

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

Rita Kolling

**Análise dos Planos de Benefícios do Instituto de Seguridade Social dos Correios e
Telégrafos: Um estudo de caso no Benefício Definido Saldado e POSTALPREV na
Diretoria de Santa Catarina**

FLORIANÓPOLIS

2010

Rita Kolling

**Análise dos Planos de Benefícios do Instituto de Seguridade Social dos Correios e
Telégrafos: Um estudo de caso no Benefício Definido Saldado e POSTALPREV na
Diretoria de Santa Catarina**

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

Orientador: Prof^o: Dr. Sérgio Murilo Petri

**FLORIANÓPOLIS
2010**

Rita Kolling

**Análise dos Planos de Benefícios do Instituto de Seguridade Social dos Correios e
Telégrafos: Um estudo de caso no Benefício Definido Saldado e POSTALPREV na
Diretoria de Santa Catarina**

Esta monografia foi apresentada como TCC, no curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Santa Catarina, à banca examinadora constituída pelo(a) professor(a) orientador(a) e membros abaixo mencionados.

Florianópolis, SC, 29 novembro de 2010

Professora Valdirene Gasparetto, Dra.

Coordenadora de TCC do Departamento de Ciências Contábeis

Professores que compuseram a banca examinadora:

Professor Sérgio Murilo Petri, Dr^o.

Orientador

Professora Eleonora Vieira, Dr^a.

Membro

Professora Juliane Vieira de Souza, M.Sc.

Membro

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar agradeço a Deus por ter conseguido realizar o sonho de entrar em uma universidade no porte da UFSC, bem como estar concluindo o Curso de Ciências Contábeis.

Cabe ressaltar a importância da Universidade pela implementação do Curso Pré-Vestibular Popular, do qual tive a honra em participar, o que me ajudou a passar no vestibular dessa instituição de qualidade a qual me orgulho em participar.

Além disso, tive a oportunidade de residir durante toda a graduação na Moradia Estudantil, a qual sou muito grata pela ajuda e apoio. Assim como minhas companheiras de quarto pelo apoio nas longas noites de estudos.

Importante salientar a solicitude dos empregados do Postalis em fornecer preciosos esclarecimentos, além do material necessário para a realização do trabalho. Em especial à Jussara Mezencio, Gerente de Benefício e Vera Lucia Figueiredo Land, Coordenadora do Núcleo Regional de Santa Catarina.

Aos professores, pelo conhecimento repassado, apoio e dedicação aos alunos, representados na pessoa do Professor Dr. Sergio Murilo Petri, orientador desta obra e colaborador direto dos acadêmicos de Ciências Contábeis da UFSC.

Agradecimentos especiais a minha família, mesmo distante me incentiva a vencer as dificuldades. Também meu namorado Robson por me acompanhar e dividir seu tempo comigo ao longo da graduação, incentivando e me ajudando a superar os obstáculos encontrados, demonstrando seu amor e dedicação. Aos amigos, representados pela grande amiga Vera, sempre disposta a ajudar e apoiando em toda a faculdade e principalmente nessa reta final que foi de grande valia.

DEDICATÓRIA

Dedico esta obra à minha família, amigos, meu namorado Robson e minha amiga Vera, por serem grandes incentivadores do meu trabalho e por estarem sempre ao meu lado, ajudando de forma direta nessa conquista. Também ao meu orientador Dr. Sergio Murilo Petri pelo apoio no estudo.

RESUMO

KOLLING, Rita. **Análise dos Planos de Benefícios do Instituto de Seguridade Social dos Correios e Telégrafos**: um estudo de caso no Benefício Definido Saldado e POSTALPREV na Diretoria de Santa Catarina, Florianópolis, 2010. 70 p. Monografia (Graduação em Ciências Contábeis). Universidade Federal de Santa Catarina.

Essa pesquisa está voltada à análise dos planos de benefícios do Instituto de Seguridade Social dos Correios e Telégrafos (POSTALIS), o qual é a Entidade de Previdência Complementar da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT). As avaliações dos planos são baseadas nas contribuições, formas de custeio, tipos de benefícios, regulamentação. Também analisa a portabilidade, as vantagens de ter uma previdência complementar e os serviços prestados. Esses conceitos são baseados em bibliografias conceituadas, como livros, revistas, resoluções vigentes entre outros trabalhos acadêmicos. Os regulamentos de cada plano a fim de explicar suas normas permitindo ao leitor melhor entendimento das exigibilidades para o recebimento dos benefícios. A metodologia utilizada é de Booth (2000) sendo uma pesquisa descritiva através de visitas na empresa para coleta de dados. As descrições de cada aspecto dos planos têm destaque e embasamento teórico nas Normas de Fundos de Pensão da Previdência Complementar, assim como a Legislação vigente. Os sistemas de gestão são baseados em Rosilda (2006), identificando qualitativamente as características de cada plano. Também se adota abordagem dedutiva, ou seja, as premissas verdadeiras conforme apresenta Gil (2002), as quais serão obtidas no Núcleo Regional de Santa Catarina. O estudo estabelece comparações com a finalidade de verificar aspectos atuariais divergentes. (LAKATOS, 2003). Além disso, estuda os aspectos individuais para compreender as funções como um todo, analisando a importância de cada indivíduo para a Instituição. Ao analisar os planos percebeu-se como principal objetivo dos contribuintes obterem uma aposentadoria além do INSS, suprimindo as necessidades advindas da velhice. Os benefícios pagos no PBDS levam em consideração os últimos salários do participante antes de requerer o benefício, não considerando as contribuições vertidas no período contributivo. Esse plano foi saldado em 2008, ou seja, foi fechado para novas adesões, foi calculado o benefício correspondente às carências obtidas até aquela data. Após foi criado um plano mais flexível para suprir as fragilidades do PBD, onde a reserva de poupança não cobre o custeio do benefício pago. No exemplo analisado o senhor Jose, ficou com uma aposentadoria de R\$ 1.189,52 mensais vitalícios além de R\$ 1.597,94 do INSS. O valor da suplementação de aposentadoria dele está ligado ao valor pago pelo RGPS, além dos últimos salários. Já no POSTALPREV, calcula-se com base no saldo acumulado adquirido até a data do recebimento. No exemplo simulado, Michele optou por contribuir desde o início pelo valor máximo das contribuições já que esse valor interfere diretamente no benefício. Além de ter direito a 70 % da parte que a ECT contribuir depois de 10 anos de empresa tornando-o muito rentável ao participante. Em 2040 ela terá R\$ 2.551,68 mensais vitalício, independente do salário que o INSS irá pagar. Sendo assim, independentes dos pontos fracos e fortes de cada um, os dois são muito bons ao complemento de renda de cada participante. É de suma importância aos funcionários da ECT e do Postalís ter um plano de previdência complementar, já que existe essa grande oportunidade. Portanto, esse trabalho visa ajudar aos participantes entender melhor cada plano, assim como a Instituição como um todo.

Palavras-chaves: Benefícios. Previdência Complementar. Estabilidade.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Comparativo das diferentes modalidades de planos.	25
Quadro 2: Quantidade de benefícios oferecidos pelos planos.....	55
Quadro 3: Exigibilidades. Fonte:	57
Quadro 4: Carências.	58
Quadro 5: Fator de Proporção.	60

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	9
1.1	TEMA E PROBLEMA	10
1.2	OBJETIVOS	10
1.2.1	Objetivo Geral	11
1.2.2	Objetivos específicos	11
1.3	JUSTIFICATIVA	11
1.4	METODOLOGIA	12
1.5	DELIMITAÇÃO DA PESQUISA	13
1.6	ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO	14
2	SISTEMA PREVIDENCIÁRIO BRASILEIRO	15
2.1	ASPECTOS HISTÓRICOS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL	15
2.2	PREVIDÊNCIA SOCIAL PÚBLICA	21
2.3	PREVIDÊNCIA PRIVADA COMPLEMENTAR	23
2.3.1	Classificação das Entidades de Previdência Complementar	25
2.3.2	Entidades Abertas de Previdência Complementar	26
2.3.3	Entidades Fechadas de Previdência Complementar	26
2.4	CUSTEIO DOS PLANOS PREVIDENCIÁRIOS	30
2.4.1	Custeio do Plano Benefício Definido	31
2.4.2	Custeio dos Planos Contribuição Definida e Variável	32
2.5	INSTITUTOS PREVIDENCIÁRIOS	32
2.5.1	Benefício Proporcional Diferido (BPD)	32
2.5.2	Portabilidade	33
2.5.3	Resgate	34
2.5.4	Autopatrocínio	35
3	PREVIDÊNCIA PRIVADA DA ECT	36
3.1	PLANO BENEFÍCIO DEFINIDO SALDADO (PBDS)	36
3.1.1	Plano de Custeio	44
3.1.2	Aplicação do Patrimônio	45
3.1.3	Saldamento	46
3.2	PLANO POSTALPREV	48
3.2.1	Institutos Previdenciários	50
3.2.2	Adesão ao POSTALPREV	51

3.2.3 Plano de Custeio.....	52
4 APLICAÇÃO PRÁTICA	54
4.1 POSTALIS.....	54
4.2 NÚCLEO REGIONAL DE SANTA CATARINA.....	56
4.2.1 Exemplo no Plano de Benefício Definido	57
4.2.2 Exemplo no Plano POSTALPREV	60
4.3 ANÁLISES DOS RESULTADOS	62
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	65
5.1 GENERALIDADES	65
5.2 QUANTO AO ALCANCE DOS OBJETIVOS.....	65
5.3 LIMITAÇÕES DA PESQUISA	66
5.4 RECOMENDAÇÕES PARA FUTURAS PESQUISAS	66
REFERÊNCIAS	68

1 INTRODUÇÃO

A necessidade de educação previdenciária está cada vez mais **requisitada** na sociedade brasileira, pois traz informações necessárias sobre a importância de investir no futuro por meio de investimentos previdenciários.

Com isso, essa pesquisa tem o propósito mostrar os conceitos gerais de Previdência, seja as entidades privadas ou o Regime Geral de Previdência Social. Também **conceituar** Fundos de Pensão, as Entidades Abertas de Previdência Complementar (EAPC) e as Entidades Fechadas de Previdência Complementar (EFPC). **É** apresentado um breve histórico no Brasil dessas entidades, assim como características e objetivos de cada uma.

Sendo assim, a finalidade é analisar o Fundo de Pensão da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - (ECT), o Instituto de Seguridade Social dos Correios e Telégrafos (Postalís). **É** pesquisado sobre os direitos dos participantes dos planos que fazem parte da Instituição, as contribuições a serem recolhidas, adesões ao plano e as exigibilidades necessárias para concessão de benefícios.

A análise do fundo tem o intuito de proporcionar aos funcionários da ECT conhecimentos sobre a importância da Previdência Privada, tomando como base os dois planos do Postalís, o Benefício Definido Saldado e o POSTALPREV.

Para isso busca-se analisar os Regulamentos internos de cada plano, os quais indicam como funciona internamente a efetivação do ingresso de um participante até o recebimento dos benefícios, ou da saída do mesmo seja por qualquer motivo.

Como delimitação da pesquisa, temos o cálculo do fator atuarial, usado no cálculo dos benefícios, devido sua complexidade e por não fazer parte do objetivo principal do estudo. Além disso, o Postalís faz consulta atuarial terceirizada para esses valores.

No entanto, as expectativas dos participantes em cada plano devem ser analisadas no momento de apresentar o plano de benefício para ele, pois isso vai interferir na opção dele mediante os benefícios trazidos e as contribuições às quais irão interferir para chegar à renda almejada.

Os Planos proporcionam aos participantes empréstimos a juros inferiores ao mercado, com isso aplicando de forma segura as contribuições arrecadadas. A grande importância desse estudo para os funcionários da ECT e do Postalís, assim como seus dependentes para saberem o que seus familiares têm de direito quando vierem a precisar, além de servirem de exemplo para a população em geral sobre a importância de contrair uma previdência privada.

Portanto, cabe ressaltar que a pesquisa busca analisar as características dos planos, através do estudo de caso, proporcionando aos funcionários da ECT que ainda não possuem previdência privada ou que não aderiram ao POSTALPREV, aderir ao plano de benefício. Com um Sistema de Previdência Social muito fraco fica evidente que se deve buscar conhecimento para tentar melhorar a renda mensal futura, dando assim melhores condições de vida aos brasileiros.

1.1 TEMA E PROBLEMA

O Sistema previdenciário brasileiro está cada vez mais deficitário, devido aos grandes desvios, fraudes e erros que a previdência social brasileira tem apresentado ao longo dos anos, consorciado a outros fatores econômicos e sociais (ZORZI et al, 2006). Com isso, levou muitas empresas a criarem fundos de pensões para suprir as necessidades de seus funcionários para proporcionar mais qualidade de vida aos mesmos.

Esse trabalho tem como tema analisar os Planos de Benefícios da previdência privada da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT), o Instituto de Seguridade Social dos Correios e Telégrafos (Postalis).

O Postalis é uma entidade de previdência complementar fechada, ou seja, atende os funcionários da ECT e do próprio Instituto.

É demonstrada a importância da previdência complementar para os brasileiros levando em consideração as normas e estrutura do Regime Geral de Previdência Social (RGPS). Assim como as fundamentações históricas e sociais da previdência complementar, sua evolução e características quali-quantitativas.

Sendo assim, a pergunta é quais as características do Plano de Contribuição Variável (POSTALPREV) e Plano de Benefício Definido Saldado (PBDS) para os participantes do Postalis?

1.2 OBJETIVOS

A presente seção apresenta as possíveis formas de resolver a questão de pesquisa

formulada acima.

1.2.1 Objetivo Geral

O objetivo geral é analisar o POSTALIS e seus planos de benefícios para esclarecer suas normas e características fundamentais à adesão de novos participantes.

1.2.2 Objetivos específicos

- Analisar a Previdência Complementar dos funcionários da ECT
- Apresentar os planos de benefícios e suas características
- Verificar os tipos de benefícios disponibilizados e os regulamentos dos planos de benefícios.
- Exemplificar uma modalidade de benefício apresentando os pontos fracos e fortes.

1.3 JUSTIFICATIVA

Como o Regime Geral de Previdência Social está cada vez mais precário, as empresas, preocupadas no bem estar de seus funcionários, estão criando Fundos de Pensão para dar uma renda adicional a do Instituto Nacional de Seguro Social (INSS).

Isso ocorre porque a expectativa de vida do brasileiro está cada vez mais alta, e a taxa de natalidade está diminuindo ao longo dos anos, ficando uma população economicamente ativa mais velha, tendo assim o Governo rever os padrões de exigibilidade para continuar a pagar os que já recebem, além de proporcionar aos que irão receber um benefício de acordo com o que cada um contribuiu. Isso é analisado, pois quem está na ativa que financia quem está recebendo como aposentado, causando um desequilíbrio porque tem muitas pessoas perto de se aposentar e poucas que estão ingressando.

Há necessidade de esclarecer como são calculadas as contribuições, os benefícios concedidos, as carências a serem cumpridas, e todas as características fundamentais para

aderir ao plano e assim o funcionário terá a opção de adquirir ou não, vai depender o que cada um quer para seu futuro. (PINHEIRO, 2007).

No POSTALPREV é possível fazer uma simulação de quanto irá receber cada funcionário se contribuir determinado valor, levando em consideração a taxa financeira e a atuarial, calculando assim as oscilações no tempo.

Já o PBDS, o qual foi saldado em fevereiro de dois mil e oito, tinha contribuições fixas de acordo com a idade que o funcionário entrava na empresa, já predeterminado de acordo com o benefício futuro a receber que levava em consideração o que o funcionário receberia no momento em que viesse a sair da empresa.

A ECT é uma empresa inteiramente pública a qual é a Patrocinadora do Postalis, ou seja, ela contribui com o mesmo percentual escolhido pelo funcionário. A previdência atende aos funcionários da ECT e os do próprio Instituto.

Assim que o funcionário é contratado ele recebe informações da Previdência Complementar podendo ele aderir ou não. Por isso, percebe-se a necessidade de esclarecer sobre o assunto, devido sua importância para o futuro de todos.

Muitos jovens não se preocupam com aposentadoria porque pensam que falta muito tempo para ocorrer, ou por motivos diversos acham bobagem contribuir para essa finalidade. No entanto não observam que podem vir a utilizar uma aposentadoria por invalidez, seja por doença ou acidente de trabalho, os quais ninguém está livre de ocorrer. Esse conhecimento de previdência deveria estar incluso em alguma matéria do ensino médio, proporcionando desde o início uma mentalidade de investimento futuro ou até mesmo prevenção.

Esse estudo leva informação aos funcionários dos Correios e do Postalis, para que eles possam entender melhor a previdência, assim como a sociedade em geral com base nesse exemplo analisado, e até mesmo conscientizar-se da importância da mesma para um futuro tranquilo para quem participa assim como sua família.

1.4 METODOLOGIA

Com base em bibliografias conceituadas, como livros, revistas, artigos, resoluções, Internet entre outros trabalhos acadêmicos que abrangem o referido conteúdo, assim, dando base à pesquisa de maneira a enriquecer o entendimento de Previdência Privada, em especial

aos funcionários dos Correios e do Postalís.

Com base nos regulamentos dos Planos administrados pela Instituição onde mostra aos participantes as regras que os regem e a importância de cada uma, de forma simples e adequada aos leitores.

A base metodológica utilizada é de Booth (2000) sendo uma pesquisa descritiva por meio de visitas na empresa para coleta de dados que possam auxiliar nesse estudo e através de endereço eletrônico.

As descrições de cada aspecto dos planos têm destaque e embasamento teórico nas Normas dos Fundos de Pensão da Secretaria da Previdência Complementar (SPC), assim como a Legislação vigente.

A abordagem é feita de forma qualitativa de Martins (2006) obtendo dados da Instituição avaliada a fim de demonstrar aos leitores a compreensão dos aspectos burocráticos assim como os sistemas utilizados para dar essas informações.

Também se adota a abordagem dedutiva, ou seja, as premissas verdadeiras conforme apresenta Gil (2002), as quais serão obtidas em documentos relativos ao assunto.

O estudo estabelece comparações com a finalidade de verificar aspectos atuariais divergentes. Estuda também aspectos individuais para compreender as funções como um todo, analisando a importância de cada indivíduo para a Instituição (MARCONI e LAKATOS, 2003).

As normas dos fundos de pensão são descritas e explicadas facilitando a compreensão do leitor e adequação ao plano de benefício a qual faz parte. Os funcionários não inscritos em um dos planos ou até mesmo que desistiram, poderão analisar seus aspectos de acordo com as normas do plano vigente, levando em consideração a Previdência Social Brasileira.

Na parte inicial da pesquisa é feita uma fundamentação teórica com base em autores conceituados, após, uma abordagem das normas e conceitos com base na regulamentação dos Planos de Benefícios, então, a pesquisa mostrará as principais características para entender melhor o Instituto.

1.5 DELIMITAÇÃO DA PESQUISA

Essa pesquisa é voltada para todos os funcionários da ECT e do Postalís, especialmente para os de Santa Catarina, permitindo a eles um melhor entendimento sobre

Previdência Complementar em geral, dando informações pertinentes e adequadas ao bom entendimento do assunto e analisar de forma segura o plano o qual fazem parte.

Os cálculos do fator atuarial usados nos cálculos dos benefícios não serão mostrados tendo em vista complexidade no assunto e a empresa estudada não disponibilizar os valores.

Mesmo quem não trabalha nas empresas citadas pode entender sobre fundos de pensão, pois as regras da SPC devem ser seguidas por todas as instituições que trabalham com a finalidade previdenciária.

Qualquer alteração da Legislação é considerada até 30/06/2010, para que não ocorram dúvidas aos usuários das informações.

Aos leitores interessados no futuro e preocupados com seu bem estar na “velhice” buscando sempre se atualizar em aspectos previdenciários, levando em consideração uma boa e segura condição financeira.

1.6 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

É composto por cinco capítulos, sendo que o primeiro traz a introdução que faz uma análise geral do que será abordado no trabalho, assim como o tema e problema e objetivos do trabalho.

No segundo capítulo é feita uma abordagem geral sobre Previdência Complementar desde sua criação no Brasil até os dias atuais, sua classificação, fundos de pensão, entre outras características da previdência, permitindo assim um melhor entendimento do assunto.

Sendo assim, o terceiro capítulo, aborda os aspectos gerais dos planos de benefícios do Postalis, a fim de decifrar todas as normas regulamentares, suas características e finalidades. Demonstra-se o que foi pesquisado no âmbito geral da previdência privada.

No quarto capítulo, são demonstrados aspectos gerais da Entidade, com um breve histórico da empresa dando enfoque ao estudo de caso nos planos, através dos exemplos.

As conclusões obtidas e o fechamento do tema são expostos no último capítulo, assim como as recomendações de pesquisa, as referências citadas e bibliografias consultadas.

2 SISTEMA PREVIDENCIÁRIO BRASILEIRO

O sistema previdenciário brasileiro é constituído por oito grandes divisões de regimes previdenciários, sendo o Regime Geral de Previdência Social (RGPS) o principal e obrigatório para não participantes de outros regimes.

De acordo com Martini (2007) os regimes previdenciários em vigor estão divididos como mostra a seguir:

Regime Geral de Previdência Social – RGPS (art.201 CF);
Regime Especial de Previdência Social – REPS;
Magistrados (art. 93, inciso VI e VII, e 129, parágrafo 4º);
Militares (art.42, parágrafo 9, 10 e 11, da Constituição);
Funcionários Públicos Federais (art. 40 da Constituição Federal, Lei 8.112/90 e 688/93);
Funcionários Públicos Estaduais e Municipais;
Previdência Privada Complementar (Lei Complementar 109/01);
Regime de Previdência Complementar da União, dos Estados, Distrito Federal e Municípios para atender aos seus respectivos servidores titulares de cargo efetivo (art.202 CF e art.49 parágrafo 15 CF).

Todos os sistemas têm como objetivo central o fornecimento de benefício futuro em contrapartida as contribuições presentes e passadas. Tendo em vista a elevada expectativa de vida dos brasileiros, cada vez mais à previdência tem se adaptado para proporcionar o bem estar de seus integrantes. A Previdência Social é um direito de proteção dado pela maioria das nações, sendo isso um grande avanço na qualidade de vida dos indivíduos nos momentos de fragilidade.

A seguir, apresenta-se, de forma consolidada, uma introdução histórica do Sistema Previdenciário Brasileiro permitindo assim uma análise da evolução ao longo dos anos, bem como as características principais de seus componentes.

2.1 ASPECTOS HISTÓRICOS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

Os aspectos históricos na previdência são importantes para compreender as regras e legislação vigente, pois ao longo dos anos sofreram mudanças devido às alterações econômicas, financeiras e estruturais da sociedade.

A previdência social é uma entidade pública que foi criada para dar uma renda mensal depois de determinada idade ou sob alguma condição que impossibilite o indivíduo

contribuinte de trabalhar. Também tem benefícios para seus dependentes como, por exemplo, pensão por morte, auxílio reclusão. (PINHEIRO, 2007).

A Previdência Social Pública está voltada aos trabalhadores regidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), e em alguns casos específicos funcionários públicos. Os servidores públicos têm Regime Próprio instituído pelo ente da federação.

Com a alta formalização do trabalho e o crescimento econômico, a arrecadação tem melhorado permitindo aos gestores públicos tranquilidade para construir idéias mais ousadas ao ingresso dos brasileiros à Previdência Complementar.

O sistema previdenciário brasileiro é composto pelo regime geral, o público e a previdência complementar. A seguir um breve histórico esclarecerá as mudanças ao longo dos anos.

Segundo Almeida (2007) as primeiras evidências de previdência no Brasil surgiram por volta de 1543 com as sociedades de montepios, criadas pela própria sociedade sendo essas sob a forma de Irmandades. Quem iniciou foi Brás Cubas quando criou um fundo de pensão para amparar os funcionários da Santa Casa de Misericórdia de Santos.

Na época do império, 1795, foi decretado pelo Príncipe Regente, o Montepio dos oficiais da Marinha da corte e conseqüentemente aos professores e mestres régios. (PINHEIRO, 2007).

A partir de então cada setor de empresa do governo criava os montepios para dar assistência a seus funcionários de acordo com cada empresa e setor em que atuavam. Mas esse tipo de sistema ainda não beneficiava toda a população, pois nem todas as empresas se preocupavam com o futuro de seus empregados, o que veio mudando ao longo dos anos. (Ferreira, 2008).

Em 1835, foi criado o Montepio Obrigatório dos Empregados do Ministério da Economia, o MONGERAL, que ao longo do tempo abrangeu todo o pessoal do Estado. No final do século XIX, muitas instituições privadas foram criadas sempre ligadas a uma empresa que as patrocinava. (GAZZONI, 2005).

Em 26 de março de 1988, o Decreto nº 9.912 – A, regulamentou a aposentadoria dos empregados dos Correios, após 30 (trinta) anos de efetivo serviço e idade mínima de 60 (sessenta) anos.

Entretanto o marco inicial da previdência social no Brasil foi a Lei Elói Chaves, de 1923 – que criou fundos por categorias profissionais, as Caixas de Aposentadorias e Pensões, seria um fundo para oferecer benefícios de pensão por morte, aposentadoria, assistência

médica e auxílio farmacêutico. Essa lei também instituiu que essas caixas poderiam ser multipatrocinadoras, ou seja, poderiam atender aos empregados de várias empresas ao mesmo tempo. Sendo assim aumentou o número de pessoas beneficiadas. (FERREIRA, 2008).

A partir de 1928 até 1934 foram criadas várias Caixas de previdências, abrangendo os trabalhadores telegráficos e radiotelegráficos, as empresas de luz, bondes, telefonia, mineração e de transporte aéreo.

Com a crise da década de 30, o Brasil passa por muitas modificações e dificuldades, com isso em novembro de 1930 com o Decreto nº 1954, o governo suspendeu por seis meses todas as aposentadorias em vigor e houve a reestruturação previdenciária e a criação do Ministério do Trabalho. Em 1933 foi criado o Instituto de Aposentadorias e Pensões (IAP) no âmbito nacional, mas ainda separado por categorias. (GAZZONI, 2005).

O Instituto de Aposentadoria e Pensão dos Marítimos (IAPM), pelo decreto nº 22.872, de 29 de junho de 1933, subordinado ao Ministério do Trabalho é considerado a primeira previdência social brasileira de âmbito nacional e com a participação do Estado.

Conforme Ricardo Pena Pinheiro (2007) entre 1933 e 1945 foi criado seis grandes Institutos, abrangendo vários ramos da indústria e comércio. Até a década de 20 o sistema previdenciário era formado por entidades de direito privado e a partir da década de 30 passou a ser de abrangência do Estado, beneficiando assim todos os brasileiros. Mesmo com essa mudança ainda não incorporava os trabalhadores rurais, os informais urbanos e os autônomos além de não abranger todas as profissões assalariadas.

Na década de 50 a previdência social ajudou financeiramente a construção de Brasília, permitindo assim mais agilidade e sem grandes perdas ao Tesouro.

Em 1966 foi criado o Instituto Nacional de Previdência Social (INSS) através do decreto-lei 72 de 21 de novembro, com a unificação dos IAP, sendo administrado pelo Governo Federal, mas juridicamente como uma autarquia.

A assistência previdenciária ao trabalhador rural somente foi instituída em 1963 pela Lei nº. 4.214, de 02 de março, o qual determinava o recolhimento de 1 % (um por cento) do valor dos produtos comercializados para o Fundo de Assistência e Previdência do Trabalhador Rural (FUNRURAL).

A criação do Sistema Nacional de Previdência e Assistência Social (SINPAS), que estava sob responsabilidade do Ministério da Previdência e Assistência Social (MPAS), tinha como objetivo integrar a concessão e manutenção de benefícios e prestação de serviços custeio de atividades e programas de gestão administrativa, financeira e patrimonial.

(GAZZONI, 2005). Isso facilitou aos contribuintes a forma de requerer os benefícios, sendo menos burocrático e mais ágil na liberação do pagamento.

O SINPAS era composto pelo Instituto Nacional de Previdência Social (INPS), o qual incorporou o SASSE e o FUNRURAL, o Instituto de Assistência Médica da Previdência e Assistência Social (INAMPS), o Instituto de Administração Financeira da Previdência e Assistência Social (IAPAS). Também, a Fundação Legião Brasileira de Assistência (LBA), a Fundação Nacional de Bem Estar do Menor (FUNABEM), a Empresa de Processamento de Dados da Previdência Social (DATAPREV) e a Central de Medicamentos (CEME).

Através do DATAPREV, o governo facilitou a marcação de perícias, consulta de dados sobre os benefícios em qualquer parte do Brasil que possua acesso à internet, proporcionando assim, diminuição no trabalho das agências da previdência e maior agilidade.

A Seguridade Social teve como característica marcante sua apresentação na Emenda Constitucional nº 20 de 1988, onde defendia os benefícios para todos os brasileiros, independente do ramo profissional seguido, dando cobertura de aposentadoria, saúde e assistência social. Apresentou pela primeira vez no texto constitucional a Previdência Complementar e implantaram pré-requisitos necessários à expansão da previdência complementar, flexibilizando as regras de acesso as instituições.

Com a aprovação da Emenda 20, a SPC, tinha que elaborar anteprojeto das leis complementares que iriam regular a previdência complementar.

O Ministério da Previdência começou a elaborar um orçamento para a gestão das ações da saúde, previdência, assistência social e seguro desemprego incluindo no orçamento geral. Quem financia a Previdência, são os funcionários da ativa, com o desconto mensal de suas contribuições, as empresas com sua cota de contribuição do empregado e a contribuição sobre o lucro líquido.

Com a extinção do SINPAS em 1990, foi criado o Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) pela Lei nº 8.029 de 12 de abril de 1990, o qual tem como objetivo principal reunir num só Instituto o custeio e as concessões de benefícios. É regido e administrado pelo governo federal sendo vinculado ao Ministério da Previdência Social (MPS).

Em 1991 entram em vigor as Leis nº 8.212 e 8.213, as quais tratam das normas atuais de seguridade social, seja do Plano de Custeio ou da organização da Seguridade e do Plano de Benefícios. Em 1999 o Decreto nº 3048, aprova o Regulamento da Previdência Social.

Devido às mudanças sócio-econômicas e políticas as alterações na Previdência são constantes para assim acompanhar as mudanças na sociedade, levando em consideração as

mudanças provocadas pela alta globalização.

Em 2001 foram aprovadas as leis complementares 108 e 109 que constituem as regras básicas do sistema de previdência complementar. Isso favoreceu o desenvolvimento dos fundos de pensão, um setor de grande importância econômica para o Brasil.

Em 17 de setembro de 2002 a Resolução CGPC nº 12, foi criada para regulamentar a constituição e funcionamento das EFPC e planos de benefícios constituídos por Institutos. (SPC, 2007).

Com a Lei nº 11.053, de 2004, os fundos de pensão deixaram de pagar, desde janeiro de 2005, imposto de renda sobre os ganhos e rendimentos das aplicações dos recursos previdenciários. Sendo assim, as reservas de poupança não se submetem à tributação de Imposto de Renda da Pessoa Jurídica (IRPJ).

Com essa lei, a pessoa física tem o imposto retido dos benefícios recebidos da instituição, sendo aplicada à tabela convencional do Imposto de Renda da Pessoa Física (IRPF), com base em alíquotas progressivas (zero, 15%, ou 27,5%). Com isso, o participante de planos de Contribuição Definida ou Variável pode optar por alíquotas regressivas, que pode variar de 35% (trinta e cinco por cento) a 10% (dez por cento), de acordo com o tempo de acumulação, valores e tempo de recebimento dos benefícios.

Ainda em 2004 a Resolução 13 do CGPC estabeleceu regras de governança, gestão e controle interno das EFPC.

No ano seguinte foi convertida em lei a MP 255, Lei 11.096 de novembro de 2005, a qual define que os participantes dos fundos de pensão podem escolher o sistema de recolhimento do Imposto de Renda Pessoa Física sobre os benefícios, ou seja, poderiam optar pelo novo sistema regressivo ou permanecer no sistema antigo, denominado progressivo. (Revista SPC, 2008).

Em 2006 a Resolução 23 do CGPC dispõe sobre os procedimentos a serem observados pelas EFPC na divulgação de informações aos participantes e assistidos. O Decreto 5.685 instituiu o Comitê de Regulação e Fiscalização do Mercado Financeiro, de Capitais, de Seguros, de Previdência e Capitalização.

Devido ao grande crescimento dos fundos de pensões, o Conselho Monetário Nacional (CMN) através da Resolução 3.456 definiu novas diretrizes de investimentos para as EFPC, pois elas fazem parte de um grande percentual do PIB brasileiro.

A Lei nº 11.482 de 31 de maio de 2007 em seu artigo 2º altera a redação do inciso XV do caput do artigo 6º da Lei nº 7.713, de 22 de dezembro de 1988 como segue:

Art. 6º Ficam isentos do imposto de renda os seguintes rendimentos percebidos por pessoas físicas:

-
- XV - os rendimentos provenientes de aposentadoria e pensão, de transferência para a reserva remunerada ou de reforma pagos pela Previdência Social da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, por qualquer pessoa jurídica de direito público interno ou por entidade de previdência privada, a partir do mês em que o contribuinte completar 65 (sessenta e cinco) anos de idade, sem prejuízo da parcela isenta prevista na tabela de incidência mensal do imposto, até o valor de:
- a) R\$ 1.313,69 (mil, trezentos e treze reais e sessenta e nove centavos), por mês, para o ano-calendário de 2007;
 - b) R\$ 1.372,81 (mil, trezentos e setenta e dois reais e oitenta e um centavos), por mês, para o ano-calendário de 2008;
 - c) R\$ 1.434,59 (mil, quatrocentos e trinta e quatro reais e cinquenta e nove centavos), por mês, para o ano-calendário de 2009;
 - d) R\$ 1.499,15 (mil, quatrocentos e noventa e nove reais e quinze centavos), por mês, a partir do ano-calendário de 2010;

Devido às grandes dificuldades da população brasileira de entender sobre previdência, em 28 de abril de 2008 foi criada pelo CGPC a recomendação nº 1 a qual dispõe sobre as ações de educação previdenciária no âmbito do regime de previdência complementar e dá outras providências. (CGPC nº 1, 2008). Com isso obrigou as EFPC a investirem em portais de instrução e educação financeira e previdenciária a seus contribuintes e familiares dos mesmos. Uma boa educação ajuda a entender melhor o verdadeiro sentido de constituir reservas para um bom futuro. Isso é feito através da divulgação em páginas eletrônicas e jornais enviados para a residência de cada contribuinte, o que ajuda a divulgar a entidade como um todo.

Em 2009 foram criadas normas e procedimentos a serem adotados pelas entidades, no entanto destaca-se a Resolução CGPC nº 29 de 31 de agosto, a qual dispõe sobre os critérios e limites para custeio das despesas administrativas pelas EFPC. Em setembro do mesmo ano a Resolução do Banco Central do Brasil nº 3.792, demonstra as diretrizes das aplicações dos recursos garantidores dos planos administrados pelas instituições. (EFPC Legislação, 2010).

A criação da PREVIC (Superintendência Nacional de Previdência Complementar), em 2009, pela Lei nº 12.154 de 23 de dezembro, inclui também a Câmara de Recursos da Previdência Complementar na estrutura básica do Ministério da Previdência Social, altera disposições referentes a auditores-fiscais da Receita Federal (Lei 12.154, 2009).

Em 2010 com o Decreto nº 7.075 de 26 de janeiro, aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das funções gratificadas da PREVIC. Enquanto que o Decreto nº 7.078, aprovava a estrutura regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das funções gratificadas do Ministério da Previdência Social. Em 03 de março foi criado o Decreto nº 7.123 onde dispõe sobre o Conselho Nacional de

Previdência Complementar – CNPC e sobre a Câmara de Recursos da Previdência Complementar – CRPC.

De acordo com o endereço eletrônico Infomoney (2010), a crise mundial não afetou os fundos de pensões, sendo que no primeiro trimestre cresceu 28% (vinte e oito por cento) em relação ao mesmo período em 2009, ou seja, a melhor marca em 5 (cinco) anos. Para Paulo dos Santos, superintendente da Susep (Superintendência de Seguros Privados), o mercado de seguros e de previdência privada deve crescer 10 % (dez por cento) neste ano. O brasileiro tem visto os seguros e a previdência como uma forma de planejamento financeiro, o que foi ressaltado pelo período de crise econômica mundial, levando as pessoas a pensarem em economizar para o futuro.

2.2 PREVIDÊNCIA SOCIAL PÚBLICA

A presente seção traz os aspectos da previdência social pública, responsável pela cobertura da maior parte dos brasileiros.

A Previdência Social Pública é uma organização estatal de seguro coletivo, contributivo, obrigatório, custeado pelo governo federal além das contribuições dos participantes e das empresas, tudo isso administrado através do Instituto Nacional de Seguro Social (INSS). (PINHEIRO, 2007).

Para ser eficiente o sistema previdenciário deve financiar-se a partir das contribuições de seus segurados e das empresas. Sendo os recursos públicos a segurança do sistema, devem ser administrados de forma responsável, levando em consideração a previsão do custeio dos benefícios de forma financeira e atuarial, dando tranquilidade aos beneficiários futuros. Mas isso vem sendo deturpado nas últimas décadas, devido às regras não estarem adaptadas à realidade brasileira.

A contribuição é obrigatória para todos que queiram receber um benefício futuro, seja pagando como profissional autônomo, ou através de empresas sobre o RGPS, excluindo servidores públicos os quais já possuem previdência própria do estado. Desde que possua salário qualquer pessoa pode contribuir, mas ocorre muito a falta de consciência da população de investir no futuro, pensar na aposentadoria, ou seja, muitos brasileiros que trabalham de forma autônoma não contribuem, já os contratados pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) há o recolhimento da parte patronal ao INSS e conseqüente desconto da parte retida do

empregado na folha de pagamento.

Tendo a empresa a responsabilidade de arrecadar e repassar ao fundo mútuo as contribuições devidas de cada funcionário, torna mais seguro o sistema, levando em consideração a baixa educação previdenciária existente nos brasileiros, ou seja, não se preocupam com uma futura necessidade de renda.

O Sistema Previdenciário brasileiro foi criado para dar o mínimo de benefícios aos seus segurados quando afastados de suas atividades, mas nem sempre recebem os benefícios que almejam. A grande maioria dos contribuintes espera receber um bom salário quando requerer seu benefício, mas sempre é definida a renda mensal de acordo com as normas vigentes no momento do requerimento do benefício, levando em consideração a expectativa de vida da população.

Para melhor esclarecer, destaca-se a seguir parte do texto da Constituição Federal (CF) que regulamenta a previdência social e o RGPS:

Art. 201. A previdência social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, nos termos da lei, a:

I - Cobertura dos eventos de doença, invalidez, morte e idade avançada;

II – proteção à maternidade, especialmente à gestante;

III – proteção ao trabalhador em situações de desemprego involuntário;

IV - salário-família e auxílio-reclusão para os dependentes e segurados de baixa renda;

V – pensão por morte do segurado, homem ou mulher, ao cônjuge ou companheiro e dependentes, observado o disposto no § 2º.

§ 1º É vedada a adoção de requisitos e critérios diferenciados para a concessão de aposentadoria aos beneficiários do regime geral de previdência social, ressalvados os casos de atividades exercidas sob condições especiais que prejudiquem a saúde ou à integridade física, definidos em lei complementar.

§ 2º Nenhum benefício que substitua o salário de contribuição ou o rendimento do trabalho do segurado terá valor mensal inferior ao salário mínimo.

§ 3º Todos os salários de contribuição considerados para o cálculo de benefício serão devidamente atualizados, na forma da lei.

§ 4º É assegurado o reajustamento dos benefícios para preservar-lhes, em caráter permanente, o valor real, conforme critérios definidos, em lei.

§ 5º É vedada a filiação ao regimento geral de previdência social, na qualidade de segurado facultativo, de pessoa participante de regime próprio de previdência.

§ 6º A gratificação natalina dos aposentados e pensionistas terá por base o valor dos proventos do mês de dezembro de cada ano.

§ 7º É assegurada aposentadoria no regime geral de previdência social, nos termos da lei, obedecidas as seguintes condições:

I – 35 anos de contribuições, se homem, e 30 anos de contribuição, se mulher;

II – 65 anos de idade, se homem, e 60 anos de idade, se mulher, reduzidos em 5 anos o limite para os trabalhadores rurais de ambos os sexos e para os que exerçam suas atividades em regime de economia familiar, nestes incluídos o produtor rural, o garimpeiro e o pescador artesanal.

§ 8º Os requisitos a que se refere a inc. I do parágrafo anterior serão reduzidos em 5 anos, para o professor que comprove exclusivamente tempo de efetivo exercício das funções de magistério na educação infantil e no ensino fundamental e médio.

O pagamento de benefícios segue um teto salarial que atualmente é de R\$ 3.467,40 (Portaria MPS/MF nº 333 de 29 de junho de 2010 - D.O.U de 30.06.2010) sendo a contribuição também limitada a este teto. Atualmente, o cálculo de aposentadoria por tempo de serviço considera a média dos 80% (oitenta por cento) maiores salários de contribuição desde o ano de 1994, depois é aplicado o fator previdenciário considerando a expectativa de vida, sendo que este sempre reduz o benefício. (AZEREDO e TELLES e EUZEBIO, 2008). A regra de cálculo reduz muita a renda do funcionário em relação à ativa, alguns projetos no senado estudam uma maneira mais adequada de cálculo de benefício levando em consideração às crescentes necessidades a partir da velhice e conseqüentemente uma renda melhor. Isso deve ser feito de maneira auto-sustentável para não prejudicar os futuros aposentados, hoje contribuintes do INSS.

2.3 PREVIDÊNCIA PRIVADA COMPLEMENTAR

A regulamentação da previdência privada no Brasil ocorreu na década de 70 com a expansão de grandes empresas estatais, surgindo assim os fundos de pensão. Essas empresas buscaram criar fundos de pensão para dar assistência além do (INSS) a seus empregados. Seus contribuintes são os funcionários da empresa o qual foi criado, sendo esta a patrocinadora do fundo. É de caráter complementar e facultativo, abordando aspectos relacionados com os regimes previdenciários do país, considerando seus contribuintes e variáveis econômicas e demográficas.

As entidades de previdência complementar foram criadas para proporcionar uma renda superior ao INSS, permitindo assim uma estabilidade quando o indivíduo contribuinte se aposenta ou até mesmo no caso de auxílio doença ou acidente de trabalho. Também está sendo utilizado como poupança em longo prazo, tendo grande contribuição da economia do país. Quando ocorre a necessidade financeira os não participantes de previdência privadas percebem a grande importância de investir num fundo, já que no Brasil está defasado o sistema previdenciário devido ao aumento da expectativa de vida e de fatores econômicos.

A previdência complementar faz parte do Sistema de Seguridade Social, é de caráter voluntário e organizado de forma autônoma em relação à pública. Existem os fundos de pensão os quais são entidades fechadas de previdência complementar (EFPC), restrito ao conjunto de empregados de determinada empresa ou conjunto de empresas. Também tem as

entidades abertas de previdência complementar (EAPC), acessíveis a quem desejar no mercado aberto privado. (ALMEIDA, 2007).

Os planos de benefícios operam sob regime de capitalização, através da constituição de reservas matemáticas que serviram para pagamento de benefícios futuros (Lei Complementar nº 109/2001, art.1º).

Segundo a Lei Complementar nº 109/2001, são oferecidos diferentes modalidades de planos pelas instituições privadas, pode ser benefício definido, contribuição definida, contribuição variável. A Resolução nº 16 do Conselho de Gestão da Previdência Complementar, de 22 de novembro de 2005, normatizou as três modalidades de planos de benefícios de caráter previdenciário. Sendo assim, cada fundo deverá analisar os diferentes tipos, levando em consideração as características de seu público alvo definindo assim a melhor opção a oferecer a seus participantes.

Nos planos caracterizados como Benefício Definido (BD), o valor do benefício futuro é determinado no momento da adesão do participante, por meio de fórmula determinado em regulamento de cada plano. O cálculo geralmente tem relação direta com a função ou o salário do mesmo, quando da sua aposentadoria. Ao longo de sua permanência no plano o participante e a patrocinadora farão contribuições variáveis para garantir o benefício futuro. Caracteriza-se como um plano mutualista coletivo e solidário, isto é, caso ocorra insuficiência de recursos essas são do plano como um todo e não dos participantes, assim como a rentabilidade é do plano. (PINHEIRO, 2007).

Nos planos de Contribuição Definida (CD) são mais simples e diretos. Nesse plano, os empregados e a empresa fazem contribuições numa determinada quantia num determinado tempo. Essas são contabilizadas numa conta individual de aposentadoria, juntamente com os rendimentos das aplicações financeiras. Essa conta formará a base para de cálculo para o cálculo do benefício, o qual pode ser totalmente resgatado de uma única vez, ou através de um percentual do saldo remanescente, dependendo do regulamento de cada entidade. (PINHEIRO, 2007).

Nesse plano o benefício não tem seu valor predeterminado no regulamento, ou seja, o valor da aposentadoria vai depender das contribuições feitas ao longo da vida ativa de cada participante e dos rendimentos obtidos. Como é um plano individualista, caso tenha pouca rentabilidade o prejuízo será todo do participante.

A terceira modalidade, o Plano de Contribuição Variável (CV), é uma combinação dos dois tipos de planos descritos anteriormente. Com isso unem pontos favoráveis de cada plano,

reduzindo assim, o risco financeiro e mantendo as características previdenciárias como manutenção da reserva de poupança e garantia da renda vitalícia dos participantes. Pode ser adotado a CD na fase contributiva e o saldo acumulado ser convertido em benefício na data de aposentadoria, onde o risco é assumido pelo empregador.

Nesse plano, geralmente seus participantes escolhem qual o valor da contribuição a contribuir em determinado período, sendo mais usual fazer mensalmente através da retenção em folha de pagamento do funcionário.

O empregador é o grande responsável por arrecadar e repassar ao fundo de pensão da empresa, assim como quitar suas obrigações perante cada participante, como patrocinadora do plano. Ou seja, para cada real depositado no fundo, a empresa contribui com o mesmo valor.

A seguir um quadro resumo comparativo das diferentes modalidades de planos permitindo melhor entendimento da divisão.

TIPO	CONTRIBUIÇÃO	BENEFÍCIOS	RISCO	RENTABILIDADE
BD	São variáveis ao longo da vida ativa de cada participante, relacionado com o salário	Determinada no momento da adesão, por meio de fórmula determinada em regulamento	Do Plano, ou seja mutualista coletivo e solidário	Do Plano
CD	Participantes e empresa fazem contribuições numa determinada quantia e tempo	O valor do benefício será calculado no momento do recebimento com base no valor da reserva matemática adquirida até o momento	Do participante, individualista	Do participante
CV	Pode ser contribuição definida na fase contributiva e o BD quando receber o benefício	Será determinado no momento do recebimento	Na fase de recebimento o risco é adotado pelo empregador, e na fase contributiva dividido com os participantes também	Do participante e do plano

Quadro 1 - Comparativo das diferentes modalidades de planos

Fonte: Adaptado com base em PINHEIRO(2007).

A seguir apresentar-se-á as classificações das entidades de previdência complementar.

2.3.1 Classificação das Entidades de Previdência Complementar

As EPC estão divididas em segmentos para melhor compreender esse sistema tão complexo aos brasileiros.

O sistema de previdência complementar, parte integrante do sistema previdenciário brasileiro, segundo a legislação vigente (Lei Complementar nº. 109/2001), está dividido em

dois segmentos: as previdências complementares fechada, abrangidas pelas (EFPC) e previdência complementar aberta, as (EAPP). (SPC, 2007).

Sendo assim, nas seções seguintes terá as explicações de cada uma.

2.3.2 Entidades Abertas de Previdência Complementar

Essas entidades são de suma importância à obtenção de uma renda a mais do que o INSS, o que será detalhado a seguir.

Operado por sociedades anônimas com fins lucrativos, dentre elas bancos e seguradoras, é representado pelas – EAPC, e fiscalizado pela Superintendência de Seguros Privados – SUSEP, do Ministério da Fazenda. Possuem reservas acumuladas na ordem de R\$ 100 (cem) bilhões, e oferecem planos individuais e coletivos para atender aos interesses dos indivíduos e das empresas. (PINHEIRO, 2007).

No Brasil, a procura por EAPC tem aumentado nas últimas décadas tendo em vista o sistema deficitário em que se encontra o INSS. Sendo assim, o setor que domina o ranking são os bancos, devido à fácil contratação de um plano de benefício. Cada contribuinte pode optar em receber uma renda mensal vitalícia ou uma renda definida para determinado tempo de acordo com as contribuições feitas.

Essas entidades estão disponíveis a qualquer pessoa que queira investir no seu futuro, daí sua denominação de Aberta. Além de permitir vários graus de contribuições. No entanto serão somente as contribuições de cada participante, enquanto que na fechada na maioria das vezes a empresa patrocinadora contribui com igual valor à reserva matemática a qual será usada para cálculo do benefício de direito de cada contribuinte.

Portanto, as EFPC devido às contribuições da patrocinadora tornam-se mais confiáveis e mais acessíveis a seus colaboradores. No entanto, estão limitadas aos funcionários de determinada empresa, enquanto que as EAPC qualquer pessoa poderá aderir.

2.3.3 Entidades Fechadas de Previdência Complementar

Essas entidades são implantadas pelas empresas como política de melhoria de Recursos Humanos, proporcionando mais qualidade de vida a seus funcionários.

As EFPC caracterizam-se como uma fundação de direito privado ou uma sociedade civil sem fins lucrativos (estas últimas sob contestação, novo Código Civil - Lei nº. 10.406, de 10 de janeiro de 2002), popularmente são chamados de fundos de pensões, tem personalidade jurídica e patrimônio próprio, tendo como objetivo a concessão de benefícios complementares aos da Previdência Social Pública. (FERREIRA, 2008).

É acessível àqueles que possuam vínculo empregatício legal com uma determinada empresa (plano patrocinado) ou vínculo associativo com entidades de classe (plano instituído), a qual, para efeitos do regulamento que a rege, é denominada Patrocinadora ou Instituidora, respectivamente. Tais entidades, atualmente, são fiscalizadas e normatizadas, respectivamente, pela SPC e do Conselho de Gestão da Previdência Complementar (CGPC). Nessas entidades atendem somente às empresas as quais estão vinculadas não permitindo o ingresso de pessoas externas àquelas empresas administradas por determinada entidade.

Na visão de Almeida (2007) as bases da previdência complementar brasileira foram fundadas na filosofia dos planos na modalidade de Benefícios Definidos (BD). Atualmente, com um sistema consolidado, os planos de benefícios estão submetidos a uma legislação considerada das mais modernas do mundo e se sujeitam a um ambiente regulador que exige de sua administração, rigorosos controles e muita transparência das informações.

Em uma década, os fundos de pensões brasileiros tiveram um crescimento vertiginoso, onde seus ativos saltaram de meros 3% (três por cento) do Produto Interno Bruto (PIB) em 1990 para 17% (quatorze por cento) em 2007, demonstrando a importância deste segmento para a economia nacional na condição de investidor institucional e formador de poupança interna. Segundo estimativas da Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar (ABRAPP), o patrimônio dos Fundos de Pensão tende a continuar crescendo à taxa média histórica verificada nos últimos 10 (dez) anos, ou seja, de 10% (dez por cento) ao ano, de modo a atingir R\$ 1,8 trilhão em 2020, elevando sua participação para 50% (cinquenta por cento) do PIB. (SPC, 2007).

As entidades fechadas de previdência complementar, em razão de seu perfil de longo prazo, devem estar inseridas num ambiente previsível, de estabilidade de regras e de comportamento, com elevado grau de especialização. O Estado, para dar conta de suas altas atribuições de fiscalização, deve contar com uma estrutura institucional que tenha quadros estáveis, especializados, capazes de transcender os diversos governos e concepções que se sucedem num regime democrático. Importante salientar que o regime complementar ou privado possui caráter particular e só oferece seguro àqueles que contribuem para a formação

do fundo.

A constituição e funcionamento das EFPC foram regulamentados em 2002 com a Resolução CGPC nº 12, a qual dispõe das características das entidades que podem ser instituidores:

I – conselhos profissionais e entidades de classe;

II – sindicatos;

III – cooperativas de categorias ou classes;

IV – associações profissionais, desde que legalmente constituídas;

V – outra pessoa jurídica de caráter profissional, desde que autorizada pelo órgão fiscalizador; (SPC, 2007).

Para criar uma Entidade é necessário seguir as exigências e obrigações instituídas na resolução, assim como comprovar vários aspectos exigidos pela SPC. Muitas vezes a idéia é boa, mas não consegue adeptos à para sua criação, ou seja, precisa de no mínimo mil associados da mesma categoria. Além disso, deve possuir registro regular, na condição de pessoa jurídica de caráter profissional, classista ou setorial, há pelo menos três anos. (CGPC nº 12, 2002).

No art. 5º do CGPC nº 12 de 17 de setembro de 2002, lista os documentos necessários seja pelo Instituidor ou a EFPC.

Art. 5º O requerimento de autorização para constituição da EFPC de que trata esta Resolução será instruído com os seguintes documentos:

I – Relativamente ao Instituidor:

a) ato de constituição, devidamente registrado;

b) lei de criação, no caso de entidade de controle de profissão regulamentada;

c) estatuto social, com a identificação da base territorial;

d) declaração do número de associados.

II – Relativamente à EFPC:

a) os documentos e procedimentos previstos na Instrução Normativa/SPC nº 27, de 21 de maio de 2001, ou outro ato normativo que vier a substituí-la;

b) plano de custeio para cobertura das despesas administrativas do plano de benefícios, para o primeiro ano de funcionamento da EFPC.

O funcionamento da entidade começa quando é arrecadada a contribuição de seus participantes, depois de atingido o mínimo de quinhentos participantes no plano, sendo que a SPC poderá, excepcionalmente, autorizar o início sem que tenha atingido o limite, desde que atestada a viabilidade econômico-financeira por ocasião da análise do requerimento apresentado. (SPC, 2007).

Para criar um plano de benefício na entidade, deve conter no requerimento do Instituidor as mesmas exigências para criar a EFPC. Segundo redação da Resolução CGPC nº

20, de 25 de setembro de 2006, art. 10 °, o plano deverá ser estruturado na modalidade de contribuição definida, será custeado pelo participante, podendo ser também custeados pelos empregadores ou instituidores. O plano não poderá oferecer garantia mínima de rentabilidade.

A EFPC pode efetuar convênio para débito das contribuições no demonstrativo de pagamento, para isso deve ser autorizado pelo participante e conter descrição específica sobre a destinação do desconto.

Para uma entidade ter credibilidade com seus participantes, é necessário que sua administração seja feita de forma transparente e siga as normas vigentes, adote princípios e práticas de gerenciamento adequadas a cada instituição.

Conforme CGPC nº 13, de 1º de outubro de 2004, em seu art. 1º estabelece:

Art. 1º As entidades Fechadas de Previdência Complementar – EFPC devem adotar princípios, regras e práticas de governança, gestão e controles internos adequados ao porte, complexidade e riscos inerentes aos planos de benefícios por ele operados, de modo a assegurar o pleno cumprimento de seus objetivos.

§ 1º A EFPC deverá observar padrões de segurança econômico-financeira e atuarial, com fins específicos de preservar a liquidez, a solvência e o equilíbrio dos planos de benefícios, isoladamente, e da própria entidade fechada de previdência complementar, no conjunto de suas atividades.

§ 2º Poderá ser adotado manual de governança corporativa, que defina as relações entre órgãos estatutários da EFPC com participantes, assistidos, patrocinadores, instituidores, fornecedores de produtos e serviços, autoridades e outras partes interessadas.

A diretoria executiva, o conselho deliberativo e o conselho fiscal são os responsáveis por enfatizar e controlar a estrutura de governança, assim como demonstrar a importância dos controles internos. O conselho deliberativo poderá instituir auditoria interna que a ele se reporte, para avaliar de maneira independente os controles internos da entidade. Isso pode ser feito por auditores independentes contratados, mas não pode ser o mesmo que audita as demonstrações contábeis. (CGPC Nº 13, 2004).

Todos os riscos que podem afetar a EFPC devem ser identificados e monitorados de acordo com a probabilidade de virem a ocorrer, sendo assim é recomendável que sejam provisionadas essas prováveis perdas. Por isso toda entidade deve seguir os princípios do conservadorismo e prudência, para poder administrar de forma segura os planos de benefícios. (SPC, 2007).

Todas as informações pertinentes aos planos e a entidade devem ser publicadas em meios de comunicação de acesso a todos os participantes e a patrocinadora, de forma clara e fácil entendimento ao público alvo.

O conselho fiscal é responsável por emitir relatório semestralmente sobre os controles internos, dando recomendações para eventuais deficiências, resultados de exames realizados,

assim como a gestão de recursos garantidores dos planos de benefícios. Essas manifestações devem ser repassadas ao conselho deliberativo que decidirá quais providências adotar. (CGPC nº 13, 2004).

Cada plano de benefício possui independência patrimonial em relação aos outros planos, assim como regulamento próprio quanto a dados cadastrais, atuariais, contábil e de investimento. (CGPC nº 14, 2004).

Como um plano independe do outro as suas obrigações também são distintas, ou seja, cada plano tem seu fundo garantidor de recursos para suas responsabilidades perante seus participantes.

2.4 CUSTEIO DOS PLANOS PREVIDENCIÁRIOS

O custeio é importante para determinar a sustentabilidade do plano perante suas contribuições e investimentos.

O custo total de um Plano Previdenciário pode ser definido como os valores do conjunto de direitos previdenciários de todos seus segurados, pois representa os recursos necessários para suprir todos os pagamentos de benefícios aos quais se obrigou. O Custo Atuarial é uma estimativa atuarial de seu custo previdenciário, o que geralmente vem acrescido de despesas administrativas. (SPS, 2002).

Genericamente, o Custo Atuarial, decorre de três bases: Normativa, Cadastral e Atuarial, conforme descrição na obra da Secretaria da Previdência Social (2002).

- a) Base Normativa - é representada pelas regras que definem os benefícios oferecidos pelo plano, assim como os critérios de cálculo, concessão e manutenção dos pagamentos. É composta: carência, regras de cálculo dos benefícios.
- b) Base Cadastral – constituída com as informações sobre os participantes e seus beneficiários, as quais serão usadas pela Base Normativa. Alguns dos dados que a compõe: idade de ingresso no plano, sexo e idade dos segurados e beneficiários, entre outros dados pertinentes a cada plano.
- c) Base Atuarial – é representada por hipóteses sobre todos os eventos futuros que terão impacto sobre o plano, por exemplo, o tempo pelo qual os beneficiários serão pagos, a rotatividade, a inflação e taxa de juros que os investimentos irão obter.

As projeções são resultantes das experiências estatísticas, das políticas de recursos humanos dos empregadores e das expectativas econômico-financeiras do país. O cálculo do custo previdenciário depende de quais benefícios serão oferecidos, da quantidade, das exigibilidades, ou seja, se a idade mínima de aposentadoria for elevada, o custo atuarial será menor. (SPS, 2002).

Todas as bases devem ser atualizadas de acordo com a entrada e saída de beneficiários, assim como correções de dados do participante. A Base Atuarial deve ser revista de acordo com o estimado e o ocorrido, para revisão de estimativas que não comprometam a estabilidade da entidade. (SPS, 2002).

O Custo Atuarial é calculado da seguinte forma: apura-se o Custo Atuarial individualmente segurado por segurado, benefício por benefício, a soma de todos os custos individuais representa o Custo Atuarial do Plano Previdenciário. Para isso são estimados a data do início dos pagamentos, data da concessão de cada benefício, o valor das parcelas e quantas vezes serão pagas, gerando um montante o que servirá de base para calcular as contribuições necessárias para financiar o pagamento de todos os benefícios. (SPS, 2002).

O custeio tem várias formas de aplicação as quais são expostas de acordo com as diferentes modalidades de planos.

2.4.1 Custeio do Plano Benefício Definido

O custeio é determinado no regulamento, sendo revisto todo ano pelos gestores do plano, de acordo com as características econômico-financeiras, além das cadastrais de seus integrantes.

No Plano Benefício Definido, é avaliada a fase de recebimento do benefício para posteriormente determinar o Custo Atuarial produzido pelo participante. Esse custo representará a reserva garantidora para suportar todos os pagamentos correspondentes ao benefício. (SPS, 2002).

Nesse caso percebe-se como a expectativa de sobrevida, a quantidade de dependentes, a taxa de juros esperada, a inflação, entre outros fatores econômicos tem enorme influência no cálculo do custo, assim como a probabilidade de falecimento ou invalidez do segurado, ou até mesmo o desligamento do plano antes da aposentadoria.

A partir do Custo Atuarial, determina-se o Custeio Atuarial, na fase contributiva, ou seja, é calculado o valor necessário para que as contribuições a serem efetuadas durante o período contributivo, somadas a rentabilidade líquida obtida dos investimentos financeiros, produzam uma reserva suficiente para o pagamento dos benefícios. (SPS, 2002).

O cálculo do custeio muitas vezes é desconhecido dos participantes devido a complexidade do assunto.

2.4.2 Custeio dos Planos de Contribuição Definida e Variável

A presente seção esclarece como é feito o custeio de um plano de contribuição definida e variável para seus participantes e patrocinadora.

O Custeio do modelo CD é desenvolvido na fase contributiva, pois o valor do benefício será exatamente o valor acumulado nessa fase. A fase do benefício é instantânea, ou seja, ao cumprir todas as exigências para a obtenção do benefício, simplesmente se paga, sobre um percentual do saldo existente na conta ou em número predeterminado de parcelas. (SPS, 2002).

Do ponto de vista atuarial, não há o que se deva calcular, pois não existe risco algum assumido pelo plano, já que o benefício será apenas o que conseguir acumular na conta individual e não há solidariedade entre os segurados.

Com isso, o valor do benefício ao final da fase contributiva será consequência do valor da reserva de poupança acumulada e da rentabilidade líquida do período.

No plano de CV, o custeio seguirá o modelo adotado para o pagamento de benefício, seguindo as condições de acordo com a modalidade de contribuição adotada, ou seja, vai ter características de BD e CD.

2.5 INSTITUTOS PREVIDENCIÁRIOS

A Resolução CGPC nº 06 de 30 (trinta) de outubro de 2003 (dois mil e três), esclarece quais os procedimentos adotados pelas EFPC perante seus participantes. Sendo assim, definem-se os significados de cada um, as exigibilidades e as características pertinentes ao assunto.

2.5.1 Benefício Proporcional Diferido (BPD)

Essa modalidade de benefício faz parte dos institutos disponibilizados pela previdência complementar.

O instituto que faculta ao participante, assim que cessado o vínculo empregatício com o patrocinador antes da aquisição do direito ao benefício pleno, optar por receber, no futuro, o

benefício dessa opção, não impedindo que posteriormente ele opte pela portabilidade ou resgate. (SPC, 2009).

Com isso os participantes devem ter preenchido os requisitos de exigibilidade ao benefício integral conforme consta o artigo 5º do CGPC nº 06 de outubro de 2003:

Art. 5º Ao participante que não tenha preenchido os requisitos de elegibilidade ao benefício pleno é facultada a opção pelo benefício proporcional diferido na ocorrência simultânea das seguintes situações:

I – cessação do vínculo empregatício do participante com o patrocinador ou associativo com o instituidor;

II – cumprimento da carência de até três anos de vinculação do participante ao plano de benefícios.

Parágrafo único. A concessão do benefício pleno sob a forma antecipada, conforme previsto no regulamento do plano, impede a opção pelo benefício proporcional diferido.

A partir do momento que o participante faz a opção pelo BPD, ele deixa de fazer as contribuições ao benefício pleno, e dependendo do regulamento de cada plano determinará sobre o custeio das despesas administrativas e de eventuais coberturas de riscos enquanto aguarda as exigibilidades. O benefício será devido assim que o participante se tornar elegível, na forma do regulamento, caso mantivesse sua inscrição na condição anterior à opção. (SPC, 2009).

O cálculo será atuarialmente equivalente à totalidade da reserva matemática do benefício pleno programado quando feita à opção, tendo como valor mínimo proporcional ao resgate. No regulamento e na nota técnica atuarial deverão constar sobre data de cálculo e a metodologia de apuração e valores. (CGPC nº 6, 2003).

Esse tipo de benefício não é muito procurado pelos participantes da Instituição estudada, sendo que ao sair da empresa a grande maioria opta pelo resgate da reserva de poupança, seja para quitar dívida de empréstimo pessoal com a Entidade ou fazer a portabilidade para outra Instituição, conforme informação obtida no Núcleo Regional de Santa Catarina.

2.5.2 Portabilidade

Define-se portabilidade o instituto que faculta ao participante transferir os recursos financeiros adquiridos enquanto participante do plano, para outro plano de benefício de caráter previdenciário operado por entidade de previdência complementar ou sociedade seguradora. (CGPC Nº 6, 2003). A portabilidade deve ter suas condições estabelecidas pelo regulamento do plano de benefício, sendo o direito a portabilidade irrevogável e irretroatável.

O plano de benefício receptor deverá manter controle em separado, da parte que o participante já possui acumulado no plano, os valores aportados podem ser utilizados para pagamento de aporte inicial previsto no regulamento e nota técnica do plano receptor. O que não for utilizado no aporte inicial resultará em melhoria de benefício futuro, ou benefício adicional de acordo com as normas do regulamento. Assim que feita a transferência de recursos, o participante cessa o vínculo com o plano originário. (SPC, 2009).

Para requerer a portabilidade o participante deve ter no mínimo 3 (três) anos de vinculação ao plano, desde que o plano não seja instituído pelo patrocinador assim como ter cessado o vínculo empregatício com o mesmo. Os recursos são depositados em conta individual, não podendo transitar entre os outros participantes do plano. (CGPC nº 6, 2003).

Esse instituto exige burocracias a serem cumpridas pela empresa receptora e a portadora, dificultando um pouco sua opção aos participantes.

2.5.3 Resgate

O Resgate faz parte dos institutos disponibilizados pelas previdências complementares a seus participantes.

É o recebimento da reserva de poupança acumulado até a data de seu desligamento do plano de benefícios. Com isso, a previdência complementar cessa os compromissos em relação ao participante e seus beneficiários. (CGPC nº 6, 2003).

O resgate é requerido pelos participantes quando não têm exigibilidades cumpridas, ou no seu novo emprego não possui previdência complementar para fazer portabilidade.

Os recursos oriundos de portabilidade, administrados por EFPC não podem ser resgatados conforme consta na resolução nº 19 de 25 de setembro de 2006.

Quando o plano é instituído por instituidor, o regulamento deve prever o prazo de carência para o pagamento do resgate, de seis meses a dois anos, contando a partir da inscrição no plano. (SPC, 2009).

As contribuições feitas pelo empregador poderão ser estabelecidas condições adicionais quando feito o instrumento contratual com o patrocinador, observando as condições previstas no regulamento do plano. (SPC, 2009).

Quando o participante estiver recebendo benefício, não há mais a possibilidade de optar pelo resgate.

O valor a ser recebido corresponde à totalidade das contribuições ao longo de sua permanência no plano de benefício, descontadas as parcelas de custeio administrativo que sejam de sua responsabilidade. Também poderá ser deduzida a parcela destinada à cobertura de benefícios de risco, aos quais sejam de responsabilidade do participante.

2.5.4 Autopatrocínio

Após a cessação do vínculo empregatício, perda parcial ou total de remuneração recebida do patrocinador, o participante mantém o valor de sua contribuição e do patrocinador, assegurando assim o mesmo nível de benefício a qual vinha contribuindo.

A opção pelo autopatrocínio não impede que posteriormente venha requerer o BPD, portabilidade ou o resgate desde que seguida as exigências. (CGPC nº 6, 2003).

As contribuições do participante não poderão ser distintas daquelas previstas no plano de custeio, mediante a utilização de critérios uniformes e não discriminatórios. (CGPC nº 6, 2003).

O autopatrocínio é muito utilizado pelos participantes quando há perda de função de confiança, reduzindo assim, substancialmente a remuneração e conseqüentemente o benefício. Quando ativo, o pagamento é feito diretamente em folha de pagamento e quando há rescisão é feito em forma de boleto bancário, ou débito em conta, vai depender do que o regulamento permite.

Conforme consta na Resolução CGPC nº 6 de 2003, o participante que não optar por BPD, portabilidade, resgate ou autopatrocínio nos respectivos prazos estabelecidos no regulamento do plano, terá presumida sua opção pelo BPD, atendidos os pré-requisitos previstos no regulamento. (SPC, 2009).

A seguir é explicado sobre a entidade de previdência complementar fechada onde foi feito o estudo.

3 PREVIDÊNCIA PRIVADA DA ECT

É uma Entidade criada para melhorar as condições financeiras dos funcionários da ECT e do Postalis, principalmente após o vínculo empregatício com a empresa.

O Postalis, Instituto de Seguridade Social dos Correios e Telégrafos, foi constituído sob a forma de sociedade civil pela ECT, denominada patrocinadora, conforme consta no regulamento da instituição. (REGULAMENTO, 1997).

A previdência privada até julho de 2005 tinha somente um plano de benefício, o Benefício Definido. A partir dessa data, foi fechado o plano para novas adesões, sendo oferecido um mais adequado à realidade brasileira e aos funcionários da ECT. Com isso foi implementado o plano de contribuição variável, POSTALPREV, o qual está ativo á adesão de novos participantes, e o BD foi saldado em fevereiro de 2008. O saldamento é o cálculo dos benefícios como se todos os participantes ativos tivessem as exigibilidades cumpridas na determinada data, e aplicada proporção referente ao direito acumulado naquele período contributivo. (REGULAMENTO, 2007). Até o recebimento vai corrigindo mensalmente pelo INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor).

A seguir serão apresentadas as características de cada plano para melhor entendimento:

3.1 PLANO BENEFÍCIO DEFINIDO SALDADO (PBDS)

Esta seção apresenta os aspectos gerais do PBDS, uma das modalidades oferecidas pelo Postalis.

Com base no Regulamento Plano Benefício Definido, aprovado pela SPC – Ofício nº 4.683 de 12/12/2007, podemos destacar as normas mais importantes relatadas em tal regulamento, o qual estabelece os direitos e deveres das Patrocinadoras, dos Participantes e Assistidos, de seus respectivos Beneficiários e da Instituição. (REGULAMENTO, 2007).

O presente regulamento demonstra tudo o que um participante precisa saber para aderir ao plano, ele é entregue no momento da adesão do participante, e disponibilizado em endereço eletrônico da Instituição ou quando solicitado pelos integrantes. Ele é de suma importância ao bom entendimento da entidade, mas na maioria das vezes seus integrantes não lêem e ficam somente com as informações resumidas por seus representantes em cada Núcleo Regional, conforme destaca a coordenadora do Núcleo Regional de Santa Catarina, Vera

Lucia Figueiredo Land.

O Art. 2º do Regulamento (2007) dispõe sobre os membros do Plano de Benefícios, ou seja, quem faz parte da Instituição:

Art. 2º São membros deste Plano de Benefícios:

I – patrocinadoras;

II – participantes;

III – assistidos.

§ 1º Consideram-se Patrocinadoras deste Plano de Benefícios a própria INSTITUIÇÃO, na condição de PATROCINADORA-PRESUMIDA e a EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS – ECT, na condição de PATROCINADORA-INSTITUIDORA, bem como as pessoas jurídicas que firmarem o convênio de adesão previsto na legislação vigente.

§ 2º Consideram-se Participantes as pessoas físicas inscritas na INSTITUIÇÃO, na qualidade de empregados das patrocinadoras, na forma dos artigos 7º e 8º deste regulamento.

§ Consideram-se Assistidos, os participantes ou os beneficiários destes em gozo de benefício de prestação continuada.

Os beneficiários são considerados quaisquer pessoas que vivam comprovadamente sob dependência econômica do participante. Deve receber inferior a metade do salário mínimo vigente, ou no caso de cônjuge, de filhos e enteados solteiros menores de 21 (vinte e um) anos de idade ou até 24 (vinte e quatro) anos se tiver cursando nível superior, assim como inválidos desde que não receba nenhuma aposentadoria prevista em lei. No caso de companheiro ou companheira, deverá comprovar convivência superior a 5 (cinco) anos consecutivos, em regime marital, isso fica dispensado caso tenha filho em comum. (REGULAMENTO, 2007).

Quando a pessoa contratada não tem nenhuma pessoa que se enquadra no caso de beneficiário, deixa inscrito no plano um beneficiário indicado, ou seja, quaisquer pessoas independentes de ter dependência econômica ou não, para recebimento exclusivamente de pecúlio por morte.

A inscrição do participante é facultada aos empregados das patrocinadoras, desde que não estejam em auxílio-doença ou aposentadoria por invalidez concedida pelo INSS. Quanto ao pedido de inscrição dos admitidos como empregados da patrocinadora se fará com a assinatura dos contratos de trabalho, ficando o deferimento condicionado à aprovação em exame médico a critério da Instituição. (REGULAMENTO, 2007).

Caso a patrocinadora venha requerer o cancelamento da inscrição, se extinguir através de fusão ou incorporação a empresa não patrocinadora ou que descumprir alguma cláusula do convênio deve prestar os seguintes recolhimentos:

valores dos resgates de ex-participantes com data de cancelamento da inscrição da patrocinadora inferior a 5 (cinco) anos, com as devidas correções atuariais.

Fundos atuarialmente determinados no regime de capitalização individual para a cobertura de benefícios fornecidos pela Instituição dos participantes inscritos em data anterior à do cancelamento da inscrição, como aos ex-empregados da mesma patrocinadora que tenham se desligado nos últimos 5 (cinco) anos anteriores. (REGULAMENTO, 2007).

Quanto ao cancelamento de inscrição do participante, ocorre em caso de falecimento, quando requerer o cancelamento, atrasar por 3 (três) meses seguidos o pagamento de suas contribuições ou deixar de ser empregado de qualquer patrocinadora, ressalvados os casos de aposentadoria ou BPD. Precedente ao cancelamento, o Instituto deverá encaminhar notificação com prazo de 30 (trinta) dias para a liquidação do seu débito. (REGULAMENTO, 2007).

O participante deve informar ao Núcleo Regional de sua região qualquer alteração cadastral que tenha em relação a seus beneficiários, pois é importante para o pagamento dos benefícios em caso de morte ou auxílio reclusão. Será excluído como beneficiário o cônjuge, após separação legal, filho maior de 21 (vinte e um) anos de idade que não tiver cursado nível superior até o máximo de 24 (vinte e quatro) anos e os beneficiários de dependência econômica que obtiverem renda superior a meio salário mínimo na data vigente. (REGULAMENTO, 2007).

Com base em informações coletadas na entidade, podem-se listar os diferentes tipos de benefícios oferecidos aos participantes e beneficiários:

- a) Participantes assistidos: suplementação da aposentadoria por invalidez, por idade, por tempo de contribuição e da especial; suplementação de auxílio-doença e do abono anual.
- b) Beneficiários: suplementação da pensão, do auxílio reclusão, do abono anual e pecúlio por morte;

No art. 16 do regulamento esclarece como é feito o cálculo das suplementações de aposentadorias e auxílio-doença, ou seja, é feito com base no salário-real-de-benefício que é a média aritmética simples dos salários de participação dos 12 (doze) meses anteriores ao da concessão, atualizados pelo INPC. Salário-de-participação do participante ativo é o total das parcelas de sua remuneração pagas pela Patrocinadora, que seriam objeto de desconto para a previdência oficial, caso não existisse qualquer limite superior de contribuição. Já o participante assistido, o provento de aposentadoria ou auxílio-doença concedido pela previdência oficial, acrescido às rendas asseguradas por força deste regulamento. O salário-de-participação não poderá ultrapassar 3 (três) vezes o maior teto da Previdência Oficial. (REGULAMENTO, 2007).

De acordo com o Regulamento (2007), descreve-se cada benefício oferecido conforme a seguir:

a) Auxílio Nupcial, Natalidade e Funeral

São auxílios pagos no caso de casamento do participante, nascimento de filho, ou morte dos beneficiários, desde que ocorridos após 12 (doze) meses de contribuição ao plano e mediante apresentação do registro civil.

O auxílio nupcial e o funeral consistem num pagamento único na importância equivalente ao salário mínimo vigente na ocorrência do fato e para o auxílio natalidade corresponde a 50% (cinquenta por cento) deste salário.

b) Suplementação da Aposentadoria por Invalidez (SAI)

Será concedida ao participante que se invalidar após o primeiro ano de vinculação à entidade, exceto quando for por acidente de trabalho, e será paga enquanto o INSS lhe conceder.

O cálculo do benefício é feito com base no excesso do salário-real-de-benefício sobre o valor recebido de aposentadoria do INSS, acrescentado o abono equivalente a 20 % do salário-real-de-benefício, limitado a 20% (vinte por cento) da média aritmética simples dos limites máximos dos salários-de-contribuição dos últimos 12 (doze) meses anteriores à concessão. Esse abono somente é concedido após 30 (trinta) anos de vinculação ao INSS.

Essa aposentadoria ajuda seus participantes e respectivos beneficiários, pois é nesse momento de dificuldade que a previdência privada ganha seu devido valor. Como a renda do INSS fica abaixo do salário em que recebia na ativa, sua família poderá suprir essa falta com essa suplementação.

c) Suplementação da Aposentadoria por Idade

Será concedida ao participante que requerer desde que tenha cumprido as carências, ininterruptamente, 5 (cinco) anos de vínculo ao plano e 10 (dez) anos de vínculo empregatício com a patrocinadora, anteriores ao requerimento do benefício e será pago enquanto o INSS lhe assegurar.

A suplementação consiste numa renda mensal vitalícia composta do excesso do salário-real-de-benefício, sobre o valor da aposentadoria concedida pelo INSS, somados o abono de aposentadoria da mesma forma que a aposentadoria por invalidez.

d) Suplementação de Aposentadoria por Tempo de Contribuição (SATS)

Será concedida ao participante que requerer com pelo menos 58 (cinquenta e oito) anos de idade, desde que tenha mantido vínculo ininterrupto de 5 (cinco) anos ao plano de benefícios e 10 (dez) anos de vínculo empregatício com a patrocinadora, anteriores ao requerimento e deve estar recebendo obrigatoriamente pelo INSS.

É paga através de renda mensal vitalícia composta do excesso do salário-real-de-benefício, sobre o valor da aposentadoria que seria concedida pelo INSS após 35 (trinta e cinco) anos de vinculação ao mesmo, no caso do sexo masculino e 30 (trinta) anos no caso do sexo feminino, somado o abono de aposentadoria, da mesma forma que a de invalidez.

e) Suplementação de Aposentadoria Especial (SAE)

É exigido a mesma carência das outras aposentadorias, o participante que requerer deve ter no mínimo 58 (cinquenta e oito) anos de idade e receber aposentadoria especial pelo INSS.

É uma renda mensal composta pelo excesso sobre o valor da aposentadoria especial paga pelo INSS, somados o abono de aposentadoria.

f) Pecúlio por Morte

Em caso de morte do participante é pago aos beneficiários ou designados, a importância em dinheiro, igual a 10 (dez) vezes o salário-real-de-benefício relativo ao mês precedente ao de sua morte. É um valor único, caso existam mais de uma pessoa inscrita, é dividido em valores iguais, sendo descontado todo e qualquer débito residual do participante.

g) Suplementação do Auxílio-Doença

Quando o participante fica afastado do trabalho por auxílio-doença ou acidente de trabalho por tempo superior a 15 (quinze) dias, a Previdência Social passa a pagar o benefício de auxílio-doença ou acidente até que ele tenha condições de trabalhar.

Com isso, a previdência privada fará o suplemento dessa remuneração enquanto o INSS lhe conceder tal benefício. A suplementação será paga ao participante que a requerer com pelo menos 12 (doze) meses de contribuição ao plano, ressalvado se for por acidente de trabalho, que não será exigido carência.

O valor a ser pago será calculado numa renda mensal correspondente ao excesso do salário-real-de-benefício sobre o valor do auxílio-doença concedido pelo INSS.

A Coordenadora do Núcleo Regional esclareceu que para manter o pagamento do benefício em dia o participante deve encaminhar ao Núcleo Regional Comunicação de Decisão de Incapacidade do INSS, onde consta por quanto tempo receberá o benefício, podendo assim cessar o pagamento exatamente no dia da alta médica do participante.

h) Suplementação de Pensão (SPE)

Em caso de morte do participante, será paga uma renda mensal ao conjunto de beneficiários do participante que vier a falecer. Será calculada de acordo com o art. 33 e 34 do Regulamento (2007).

Art. 33 A suplementação da pensão será constituída de uma cota familiar e de tantas cotas individuais, quantos forem os beneficiários, até o máximo de 4 (quatro).

§ 1º A cota familiar será igual a 80% (oitenta por cento) do valor da suplementação da aposentadoria que o participante percebia, por força deste Regulamento, ou daquela a que teria direito se entrasse em aposentadoria por invalidez na data do falecimento.

§ 2º A cota individual será igual à décima sexta parte da cota familiar.

Art. 34 A suplementação de pensão será rateada em parcelas iguais entre os beneficiários inscritos, não se adiando a concessão do benefício por falta de inscrição de outros possíveis beneficiários.

A suplementação será extinta em caso dos recebedores deixarem de ser beneficiários do participante se este estivesse vivo. Por exemplo, se a viúva casar novamente, perderá o direito, assim como filhos maiores de idade que não tiverem cursando nível superior, e filhos que fizerem 24 (vinte e quatro) anos de idade.

Em caso de extinguir uma parcela de SPE, serão redistribuídas as cotas conforme os artigos 33 e 34 do Regulamento. Quando extinguir a parcela do último beneficiário, cessará o pagamento da suplementação.

Muitas famílias ecetistas, após perderem seus entes queridos, responsáveis pelo sustento da família vivem da renda percebida do INSS e do Instituto, principalmente quando a esposa trabalha no lar e não percebe remuneração e nem terá aposentadoria pela previdência oficial, de acordo com dados coletados no Núcleo Regional de Santa Catarina.

i) Suplementação do Auxílio-Reclusão

Será concedida aos beneficiários do participante recluso a partir do recolhimento do participante à prisão e será mantida enquanto durar sua reclusão. Caso o recluso venha a falecer será convertida em SPE a suplementação do auxílio-reclusão que estiver sendo pago

aos beneficiários.

Deve ser requerida pela pessoa que comprovar encontrar-se como responsável da família do participante detento mediante documentação comprobatória firmado pela autoridade competente.

j) Suplementação do Abono Anual

Será paga aos participantes-assistidos ou beneficiários, no mês de dezembro, e seu valor corresponderá proporcionalmente a 365 (trezentos e sessenta e cinco) avos do valor da suplementação daquele mês, referente aos dias em que esteve de gozo do benefício naquele ano.

3.1.1 Institutos

Conforme Regulamento (2007) apresentam-se disposições comuns das situações de perda do salário-de-participação, ou seja, após receber comunicação da rescisão da patrocinadora, a entidade fornecerá ao participante um extrato do plano para orientá-lo sobre as opções disponíveis.

Após receber o extrato ele terá o prazo de 30 (trinta) dias para exercer a opção por um dos institutos explicados abaixo ou questionar as informações fornecidas.

Em caso de perda salarial sem rescisão, a opção pelo Autopatrocínio previsto no inciso IV do artigo 14 da Lei Complementar nº 109, de 2001, é também facultada ao participante que a requerer. No caso de não optar por autopatrocínio ou portabilidade, o Instituto presumirá a escolha pelo benefício proporcional diferido ou resgate da reserva conforme CGPC nº 6 de 2003.

O Postalis segue as regras vigentes no CGPC nº 6, de 2003, considerando as opções pelo BPD, portabilidade, resgate e autopatrocínio, conforme consta no Regulamento (2007):

a) Benefício Proporcional Diferido

Feito o requerimento pelo BPD, serão concedidos os benefícios previstos no Regulamento (2007) já explicados anteriormente, excluídos os motivados por doença ou reclusão, avaliados como se prevalescessem, as hipóteses sobre a evolução de salários e dos benefícios do INSS admitidas no custeio vigente na data do requerimento. São reduzidos na proporção da reserva matemática do participante em relação ao benefício total programado e o valor da reserva global.

As correções de contribuições e benefícios seguiram as datas e proporções constantes no regulamento, em caso de aumento das contribuições dos participantes para cobrir situações deficitárias, as proporções que lhe couber serão revistas.

Antes da concessão do benefício, o participante deverá recolher aos cofres da entidade as prestações de sua responsabilidade e da patrocinadora, ou seja, o produto da taxa de administração incidente sobre os valores das contribuições e amortização de jóia.

A interrupção por 3 (três) meses consecutivos do pagamento das contribuições implicará o cancelamento da inscrição do participante, se depois de notificado, não liquidar o débito no prazo de 30 (trinta) dias, lhe será assegurado o valor de á assegurado o valor de resgate.

b) Portabilidade

Cumpridas todas as exigências estabelecidas pela CGPC nº 6, de 2003, e manifestada a opção do participante pela Portabilidade, a Instituição elaborará o Termo de Portabilidade e o enviará à entidade administradora do plano de benefício receptor no prazo de 10 (dez) dias úteis após a data do requerimento. O participante deverá informar o plano de benefícios receptor e a entidade que o administra, bem como a conta corrente da mesma. Até a transferência efetiva dos recursos, eles serão atualizados pela variação do INPC.

É vedado o trânsito, entre participantes, dos recursos financeiros, e os recursos portados serão mantidos em controle separado.

A Portabilidade é requerida pelos participantes rescindidos da patrocinadora que tenha um emprego futuro com previdência complementar parecida com a da Entidade. Muitos perguntam aos coordenadores dos Núcleos Regionais, sobre a importância da portabilidade e o que representará no futuro benefício. Quando participantes de idade até 40 (quarenta) anos, não se preocupam em fazer a transferência do fundo e optam pelo resgate a fim de usufruir a poupança acumulada até aquele período, não se importando com o futuro, conforme informações coletadas no Núcleo Regional de Santa Catarina.

c) Resgate

A contribuição de responsabilidade da patrocinadora paga em autopatrocínio somente será incluída no valor de Resgate se recolhida a partir da data de aprovação deste Regulamento pelo órgão público competente.

O pagamento é feito em parcela única ou em até 12 meses em parcelas mensais

consecutivas, atualizadas pelo INPC. É facultado o resgate de recursos portados de plano de previdência complementar aberta, administrado por EAPC.

Feito o resgate, cessarão todos os compromissos do plano em relação ao participante e seus beneficiários, ou quando feito em parcelas até o término das mesmas.

O resgate é a opção por institutos mais requerida na entidade, quando se trata de participantes sem exigibilidades cumpridas, assim que assinado o pedido, o valor é depositado diretamente na conta corrente do ex-participante, deduzidos imposto de renda, e alguns débitos que ele possa ter com a Entidade.

d) Autopatrocínio

Quando o participante perde parcialmente o salário-de-contribuição, o que geralmente ocorre pela perda de função de confiança, ele tem a opção de continuar a contribuir para o plano através do autopatrocínio, mantendo assim o benefício de acordo com o salário ao qual vinha contribuindo. Para isso ele terá que contribuir com a parte dele somando igual valor referente à Patrocinadora.

Quando ocorre a rescisão contratual com a patrocinadora, a perda da remuneração é total, podendo ficar como autopatrocinado mantendo todos os direitos do plano, e deverá requerer no prazo de 30 (trinta) dias á data da rescisão.

Os valores á pagar serão debitados em conta corrente do ex-participante quando tem banco conveniado com a entidade ou através de boleto bancário enviado á residência.

O não pagamento, por 3 (três) meses consecutivos, das contribuições implicará o cancelamento da inscrição, e se depois de notificado, não liquidar o débito em 30 (trinta) dias, lhe será pago o valor de resgate descontadas as despesas administrativas.

Posteriormente caso o ex-participante venha a desistir do autopatrocínio, poderá optar pelo BPD, portabilidade ou resgate desde que atendido as exigências dos mesmos. Segundo a Coordenadora da entidade em Santa Catarina, isso ocorre porque o participante é responsável pela parte da patrocinadora também, dobrando o valor gasto com Previdência Privada pesando no orçamento familiar.

3.1.1 Plano de Custeio

O tipo de custeio do plano para explica como é suprido o pagamento de benefício futuros, através de recursos dos contribuintes e patrocinadora.

O regulamento apresenta a forma de custeio do Plano de benefício, o qual será aprovado anualmente pelo Conselho Deliberativo, onde consta o regime financeiro e os cálculos atuariais adotados. (REGULAMENTO, 2007).

Com isso, o custeio será atendido pelas seguintes fontes de receitas conforme Art. 65, do Regulamento de 2007:

- Contribuição normal dos participantes, assistidos e da patrocinadora;
- Contribuição extraordinária dos participantes e da patrocinadora;
- Contribuição adicional dos assistidos;
- Jóias dos participantes ativos, determinadas atuarialmente em face da idade, remuneração, tempo de serviço, tempo de vinculação ao INSS e tempo de afastamento voluntário do plano;
- Dotações iniciais da patrocinadora;
- Receitas de aplicação do patrimônio;
- Doações, subvenções, legados e rendas extraordinárias, não previstas nos itens anteriores.

Será aplicado um percentual nessas contribuições a fim de custear os benefícios oferecidos pelo plano e as despesas administrativas do mesmo.

Quando o funcionário não adere no momento da contratação, ao entrar na entidade ele pagará uma jóia, ou seja, é o resultado da multiplicação do valor da contribuição mensal no mês da entrada, pelo dobro do número de meses em que ficou desligado do plano. Será descontada mensalmente adicionada a contribuição normal.

3.1.2 Aplicação do Patrimônio

Um plano de benefício seguro é aquele que aplica seu patrimônio de forma segura e eficaz, buscando os melhores resultados de forma transparente e com um grau de risco baixo. Os rendimentos desses investimentos irão garantir o bom andamento da entidade para honrar com seus compromissos perante seus participantes.

As diretrizes das aplicações são estabelecidas pelo Conselho Monetário Nacional (CMN), de maneira a manter a rentabilidade compatível com o custeio, garantia dos investimentos, assim como a manutenção do poder aquisitivo dos capitais aplicados e teor social das inversões. No caso de bens imóveis só poderão ser alienados por proposta do Diretor-Presidente, aprovada pelo Conselho Deliberativo. (REGULAMENTO, 2007).

Todas as informações pertinentes ao plano devem estar no regulamento, e qualquer alteração que venha a sofrer deverá ser deliberada pela maioria absoluta dos membros do Conselho Deliberativo sendo homologada pela Patrocinadora Instituidora e a autorização da

SPC, desde que não prejudique os direitos já adquiridos pelos contribuintes.

3.1.3 Saldamento

De acordo com informações obtidas do Núcleo Regional de Santa Catarina, o Plano de Benefício Definido (PBD) foi Saldado em 01 de março de 2008. Após muitas consultas atuariais com a GLOBALPREV e outras instituições de atuários, chegou-se a conclusão de que um Plano de Contribuição Variável seria mais adequado aos participantes, devido sua auto-sustentabilidade e livre arbítrio para construir sua reserva de poupança. No PBD, o participante ficava limitado a contribuir a determinado valor e não tinha opção de mudar para melhorar seu benefício, pois este já estava pré-determinado no momento de sua adesão.

Com as alterações na legislação, em quase 3 (três) décadas de atuação do PBD, surgiram fragilidades estruturais, produzindo desequilíbrios no plano, levando ao fechamento para adesão de novos participantes em maio de 2005 e a criação do POSTALPREV adequando-o a nova realidade brasileira.

As fragilidades estruturais do PBD decorrem principalmente da inexistência de correlação entre a reserva de poupança acumulada pelo participante e o custo do seu benefício. (CARTILHA, 2008).

Com o saldamento as coberturas de auxílio-doença, pecúlio por morte e auxílio natalidade, funeral e nupcial deixaram de existir desde a data do saldamento.

O Saldamento é o cálculo de um benefício proporcional correspondente ao direito acumulado pelo participante no período, denominado Benefício Proporcional Saldado (BPS). (art.79, REGULAMENTO, 2007).

O Saldamento se aplica aos seguintes participantes, determinados no art. 80 do Regulamento de 2007:

- a) participantes ativos;
- b) autopatrocinados de forma parcial ou integral;
- c) participantes que estejam em diferimento da opção pelo BPD;
- d) participantes que estejam recebendo a SAD, condicionada a não ocorrência de falecimento ou invalidez.
- e) Participantes cujos beneficiários estejam recebendo auxílio-reclusão, desde que não aposentado por invalidez ou venha a falecer.

Todavia, cabe ressaltar o cálculo do BPS, suas exigibilidades e manutenções de pagamentos, contido na Subseção II, Seção III e IV, Capítulo. XVII do Regulamento de 2007:

a) Forma de cálculo do BPS

O valor do BPS que o participante terá direito será apurado por meio da aplicação do Fator de Proporção sobre o valor da suplementação integral correspondendo ao tempo de vinculação ao plano, ao tempo total de vinculação necessário para se tornar elegível e ao valor da Suplementação Integral caso tivesse todas as carências exigidas na data do saldamento.

Na apuração do Fator, os tempos serão computados em meses, sendo desprezada a fração de mês de até 14 (quatorze) dias e considerada como mês completo igual ou superior a 15 (dias).

Quando em diferimento pelo BPD, será apurado com base na reserva matemática do participante de acordo com o previsto no regulamento.

O valor da Suplementação Integral será apurado com base na Suplementação por tempo de contribuição, por idade ou especial. Considera o resultado referente à suplementação compatível com a carência cumprida até a data do requerimento e no caso de invalidez corresponde à primeira data de elegibilidade ao BPS.

A estimativa do benefício do INSS será feita com base no salário na data efetiva do saldamento, idade e tempo de contribuição que ele terá direito à suplementação programada e expectativa de sobrevida divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) de 01/12/2006 correspondente à idade da elegibilidade.

c) Elegibilidade

O BPS poderá ser requerido a partir de 50 (cinquenta) anos, o valor será proporcional à idade em que solicitar o benefício, recebendo o valor integral somente com 58 (cinquenta e oito) anos de idade e desde cumpridas as carências de 10 (dez) anos de ECT e 5 (cinco) anos de Postalis ininterruptamente anterior ao pedido. Caso não tenha as carências será reduzido à proporção do tempo detido.

Será concedido de forma vitalícia, transformando-o em suplementação de pensão em caso de falecimento do participante, conforme já explicado anteriormente.

d) Correções do valor e contribuições do BPS

Será corrigido mensalmente da apuração até o início do recebimento pelo INPC, após, anualmente de acordo com os ajustes das suplementações.

Enquanto o participante não receber o benefício, as contribuições normais cessarão até o recebimento do mesmo, após haverá incidência de percentual fixado pelo plano de custeio, sendo atualmente de 9% (nove por cento).

Com o saldamento, ao se desligar da patrocinadora, o participante tem a opção de escolher se deseja receber o BPS ou resgatar a reserva de poupança, podendo escolher apenas uma excluindo a outra.

3.2 PLANO POSTALPREV

Esse plano é o segundo criado pelo Postalís, para ajudar na complementação de benefícios a seus participantes e beneficiários.

O POSTALPREV é um plano estruturado na modalidade de contribuição variável, mantendo as características fundamentais de BD e CD. Com isso foram evitadas as fragilidades estruturais existentes no PBD, dando segurança aos participantes e a patrocinadora, entrou em vigor em julho de 2005. (REGULAMENTO, 2007).

Foi mantido o mutualismo em relação aos riscos envolvidos assegurando manutenção integral do caráter previdenciário, oferecendo adequada cobertura previdenciária em todas as fases da vida dos indivíduos.

Em março de 2008, devido ao saldamento do BD, foi aberto aos funcionários oriundos desse plano, além de já ser oferecido aos novos funcionários contratados.

Em relação ao benefício programado adota contas individuais, que recebem as contribuições do participante e a paridade contributiva da patrocinadora, pois para cada centavo de contribuição do participante a ECT contribui com o mesmo valor. Dessa forma, não existem riscos de desequilíbrios estruturais, agregando valor frente a possíveis reformas previdenciária no sistema público.

O participante programa o valor da contribuição, de acordo com seu interesse, aumentando ou diminuindo anualmente e ao requerer aposentadoria não precisa estar recebendo pelo INSS (exceto por invalidez). (MANUAL DO PARTICIPANTE, 2008).

No Regulamento aprovado pela SPC, em 19 de dezembro de 2007, dispõe sobre as regras e benefícios concedidos pela entidade:

a) Benefício Aposentadoria Normal (BAN) e Aposentadoria Antecipada

São apuradas com base no saldo da conta individual do participante existente na data do cálculo, adicionadas as rentabilidades dos investimentos feitos no período contributivo, dividindo pelo fator atuarial.

O fator atuarial leva em consideração a idade do participante na data da aposentadoria e a idade na data de avaliação. Também a frequência de pagamento dos benefícios, indica por quanto tempo o participante receberá o benefício, considerando a expectativa de vida assim como o fator de capacidade do benefício calculado com base no conceito de valor presente dos salários. Esse é obtido através de consultoria atuarial.

Será concedida de forma vitalícia ou sob forma de renda por prazo indeterminado, sendo feita a opção no momento do requerimento do benefício. Poderá também, optar por receber até 25 % (vinte e cinco por cento) a vista e o saldo remanescente transformado em renda vitalícia ou não de acordo com o requerido pelo participante.

Para requerer o benefício o participante deverá ter no mínimo 50 (cinquenta) anos de idade, recebendo proporcional e integral com 58 (cinquenta e oito) anos, ter no mínimo 5 (cinco) anos de vinculação ao plano e 10 (dez) anos de vínculo com a ECT. O requerimento só poderá ser feito após término do vínculo empregatício com a patrocinadora.

b) Benefício de Auxílio-Doença (BAD)

O auxílio-doença é a diferença entre o salário de contribuição do participante e o valor do auxílio-doença concedido pelo INSS. É pago enquanto o INSS mantiver o benefício ativo, por no máximo 2 (dois) anos, após será transformado em aposentadoria por invalidez, calculada de com base no saldo de conta existente na ocasião. Será cessado o benefício caso o INSS conceda alta ao indivíduo, voltando a ser ativo.

Para receber o auxílio deve estar recebendo o benefício do INSS, ter no mínimo 12 (doze) contribuições ao plano. Em caso de auxílio-doença por acidente de trabalho, não será exigida a carência.

Caso opte por manter os benefícios de risco enquanto afastado, as contribuições mensais para a previdência privada continuam sendo descontadas no benefício, caso tenha valor positivo e se não tiver deverá recolher ao fundo as devidas contribuições.

c) Benefício de Aposentadoria por Invalidez (BAI)

Será calculada com base no saldo projetado para a conta individual do participante, acrescido das contribuições futuras previstas para ele e a ECT, e dos resultados dos investimentos estimados até a data de elegibilidade ao BAN.

O recebimento pode ser sob a forma de renda mensal vitalícia ou renda por prazo indeterminado, sendo de livre escolha do participante. Para isso, deve ter no mínimo 12 (doze)

contribuições mensais ao plano e recebimento de aposentadoria por invalidez junto à Previdência Social.

e) Pensão por Morte

Será paga aos beneficiários inscritos do participante ativo que vier a falecer, sendo calculada com base no saldo projetado da conta individual do mesmo, acrescidas contribuições dele, da ECT, e resultados dos investimentos estimados atuarialmente até a data de elegibilidade ao BAN.

Nesse caso, os beneficiários poderão optar por receber até 25 % (vinte e cinco por cento) a vista do saldo da reserva de poupança e o saldo remanescente transformando em renda de acordo com o requerido.

Quando o participante for assistido, para a renda mensal vitalícia será equivalente a 80% (oitenta por cento) da renda mensal que seria devida ao participante a título de aposentadoria. Em caso de renda por prazo determinado, será equivalente a um percentual (0,6% a 1,5%) do saldo da conta individual do falecido.

f) Pecúlio por Morte

Será pago aos beneficiários do participante ativo ou assistido que vier a falecer, exceto se optado pelo BPD e não tenha contribuído para essa cobertura.

Será o valor equivalente a 10 (dez) vezes o salário de contribuição do participante, apurado no mês anterior ao falecimento, pago em valor único dividido entre os beneficiários inscritos.

3.2.1 Institutos Previdenciários

O REGULAMENTO (2007) do POSTALPREV também prevê os seguintes institutos previdenciários: BPD, Portabilidade, Resgate e Autopatrocínio:

O **BPD e a Portabilidade** seguem as mesmas exigências do PBDS, já explicados em sessões anteriores.

O **Resgate** tem a vantagem de após 5 (cinco) anos de contribuição ter direito de resgatar 20 % (vinte por cento) da patrocinadora além dos 100 % (cem por cento) das contribuições do participante. A cada ano que acresce aos 5 (cinco) recebe 10% (dez por cento) até o máximo de 70% (setenta por cento) da parte da ECT. Quando for sair da empresa

e efetuar a opção pelo resgate será calculado proporcional ao tempo de permanência na mesma. Do valor total é deduzido o Imposto de Renda devido de acordo com o sistema de tributação escolhido (Regressivo ou Progressivo) e possíveis débitos pendentes com a entidade.

O valor das contribuições poderá ser deduzido na declaração anual do imposto de renda, até o limite de 12% (doze por cento) do valor a pagar, desde que o contribuinte faça parte do RGPS.

No caso de **Autopatrocínio** como o participante não tem a solidariedade contributiva da patrocinadora sobre a contribuição de autopatrocínio, ele terá que recolher à entidade também as contribuições que caberiam a patrocinadora. Nas demais condições se mantêm as mesmas do PBDS.

3.2.2 Adesão ao POSTALPREV

A seguir são expostas as condições necessárias à adesão dos participantes ao plano de contribuição variável.

Segundo Regulamento (2007) poderá aderir ao plano qualquer funcionário ativo da ECT ou do Postalis, apresentando atestado médico onde conste apto ao trabalho, sendo dispensado para aqueles que aderirem no prazo de 30 (trinta) dias após a contratação e para aqueles oriundos do PBDS que aderiram até 31 de março de 2008. Para àqueles em auxílio doença, aposentadoria por invalidez ou contrato suspenso, não poderão aderir sem antes retornar as atividades da empresa.

Deixará de ser participante aquele que se desligar ou atrasar, por prazo superior a 3 (três) meses, depois de notificados não liquidar a dívida, suas contribuições ao plano, ou deixar de ser empregado e não optar pelo autopatrocínio. (ART. 8º - REGULAMENTO, 2007).

Será denominada conta do participante onde serão creditadas as contribuições básica, voluntária e extraordinária, exceto o vinculado, além da contribuição regular de responsabilidade do autopatrocinado, assim como o correspondente retorno dos investimentos. (REGULAMENTO, 2007).

A conta de contribuição da patrocinadora corresponderá à parcela da conta do participante, onde será creditada a contribuição regular de patrocinadora, e os retornos obtidos. Já a conta individual de risco, somente existirá quando do cálculo de BAI e Pensão,

corresponderá à parcela da conta do participante onde será creditado o saldo projetado, determinado a seguir:

a) soma dos valores do participante e patrocinadora existentes no mês anterior à invalidez ou morte do participante, projetados da alínea (c), desde a data até o mês em que adquiriria exigibilidade para BAN.

b) valores projetados das contribuições básica e regular que seriam feitas entre o mês da invalidez ou morte e aquele em que teria a exigibilidade para BAN.

c) as projeções de (a) e (b) considerarão as taxas de juros vigentes na data de cálculo do benefício, líquida da expectativa de inflação.

d) determina-se, com base em 100% (cem por cento) da soma dos valores obtidos em (a) e (b), o valor mensal do BAN seria calculado na data da exigibilidade cumprida e de acordo com as hipóteses, taxas e tábuas biométricas adotadas pelo Postalis.

e) o valor da provisão matemática necessária ao pagamento do benefício de BAI ou Pensão, a partir da data de cálculo, onde o valor mensal é idêntico ao obtido na alínea (d), considerando os dados atuarias e cadastrais utilizados pelo Instituto.

f) o saldo projetado será a reserva matemática deduzido dos saldos das contas de contribuição de participante e patrocinadora, no mês anterior ao pedido.

Segundo artigo 18º, do Regulamento (2007), será denominada Conta Coletiva a conta onde serão creditadas as Contribuições Específicas da Patrocinadora e participante, exceto as de custeio administrativo.

3.2.3 Plano de Custeio

O Plano de Custeio do POSTALPREV é definido no Regulamento (2007) explicando os diversos tipos de contribuições responsáveis pela receita da entidade:

- I) contribuições de participantes e assistidos;
- II) contribuições da Patrocinadora;
- III) dotações iniciais da Patrocinadora fixadas atuarialmente;
- IV) receitas de aplicações;
- V) doações, subvenções, legados, pagamentos e rendas extraordinárias;

Essas contribuições serão contabilizadas pelo Postalis, em cada conta pertinente e feito investimento das mesmas obtendo um bom rendimento ao plano.

As despesas administrativas do Fundo e de suas aplicações serão de responsabilidade do mesmo, que as custeará por meio de contribuições da patrocinadora, dos participantes e

assistidos. O custeio do plano é revisto anualmente, ou quando ocorrerem mudanças significativas nos encargos. (REGULAMENTO, 2007).

No artigo 26º do REGULAMENTO (2007) define que o participante deverá efetuar Contribuições Básicas mensais correspondentes a um percentual (P), em valores inteiros, variável entre 1% (um por cento) e 4% (quatro por cento) do seu salário de contribuição, mais um segundo percentual (K), de valor inteiro e variável de 0% (zero por cento) e 8% (oito por cento), aplicável sobre a parcela que exceder a 11 (onze) Unidades Previdenciárias POSTALIS (UPP). A UPP é um indexador criado para estabelecer limite de contribuição e benefício do plano, atualmente corresponde a R\$ 250,00 reais. Essa contribuição é representada pela seguinte fórmula:

$$P \times \text{Salário de Contribuição} + K \times (\text{Salário de Contribuição} - 11 \times \text{UPP})$$

No artigo 27º do REGULAMENTO (2007) dispõe sobre a Contribuição Específica de participante, calculada atuarialmente de acordo com o custeio do plano:

- a) 50 % (cinquenta por cento) das despesas administrativas previstas pelo custeio;
- b) 50 % (cinquenta por cento) do custo do financiamento do Saldo Projetado;
- c) 50% (cinquenta por cento) do custo do financiamento do Pecúlio por Morte, do BAD, da parte do benefício mínimo não coberto pelo saldo da conta do participante e de eventuais insuficiências financeiras e atuariais.

O participante poderá fazer contribuições mensais adicionais correspondentes, em valor inteiro até 15 (quinze por cento) do seu salário de contribuição. Também poderá contribuir, a qualquer tempo, através da Contribuição Extraordinária, em valor não inferior a 1 (uma) UPP, não tendo a paridade da patrocinadora. (REGULAMENTO, 2007).

Esses descontos serão feitos na folha de pagamento de salário da patrocinadora, repassado ao Postalís até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao de competência. Juntamente com a contribuição é adicionado o valor da contribuição da Patrocinadora correspondente a 100 % (cem por cento) da contribuição básica e específica, dando assim mais segurança aos seus contribuintes. (REGULAMENTO, 2007).

As contribuições mensais poderão ser alteradas uma vez por ano, no mês do aniversário do participante. O valor das contribuições está diretamente ligado ao tamanho dos benefícios concedidos, pois quanto maior o valor arrecadado no período contributivo, maior o benefício.

4 APLICAÇÃO PRÁTICA

Neste capítulo são demonstrados dois exemplos práticos de acordo com as regras de cada plano estudado. Com isso, esclarecer o objetivo principal do trabalho, através da análise dos resultados de cada benefício.

São usadas as fórmulas pertinentes a cada benefício simulado, as características dos participantes no estudo de caso, assim como informações da entidade. O estudo é feito na Diretoria Regional dos Correios de Santa Catarina, com a colaboração do Núcleo Regional do Postalís, abrangendo apenas os dados desse estado. Os cálculos podem ser utilizados por todas as unidades federativas do Brasil, sendo limitado a um estado devido à imensa quantidade de informações analisadas.

No estudo de caso é considerado um caso real no PBDS, e no POSTALPREV uma simulação de benefício futuro por não possuir tempo de plano igual. Sendo assim, mostra-se um caso de aposentadoria por tempo de contribuição em cada plano. Um participante está com todas as exibilidades cumpridas no PBDS, a outra aderiu ao POSTALPREV há 2 (dois) anos quando foi admitida pela ECT.

Para isso, utilizam-se os dados atuais, seja do RGPS, da legislação e aspectos financeiros das participantes, já que o objetivo é mostrar as características, os pontos fortes e fracos de cada plano.

4.1 POSTALIS

O Postalís foi criado em 26 de fevereiro de 1981 pela Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT, denominada Patrocinadora Instituidora do fundo. A ECT definiu o Postalís como “instrumento indispensável da sua política de recursos humanos”. Com isso, suas relações têm sido caracterizadas em conseguir ótimos resultados para garantir o futuro e bem estar na aposentadoria conforme as características das EFPC. (POSTALIS, 2010).

São mais de 29 (vinte e nove) anos trabalhando pela tranquilidade e bem estar da família ecetista, demonstrando bons resultados financeiros e patrimoniais visando honrar seus compromissos e aprimorar o fundo de acordo com as alterações vigentes na legislação. Isso demonstra que a entidade está entre os maiores fundos de pensão do Brasil. (ABRAPP, 2010).

Em cada estado brasileiro, existe um Núcleo Regional responsável pelo atendimento direto ao participante, dando informações, coletando documentos para adesão, recebimento de benefícios e serviços, além de ser o canal de comunicação direto com a Sede em Brasília (DF).

Em seu plano estratégico tem como missão “Administrar, com transparência e qualidade, planos de benefícios previdenciários”. Adotando a política de qualidade comprometida com a melhoria contínua das práticas e padrões de trabalho, com o objetivo de garantir a missão da entidade. (POSTALIS, 2010).

O Instituto vem operando 2 (dois) planos que destacam entre seus benefícios oferecidos o pagamento de suplementação de aposentadorias para mais de 12.209 participantes. Além disso, existem serviços oferecidos para promover ainda mais o bem estar e a qualidade de vida de seus participantes. Tem o Seguro de Vida em Grupo, da Seguradora Sulamérica, disponibilizado aos contribuintes, assim como empréstimos consignados em folha de pagamento a juros baixos fornecidos aos funcionários com mais de 6 (seis) meses de contribuição a um dos planos administrados pela entidade.

Em todo o Brasil, até 30 de junho de 2010, o BD tinha 90.972 participantes, e o POSTALPREV 97.173 participantes, sendo parecido devido à grande maioria dos empregados da ECT possuírem os dois planos.

Conforme Quadro 2 se destacam os benefícios concedidos até junho de 2010 nos dois planos da entidade a nível nacional:

<i>TIPO DE BENEFÍCIOS</i>	<i>PBDS</i>	<i>POSTALPREV</i>
APOSENTADORIA TEMPO DE CONTRIBUIÇÃO	2.291	64
APOSENTADORIA POR IDADE	98	0
APOSENTADORIA POR INVALIDEZ	3.853	110
APOSENTADORIA PROPORCIONAL DIFERIDA	5.648	0
APOSENTADORIA ESPECIAL	14	0
APOSENTADORIA ANTECIPADA	0	103
PENSÕES	3.653	128
AUXILIO DOENÇA	660	1.985

Quadro 2: Quantidade de benefícios oferecidos pelos planos.

Fonte: Autora

Percebe-se que o Postalís atende a um elevado número de participantes assistidos usufruindo a Previdência Privada em todo o país. No POSTALPREV o número de benefícios

concedidos ainda é baixo porque tem apenas 5 (cinco) anos em atividade. Com o passar dos anos essa diferença irá diminuir, já que o BD foi saldado há 2 (dois) anos.

Até 30 de junho de 2010 a ECT tinha 112.353 funcionários e 97, % (noventa e sete por cento) deles possuem ao menos um plano do fundo de pensão. Com o saldamento do BD, cerca de 2.856 dos participantes do plano não aderiram ao POSTALPREV, ficando descobertos quanto aos benefícios de risco, além de perder a chance de ter mais uma aposentadoria além do INSS e BPS.

4.2 NÚCLEO REGIONAL DE SANTA CATARINA

O Núcleo de Santa Catarina está localizado no Centro Operacional e Administrativo dos Correios – (COA), onde foram coletados os dados da pesquisa.

O Núcleo Regional do Postalís de Santa Catarina atende mais de 3680 participantes ativos no POSTALPREV, além daqueles saldados que não aderiram. Também presta informações para aproximadamente 132 beneficiários de pensão por morte e mais de 303 assistidos recebedores de aposentadoria. (POSTALIS, 2010).

É responsável por captar a documentação necessária ao requerimento de benefícios e serviços aos participantes e seus beneficiários. Após, encaminha-os à Sede do Postalís, para serem calculados e pagos os valores devidos.

No estado 191 dos 3.889 funcionários ativos não aderiram ao POSTALPREV até junho de 2010 e vem sendo diminuída a quantidade quando eles percebem que estão descobertos dos benefícios de risco.

Para o estudo de caso foi analisado um exemplo de aposentadoria por tempo de contribuição em cada plano, considerando as características dos mesmos. Buscou-se essa modalidade de aposentadoria por ser o objetivo principal de cada trabalhador ao contratar uma previdência privada.

4.2.1 Exemplo no Plano de Benefício Definido Saldado

O presente trabalho usa como exemplo Jose Francisco Sales, analista operacional, admitido na empresa com 27 anos de idade, aderiu ao PBD assim que ele foi criado em março de 1981, para ter uma aposentadoria além do INSS.

Com uma contribuição mensal de 2,15% (dois ponto quinze por cento) sobre o salário bruto, somando mais 2% (dois por cento) sobre a sobreposição do menor teto da previdência social mais 7% (sete por cento) sobre a diferença do maior teto do INSS, caso atingisse esse valor, descontados direto de sua folha de pagamento. Ao longo de seu período contributivo, obteve uma reserva de poupança de R\$ 13.929,00 (treze mil novecentos e vinte e nove reais), sendo corrigida mensalmente pelo INPC.

No cálculo do BPS o tempo é considerado em meses, sendo admitido 1 (um) mês inteiro tempo superior a 15 dias. No quadro a seguir, descrevem-se as carências exigidas ao requerimento da aposentadoria por tempo de contribuição:

CARÊNCIAS EXIGIDAS	
Carências	APOSENTADORIA TEMPO DE CONTRIBUIÇÃO
Idade	58 anos (696 meses)
Tempo de RGPS	35 anos homem (420 meses)
	30 anos mulher (360 meses)
Tempo de Patrocinadora	10 anos (120 meses)
Tempo de PBD	05 anos (60 meses)

Quadro 3: Exigibilidades.

Fonte: Adaptado, Postalís, 2010.

No cálculo do BPS, foi considerado tempo detido até o saldamento, posterior a ele o benefício está sendo corrigido mensalmente pelo INPC até que ele venha a requerer o mesmo.

A partir do exposto, analisa-se o cumprimento dessas carências pelo senhor José até 01 de março de 2008, data do saldamento, considerando a data de elegibilidade como 24 de fevereiro de 2012, quando completaria todas as carências.

CUMPRIMENTO DAS CARÊNCIAS			
Apuração dos Tempos (em meses)	Datas	Tempo Detido	Carência Faltante
Adesão ao Plano BD (TO)	28/03/1981	323	0
Admissão na Patrocinadora	24/02/1977	372	0
Data de Nascimento	03/02/1950	697	0
Tempo de RGPS	24/02/1977	372	48
Carências Consideradas (k)			48

Quadro 4: Carências

Fonte: Da autora com dados da entidade, 2010.

Nesse caso faltam 4 (quatro) anos para ele completar 30 (trinta) anos de contribuição ao INSS, sendo que isso não o impossibilita de requerer o benefício.

Para chegar ao valor da suplementação utiliza-se o salário real de benefício calculado conforme tabela abaixo, ou seja, são esses salários que irão influenciar diretamente no benefício pago.

Tabela 1: CÁLCULO DO SALÁRIO REAL DE BENEFÍCIO (SRB)

Seq.	Mês	Salário de Participação	INPC	Fator	Salário Corrigido
1	03/2007	R\$ 3.641,08	0,4400	1,054280	R\$ 3.838,72
2	04/2007	R\$ 1.977,88	0,2600	1,049661	R\$ 2.076,10
3	05/2007	R\$ 2.122,50	0,2600	1,046939	R\$ 2.222,13
4	06/2007	R\$ 2.147,60	0,3100	1,044224	R\$ 2.242,58
5	07/2007	R\$ 2.122,50	0,3200	1,040997	R\$ 2.209,52
6	08/2007	R\$ 2.145,94	0,5900	1,037676	R\$ 2.226,79
7	09/2007	R\$ 2.443,85	0,2500	1,031590	R\$ 2.521,05
8	10/2007	R\$ 2.395,63	0,3000	1,029017	R\$ 2.465,14
9	11/2007	R\$ 2.239,14	0,4300	1,025940	R\$ 2.297,22
10	12/2007	R\$ 2.211,62	0,9700	1,021547	R\$ 2.259,27
11	01/2008	R\$ 2.844,21	0,6900	1,011733	R\$ 2.877,58
12	02/2008	R\$ 2.395,01	0,4800	1,004800	R\$ 2.406,51
Valor do SRB Considerado no Cálculo do BPS= 29.642,61/12					R\$ 2.470,22
MEMÓRIA DE CÁLCULO: SC X FATOR = Salário Corrigido					

Fonte: Da autora com dados do Postalís/2010.

Esse valor tem muita influência no benefício, pois se neste período o indivíduo assumir uma função de confiança, aumenta consideravelmente seu salário, tendo uma elevação no valor pago, independente do quanto vinha contribuindo até aquele momento.

Como o cálculo da suplementação depende do valor estimado que o INSS irá pagar ao participante, é preciso apurar a fórmula de cálculo, seguindo as regras vigentes no RGPS em 01 de março de 2008.

Considerando que não haja alterações nas regras adotadas pelo INSS, o José terá sua aposentadoria calculada, de acordo com a Lei 9.876/1999, onde o salário de benefício será feito através da média dos 80 % maiores salários de contribuição desde 1994, multiplicando-a pelo fator previdenciário. Dessa forma o valor do salário de benefício referente à sua aposentadoria será de:

$$\frac{Tc * a}{Es} * \frac{Id + Tc * a}{(1 + 100)} = F = 0,8106$$

F = Fator Previdenciário;

Tc = Tempo de Contribuição do Trabalhador = 35 anos;

a = Alíquota de contribuição = 0,31;

Es = Expectativa de sobrevida do trabalhador na data da aposentadoria publicada anualmente pelo IBGE, ou seja, é a diferença da expectativa de vida para a idade atual = 22,60;

Id = idade do trabalhador na data da aposentadoria = 58 anos;

Sendo a média dos 80% maiores salários de contribuição R\$ 1.971,31 (um mil novecentos e setenta e um reais e trinta e um centavos) seu benefício será de:

$$\text{Salário de Benefício (S.B.)} = 0,8106 * \text{R\$ } 1.971,31$$

$$\text{S.B} = \text{R\$ } 1.597,94$$

Para completar o cálculo das partes que compõe a suplementação, é calculado o abono somando-se ao benefício final, sendo ele limitado a 20 % da média dos últimos 12 tetos do RGPS, corrigidos pelo INPC, considerando o tempo de INSS superior ou igual 30 anos:

$$\text{Abono} = 20 \% \text{ do SRB}$$

$$\text{Abono} = 20\% * \text{R\$ } 2.470,22$$

$$\text{Abono} = \text{R\$ } 494,04$$

Com os valores do INSS, SRB e abono apurados o valor do BPS de José é definido conforme a seguir:

$$\text{BPS} = \text{SRB} - \text{RGPS} + \text{Abono}$$

$$\text{BPS} = \text{R\$ } 2.470,22 - \text{R\$ } 1.597,94 + \text{R\$ } 494,04$$

$$\text{BPS} = \text{R\$ } 1.366,32$$

Devido ao saldamento do plano antes da elegibilidade, em 2012, é utilizado um fator de proporção para definir o valor do BPS devido ao participante em 2008, conforme a seguir.

FATOR DE PROPORÇÃO (FP)	
Em meses	Tempo de Contribuição
TO	323
K	48
$FP = TO/(TO+K)$	$323 / (323 + 48)$
Fator de Proporção (FP)	0,8706 ou 87,06%

Quadro 5: Fator de Proporção
Fonte: Postalis, 2010.

Aplicando o fator de proporção no valor integral do BPS chega a uma aposentadoria de R\$ 1.189,52 (um mil cento e oitenta e nove reais e cinquenta e dois centavos) mensais vitalícia.

4.2.2 Exemplo no Plano POSTALPREV

Esse exemplo foi obtido no Núcleo Regional de Santa Catarina e selecionado pelas características necessárias ao cálculo.

Por ser um Plano, fundamentalmente, de Contribuição Variável, os principais Benefícios são calculados na forma de renda mensal vitalícia atuarialmente equivalente,

dividindo-se o saldo de Conta do Participante na data de cálculo pelo fator atuarial correspondente ao Benefício. (POSTALIS, 2010).

O exemplo é feito sob forma de renda mensal vitalícia atuarialmente equivalente, após sua determinação do valor inicial seu pagamento não dependerá do Saldo de Conta Remanescente do Participante. Diferente da opção por percentual variável entre 0,6 % (zero vírgula seis por cento) e 1,5 % (um vírgula cinco por cento) do saldo remanescente que o participante onde implicará diretamente no valor do benefício pago e o saldo de conta existente, sendo redefinido mensalmente.

O exemplo utilizado nesse plano é o de Michele Santos, 25 anos, Analista de Vendas, aderiu ao plano dia 04 de agosto de 2008, quando admitida pela ECT, desde o início contribui com 4% (quatro por cento) na parcela “P” sobre o bruto total e 8% (oito por cento) na “K”, sobre o que exceder a R\$ 2.750 (11 UPPS). No período contributivo acumulará uma reserva de poupança de R\$ 429.320,48 (quatrocentos e vinte e nove mil trezentos e vinte reais e quarenta e oito centavos) em 14 de setembro de 2040, seu salário de contribuição atual é de R\$ 3.500,00 (três mil e quinhentos) reais.

Na simulação feita foi considerado um crescimento salarial de 3,65 % (três vírgula sessenta e cinco por cento) ao ano e taxa de juros de 6% (seis por cento) ao ano, mantendo atualizado o valor.

O fator atuarial aplicável ao cálculo do benefício é definido em conformidade com as hipóteses atuariais e financeiras na data do cálculo.

Em 2040, será feito o cálculo da Aposentadoria Normal, ou seja, ela já terá cumprido todas as carências exigidas pela entidade: 10 (dez) anos de ECT; 58 (cinquenta e oito) anos de idade; 5 (cinco) anos de contribuição ao POSTALPREV; fazendo a opção por renda mensal vitalícia sua renda será de:

$$\begin{aligned} B_p &= SC_p / \text{Fator Atuarial} \\ B_p &= R\$ 429.320,48 / R\$ 168,25 \\ B_p &= R\$ 2.551,68 \end{aligned}$$

Onde:

B_p = Valor do Benefício mensal do participante;

SC_p = Saldo de conta total acumulado para o participante na data da avaliação;

$$\text{Fator Atuarial} = \ddot{a}_x^{(12)} * fb * FCB = \text{R\$ } 168,25 \text{ (fator para solteiros sem filhos)}$$

onde:

$\ddot{a}_x^{(12)}$ = anuidade antecipada de renda vitalícia de um válido de idade “ x = 25”, onde “a = 58” quer dizer a idade que o participante tem na data da aposentadoria e “x” idade do participante na data de avaliação, considerando e “12” por ser adotar a mesma tábua de mortalidade, a T-2000.

fb = frequência de pagamento dos benefícios, indica por quanto tempo o participante receberá o benefício, considerando a expectativa de vida

FCB = fator de capacidade do benefício calculado com base no conceito de valor presente dos salários.

Sendo os valores do Fator Atuarial obtidos pela empresa através de consultorias atuariais, calculados através das Bases Técnicas Atuariais, ressalta-se que o objetivo do estudo não é mostrar a fórmula de cálculo e sim os resultados dos benefícios pagos à participante no Plano de Contribuição Variável.

4.3 ANÁLISES DOS RESULTADOS

É apresentada uma análise relacionada aos exemplos das seções anteriores com o intuito de esclarecer as características marcantes dos planos, valores de benefícios apurados, assim como a importância a seus recebedores.

As simulações são feitas com dados cadastrais e atuariais recentes, considerando que se mantenham constantes para não comprometer os valores obtidos.

No primeiro exemplo, no **Plano de Benefício Definido**, José ao entrar na empresa não pode escolher o valor de sua contribuição, sendo o valor determinado de acordo com sua idade de adesão ao plano. Por ser PBD, o seu benefício já está pré-definido de acordo com o salário que receberá nos últimos 12 (doze meses) do requerimento da aposentadoria, independente da contribuição feita ao longo do período contributivo.

Com isso as contribuições não interferem no valor a receber, ocorrendo ao longo do tempo um déficit no fundo de pensão, pois as contribuições vertidas ao plano não suprem o

custeio da suplementação de aposentadoria. Isso pode ser entendido, através do exemplo de uma pessoa que entrou na ECT como carteiro e no final de sua carreira profissional foi promovido a Diretor Regional, caso venha requerer sua aposentadoria nos próximos 12 (doze) meses, receberá a suplementação com base nesses salários, sendo bem maior do que aquele pelo qual pagava as contribuições.

Tendo as carências exigidas, José tem a opção de resgatar o valor da reserva de poupança no valor de R\$ 13.929,00 (treze mil novecentos e vinte e nove reais) ou receber a suplementação mensal vitalícia. Nesse caso, como o objetivo é o valor mensal ele não receberá a reserva, ficando essa ao Instituto para cobertura do benefício.

Ao requerer, José terá R\$ 1.189,52 (um mil cento e oitenta e nove reais e cinquenta e dois centavos) mensais vitalício de BPS e R\$ 1.597,94 do INSS, caso mantenha as mesmas condições da simulação. Vale lembrar que esses valores foram calculados com base em março de 2008, sofrendo correção mensal até a data do recebimento, pois ele ainda não requereu até a data da pesquisa.

Todavia, essa simulação mostra como é importante ter uma previdência privada, caso não tivesse, teria que manter sua condição de vida apenas com o valor recebido do INSS, diminuindo muito a condição financeira da família.

No segundo exemplo, no *POSTALPREV*, Michele ao aderir ao plano pode escolher o valor de sua contribuição, sendo essa diretamente proporcional do valor recebido de benefício no futuro.

Por ser um plano vinculado à reserva de poupança acumulada durante o período contributivo, o valor da suplementação daria em torno de R\$ 2.551,68 (dois mil quinhentos e cinquenta e um reais e sessenta e oito centavos) mensais vitalício mais o valor do INSS.

Nesse plano independe do valor recebido da Previdência Social, no entanto, ela pode aumentar sua contribuição mensal na previdência privada, além de fazer contribuições extraordinárias com o intuito de melhorar o benefício mensal vitalício. Caso tenha dificuldades financeiras ao longo do período contributivo poderá diminuir as contribuições todo ano no mês de seu aniversário, mas isso irá interferir no valor do benefício, o que não é recomendável.

O *POSTALPREV* é mais flexível quanto às contribuições, permitindo ao participante calcular o benefício que deseja receber futuramente, de acordo com os objetivos de cada um. Também tem a opção de receber até 25 % (vinte e cinco por cento) da reserva a vista e o

restante em renda mensal vitalícia, assim como um percentual do saldo remanescente entre 0,65 % (zero vírgula sessenta e cinco por cento) e 1,5% (um vírgula cinco por cento) sendo essa por tempo determinado.

No próximo capítulo são expostas algumas considerações finais que externarão alguns conceitos obtidos no desenvolvimento do estudo dessa presente obra.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nesta seção, apresentar-se-á as condições finais do trabalho realizado, resgatando o problema de pesquisa, relatando o atendimento ou não dos objetivos propostos no mesmo e as recomendações para futuros trabalhos.

5.1 GENERALIDADES

Este trabalho de conclusão de curso teve como objetivo principal analisar os Planos de Benefícios do Postalís, Previdência Privada da ECT. A necessidade de fazer um trabalho nesse ramo surgiu da experiência da autora no atendimento as dúvidas sobre a entidade na qual trabalha. Portanto, surgiu a idéia de fazer um estudo de caso evidenciando um tipo de benefício disponibilizado em cada plano.

Ao definir os objetivos almejados, sabia-se das dificuldades de preparar um embasamento teórico adequado ao bom entendimento do assunto, isso ocorre devido à falta de bibliografias do tema exposto. Com isso, usam-se as Normas dos Fundos de Pensões entre outras obras que abordam o tema para constituir e dar forma ao estudo.

5.2 QUANTO AO ALCANCE DOS OBJETIVOS

Em relação ao alcance dos objetivos, pode-se dizer que o principal deles foi atendido, ou seja, foi feita a Análise do POSTALIS e seus planos de benefícios esclarecendo suas normas e características fundamentais à adesão de novos participantes. É grande a satisfação em relatar aspectos da entidade que serão utilizados pela autora no atendimento aos participantes da mesma.

O objetivo de apresentar os planos de benefícios do Postalís e suas características a novas adesões, além dos benefícios concedidos, foi realizado de maneira satisfatória. Isso foi possível pelo fato de estar de acordo com as normas e regulamentos que regem a Previdência Privada.

Por meio desse estudo, foi analisado o conceito geral de previdência complementar para entendê-los melhor. Isso ajudou no alcance dos objetivos específicos com o estudo dos Regulamentos dos Planos, mostraram-se os benefícios disponibilizados, dando ênfase no estudo de caso de apenas um de cada plano.

5.3 LIMITAÇÕES DA PESQUISA

As limitações desse trabalho surgiram com os cálculos atuariais dos benefícios da entidade, devido ao Postalis não disponibilizar os valores usados no cálculo do fator atuarial. Ela utiliza consultoria atuarial para o cálculo desse fator.

Sendo assim, pela falta de material didático sobre a entidade, buscou-se através do regulamento da instituição e documentos de apoio ao Núcleo de Santa Catarina, para obter as informações necessárias ao andamento da obra.

Portanto, esta obra poderá ser utilizada por todos os funcionários da ECT já que o assunto é de abrangência de todos, e as regras são as mesmas para todo o Brasil. É de suma importância salientar que os dados obtidos foram explicitados da melhor forma possível, proporcionando a compreensão dos leitores em geral.

5.4 RECOMENDAÇÕES PARA FUTURAS PESQUISAS

Esta seção esclarece que o objetivo principal do trabalho foi alcançado, proporcionando um referencial fiel às legislações e normas que abrangem este estudo.

Recomenda-se analisar o grau de satisfação dos participantes perante a entidade de previdência privada, assim como os aspectos gerenciais, contábeis, atuariais utilizados pela administração de um fundo de pensão.

Sendo esse estudo mais conceitual, recomendam-se novas pesquisas no ramo de cálculos atuariais dos demais benefícios concedidos pela entidade, com a finalidade de esclarecer ainda mais a Previdência Privada.

Portanto esse tema é muito extenso e pode ser desenvolvido com o intuito de ajudar os funcionários dos Correios a entender mais sobre previdência em geral, principalmente

incentivá-los a investir numa previdência privada, garantindo uma qualidade de vida na velhice.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Elizabeth Souza de. *Evolução Histórica dos Planos de Benefícios no Brasil e no Exterior*. Administração de Planos de Benefícios. ABRAPP/SINDAPP/ICSS. São Paulo, 2007.

AZEREDO, Zenaide; TELLES, Simone; EUZEBIO, Gilson. **30 anos de História da Previdência Complementar no Brasil** – Ministério da Previdência Social – Brasília, DF-2008.

BOOTH, W. C.; COLOMB, G. G.; WILLIANS, J.M. *A arte da pesquisa*. São Paulo: Martins Fontes, 2000.

BRASIL. **Coletânea de Normas dos Fundos de Pensão**: edição da Secretaria de Previdência Complementar. Ministério da Previdência Social. Brasília – 2007.

BRASIL. **Fundos de pensão: Coletânea de Normas**. Ministério da Previdência Social. Edição Secretaria da Previdência Complementar. Brasília – 2009. 396 p.

FERREIRA, Aldo Julio. **A Nova Formatação das Entidades Fechadas de Previdência Complementar**, Brasília, 2008. 95 p. Monografia (Pós -Graduação em Gestão Executiva de Fundos de Pensão). Centro Universitário do Distrito Federal.

GAZZONI, Antonio Fernando. **Criação de Entidades e Elaboração de Planos de Benefícios**. Apostila do Curso MBA - *Gestão Executiva de Fundos de Pensão* – UCIF/ICAT/AUDEF. Brasília, DF. 2005.

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

GUILHERME, Robson. **Identificação da Contribuição da Contabilidade Previdenciária para a Prefeitura Municipal de São José/SC: Um estudo de caso**. São José, 2008. 81 p. Monografia (Graduação em Ciências Contábeis). Centro Universitário de São José

_____. **Instrução Normativa SPC nº 5, de 09 de dezembro de 2003**. Estabelece instruções complementares a serem adotadas pelas entidades fechadas de previdência complementar na execução do disposto na Resolução CGPC nº 6, de 30 de outubro de 2003, que dispõe sobre os institutos do benefício proporcional diferido, portabilidade, resgate e outoprocínio, e dá outras providências.

_____. **Lei Complementar nº 109, de 29 de maio de 2001**. Dispõe sobre o Regime de Previdência Complementar e dá outras providências.

MARCONI, M. A; LAKATOS Eva M. *Metodologia científica*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARTINS, Rosilda Baron. *Metodologia Científica: como tornar mais agradável à elaboração de trabalhos acadêmicos*. Curitiba: Juruá, 2006.

PINHEIRO, Ricardo Pena. **A demografia dos Fundos de Pensão**. *Ministério da Previdência Social*. Secretaria de Políticas de Previdência Social, 2007.

POSTALIS, Instituto de Seguridade Social dos Correios e Telégrafos. **Cartilha Entenda o Saldamento do Plano de Benefício Definido**. Transição do Modelo de Previdência Complementar da ECT. Brasília, 2008. 25 p.

POSTALIS, Instituto de Seguridade Social dos Correios e Telégrafos. **Manual do Participante PostalPrev**, Brasília, 2008. 29 p.

POSTALIS, Instituto de Seguridade Social dos Correios e Telégrafos. **Regulamento Plano de Benefício Definido (Com Saldamento)**, Brasília, 2007. 31p. (Aprovado pela SPC – Ofício nº 4.683 de 12/12/2007).

POSTALIS, Instituto de Seguridade Social dos Correios e Telégrafos. **Regulamento Plano PostalPrev**, Brasília, 2007. 26 p. (Aprovado pela SPC – Ofício nº 4.719 de 19/12/2007).

POSTALIS, Instituto de Seguridade Social dos Correios e Telégrafos. **Regulamento Postalis (Benefício Definido)**. 4ª Edição. Brasília, 1997. 63 p.

_____. Resolução MPS/CGPC nº 19, de 25 de setembro de 2006. Altera a Resolução CGPC nº 6, de 30 de outubro de 2003, que dispõe sobre os institutos do benefício proporcional diferido, portabilidade, resgate e autopatrocínio em planos de entidade fechada de previdência complementar e dá outras providências.

SPS, MPS – Regime Próprio: Como Implementar – Uma visão Prática e Teórica – Volume 17. Brasília, 2002.

ZORZI, A., et al. **Balanced scorecard: alicerce de um modelo de gestão para uma entidade fechada de previdência complementar**. XIII Congresso de Custos. Belo Horizonte. 2006.

Endereços eletrônicos consultados:

Aspectos da Previdência Pública e Privada: www.previdenciasocial.gov.br

Atualidades sobre Previdência Complementar, Revista Infomoney: [//web.infomoney.com.br](http://web.infomoney.com.br)

Características gerais do Postalis: www.postalis.org.br

Classificação dos Fundos de Pensões: www.abrapp.org.br

Estatísticas, INPC: www.ibge.gov.br

Legislação: www.planalto.gov.br