

PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR:

O que as Empresas Precisam Saber sobre os Planos Previdenciários

Francisco Avelino de Assis *

Cícero Alves Jacinto **

RESUMO

As reformas previdenciárias realizadas nas últimas décadas, associadas à estabilidade econômica permitiram o franco crescimento do segmento de previdência complementar. O interesse pelo assunto não é apenas do governo, seguradoras e integrantes da classe trabalhadora, mas das empresas em geral que vêm utilizando a previdência complementar como instrumento de retenção de talentos. O presente artigo procura destacar os principais aspectos que as empresas devem observar ao decidirem pela utilização de planos previdenciários como remuneração complementar aos seus funcionários.

Palavras-Chave: reforma previdenciária; previdência complementar; plano previdenciário.

ABSTRACT

The pension reforms made out in the last decades, associated with economic stability, allowed the fast-growing complementary segments in pension. The concern on this subject is not only of the government, insurers and members of the working class, but also of companies in general that have used welfare as a tool for talent retention. This article seeks to highlight the key issues that companies must address to decide the use of pension plans as financial remuneration to its employees.

Keywords: pension reforms; extra pension; pension plans.

1. INTRODUÇÃO

A discussão da questão previdenciária não está limitada às fronteiras brasileiras, pois o tema, periodicamente, ganha espaço na mídia nacional e internacional, sobretudo quando são apresentadas as impopulares medidas de ajustes visando ao equilíbrio das contas públicas. Países como Alemanha, Itália, Chile e vários outros passaram por reformas previdenciárias ao

* Administrador e contador, Mestre em Administração e especialista em Gestão Atuarial e Financeira / Previdência Privada; professor dos Cursos de graduação e pós-graduação da AIEC e UPIS.

** Administrador, especialista em Gestão Empresarial e Professor das Faculdades IESGO.

longo das últimas décadas. A longevidade do ser humano vem sendo comentada, um dos principais fatores que causam impacto no sistema previdenciário. Se as pessoas vivem mais, certamente ficarão aposentadas por mais tempo. Isso pode provocar desequilíbrio nas contas governamentais.

Um breve estudo dos sistemas previdenciários adotados nos países mais respeitados do planeta é suficiente para verificarmos o quanto ainda precisamos avançar para a obtenção de um sistema equilibrado e justo.

No Brasil, o modelo previdenciário foi estruturado há mais de cinquenta anos, no governo de Getúlio Vargas, tendo sido adotado o regime de Repartição Simples, também conhecido por Pacto de Gerações. Esse regime baseia-se na utilização das contribuições dos trabalhadores em atividade para o custeio da massa de aposentados e pensionistas. Na época, havia uma proporção de 15 trabalhadores ativos para cada aposentado ou pensionista. Com o tempo, fatores conjunturais e estruturais levaram essa relação entre contribuintes, aposentados e pensionistas ao desequilíbrio. Na década 90 eram 2,3 trabalhadores para um aposentado e, atualmente, essa proporção é de aproximadamente 1,17 x 1 (SPPC, 2011).

A reforma previdenciária vem sendo implementada paulatinamente no Brasil, a partir das discussões e aperfeiçoamento de pontos cruciais. Como exemplo disso, a Emenda Constitucional nº 20, de 1998, aprovada após três anos de discussão, optou pela manutenção dos regimes públicos de repartição, diferenciados conforme sejam trabalhadores em geral, servidores públicos civis e os militares, prevendo ajustes com efeitos restritivos à concessão de aposentadorias precoces.

A determinação de um teto de benefício da Previdência Social para trabalhadores da iniciativa privada impulsionou a demanda pela Previdência Complementar, visando a reduzir as perdas na ocasião da aposentadoria. A estabilidade econômica obtida a partir de 1995 e o incentivo fiscal estabelecido pela Lei nº 11.053/05 também ajudaram a incrementar o setor. Essa nova necessidade de complementar a renda na inatividade e o incentivo fiscal são tratados como oportunidade pelas grandes empresas, que encontraram na Previdência Complementar um instrumento de gestão de pessoas, não somente como forma de remuneração indireta, mas também como maneira de reter talentos.

Diante desse contexto, o presente artigo apresenta uma reflexão sobre os aspectos fundamentais a serem observados pelas empresas e instituições que objetivam instituir, ou

patrocinar um Plano de Previdência Complementar.

2. A PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR NO BRASIL

Todo sistema previdenciário tem como objetivo proteger o segmento social que vive do trabalho. Doenças, invalidez ou idade avançada trazem dificuldades, ou impedem as pessoas de proverem o seu próprio sustento. Com isso, as sociedades foram se organizando para oferecer proteção aos seus integrantes.

A maioria dos sistemas previdenciários tem sua origem em determinados setores profissionais mais organizados e com maior poder de reivindicação, como os ferroviários, portuários, bancários, entre outros. Quando o Estado assumiu o papel de principal guardião dos cidadãos em inatividade, surgiu o benefício contributivo, destinado à formação de renda para o aposentado.

A estrutura previdenciária brasileira é formada por três regimes (figura 1): o Regime Geral de Previdência Social, os Regimes Próprios de Previdência Social dos servidores públicos e o Regime de Previdência Complementar (PINHEIRO, 2010).

Os dois primeiros de regimes são de caráter contributivo e de filiação obrigatória. O Regime Geral, gerido pelo INSS, destina-se a todos os trabalhadores, com exceção dos servidores de entes públicos que tenham constituído seu regime próprio de previdência social.

O terceiro regime, o da previdência complementar, é facultativo e baseado em recursos originários de cada trabalhador durante sua fase laboral que, capitalizados, garantirão a complementação de sua renda na fase de aposentadoria.

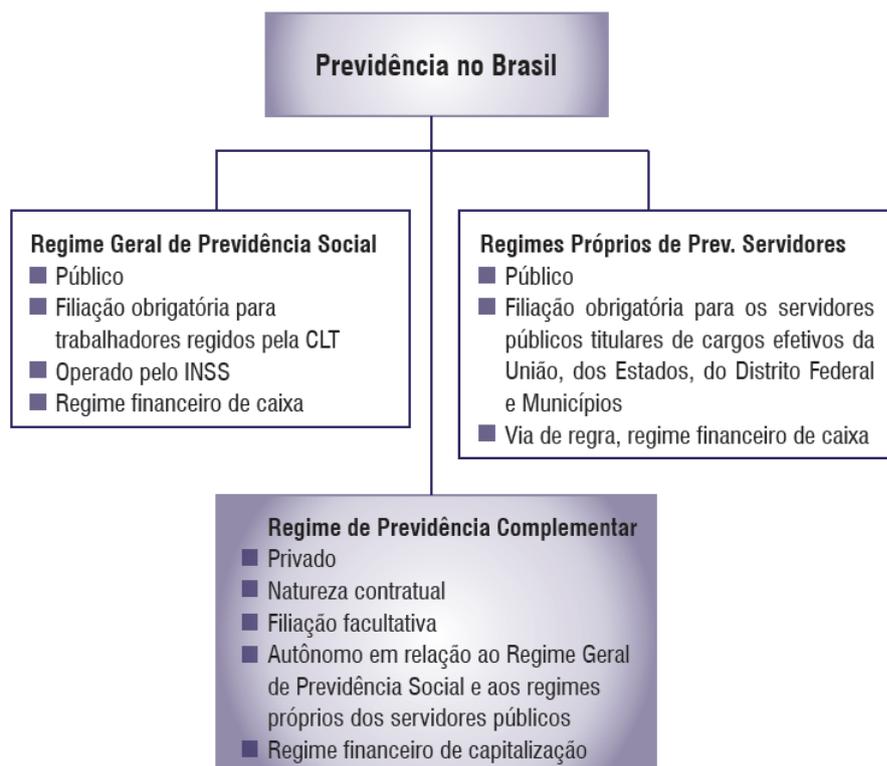


Figura 1 - Estrutura previdenciária brasileira

Fonte: MPS, SPC: 2008

A previdência complementar brasileira pode ser classificada em dois segmentos: previdência aberta e previdência fechada. O primeiro segmento é operado pelas entidades abertas, sociedades anônimas com fins lucrativos, geralmente, seguradoras que oferecem planos individuais e coletivos. O segundo segmento, previdência complementar fechada, abrange os fundos de pensão, que oferecem exclusivamente planos coletivos acessíveis a partir dos vínculos empregatício ou associativo, cuja atuação não visa a lucros. É, portanto, uma previdência complementar baseada nos laços estabelecidos entre membros de um mesmo grupo, sejam empresas, setores econômicos ou ainda grupos associativos.

No ano 2.000 a carteira de investimento em previdência privada aberta era de 16 bilhões, atingindo mais de 200 bilhões até 2011 (FENAPREV, 2011). Segundo informações da Secretaria de Política de Previdência Complementar (2011), a previdência complementar no Brasil atingiu o seu terceiro ciclo, contabilizando um resultado de 2,37 milhões de participantes ativos, com possibilidade de atingir 3,96 milhões de participantes. Este

prognóstico foi baseado no número de pessoas com rendimento superior ao teto do Regime Geral de Previdência. Esses trabalhadores perderão parte de sua renda na aposentadoria e tendem a buscar essa complementação.

3. A PRIMEIRA DECISÃO: PREVIDÊNCIA ABERTA OU FECHADA?

A empresa precisa decidir, inicialmente, pela previdência aberta ou fechada. Essa decisão implica em definir sobre um dos aspectos da modelagem do plano de benefícios que será oferecido aos seus funcionários. Os planos abertos permitem a participação de qualquer pessoa e podem ser individuais ou coletivos. Nos coletivos, a empresa contrata o plano junto a uma instituição financeira, podendo custeá-lo integralmente ou parcialmente.

Os planos fechados são destinados exclusivamente aos empregados de uma só empresa, ou de um grupo de empresas do mesmo empregador como a Previ (fundo de pensão dos funcionários do Banco do Brasil), Funcef (fundo de pensão dos funcionários da Caixa Econômica Federal) e Petros (fundo de pensão dos funcionários da Petrobrás – multipatrocinado). No Brasil, esses planos já contam com mais 2,8 milhões de participantes ativos e assistidos, vinculados aos fundos de pensão, detentores de uma poupança previdenciária de quase R\$ 500 bilhões (SPC, 2011). Trata-se ainda de um número pequeno de pessoas e de recursos, se levado em conta o potencial existente.

O Ministério da Fazenda e o Ministério da Previdência Social vêm dando passos concretos com objetivo de adotar o regime de previdência complementar de regras claras e estáveis, capazes de assegurar aos participantes a transparência, segurança e rentabilidade desejados.

Assim, uma empresa que pretenda oferecer um plano de previdência complementar aos seus colaboradores poderá buscar um produto oferecido pelas seguradoras (EAPC), por meio dos bancos, ou instituir um plano por intermédio de uma entidade de previdência fechada (EFPC).

4. OS PLANOS DE BENEFÍCIOS

As regras que definem os benefícios e relações jurídicas entre os participantes, patrocinadores e a entidade de previdência são delineadas pelo Plano de Benefício. Vale destacar que os planos de benefícios possuem independência patrimonial, contábil e financeira e cada plano possui o seu regulamento, onde constam os direitos e obrigações da entidade, patrocinadores, participantes e assistidos. O regulamento deve apresentar ainda as regras para concessão dos benefícios (programáveis ou de risco), além dos critérios de portabilidade.

Sob a ótica da modelagem clássica existem três modalidades de plano de benefícios: modalidade Benefício Definido (BD) e modalidade de Contribuição Definida (CD), e a modalidade de Contribuição Variável (CV).

O plano BD é aquele cujos benefícios têm os seus valores previamente estabelecidos, sendo o custeio determinado atualmente, de forma a assegurar sua concessão e manutenção (Resolução CGPC, nº 16, de 22/11/05). É um plano que proporciona um benefício de aposentadoria a partir de uma determinada idade, expresso como uma renda vitalícia, igual a um determinado percentual do salário na data de aposentadoria. Esse percentual depende, geralmente, dos anos de participação no plano. O cálculo da renda considera o benefício da Previdência Social (INSS). Em um plano de BD, o patrimônio pertence ao conjunto dos participantes, não sendo alocado a contas individuais.

As principais características dessa modalidade são:

1. Mutualismo: avaliação de riscos em função da coletividade, gerando solidariedade entre os participantes;
2. Conta coletiva: o saldo das contribuições não é individualizado;
3. A contribuição é indefinida e ajustada ao longo do tempo de contribuição, conforme o desempenho financeiro e dos cálculos atuariais;
4. Os benefícios independem das reservas constituídas;
5. O superávit ou déficit do plano é responsabilidade coletiva.

No plano de benefício, de caráter previdenciário na modalidade de CD, os benefícios

programados têm seu valor permanentemente ajustados ao saldo de conta mantido em favor do participante, inclusive na fase de percepção de benefícios, considerando o resultado líquido de sua aplicação, os valores aportados e os benefícios pagos (Resolução CGPC, nº 16, de 22/11/05). Nesse caso, o plano é representado por uma conta individual de cada participante, ficando indefinido o valor do benefício que, no futuro, estará sujeito às oscilações dos mercados financeiros nos seus diferentes segmentos (renda fixa, variável, investimentos imobiliários e outros).

Uma consequência da modalidade CD é a incerteza do período de recebimento dos benefícios programados. No momento de sua aposentadoria, o participante fará a opção de quantidade de parcelas em que deseja receber seu benefício, com base no saldo acumulado em sua conta individual. As principais características dessa modalidade são:

1. Individualista: cada participante tem sua conta previdenciária;
2. Indefinição, durante o período contributivo, do valor do benefício;
3. O benefício será calculado em função das reservas acumuladas;
4. Não há superávits nem déficits: o risco é assumido pelos participantes.

A Contribuição Variável (CV) é um plano para o qual os participantes e a empresa contribuem mensalmente com uma determinada quantia, que é contabilizada em uma conta individual, juntamente com os rendimentos das aplicações financeiras. Alguns planos preveem contribuições regulares extraordinárias da empresa, sem exigir contribuição dos empregados. As contas são investidas a critério dos empregados ou da empresa, dependendo da flexibilidade prevista pelo plano. Nesse caso, o saldo acumulado na data de aposentadoria é transformado em benefícios de renda mensal vitalícia. O valor e o prazo de pagamento das contribuições podem ser definidos previamente e o valor do benefício, pagável de uma única vez ou sob a forma de renda, por ocasião da sobrevivência do participante ao período de diferimento. O benefício é calculado com base no saldo acumulado da respectiva provisão matemática de benefícios a conceder e no fator de cálculo.

Essa modalidade apresenta características de benefício definido (BD) e contribuição

definida (CD), gerando uma grande variedade de modelagens de planos. As modelagens mais comuns assumem a características de CD durante a fase de contribuição e características de BD na fase de benefícios. Isso significa que, geralmente, possuem contas individuais e contribuições claramente estabelecidas na fase laborativa e benefícios vitalícios, calculados com base nos saldos acumulados do plano.

A figura 2 apresenta o fluxo de contribuições e benefícios de um plano de previdência.

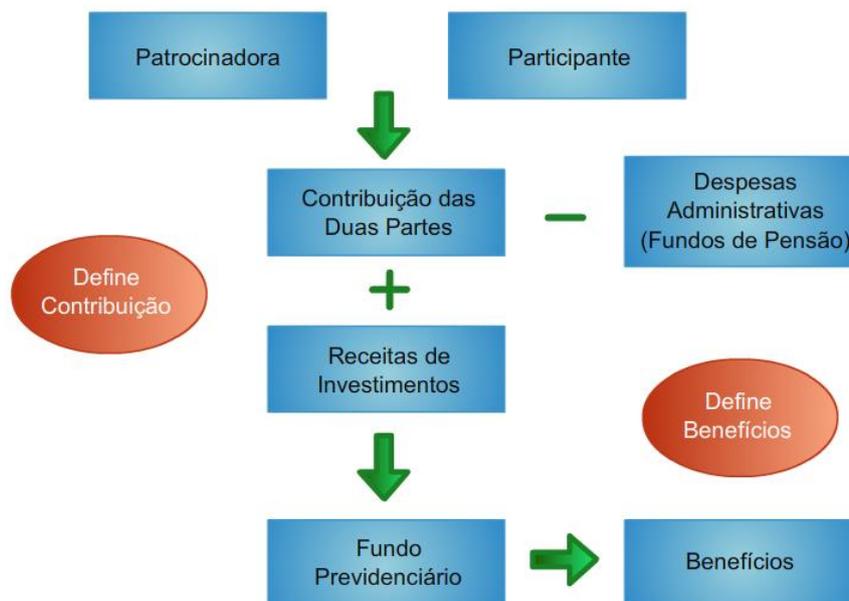


Figura 2 - Fluxo de contribuições e benefícios de um plano de previdência

Fonte: Secretaria de Previdência Complementar (SPC, 2011)

Os produtos oferecidos pelas EAPC (Entidades Abertas de Previdência Complementar) especificados como Contribuição Variável podem ser considerados como Planos de Benefício Híbrido por conjugarem. Esses produtos são criados para conciliar os pontos favoráveis de cada tipo de plano, de forma a reduzir o risco financeiro e manter as características previdenciárias dos planos como: manutenção do poder aquisitivo do participante, permitir a garantia de renda vitalícia, reduzir a insegurança em relação aos eventuais aumentos de contribuição, etc. Seguem alguns produtos:

1. Plano *Target Benefit*: na sua essência, trata-se de um plano CD onde as taxas de

contribuições anuais podem ser definidas periodicamente, de forma que o saldo de conta acumulado venha a ser capaz de produzir um benefício determinado, de acordo com uma fórmula de Benefício Definido. A empresa pode, anualmente, decidir se aumenta ou não a sua contribuição para prover um determinado nível de benefício (*target*).

2. Plano Misto: é composto de 2 planos, sendo um básico BD, complementado por um plano CD.
3. Plano tipo *Floor Benefit*: é, tipicamente, um plano CD, porém, é dada uma garantia mínima de benefício (*floor*). O saldo de conta acumulado na data de aposentadoria é complementado, até que seja suficiente para que a renda mensal atinja um valor mínimo, de acordo com uma fórmula BD.
4. Plano *Cash Balance*: plano CD com retorno dos investimentos predeterminado.
5. Plano *Pension Equity*: é um plano BD, no qual o benefício é definido como um pagamento único e depende do salário final e do tempo de serviço do empregado. A acumulação do benefício é proporcionalmente maior para participantes com mais idade, ou com mais tempo de serviço.

5. A MODELAGEM DE UM PLANO DE PREVIDÊNCIA

Quando uma empresa decide analisar quanto à implantação de um plano de previdência complementar para os seus colaboradores, deverá atentar para vários aspectos, que indicarão, por exemplo, se buscará a parceria com uma entidade aberta ou fechada, conforme mencionado anteriormente.

O quadro 1 indica algumas características sobre as entidades abertas (EAPC) e fechadas (EFPC) de previdência complementar.

Quadro 1 – Características das entidades abertas (EAPC) e fechadas (EFPC) da previdência complementar

Características	Entidades Fechadas de Previdência Complementar	Entidades Abertas de Previdência Complementar
Fiscalização	Ministério da Previdência (SPPC)	Ministério da Fazenda (SUSEP)
Destinação	Grupo de empregados ou associados de entidades de classe	Qualquer empresa ou pessoa física
Planos de Benefícios oferecidos	BD, CD e CV	CD e CV
Risco para a Patrocinadora	Desequilíbrio do plano (dependendo da modelagem) e necessidade de aportar recursos	Eventual desequilíbrio financeiro da entidade (seguradora) e descumprimento do plano.
Risco para os funcionários	Desequilíbrio financeiro da patrocinadora	Desequilíbrio financeiro da Seguradora (EAPC)
Custo	Depende da modelagem	Depende da modelagem

Antes de uma empresa “embarcar em uma aventura previdenciária”, deverá contar com especialistas da área para identificar de forma segura as opções do mercado. Algumas recomendações são importantes para quem pretende buscar um plano previdenciário disponível no mercado, ou modelar um plano específico par seus funcionários:

1. Viabilidade jurídica: é necessário conhecer os dispositivos legais que regem a previdência complementar, as entidades de previdência e os planos oferecidos;
2. Viabilidade Financeira: é imprescindível que a empresa mensure os benefícios e o custo do plano que pretende oferecer aos seus colaboradores. Essa deverá ser a base de negociação com as entidades de previdência;
3. Atratividade: os planos em análise deverão atender aos objetivos e expectativas dos empregados em relação ao custo e aos benefícios futuros.
4. Riscos para a empresa: a análise de risco é fundamental, pois os planos realizados em entidades fechadas exigirão aportes no caso de déficit atuarial, enquanto os planos realizados em entidades abertas poderão oferecer riscos maiores aos colaboradores no período de benefícios.
5. Flexibilidade: é importante avaliar a flexibilidade do plano que o torne atrativo sem inviabilizá-lo devido em relação ao custeio. Quanto mais flexível, melhor

atenderá aos interesses e expectativas dos colaboradores, mas apresentará custo mais elevado.

6. Portabilidade: a empresa deverá analisar com muita cautela as condições de portabilidade, visando a manter a fidelidade do colaborador, mas sem criar uma armadilha que o desmotive.
7. Taxa de Administração, carregamento e tábua biométrica são alguns aspectos adicionais a serem considerados pelas empresas.

De uma forma geral, a decisão da empresa deverá ser baseada nos produtos e condições oferecidas pelas EAPC e pelas EFPC, o que dependerá também de sua condição enquanto patrocinadora, pois o número de funcionários, valores dos planos e disponibilidade para realizar contribuições são fatores fundamentais na modelagem e custo do plano.

No quadro 2 são indicadas as vantagens para a empresa e para o funcionário quanto à modalidade do plano BD (benefício definido) e plano CD (contribuição definida). Sendo que as vantagens de um plano consistem nas desvantagens do outro.

Quadro 2 - As vantagens dos planos BD e CD

Plano	Vantagens a serem consideradas	
	Para a empresa	Para o empregado
BD	<ul style="list-style-type: none"> - Benefício para a empresa quando o retorno do investimento supera o previsto no plano; - Satisfação dos trabalhadores pela garantia do benefício sem aumento das contribuições. 	<ul style="list-style-type: none"> - O valor do benefício é conhecido na adesão; - Benefício relacionado ao salário (mantém o poder aquisitivo); - O risco do plano é garantido pela empresa patrocinadora.
CD	<ul style="list-style-type: none"> - Custo do plano é fixado no início e permanece estável; - Não precisa fazer avaliações atuariais em curtos períodos; - Não precisa fazer aportes de recursos para cobertura de déficits de financiamento do plano. 	<ul style="list-style-type: none"> - Possui conta individual e conhece o saldo previdenciário; - Pode acompanhar as alterações do plano; - Tem o benefício da valorização da carteira de ativos do plano.

Fonte: Adaptado de Assis (2008).

Três variáveis podem ser destacadas em relação à modelagem de um plano de previdência: o retorno nos investimentos, o valor do benefício e o seu custo. O retorno dos investimentos é uma variável que os administradores não têm controle, pois esses investimentos são realizados pela EAPC ou pela EFPC. Com isso, resta tão somente analisar a possibilidade de definir o benefício ou o custeio do plano.

O risco de déficit e a obrigatoriedade de aportes de recursos para manter o equilíbrio do plano BD¹ vêm provocando uma tendência de crescimento da modalidade CD ou CV em detrimento do BD. Na figura 3, é apresentada a evolução dos planos CD (contribuição definida) e CV (contribuição variável).

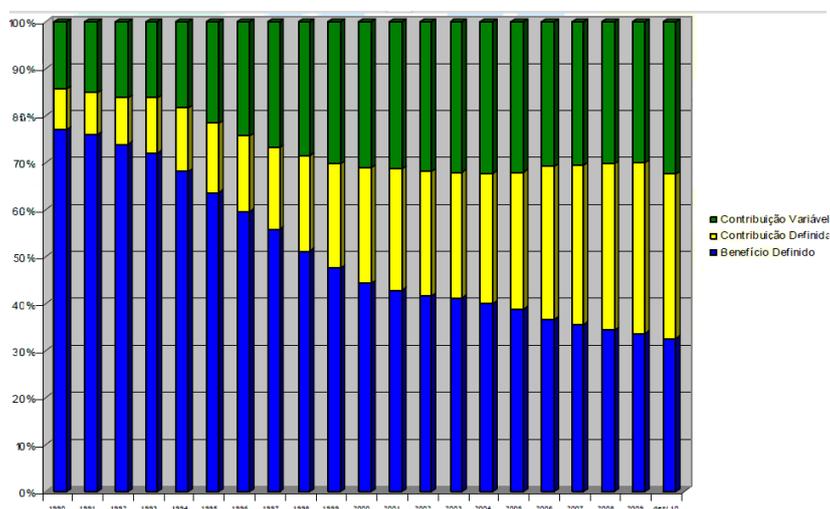


Figura 3 - A evolução dos planos CD e CV

Fonte: MPS, SPC, 2008.

A decisão por um plano CD ou CV permite eliminar riscos em detrimento aos ganhos potenciais de redução de custos, além de impor algumas dificuldades no gerenciamento de força de trabalho. Poderá ocorrer, por exemplo, postergação de aposentadoria causada por baixa *performance* nos investimentos em determinados períodos, discrepância no valor de benefícios para funcionários com o mesmo salário e tempo de serviço, assim como

¹ O caso do déficit de mais de R\$ 2 bilhões do Fundo Petros (o segundo maior fundo de pensão do Brasil) tem sido decisivo para a migração de planos BD para a modalidade CD ou CV.

esgotamento prematuro dos recursos para pagamento de benefícios devido à escolha inadequada da forma de pagamento, entre outros.

No plano de previdência complementar do tipo CD a contribuição é previsível. Ela somente pode ser alterada se os empregados desejarem modificar significativamente a sua contribuição e se a empresa for obrigada a acompanhá-los. Todavia, ela é bastante rígida e, em geral, sem um controle efetivo por parte da empresa, no sentido de poder acelerar, ou retardar contribuições ao plano.

Em contraponto, em um plano de previdência complementar do tipo BD existe uma variedade de métodos (atuariais de financiamento) que permitem à empresa acelerar ou desacelerar contribuições ao plano, ao longo da carreira de seus empregados. Mediante a seleção cuidadosa do método atuarial apropriado e das premissas atuariais, a empresa poderá optar por colocar mais dinheiro no fundo de pensão mais cedo ou mais tarde, durante a carreira do empregado. Esse fato proporciona alguma flexibilidade para as empresas gerenciarem o seu fluxo de caixa, de acordo com as condições econômicas, no decorrer do tempo. Isto, obviamente, exige planejamento cuidadoso.

É importante salientar que, no caso de plano aberto de previdência complementar, o critério de custeio do plano está definido em contrato, bem como as hipóteses técnicas adotadas para o plano. Nesse caso, os riscos relativos às garantias do plano, tanto biométricas como financeiras são de responsabilidade das EAPCs.

Em decorrência da diferença na acumulação do benefício, os planos BD beneficiam mais os empregados de maior idade e que trabalharam durante mais tempo na empresa, enquanto os empregados mais jovens e que mudam mais frequentemente de emprego, terão mais vantagens com um plano CD. Esse é mais um dos fatores que tem impulsionado o crescimento dos planos CD. Afinal, alguém com 25 anos de idade está, realmente, preocupado com o tipo de benefício que irá receber daqui a 35 anos? Provavelmente, apenas os trabalhadores da iniciativa privada com salários superior ao teto da previdência têm essa preocupação, mas nem sempre com essa idade.

Quando os funcionários não têm como meta fazer uma longa carreira na mesma empresa, ou não se preocupam com o rendimento após a aposentadoria, um plano CD fará muito mais sentido, sobretudo se ele puder transferir o saldo para outro plano.

Uma das questões mais importantes a serem respondidas pela empresa ao projetar um plano de previdência complementar têm relação com o grau de responsabilidade que deseja assumir quanto ao futuro dos seus empregados. Outras questões podem ser consideradas:

1. Qual o interesse da empresa em reter seus funcionários (talentos)?
2. Os funcionários possuem educação previdenciária, ou seja, valorizam um plano de previdência mais do que outro benefício como um veículo, por exemplo?
3. O custo do Plano retornará em forma de benefícios e produtividade para a empresa?
4. A empresa é responsável pelo bem estar dos funcionários após o período laboral?

As respostas às questões apresentadas poderão ajudar na decisão de implementar um plano de previdência complementar, assim como direcionar a modelagem do plano, conforme a característica de cada modalidade. Mas independente dessas respostas, a empresa deverá levar em conta que um plano de previdência pode ser uma ótima ferramenta de gestão de pessoas, uma vez que permite:

1. Melhorar as relações com os empregados;
2. Atrair funcionários com melhor qualificação;
3. Melhorar a retenção/ fidelização do empregado;
4. Utilizar os gastos com o plano como salário indireto, reduzindo os encargos sobre a folha de pagamento;
5. Criar uma imagem favorável junto ao público interno e externo.

A gestão do plano previdenciário não se encerra na decisão de sua modelagem, mas representa um ciclo cujo objetivo é o de um aperfeiçoamento contínuo. Desde o alinhamento do plano com os objetivos de negócio, adoção do plano, avaliação e identificação de eventuais desvios, permite à empresa manter o posicionamento do seu plano em termos de estratégia de remuneração, de valorização por parte dos colaboradores e de competitividade no mercado.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A previdência complementar é uma forma eficiente de se assegurar direitos aos associados, proporcionando complemento de aposentadoria e proteção, também à sua família, contra riscos de doença, acidente, morte ou invalidez. As diferentes formas de associação vêm permitindo a ampliação da importância e o crescimento da previdência complementar. As grandes empresas, por exemplo, utilizam a previdência como instrumento de atrair e reter talentos, oferecendo aos seus colaboradores planos previdenciários como salários indiretos. Geralmente, elas oferecem os planos previdenciários aos seus funcionários, contribuindo com uma parte dos valores mensais, formando assim uma importante poupança para os esses funcionários.

O aspecto a ser observado, em contraponto, é que o brasileiro não possui cultura previdenciária, em grande parte decorrente do longo período de inflação, quando os planos previdenciários não sobreviviam. Com isso, muitos funcionários não valorizam esse benefício por terem visão de curto prazo, embora esse aspecto possa ser superado com uma campanha de esclarecimento por parte da empresa.

Talvez esse aspecto cultural seja também responsável pelo crescimento da previdência complementar compatível com o desenvolvimento econômico e com o processo de estabilização da economia, pois é sabido que o potencial de crescimento do patrimônio investido é muito maior.

7. REFERÊNCIAS

ASSIS, F. A.; VICENTE, G. O. **A modelagem de um plano de previdência para os militares do Exército Brasileiro**. Brasília: UCB, 2008.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. São Paulo: Saraiva, 2006.

BRASIL. Constituição (1988). **Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003**.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc41.htm. Acesso em: 15 nov. 2011.

BRASIL. Ministério da Fazenda. Conselho Nacional de Seguros Privados. **Resolução CNSP nº 103, de 9 de janeiro de 2004**. Disponível em: <http://www.susep.gov.br/textos/resol103.htm>. Acesso em: 23

nov. 2011.

BRASIL. Ministério da Fazenda. Conselho Nacional de Seguros Privados. **Resolução CNSP nº 139, de 27 de dezembro de 2005**. Disponível em: <http://www.sindepp-sp.com.br/download/resol139.pdf>. Acesso em: 25 nov. 2011.

BRASIL. Ministério da Fazenda. Conselho Nacional de Seguros Privados. **Resolução 162, de 26 de dezembro de 2006**. Disponível em: <http://www.susep.gov.br/textos/resol162.pdf>. Acesso em: 25 nov. 2011.

BRASIL. Ministério da Fazenda. [Superintendência de Seguros Privados](#). **Circular SUSEP nº 219, de 13 de dezembro de 2002**. Disponível em: <http://www.susep.gov.br/menubiblioteca/biblioteca.asp>. Acesso em: 25 nov. 2011.

BRASIL. Ministério da Fazenda. [Superintendência de Seguros Privados](#). **Circular SUSEP nº 213, de 09 de dezembro de 2002**. Disponível em: <http://www.susep.gov.br/menubiblioteca/biblioteca.asp>. Acesso em: 25 jun. 2008.

BRASIL. Ministério da Fazenda. [Superintendência de Seguros Privados](#). **Circular SUSEP nº 338, de 30 de janeiro de 2007**. Disponível em: <http://www.susep.gov.br/menubiblioteca/biblioteca.asp>. Acesso em: 25 jun. 2011.

BRASIL. Ministério da Fazenda. [Superintendência de Seguros Privados](#). **Circular nº 263, de 2004**. Disponível em: <http://www.susep.gov.br/menubiblioteca/biblioteca.asp>. Acesso em: 25 jun. 2011.

BRASIL. Ministério da Fazenda. [Superintendência de Seguros Privados](#). **Circular nº 272, de 2004**. Disponível em: <http://www.susep.gov.br/menubiblioteca/biblioteca.asp>. Acesso em: 25 jun. 2011.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. Secretário de Previdência Complementar. **Portaria SPC nº 02, de 08 de janeiro de 2004**. Disponível em: http://www.previdenciasocial.gov.br/spc/docs/portaria_spc_328_2006.pdf. Acesso em: 05 jun. 2011.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. Secretário de Previdência Complementar. Conselho de Gestão da Previdência Complementar. **Resolução MPS/CGPC nº 16, de 22 de novembro de 2005**. Publicada no DOU de 07.12.2005. Disponível em: <http://www.abrapp.org.br>. Acesso em: 05 jun. 2011.

COMISSÃO de VALORES MOBILIÁRIOS. **Deliberação CVM nº 371, de 13 de dezembro de 2000**. Disponível em: <http://www.cvm.gov.br/asp/cvmwww/atos/exiato.asp?File=/deli/deli371.htm>. Acesso em: 15 fev. 2008.

CONDE. N. C. **Material didático do curso de previdência complementar**. UCB: Brasília: 2007.

CUNHA JÚNIOR, J. E. **Palestra: Desafios para a previdência complementar do século XXI:**

início de seu 3º Ciclo no Brasil. Secretaria de Políticas de Previdência Complementar. Florianópolis, set. 2011.

FENAPREVI. **Planos de Caráter Previdenciário:** Dados Estatísticos Maio – 2011. Disponível em: www.fenaseg.org.br/services/.../FileDownload.EZTSvc.asp?...

MERCER HUMAN RESOURCE CONSULTING. **Benefit plans around the world:** a guide for multinational employers. Disponível em: <http://www.mercer.com/bpaw?siteLanguage=100>. Acesso em: 20 nov. 2011.

MOURA, R. C. **Os impactos dos planos de contribuição definida: participantes. 2006. 40 f. Trabalho de conclusão de curso** (Especialização em gestão executiva de fundos de pensão) - Centro Universitário do Distrito Federal, Instituto de Cooperação e Assistência Técnica, 2006.

NAJBERG, S.; IKEDA, M. **Previdência no Brasil:** desafios e limites. Disponível em: http://www.bndes.gov.br/conhecimento/livro/eco90_08.pdf. Acesso em: 06 mai. 2011.

PEREIRA JÚNIOR, A. Evolução histórica da Previdência Social e os direitos fundamentais. **Jus Navigandi**, [ano 10](#), [n. 707](#), [jun. 2005](#).

PINHEIRO, R. P. **Aspectos Institucionais da Previdência Complementar Fechada.** Anais do Seminário “A Previdência Complementar Fechada no Brasil: Perspectivas e Aspectos Legais Fundamentais. Foz do Iguaçu, PR, 25 a 28 de outubro de 2010.

COMO CITAR ESTE ARTIGO (ABNT):

ASSIS, F. A.; JACINTO, C. A. Previdência complementar: o que as empresas precisam saber sobre os planos previdenciários. **Visão Crítica (NUPAD)**, vol. 2, n. 1, 2011.