

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

PATRICIO QUEIROZ DA SILVA

**PREVIDÊNCIA PRIVADA BRASILEIRA: FUNCIONAMENTO
DAS ENTIDADES ABERTAS DE PREVIDÊNCIA PRIVADA
(EAPPs)**

FLORIANÓPOLIS, 2004

PATRICIO QUEIROZ DA SILVA

**PREVIDÊNCIA PRIVADA BRASILEIRA: FUNCIONAMENTO
DAS ENTIDADES ABERTAS DE PREVIDÊNCIA PRIVADA
(EAPPs)**

Monografia apresentada para a obtenção do
título de Bacharel em Ciências Contábeis pela
Universidade Federal de Santa Catarina

Orientadora: Prof^ª Bernadete Limongi, Dra.

FLORIANÓPOLIS, 2004

PATRICIO QUEIROZ DA SILVA

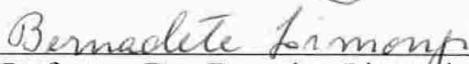
PREVIDÊNCIA PRIVADA

Esta monografia foi apresentada como trabalho de conclusão do Curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Santa Catarina, obtendo nota média de 9,5, atribuída pela banca constituída pela orientadora e membros abaixo.

15 de dezembro de 2004



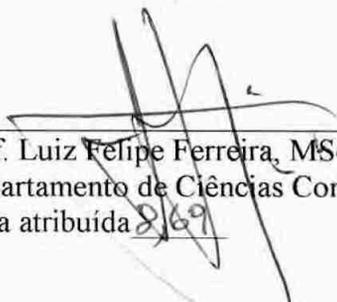
Professor Luiz Felipe Ferreira, Msc.
Coordenador de Monografias do Departamento de Ciências Contábeis da
Universidade Federal de Santa Catarina.



Professora Dra. Bernadete Limongi, Orientadora.
Departamento de Ciências Contábeis, UFSC.
Nota atribuída 10,0



Professor Dr. Altair Borgert.
Departamento de Ciências Contábeis, UFSC.
Nota atribuída 9,6



Prof. Luiz Felipe Ferreira, MSc.
Departamento de Ciências Contábeis, UFSC.
Nota atribuída 8,69

Florianópolis, 2004.

DEDICO ESTE TRABALHO...

Com CARINHO

à Kellen, pedaço de mim...

ao Alex Davis, fruto do nosso amor...

O que sou devo a vocês, razões da minha vida.

Não existe palavra que exprima o que sinto por vocês.

AGRADECIMENTOS

Uma nova etapa da minha vida está sendo alcançada.

Por isso, àqueles que participaram desta conquista, dispenso o mais nobre sentimento de gratidão...

À Kellen e ao Alex Davis, razões da minha vida, pelo amor, amizade, carinho e compreensão que me dedicam.

Aos meus amados pais, que sempre estão comigo, me ajudando com o que de melhor dispõem.

Aos meus professores, queridos mestres, que me incentivam a buscar conhecimento para decifrar os mistérios do saber.

Aos meus amigos e colegas, especiais coadjuvantes, que ratificam a máxima de que “a união faz a força”.

E, acima de tudo, a DEUS, que me ensina que “se crês, tudo podes” (Marcos, 9,23).

*“Uma velhice sem recursos.
Esta certamente é a maior desgraça na vida de um homem.”*

*Diógenes
Filósofo grego.*

RESUMO

SILVA, Patricio Queiroz da. **Previdência Privada Brasileira: Funcionamento das Entidades Abertas de Previdência Privada**. 2004. 75 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Monografia) – Curso de Ciências Contábeis, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2004.

A Previdência Social do Brasil há tempos sofre com uma aguda crise financeira provocada por problemas na arrecadação dos recursos que serão utilizados no pagamento de aposentadorias e benefícios aos seus segurados. Além disso, sabe-se que os trabalhadores, mesmo contribuindo compulsoriamente para o Sistema Oficial de Previdência, não receberão no futuro os mesmos rendimentos que recebem hoje, já que existe um teto máximo imposto pela previdência pública, tanto para a contribuição quanto para o pagamento de benefícios. Esta realidade fez surgir a Previdência Privada, como forma de garantir aos trabalhadores a própria segurança e a de seus dependentes, no que diz respeito a uma aposentadoria satisfatória que lhes garanta um padrão de vida digno. Com isso, os planos de previdência privada constituem-se numa alternativa de complementação da aposentadoria oferecida pelo sistema público. Desta forma, as Entidades Abertas de Previdência Privada (EAPPs) oferecem planos diversificados para quem quer complementar a aposentadoria pela Previdência Social. Existem variados tipos de planos aposentadoria complementar, destacando-se o Plano Gerador de Benefícios Livres (PGBL) e o Vida Gerador de Benefícios Livres (VGBL), que podem ser adequados às necessidades dos indivíduos que querem adquirir um plano de previdência privada. Contudo, além dos aspectos operacionais das EAPPs, é importante conhecer os principais demonstrativos contábeis que devem ser elaborados por tais entidades para evidenciar como estão sendo administrados os fundos previdenciários dos seus participantes, como o Balanço Patrimonial, a Demonstração do Resultado do Exercício e a Demonstração do Fluxo Financeiro.

Palavras chave: previdência privada, previdência complementar e aposentadoria.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

	Pág.
Gráfico 1 Composição da Carteira de Investimentos em Previdência Privada	56
Gráfico 2 Receita de Planos Previdenciários	58
Gráfico 3 Carteira de Investimentos em Planos Previdenciários	59
Gráfico 4 Reservas Técnicas das EAPPs	60
Gráfico 5 Recursos Administrados pelas EAPPs	61
Quadro 1 Exemplo de Balanço Patrimonial de uma EAPP	67
Quadro 2 Exemplo de Demonstração do Resultado do Exercício de uma EAPP	68
Quadro 3 Exemplo de Demonstração do Fluxo Financeiro de uma EAPP	69

LISTA DE TABELAS

	Pág.	
Tabela 1	Sistema Legal de Previdência Privada no Brasil	27
Tabela 2	Ganho com redução no IR pelo Investimento em Previdência Privada	37
Tabela 3	Comparação entre PGBL e VGBL	49
Tabela 4	Exemplo de ganho com o investimento em Previdência Privada	55
Tabela 5	Composição da carteira de investimentos em Previdência Privada no Brasil	57
Tabela 6	<i>Evolução dos recursos administrados pelas EAPPs</i>	57
Tabela 7	Composição dos Programas Previdenciários das EAPPs	63
Tabela 8	Grupos de Contas do Ativo das EAPPs	63
Tabela 9	Grupos de Contas do Passivo das EAPPs	64
Tabela 10	Estrutura da DRE das EAPPs	65

LISTA DE ABREVIATURAS

- ABRAPP – Associação Brasileira de Previdência Privada
- ANAPP – Associação Nacional de Previdência Privada
- ANCEP – Associação Nacional dos Contabilistas de Entidades de Previdência
- CNSP – Conselho Nacional de Seguros Privados
- CPC – Conselho de Previdência Complementar
- EAPP – Entidade Aberta de Previdência Privada
- EFPP – Entidade Fechada de Previdência Privada
- FAPI – Fundo de Aposentadoria Programada Individual
- FIFE - Fundo de Investimento Financeiro Exclusivo
- PAGP – Plano com Atualização Garantida e Performance
- PGBL – Plano Gerador de Benefícios Livres
- PRGP – Plano com Remuneração Garantida e Performance
- SNSP – Sistema Nacional de Seguros Privados
- SPC – Secretaria de Previdência Complementar
- SUSEP – Superintendência de Seguros Privados
- VGBL – Vida Gerador de Benefícios Livres

SUMÁRIO

Resumo.....	06
Lista de ilustrações.....	07
Lista de tabelas.....	08
Lista de abreviaturas.....	09
1 INTRODUÇÃO.....	12
1.1 Tema.....	13
1.2 Problema.....	13
1.3 Objetivos.....	14
1.3.1 Objetivo Geral.....	14
1.3.2 Objetivos Específicos.....	14
1.4 Justificativa.....	15
1.5 Metodologia.....	16
1.6 Delimitação do Tema e Limitações da Pesquisa.....	18
2 FUNCIONAMENTO DA PREVIDÊNCIA PRIVADA BRASILEIRA.....	20
2.1 Sistematização da Previdência Privada Brasileira.....	23
2.2 Órgãos Normativos e Executivos.....	27
2.2.1 Conselho Nacional de Seguros Privados (CNSP).....	27
2.2.2 Superintendência de Seguros Privados (SUSEP).....	29
2.2.3 Associação Nacional de Previdência Privada (ANAPP).....	31
2.3 Funcionamento das Entidades Abertas de Previdência Privada.....	32
2.3.1 Participantes.....	34
2.3.2 Limites Técnico-operacionais.....	35
2.3.3 Benefícios Fiscais.....	36
2.3.4 Pecúlio.....	38
2.3.5 Pensão.....	39
2.3.6 Renda.....	40
2.3.7 Resgates.....	40
2.3.8 Taxas de Administração e de Carregamento.....	41
2.3.9 Planos de Previdência Privada.....	42

a) Plano de Benefício Definido	43
b) Plano de Contribuição Definida.....	43
c) Fundo de Aposentadoria Programada Individual	45
d) Plano Gerador de Benefícios Livres	47
e) Vida Gerador de Benefícios Livres.....	48
f) Plano de Aplicação Garantida e Performance e Plano de Rentabilidade Garantida e Performance.....	50
2.3.10 Regimes Financeiros	51
a) Regime Financeiro de Repartição Simples	51
b) Regime Financeiro de Repartição de Capitais de Cobertura.....	52
c) Regime Financeiro de Capitalização.....	53
2.4 Mercado de Previdência Complementar no Brasil	55
3 DEMONSTRAÇÕES FINANCEIRAS.....	62
3.1 Balanço Patrimonial.....	63
3.2 Demonstração do Resultado do Exercício	65
3.3 Demonstração do Fluxo Financeiro.....	66
4 CONCLUSÃO E SUGESTÕES.....	70
REFERÊNCIAS.....	73

1 INTRODUÇÃO

A busca pela estabilidade e pela segurança sempre se fez presente na história da humanidade. Desde os tempos mais remotos, o homem procura formas de manter um padrão de subsistência que lhe assegure o bem-estar próprio e de seus descendentes.

Atualmente, este aspecto tem alcançado importância significativa, uma vez que a preocupação com o futuro faz com que os indivíduos procurem hoje garantir os recursos que lhes assegurem o reconhecido direito a um padrão de vida satisfatório na velhice.

Neste contexto, desenvolveram-se os sistemas de previdência privada, com a instituição de planos de aposentadoria complementar capazes de dar aos indivíduos o suporte necessário para que estes construam uma aposentadoria de acordo com padrões salariais que lhes garantam a satisfação das suas necessidades e de seus dependentes.

Com isso, mediante um sistema de contribuição programada, a previdência privada cria condições para que se possa complementar a aposentadoria pelo sistema oficial que, na maioria das vezes, não é capaz de oferecer o mesmo padrão de vida que ele tinha quando em atividade.

Porém, tão importante quando uma aposentadoria digna é conhecer os mecanismos que fazem o sistema de previdência complementar funcionar. Isso engloba noções sobre como está estruturada a previdência privada no Brasil, quais os planos disponíveis no mercado, como são administrados os recursos previdenciários pelas entidades gestoras e, isso tudo, sem deixar de contemplar os aspectos contábeis que envolvem todo o sistema.

Assim, o assunto que norteia este trabalho monográfico é uma análise do funcionamento e da estrutura da previdência privada brasileira.

1.1 Tema

Tendo em vista a importância de uma aposentadoria digna, com rendimentos que satisfaçam as necessidades dos indivíduos na velhice, e do importante papel dos planos de previdência privada em complementar a aposentadoria oficial, o presente trabalho monográfico volta-se para uma análise do funcionamento das Entidades Abertas de Previdência Privada (EAPPs), contemplando seus aspectos operacional e contábil.

1.2 Problema

Sabe-se que, atualmente, o sistema oficial de aposentadoria passa por dificuldades financeiras, já que as contribuições dos trabalhadores ativos não são suficientes para cobrir os pagamentos feitos aos aposentados que já recebem benefícios. Devido a tal fato, a previdência privada está alcançando notável crescimento, visto atuar como complemento à aposentadoria oficial, garantindo que os indivíduos tenham rendimentos satisfatórios quando cessam sua atividade profissional e passam a receber pelo sistema público.

Com isso, cabe o questionamento acerca dos aspectos inerentes ao funcionamento das EAPPs, relacionados aos participantes, aos tipos de planos e de benefícios, à administração dos fundos previdenciários, aos órgãos normativos e executivos e, também, aos aspectos contábeis que regulam a atividade dessas entidades.

Assim, a problematização deste trabalho monográfico tem por pergunta de pesquisa: como funcionam as Entidades Abertas de Previdência Privada ao oferecer planos de previdência complementar, contemplando seus aspectos operacional e contábil (demonstrativos financeiros)?

1.3 Objetivos

A organização e o desenvolvimento deste trabalho monográfico dependem dos objetivos previamente traçados. Desta forma, são elencados a seguir o objetivo geral e os objetivos específicos para sua consecução.

1.3.1 Objetivo Geral

O objetivo geral deste trabalho monográfico é fazer um levantamento acerca do funcionamento das Entidades Abertas de Previdência Privada (EAPPs), na sua atividade de oferecer planos de previdência complementar, abrangendo os aspectos operacionais e os demonstrativos contábeis.

1.3.2 Objetivos Específicos

Para que seja contemplado o tema proposto e alcançado o objetivo geral, seguem abaixo os objetivos específicos deste trabalho monográfico:

- a) descrever o surgimento da previdência privada no Brasil;
- b) apresentar como está sistematizada a previdência privada brasileira;
- c) listar os órgãos normativos e executivos das Entidades Abertas de Previdência Privada;
- d) descrever as principais modalidades de planos previdenciários e suas características;

- e) descrever o funcionamento das Entidades Abertas de Previdência Privada;
- f) fazer um levantamento dos principais demonstrativos contábeis que devem ser divulgados pelas Entidades Abertas de Previdência Privada.

1.4 Justificativa

A previdência social enfrenta, há tempos, problemas financeiros para garantir o pagamento de uma aposentadoria equivalente às contribuições compulsórias feitas pelos trabalhadores durante praticamente toda a sua vida profissional.

A dificuldade surgiu a partir do momento em que as contribuições dos trabalhadores que ainda estão em atividade mostraram-se insuficientes para suprir o pagamento dos benefícios dos que já estão aposentados. Muito se falou nos meandros governamentais acerca da reforma previdenciária, que deverá resolver alguns dos problemas da previdência social no Brasil. Contudo, a previdência privada surge como forma de dar aos trabalhadores uma opção de manter, depois de aposentados, a qualidade de vida que têm quando ainda estão trabalhando e contribuindo para a previdência oficial.

Sabe-se que os trabalhadores, ao se aposentarem pelo sistema oficial, certamente não terão um benefício compatível com o padrão de vida a que estão habituados, uma vez que existe um teto máximo de contribuição e recebimento a ser respeitado. Assim sendo, as entidades de previdência privada oferecem a oportunidade aos trabalhadores de, mediante uma contribuição programada, complementar a aposentadoria oficial, mantendo um nível salarial satisfatório quando encerrarem suas atividades profissionais.

Diante disso, as entidades de previdência privada complementar estão alcançando considerável nível de desenvolvimento. A gestão dos fundos previdenciários exige que as

entidades conduzam suas atividades de forma transparente, flexível e segura, objetivando fazer com que tais fundos rendam os recursos necessários à garantia do pagamento de todos os benefícios previstos nos planos adquiridos pelos participantes. Esta atividade de gestão deve abranger todo o processo previdenciário, indo desde a captação dos recursos até o pagamento dos benefícios aos participantes.

O assunto ganha significativa importância quando se leva em consideração o fato das Ciências Contábeis contemplarem as áreas do conhecimento relacionadas ao funcionamento das entidades e sua evolução patrimonial promovida pelas mutações quantitativas e qualitativas resultantes do desempenho das suas atividades.

1.5 Metodologia

Na busca por respostas para os mais variados fenômenos que compõem sua existência, o homem cria metodologias específicas para sustentar suas pesquisas e, com isso, desenvolver o conhecimento humano. Para tanto, utiliza um ingrediente onipresente que transforma praticamente tudo em objeto de pesquisa, o método científico.

Lakatos e Marconi (1986, p. 23) conceituam ciência como sendo “uma sistematização de conhecimentos, um conjunto de proposições logicamente correlacionadas sobre o comportamento de certos fenômenos que se pretende estudar”. Assim, pode-se classificar a Contabilidade como ciência social, uma vez que esta se fundamenta em sistematização e acumulação de conhecimentos tendo por objeto de investigação o patrimônio e suas mutações.

O conhecimento científico evolui à medida que aumenta a necessidade de se alcançar explicação plausível para os acontecimentos e fenômenos que o homem percebe e analisa. Neste contexto, cabe destacar que inerente à ciência está a pesquisa, definida por Gil (1991, p.

19) como sendo “o procedimento racional e sistemático que tem como objetivo proporcionar respostas aos problemas que são propostos”. Logo, a pesquisa é a base para a investigação e interpretação do fenômeno que se pretende estudar.

Assim, a sistematização da pesquisa, através da análise e interpretação dos dados coletados, gera um trabalho científico que, por sua vez, pode ser consolidado numa monografia.

Beuren et al. (2003, p.40) trazem como definição de monografia “um trabalho acadêmico que objetiva a reflexão sobre um tema ou problema específico e que resulta de um procedimento de investigação sistemática”.

Para que o estudo proposto tenha êxito, é necessário o delineamento adequado do tema, a fim de obter respostas claras e concisas para o problema apresentado. Neste sentido, Beuren et al (2003, p. 77) afirmam que “o delineamento da pesquisa implica a escolha de um plano para conduzir a investigação”. Daí a importância em se delinear a pesquisa, para que os objetivos traçados sejam eficientemente alcançados.

Dentre as diversas modalidades de pesquisa, este trabalho monográfico, quanto ao objetivo, visa fazer uma pesquisa descritiva acerca do funcionamento das Entidades Abertas de Previdência Privada (EAPPs).

Andrade, apud Beuren et al (2003, p. 80), destaca que “a pesquisa descritiva preocupa-se em observar os fatos, analisá-los, classificá-los e interpretá-los, e o pesquisador não interfere neles”. Gil (1991, p. 46) destaca que “as pesquisa descritivas têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis”. Deste modo, o assunto é estudado, discutido e não é manipulado pelo pesquisador.

Na pesquisa científica o estudo deve ser conduzido segundo um procedimento técnico que vai determinar como os dados serão levantados e analisados. Neste sentido, será realizada

uma pesquisa bibliográfica para a consecução do presente trabalho, visando o alcance dos objetivos propostos.

Gil (1991, p. 48) afirma que “a pesquisa bibliográfica é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos”. A pesquisa bibliográfica está praticamente sempre presente na Contabilidade, por ser o principal meio de pesquisa para a realização dos mais diversos trabalhos científicos.

Quanto à abordagem do problema proposto, este trabalho monográfico é qualitativo, uma vez que pretende descrever como funcionam as Entidades Abertas de Previdência Privada.

Beuren et al (2003, p. 92) afirmam que:

na pesquisa qualitativa concebem-se análises mais profundas em relação ao fenômeno que está sendo estudado. A abordagem qualitativa visa destacar características não observadas por meio de um estudo quantitativo, haja vista a superficialidade deste último.

Desta forma, o presente trabalho monográfico fica caracterizado como uma pesquisa bibliográfica descritiva, que tem o objetivo de analisar qualitativamente o funcionamento das Entidades Abertas de Previdência Privada.

1.6 Delimitação do Tema e Limitações da Pesquisa

Para que o objetivo geral e os objetivos específicos sejam alcançados de uma forma objetiva, são necessárias tanto a correta delimitação do tema proposto quanto a determinação das limitações da pesquisa.

Assim sendo, o presente trabalho monográfico visa, restritamente, analisar o funcionamento das Entidades Abertas de Previdência Privada, contemplando seus aspectos operacionais contábeis.

Desta forma, o campo de pesquisa fica limitado ao segmento aberto de previdência privada no Brasil. Esta limitação torna-se necessária haja vista a amplitude normativa que regula o mercado previdenciário brasileiro. Destarte, será contemplada apenas a legislação básica do sistema, englobando somente os dispositivos legais que versam acerca da operação e contabilidade das EAPPs, sem abordagem das normas que regulam detalhes técnicos.

No tocante à parte operacional, serão abordados aspectos que versam acerca da atividade das EAPPs, abrangendo os órgãos normativos e executivos, os tipos de planos e benefícios disponíveis, as modalidades de aplicação dos fundos previdenciários e as principais características do segmento aberto de previdência privada.

Em relação à parte contábil, objetivando dar foco ao trabalho monográfico, serão contemplados os principais demonstrativos contábeis que devem ser elaborados pelas EAPPs, sua estrutura e funcionamento, sem abordagem minuciosa de particularidades contábeis como planificação contábil, contabilização, escrituração e lançamentos.

Tal limitação se justifica pelo fato do objetivo do trabalho monográfico ser abordar o funcionamento das EAPPs, abrangendo a atividade de oferecer planos de previdência complementar, de administrar os fundos previdenciários e de evidenciar como estão sendo geridos tais recursos para que estes rendam os benefícios contratados pelos participantes quando da sua opção por um plano de previdência privada.

2 FUNCIONAMENTO DA PREVIDÊNCIA PRIVADA BRASILEIRA

Conforme já enfatizado, a origem da previdência privada está relacionada à necessidade dos indivíduos de receber proteção quando, nas mais variadas situações, precisam de assistência. Neste sentido, Póvoas (1990) afirma que a instituição da previdência privada nasceu para satisfazer as necessidades previdenciárias sentidas pela população ativa, que a instituição da seguridade social não satisfaz.

Desta forma, tal necessidade reflete a incerteza e a insegurança quanto ao futuro, quando chega o período da aposentadoria e o trabalhador, boa parte das vezes, não sabe se terá condições de prover com dignidade as necessidades de subsistência de sua família e seus dependentes.

Balera (1998, p. 284, apud Weintraub, 2003, p. 28) cita o artigo XXV da Declaração Universal dos Direitos Humanos, ao analisar a função da previdência privada de satisfazer uma das necessidades humanas:

Art. XXV – Todo homem tem direito a um padrão de vida capaz de assegurar a si e sua família saúde e bem-estar, inclusive alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos, serviços sociais indispensáveis e direito à segurança em caso de desemprego, doença, invalidez, viuvez, velhice ou outros casos de perda dos meios de subsistência em circunstâncias fora de seu controle.

Com isso, depreende-se que o trabalhador hoje precisa se valer de certa precaução em relação à sua aposentadoria, visando ter um padrão de vida satisfatório quando entrar na inatividade. Destarte, precisa também estar prevenido no caso de morte ou invalidez que o incapacite para o trabalho. Tal aspecto é corroborado por Póvoas (1990, p. 25) quando afirma que:

tem sido significativo o desenvolvimento da instituição da previdência privada no Brasil, produto da consciência que, dia a dia, novos trabalhadores vão tendo da necessidade de preservarem seu bem-estar, conquistando os meios para, na sua dignidade de homens, ocorrerem aos estados de necessidade que a vida, acidental ou naturalmente, lhes reserva.

E assim, neste contexto, desenvolveu-se a previdência complementar, como forma de dar assistência e segurança aos seus beneficiários e dependentes, procurando promover, com isso, o bem-estar dos indivíduos.

Inicialmente, esta preocupação com o atendimento previdenciário à população foi do Governo, que desenvolveu um sistema público para amparar e assistir os trabalhadores.

Porém, com o passar dos anos, o que se observou foi a incapacidade deste sistema em conceder todos os benefícios necessários ao bem-estar dos seus beneficiários, conforme coloca Jardim (2002, p. 10) quando afirma que:

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

Isso faz com que os trabalhadores, percebendo os problemas com a previdência social e sentindo a incapacidade desta em lhes oferecer uma aposentadoria segura, comecem a optar por planos de previdência privada, visando complementar a aposentadoria oficial.

E é desta forma que a previdência complementar iniciou seu desenvolvimento, dando condições aos trabalhadores de planejarem sua aposentadoria através da programação de quanto querem receber quando entrarem na inatividade.

Para a Associação Nacional de Previdência Privada - ANAPP (www.anapp.com.br):

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

Esses fundos foram os embriões dos chamados Fundos de Pensão, e se constituíram em uma verdadeira opção de Previdência Privada para os trabalhadores dessas empresas que, desde aquela época, já pensavam em complementar sua aposentadoria para que tivessem recursos suficientes para manter seu padrão de vida na inatividade.

A previdência privada e a previdência social têm objetivos em comum, mas diferem em aspectos importantes. Neste sentido, Melchiades (2002, p. 5) afirma que:

a previdência social e a previdência privada têm os mesmos fins, mas diferem em aspectos importantes quanto aos objetivos e quanto ao funcionamento. Assim, enquanto a previdência social tem como objetivo básico garantir o mínimo necessário ao trabalhador, a previdência privada destina-se a complementar ou suplementar os benefícios da previdência oficial.

Desta forma, é fundamental entender que a previdência social é de caráter público e obrigatório, mediante contribuição compulsória das empresas e dos trabalhadores dos setores público e privado. Já a previdência complementar é de caráter privado, opcional e voluntário, na qual cada participante define o tipo e a forma de contribuição para o seu plano de aposentadoria.

Assim, para Melchiades (2002, p. 6), “a previdência complementar é uma instituição paralela à previdência social, que visa o acúmulo de recursos, durante determinado período de tempo, que serão transformados em renda quando o trabalhador decidir se aposentar”.

Como aqui foi observado, a previdência social não é suficiente para dar a segurança que o trabalhador espera na inatividade, pois são conhecidas as dificuldades que o Estado enfrenta para administrar os recursos cada vez mais escassos, além dos crescentes encargos do sistema.

Com isso, é fundamental que o trabalhador se prepare para o futuro com um plano de previdência complementar à previdência social, para que tenha o mesmo nível de renda a que está acostumado enquanto desempenha as suas atividades profissionais.

2.1 Sistematização da Previdência Privada Brasileira

A previdência privada foi legalmente instituída pela Lei nº 6.435, de 15 de julho de 1977, e regulamentada pelos Decretos nº 81.402 (previdência privada aberta) e 81.240 (previdência privada fechada).

Riqueira (2002) afirma que tal legislação definiu basicamente as Entidades Fechadas e Abertas como veículos para a implantação de planos previdenciários, sendo que o objetivo principal do seu funcionamento é administrar planos de benefícios suplementares aos da previdência social.

Contudo, Weintraub (2003) salienta que a Lei Complementar nº 109, de 29 de maio de 2001, revogou a Lei nº 6.435/77 e trouxe uma nova regulamentação para a atividade das entidades abertas e fechadas de previdência privada no Brasil, resultando em significativas mudanças no contexto previdenciário privado brasileiro, especialmente no que diz respeito à transparência, à flexibilidade e à segurança dos planos de previdência privada administrados tanto pelas entidades fechadas quanto pelas abertas.

As Entidades Fechadas de Previdência Privada (EFPPs) são assim conhecidas por administrarem os chamados Fundos de Pensão, formados exclusivamente por funcionários de empresas privadas, funcionários e servidores públicos e associados ou membros de pessoas jurídicas de caráter profissional, não aceitando o ingresso de participantes externos.

Melchiades (2002) afirma que tais entidades são criadas com a finalidade de oferecer planos de benefícios previdenciários de contribuição definida, geralmente aposentadorias por tempo de serviço e pensões por invalidez ou morte, e muitas vezes se limitam somente à atividade de arrecadar recursos e administrá-los visando garantir aos seus participantes os benefícios contratados. São conhecidas como patrocinadoras dos planos de benefícios.

As entidades fechadas organizam-se sob a forma de sociedades civis ou fundações sem fins lucrativos. Weintraub (2003) afirma que uma característica importante é a paridade nas contribuições, já que a quantia depositada todos os meses pelos trabalhadores participantes do fundo são complementadas pela empresa patrocinadora. Além disso, os planos são individuais e pouco flexíveis, oferecendo os benefícios básicos de aposentadoria, por idade ou por tempo de serviço, e pensão por morte ou invalidez.

As Entidades Abertas de Previdência Privada (EAPPs) são assim definidas por aceitarem a inscrição de qualquer participante interessado em adquirir um plano de previdência privada com o objetivo de complementar a aposentadoria oficial, não necessitando ter qualquer vínculo com a entidade.

Destarte, o sistema aberto de previdência privada abrange entidades constituídas sob a forma de sociedades anônimas com fins lucrativos e sociedades seguradoras autorizadas a comercializar planos previdenciários, conforme o que reza o art. 36 da Lei Complementar 109/01:

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

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

Melchiades (2002) assevera que tais entidades possuem uma variedade maior de planos previdenciários, contemplando benefícios, como renda, pecúlio e pensão, que vão além dos planos oferecidos pelas entidades fechadas. Mostra ainda que os participantes que têm planos de previdência complementar pelas entidades fechadas podem também adquirir os planos oferecidos pelas entidades abertas. Isto porque, por serem acessíveis a qualquer pessoa, os planos previdenciários oferecidos pelas EAPPs não exigem nenhum vínculo entre o participante e a entidade.

As EAPPs oferecem dois tipos básicos de planos, os individuais e os coletivos. Quanto a esse aspecto, Weintraub (2003, p. 34) diz que:

os planos de benefícios instituídos por entidades abertas se dividem em:
a) Individuais: quando acessíveis a quaisquer pessoas; b) Coletivos: quando tenham por objetivo garantir benefícios previdenciários a pessoas físicas vinculadas, direta ou indiretamente, a uma pessoa jurídica contratante.

Essa divisão explica a diversidade de planos previdenciários desenhados pelas EAPPs com o objetivo de oferecer cobertura a todos os possíveis participantes interessados em contribuir para um plano de aposentadoria complementar. Isto porque, de acordo com a ANAPP (www.anapp.com.br), existe atualmente no mercado brasileiro uma grande variedade de consumidores dos produtos de previdência complementar, que esperam que sejam desenhados planos previdenciários de acordo com as suas necessidades.

Diante disso, verifica-se um considerável crescimento na procura por planos oferecidos pelas EAPPs, pois, segundo Norman Filho (2003, p. 2),

os planos oferecidos pelas empresas de previdência privada aberta permitem total flexibilidade quanto à idade para adesão ao plano e para a aposentadoria dos participantes, assim como quanto aos valores e periodicidade das contribuições. Também podem ser agregados a estes planos coberturas de risco, tais como pecúlio, renda por invalidez e renda de pensão.

Assim, por oferecerem um leque maior de modalidades de planos previdenciários, as EAPPs estão em pleno crescimento. De acordo a ANAPP (www.anapp.com.br), o segmento aberto de previdência complementar vem registrando considerável crescimento no Brasil, pois, em um público potencial de 20 milhões de brasileiros, estima-se que pouco mais de quatro milhões tenham algum tipo de plano de previdência complementar aberta. Esses dados, segundo a mesma instituição, projetam um crescimento de cerca de 30% ao ano para o setor nos próximos dez anos.

Contudo, tão importante quanto conhecer a organização do mercado previdenciário brasileiro é identificar as relações existentes entre os segmentos ligados ao funcionamento das EAPPS. Nesse sentido, a ANAPP (www.anapp.com.br) coloca que:

a previdência privada, como alternativa imprescindível, deve ser conhecida e bem entendida por aqueles que, direta ou indiretamente estão envolvidos: os empregados, os empregadores e o Governo. Esta sinergia é importante, já que beneficia a todos:

a) para os empregados - é uma alternativa de poupança programada, geradora de recursos para usufruto de benefícios quando da inatividade, objetivando a manutenção do status salarial e, por conseguinte, a mesma qualidade de vida desfrutada quando do período laborativo;

b) para os empregadores - é uma importante ferramenta de recursos humanos, pois lhes dá condição para estabilização dos seus quadros funcionais, mantendo o bem estar no presente e a segurança para o futuro dos empregados, o que lhes dará certamente como retorno maiores e melhores níveis de produção, além de importante mecanismo alavancador da economia interna da empresa;

c) para o Governo - é a certeza de carrear poupança estável e de longo prazo, que inevitavelmente dinamizará a economia do país, sendo uma das poucas alternativas de atividade econômica que poderá gerar benefícios para todos, mediante significativo e rápido incremento da sua participação no Produto Interno Bruto.

Pelo exposto, verifica-se o quão é importante a previdência privada para os indivíduos que querem, além de complementar a aposentadoria oferecida pelo sistema oficial, contratar benefícios que lhes garantam assistência se por algum acidente ficarem, parcial ou totalmente, incapacitados para o trabalho.

Quanto a isso, Póvoas (2000) defende a integração dos sistemas social e supletivo, para que o trabalhador possa complementar a previdência social caso esta seja insuficiente para lhe garantir assistência.

Indiscutível é a necessidade de complementação da aposentadoria oferecida pela Previdência Social, uma vez que o trabalhador sabe que, somente com ela, certamente não terá os mesmos padrões salariais que tem enquanto ainda está trabalhando e contribuindo para o sistema oficial.

2.2 Órgãos Normativos e Executivos

Segundo Póvoas (2000), o sistema previdenciário brasileiro compõe o seguinte quadro institucional:

Sistema Nacional de Seguros Privados – SNSP	SEGMENTO ABERTO (Ministério da Fazenda)	SEGMENTO FECHADO (Ministério da Previdência Social)
Órgão Normativo	Conselho Nacional de Seguros Privados – CNSP	Conselho de Previdência Complementar – CPC
Órgão Executivo	Superintendência de Seguros Privados – SUSEP	Secretaria de Previdência Complementar – SPC
Associação de Classe	Associação Nacional de Previdência Privada – ANAPP	Associação Brasileira de Previdência Privada – ABRAPP

Tabela 1: Sistema Legal de Previdência Privada no Brasil.

Fonte: Adaptado de Póvoas (2000).

No Brasil, as EAPPs fazem parte do Sistema Nacional de Seguros Privados, que engloba todas as entidades com atividades securitárias e assemelhadas. Assim, o quadro apresenta a estrutura do sistema segurador brasileiro, o qual engloba a atividade previdenciária. O segmento fechado de previdência privada movimenta-se no âmbito do Ministério da Previdência Social. Já o segmento aberto atua na área de competência do Ministério da Fazenda. Cada órgão normativo e executivo legisla de acordo com sua área de abrangência, ditando as normas que norteiam o funcionamento da previdência privada no país. A seguir são mostradas as competências dos órgãos normativos e executivos das EAPPs, responsáveis pela regulamentação do funcionamento destas entidades.

2.2.1 Conselho Nacional de Seguros Privados (CNSP)

O Conselho Nacional de Seguros Privados (CNSP) é o órgão normativo das atividades securitárias do país. Foi criado pelo Decreto-lei nº 73, de 21 de novembro de 1966, diploma

que também institucionalizou o Sistema Nacional de Seguros Privados (SNSP). A principal atribuição do CNSP, quando da sua criação, era a de fixar as diretrizes e normas da política governamental para os segmentos de Seguros Privados e Capitalização. Porém, com o advento da Lei nº 6.435/77, suas atribuições se estenderam à previdência privada, no âmbito das entidades abertas.

A Lei nº 6.435/77 determina a integração das EAPPs ao Sistema Nacional de Seguros Privados (SNSP), cujo órgão normativo é o Conselho Nacional de Seguros Privados (CNSP).

O art. 7º do Decreto nº 81.402/78 estabelece as competências do CNSP quanto à normatização da previdência privada aberta no Brasil:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

De acordo com o Ministério da Fazenda (www.mf.gov.br/cnsp), o CNSP possui a seguinte composição:

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

Desta forma, compete ao CNSP regular e disciplinar a atividade técnica das EAPPs, a operacionalização dos planos previdenciários, a constituição de fundos e de reservas técnicas e matemáticas, a responsabilidade das partes, a concessão de benefícios, a organização dos planos contábeis e a definição das bases atuariais do sistema.

A importância do CNSP no mercado previdenciário brasileiro é destacada por Póvoas (2000, p. 190), quando afirma que mesmo com o advento da Constituição Federal de 1988, que determinou o fim de alguns órgãos normativos existentes até então, já que a respectiva função passava para o Poder Legislativo, ele se manteve desempenhando o mesmo papel.

2.2.2 Superintendência de Seguros Privados (SUSEP)

A previdência privada aberta brasileira tem como órgão executivo a Superintendência de Seguros Privados (SUSEP). Trata-se de uma autarquia vinculada ao Ministério da Fazenda, criada pelo Decreto-Lei nº 73, de 21 de novembro de 1966. A SUSEP é o órgão responsável

pelo controle e fiscalização dos mercados de seguro, capitalização e previdência privada aberta.

O art. 8º do Decreto nº 81.402/78 estabelece as competências da SUSEP como órgão executivo da previdência privada aberta no país:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

O Ministério da Fazenda (www.mf.gov.br/susep) destaca as principais atribuições da SUSEP:

- fiscalizar a constituição, organização, funcionamento e operação das Sociedades Seguradoras, de Capitalização e Entidades de Previdência Privada Aberta, na qualidade de executora da política traçada pelo CNSP;
- atuar no sentido de proteger a captação de poupança popular que se efetua através das operações de seguro, capitalização e previdência privada aberta;

- zelar pela defesa dos interesses dos consumidores dos mercados supervisionados;
- promover o aperfeiçoamento das instituições e dos instrumentos operacionais a elas vinculados, com vistas à maior eficiência do Sistema Nacional de Seguros Privados;
- promover a estabilidade dos mercados sob sua jurisdição, assegurando sua expansão e o funcionamento das entidades que neles operem;
- zelar pela liquidez e solvência das sociedades que integram o mercado;
- disciplinar e acompanhar os investimentos daquelas entidades, em especial os efetuados em bens garantidores de provisões técnicas;
- cumprir e fazer cumprir as deliberações do CNSP e exercer as atividades que por este forem delegadas;
- prover os serviços de Secretaria Executiva do CNSP.

Desta forma, a SUSEP funciona como órgão executivo da política traçada pelo CNSP, atuando como fiscalizadora da constituição, organização, funcionamento e operação das EAPPs. Para isso, baixa instruções normativas e expede circulares de acordo com as diretrizes do CNSP, a fim de organizar e sistematizar a operação das entidades de previdência complementar.

2.2.3 Associação Nacional de Previdência Privada (ANAPP)

A Associação Nacional da Previdência Privada (ANAPP) é uma sociedade civil sem fins lucrativos que representa as empresas que atuam no segmento aberto de previdência complementar. Além de representar tais entidades, a ANAPP (www.anapp.com.br) desempenha importante papel no setor de previdência privada aberta no Brasil, desenvolvendo conhecimento técnico, fomentando novos mercados e, com isso, contribuindo para o desenvolvimento da previdência complementar.

A ANAPP foi fundada em 1974, quando a previdência privada ainda estava sendo estruturada no país. Sobre isso, Póvoas (2000, p. 34) comenta que “desde a sua criação, a

ANAPP sempre participou ativamente do desenvolvimento e aperfeiçoamento da previdência privada no Brasil, contribuindo para o seu crescimento e consolidação”.

A ANAPP teve ainda participação decisiva na regulamentação do Estatuto Básico da Previdência Privada, criado pela Lei nº 6.435/77, que disciplinou os planos de benefícios, a proteção dos participantes e os padrões mínimos adequados à segurança econômico-financeira do sistema.

A esse respeito, Póvoas (2000, p. 34) afirma que “o papel exercido pela ANAPP foi sempre de inextinguível apuro técnico e institucional, rico em determinações e em idéias pela convicção da transcendência dos seus objetivos”.

Entre as suas atribuições, é de competência da ANAPP (www.anapp.com.br):

- promover o estudo e o aperfeiçoamento da legislação sobre a Previdência Privada;
- promover o bom relacionamento entre as associadas e o mercado;
- promover a concorrência sadia entre as empresas do setor e fortalecer o vínculo com os consumidores;
- promover acesso do mercado aos produtos de previdência complementar, a transparência na atuação das associadas e a implementação das práticas da Boa Governança Corporativa;
- proporcionar, às associadas e ao público em geral, dados sócio-econômicos e financeiros referentes ao mercado;
- promover a formação e o aperfeiçoamento técnico dos profissionais da previdência Privada;
- promover estudos, pesquisas e análises, visando o permanente aprimoramento dos produtos e serviços oferecidos ao mercado e a difusão da cultura previdenciária;
- defender os interesses e direitos de foro das associadas no âmbito institucional;
- estabelecer normas de comportamento ético;
- realizar eventos objetivando a discussão dos problemas e soluções atinentes ao setor.

2.3 Funcionamento das Entidades Abertas de Previdência Privada

De acordo com a ANAPP (www.anapp.com.br) as EAPPs vêm apresentando considerável crescimento nos últimos anos no Brasil. Isso porque, por serem abertas ao

público em geral, puderam se modernizar e adequar seus produtos às necessidades da população interessada em complementar a aposentadoria oferecida pelo sistema oficial.

A respeito disso, Melchiades (2002, p. 4) afirma que, “desde que a Previdência Social fixou o teto do benefício de aposentadoria em dez salários mínimos para os trabalhadores do setor privado, a previdência complementar cresce”. Esse fato reflete a tendência cada vez maior desses trabalhadores a complementar a aposentadoria oficial através de um plano de previdência privada oferecido pelas EAPPs.

Assim, aumenta a cada dia o volume de recursos aplicados pelos participantes em planos de previdência complementar, com o objetivo de aumentar os recursos que darão suporte à aposentadoria oficial.

Em relação a esse aspecto, Pinheiro (1999, p. 33) afirma que as pessoas,

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

Isso explica o crescimento do montante de recursos aplicados em previdência privada, que segundo dados da ANAPP (www.anapp.com.br) passou de R\$ 3,017 bilhões em 1994 para mais de R\$ 26 bilhões em 2003.

Entretanto, o crescimento do mercado previdenciário brasileiro exige das EAPPs eficiência e transparência na administração dos recursos sob sua responsabilidade. Isso porque a correta aplicação desse capital é importante para que as entidades possam alavancar os recursos que vão cumprir o compromisso de conceder os benefícios contratados por seus participantes.

Quanto à transparência dos planos previdenciários, Weintraub (2003, p. 11) traz que:

em se tratando da Previdência Privada, a transparência é imprescindível desde o aspecto do ajuste negocial até a gestão dos recursos envolvidos. O participante deve ter amplo e total conhecimento de todo o sistema e de suas próprias reservas, possibilitando a esse fiscalizar a organização e

administração das entidades de Previdência Privada, monitorando o destino de suas aplicações.

A Lei Complementar 109/01 também faz alusão à transparência dos planos de previdência privada, ao mencionar, em seu artigo sétimo, que os planos de benefícios das entidades de previdência complementar atenderão a padrões mínimos fixados pelo órgão regulador e fiscalizador, com o objetivo de assegurar a sua transparência.

Destarte, afirma Weintraub (2003, p. 12):

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

Desta forma, tão importante quanto acompanhar a administração dos fundos previdenciários por parte das EAPPs, os quais vão gerar os recursos necessários ao pagamento de todos os benefícios contratados pelos participantes, é conhecer os principais mecanismos que compõem o funcionamento do sistema aberto de previdência complementar.

2.3.1 Participantes

Participante, segundo Weintraub (2003, p. 112), “é a pessoa física que adere a um plano previdenciário privado, por meio de contrato de adesão, devendo se submeter ao regulamento específico do plano”.

Assim, os participantes são os indivíduos interessados em adquirir planos de previdência privada com o objetivo de complementar a aposentadoria pelo sistema oficial.

Tais participantes, mediante contrato e proposta de inscrição, assumem responsabilidade de contribuição para o plano que adquiriram e a entidade assume a responsabilidade de conceder o benefício contratado pelo mesmo.

Existem modalidades de planos de previdência privada oferecidos pelas entidades de previdência complementar abertas que não têm restrições quanto à idade de ingresso dos participantes. Porém, há outros que limitam a idade de participação nos planos. Entretanto, a maioria dos planos previdenciários, se não todos, fixam idade mínima para aposentadoria e idade máxima para contribuição. Isso se explica pelo fato dos participantes precisarem de um período mínimo para que auferam os benefícios contratados junto à entidade de previdência complementar.

2.3.2 Limites Técnico-operacionais

De acordo com a ANAPP (www.anapp.com.br), as EAPPs geralmente fixam limites de ingresso e de saída (aposentadoria) para os participantes dos planos de previdência privada que oferecem. Isso para que tais participantes não sejam detentores de benefícios os quais a entidade não poderá pagar no futuro. Foi, pois, criado o limite técnico-operacional (LTO), composto de uma tabela informando as idades mínima e máxima de ingresso dos participantes, além do intervalo de valores dos benefícios oferecidos por cada modalidade de plano de previdência. Tais dados são levantados com base em dados atuariais relacionados aos participantes.

O LTO visa dar segurança à entidade na assunção de suas obrigações para com o participante. Ele evita que a entidade seja fraudada, uma vez que funciona como um limitador, evitando que um mesmo participante adquira um mesmo benefício mais de uma vez.

Geralmente o LTO prevê, além das idades mínima e máxima de ingresso, os valores máximo e mínimo de contribuição e de benefício para cada participante.

2.3.3 Benefícios fiscais

Existem planos de previdência privada que possuem alguns benefícios fiscais, principalmente em relação ao imposto sobre a renda.

Desta forma, não é cobrado do participante imposto durante o período de acumulação dos recursos para a formação do fundo previdenciário; apenas quando este se aposenta e passa a receber os benefícios, é que é aplicada a tabela progressiva do Imposto de Renda.

Weintraub (2003) destaca que a Lei nº 9.235/97 permite que o valor aplicado em produtos de Previdência Privada possa ser deduzido da base de cálculo do Imposto de Renda, limitado ao percentual de 12% da renda bruta tributável do participante.

Assim, a Lei nº 9.532/97 estabelece em seu artigo onze:

Art. 11 A dedução relativa às contribuições para entidades de previdência privada, a que se refere a alínea *e* do inciso II do art. 8º da Lei nº 9.250, de 26 de dezembro de 1995, somada às contribuições para o Fundo de Aposentadoria Programada Individual – FAPI, a que se refere a Lei nº 9.477, de 24 de julho de 1997, cujo ônus seja da pessoa física, fica limitada a doze por cento do total dos rendimentos computados na determinação da base de cálculo do imposto devido na declaração de rendimentos.

Este é um benefício considerável que atrai um bom número de participantes aos planos de previdência privada. Isso representa um ganho para o participante, já que este pode reduzir o valor do Imposto de Renda devido.

Tal ganho é ilustrado na tabela a seguir, de acordo com informações da ANAPP (www.anapp.com.br).

ITENS	VALORES (R\$)
(+) Renda Bruta Anual	36.540,80
(-) Contribuição à Previdência Social (INSS)	2.045,40
(-) Dependentes para efeito do Imposto de Renda (2 x R\$ 1.272,00)	2.544,00
(=) Base de Cálculo 1	31.951,40
(-) Contribuição à Previdência Privada (Até 12% da Renda Bruta Anual)	4.384,90
(=) Base de Cálculo 2	27.566,50
Com esse rendimento líquido, o contribuinte se enquadra na faixa da alíquota de 27,5%, cujo cálculo do valor do Imposto de Renda (IR) devido será o seguinte:	
Imposto de Renda pela Base de Cálculo 1	3.733,95
Imposto de Renda Pela Base de Cálculo 2	2.527,80
Ganho com redução no IR pelo investimento em Previdência Privada	1.206,15

Tabela 2: Ganho com redução no IR pelo Investimento em Previdência Privada.

Fonte: Adaptado da ANAPP – Associação Brasileira de Previdência Privada.

Diante do exposto, fica evidente o benefício que a previdência privada proporciona em relação ao Imposto de Renda. Esse benefício é muito procurado pelos contribuintes que pagam elevado imposto de renda e pretendem diminuir a incidência da carga tributária.

Mesmo que o contribuinte pague imposto de renda quando auferir os benefícios da sua aposentadoria, este pode ainda programar os rendimentos para que não haja incidência de IR, de acordo com os valores constantes da tabela progressiva do IR. O ganho evidencia-se no fato do contribuinte pagar menos imposto de renda quando contribui para um plano de previdência privada e aproveita o benefício fiscal.

Destarte, existem modalidades de planos de previdência complementar que não sofrem incidência do Imposto de Renda, tanto no período de acumulação dos recursos para o fundo previdenciário quanto durante o recebimento da aposentadoria. Desta forma, as contribuições feitas para esses planos não podem ser deduzidas da base de cálculo do imposto sobre a renda.

Mais adiante serão abordadas mais detalhadamente ambas as modalidades de planos de previdência privada: as que possuem e as que não possuem benefícios fiscais.

2.3.4 Pecúlio

O pecúlio é um benefício componente de alguns planos previdenciários que consiste no pagamento de uma determinada quantia monetária aos beneficiários do participante. Esta quantia pode ser paga de uma única vez, pode ser parcelada, ou ainda transformada em renda temporária ou vitalícia, de acordo com a vontade dos beneficiários.

Dornelles (2003) define pecúlio como sendo qualquer soma de dinheiro acumulada a título de reserva que, por extensão da palavra, passou a designar o patrimônio deixado pelo contratante a seu beneficiário.

A definição do Decreto nº 81.402/78, em seu artigo 22, traz que pecúlio é o capital a ser pago de uma só vez ao beneficiário, quando ocorrer a morte do subscritor, na forma estipulada no plano subscrito. Assim, boa parte dos planos de previdência oferecidos pelas EAPPs prevêem o pagamento de pecúlio aos beneficiários, pois se trata de um atrativo a mais para o participante. O pecúlio é considerado um benefício de risco, já que pode ser pago aos beneficiários mesmo com poucas contribuições feitas pelo participante.

A esse respeito, Dornelles (2003, p. 3) destaca que no pecúlio

uma vez aceita a primeira mensalidade do plano, a entidade previdenciária deve continuar recebendo as demais, pois o mesmo só pode ser cancelado única e exclusivamente por desistência ou morte do participante. A entidade instituidora não poderá dispensar o associado do pecúlio sem a sua concordância, enquanto ele estiver contribuindo de forma ininterrupta.

Geralmente existe carência no pagamento do pecúlio aos beneficiários apenas em caso de morte natural do participante, sendo que o pagamento deste benefício é imediato se a morte ocorrer acidentalmente.

2.3.5 Pensão

De acordo com a ANAPP (www.anapp.com.br), pensão é um benefício previdenciário pago ao participante no caso de invalidez parcial ou total, que o incapacite para o trabalho. Pode ser paga também aos beneficiários, no caso de falecimento do participante. Geralmente, em ambos os casos, a pensão é paga em forma de renda mensal.

Contudo, Weintraub (2003, p. 113) define pensão como sendo um “benefício diferido ou único pago de forma definitiva ao beneficiário indicado pelo participante”, no caso de falecimento do titular do plano de previdência privada.

Desta forma, entende-se que o fundo previdenciário deixado pelo participante, no caso do seu falecimento, pode ser pago de uma única vez, como uma forma de pecúlio, ou transformado numa renda mensal, vitalícia ou não, dependendo do que foi contratado junto à entidade de previdência complementar.

Norman Filho, (2003) afirma que os participantes de planos de previdência privada geralmente contratam planos de risco, como o de pensão, agregados a seus planos previdenciários. Isso é explicado pela preocupação dos participantes em relação à segurança dos seus dependentes no caso de sua morte ou incapacidade para o trabalho.

A exemplo do pecúlio, a grande maioria dos planos de previdência privada prevê o pagamento de pensão aos participantes e a seus beneficiários.

2.3.6 Renda

A renda constitui-se no benefício pago ao participante quando este chega à idade de aposentadoria, estipulada na proposta de inscrição no plano de previdência complementar.

O artigo 22 do Decreto nº 81.402/78 define renda como sendo “uma série de pagamentos mensais ao participante, na forma estipulada no plano subscrito”.

A renda pode ser paga também aos beneficiários do participante no caso da morte deste. Neste caso, de acordo com a ANAPP (www.anapp.com.br), o fundo previdenciário deixado pelo participante poderá ser transformado em renda vitalícia ou temporária, de acordo com a vontade dos beneficiários.

Martinez (1996) comenta que a renda mensal inicial ou o valor do benefício supletivo a ser recebido pelo participante no início da sua aposentadoria é a importância convencionada no regulamento do plano. O participante ainda deve considerar a possibilidade de descontos, principalmente referentes ao Imposto de Renda.

2.3.7 Resgates

Weintraub (2003) afirma que resgate é uma restituição ao participante do total ou de parte do montante acumulado sob a sua titularidade no fundo de previdência privada.

Os resgates, dependendo do regulamento de cada plano de previdência complementar, podem ser feitos quando, eventualmente, o participante necessita de recursos e precisa fazer uso do seu fundo previdenciário, respeitando o prazo de carência estabelecido pelo plano.

Os valores resgatados podem ou não ser repostos pelo participante, através de aportes adicionais. Desta forma, se o participante resgatar seu fundo previdenciário, ou parte dele, e não fizer a reposição desses valores, terá comprometido a sua aposentadoria complementar.

Segundo a ANAPP (www.anapp.com.br), é importante que o participante não resgate seu fundo de previdência para que a sua aposentadoria não seja comprometida. Por isso, os valores resgatados devem ser, sempre que possível, repostos ao fundo previdenciário.

2.3.8 Taxas de Administração e de Carregamento

De acordo com a ANAPP (www.anapp.com.br), para financiar as despesas com a corretagem e a administração dos fundos previdenciários sob sua responsabilidade, as EAPPs cobram taxas de administração e de carregamento.

A taxa de administração é cobrada anualmente e incide sobre o valor do fundo previdenciário acumulado pelo participante. O percentual varia de acordo com o tempo de contribuição e com o montante do fundo. A taxa de carregamento é cobrada aplicando-se um percentual fixo sobre o valor das contribuições mensais feitas pelo participante.

Ambas as taxas são cobradas apenas quando da entrada dos recursos no fundo previdenciário. Assim quando o participante começa a receber a aposentadoria não há incidência das mesmas.

Os aportes adicionais, que são aplicações feitas periodicamente aos fundos, também recebem incidência dessas taxas.

2.3.9 Planos de Previdência Privada

Weintraub (2003, p. 114) define o plano de previdência privada como sendo “o corpo de regras jurídicas, financeiras e atuariais que regem determinada relação envolvendo participante e entidade de previdência privada”.

De acordo com a ANAPP (www.anapp.com.br), as EAPPs oferecem três tipos básicos de benefícios aos seus participantes: o de aposentadoria por tempo de contribuição, o de aposentadoria por invalidez e o de pensão aos beneficiários por morte do participante.

Contudo, existem ainda outros planos de benefícios que vão além do complemento da aposentadoria pela previdência social. Isso porque, com o crescimento do mercado de previdência privada no Brasil, houve uma evolução dos benefícios concedidos aos participantes, principalmente àqueles das entidades abertas.

Ares (2003) comenta que todo plano de previdência privada tem duas fases distintas, sendo a primeira de acumulação de recursos que formarão um fundo previdenciário e a segunda, de pagamento dos benefícios contratados pelo participante. Assim sendo, a entidade previdenciária precisa administrar bem os recursos para ter um bom rendimento nos fundos.

O art. 26 da Lei Complementar nº 109, permite às EAPPs instituir planos de benefícios individuais, quando acessíveis a quaisquer pessoas físicas, ou coletivos, quando visam garantir benefícios previdenciários a pessoas físicas vinculadas direta ou indiretamente a uma pessoa jurídica contratante.

A seguir são apresentadas as principais características das modalidades de planos de previdência complementar oferecidos pelas EAPPs, abertas aos indivíduos interessados em complementar a aposentadoria da previdência social:

a) Plano de Benefício Definido

Weintraub (2003, p. 115) define planos de benefício definido como sendo “aqueles em que o participante contribui hoje sabendo quanto vai receber quando se aposentar, sendo que sua contribuição reflete o seu futuro benefício”.

Desta forma, no plano de benefício definido, o participante sabe quanto vai receber quando se aposentar. Nesta modalidade de plano é estabelecido o valor de contribuição do participante para que seja formada uma reserva previdenciária suficiente para atender aos compromissos de benefícios assumidos quando da assinatura do contrato previdenciário.

De acordo com a SUSEP (www.susep.org.br), o participante de plano de benefício definido pode requerer a aposentadoria vitalícia após o cumprimento de certas carências, como o tempo de contribuição ou limite de idade.

Esta modalidade de plano está sendo gradativamente eliminada pelas EAPPs, pois, segundo Weintraub (2003), de acordo com o regulamento da maioria dos planos, o ônus recai sobre as entidades que são responsáveis pela rentabilidade dos recursos quando o montante acumulado pelo participante não é suficiente para lhe garantir o valor da aposentadoria contratada.

b) Plano de Contribuição Definida

Weintraub (2003, p. 115) afirma que neste plano

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

O plano de contribuição definida, desta forma, constitui-se de uma acumulação de capital, em que o benefício a ser recebido no futuro será proporcional ao montante acumulado e capitalizado ao longo do período de contribuição pelo participante.

Conforme a ANAPP (www.anapp.com.br), o valor do benefício será calculado quando terminar o período de contribuição, de acordo com o saldo final das reservas acumuladas pelo participante. O saldo final vai depender do valor das contribuições para o plano, do tempo de contribuição e da rentabilidade auferida.

Quando da sua inscrição num plano de previdência complementar, geralmente o participante escolhe os planos de contribuição definida. De acordo com Weintraub (2003, p. 82), este pode escolher a melhor maneira de formar seu fundo previdenciário, de acordo com sua disponibilidade de contribuição e com o valor do benefício que pretende receber quando se aposentar.

Desta forma, o mercado de previdência privada no Brasil possui três modalidades de planos que mais são procurados: o Fundo de Aposentadoria Programada Individual (FAPI), o Plano Gerador de Benefícios Livres (PGBL) e o Vida Gerador de Benefícios Livres (VGBL). Tais planos serão abordados a seguir, contemplando-se as suas principais características.

Serão abordadas ainda duas modalidades de planos que ainda estão em fase de regulamentação pela SUSEP: o Plano de Aplicação Garantida e Performance (PAGP) e o Plano de Rentabilidade Garantida e Performance (PRGP). Esta abordagem é fundamental para que se tenha uma visão completa do mercado de previdência complementar brasileiro.

Importante ainda é destacar que cada modalidade de plano previdenciário possui um contrato de inscrição específico e abordar cada um deles tornaria por demais extenso o trabalho monográfico. Contudo, sem prejuízo da qualidade que se espera, cabe aqui referir

que cada plano de previdência privada possui uma proposta de inscrição e seu respectivo regulamento, o qual, segundo Weintraub (2003, p. 120), é

o instrumento jurídico que disciplina os direitos e obrigações das partes contratantes, bem como as características gerais do plano previdenciário privado, sendo obrigatoriamente parte da proposta de inscrição ou do contrato.

Por isso, é fundamental que o participante conheça todas as características do plano de previdência privada que pretende adquirir, seu regulamento e contrato de prestação de benefício a ser firmado. Isso evita problemas que possam surgir no futuro, quando do recebimento da aposentadoria.

c) Fundo de Aposentadoria Programada Individual

O Fundo de Aposentadoria Programada Individual (FAPI) foi criado pelo Governo Federal através da Lei nº 9.477/97, com o objetivo de incentivar a população a formar seu fundo previdenciário. A mesma lei criou o Plano de Incentivo à Aposentadoria Programada Individual.

Bom Ângelo (2002) destaca que o FAPI é um fundo de investimento financeiro que tem como objetivo a poupança de longo prazo, sem garantia de rendimento mínimo. Não se constitui num fundo de previdência privada especificamente, mas serve para formar uma poupança programada que pode ser convertida em benefício previdenciário no futuro.

Weintraub (2003) comenta que o FAPI possui benefício fiscal em relação ao Imposto de Renda, já que as contribuições feitas para o fundo podem ser deduzidas da renda bruta anual até o limite de 12%, para fins de redução da base de cálculo do IR.

Contudo, segundo Bom Ângelo (2002), o FAPI é prejudicado pela bi-tributação, pois incide Imposto de Renda mensalmente sobre os rendimentos das aplicações do fundo à

alíquota de 20%, e também quando do saque do capital acumulado, quando o participante vai pagar a alíquota normal, de acordo com a tabela progressiva do imposto sobre a renda, sobre todo o capital acumulado, o que inclui o rendimento obtido. Desta forma, o participante paga Imposto de Renda duas vezes sobre o mesmo rendimento, prejudicando, de certa forma, a atratividade deste investimento.

Por ter como principal característica a constituição de um fundo, o participante pode, no final do período de acumulação dos recursos, retirar todo o seu capital de uma só vez e fazer o investimento que lhe for mais conveniente, inclusive criar um fundo previdenciário e transformar o montante numa renda mensal temporária ou vitalícia.

De acordo com a ANAPP (www.anapp.com.br), o dinheiro aplicado pode ser resgatado a qualquer momento, sem carências. Como não garante rendimento mínimo, este fundo repassa todo o ganho financeiro para os participantes. Os saques realizados antes de um ano de investimento pagam Imposto sobre Operações Financeiras (IOF), à alíquota de 5%.

Ao contrário do plano de garantia mínima, que em geral cobra do participante uma contribuição mensal, o FAPI pode receber pagamentos bem esporádicos, na medida das possibilidades do participante.

O período de contribuição para o FAPI depende do prazo existente entre a decisão de poupar e a idade que o contribuinte deseja receber o capital. Desta forma, quanto antes for iniciado um plano de previdência privada, mais fácil será formar a poupança. Isso porque o montante acumulado e os rendimentos sobre o capital investido serão maiores.

Bom Ângelo (002) destaca que a poupança que vai garantir o pagamento dos benefícios é formada pela soma das contribuições feitas e pelo rendimento obtido ao longo dos anos de aplicação. Quanto maior o prazo de aplicação, maior a contribuição do rendimento na formação do capital.

Não é cobrada taxa de carregamento sobre as contribuições feitas ao fundo, somente a taxa de administração, numa média de mercado entre 3% e 6%.

d) Plano Gerador de Benefícios Livres

Bom Ângelo (2002) define o Plano Gerador de Benefícios Livres (PGBL) como sendo uma modalidade de plano de previdência privada que se caracteriza pela formação de um fundo que será transformado em renda mensal, vitalícia ou temporária, ao término do período de contribuição. A formação do fundo pode ocorrer através de contribuições mensais ou mesmo por uma única contribuição.

Neste caso, o período de contribuição depende do prazo entre o início da formação do fundo e a idade em que o participante deseja se aposentar. Os recursos do PGBL devem ser aplicados em um Fundo de Investimento Financeiro Exclusivo (FIFE), de acordo com as modalidades de aplicação que determinam o perfil de segurança desses planos.

Segundo Weintraub (2003, p. 85), existem três modalidades de aplicação em FIFE:

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

De acordo com a ANAPP (www.anapp.com.br), o PGBL permite ao participante a portabilidade, que é a transferência dos recursos acumulados de uma entidade de previdência complementar para outra. Neste caso, o fundo é transferido de uma administradora para outra, de acordo com a vontade do participante, depois de um período de carência, geralmente de dois meses.

Cristóvão (2003) destaca que, no PGBL, o benefício a ser pago na aposentadoria, sendo este uma renda vitalícia ou temporária, depende de cálculos atuariais que levam em consideração a taxa de juros praticada pela empresa, o montante acumulado pelo participante e a sua expectativa de vida.

Ao participante do PGBL cabem dois custos básicos: a taxa de carregamento sobre as contribuições mensais e aportes, que varia de 1% a 5%, e a taxa de administração, que varia de 1,5% a 10% ao ano. A taxa de administração é cobrada pelo montante do fundo, o que inclui o capital investido mais os rendimentos auferidos.

e) Vida Gerador de Benefícios Livres

O Vida Gerador de Benefícios Livres (VGBL), de acordo com Bom Ângelo (2002), é uma modalidade de plano previdenciário que dá ao participante a opção de resgatar em vida, após um período de carência que varia de seis meses a um ano, uma parte ou a totalidade do montante aplicado, acrescido dos rendimentos do período.

Trata-se de um plano semelhante ao PGBL, pois o participante também tem seus recursos aplicados em um FIFE, de acordo com a modalidade de aplicação que escolher para formar o seu fundo previdenciário.

Além disso, de acordo com a ANAPP (www.anapp.com.br), o VGBL não tem garantia de remuneração mínima, sendo que o benefício baseia-se na rentabilidade da carteira de investimento. O participante também pode optar pela portabilidade e transferir os seus recursos de uma administradora para outra, devendo apenas ser respeitado o período de carência.

Importante, segundo Cristóvão (2003), é que o VGBL não conta com o mesmo incentivo fiscal do PGBL e do FAPI, já que as contribuições feitas pelo participante não podem ser deduzidas da receita bruta anual da base de cálculo do Imposto de Renda. Porém, o participante não é tributado no momento do resgate ou do recebimento do benefício, sendo que a tributação incide apenas sobre os rendimentos do fundo durante o período de acumulação dos recursos.

Sendo assim, para Bom Ângelo (2002), o VGBL torna-se um produto ideal tanto para as pessoas que atuam na economia informal quanto para as isentas do Imposto de Renda e, por isso, não podem contar com a vantagem fiscal do PGBL e dos planos de previdência em geral.

Além disso, o VGBL pode atuar como produto complementar ao PGBL, no caso do participante querer contribuir para a previdência com um valor maior do que os 12% de sua base de cálculo do Imposto de Renda. Com isso, ele aplica até o limite de 12% em um PGBL, beneficiando-se ao máximo do incentivo fiscal, e o que desejar aplicar além dessa quantia destina a um VGBL, ficando isento de tributação, no momento do resgate ou do recebimento do benefício, em relação aos recursos aplicados. Dentre os planos de aposentadoria mais procurados estão o PGBL e o VGBL, devido aos benefícios que ambos trazem aos seus participantes.

O quadro a seguir mostra algumas características e diferenças entre PGBL e VGBL:

PLANO	PGBL	VGBL
Indicado para	Contribuintes que fazem a Declaração Completa do IR.	Contribuintes que fazem a Declaração Simplificada ou a Declaração Anual de Isento..
Benefício Fiscal	Dedução na base de cálculo do IR até o limite de 12% da renda bruta anual.	Não pode ser deduzido do IR.
Imposto de Renda	Há incidência de IR sobre o valor total da renda paga. Não há incidência de IR sobre os rendimentos.	Não há incidência de IR sobre o total da renda paga, apenas sobre o seu rendimento.

Tabela 3: Comparação entre PGBL e VGBL.

Fonte: Adaptado da Superintendência de Seguros Privados – SUSEP.

Como pode ser observado, o PGBL e o VGBL atendem às expectativas dos indivíduos de acordo com a classe de tributação do Imposto de Renda em que se encaixam. Neste caso, para os contribuintes que pagam o Imposto de Renda é aconselhável optar por um PGBL, e aqueles que são isentos do pagamento do imposto podem optar por um VGBL. Mesmo com as particularidades acima apresentadas, os dois planos possuem a mesma característica de formação de um fundo previdenciário que será transformado em renda quando o participante decidir de aposentar e receber os benefícios do seu plano de previdência complementar.

f) Plano de Aplicação Garantida e Performance e Plano de Rentabilidade Garantida e Performance

Weintraub (2003) traz que estão sendo regulamentadas pela SUSEP duas novas modalidades de planos de previdência complementar: o Plano de Aplicação Garantida e Performance (PAGP) e o Plano de Rentabilidade Garantida e Performance (PRGP). A principal característica desses planos é a atualização monetária do fundo previdenciário pela inflação.

De acordo com o regulamento que tramita na SUSEP (www.susep.org.br), a diferença entre esses planos reside no fato de o PRGP garantir a remuneração dos recursos do fundo previdenciário por uma taxa de juros efetiva anual mais o índice de atualização dos valores (inflação). Já o PAGP deve remunerar os recursos do fundo previdenciário apenas pelo índice de atualização dos valores.

Destarte, o participante define, quando da sua inscrição no plano, o índice de atualização de valores que vai corrigir monetariamente o seu fundo previdenciário.

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

2.3.10 Regimes Financeiros

As entidades de previdência privada devem estar estruturadas de forma a garantir que todos os benefícios contratados por seus participantes sejam honrados. Isso abrange a escolha correta do regime financeiro que norteará a aplicação dos recursos dos fundos previdenciários que administram, para que esses possam gerar rendimentos satisfatórios.

Carvalho (1991) define regime financeiro como sendo a forma de administração dos recursos dos fundos previdenciários por parte das entidades de previdência complementar, envolvendo os meios de como estes fundos vão gerar os benefícios necessários ao pagamento dos benefícios contratados pelos participantes.

Para a SUSEP (www.susep.org.br), regime financeiro é

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

No sistema previdenciário brasileiro existe basicamente três tipos de regimes financeiros: o de Repartição Simples, o de Repartição de Capitais de Cobertura e o de Capitalização, sendo cada um deles a seguir abordado:

a) Regime Financeiro de Repartição Simples

O Regime Financeiro de Repartição Simples, segundo Carvalho (1991), baseia-se no equilíbrio entre a receita auferida pelas contribuições para o fundo previdenciário e a despesa

incorrida pelo mesmo no pagamento de benefícios. Desta forma, no mesmo período em que são arrecadadas, as contribuições pagas por todos os participantes do plano são utilizadas para pagamento dos benefícios.

Esse é o regime adotado pela Previdência Social no Brasil. Assim, o pagamento mensal dos benefícios da previdência oficial brasileira é feito com os recursos arrecadados no próprio mês pelo Governo. Isso faz com que os contribuintes ativos (trabalhadores) arquem com o pagamento dos benefícios dos inativos (aposentados e pensionistas). Por esse sistema, a aposentadoria da geração presente será suportada pela geração vindoura.

Weintraub (2003, p. 122) destaca que o regime financeiro de repartição simples previsto pela Previdência Social brasileira “é de filiação obrigatória e previsto no art. 201 da Constituição de 1988, pressupondo que quem está trabalhando paga os benefícios dos aposentados e pensionistas”.

Diante disso, Carvalho (1991) atribui a crise na Previdência Social brasileira ao regime de repartição simples, que gera problemas na administração dos recursos federais destinados à Previdência Social e é responsável pelo considerável déficit do sistema.

b) Regime Financeiro de Repartição de Capitais de Cobertura

Weintraub (2003, p. 121) afirma que, no Regime Financeiro de Repartição de Capitais de Cobertura,

as contribuições pagas por todos os participantes do plano previdenciário são utilizadas na formação de um fundo que será utilizado para pagamento de obrigações futuras relativas a contingências ou eventos não programados que tenham probabilidade periódica de ocorrência.

Com isso, os recursos do fundo previdenciário são, geralmente, utilizados nos casos de aposentadoria por invalidez e de pagamento de pecúlio por morte do participante aos beneficiários.

Martinez (1996, p. 221) assevera que neste regime “é fixada uma taxa de contribuição suficiente para gerar receitas prováveis para os fundos sustentadores dos benefícios iniciados num dado exercício”. Isso faz com que os fundos previdenciários e suas receitas sejam voltados para pagamento dos benefícios concedidos ou em fase de concessão.

O Regime de Repartição de Capitais de Cobertura exige, segundo Martinez (1996) que seja constituída uma reserva financeira capaz de cobrir os pagamentos mensais futuros a partir do momento em que esses passam a ser devidos.

c) Regime Financeiro de Capitalização

No Regime Financeiro de Capitalização, de acordo com Martinez (1996), as contribuições dos participantes são determinadas de modo a gerar receitas suficientes para formar um montante equivalente ao valor atual do benefício a ser pago aos beneficiários quando estes se aposentarem. Com isso, as contribuições são capitalizadas durante todo o período de acumulação de recursos.

Para a ANAPP (www.anapp.com.br), o regime de capitalização

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

A esse respeito, Carvalho (1991) coloca que o Regime de Capitalização se caracteriza pela formação de fundos que são capitalizados visando a formação dos recursos que

garantirão pagamento dos benefícios previdenciários futuros oferecidos aos participantes e aos seus beneficiários.

Sobre a formação dos fundos que serão capitalizados, Weintraub (2003, p. 103) destaca que no Regime de Capitalização “o fundamento é a poupança individual sem mutualismo intergerações (uma geração não paga pelos benefícios da geração anterior)”.

Desta forma, as EAPPs utilizam o Regime de Capitalização para administrar seus fundos previdenciários, visando gerar os recursos necessários ao pagamento de todos os benefícios contratados por seus participantes.

Assim sendo, o Regime de Capitalização é mais adequado para a administração dos fundos previdenciários. Isto porque oferece melhores condições às entidades de previdência complementar de honrarem seus compromissos junto aos participantes quanto à concessão dos benefícios.

Martínez (1996) afirma que o Regime de Capitalização traria grandes benefícios para Previdência Social no Brasil, já que garantiria os recursos necessários ao pagamento das aposentadorias e pensões sem onerar o sistema e ainda proporcionando uma considerável diminuição do déficit previdenciário brasileiro.

Com relação a isso, Weintraub (2003) argumenta que o Regime de Capitalização pode complementar o de Repartição, promovendo a criação de um regime misto, com as vantagens financeiras do primeiro e o solidarismo do segundo. Martínez (1991) também defende essa integração entre os dois regimes para a Previdência Oficial, sendo que para os benefícios programados o mais adequado, segundo ele, é o Regime de Capitalização, e para os benefícios não programados, o Regime de Repartição.

2.4 Mercado de Previdência Complementar no Brasil

Segundo recente levantamento feito pela ANAPP (www.anapp.com.br), o mercado brasileiro de previdência privada cresce em média 35% ao ano. Isso se deve à grande procura dos indivíduos por planos previdenciários visando complementar a aposentadoria pela Previdência Social.

Como antes visto, esta procura é justificada pela preocupação dos trabalhadores com os rendimentos que receberão quando se aposentarem, pois, sabendo da defasagem entre o que recebem hoje e o que vão receber no futuro, a alternativa é a inscrição em um plano de previdência que complemente a aposentadoria.

Além disso, os fundos previdenciários oferecem bons rendimentos, o que se torna um atrativo a mais para quem quer adquirir um plano de previdência privada. Isso pode ser verificado abaixo, na tabela ilustrativa elaborada pela ANAPP (www.anapp.com.br), na qual se projeta possíveis ganhos com o investimento num plano de previdência privada:

FASE 1: INVESTIMENTO				FASE 2: RENDA		
Poupança Mensal (Em R\$)	Período de Contribuição (Em anos)	Rendimento Mensal (%)	Valor Acumulado (Em R\$)	Período de Renda (Em anos)	Rendimento Mensal (%)	Renda Mensal (Em R\$)
100,00	35	1,00	649.526,91	20	1,00	7.081,04
100,00	30	1,00	352.991,38	20	1,00	3.848,26
100,00	25	1,00	189.763,51	20	1,00	2.068,77
100,00	20	1,00	99.914,79	20	1,00	1.089,26
100,00	15	1,00	50.457,60	20	1,00	550,08
100,00	10	1,00	23.233,91	20	1,00	253,29
100,00	5	1,00	8.248,64	20	1,00	89,93
100,00	1	1,00	1.280,93	20	1,00	13,96

Tabela 4: Exemplo de ganho com o investimento em Previdência Privada.

Fonte: Adaptado da ANAPP (www.anapp.com.br).

Cabe ressaltar que os percentuais de rendimento apresentados na tabela acima são hipotéticos, servindo apenas para ilustrar o exemplo.

A tabela destaca, contudo, os prováveis benefícios da previdência privada tanto na fase de investimento (acumulação de recursos) quanto na fase de renda, quando o participante começa a receber a sua aposentadoria.

De acordo com estudo realizado pela ANAPP (www.anapp.com.br), o montante de recursos que formam a carteira de investimentos nos fundos previdenciários, administrados pelas EAPPs, alcançaram em meados deste ano o valor de R\$ 59,5 bilhões. Isso engloba uma quantidade aproximada de 6.924.650 participantes de planos de previdência privada.

Os dados divulgados pela ANAPP (www.anapp.com.br) revelam ainda que, em relação à composição da carteira de investimentos em previdência complementar, as contribuições ao VGBL somam 53% dos recursos captados; o PGBL soma 27% destes recursos e os demais planos, 20%, conforme pode ser observado no gráfico a seguir:

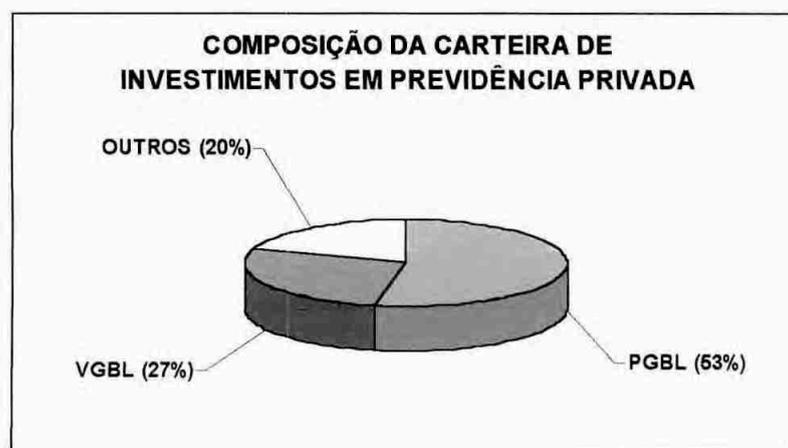


Gráfico 1: Composição da Carteira de Investimentos em Previdência Privada.
Fonte: Adaptado da ANAPP (www.anapp.com.br).

O gráfico 1 mostra que o PGBL domina o mercado previdenciário, recebendo mais da metade dos recursos dos participantes que adquirem planos de previdência privada. Para a ANAPP (www.anapp.com.br), isso se deve em grande parte ao benefício fiscal que o PGBL proporciona aos contribuintes do Imposto de Renda.

O gráfico 1 revela ainda que o VGBL é a segunda modalidade de plano previdenciário mais procurada pelos participantes. Os demais planos participam com 20% da carteira.

Em relação à participação na carteira de investimentos, o levantamento feito pela ANAPP revelou as cinco maiores EAPPs que operam no mercado de previdência complementar do país:

EAPP	CARTEIRA DE INVESTIMENTOS (Em reais)
Bradesco Vida e Previdência	28,5 bilhões
Itaú Vida e Previdência	8,0 bilhões
Brasilprev	7,1 bilhões
Unibanco AIG Previdência	4,2 bilhões
Caixa Vida e Previdência	1,8 bilhões

Tabela 5: Composição da carteira de investimentos em Previdência Privada no Brasil.
Fonte: Adaptado da ANAPP (www.anapp.com.br)

A tabela abaixo mostra a evolução do volume de recursos administrados pelas EAPPs.

ANO	RECEITAS DE PLANOS (Em mil reais)	CARTEIRA (Em mil reais)	RESERVAS TÉCNICAS (Em mil reais)
1994	670.382	3.017.627	1.623.747
1995	1.050.181	3.539.466	2.306.567
1996	1.397.918	4.637.091	3.127.946
1997	2.163.893	6.254.606	4.645.677
1998	3.185.200	8.376.350	6.965.447
1999	3.803.716	12.726.117	10.394.238
2000	5.093.711	16.557.813	14.184.984
2001	7.344.721	24.220.851	20.961.932
2002	9.428.562	32.012.291	29.151.147
2003	14.869.221	48.520.925	44.352.904
2004*	11.775.747	59.542.504	55.195.725

Tabela 6: Evolução dos recursos administrados pela EAPPs.

Fonte: Adaptado da ANAPP (www.anapp.com.br).

*Dados até agosto.

Para ilustrar, a seguir estão representados graficamente os dados levantados pela ANAPP quanto à composição do mercado de previdência privada no país.

a) Receitas de Planos:

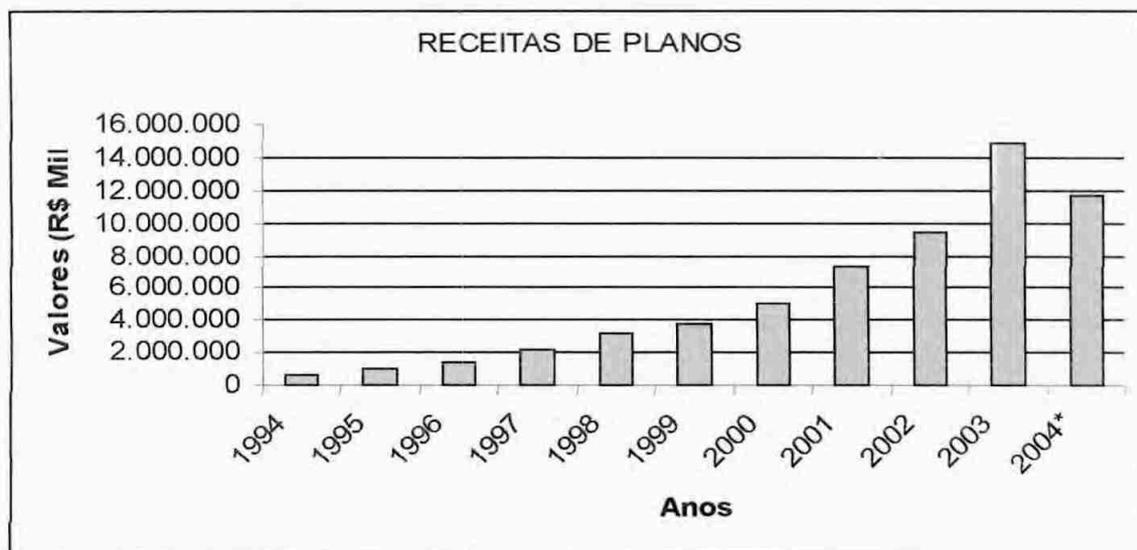


Gráfico 2 Receitas de Planos Previdenciários.

Fonte: Adaptado da ANAPP (www.anapp.com.br).

*Até agosto.

O gráfico 2 mostra a evolução da receita de planos previdenciários administrados pelas EAPPs, obtida pela diferença entre o valor aplicado pelo participante e as despesas incorridas em virtude da administração dos fundos previdenciários.

Como pode ser visto, a receita de planos previdenciários aumentou em mais de vinte vezes nos últimos dez anos, mostrando o grande crescimento do volume de recursos investidos em planos de previdência privada.

Segundo a ANAPP (www.anapp.com.br), este crescimento se deve em grande parte à conscientização das pessoas da importância da complementação da aposentadoria da Previdência Social. A expectativa da ANAPP é que o montante da receita de planos previdenciários de 2004 supere o de 2003.

b) Carteira de Investimentos:



Gráfico 3: Carteira de Investimentos em Planos Previdenciários.

Fonte: Adaptado da ANAPP (www.anapp.com.br).

*Até agosto.

O gráfico 3 mostra o crescimento da carteira de investimentos das EAPPs nos últimos dez anos, representado pelo valor total das aplicações feitas em planos de previdência privada.

A carteira de investimentos engloba os planos novos, adquiridos pelos participantes, e os aportes adicionais feitos nos planos de previdência complementar.

Como pode ser observado, até agosto de 2004, o total da carteira de investimentos das EAPPs supera em mais de 22% o total da carteira de 2003, mais uma vez revelando o expressivo crescimento dos recursos aplicados em planos de previdência complementar.

c) Reservas Técnicas:

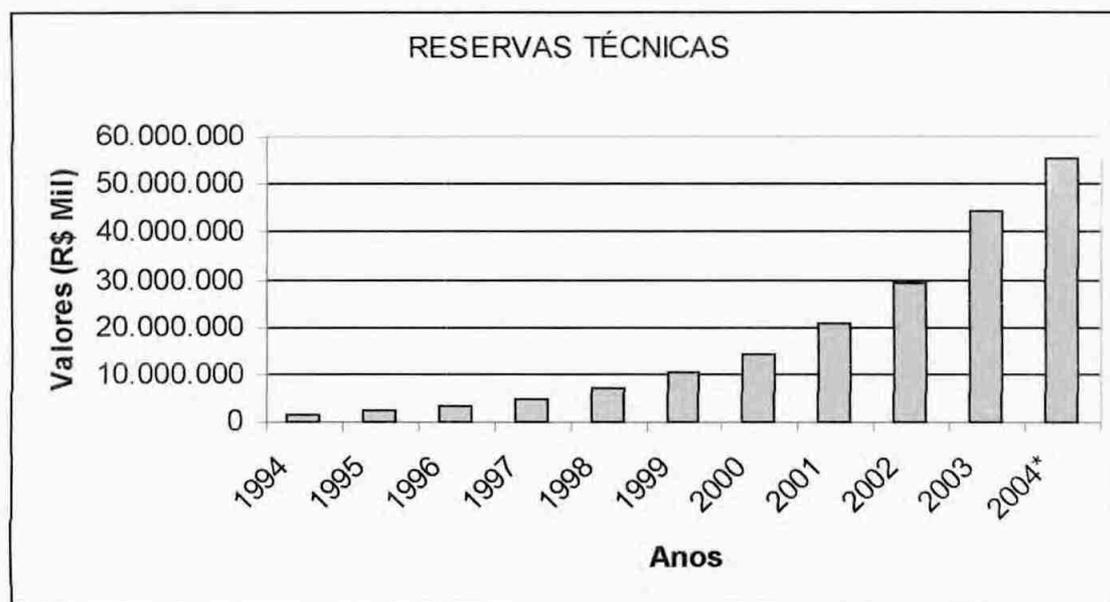


Gráfico 4: Reservas Técnicas das EAPPs.
 Fonte: Adaptado da ANAPP (www.anapp.com.br).
 *Até agosto.

O gráfico 4 mostra o volume representado pelas reservas técnicas constituídas pelas EAPPs com o objetivo de honrar os compromissos assumidos junto aos participantes.

As reservas técnicas mostram a preocupação das EAPPs com a administração dos recursos previdenciários de seus participantes, além de serem uma exigência da SUSEP.

O considerável aumento do montante das reservas técnicas é mais um indicativo do expressivo crescimento do mercado previdenciário brasileiro, tanto em número de participantes quanto em volume de recursos, conforme pode ser visto no gráfico a seguir.

d) Recursos Administrados pelas EAPPs:



Gráfico 5: Recursos administrados das EAPPs.

Fonte: Adaptado da ANAPP (www.anapp.com.br).

*Até agosto.

O gráfico 5 agrupa os dados referentes aos recursos administrados pelas EAPPs no que diz respeito à receita de planos, à carteira de investimentos em previdência privada e às reservas técnicas constituídas pelas entidades.

Os dados acima apresentados fazem parte de um levantamento feito todos os anos pela ANAPP (www.anapp.com.br) em relação ao mercado de previdência privada no Brasil.

Com isso, a ANAPP faz uma projeção de crescimento de 35% ao ano em relação aos recursos previdenciários administrados pelas EAPPs. Tal crescimento reflete a consciência dos indivíduos em relação à importância da complementação da aposentadoria oficial com um plano de previdência complementar, com o objetivo de ter na inatividade um padrão salarial compatível com o que recebem quando ainda desempenham sua atividade profissional.

3 DEMONSTRACÕES FINANCEIRAS

Como já foi abordado, as EAPPs devem estar revestidas de segurança, confiabilidade e transparência no que diz respeito à administração dos fundos previdenciários. Para conquistar tais atributos, é importante a correta evidenciação de como estão sendo geridos os recursos investidos pelos participantes para a formação do fundo que será futuramente transformado em aposentadoria.

Assim, nesta parte do trabalho monográfico, serão abordados os demonstrativos financeiros que as EAPPs devem elaborar e publicar, como exigência da SUSEP, para fiscalização dos recursos administrados e acompanhamento de sua evolução, visando garantir que tais entidades tenham condições técnicas e financeiras de honrar os compromissos assumidos junto aos seus participantes. Tais demonstrativos são elaborados e publicados paralelamente às demonstrações contábeis exigidas pela legislação societária.

Desta forma, a SUSEP exige das EAPPs a publicação trimestral do Balanço Patrimonial, da Demonstração do Resultado do Exercício, da Demonstração do Fluxo Financeiro e das Notas Explicativas, além dos pareceres dos atuários e dos auditores independentes.

Os demonstrativos financeiros elaborados pelas EAPPs serão abordados a seguir, mostrando-se a estrutura que cada um deve seguir para ser apresentado à SUSEP e aos participantes dos planos previdenciários.

Destarte, as demais demonstrações contábeis habituais, exigidas pela legislação societária e elaboradas pelas EAPPs, não serão aqui abordadas, uma vez que o objetivo desta etapa do trabalho monográfico é fazer um levantamento apenas dos principais demonstrativos contábeis a serem levantados pelas EAPPs, de acordo com as normas e regulamentos expedidos pelo CNSP e pela SUSEP.

3.1 Balanço Patrimonial

O Balanço Patrimonial atesta a situação patrimonial da EAPP, servindo de base para análises referentes à captação e aplicação dos recursos previdenciários controlados pela entidade.

De acordo com a ANCEP (www.ancep.org.br), o Balanço Patrimonial das EAPPs deve ter seus grupos de contas segregados em programas ou fundos, conforme exposto abaixo:

PROGRAMA	FINALIDADE
Previdencial	Arrecadar recursos através das contribuições dos participantes
Assistencial	Utilização de recursos em atividades acessórias e esporádicas
Administrativo	Gerência dos planos de benefícios
De Investimento	Gerência da aplicação dos recursos dos planos de benefícios

Tabela 7: Composição dos Programas Previdenciários das EAPPs.

Fonte: Adaptado da ANCEP (www.ancep.org.br).

Desta forma, os programas previdencial e assistencial relacionam-se à arrecadação e prestação de benefícios previdenciários e os programas administrativo e de investimentos abrangem as atividades relacionadas à gerência dos fundos previdenciários.

A seguir é abordada a estrutura do Ativo e do Passivo das EAPPs, abrangendo suas divisões em grupos de contas para a composição do Balanço Patrimonial.

Assim, o Ativo das EAPPs deve ser estruturado da seguinte forma:

GRUPOS DE CONTAS	REGISTRO
Disponível	Disponibilidades existentes em Caixa e Bancos
Realizável	Bens e Direitos segregados por programa (previdencial, assistencial, administrativo e de investimentos)
Permanente	Bens do Imobilizado e Direitos do Diferido

Tabela 8: Grupos de Contas do Ativo das EAPPs.

Fonte: Adaptado da ANCEP (www.ancep.gov.br).

Por sua vez, o Passivo deve ser assim estruturado:

GRUPOS DE CONTAS	REGISTRO
Exigível Operacional	obrigações a pagar, segregadas por programas (previdencial, assistencial, administrativo e de investimentos)
Exigível Contingencial	provisões judiciais, segregadas por programas (previdencial, assistencial, administrativo e de investimentos)
Exigível Atuarial	compromissos líquidos dos planos de benefícios inseridos nas Provisões Matemáticas
Provisões Matemáticas	compromissos líquidos dos planos previdenciários para com os participantes
Benefícios Concedidos	compromissos calculados atuarialmente para os participantes assistidos
Benefícios a Conceder	compromissos calculados atuarialmente para os participantes ativos
Provisões Matemáticas a Constituir	insuficiências de reservas referentes aos compromissos com os planos previdenciários
Reservas e Fundos	equilíbrio técnico (superávit ou déficit) dos planos e dos fundos segregados por programas (assistencial, previdencial, administrativo e de investimentos)
Equilíbrio Técnico	resultado dos planos, apurado mensalmente

Tabela 9: Grupos de Contas do Passivo das EAPPs.

Fonte: Adaptado da ANCEP (www.ancep.gov.br).

Como pode ser visto, a segregação por programas é seguida tanto nas contas do Ativo quanto nas contas do Passivo. Segundo a ANCEP (www.ancep.org.br), esta segregação é importante para que a EAPP melhor administre o fluxo de recursos arrecadados através das contribuições feitas pelos participantes e distribuídos em forma de benefícios.

Convém destacar que as EAPPs, de acordo com as normas e regulamentos expedidos pelo CNSP e pela SUSEP, não dividem o Ativo Realizável e o Passivo Exigível em curto e longo prazos. Isso porque os demonstrativos aqui abordados baseiam-se apenas no curto prazo, abrangendo os direitos realizáveis e as obrigações exigíveis até o final do exercício subsequente ao do que se está elaborando os referidos demonstrativos.

3.2 Demonstração do Resultado do Exercício

A Demonstração do Resultado do Exercício (DRE) das EAPPs também é segregada em programas (previdencial, assistencial, administrativo e de investimentos) e evidencia a composição do resultado de cada um destes. A estrutura da DRE é mostrada a seguir.

GRUPOS DE CONTAS	REGISTRO
Programa Previdencial	<ul style="list-style-type: none"> • receitas de contribuições normais e aportes dos participantes; • despesas com o pagamento de benefícios previdenciários; • constituições e reversões de provisões previdenciárias; • constituições e reversões de contingências previdenciais; • transferências interprogramas.
Programa Assistencial	<ul style="list-style-type: none"> • receitas de contribuições normais e aportes dos participantes; • despesas com o pagamento de benefícios assistenciais; • constituições e reversões de provisões assistenciais; • constituições e reversões das contingências assistenciais; • transferências interprogramas.
Programa Administrativo	<ul style="list-style-type: none"> • receitas administrativas; • despesas administrativas; • constituições e reversões de provisões administrativas; • constituições e reversões das contingências administrativas; • transferências interprogramas.
Programa de Investimentos	<ul style="list-style-type: none"> • receitas de investimentos dos fundos previdenciários; • despesas diretas dos investimentos (deduções e variações negativas); • despesas relacionadas a tributos; • constituições e reversões de provisões de investimentos; • constituições e reversões das contingências de investimentos; • transferências interprogramas.

Tabela 10: Estrutura da DRE das EAPPs.

Fonte: Adaptado da ANCEP (www.ancep.gov.br).

De acordo com a SUSEP (www.susep.gov.br), a segregação na DRE das EAPPs visa contemplar de forma detalhada a formação do resultado individual de cada programa. Com isso, evidencia-se organizadamente como estão sendo geridos e aplicados os recursos aplicados pelos participantes para a formação dos fundos previdenciários que garantirão o pagamento de todos os benefícios contratados junto às EAPPs.

3.3 Demonstração do Fluxo Financeiro

As EAPPs devem elaborar, juntamente com o Balanço Patrimonial e a DRE, a Demonstração do Fluxo Financeiro (DFF), que evidencia a movimentação financeira referente à arrecadação das contribuições dos participantes e à distribuição de benefícios.

Tal demonstração, a exemplo do Balanço Patrimonial e da DRE, também é segregada por programas (previdencial, assistencial, administrativo e de investimentos). Isso, segundo a ANCEP (www.ancep.org.br), objetiva dar uniformidade aos demonstrativos financeiros das EAPPs.

Assim, a DFF mostra os valores arrecadados dos participantes e aqueles utilizados no pagamento de benefícios, em relação aos programas previdenciário e assistencial. Quanto ao programa administrativo, a DFF evidencia os recursos totais utilizados na administração dos fundos previdenciários. No que diz respeito ao programa de investimentos, são mostradas as receitas auferidas e/ou as despesas incorridas pela aplicação dos recursos previdenciários geridos pela EAPP.

De acordo com a ANCEP (www.ancep.org.br), as demonstrações contábeis levantadas pelas EAPPs devem ser acompanhadas pelas Notas Explicativas, pelo Parecer dos Auditores Independentes, pelo Parecer do Atuário, pelo Relatório da Administração. Isto visa dar uniformidade e completeza às informações prestadas aos vários usuários destas informações, sejam eles os participantes ou os órgãos fiscalizadores e gestores.

Destarte, as informações contidas nos demonstrativos financeiros das EAPPs também são consultadas pelos indivíduos que pretendem adquirir planos previdenciários e, para isso, precisam conhecer a estrutura patrimonial e financeira da entidade que vão escolher para formar seu fundo de previdência complementar.

Assim, a correta evidenciação de todas estas informações é muito importante para que as EAPPS sejam dotadas dos atributos da transparência, da segurança e da confiabilidade, que são essenciais para o crescimento e desenvolvimento do mercado brasileiro de previdência complementar.

Para ilustrar a estrutura de apresentação das demonstrações contábeis aqui mostradas, segue abaixo exemplo do Balanço Patrimonial, da Demonstração do Resultado do Exercício e da Demonstração do Fluxo Financeiro que devem ser levantados e publicados pelas EAPPs, de acordo com a ANCEP (www.ancep.org.br). Os valores contidos nas demonstrações são hipotéticos, servindo apenas para melhor ilustrar os demonstrativos.

1) Balanço Patrimonial

BALANÇO PATRIMONIAL EM 31/12/2003					
ATIVO	EXERCÍCIO ATUAL	EXERCÍCIO ANTERIOR	PASSIVO	EXERCÍCIO ATUAL	EXERCÍCIO ANTERIOR
DISPONÍVEL	1.101.897,89	129.237,58	EXIGÍVEL OPERACIONAL	1.539.472,11	1.565.003,25
			Programa Previdencial	1.147.936,33	1.213.569,81
REALIZÁVEL	244.610.241,21	207.222.518,42	Programa Administrativo	199.885,77	151.256,70
Programa Previdencial	91.035.029,16	86.465.346,79	Programa de Investimentos	191.650,01	190.186,74
Programa Administrativo	64.016,32	79.589,91			
Programa de Investimentos	153.511.195,73	120.677.581,72	EXIGÍVEL CONTINGENCIAL	367.583,81	238.102,33
Renda Fixa	112.219.239,54	81.975.365,92	Programa Previdencial	73.921,88	0,00
Renda Variável	20.073.123,81	14.524.533,12	Programa Administrativo	293.661,93	238.102,33
Investimentos Imobiliários	17.025.322,81	20.388.751,83			
Operações com Participantes	4.109.788,69	3.788.910,85	EXIGÍVEL ATUARIAL	227.336.322,75	206.536.208,39
Outros Realizáveis	83.660,88	0,00	Provisões Matemáticas	227.336.322,75	206.536.208,39
			Benefícios Concedidos	162.190.550,63	114.119.157,39
PERMANENTE	74.374,40	92.074,52	Benefícios a Conceder	306.076.549,02	367.530.664,93
Imobilizado	66.942,26	82.030,89	(-) Provisões Matemáticas a Constituir	(240.930.776,90)	(265.113.613,93)
Diferido	7.432,14	10.043,63			
			RESERVAS E FUNDOS	16.543.134,53	(886.483,45)
			Equilíbrio Técnico	186.877,81	(5.679.862,40)
			Resultados Realizados	186.877,81	(5.679.862,40)
			Superávit Técnico Acumulado	186.877,81	0,00
			(-) Déficit Técnico Acumulado	0,00	(5.679.862,40)
			Fundos	16.356.256,72	4.794.378,95
			Programa Previdencial	10.203.479,99	103.479,99
			Programa Administrativo	5.882.070,38	4.438.544,75
			Programa de Investimento	270.706,35	252.354,21
TOTAL DO ATIVO	245.786.513,20	207.443.830,52	TOTAL DO PASSIVO	245.786.513,20	207.443.830,52

Quadro 1: Exemplo de Balanço Patrimonial de uma EAPP.

Fonte: Adaptado da ANCEP (www.ancep.org.br).

2) Demonstração do Resultado do Exercício

DEMONSTRAÇÃO DE RESULTADO DO EXERCÍCIO EM 31/12/2003

DISCRIMINAÇÃO		EXERCÍCIO ATUAL	EXERCÍCIO ANTERIOR
<u>PROGRAMA PREVIDENCIAL</u>			
(+)	Recursos Coletados	34.230.774,24	118.286.161,02
(-)	Recursos Utilizados	(15.941.063,97)	(17.791.873,43)
(-/+)	Constituições/Reveções de Contingências	(73.921,88)	0,00
(-)	<i>Custeio Administrativo</i>	(2.047.761,60)	(2.349.966,72)
(+/-)	Resultado dos Investimentos Previdenciais	20.598.827,78	14.393.498,31
(-/+)	Constituições/Reveções de Provisões Atuarais	(20.800.114,36)	(120.914.114,63)
(-/+)	Constituições/Reveções de Fundos	(10.100.000,00)	(103.479,99)
(=)	Superávit (Déficit) Técnico do Exercício	5.866.740,21	(8.479.775,44)
<u>PROGRAMA ADMINISTRATIVO</u>			
(+)	Recursos Orindos de Outros Programas	2.974.202,63	3.090.340,30
(+)	Receitas	913,38	7.980,76
(-)	Despesas	(2.352.630,78)	(4.313.240,55)
(-/+)	Constituições/Reversões de Contingências	(55.559,60)	(238.102,33)
(+/-)	Resultados dos Investimentos Administrativos	876.600,00	949.043,60
(=)	Constituições/Reversões de Fundos	1.443.525,63	(503.978,22)
<u>PROGRAMA DE INVESTIMENTOS</u>			
(+/-)	Renda Fixa	16.430.677,10	17.673.914,19
(+/-)	Renda Variável	7.860.797,06	(1.807.056,46)
(+/-)	Investimentos Imobiliários	(2.188.151,64)	429.106,38
(+/-)	Operações com Participantes	1.306.173,62	1.054.812,50
(+/-)	Relacionados com o Disponível	(249.259,37)	(246.489,52)
(+/-)	Relacionados com Tributos	(663.347,18)	(979.737,62)
(+/-)	Outros Investimentos	35.618,29	0,00
(-/+)	Constituições/Reversões de Contingências	(112.286,93)	(24.789,49)
(-)	<i>Custeio Administrativo</i>	(926.441,03)	(740.373,58)
(+/-)	Resultados Recebidos/Transferidos de Outros Programas	(21.475.427,78)	(15.342.541,91)
(=)	Constituições/Reversões de Fundos	18.352,14	16.844,49

Quadro 2: Exemplo de Demonstração do Resultado do Exercício de uma EAPP.

Fonte: Adaptado da ANCEP (www.ancep.org.br).

3) Demonstração do Fluxo de Fundos

DISCRIMINAÇÃO		EXERCÍCIO ATUAL	EXERCÍCIO ANTERIOR
(+/-)	PROGRAMA PREVIDENCIAL	13.654.404,42	17.406.621,66
(+)	ENTRADAS	29.639.110,52	34.275.153,28
(+)	Recursos Coletados	34.230.774,24	118.286.161,02
(-)	Recursos a Receber	(4.569.682,37)	(84.011.007,74)
(+)	Outros Realizáveis/Exigibilidades	(21.981,35)	0,00
(-)	SAÍDAS	15.984.706,10	16.868.531,62
(-)	Recursos Utilizados	15.941.063,97	17.791.873,43
(+)	Utilizações a Pagar	43.642,13	(901.379,13)
(-)	Outros Realizáveis/Exigibilidades	0,00	(21.962,68)
(+/-)	PROGRAMA ADMINISTRATIVO	(2.269.814,62)	(4.723.453,01)
(+)	ENTRADAS	913,38	(8.767,56)
(+)	Receitas	913,38	7.980,76
(+)	Outros Realizáveis/Exigibilidades	0,00	(16.748,32)
(-)	SAÍDAS	2.270.728,00	4.714.685,45
(-)	Despesas	2.352.630,78	4.313.240,55
(+)	Despesas a Pagar	(54.204,63)	455.457,65
(-)	Despesas Futuras	(7.900,92)	(38.649,89)
(-)	Permanente	(17.700,12)	(15.362,86)
(-)	Outros Realizáveis/Exigibilidades	(2.097,11)	0,00
(+/-)	PROGRAMA DE INVESTIMENTOS	(10.411.929,79)	(12.607.970,68)
(+/-)	Renda Fixa	(13.813.236,52)	(3.850.610,32)
(+/-)	Renda Variável	2.312.206,37	760.645,55
(+/-)	investimentos imobiliários	1.175.360,86	(5.611.260,18)
(+/-)	Operações com Participantes	984.597,94	2.373.189,63
(+/-)	Relacionados com o Disponível	(249.259,37)	(246.489,52)
(+/-)	Relacionados com Tributos	(661.269,55)	(6.008.656,35)
(+/-)	Outros Investimentos	(48.042,59)	0,00
(+/-)	Constituições/Reversões de Contingências	(112.286,93)	(24.789,49)
(=)	FLUXO NAS DISPONIBILIDADES	972.660,01	75.197,97
(=)	VARIAÇÕES NAS DISPONIBILIDADES	972.660,01	75.197,97

Quadro 3: Exemplo de Demonstração de Fluxo Financeiro de uma EAPP.

Fonte: Adaptado da ANCEP (www.ancep.org.br).

4 CONCLUSÃO E SUGESTÕES

Poucas coisas são piores na vida de um indivíduo do que uma aposentadoria precária, com recursos escassos. Isso porque é na velhice que mais se precisa de recursos que garantam atendimento e assistência em relação às mais variadas necessidades.

Desta forma, é muito importante uma aposentadoria digna, capaz de garantir ao inativo um padrão de vida satisfatório, com rendimentos suficientes para a satisfação de todas as suas necessidades básicas e imediatas. Por isso, é fundamental o planejamento para o futuro, pois o trabalhador pode programar quanto pretende receber quando se aposentar. Tal planejamento deve levar em conta as deficiências que a Previdência Social possui em relação ao pagamento de benefícios.

Assim, desde cedo deve ser considerada a possibilidade de complementação da aposentadoria oficial com um plano de previdência privada, pois este é uma forma segura de começar a garantir hoje o padrão salarial que se pretende para o futuro.

Acredita-se, pois ser importante que os indivíduos saibam como funciona uma entidade de previdência privada, saibam como se inscrever nos planos de previdência complementar, conheçam os benefícios oferecidos por tais planos e saibam como podem complementar a aposentadoria oferecida pelo sistema oficial e, com isso, garantir um padrão de vida satisfatório para quando entrarem na inatividade.

Neste contexto, o presente trabalho monográfico apresentou as principais características dos planos de previdência privada existentes no Brasil e como funcionam as entidades que oferecem e administram tais planos. Foram enfocadas as Entidades Abertas de Previdência Privada (EAPPs), entendidas como aquelas que oferecem planos de previdência privada a todos os indivíduos interessados em complementar a aposentadoria oficial.

Destaque especial foi dado ainda aos demonstrativos contábeis que devem ser elaborados pelas EAPPs para evidenciar como estão sendo geridos e administrados os recursos previdenciários dos participantes dos seus planos.

Respondendo à problematização proposta verificou-se que as EAPPs funcionam como suporte à Previdência Social, ao oferecer planos de previdência privada com o objetivo de complementar a aposentadoria dos trabalhadores pelo sistema oficial.

Como já exposto, a aposentadoria pela Previdência Social é insuficiente para garantir um padrão de vida digno para os trabalhadores, pois é limitada por um teto máximo de contribuição e de benefício. Assim, os planos de previdência privada são uma boa alternativa, já que não limitam o valor da aposentadoria quando do recebimento dos benefícios previdenciários.

Tais aspectos já começam a ser levados em conta por grande parte da população brasileira, uma vez que o mercado de previdência privada no país cresce constantemente a cada ano. Contudo, tão importante quanto complementar a aposentadoria oficial é conhecer os benefícios que os planos de previdência privada podem oferecer. Por isso, é fundamental que o participante, antes de adquirir um plano de previdência complementar, esclareça todas as suas dúvidas, visando, com isso, evitar futuros problemas em relação à aposentadoria.

Quanto aos aspectos contábeis, verificou-se que as EAPPs, por exigência dos órgãos normativos do sistema de previdência complementar, devem produzir, paralelamente às Demonstrações Contábeis exigidas pela legislação societária, Demonstrativos Financeiros que evidenciam como são arrecadados, administrados e distribuídos os recursos previdenciários dos participantes dos planos de previdência complementar. Tais demonstrativos são: o Balanço Patrimonial, a Demonstração do Resultado do Exercício, a Demonstração do Fluxo Financeiro e as Notas Explicativas, além dos pareceres do atuário responsável e de auditores independentes.

Salienta-se que há muitos tópicos importantes neste trabalho que poderão, posteriormente, ser abordados mais profundamente, tais como: as Entidades Fechadas de Previdência Privada (EFPPs), os fundos de pensão, a contabilidade das entidades de previdência complementar, as normas contábeis aplicáveis a tais entidades e, ainda, estudos de caso envolvendo, *in loco*, o acompanhamento do funcionamento de entidades de previdência complementar.

REFERÊNCIAS

ARES, Benigno. **Plano de Previdência: Quando Iniciar?** Biblioteca ANAPP. Brasília, 2003. Disponível em: <<http://www.anapp.org.br>>. Acesso em: 7 set. 2004.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS CONTABILISTAS DE ENTIDADES DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR (ANCEP). **Entidades de Previdência Complementar: Estrutura e Gestão.** Disponível em: <<http://www.ancep.org.br>> Acesso em: 15 set. 2004.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS FISCAIS DE CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS (ANFIP). **A Previdência ao Redor do Mundo.** v. 2. Américas do Norte, Central e do Sul. Brasília: Athalaia, 1997.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DA PREVIDÊNCIA PRIVADA (ANAPP). **Mercado Brasileiro: A História da Previdência Privada no Brasil.** Disponível em: <<http://www.anapp.com.br>> Acesso em: 10 jun. 2004.

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

BOM ÂNGELO, Eduardo. **Tendências da Previdência Privada no Brasil.** Biblioteca ANAPP. Brasília, 2002. Disponível em: <<http://www.anapp.com.br>>. Acesso em: 25 set. 2004.

BRADERCO VIDA E PREVIDÊNCIA. **Mercado de Previdência Complementar Nacional.** São Paulo, 2004. Disponível em: <<http://www.bradercoprevidencia.com.br>> Acesso em: 10 out. 2004.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil:** promulgada em 5 de outubro de 1988 com as alterações adotadas pelas Emendas Constitucionais nº 1/92 a 40/03 e Emendas Constitucionais de Revisão nº 1 a 6/94. ed. atual. Brasília: Senado Federal, 2003.

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

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

_____. **Lei nº 6.435, de 15 de julho de 1977.** Dispõe sobre as entidades de previdência privada e dá outras providências.

_____. **Lei nº 9.477, de 24 de julho de 1997.** Institui o Fundo de Aposentadoria Programada Individual – FAPI e o Plano de Incentivo à Aposentadoria Programada Individual, e dá outras providências.

_____. **Lei nº 9.532, de 10 de dezembro de 1997.** Altera a Legislação Tributária Federal e dá outras providências.

CARVALHO, José L. Imprevidência Pública. In: CARVALHO, José L. e FARO, Clóvis de. **Previdência Social no Brasil: Uma proposta de Reforma.** Rio de Janeiro: Instituto Liberal do Rio de Janeiro, 1991.

CRISTÓVÃO, Antônio Lopes. **A Importância do PGBL na Previdência Privada.** Biblioteca ANAPP. Brasília, 2003. Disponível em <<http://www.anapp.com.br>>. Acesso em 28 set. 2004.

DORNELLES, Antônio Arnaldo Lacerda. **Breve História do Pecúlio.** Biblioteca ANAPP. Brasília, 2003. Disponível em <<http://www.anapp.com.br>>. Acesso em: 25 set. 2004.

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS. **Saúde e Previdência Social: Desafios para a Gestão no Próximo Milênio.** São Paulo: Makron Books, 2001.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 3. ed. São Paulo: Atlas, 1991.

JARDIM, Maria Aparecida Chaves. **A previdência Social e o Mercado de Previdência Privada: Um Olhar Sociológico.** Biblioteca ANAPP. Brasília, 2002. Disponível em: <<http://www.anapp.com.br>>. Acesso em: 28 ago. 2004.

KERLINGER, Fred Nichols. **Metodologia da Pesquisa em Ciências Sociais: um tratamento conceitual.** 49. ed. São Paulo: EPU, 1979.

LAKATOS, Eva Maria. MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia Científica.** 3. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

MARENSE, Voltaire Giavarina. **O Seguro no Direito Brasileiro.** 3. ed. Porto Alegre: Síntese, 1996.

MARTINEZ, Wladimir Novaes. **Primeiras Lições de Previdência Complementar**. São Paulo: LTR, 1996.

MELCHIADES, Mônica Gonçalves. **Estudo da Previdência Privada no Brasil: Sistema Aberto**. Biblioteca ANAPP. Brasília, 2002. Disponível em: <<http://www.anapp.com.br>>. Acesso em: 28 ago. 2004.

MOTA, Ana Elisabete. **Cultura da Crise e Seguridade Social: Um estudo sobre as tendências da previdência e assistência social brasileira nos anos 80 e 90**. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2000.

NORMAN FILHO, Fuad Jorge. **O “Pé de Meia”**. Biblioteca ANAPP. Brasília, 2003. Disponível em: <<http://www.anapp.com.br>>. Acesso em: 07 set. 2004.

PINHEIRO, Waldomiro Vanelli. **A Reforma da Previdência**. Frederico Westphalen: URI, 1999.

PÓVOAS, Manuel Sebastião Soares **Previdência Privada: Filosofia, Fundamentos Técnicos, Conceituação Jurídica**. Rio de Janeiro: Funenseg, 1985.

_____, Manuel Sebastião Soares. **Na rota das Instituições do Bem-estar: Seguro e Previdência**. São Paulo: Green Forest do Brasil, 2000.

_____, Manuel Sebastião Soares. **Previdência Privada: Planos Empresariais**. v. 1 e 2. Rio de Janeiro: Funenseg, 1990.

RIQUEIRA, C. H. A nova legislação da Previdência Privada, **Revista Plano Diretor de Seguros**, nº 28, jan. 2002. Disponível em: <<http://www.hrservicosatuariais.com.br>>. Acesso em: 07 set. 2004.

STANDERSKI, Wlademiro. KRAVEC, Aleceo. **Seguros Privados e Previdência Complementar**. São Paulo: Pioneira, 1979.

SUPERINTENDÊNCIA DE SEGUROS PRIVADOS (SUSEP). **Dicionário de Previdência Privada**. Disponível em: <<http://www.susep.gov.br>> Acesso em: 10 set. 2004.

WEINTRAUB, Arthur Bragança de Vasconcellos. **Previdência Privada: Atual Conjuntura e Sua Função Complementar ao Regime Geral da Previdência Social**. 2. ed. São Paulo: Juarez de Oliveira, 2003.