

Anteprojeto de alterações à Lei Complementar 109/2001 – PLC

<u>Texto Atual</u>	<u>Texto Proposto</u>	<u>Justificativas</u>
<p>Art. 7º. Os planos de benefícios atenderão a padrões mínimos fixados pelo órgão regulador e fiscalizador, com o objetivo de assegurar transparência, solvência, liquidez e equilíbrio econômico-financeiro e atuarial.</p>	<p>Art. 7º. O órgão regulador e fiscalizador estabelecerá as bases técnicas, premissas atuariais e padrões mínimos dos planos de benefícios, com objetivo de assegurar transparência, solvência, liquidez e equilíbrio econômico-financeiro e atuarial.</p>	<p>A proposta visa tornar mais claro o que se entende por padrões mínimos dos planos de benefícios, que estão consubstanciados em suas bases técnicas e premissas atuariais. Propõe que o órgão regulador e fiscalizador – o Conselho Nacional de Previdência Complementar – normatize estes requisitos, de maneira a conferir um caráter previdenciário mais consistente aos planos de benefícios, que atualmente muitas vezes têm um desenho meramente financeiro.</p>
<p>Artigo 14. Os planos de benefícios deverão prever os seguintes institutos, observadas as normas estabelecidas pelo órgão regulador e fiscalizador:</p>	<p>Artigo 14. Mantido (...) § 5º. Nos planos de benefícios concebidos nas modalidades de contribuição definida e de contribuição variável, o resgate contemplará o direito acumulado pelo participante, descontadas as parcelas relativas ao custeio administrativo e à cobertura dos benefícios de risco de responsabilidade do participante.</p>	<p>Em planos concebidos nas modalidades de contribuição definida ou variável, as reservas individuais são constituídas para garantir um benefício programado calculado com base no montante de reservas acumulado no momento da aposentadoria. Propõe-se permitir o resgate do direito acumulado pelo participante, correspondente à soma das contribuições pessoais e patronais, devendo ser deduzidas as parcelas relativas ao custeio administrativo e dos benefícios de risco. Nos planos CD e CV as reservas são individualizadas na fase contributiva, para garantir benefícios individuais e devem ser reconhecidas, portanto, como direito do participante em qualquer hipótese, inclusive no resgate. A sua retirada não desequilibra o plano nem compromete os benefícios dos demais participantes.</p>

<p>Art. 17. As alterações processadas nos regulamentos dos planos aplicam-se a todos os participantes das entidades fechadas, a partir de sua aprovação pelo órgão regulador e fiscalizador, observado o direito acumulado de cada participante.</p> <p>Parágrafo único. Ao participante que tenha cumprido os requisitos para obtenção dos benefícios previstos no plano é assegurada a aplicação das disposições regulamentares vigentes na data em que se tornou elegível a um benefício de aposentadoria.</p>	<p>Art. 17 - Mantido</p> <p>§ 1º - Renumerado</p> <p>§ 2º. As alterações no regulamento do plano não poderão reduzir os benefícios previstos em regulamentos anteriores.</p> <p>§ 3º. As alterações nos regulamentos dos planos de benefícios deverão ser previamente negociadas entre os patrocinadores e as entidades representativas dos participantes e dos assistidos.</p>	<p>§ 2º - Quando o participante assina sua adesão a um plano de benefícios, está assinando um contrato tripartite, com a EFPC e com seu patrocinador, consubstanciado nas regras previstas para o plano de benefícios. Nos dias atuais, tais contratos são alterados com muita frequência para reduzir direitos dos participantes, muitas vezes à revelia destes. A proposta apresentada no § 2º tem o objetivo de preservar o direito do participante transcrito no termo de adesão ao plano de benefícios e em seu regulamento original.</p> <p>§ 3º - O contrato previdenciário entre a EFPC, o participante e o patrocinador funciona, para o participante, como um contrato de adesão individual. As regras deste contrato estão transcritas no regulamento do plano de benefícios. Em virtude das atuais regras de governança das entidades, este contrato é alterado unilateralmente pelos patrocinadores, através da decisão privilegiada de seus representantes nos órgãos de governança da EFPC.</p> <p>A EFPC é hoje uma administradora do plano de benefícios e não tem a função precípua de defender os interesses dos participantes neste contrato, já que em sua composição há representação de ambas as partes mantenedoras do plano.</p> <p>O contrato previdenciário transcrito no regulamento do plano de benefícios estabelece as regras para uma coletividade de participantes, que, por seu turno, não tem como opinar e negociar individualmente as bases deste contrato nem suas</p>
---	---	--

		<p>alterações posteriores. Os conselheiros e representantes eleitos pelos participantes têm a missão de administrar os planos, não de transacionar direitos ou negociar alterações em contratos previdenciários.</p> <p>Propõe-se que alterações em regulamentos e estatutos sejam previamente negociadas entre patrocinadores e entidades representativas dos participantes, porque estas de fato são as entidades que representam os interesses coletivos da comunidade de participantes. Desta forma, a lei daria ao contrato previdenciário um caráter coletivo, à semelhança do que ocorre com os contratos coletivos de trabalho e as garantias por eles dadas aos trabalhadores, sempre considerados individualmente hipossuficientes na relação com o empregador ou patrocinador.</p>
<p>Art. 20. O resultado superavitário dos planos de benefícios das entidades fechadas, ao final do exercício, satisfeitas as exigências regulamentares relativas aos mencionados planos, será destinado à constituição de reserva de contingência, para garantia de benefícios, até o limite de vinte e cinco por cento do valor das reservas matemáticas.</p>	<p>Art. 20 - Mantido</p> <p>(...)</p> <p>§ 4º. A revisão do plano prevista no § 1º deste plano contemplará a revisão de premissas atuariais, do plano de custeio e/ou dos benefícios.</p> <p>§ 5º. A revisão dos benefícios prevista neste artigo deverá contemplar todos os participantes e assistidos.</p> <p>§ 6º. É vedada a reversão de valores, a qualquer título, aos patrocinadores e aos participantes e assistidos.</p>	<p>§ 4º - O artigo 20 determina a contabilização de uma reserva de contingência e define, em seu parágrafo 1º, a obrigatoriedade de destinar a reserva superior à contingência para a revisão do plano. Mas é omissa em estabelecer o que seja revisão do plano. Propõe-se, com a inclusão do § 4º, definir como “revisão de plano” o ajuste de premissas atuariais (tais como taxa de juros e tábua de mortalidade), a revisão do plano de custeio e o valor dos benefícios, que são os elementos fundamentais de um plano de benefícios.</p> <p>§ 5º - A revisão dos benefícios é estabelecida através de alterações no regulamento do plano e, desta maneira, contemplaria somente os benefícios</p>

		<p>ainda por serem concedidos, ou seja, os participantes ainda em atividade. Propõe-se, com o § 5º, que a revisão contemple tanto os participantes em atividade quanto os já aposentados, uma vez que a reserva deste grupo também contribui para gerar superávit. Este normalmente é decorrente de excesso de contribuições ou retorno dos investimentos acima do esperado.</p> <p>§ 6º - Este artigo e seus parágrafos definem o que se entende por revisão de benefícios decorrente da destinação de superávit. A reserva de um plano de benefício é constituída com o único objetivo de pagar benefícios previdenciários, e por isso se propõe vedar a reversão de valores, tanto para participantes como para patrocinadores, para desta forma evitar saída de recursos que possam provocar desequilíbrios e déficits futuros no plano. O contrato previdenciário é de longo prazo, persiste por décadas, deve ser preservado para dar segurança ao pagamento de benefícios. Caso haja excedente, façam-se os ajustes necessários, mas sem permitir a saída de recursos para outra finalidade que não seja a garantia dos benefícios contratados.</p>
<p>Art. 21. O resultado deficitário nos planos ou nas entidades fechadas será equacionado por patrocinadores, participantes e assistidos, na proporção existente entre suas contribuições, sem prejuízo de ação regressiva contra dirigentes ou terceiros que deram causa a dano ou prejuízo à entidade de previdência complementar.</p>	<p>Art. 21 – Mantido (...) § 4º. Quando o resultado deficitário for decorrente de compromissos de responsabilidade exclusiva do patrocinador, caberá a este a sua cobertura.</p>	<p>Propõe-se que os déficits decorrentes de compromissos assumidos pelo patrocinador, por alterações de sua política de recursos humanos que tenham provado impacto no plano de benefícios, sejam por ele cobertos. Aportes relativos a serviço passado, planos de aposentadoria incentivada e outros decorrentes de decisão exclusiva do patrocinador devem ser por ele cobertos, de</p>

		maneira a não serem compartilhados com os participantes não contemplados por estas decisões.
<p>Art. 25. O órgão regulador e fiscalizador poderá autorizar a extinção de plano de benefícios ou a retirada de patrocínio, ficando os patrocinadores e instituidores obrigados ao cumprimento da totalidade dos compromissos assumidos com a entidade relativamente aos direitos dos participantes, assistidos e obrigações legais, até a data da retirada ou extinção do plano.</p>	<p>Art. 25. O órgão regulador e fiscalizador poderá autorizar a extinção de plano de benefícios ou a retirada de patrocínio, ficando os patrocinadores e instituidores obrigados ao cumprimento da totalidade dos compromissos assumidos com a entidade relativamente aos direitos dos participantes e assistidos e às obrigações legais, até a data em que a retirada ou extinção do plano for autorizada pelo órgão regulador e fiscalizador. (...) § 2º. O órgão regulador e fiscalizador poderá autorizar a manutenção do plano de benefícios mediante a assunção da totalidade dos compromissos futuros pelos seus participantes e assistidos, ou a transferência de sua administração para outra entidade de previdência privada.</p>	<p>Art. 25, caput – Propõe-se que a suspensão das contribuições e a interrupção dos compromissos previamente assumidos com o plano pelo patrocinador só passem a vigorar a partir da data em que o órgão regulador e fiscalizador autorizar a retirada do patrocínio ou a extinção do plano. Há casos em que os patrocinadores suspendem as contribuições antes mesmo de submeter o processo de retirada ou extinção para análise do órgão regulador, comprometendo o direito acumulado pelos participantes.</p> <p>§ 2º - A retirada de patrocínio implica, atualmente, na extinção do plano de benefícios, provocando sérias conseqüências sociais, com a interrupção do pagamento de benefícios a pessoas idosas. Propõe-se, com o § 2º, permitir que os próprios participantes do plano o mantenham em funcionamento, assumindo a totalidade de seus compromissos. Se o patrocinador ou instituidor se retira, deixando de contribuir para a formação de reserva dos participantes, não podem impedir que os participantes, a outra parte no contrato previdenciário, mantenha o plano, desonerando o patrocinador de qualquer obrigação futura.</p>
<p>Art. 32. As entidades fechadas têm como objeto a administração e execução de planos de benefícios de natureza previdenciária.</p> <p>Parágrafo único. É vedado às entidades fechadas a</p>	<p>Art. 32 – Mantido.</p> <p>Parágrafo único – As entidades fechadas que mantém serviços de assistência à saúde para seus participantes e assistidos, devem estabelecer</p>	<p>Propõe-se retirar a vedação às EFPC de administrar planos de assistência à saúde para seus participantes e assistidos, uma prática comum no sistema de previdência complementar que foi proibida pela LC 109. Propõe-se também a</p>

<p>prestação de quaisquer serviços que não estejam no âmbito de seu objetivo, observado o disposto no art. 76.</p>	<p>custeio específico para esses planos assistenciais e manter sua contabilização e seu patrimônio segregados em relação aos planos de benefícios previdenciários.</p>	<p>segregação obrigatória dos planos, para impedir que recursos dos planos previdenciários sejam utilizados para a assistência à saúde. A gestão de serviços de assistência à saúde pode trazer ganhos de sinergia e compartilhamento de despesas administrativas com o plano de previdência, reduzindo custos e beneficiando os próprios participantes.</p>
<p>Art. 35. As entidades fechadas deverão manter estrutura mínima composta por conselho deliberativo, conselho fiscal e diretoria-executiva.</p> <p>§ 1º. O estatuto deverá prever representação dos participantes e assistidos nos conselhos deliberativo e fiscal, assegurado a eles no mínimo um terço das vagas.</p> <p>§ 2º. Na composição dos conselhos deliberativos e fiscal das entidades qualificadas como multipatrocinadas, deverá ser considerado o número de participantes vinculados a cada patrocinador ou instituidor, bem como o montante dos respectivos patrimônios.</p> <p>(...)</p> <p>§ 5º. Será informado ao órgão regulador e fiscalizador o responsável pelas aplicações dos recursos da entidade, escolhido entre os membros da diretoria-executiva.</p>	<p>Art. 35 – Mantido</p> <p>§ 1º. A composição dos conselhos deliberativo e fiscal e da diretoria-executiva será paritária entre representantes dos patrocinadores ou instituidores e dos participantes e assistidos, devendo o presidente de cada um dos conselhos ser escolhido por e entre seus próprios membros.</p> <p>§ 2º Na composição dos conselhos deliberativo e fiscal das entidades qualificadas como multipatrocinadas, deverá ser considerado o número de participantes e assistidos vinculados a cada patrocinador ou instituidor, bem como o montante dos respectivos patrimônios.</p> <p>(...)</p> <p>§ 5º. Serão informados ao órgão regulador e fiscalizador os responsáveis pelas aplicações dos recursos da entidade e pela administração dos planos de benefícios, escolhidos dentre os membros da diretoria-executiva.</p>	<p>§ 1º - Propõe-se que os órgãos de governança das EFPC contemplem a representação paritária entre patrocinadores e participantes e assistidos. De acordo com as melhores práticas de governança corporativa, as duas partes que contribuem para o custeio dos planos de benefícios devem compartilhar a gestão dos recursos, pois ambas são diretamente interessadas na segurança e perenidade das entidades e seus planos. A gestão compartilhada permite que as tomadas de decisão possam conciliar interesses por vezes divergentes entre as partes – patrocinadores e participantes</p> <p>§ 2º - Propõe-se introduzir o termo “e assistidos” em seguida a participantes, para deixar claro que a composição dos órgãos de governança deve levar em conta o montante dos vários segmentos de participantes, inclusive assistidos, na gestão das entidades multipatrocinadas.</p> <p>§ 5º - Propõe-se que a EFPC designe e informe, ao órgão regulador e fiscalizador, não só o responsável pela aplicação dos recursos, mas também o diretor responsável pela gestão dos planos de benefícios.</p>

	<p>(...)</p> <p>§ 9º. A escolha dos representantes dos participantes e assistidos dar-se-á por meio de eleição direta entre seus pares.</p> <p>§ 10. O mandato dos membros dos conselhos deliberativo e fiscal será de quatro anos, com garantia de estabilidade no emprego e no mandato.</p>	<p>Estas atividades têm graus de importância equivalente, e as melhores práticas de governança corporativa sempre consideram que deva haver responsáveis pelas áreas de negócios das instituições.</p> <p>§ 9º - Como forma de garantir a democracia e a transparência, propõe-se que os representantes dos participantes e assistidos sejam escolhidos pelo voto direto de seus pares.</p> <p>Desta maneira, evita-se uma atitude freqüente das patrocinadoras, que escolhem os conselheiros que representarão os participantes. Este mecanismo provoca situações em que os ditos representantes dos participantes ajam muito mais movidos por interesses dos patrocinadores do que os dos participantes que deveriam representar.</p> <p>§ 10 – Propõe-se padronizar o tempo de mandato dos conselheiros deliberativos e fiscais, a exemplo do determinado pela LC 108. Propõe-se ainda conceder a estabilidade no emprego e no mandato aos membros destes órgãos colegiados, para permitir que, durante seu mandato, exerçam suas atribuições estatutárias com autonomia e independência. Desta maneira se quer evitar retaliações das patrocinadoras a conselheiros que tomem decisões que não estejam totalmente alinhadas aos interesses da empresa, o que pode acontecer no caso de representantes dos participantes e assistidos.</p>
--	---	---

	<p>Art. 36. Ao conselho deliberativo complete a definição das seguintes matérias:</p> <p>I – política geral de administração da entidade e de seus planos de previdência e benefícios;</p> <p>II – aprovação de estatuto e regulamentos dos planos de benefícios, bem como suas alterações, implantação e extinção deles e retirada de patrocinador;</p> <p>III – gestão de investimentos e plano de aplicação de recursos;</p> <p>IV – autorizar investimentos que envolvam valores iguais ou superiores a cinco por cento dos recursos garantidores;</p> <p>V – contratação de auditor independente atuário e avaliador de gestão, observadas as disposições regulamentares aplicáveis;</p> <p>VI – nomeação e exoneração dos membros da diretoria-executiva;</p> <p>VII – exame, em grau de recurso, das decisões da diretoria-executiva.</p> <p>VIII – aprovação dos planos de custeio dos planos de benefícios;</p> <p>IX – aprovação do orçamento anual e do balanço do exercício.</p> <p>Parágrafo único – As matérias previstas nos incisos II e VIII devem ser deliberadas com a maioria de votos dos conselheiros deliberativos.</p>	<p>Art. 36, caput – Propõe-se que a lei defina as atribuições do conselho deliberativo, já que este é o órgão máximo de deliberação da EFPC. Esta proposta está afinada com as melhores práticas de governança corporativa, uma vez que o conselho deve ter a atribuição de decidir as questões mais estratégicas envolvendo a entidade e seus planos de benefícios.</p> <p>Por conta desta omissão, registramos casos de decisões tão graves quanto a extinção de planos, a transferência de outros e a extinção da própria entidade que foram tomadas pelo seu presidente, que assumiu indevidamente poderes plenipotenciários. A proposta evita situações como esta.</p> <p>Parágrafo único – As matérias previstas nos incisos II e VIII são as questões mais relevantes em uma EFPC. Definições de estatutos, regulamentos de planos de benefícios, planos de custeio, retiradas de patrocínio, não devem ser tomadas por somente uma das partes – patrocinador ou participantes. Ao contrário, devem ser objeto de conciliação entre as partes. Para dar segurança aos participantes e patrocinador e incentivar o entendimento entre as partes, propõe-se que tais matérias sejam definidas pela maioria dos votos dos conselheiros, para evitar a preponderância da vontade de uma parte sobre a outra.</p>
<u>(INOVAÇÃO)</u>	<p>Art. 37. O conselho fiscal é o órgão de fiscalização e controle interno da entidade.</p> <p>Parágrafo único – O conselho fiscal deverá</p>	<p>A LC 109 não explicita as competências e funções do conselho fiscal, já contempladas na LC 108. Tais conselhos, no entanto, têm assumido um papel cada</p>

	<p>apresentar relatório de controles internos, com periodicidade mínima semestral.</p>	<p>vez mais relevante e fundamental de fiscalização e controle das atividades das EFPC. Propõe-se definir as atribuições do conselho fiscal, para que a prática adotada em algumas entidades seja disseminada para todo o sistema, de maneira a dar segurança a patrocinadores e participantes e auxiliar o órgão regulador e fiscalizador em sua prática de supervisionar as atividades das EFPC.</p>
--	--	--