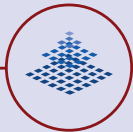


Previdência Complementar: o futuro começa agora!

Secretaria de Políticas de
Previdência Complementar



PREVIDÊNCIA SOCIAL
MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL



Expediente

Dilma Vana Rousseff
Presidenta da República

Garibaldi Alves Filho
Ministro de Estado da Previdência Social

Carlos Eduardo Gabas
Secretário-Executivo

Jaime Mariz de Faria Júnior
Secretário de Políticas de Previdência
Complementar

Elaboração:
Ciro Miranda Caetano Milliole
Denise Viana da Rocha
Elaine Cristina Cavalcanti
Eldimara Custodio Ribeiro Barbosa

Revisão e Diagramação:
Assessoria de Comunicação Social / MPS

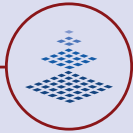
Secretaria de Políticas de Previdência
Complementar
Esplanada dos Ministérios,
Bloco F, sala 604
CEP 70059-900
Brasília/DF
e-mail: sppc.gab@previdencia.gov.br



Sumário

Expediente.....	3
Sumário	5
Apresentação	7
Introdução	9
Sistema de Previdência no Brasil.....	10
Regime de Previdência Complementar	12
Tipos de planos de benefícios oferecidos	15
Agentes importantes nos Fundos de Pensão	16
Dados gerais sobre o Regime de Previdência Complementar	17
Vantagens e benefícios do Regime de Previdência Complementar	18
Vantagens para a Empresa.....	24
Vantagens para a Entidade/Associação de Classe	26
Legislação Correlata	28





Apresentação

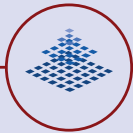
O presente material, elaborado pela Secretaria de Políticas de Previdência Complementar (SPPC), órgão do Ministério da Previdência Social (MPS), tem como objetivo informar acerca do Regime de Previdência Complementar, com enfoque nas Entidades Fechadas de Previdência Complementar (Fundos de Pensão) e apresentar suas principais características, composição, organização, ressaltando sua importância, benefícios e vantagens para o empregado, bem como para o empregador/instituidor na formação de uma poupança previdenciária de longo prazo.

O Plano Estratégico do Ministério da Previdência Social para o período compreendido entre 2009 e 2015 possui como um de seus objetivos estratégicos fortalecer a educação previdenciária, por

meio de diversos canais de divulgação, conscientizando o cidadão/trabalhador acerca da importância da Previdência Social como instrumento de proteção para a sociedade. De igual maneira, promover a educação previdenciária também se apresenta como uma das diretrizes da SPPC e como um dos meios para se alcançar a ampliação da cobertura previdenciária complementar.

No material serão abordados os principais temas relativos aos fundos de pensão, com tópicos acerca da composição de uma Entidade Fechada de Previdência Complementar, modalidades de planos oferecidos, agentes integrantes, dados sobre o Regime, além de descrever as vantagens para o cidadão, para a empresa e para as entidades/associações de classe, dentre outros.





Introdução

O Regime de Previdência Complementar - RPC, integrante do Sistema de Previdência Social, apresenta-se como uma das formas de proteção ao trabalhador brasileiro. É desvinculado do Regime Geral de Previdência Social e facultativo. Tendo como principal objetivo ajudar os trabalhadores a complementarem seu nível de renda quando da inatividade ou em situações adversas como invalidez ou morte.

É composto por 369 entidades, sendo 339 patrocinadores e 30 instituidores, tem 2,74 milhões de participantes e assistidos e possui um patrimônio de aproximadamente 513 bilhões de reais. Os Fundos de Pensão, como são popularmente conhecidas as Entidades

Fechadas de Previdência Complementar (EFPC), representam 17% do Produto Interno Bruto – PIB brasileiro. Por esse motivo, são de considerável importância para o desenvolvimento econômico e social do país.

Ao longo dos anos, vem crescendo a necessidade de se planejar melhor o futuro. Uma maior parte dos cidadãos passa a ter consciência da importância de se poupar hoje para garantir melhores condições de vida amanhã.

A Previdência Complementar, como mecanismo de proteção social, proporciona mais segurança aos trabalhadores que querem planejar e garantir padrão de vida. O futuro é logo ali!



Sistema de Previdência no Brasil

A Previdência Social em conjunto com a saúde pública e a assistência social integram a Seguridade Social. A Constituição Federal, ao tratar do Sistema Previdenciário, dispõe em seu artigo 201 que a previdência buscará proteger o empregado em eventos de doença, invalidez, morte e idade avançada. Se trata de uma alternativa criada pela sociedade, já que o trabalhador, em determinado momento da vida, não possui mais plenas

condições de desempenhar sua atividade profissional, necessitando, desta forma, de um mecanismo que garanta a base para a sua subsistência.

A Previdência Social Brasileira é composta por três grandes Regimes Previdenciários: Regime Geral de Previdência Social (RGPS), Regime Próprio de Previdência Social (RPPS) e Regime de Previdência Complementar (RPC), conforme ilustrado abaixo:

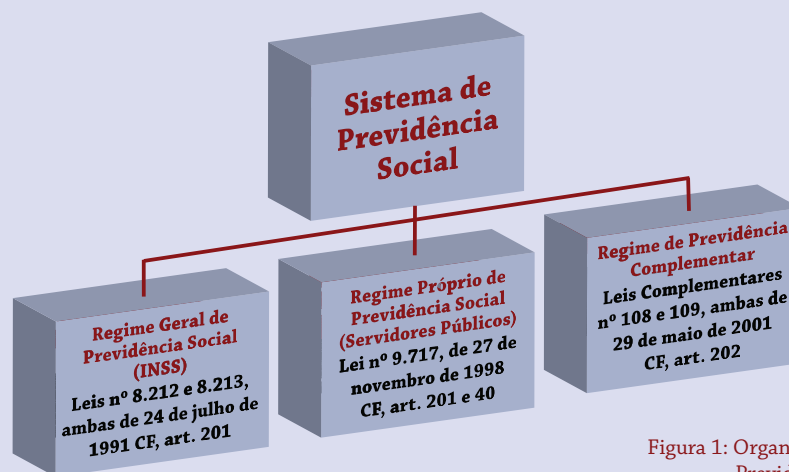


Figura 1: Organograma do Sistema de Previdência Social no Brasil.

Os dois primeiros Regimes - Geral e Próprio - compõem o que chamamos de Previdência Pública. Nela, o sistema de contribuição é mensal e obrigatório. Além disso, as contribuições incidentes sobre as remunerações dos trabalhadores ativos é o que suporta o pagamento dos benefícios dos que estão em inatividade, caracterizando o que se denomina **Regime de Repartição Simples**¹.

O Regime Geral, operado pelo INSS (Instituto Nacional do Seguro Social) destina-se aos trabalhadores do setor privado. Para seus segurados há um teto fixado para o recebimento do benefício, atualmente no valor de **R\$ 3.691,74**.

Visando proporcionar ao trabalhador uma proteção previdenciária adicional é que existe o Regime de Previdência Complementar. Nele o sistema de contribuição é facultativo e desvinculado da Previdência Pública. O benefício de aposentadoria será pago com base nas reservas acumuladas ao longo dos anos, ou seja, o que é depositado hoje formará uma poupança e será utilizado no futuro para pagamento de seu benefício, é o que chamamos de **Regime de Capitalização**². Portanto, na Previdência Privada, ao contrário da Previdência Pública, o pagamento do benefício dos aposentados não se vincula diretamente às contribuições pagas pelos trabalhadores ativos.

¹Regime de Repartição

O Regime de Repartição Simples tem como característica principal a solidariedade entre os segurados do sistema: os que estão trabalhando contribuem para o pagamento dos aposentados. Quando os trabalhadores, hoje na ativa, conquistarem a aposentadoria, novos empregados estarão contribuindo e arcando com o pagamento destes benefícios e assim por diante.

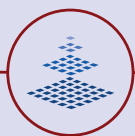
²Regime de Capitalização

As contribuições são capitalizadas de modo a criarem uma reserva (poupança) que futuramente, quando da aposentadoria, será transformada em benefício.

Característica principal:

Individualidade: Cada trabalhador contribui e forma uma poupança para o seu próprio benefício futuro.

“Quanto maior for a remuneração do trabalhador, maior será a vantagem de obter uma previdência complementar”



Regime de Previdência Complementar

A Previdência Complementar

O Regime de Previdência Complementar (RPC) é composto de dois segmentos: o fechado, também conhecido como Fundos de Pensão, operado pelas Entidades Fechadas de Previdência Complementar (EFPC) e o aberto, operado pelas Entidades Abertas de Previdência Complementar. Em ambos, a adesão é facultativa.

As Entidades Abertas de Previdência Complementar, em geral, são operadas por bancos comerciais ou seguradoras e atuam sob a forma de sociedade anônima com finalidade lucrativa.

As Entidades Fechadas de Previdência Complementar atuam sob a forma de fundações de direito privado ou de sociedade civil e não possuem fins lucrativos, logo, todos os recursos aplicados são revertidos para o próprio fundo. São acessíveis exclusivamente a empregados vinculados a algum empregador (patrocinador) ou a associados/membros de pessoas jurídicas de caráter profissional, classista ou setorial (instituidor).

Fundos de Pensão	
Adesão	Facultativa
Administrador	O próprio fundo criado
Contribuição	Empresa, trabalhador ou ambos
Normatização	Secretaria de Políticas de Previdência Complementar – SPPC e Conselho Nacional de Previdência Complementar - CNPC
Fiscalização	Superintendência Nacional de Previdência Complementar - Previc
Julgamento	Câmara de Recursos da Previdência Complementar - CRPC
Ingresso	Permitido a profissionais ligados a empresas, sindicatos ou entidades de classe
Legislação	Lei Complementar nº 108, de 2001 Lei Complementar nº 109, de 2001
Natureza	Privada
Objetivo de Lucro	Sem fins lucrativos (sociedade civil ou fundação)

Os Fundos de Pensão são regulados e fiscalizados, respectivamente, pelo Conselho Nacional de Previdência Complementar (CNPC) e pela Superintendência Nacional de Previdência Complementar (Previc). As políticas públicas são

formuladas pela Secretaria de Políticas de Previdência Complementar (SPPC), órgão do Ministério da Previdência Social (MPS), que tem como diretrizes principais fortalecer a governança das entidades, promover a responsabilidade

social e a educação previdenciária, estimular a participação e o diálogo dos agentes integrantes do sistema, e, principalmente, garantir a segurança e a sustentabilidade do Regime.

Dispositivos legais e a ação do Estado

Os Fundos de Pensão são baseados na constituição de reservas que são feitas por meio de contribuições mensais dos empregados e também empregadores. Essas reservas são capitalizadas e servirão para o pagamento dos benefícios aos participantes.

As Leis Complementares nº 108 e 109, de 29 de maio de 2001, regulamentam a previdência complementar, sendo a LC nº 108, de 2001, específica para os Fundos de Pensão patrocinados pelos órgãos governamentais, enquanto a LC nº 109, de 2001, é aplicada a todas as entidades de previdência complementar.

O Estado cuida da regulação, supervisão e da sanção, ao mesmo tempo em que as entidades cuidam da operação, ou seja, o próprio fundo de pensão é quem recolhe, capitaliza e paga os benefícios. Cabe também ao Estado a formulação das políticas de previdência complementar compatibilizando-as com o desenvolvimento econômico e social do país, assegurando a sustentabilidade do regime.



Estrutura de Organização

A estrutura mínima organizacional de um fundo de pensão é integrada por um Conselho Deliberativo, um Conselho Fiscal e uma Diretoria Executiva com as seguintes características e atribuições:

Conselho Deliberativo: Órgão colegiado representativo, com a finalidade de deliberar sobre as diretrizes administrativas da entidade e definir a política de investimento para aplicação do patrimônio administrado pelo fundo de pensão. É a instância máxima de decisão da entidade.

Conselho Fiscal: Órgão de controle. Fiscaliza internamente as atividades do Fundo de Pensão.

Diretoria Executiva: Órgão responsável pela administração financeira e patrimonial da entidade.

Custeio das despesas da entidade

Os recursos para cobertura das despesas administrativas da entidade advêm, basicamente, da arrecadação de taxas cobradas sobre os recursos garantidores dos planos de benefícios (taxa de administração) e sobre as contribuições mensais (taxa de carregamento). Nos Fundos de Pensão, a taxa de administração é limitada a 1%, sendo de 0,45% em média.

Para ser dirigente e conselheiro é necessário ter competência técnica para desempenhar as funções e ter reputação ilibada. Ademais, os membros da Diretoria Executiva deverão ter curso superior.

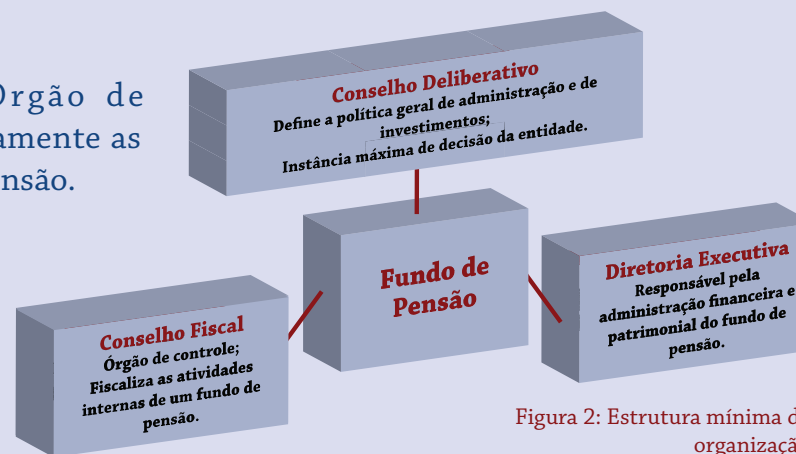
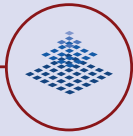


Figura 2: Estrutura mínima de organização



Tipos de planos de benefícios oferecidos

O plano de benefícios dispõe sobre a forma de financiamento e pagamento de diferentes benefícios previdenciários. É

elaborado pelas entidades, havendo três modalidades, sendo elas:

Benefício Definido - BD

Neste tipo de plano o valor da contribuição vai variar ao longo dos anos para garantir o valor do benefício. Quando o participante reunir as condições para se aposentar, o benefício será calculado de acordo com as regras estabelecidas no contrato previdenciário (regulamento do plano).

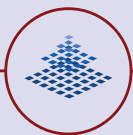
Contribuição Definida – CD

São planos de poupança individual formados por contribuições definidas previamente e depositadas pela empresa (patrocinador) e pelo participante. O valor que o participante irá receber na época de sua aposentadoria dependerá diretamente dos montantes depositados à conta individual, do período nos quais os depósitos são efetuados e da rentabilidade obtida nas aplicações financeiras.

Contribuição Variável – CV

Nessa modalidade de plano, os benefícios programados apresentam a junção das características das modalidades de contribuição definida e benefício definido. Suas características estão descritas nos regulamentos de cada plano, contidos nos estatutos das entidades.

“Todos os recursos financeiros aplicados, na modalidade de plano Contribuição Definida vão para uma conta individual e o participante pode acompanhar a evolução das informações da sua conta e do seu benefício”.



Agentes importantes nos Fundos de Pensão

Patrocinador Empresa que, de forma facultativa, celebra um convênio de adesão com a Entidade Fechada de Previdência Complementar, com o intuito de oferecer aos seus empregados um plano de benefício.

Instituidor A figura do Instituidor é uma inovação trazida pela Lei Complementar nº 109, de 2001, que consiste em implantar planos de benefícios voltados para associados ou membros de pessoas jurídicas de caráter profissional, classista ou setorial, com base na identidade de grupo já existente. As entidades fechadas constituídas por instituidores deverão terceirizar a gestão dos recursos e

oferecer exclusivamente planos de benefícios na modalidade de Contribuição Definida. No Brasil, existem atualmente, **30 instituidores**, que operam **51 planos de benefícios**. Como exemplos: OAB, Unimed, Conselho Federal de Estatística e Conselhos Regionais de Administração.

Participante Pessoa que, de maneira facultativa, adere ao plano de benefício oferecido por uma Entidade Fechada da Previdência Complementar.

Assistido Participante ou seu beneficiário que está recebendo benefício.

Alguns Fundos de Pensão de Instituidores:
Fundação Fecomercio de Previdência, OABPrev-RJ e OABPrev-SP,
HSBCInstituidor, JUSPREV (Fundo de Pensão de Associações do
Ministério Público e da Justiça).



Dados gerais sobre o Regime de Previdência Complementar

Vejamos abaixo alguns dados sobre o Regime de Previdência Complementar, os quais demonstram o quanto são importantes para a sociedade e para a economia do país.

A credibilidade e as vantagens do Regime podem ser comprovadas, ainda, quando analisamos a quantidade de empresas e entidades que já oferecem aos seus empregados/associados a

oportunidade de aderirem a uma previdência privada, recompondo o nível de renda, garantindo uma aposentadoria tranqüila e proporcionando a manutenção do padrão de vida de sua família.

Dentre as empresas que já fazem parte do Regime de Previdência Complementar estão: a Petrobrás, Banco do Brasil, Caixa Econômica Federal, Coca-Cola, Companhia Vale, Volkswagen, Toyota, Grupo Abril, Avon Cosméticos, Motorola, Sebrae e Johnson & Johnson.

Número de entidades	Total geral: 369	
	Patrocinadores: 339 entidades	Instituidores: 30 entidades
Participantes e Assistidos	2,74 milhões	
Patrocinadores	2.728 empresas	
Instituidores	469	
Nº de planos	1.068	
	Patrocinadores: 1.017 planos	Instituidores: 51 planos
Valor médio dos benefícios pagos*	R\$ 3.178,00	
Patrimônio	R\$ 513 bilhões	
Percentual do PIB*	17% aproximadamente	

Fonte: ABRAPP* / Relatório Anual – Previc (2010).



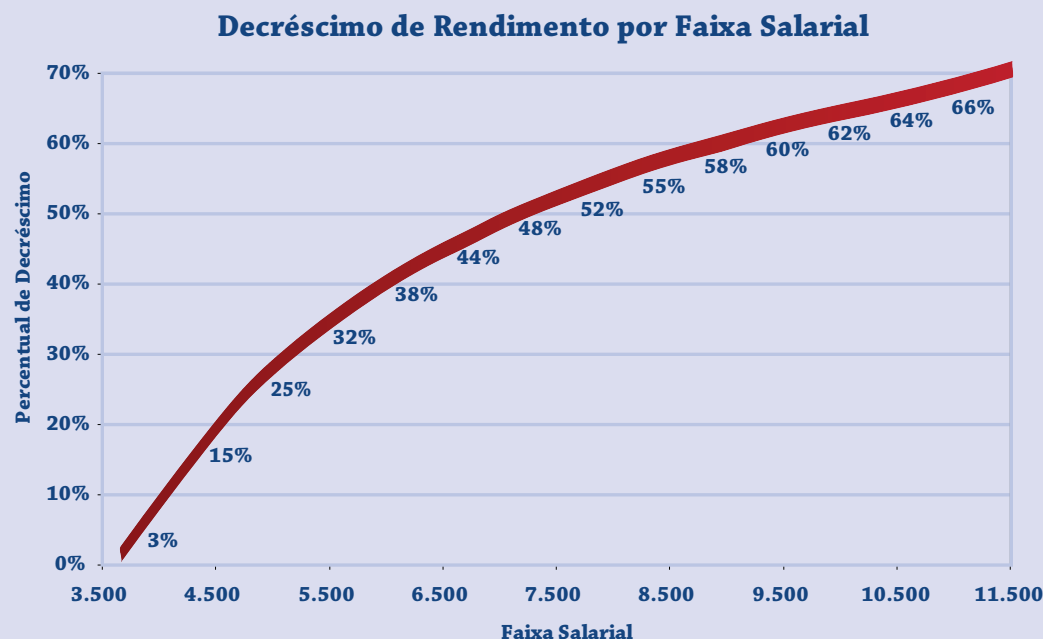
Vantagens e benefícios do Regime de Previdência Complementar

Vantagens para o Cidadão / Participante

Todo trabalhador quando não pode mais suprir suas necessidades com o produto do seu trabalho (por motivo de doença ou idade) pode contar com a renda da aposentadoria. Para garantir tranquilidade é importante manter uma renda ao menos aproximada da que se tinha enquanto trabalhador da ativa.

Atualmente, o Regime Geral de Previdência Social tem como teto para o pagamento de aposentadoria o valor de R\$ 3.691,74. Para

obter um nível mais elevado de remuneração é necessária uma complementação. Quanto maior a renda do trabalhador em atividade, maior será o decréscimo dos rendimentos pós aposentadoria, como demonstra o gráfico a seguir:



É exatamente com o objetivo de possibilitar um benefício adicional para estes trabalhadores que os Fundos de Pensão existem. O benefício do INSS somado ao benefício adicional busca proporcionar ao trabalhador aposentado um padrão de renda próximo ao que tinha quando estava em atividade.

As vantagens para o trabalhador que adere a esse tipo de mecanismo de renda adicional são inúmeras:

Qualidade de vida

Com a previdência complementar, a poupança formada, pouco a pouco, ao longo dos anos, é somada ao benefício oficial do INSS. Os dois benefícios juntos proporcionam melhor qualidade de vida e tranquilidade financeira na velhice.

**“Viver bem depende das
nossas escolhas.”**





Proteção familiar

Em caso de algum evento futuro adverso, o participante tem garantido a proteção de seus beneficiários, pois os planos de benefícios, em geral, asseguram a proteção à família dos participantes com a aposentadoria por invalidez e a pensão por morte.

Segurança

Como proporciona ao participante a formação de uma poupança de longo prazo, os fundos de

pensão garantem sensação de segurança para o amanhã. Vive-se o presente, com os olhos no futuro!

Além disso, as entidades são constantemente fiscalizadas com o objetivo de garantir a segurança e a liquidez do patrimônio em atendimento à legislação, gerando, desse modo, mais confiança para o participante dos Fundos de Pensão.

Incentivos fiscais

A Lei nº 11.053/2004 com o objetivo de incentivar a poupança previdenciária de longo prazo oferece incentivos fiscais aos que depositam seus recursos nos fundos de pensão.

“Os Fundos de Pensão dão aos participantes uma sensação de segurança para o amanhã. Vive-se o presente, com os olhos no futuro!”

A lógica é simples, quanto mais tempo o participante mantiver seus recursos em um Fundo de Pensão, menos incidência de imposto de renda haverá sobre eles. Para prazos superiores a 10 (dez) anos, por exemplo, o participante deixará de pagar até 27,5% de imposto de renda sobre estes valores para recolher apenas 10% quando do recebimento dos benefícios.

Durante a fase contributiva não há incidência de imposto de renda sobre os rendimentos do participante, somente quando realizar o resgate ou se tornar elegível ao plano de benefícios.

Recomposição do poder aquisitivo

Como bem demonstrou o gráfico “Decréscimo de Rendimentos por Faixa Salarial”, os trabalhadores que recebem acima do teto da previdência social ao se aposentar têm seus

“Previdência Complementar: Proteção previdenciária adicional e manutenção do padrão de vida.”



rendimentos reduzidos. Os Fundos de Pensão são um mecanismo para que esses trabalhadores se protejam da perda de poder aquisitivo.

Empréstimos e financiamentos com taxas menores

Algumas entidades fechadas de previdência complementar oferecem aos participantes de seus planos a possibilidade de empréstimos e financiamentos com juros bem menores dos que os praticados no mercado, visto que não possuem finalidade lucrativa, cobrando apenas o necessário para capitalização do plano.

Baixas taxas de administração

Os Fundos de Pensão, por não possuírem fins lucrativos, têm taxas de administração bem menores do que as cobradas por instituições financeiras (bancos, seguradoras, etc.), o que gera ainda mais rentabilidade ao participante.

Participação democrática na gestão dos fundos

A Lei Complementar nº 109, de 2001, que dispõe sobre o Regime de Previdência Complementar, resguarda aos participantes e assistidos do plano de previdência complementar a representação nos Conselhos Deliberativo e Fiscal, assegurando aos mesmos um terço das vagas e o acompanhamento da gestão do seu plano de previdência.

Resgate

Ao participante é permitido resgatar (sacar) os recursos, por ele depositados, de sua poupança previdenciária, em caso de desligamento do plano e perda de vínculo empregatício.

Deve-se ressaltar que permanecer no plano, para no futuro receber o benefício integralmente, é a opção mais vantajosa para o participante, já que, ao se retirar da previdência complementar não mais serão concedidos incentivos fiscais. Além

disso, haverá a perda do benefício futuro e a incidência de impostos devidos sobre o valor recebido.

Poupança de longo prazo

Com as contribuições do participante e da empresa (patrocinadora) há a formação de uma poupança de longo prazo, que garantirá uma boa cobertura no futuro. A contribuição já é descontada mensalmente do salário, o que é um ponto positivo para investidores indisciplinados.



Portabilidade

A portabilidade permite ao participante a mudança para outro

plano que lhe seja mais atraente ou mais vantajoso. Assegurando que ao sair do plano, por ter cessado o vínculo empregatício, possa transferir seus recursos acumulados para uma nova entidade fechada de previdência complementar e, até mesmo, para uma instituição financeira. Seu objetivo é proteger o interesse e os recursos acumulados, dando a liberdade de permanecer ou não no plano de previdência ao qual está vinculado.

Contribuição da empresa (patrocinadora)

Como dito anteriormente, a empresa também contribui para o plano de benefícios. Isso representa mais uma vantagem para o participante, já que aos recursos por ele depositados serão somadas as contribuições do empregador.

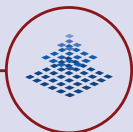
Benefício Proporcional Diferido

Em caso de rompimento do vínculo empregatício com o patrocinador ou

associativo com o instituidor, antes da aquisição do direito ao benefício pleno, é facultado ao participante permanecer vinculado ao plano e optar por receber, no futuro, um benefício proporcional àquele que teria direito caso continuasse contribuindo. A escolha do participante pelo benefício proporcional diferido não impede uma futura opção pela portabilidade ou resgate.

Autopatrocínio

Por meio do instituto do autopatrocínio, o participante que tiver seu vínculo empregatício cessado com o patrocinador, ou em caso de perda parcial da remuneração recebida, terá a faculdade de manter o valor de sua contribuição e a do patrocinador, para, deste modo, assegurar a percepção dos benefícios nas condições em que foram pactuadas. Lembrando que a opção pelo autopatrocínio não impede ao participante uma posterior opção pelo benefício proporcional diferido, portabilidade ou resgate.



Vantagens para a Empresa

Instituir um fundo de pensão em uma empresa gera vantagens tanto para o empregado quanto para o empregador. Criar um Fundo de Pensão demonstra preocupação com os empregados mesmo na inatividade, após a aposentadoria. Isso reforça a boa imagem junto aos seus empregados e ao público em geral. É um benefício que gera vontade de permanecer na empresa.

Veja algumas das vantagens:

Diminuição da rotatividade

Um plano de benefícios de previdência complementar aumenta as chances de manter e angariar talentos, complementando a renda de funcionários. O benefício é um forte aliado no momento da contratação,

sendo um fator de atração e manutenção de funcionários capacitados.

Incentivos fiscais

Os pagamentos destinados pela empresa aos Fundos de Pensão são considerados como despesas para fins de imposto de renda. Desse modo, a empresa deixa de recolher tributos sobre esses valores.

Boa imagem perante o público

Empresas que se preocupam com o bem estar de seus funcionários são bem vistas aos olhos da sociedade, e servem muitas vezes como exemplo positivo para outras iniciativas do mesmo porte.

Valorização do corpo funcional

Ao fazer um plano de previdência complementar a empresa demonstra preocupação com a qualidade de vida do funcionário, garantindo segurança para ele e sua família. Ao realizar a contribuição para o plano de benefício, a empresa ressalta o valor do funcionário e melhora as relações empregado/empresa.





Vantagens para a Entidade/ Associação de Classe

Oferta de benefícios aos associados

Ao optar por oferecer um Plano de Previdência Associativa, o instituidor proporciona aos seus associados o que eles mais desejam: tranquilidade, manutenção da qualidade de vida no futuro e segurança para si e para sua família.

Fortalecimento do vínculo

O Fundo de Pensão proporcionará fortalecimento do vínculo entre o instituidor e seus associados, diante da vantagem do benefício que esses terão enquanto estiverem vinculados. O fundo de pensão incentiva a filiação. Esse número pode atingir a totalidade do público-alvo.

Rápido crescimento dos recursos acumulados

O acúmulo patrimonial dos planos de

instituidores poderá ser acelerado pelo exercício da portabilidade, pois os trabalhadores de determinada categoria, ao se desligarem de empresas que patrocinam planos de previdência complementar, poderão transferir o seu patrimônio previdenciário para o plano gerido por sua entidade representativa.

Controle estratégico de recursos

Do ponto de vista do controle estratégico dos investimentos do plano, a entidade estará fortalecida por ser responsável por decisões de gestão que determinam para quais setores os vultosos investimentos serão direcionados. Além disso, a entidade também estará inserida na discussão dos grandes projetos de financiamento do desenvolvimento, por representar investidor institucional com alta capacidade de investimento, ampliando sua representatividade perante os associados e perante as classes empresariais e políticas.

“O futuro dependerá
daquilo que fazemos no
presente.”

Mahatma Gandhi





Legislação Correlata

Lei Complementar nº 108, de 29 de maio de 2001

Dispõe sobre a relação entre a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, suas autarquias, fundações, sociedades de economia mista e outras entidades públicas e suas respectivas entidades fechadas de previdência complementar, e dá outras providências.

Lei Complementar nº 109, de 29 de maio de 2001

Dispõe sobre o Regime de Previdência Complementar e dá outras providências.

Lei nº 11.053, de 29 de dezembro de 2004

Dispõe sobre a tributação dos planos de benefícios de caráter previdenciário e dá outras providências.

Lei nº 12.154, de 23 de dezembro de 2009

Cria a Superintendência Nacional de Previdência Complementar (PREVIC) e dispõe sobre o seu pessoal; inclui a Câmara de Recursos da Previdência Complementar na estrutura básica do Ministério da Previdência Social; altera disposições referentes a auditores-fiscais da Receita Federal do Brasil; altera as Leis nºs 11.457, de 16 de março de 2007, e 10.683, de 28 de maio de 2003; e dá outras providências.

Decreto nº 7.123, de 03 de março de 2010

Dispõe sobre o Conselho Nacional de Previdência Complementar (CNPC) e sobre a Câmara de Recursos da Previdência Complementar (CRPC), e dá outras providências.

Resolução CGPC nº 12, de 17 de setembro de 2002

Regulamenta a constituição e funcionamento das Entidades Fechadas de Previdência Complementar e planos de benefícios constituídos por Instituidor.

Resolução CGPC nº 06, de 30 de outubro de 2003

Dispõe sobre os institutos do benefício proporcional diferido, portabilidade, resgate e autopatrocínio em planos de entidade fechada de previdência complementar.

Resolução CGPC nº 16, de 22 de novembro de 2005

Normatiza os planos de benefícios de

caráter previdenciário nas modalidades de benefício definido, contribuição definida e contribuição variável, e dá outras providências.

Resolução CGPC nº 29, de 31 de agosto de 2009

Dispõe sobre os critérios e limites para custeio das despesas administrativas pelas entidades fechadas de previdência complementar, e dá outras providências.

A íntegra da legislação aplicável aos Fundos de Pensão pode ser encontrada na página do Ministério da Previdência Social, no endereço: www.previdencia.gov.br, navegando por Previdência Complementar/ Políticas de Previdência Complementar/ Coletânea e Suplemento; ou, diretamente, pelo link: http://www.mps.gov.br/sppc.php?id_spc=1027.

Buscando estreitar sua relação com a sociedade, a SPPC disponibiliza um canal de comunicação por meio do e-mail eduprev.sppc@previdencia.gov.br para que o leitor encaminhe sugestões, críticas, dúvidas, avisos de erros relacionados ao conteúdo, idéias e comentários, permitindo, assim, a contribuição para futuras edições.

Secretaria de Políticas de
Previdência Complementar

Ministério da
Previdência Social

