

MINISTÉRIO DA FAZENDA – MF
SECRETARIA DE PREVIDÊNCIA - SPREV
SUBSECRETARIA DO REGIME DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR – SURPC

Audiências Públicas da SURPC

2018

Regime de Previdência Complementar – RPC
(segmento fechado)

- O Modelo
- A Governança
- As Soluções Previdenciárias

Relatório

2018 – MINISTÉRIO DA FAZENDA

Secretaria de Previdência

Subsecretaria do Regime de Previdência Complementar

Esplanada dos Ministérios

Bloco F, 6º andar, Sala 601

CEP: 70059-900

Brasília/DF

e-mail: sppc.gab@previdencia.gov.br

(61) 2021-5482

Distribuição gratuita. Venda Proibida.

Brasília/DF, dezembro/2018

APRESENTAÇÃO

Audiências Públicas da SURPC, 2018

A realização de audiências públicas constitui-se na continuidade ao trabalho iniciado no ano passado, pela Subsecretaria do Regime de Previdência Complementar – SURPC no sentido de sensibilizar os dirigentes, associações e entes públicos sobre o futuro do Regime de Previdência Complementar – RPC. O mundo está mudando em vários aspectos. Vivemos e viveremos mais, a forma e relações de trabalho não são mais as mesmas, as necessidades e expectativas das pessoas que entraram na última década e ainda entrarão no mercado de trabalho são diferentes das nossas e de nossos pais.

Nosso trabalho, em parte, já surte efeito. Depois do início do ano passado, quando falamos da necessidade de mudança em vários eventos com atores do Regime, tivemos o tema da mudança como foco central do seminário internacional “*Previdência Complementar: uma visão de futuro*”, realizado ao fim de 2017, e com os temas “*Uma nova realidade: Previdência Complementar para Todos*” e “*Disruptura e o Mundo do Novo Século*” tratados respectivamente nos 38º e 39º Congresso Brasileiro da Previdência Complementar Fechada, a necessidade de inovar fica mais evidenciada. Mais esse é um trabalho contínuo e precisamos avançar passo a passo. Nossa posição de auxiliares na proposição de políticas públicas, de formadores de opinião e de responsáveis por avaliar e pensar o futuro, nos dá a obrigação de continuarmos nessa trilha.

O RPC já não tem o ímpeto que teve a décadas atrás. Há muito não se percebe o interesse de pessoas jurídicas, empresas ou entes associativos, em instituir um plano de benefícios em EFPC, muito menos criar uma nova entidade. As atuais Entidades Fechadas de Previdência Complementar - EFPC já estão maduras e a quase totalidade delas já tem um ritmo de entrada de contribuições menor do que o pagamento de benefícios, o que determina um claro processo de redução do ritmo de acumulação de reservas, um dos fundamentos do Regime. Outros pontos relevantes são os resultados, muitas vezes insuficientes e os questionamentos sobre a gestão compartilhada das EFPC e o seu processo decisório, que muito depende da aplicação das regras e de boas práticas de governança.

Então, o que fazer? – A resposta não é fácil e não há fórmula, solução pronta ou cartilha para isso. O afã dos legisladores de plantão logo aponta para a necessidade de novas leis e regras que, em sua maioria, torna o Regime tão complexo, engessado, caro e burocrático que, se já não há interesse em aderir ou criar planos, menos ainda haverá no futuro. Os conservadores e saudosistas querem cada vez mais retornar ao passado, aos primórdios do Regime quando “tudo funcionava bem”. No entanto, hoje as dificuldades aumentaram, novas situações, exigências, expectativas surgiram, outras acabaram, mas é indubitável que a gestão do Regime está muito mais complexa, e some-se a isso o fato de que a forma de pensar e agir das pessoas mudou.

A tecnologia, que alguns veem como um grande complicador, tem se mostrado como uma excelente aliada no mundo corporativo e nas relações entre as organizações e a sociedade, nos momentos de mudança permanente, de quebra de continuidade ou até mesmo rompimento com o passado. A agilidade, a simplicidade, a flexibilidade e o custo acessível, são características mandatórias nesses novos e tempos futuros.

Mas não devemos inovar apenas pela busca do novo, mas porque ele torna o regime de previdência complementar acessível a um trabalhador com novas características e necessidades, que muda e evolui com o tempo, que exige soluções que possibilitem ajustes de rumo em função das mudanças de fase da vida, da evolução das relações humanas e das suas várias atividades que desenvolve ao longo de sua vida laboral.

Assim, precisamos ousar e buscar novas alternativas, sem medo de ser criticados e sair da nossa zona de conforto. Quem não acompanhar essa tendência e não se preparar para essa mudança tende a ficar para trás e perder a atratividade. Além de uma questão de atualização e mudança, é uma questão de sobrevivência do Regime e de toda a sua estrutura.

Assim surgiu a ideia de realizar três audiências públicas para buscar subsídios para formulação de políticas e estudos no sentido de permitir a evolução do Regime para que possa ser sustentável. Nessas audiências, foi proposto debater três blocos de temas centrais. O modelo, a governança e as soluções de previdência complementar.

SUMÁRIO

I. Introdução.....	Pág. 05
---------------------------	----------------

II. Primeira Audiência: O Futuro da Previdência Complementar.

Justificativa.....	Pág. 06
Objetivo Geral.....	Pág. 06
Objetivos Específicos.....	Pág. 06
Execução da Audiência – Abertura.....	Pág. 08
Palestra 1 “Dr. Luís Eduardo Afonso” – resumo.....	Pág. 09
Palestra 2 “Dr. Adacir Reis” – resumo.....	Pág. 19
Palestra 3 “Dr. Antônio Fernando Gazzoni” – resumo.....	Pág. 27
Propostas e Indicativos decorrentes.....	Pág. 37

III. Segunda Audiência: Governança do Regime de Previdência Complementar – RPC operado pelas Entidades Fechadas de Previdência Complementar - EFPC.

Justificativa.....	Pág. 40
Objetivo Geral.....	Pág. 40
Objetivos Específicos.....	Pág. 41
Execução da Audiência – Abertura.....	Pág. 42
Palestra 1 “Dr. Joaquim Rubens Fontes Filho” – resumo.....	Pág. 43
Palestra 2 “Dr. Luiz Roberto Romero Gonçalves” – resumo.....	Pág. 53
Palestra 3 “Dr. Fábio Augusto Junqueira de Carvalho” – resumo.....	Pág. 61
Propostas e Indicativos decorrentes.....	Pág. 67

IV. Terceira Audiência – Soluções previdenciárias e os modelos de planos de benefícios ofertados, contratados e administrados pelas Entidades Fechadas de Previdência Complementar – EFPC.

Justificativa.....	Pág. 72
Objetivo Geral.....	Pág. 73
Objetivos Específicos.....	Pág. 73
Execução da Audiência – Abertura.....	Pág. 74
Palestra 1 “Dr. Edson Duarte Jardim” – resumo.....	Pág. 75
Palestra 2 “Dr. Felinto Sernache Coelho Filho” – resumo.....	Pág. 83

Propostas e Indicativos decorrentesPág. 92

V. Conclusão.....Pág. 94

VI. Anexos.....Pág. 97

Portaria SPREV N° 13, de 11 de abril de 2018.....Pág. 98

Portaria SPREV N° 26, de 5 de julho de 2018.....Pág. 99

Portaria SPREV N° 31, de 24 de agosto de 2018.....Pág. 100

Curriculum Resumido dos Palestrantes nas AudiênciasPág. 101

Introdução

O formato das três audiências públicas realizadas baseou-se em apresentações técnicas envolvendo especialistas, acadêmicos e gestores, no debate entre eles e nas perguntas do público, com sugestões, críticas e comentários. Da mesma forma, foram colhidas proposições formais, via e-mail, onde se pediu o envio da proposta com sua fundamentação (técnica e legal) e resultados esperado, na forma de subsídios.

A primeira audiência teve como tema central o modelo do Regime de Previdência Complementar – RPC para o segmento fechado, onde a intenção foi debater os aspectos gerais do Regime e seus fundamentos, abordando temas tais como a sua organização jurídico-legal, o contrato civil previdenciário, a oferta de planos por Pessoas jurídicas, o acesso dos trabalhadores e associados, o incentivo fiscal à formação de poupança de longo prazo, a independência, impenhorabilidade e afetação do patrimônio de cada plano, e outros aspectos que possam ser levantados. Esses subtemas, podemos dizer, são na verdade um indicativo daquilo que mais influencia e dita a organização e funcionamento do Regime.

Na segunda, procuramos discutir a governança, na acepção geral do termo, tanto no âmbito do governo (estrutura de regulação, supervisão, instância recursal e de políticas públicas), bem como das Entidades Fechadas de Previdência Complementar - EFPC (instâncias estatutárias e de gestão) e dos Planos (instâncias de controle e acompanhamento). Discutiu-se a organização e funcionamento do regulador, do fiscalizador, das EFPC e dos planos, e aspectos como profissionalismo, independência, transparência, prestação de contas e participação irão surgir.

O tema central da terceira audiência foram as soluções de previdência complementar que podem ser colocadas à disposição de todos os que estão no Regime. Desde o patrocinador e instituidor, aos participantes e assistidos. Questões como se os planos Benefício Definido - BD, Contribuição Definida - CD e Contribuição Variável - CV são adequados e atendem as expectativas e necessidade dos novos trabalhadores, tendências e outros tipos de soluções que reflitam a evolução e a flexibilidade devem surgir para o debate.

Dessa forma, percorremos o processo desde o início. A organização do Regime, como funcionará e o que vai oferecer.

II. Primeira Audiência: O Futuro da Previdência Complementar.

Justificativa

O Regime de Previdência Complementar – RPC, no segmento fechado, encontra-se em processo de *desacumulação* de poupança previdenciária devido ao efeito do nível de maturidade dos planos de benefícios que pagam praticamente o dobro do valor de benefícios em relação às contribuições recebidas. Até dezembro de 2017, foi observado um valor de pagamento de benefícios da ordem de R\$ 62,75 bilhões, enquanto as contribuições recebidas totalizaram cerca de R\$ 25,27 bilhões. Os planos da modalidade de Benefício Definido – BD, os mais antigos, pagaram R\$ 45,40 bilhões em aposentadorias e pensões.

Assim, tornou-se imprescindível o debate democrático e reflexivo acerca de novas soluções para a expansão e o desenvolvimento do RPC, tornando-o mais atrativo para as gerações futuras, tendo em vista a sua sustentabilidade e a elevação da poupança previdenciária brasileira. Para tanto, propôs-se a realização de uma audiência pública como um espaço para a apresentação de propostas e novas soluções para a expansão do Regime, no segmento fechado.

Objetivo Geral

Debater, obter contribuições e sugestões dos agentes públicos, dos gestores do segmento de previdência privada, da Academia, de especialista, assim como da sociedade em geral, na busca de soluções para o futuro do Regime de Previdência Complementar - RPC, no segmento fechado, com vistas a sua sustentabilidade e a formulação de políticas públicas).

Objetivos Específicos

- Identificar as demandas da sociedade no âmbito da previdência complementar;
- Propor soluções para a expansão da previdência complementar;

- Estimular a reflexão e propor soluções para a expansão e o desenvolvimento da previdência complementar;
- Subsidiar a formulação de políticas públicas e o planejamento institucional;
- Debater sobre formas de incentivar a Previdência Complementar;
- Apresentar soluções que tornem o regime de previdência privada mais atraente para a atual e para as novas gerações.

Execução da Audiência

A primeira audiência pública da Subsecretaria do Regime de Previdência Complementar – SURPC em 2018, denominada “O Futuro da Previdência Complementar”, foi realizada na manhã do dia 18 de abril de 2018 no Auditório do edifício sede da Secretaria de Previdência do Ministério da Fazenda, sito no Bloco F, Esplanada dos Ministérios, Brasília/DF.

A audiência foi conduzida pelo Secretário de Previdência, Dr. Marcelo Abi-Ramia Caetano, que ressaltou o interesse da Secretaria em ouvir os atores do Regime, participantes, assistidos, patrocinadoras e instituidores, os acadêmicos, gestores e os especialistas sobre as questões que podem ajudar a dar um novo ímpeto ao Regime de Previdência Complementar, aperfeiçoar suas estruturas organizacionais, de gestão e de governança, bem como conhecer novas propostas.

Em seguida procedeu-se às palestras dos ilustres convidados: Dr. Adacir Reis, Advogado do Instituto Santiago Dantas de Direito e Economia; Dr. Luís Eduardo Afonso, Professor da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo; e, Dr. Antônio Fernando Gazzoni, Diretor da Mercer Human Resources Consulting, todos com amplos conhecimentos e experiência acumulada em suas atividades profissionais, em seus estudos e pesquisas sobre o tema.¹

¹ O curriculum breve de cada um dos palestrantes pode ser encontrado nos anexos deste Relatório.

Palestra 1 – Dr. Luís Eduardo Afonso

Iniciou sua apresentação mostrando a preocupação com a dificuldade crônica que o Brasil tem de fazer reformas estruturais e se adaptar a mudanças que certamente vão acontecer. Percebe que um dos motivos dessa dificuldade é a não discussão do tema previdência de maneira integrada. É necessário que se perceba que é necessário a discussão englobando os segmentos da previdência de forma conjunta. Não podemos discutir a previdência social dissociada da previdência complementar.

Ressaltou que o Brasil tem passado por uma mudança demográfica acelerada. Mas que essa mudança demográfica acontece igualmente em todo o mundo, com uma diferença, eles passaram por essa mudança de forma mais gradual e com tempo mais longo e o Brasil está tendo que lidar com isso de forma muito mais rápida. Citou que não estamos sozinhos e quando olhamos para fora tem uma referência do que está acontecendo.

Se observarmos os países da OCDE, todos os 34 países, de 2000 para cá, fizeram algum tipo de reforma, alguns deles mais de uma vez, alguns deles de maneira antecipada com mais sucesso, outros como a Grécia, como a Espanha tiveram muito mais dificuldade de fazer reformas e fizeram por um aperto fiscal muito maior e muito mais pesado. Se olhamos a história recente do Brasil, ou seja, de 1994 em diante, com um período de estabilização, todos os governos fizeram algum tipo de reforma ou colocaram algum tipo de proposição de reforma em cima da mesa. Isso é uma evidência muito clara do tipo de problema que temos. E aí, se observamos essas reformas, notamos tem dois pontos, pensando tanto em previdência básica, quanto complementar, o que estamos tratando é do compartilhamento de riscos entre indivíduos e entre gerações de indivíduos das mesmas gerações. Se olhamos as reformas que aconteceram na América Latina, ao longo dos anos 80 e 90, principalmente, boa parte dessas reformas colocou um peso maior do risco para os indivíduos, por meio dos planos de contribuição definida.

No caso do Brasil, não tivemos um movimento dessa natureza, pelo contrário, a parte mais básica da proteção social ela se expandiu bastante, principalmente pós Constituição de 1988. E, na previdência complementar, se teve uma tendência muito

clara, até por questões de legislação, com a migração dos planos de benefício definido para os planos de contribuição definida. Ou seja, se teve uma mudança na divisão dos riscos associados a todas as etapas do ciclo de vida e, de forma macro, um problema muito complicado e muito difícil de resolver.

Então, ao olhar de 2000 para cá, se vê uma taxa de crescimento do PIB da ordem de 2,5%, e que teve influência marcante do período que vai de 2004 a 2014, que foi bem-sucedido nesse sentido, mas com períodos de instabilidades muito grandes e, ainda, com um problema crônico e de longa data, que é um nível de poupança interna e doméstica muito baixa. Então, esse é um ponto principal, o baixo nível de investimento que a gente tem, influencia diretamente no baixo nível de investimento do País. E esse baixo nível de poupança interna está associado fundamentalmente a questões de planejamento de futuro e das questões previdenciárias. E por que isso acontece?

O País tem um problema de poupança interna, que influencia na capacidade de investimento e esse problema nasce em parte das questões individuais e do desenho do sistema previdenciária brasileiro. Então, se olhamos a estrutura de proteção social do Brasil e, principalmente, comparamos essa estrutura com a de outros países da América Latina, que são nossos vizinhos mais próximos, encontramos um sistema que oferece Seguro Social. Se olhamos os idosos brasileiros, a maioria esmagadora tem algum tipo de benefício, seja previdenciário, seja assistencial.

O sistema tem, principalmente, para indivíduos que se aposentam por tempo de contribuição e para a boa parte do funcionalismo público, uma idade de aposentadoria muito baixa e, em boa parte, com uma taxa de reposição alta. Então, quando se compara o Brasil com os países da OCDE, se vê a taxa de reposição menor para esses países do que no Brasil. Então, uma parte da reduzida poupança brasileira decorre dos incentivos dados e ao desenho da estrutura de proteção da previdência básica, ou seja, uma parcela importante dos indivíduos, que são aqueles sujeitos de classe média e urbana, de educação mais alta, que passaram a maior parte do tempo da vida no setor formal, eles conseguem se aposentar muito cedo em relação à média internacional, e a taxa de reposição é muito alta.

Então, ao se comparar essas taxas, a aposentadoria por idade no Brasil, se tem uma reposição de 96%, e para as aposentadorias por tempo de contribuição de 74% e ela é muito mais alta, pelo menos 20 pontos percentuais acima da média de países da OCDE. Então, a gente tem uma questão clara de incentivos, o sistema dá muita proteção, as pessoas se aposentam cedo e com taxa de reposição alta. O período de recebimento do benefício é muito grande, o gasto previdenciário é muito elevado e aí você tem pouco incentivo a se fazer poupança. A poupança agregada é baixa, despesa no governo e de todas as esferas União, Estados e Municípios é muito elevada. E aí você tem um problema macro, um quebra-cabeça muito difícil de encaixar todas as peças da maneira adequada para a sociedade.

Dentro dessa lógica, os efeitos dos elementos desse quebra-cabeça vão se somando. Tem-se uma longevidade maior, um maior peso dos planos de contribuição definida, ou seja, como eu tinha mencionado anteriormente, muda o compartilhamento de riscos. A gente tem produtos financeiros cada vez mais sofisticados e as reformas previdenciárias recentes, seja a que foi feita com a criação do Funpresp em 2012, com a proposta atual (PEC 287/2016) que, no papel pelo menos, tinha uma proposição extremamente adequada, o caminho geral dessas reformas, vai no sentido de em algum momento de reduzir o teto da aposentadoria.

Se esse teto for mais baixo, e o nosso teto em geral é muito alto em relação, tanto à média internacional, quanto à renda média do brasileiro, como consequência vai se ter uma necessidade maior de poupança. Então, as pessoas vão viver mais, mas vai receber da previdência básica em benefício, muito provavelmente, com um teto menor e vai ter uma necessidade maior de poupança dos indivíduos. Mas o problema é que a sociedade parece não ter se dado conta disso. Há uma visão arraigada na sociedade que o Estado tem uma capacidade infinita de prover recursos e de transferir esses recursos a vários grupos da sociedade. Agora, se essa transferência se dá por muito tempo para vários grupos e com valores muito elevados, a conta não fecha. Nós somos um exemplo disso e os nossos exemplos, mais complicados e mais perigosos, mostram a insustentabilidade de políticas dessa natureza como foi o caso da Grécia - um caso paradigmático do lado negativo.

Então, se observamos algumas pesquisas que foram feitas, apesar de todo o esforço da Secretaria de Previdência, um dado da Folha de São Paulo chama a atenção, o fato de que apenas 14% dos brasileiros são a favor da reforma. Tem uma questão do que entendemos pela reforma e da percepção coletiva, e um dado que é mais preocupante, é o que quase dois terços dos brasileiros não se preparam para a aposentadoria. Há uma inconsistência intertemporal, para se usar um termo bonito. Viveremos mais, o benefício deve ser mais baixo, tem uma série de mudanças, mas não existe aparentemente um esforço das pessoas de tal maneira a se preparar adequadamente para a aposentadoria. E aí, uma preocupação do ponto de vista de quem vê as coisas da academia é que sempre costumamos supor que as pessoas são extremamente racionais, que as pessoas tomam, usando o jargão dos economistas, decisões ótimas, intertemporalmente. E o tal do homem econômico é tremendamente racional. Mas uma série grande de pesquisas tem mostrado que as pessoas não são tão racionais assim para uma série de elementos. Então, estão listados ali uma série de pontos que vão contra a lógica do planejamento ótimo que as pessoas fariam ao longo do tempo.

As pessoas têm racionalidade limitada, têm confiança excessiva, têm paciência, elas procrastinam as decisões mais dolorosas. A capacidade cognitiva decresce com a idade, existe miopia em relação ao futuro, tem informação demais para processar, ou seja, ao longo do tempo o planejamento intertemporal para a aposentadoria e, principalmente para todas as necessidades que as pessoas vão ter ao longo da velhice, envolve um conjunto de variáveis extremamente complexas. Nem que as pessoas fossem totalmente racionais, elas conseguiriam tomar as melhores decisões possíveis, e aí vem o papel do Estado no sentido de fazer o guia em relação a essas decisões. O ponto que também é muito preocupante, é que só recentemente se passou a ter, é a ênfase necessária à questão da educação financeira. O Brasil sempre vai muito mal em questões de educação financeira. É uma mudança recente, a gente investiu muito pouco nas questões de educação financeira ao longo do tempo. Tudo que o que se vê, eventualmente, na mídia se mostra mais aplicado à educação financeira de curto prazo: dívida no cartão de crédito, pagamento, crediário, taxa de juros. Isso é extremamente relevante, mas é mais relevante ainda quando a gente pensa na questão de longo prazo: *“se as pessoas não conseguem se planejar adequadamente para questões financeiras de*

curto prazo, certamente elas não terão o planejamento financeiro de longo prazo adequando considerando um horizonte de tempo cada vez maior que vai ser dado pela nossa longevidade”. Temos algumas evidências empíricas que são muito interessantes e que denotam em que lugar o Brasil está em termos comparativos. Então, um dos pontos centrais é a questão da educação financeira.

Existem algumas questões muito simples para avaliar tais como conhecimentos de educação financeira com taxa de juros, inflação, risco, que são consagrados na literatura e tem algumas evidências sobre a relação entre educação financeira e conhecimentos de matemática. Vamos mal no teste de matemática, vamos mal nos índices de educação financeira. Pessoas que vão mal em Matemática, vão ter mais dificuldade de prever o futuro, mais dificuldade de prever o futuro e de fazer o seu planejamento, e vai indicar decisões ruins na área de previdência. E aí tem uma outra evidência que é muito curiosa, também, que é uma medida da educação financeira com a alíquota de contribuição previdenciária. Neste ponto, o Dr. Luís Eduardo relata uma constatação: *“Estamos sempre nos últimos lugares em qualquer desses testes que a gente olha.”*

O nosso nível de educação financeira é baixo e a alíquota de contribuição à previdência é muito alta. Embora isso seja uma correlação, e de novo usando o jargão dos economistas, ela possa ser uma correlação espúria, que tem uma historinha bonita por trás, ou uma historinha feia, dependendo da ótica. Se a alíquota de contribuição para a previdência é muito alta, significa que, provavelmente para a maioria dos Estados, o nível de proteção oferecida é muito grande. Se o nível de proteção oferecido é grande eu não preciso investir muito tempo para aumentar o meu nível de conhecimento financeiro e me preparar para a aposentadoria. Tem uma série de elementos que vão se somando e lançando mais dúvidas ainda, e que nos deixam, em boa parte, pessimista em relação as nossas perspectivas.

Então, o primeiro ponto: as estruturas familiares sofreram uma clara mudança. Observamos um expressivo aumento nas famílias monoparentais, ou seja, ou só com o pai, ou só com mãe. E isso significa uma redução no compartilhamento de riscos dentro da família, uma maior necessidade de mecanismos, de compartilhamento e riscos institucionais, seja com previdência básica e, também, principalmente previdência

complementar. Um segundo ponto está relacionado a tudo que está acontecendo no mercado de trabalho. Os cidadãos de 50 a 60 anos começaram suas carreiras profissionais em um mundo que é muito, muito diferente do mundo de hoje. Tem muita coisa acontecendo muito rapidamente, e não é simples fazer a leitura e a interpretação dessas mudanças. Adicionalmente, no Brasil, tem um ponto próprio, que é uma reforma trabalhista cujos efeitos a gente ainda não conhece muito bem, mas provavelmente para alguns casos a gente vai ter vínculos de trabalho mais curtos, vai ter trabalho intermitente. Ou seja, aquela história do indivíduo que começava a contribuir para a previdência e aposentava lá na frente, isso aí provavelmente vai mudar muito, e se a pessoa vai mudar mais de trabalho, vai rodar mais, de novo a questão do planejamento financeiro, o planejamento para a aposentadoria fica mais importante. E se as pessoas vão trabalhar durante mais tempo, a gente tem que pensar na questão do trabalho para os idosos, precisa de mercado de trabalho, precisa de treinamento, de qualificação, e isso é importante.

E aí tem o outro ponto, a questão da geração dos *Millennials*. É uma geração mais imediatista, e tem um planejamento muito diferente das gerações anteriores. Segue relatando uma experiência: “*Conversando com uma aluna, outro dia, ela tinha uns 22 anos, ela queria trabalhar em uma empresa, começar na empresa. Estava trabalhando na empresa, ela era estagiária, aos 25 ela queria ser gerente, aos 28 ela queria ser diretora e aos 29 ela queria se aposentar. Eu disse a ela que, provavelmente, isso ia acarretar uma decepção muito séria, mas se ela queria se aposentar aos 29, a necessidade de poupança dela é muito diferente e é muito maior.*”. Se nada acontecer de errado, tem o lado bom e o lado ruim, primeiro que as nossas taxas de crescimento econômico são muito baixas, tradicionalmente isso significa crescimento da renda muito pequena diferente do que houve tempos atrás. O outro ponto é a taxa de juros. Então, se nada der errado, conviveremos com uma taxa de juros muito mais baixa daqui por diante. Tomara que isso seja algo de longo prazo, ou seja, o preço do amanhã aumentou, ficou mais difícil comprar no futuro.

Olhando para alguns insights e para algumas ideias, e, de fato elas são mais coisas para serem pensadas do que qualquer outra coisa, vemos algumas luzes positivas no horizonte, como o trabalho da equipe da Secretaria de Previdência acerca do tema da

reforma, que se consolidou, que aponta a necessidade de se ter uma reforma da previdência. O segundo ponto é a importância da poupança individual e o terceiro ponto, acho que menos do que os outros dois que tem aparecido, é a necessidade de termos uma consolidação estrutural de um regime de capitalização estruturado e único para todos. Dentro dessa lógica, argumenta o palestrante, temos (juntamente com colegas da USP) defendido isso a algum ponto, a ideia de uma reforma muito estrutural de longo prazo para a previdência. Propomos, basicamente, o modelo para todo mundo que está entrando, quem já entrou no sistema pode ter a opção, o sistema é igual para todo mundo, seja trabalhador da iniciativa privada, seja conta própria, autônomo, trabalhador do setor público. E, basicamente, a ideia seria estrutural, o modelo multipilar: um modelo de quatro pilares, um regime de assistência social, um regime de previdência básica com repartição, um terceiro pilar com capitalização compulsória para todos e um quarto pilar de previdência complementar, esse facultativo a todos. Uma parte, talvez, digamos, da assimetria e dos problemas que temos são atacados nessa proposta. Tem mais detalhes, estamos fazendo as contas novamente disso, mas talvez estruturar compulsoriamente contribuições previdenciárias para todos os indivíduos.

Na experiência internacional, dois assuntos têm chamado mais atenção nos últimos tempos: um primeiro, que vários países têm discutido (a Holanda tem tratado disso, a Inglaterra está com uma consulta pública semelhante, talvez, em parte a essa que nós temos feito), é relativo aos planos que eles têm chamado “*definition ambition*”, que é um meio-termo entre a contribuição definida e o benefício definido. O argumento que se tem para o plano de benefício definido, é que ele coloca muito o risco da entidade, e na contribuição definida, se coloca muito o risco no participante. E a ideia é ter alguma coisa intermediária, com bandas de remuneração, alguma coisa assim, esse é um ponto. Um outro ponto, tratado em uma proposição em um encontro de atuária, no ano passado, é relativo a uma proposta de pessoas do México, chamada “*miles for retirement*”, que é basicamente um programa de milhas para a aposentadoria. E que é uma ideia, que parece muito interessante como complemento, óbvio que isso não vai custear integralmente a aposentadoria, mas que é mais ou menos como a gente tem programa de milhas por uma série de coisas, para comprar passagem aérea, combustível, aparelho eletrônico, etc. Na medida em que você faz compras você vai comprando pontos que vão custear, em parte, a sua aposentadoria, ou seja, você dá um

empurrãozinho lá para o sujeito, quando ele consome mais ele está comprando um pedacinho do futuro dele. Então, dentro das ideias criativas, essa me parece tremendamente importante e ela tem uma lógica dos elementos de economia comportamental. E aí, se miramos algumas possibilidades alternativas, talvez um ponto que a sociedade vai ter que pensar é sobre tornar compulsória a adesão a planos de aposentadoria de previdência complementar nos moldes que foi feito na FUNPRESP, nos moldes que a SP-Prevcom está fazendo, e isso depende de uma autorização, ou seja, coloca-se o indivíduo no sistema e se ele quiser sair ele tem que se manifestar.

Podemos pensar como o segundo ponto é que, se a gente tem uma baixa taxa de poupança, baixo incentivo à poupança, talvez, de alguma maneira, talvez aplicar alguma forma adicional de incentivo tributário, por exemplo, no começo da vida da pessoa. Algo como “*se você quer contribuir para a previdência complementar, você vai poder abater um pouco mais o Imposto de Renda, você tem um incentivo adicional*”. Talvez isso funcione para aumentar a taxa de entrada na previdência complementar. O terceiro ponto que é, dentro de produtos diferentes que a gente precisa para necessidades diferentes, um tipo de produto misto com saúde e acumulação. Isso é alguma coisa que está sendo pensada, isso está andando. Então, talvez as necessidades muito diferentes durante o período de aposentadoria e durante o período de velhice, seja uma coisa para analisarmos.

Um outro ponto, é entender um pouco melhor a questão da tomada de decisão. Achamos que entendemos pouco como os indivíduos tomam decisões e isso tem ficado mais relevante. As gerações atuais são muito diferentes das gerações anteriores: tem diversidades de pensamento, de prioridades muito grandes. Talvez seja importante, se for possível, eventualmente, dada às necessidades diferentes, dar mais alternativas de planos para as pessoas. Mas é preciso cuidado. Não se pode dar muita alternativa, pois toda vez que se dá muita alternativa às pessoas, a literatura mostra, elas ficam um pouco conturbada nesse ambiente nublado de muitas alternativas. E aí um ponto que tem sido pouco tratado, apesar de ter aumentado, mas ainda não o suficiente, é o investimento em campanhas de educação financeira. Esse é um ponto-chave: o brasileiro se planeja mal para o futuro, olhamos mal o futuro, a gente tem baixos conhecimentos de matemática, e isso desde que as pessoas são pequenas. Entender que existe uma restrição

orçamentária, que o planejamento ao longo da vida é importante e de novo, do ar da academia, tem uma evidência empírica também, que as pessoas com níveis da educação financeira mais alta elas reagem bem aos *nudges*, a uma cutucada, um empurrãozinho. Mas é empurrão no sentido de você não obrigar um indivíduo a fazer ou tomar uma determinada decisão, mas, de alguma maneira, dar incentivos e colocar uma estrutura institucional de tal maneira que, por conta própria, ele tome decisões que sejam mais adequadas, tanto ao próprio indivíduo, quanto para a sociedade. Temos investido pouco, e é uma coisa que a academia precisa ter uma voz mais ativa, um pouco mais sobre as questões da economia comportamental e na questão dos *nudges*.

Temos dado pouco incentivo às pessoas, e entender esse processo de decisão para coisas eventualmente simples, não é tão simples quanto parece. Para decisões de longo prazo é mais complicado ainda. Então, parece relevante que dentro dessas campanhas o governo estudasse um pouco melhor, além do que vem sendo feito. No caso do *nudge*, é necessária a prudência, pois envolve uma visão normativa da sociedade sobre o que é correto. Então, essa visão pode mudar ao longo do tempo e além de tudo, o *nudge* quando dizemos para o indivíduo que a inscrição é compulsória, supõe-se que o governo sabe melhor do que as pessoas o que é necessário, o que é correto, o que não ocorre, obrigatoriamente, todas as vezes. Então, as políticas comportamentais também são alvo de algumas críticas, porque podem, eventualmente, levar a decisões, induzidas pelo Estado, que não são as mais adequadas. Temos que tomar muito cuidado em relação a isso.

Um outro ponto que observamos claramente em alguns planos de previdência, principalmente alguns planos de previdência aberta, talvez não tanto nos de fechada, é que o indivíduo se aposenta ao chegar no final da fase de acumulação e aí retira todo o dinheiro, ou seja, ele vai arcando com o seu risco de longevidade quando ele pega esse pagamento. E parece que grande parte das pessoas fazem isso. E aí tem uma questão porque se ele arca com o risco de longevidade, ele pode, eventualmente, ter muito mais dificuldade, ter muito mais responsabilidade em relação ao seu sustento no futuro. Então, tem também tem uma evidência empírica sobre essa questão de retirada integral dos benefícios.

Um tema sobre o qual teremos que analisar, em algum momento, diz respeito ao papel das *Fintechs*. Não está claro em relação à previdência, mas se olhamos para várias outras áreas, vemos que o setor bancário já está à beira de uma revolução, as empresas seguradoras têm mudanças enormes com isso. Por exemplo, as corretoras digitais do mundo estão mudando muito e, eventualmente, isso vai bater também na área de previdência complementar. Certamente terá algo em relação a isso. Ou seja, tem alguns pontos e dentro dessa lógica, relata o palestrante, “*sou relativamente pessimista em relação às certezas que a gente tem no futuro e em relação à capacidade de a sociedade brasileira tomar decisões olhando em longo prazo*”. E se, eventualmente, não tomarmos essas decisões e não olharmos o sistema previdenciário de maneira certa, muitos e muitos problemas virão no futuro, não só para as gerações atuais, mas principalmente para as gerações futuras.

Palestra 2 – Dr. Adacir Reis

Iniciou sua palestra informando a proposta de dividir sua intervenção nos temas micro reforma ou micro ajustes e macro reformas. Entre alguns desafios para a previdência complementar está a tarefa de sobreviver. Nós temos desafios para sobreviver e desafios para crescer. E, então, traz a reflexão: como gerenciar essa agenda que traz a questão da sobrevivência com o ponto de vista das micro reformas?

O sistema tem o desafio de buscar produtos que sejam mais flexíveis e que, ao mesmo tempo, conservem a vocação previdenciária do sistema, de longo prazo. É necessário refletir sobre como dar flexibilidade para o setor e ao mesmo tempo preservar sua essência de longo prazo. As entidades fechadas de previdência complementar não podem entrar em uma dinâmica, em uma filosofia de produtos de prateleira a competir com o sistema financeiro. Elas têm a natureza de oferecer planos de longo prazo e de natureza essencialmente previdenciária. Ao mesmo tempo, é preciso dar mais flexibilidade, uma vez houveram muitas mudanças, a exemplo dos planos de benefício definido, daquela relação entre participantes com o empregador. O desafio é fazer a conciliação de flexibilidade com uma vocação previdenciária de longo prazo.

Os planos de contribuição definida que começaram a aparecer nos anos 90, em substituição aos planos de benefício definido. Alguns desses planos de contribuição definida podem oferecer uma frustração para o setor. Então, é preciso abrir a mente, é preciso buscar pontos de interseção com as entidades abertas de previdência complementar, com as companhias seguradoras, e um exemplo seria o compartilhamento de riscos, seja na invalidez, seja na morte, seja em relação agora, como a norma permite, desvios de tábua em relação ao risco da longevidade. Não pode um fundo de previdência complementar fechado continuar uma ilha com o risco concentrado no patrocinador e nos participantes. Hoje, se um avião cai, aquilo tem seguro, tem resseguro, tem cosseguro, de modo que aquele sinistro é assumido e cada uma ali tem 1%, 1,5% de responsabilidade. E se um fundo de previdência tem déficit? Se um fundo de previdência tem déficit, hoje é uma concentração excessiva, me parece, entre patrocinadores do plano e participantes e assistidos. Então, nós precisamos quebrar paradigma e precisamos dar curso ao que a norma hoje já permite para que se possa compartilhar risco, se possa diversificar esses riscos entre participantes,

patrocinadores, envolvendo companhias de seguro, companhias de cosseguro e resseguro.

Relata que no início dos anos 90, foi visitar a *National Association of Pension Funds – NAPF* (essa entidade hoje tem o nome de “*Pensions in Lifetime Service Association*”), em Londres e que era “a Abrapp da Inglaterra”, e era relevante o conceito de *saving* - o conceito de poupança de proteção previdenciária *Lato Sensu*. Prosseguiu dizendo que há que se buscar a proteção previdenciária de longo prazo, com a vocação de longo prazo. As entidades fechadas de previdência complementar têm essa vocação de longo prazo, mas em uma visão de que previdência e saúde são os dois grandes desafios, talvez da humanidade, isso tem que ser trabalhado de forma interligada. Portanto, o sistema tem que superar esse impasse entre como ser mais flexível e como garantir essa vocação de longo prazo. Acho que esse é o nosso grande desafio. Do ponto de vista ainda de uma agenda para a sobrevivência, às vezes se fala em fomento, mas tem uma agenda de sobrevivência, não é o amanhã, é o agora do ponto de vista da governança.

Governança é um tema de aprimoramento cotidiano do ponto de vista empírico, do ponto de vista mais assim pragmático, algumas referências nós temos para a melhora da governança. Por exemplo: tempo mínimo de filiação ao plano para ser governante, para ser dirigente. Temos o exemplo da PREVI, da FORLUZ de Minas Gerais, onde para ser dirigente precisa ter 10 anos de filiação ao plano, isso já direciona, já limita, já impede o paraquedismo por conta de injunções políticas do ponto de vista da governança. Controles internos, lá fora, tem o auditor, mas não tem o Conselho Fiscal. Na previdência complementar fechada, temos o Conselho Fiscal como órgão obrigatório de controle interno e temos as auditorias (lá fora são as auditorias). Temos as auditorias independentes e o Conselho Fiscal, e precisamos valorizar esses órgãos de controle interno.

Outro ponto é a “colegialidade” - decisões precisam ser tomadas de forma colegiada. Colegialidade para dar parecer e colegialidade para deliberar. São medidas prosaicas e que a história mostra que contribuem para a boa governança dos fundos de pensão em uma agenda de sobrevivência. Os Fundos terão que mostrar uma capacidade de superação dessa agenda negativa e da crise atual. A governança também diz respeito

ao órgão de supervisão. E nesse ponto da palestra traz alguns pontos para reflexão: teremos eleições presidenciais agora, teremos um novo governo no início de 2019, e daí o que poderá acontecer com a Previc, que hoje tem uma direção técnica comprometida, imbuída dos melhores propósitos? Se eu sou o empregador, uma empresa, penso em criar um fundo de pensão, mas em fevereiro de 2019, qual será a realidade? Por instrução, poderemos ter um novo marco regulatório? E quem estará emitindo essas instruções?

Na perspectiva da governança do órgão de supervisão, se mostra que temos que avançar, e aí ressurgem aquela velha ideia, que vez ou outra aparece, do mandato. O modelo é Comissão de Valores Mobiliários – CVM, que a cada ano se troca um diretor, modelo que traz a garantia da renovação e da estabilidade. Isso é boa governança corporativa. Então, essa agenda leva em conta as entidades fechadas de previdência complementar, gerenciamento de riscos, gestão baseada em riscos por conta dos dirigentes e também do ponto de vista dos dirigentes públicos. Essa governança do órgão público Previc, em que, em uma mudança de governo pode se mudar a direção, pode se mudar a concepção, pode se quebrar a estabilidade e regras. É bom para o sistema? Não é bom para o sistema. E isso pode ser feito a meu ver em uma concepção de micro agenda. Mandato, seja para a Previc, seja para os dirigentes de fundos de pensão. Mandato tem que ser para valer. A questão do mandato está lá na Lei Complementar 108, na Resolução 13, na Resolução 8 do CGPC. Então, o mandato é para o dirigente eleito e também para o dirigente indicado, porque às vezes em um conflito de interesse se contradiz a patrocinadora: “*esse mandato não é para valer, e se troca o dirigente*”. Muda-se o governo e se troca toda a direção da Previc, uma fragilidade de governança. Então, temos isso no campo da micro agenda com ajustes pontuais.

Outro ponto importante é relacionado aos planos setoriais, que pretendem otimizar o vínculo associativo, e essa é uma bandeira da Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar – Abrapp, e podemos citar a previdência complementar dos servidores públicos, uma nova realidade, que foi concebida para os novos servidores e hoje é uma agenda interessante, a respeito da migração dos “antigos” servidores para o novo regime no âmbito federal com prazo até

julho para ver essa migração. Algo realmente interessante e novo, já que muitos servidores do “velho” regime estão migrando para o regime de previdência complementar. Ainda no campo, relatou, ousaria dizer da micro reforma, que é a questão tributária, o incentivo à poupança para o sistema crescer por uma política tributária que estimule a poupança de longo prazo. E aí temos do ponto de vista de uma política tributária o incentivo fiscal para acumulação de poupança, para acumulação de renda para o fomento da iniciativa individual, até como contraposição a uma desoneração da atividade estatal. Então, a atividade estatal, a responsabilidade pela previdência básica que, em um país desigual como o nosso, deve ser mantida, mas um estímulo para que haja a previdência individual privada por política tributária.

Temos, hoje, uma assimetria muito injusta, criminosa até, que é a previdência associativa em que a pessoa não se vale da dedutibilidade no momento que aporta recursos. Mas como a legislação presumiu que ela se valeu da dedutibilidade (um caso de uma OABPrev), ao final, a tributação incide sobre o todo e não sobre apenas o rendimento aquilo que rendeu em relação ao principal. O Vida Garantidor de Benefício Livre – VGBL presumindo que não houve a dedutibilidade no aporte, estabelece que a tributação do Imposto de Renda incidirá só sobre o rendimento. E por que não na previdência associativa? Essa é uma agenda de hoje, de ontem e uma agenda de amanhã. É mera adequação, é mera harmonização tributária e que teríamos condição de fazer do ponto de vista de um incentivo claro do Governo Federal para acumulação de poupança, a alíquota zero de imposto, como já ocorre nos Estados Unidos. Temos, já, a possibilidade de uma alíquota regressiva de 35, que em 10 anos chega a 10%, seria mais 10 anos, estica isso por mais 10 anos e chega a uma alíquota zero. Não é preciso fazer conta, 20 anos uma alíquota zero de Imposto de Renda com a presunção de que não houve o favor fiscal da dedutibilidade no momento de ingresso, então, 10 anos hoje, já se tem 10%, seria mais 10 anos, talvez saltando para 20 anos, alíquota zero. Do ponto de vista político: um claro recado de apoio à poupança de longo prazo. Do ponto de vista de impacto fiscal, no curto prazo zero: nada. No longo prazo, para quem ficar 20 anos, teremos os efeitos benéficos porque está se transferindo uma responsabilidade, em grande medida do Estado, por suportar benefício assistencial ou previdenciário para a iniciativa privada, e esses recursos serão canalizados para a atividade produtiva. E do ponto de vista de harmonia tributária, estaríamos fazendo um aprimoramento. Essa

agenda da alíquota zero e também do incentivo para o empregador, que hoje recolhe o Imposto de Renda pelo lucro presumido, um apoio que poderia alcançar as médias e pequenas empresas, algo situado na micro agenda, embora de grande alcance, e do ponto de vista de política tributária e do ponto de vista de política social, uma grande sinalização. Este país está apoiando a política de acumulação, de proteção previdenciária de longo prazo, e, acredito que as entidades fechadas de previdência complementar são o veículo mais adequado para essa vocação de longo prazo, mas valeria para todos.

E do ponto de vista de macro reforma, temos, sem dúvida nenhuma, uma realidade em grande mutação que até assusta. Um mundo digital em que temos a maior empresa hoje de alocação de serviços para efeito de hospedagem, que não tem um hotel, que é a Airbnb. A maior empresa hoje que oferece serviços de transporte, que não tem um veículo, que é o Uber. Uma *Amazon*, daquele visionário Jeff Bezos, que pretende ser a loja de tudo e vender de tudo, começou vendendo lá uns livros e hoje está vendendo de tudo. Um Alibaba, um Aligroup, lá da China, que está se mostrando uma empresa absolutamente empreendedora e com uma capacidade de otimização das relações e dinamização do comércio, criando plataformas de pequenos empreendedores e vendedores. Isso tudo absolutamente muito novo. Um Google que realmente nos desafia, um *Facebook* que hoje revela que nunca na história da humanidade uma empresa deteve tantas informações sobre as pessoas, uma empresa falando de mais de bilhão de pessoas com as vantagens e também os desvios e os desafios que isso encerra.

E nesse cenário, uma reforma trabalhista que esse governo promoveu procurando dinamizar as relações e que reconhece algumas realidades. Aquele plano de benefício definido tempos atrás, de relações estáveis, de alguém entrar em uma empresa, ficar 30 anos, no meio estatal, da grande empresa transnacional, aquilo acabou. Agora o plano CD puro, por renda certa, é o produto previdenciário. Essa é a grande questão: múltiplas formas de poupança. Aquele dicotomia entre entidade fechada entre entidade aberta, isso está superado. O Conselho Nacional de Previdência Complementar – CNPC recentemente publicou a resolução sobre transações remotas consagrando essa nova realidade em que tudo é digital. Esses jovens que têm uma outra visão de tempo, de espaço, de nacionalidade. Aquele conceito de Montesquieu, de

Estado Nacional, está superado, o que gera esse mal-estar de hoje, essa crise de representatividade. Todo esse debate hoje sobre uma certa desmoralização da classe política que às vezes fica tudo em uma simplificação de manchete de jornal, mas parece que é algo mais profundo, em que se tem um sistema de representação com problema, com déficit de legitimidade muito grande. Essas novas relações de trabalho. Toda essa flexibilidade. O que se olha é o *mapa mundi* e, aliás, têm empresas hoje como a Tesla que fala em colonizar Marte. Essa é a nova realidade.

Como, então, alterar planos de previdência com essa nova realidade? Neste ponto, o palestrante faz referência ao Dr. Marcelo Abi-Ramia Caetano e sua obra na qual falava da queda brutal da taxa de fecundidade como um fenômeno nacional especificamente e ao mesmo tempo o aumento da taxa de longevidade com os problemas daí decorrentes. O aspecto, por exemplo, da queda da taxa de investimento privado, porque se a população vai envelhecendo, qual que é a tendência do ponto de vista natural? A tendência é usufruir de renda e não produzir renda, então, a queda da taxa de investimento privado. Ao mesmo tempo se o Estado é obrigado a suportar esses benefícios, e o número maior de aposentados, há também forçosamente uma queda da taxa de investimento público. Aí, volta a fazer referência ao Dr. Marcelo Caetano, trazendo a fala dele: *"há um problema adicional aí, a medida em que as pessoas vão envelhecendo uma reforma da Previdência fica mais difícil de ser feita, porque se esse eleitorado é maior, ele tem um peso maior, ele tem um poder de pressão maior"*.

Em relação talvez na linha não só de micro reforma, mas agora de macro reforma, no campo da reforma paramétrica é preciso discutir a questão do aumento da idade mínima, do tempo de contribuição, porque a situação fiscal exige, porque há assimetrias entre regime público de previdência e o regime dos servidores públicos. É preciso estruturar uma agenda e colocar isso para apreciação dos candidatos à Presidência da República, algumas reformas talvez no campo da micro reforma que poderiam ser conduzidas e na acumulação para uma macro reforma. Um novo regime previdenciário para os novos trabalhadores. O governo federal teve sabedoria em criar o regime de previdência complementar para os novos servidores. Há até esse debate agora da migração, mas no novo regime de previdência complementar, para os novos servidores, se "os antigos" quiserem migrar é por ato de vontade.

Então, devemos pensar realmente em um novo regime previdenciário para os novos trabalhadores dentro dessa nova realidade de dinamicidade, de flexibilidade, de transnacionalidade, de “pejotização” das relações, de intermitência do trabalho, da desconstratualização, talvez, das relações de trabalho, de uma certa flexibilidade, falam de tantas profissões que serão criadas nos próximos 20 anos que hoje nem existem, então, esse novo modelo que supere aquela fonte clássica de financiamento da própria folha de salário e que nós possamos garantir uma previdência pública básica e universal em um País infelizmente tão desigual. Uma previdência básica, universal, em que a presença do Estado é ainda muito necessária. E a partir dali a iniciativa individual estimulada por incentivo, estimulada por essa força motriz da humanidade que o próprio empreendimento particular, o próprio empreendimento individual e privado. E aí teríamos um novo sistema previdenciário para os novos trabalhadores. Não vamos mexer com os aposentados. A exemplo do que se fez com a Funpresp. Ali é um direito intangível, um direito adquirido e vamos conceber o modelo mais ousado para os novos trabalhadores em que teremos, na verdade, essa distinção entre o que é realmente assistencial e o que é realmente previdenciário. Em assistência entra o orçamento Geral da União, em previdência o regime é contributivo. Teremos aí um modelo mais ousado que vem sendo adiado desde os anos 90. Imaginemos como seria hoje se na época da proposta da Emenda Constitucional nº 33, em março de 1995, tivéssemos tido essa ousadia. Façamos reformas paramétricas, necessárias, dada a realidade adversa do país, mas tratemos de conceber um novo modelo previdenciário para os novos trabalhadores.

Nessa perspectiva de um novo modelo previdenciário, teríamos que conceber essa discussão como uma reforma da previdência para os novos servidores, para os novos trabalhadores, um novo modelo dentro de um grande pacto social. Todo sistema Previdenciário é um pacto social. Entre os vários atores, empregadores, empregados, profissionais liberais e também um pacto intergeracional. É claro que uma reforma da previdência para valer com essa dimensão, com essa ousadia, com essa envergadura, há de se levar em conta também aspectos de natureza trabalhista, as novas relações de trabalho (já houve um avanço relevante), do ponto de vista tributário, na verdade, financiamento do regime básico, do regime previdenciário, não há como ser dissociado de uma reforma tributária e também um pacto federativo. Neste ponto, o palestrante cita uma fala do ilustre ex Ministro do Supremo Tribunal Federal, Dr. Nelson Jobim: “nós

temos hoje também uma crise de pacto federativo”. Que possamos fazer essa discussão, na conjunção de responsabilidades e direitos entre União, Estados, Distrito Federal e municípios, com responsabilidade, porque para um sistema previdenciário para um mundo em mutação como nosso e com as características de um Brasil que procura se emancipar economicamente e socialmente, é preciso levar em conta os aspectos demográficos, os aspectos sociais, os aspectos econômicos, todos os atores, os aspectos tributários, trabalhistas, federativos para que possamos ter uma nova pactuação de sistema previdenciário. Isso envolvendo responsabilidade fiscal, responsabilidade previdenciária, porque a Previdência é uma dimensão importante de uma relação mais humana do ponto de vista social, e também uma responsabilidade eleitoral. Nós estamos agora entrando em um processo eleitoral para Presidência da República e para o Congresso Nacional, além de Estados. Nessa linha é importante falar do problema previdenciário brasileiro, questão de alta complexidade e do impacto na sociedade. Então, com o trinômio “responsabilidade previdenciária, responsabilidade fiscal e responsabilidade eleitoral” teremos, talvez, nos próximos meses, uma oportunidade de sair das manchetes, dos *slogans*, e debater com um pouco mais de profundidade e de responsabilidade os problemas nacionais.

Palestra 3 – Dr. Antônio Fernando Gazzoni

O Dr. Antônio Fernando Gazzoni, iniciou sua intervenção apresentando o cenário atual da previdência complementar fechada. São 77% de participantes, 23% assistidos; EFPC pagando algo como 38 bilhões de benefícios anuais, mas ainda crescemos pouco ao longo do tempo. Em termos de previdência complementar estamos estagnados em torno de 13% do Produto Interno Bruto – PIB ao longo dos anos. Falando de entidades aberta e fechada, vamos logo para o combate: desde o início estamos falando de um segmento aberto que tem uma regulação distinta do fechado, e que cresce efetivamente a números bastante expressivos ao longo dos últimos anos, porém a gente já começa a notar que o que mais cresce é um Vida Garantidor de Benefício Livre – VGBL. Provavelmente as questões tributárias possam influenciar fortemente no motivo desse crescimento, diferente do próprio Plano Garantidor de Benefício Livre – PGBL, mas atingindo números expressivos. Estamos falando, de forma bastante bondosa, porque não temos dados tão efetivos, quanto no nosso sistema, de qual é a *duration* do segmento aberto, mas estamos falando de uma *duration* estimada de 12 anos quanto ao crescimento quase que nominal de patrimônio de 48%, ou seja, um segmento que realmente se encontra estagnado, mas com uma *duration* bastante alta, ainda.

O palestrante cita que apesar de o regime previdência complementar estar atingindo o seu objetivo, efetivamente está estagnado e as pesquisas com pessoas do segmento e as que não estão, apontam que há um excesso de burocracia para ingressar no Regime, altos custos associados à operacionalização e manutenção de um plano, baixa flexibilidade dos produtos previdenciários oferecidos. Esses são os resultados da pesquisa feita com a sociedade, tanto empresas patrocinadoras como participantes, onde foram citados incentivos fiscais insuficientes, excesso de obrigações administrativas e aqui a gente acrescenta o alto valor da cobertura pela Previdência Social em relação à renda média.

Um olhar rápido sobre o Regime Geral de Previdência Social, nos apresenta os benefícios atingindo 8,4% do PIB, em uma linha crescente, e a arrecadação em uma linha estagnada de 5,7 do PIB, o que naturalmente faz com que o déficit previdenciário faça uma curva inclinada assustadoramente para cima, resultando o atingimento de 3%

do PIB ao final de 2017, e daí um déficit de 182 bilhões de reais, colocando o nosso País aqui no quadrante nada elogiável em relação a alguns países. Um país jovem com altos gastos previdenciários comparados com a Dinamarca.

Ao observamos a análise demográfica, vemos a nossa transformação rapidamente em direção à realizada da pirâmide etária que levou séculos para ser atingida pelos países europeus, ou seja, estamos envelhecendo rapidamente e a explicação é que começamos a década de 2000 com 11 ativos para cada idoso e vamos chegar em 2060 com dois ativos para cada idoso, e são estimativas até otimistas. E também uma taxa bruta de natalidade, caindo assustadoramente, em contrapartida à esperança de vida ao nascer que não considera todos os incrementos de tecnologia, que chega assustadoramente rápidos a patamares altíssimos. Então, naturalmente, essa projeção, se tudo continuar da mesma forma, chegando lá em 2060, por todas essas conjunções, algo como 11,2% do PIB.

Como se esses elementos não bastassem, enfrentando algumas coisas que circundam essa questão da Previdência, não podemos mais olhar um segmento isolado do outro. Temos que olhar tudo em um contexto, inclusive o sistema como um todo. Então, estamos falando que viemos de uma primeira revolução industrial, que se segue a uma segunda, já pelos incrementos da energia elétrica, mudando assustadoramente a forma de fazer as coisas, experimentamos uma revolução industrial em meados do século 20 e estamos vivendo a verdadeira revolução industrial agora, que efetivamente não temos ainda ideia de todos os contornos e de todos os impactos subjacentes que trazem com a convergência de tecnologias digitais, físicas e biológicas. São realmente assustadoras as transformações que essa Revolução Industrial está causando.

Não temos certeza, ainda, de todos os impactos, mas nós estamos vivendo já os regimes de *home-office*: jornadas de trabalhos mais flexíveis e, com certeza, a possibilidade de as empresas promoverem a contratação de autônomos. Foi realizada uma pesquisa com 44 países em todo o mundo envolvendo uma série de pessoas, e assim, ouvindo empresas e empregados, 80% dos executivos consideram o trabalho flexível uma parte essencial da proposta de valor de suas empresas para captação e retenção de talentos e, ao inverso, 78% dos empregados, dos funcionários, considerariam a hipótese de trabalhar como *free-lancer*. Observem as transformações que estão em curso e experimentaremos ou já estamos experimentando: a Previdência,

terá que se tornar digital em todas as suas dimensões. Estamos falando do mundo das *Fintechs* e das *Insurtechs*, que já estão competindo conosco. Exemplos claros de *Insurtechs* nos têm sido apresentados vendendo produtos de previdência complementar sem qualquer regulação ainda sobre esse setor. Estamos falando que esses modelos já são efetivamente concorrentes das entidades abertas e das fechadas e não nós concorrentes uns dos outros. Falamos que os planos de benefícios por conta dessa mudança totalmente digital (não vamos confundir eletrônica com digital, pois muitos de nós achamos que estamos já digitais, mas nós estamos muitas vezes eletrônicos e não digitais) deverão ser adequados ao novo perfil populacional, esse das transformações que se tem falado nessa Audiência Pública e dessas novas relações trabalhistas e, com certeza, da maior utilização de produtos para transferência de riscos, no mercado, ou seja, isso tem que ser mais institucional por conta das mudanças inclusive nas relações familiares, em especial, em relação à questão da longevidade.

Talvez muitos conheçam o índice chamado The Melbourne Mercer Global Pension Index – MMGPI, que é produzido pelo governo australiano e que traz no ranking quais países são bem mais colocados em questões de Previdência. Pinçaremos cinco deles, como parâmetro para o Brasil, olhando aqui sempre em primeiro lugar a Dinamarca e mostrando que, basicamente, onde nós estamos perdendo caminho em relação aos demais é na questão da sustentabilidade, ou seja, a sustentabilidade no nosso regime é que é muito aquém dos regimes mais avançados. Aqui também exploramos o que é extremamente significativo nas mudanças que nós pretendemos enfrentar: os dados são da OCDE de 2016, além de outros dados para poder fazer outro comparativo. Quando estamos falando dos tetos básicos desses cinco países com que estamos utilizando, com a renda per capita, vemos que os níveis de cobertura, exceto da Noruega, são extremamente altos, mas quando olhamos a renda per capita do brasileiro, em dólar, e visualizamos o nosso teto, estamos falando que temos um índice de cobertura da Previdência Social de 250% da renda média, ou seja, estamos falando de algo que para chegar aos níveis praticados mundialmente nós estamos muito além e isso, com certeza, tem os efeitos maléficos que são trazidos para o crescimento da renda média do cidadão.

Quando falamos de idade de aposentadoria e mudanças que os países da OCDE já estão enfrentando há muito tempo, estamos vendo que daqueles, apenas um ainda não

enfrentou, mas já tinha uma idade bastante alta de aposentadoria, comum aos demais, mas a maior parte dos países já estão chegando a idade de 67 ou 69 anos, todos eles com transições lentas ao longo de mais de décadas. Também, quando falamos de nível de reposição salarial na aposentadoria, aqui ao se comparar vemos que está muito próxima Dinamarca.

Esse foco na Dinamarca se deve ao fato de ser o primeiro país classificado como um país modelo em termos de regimes previdenciários. A Dinamarca três pilares, sendo que o primeiro pilar abriga dois componentes, uma aposentadoria básica obrigatória em repartição simples e outro um “sistema de pensões complementares – ATP” que é basicamente uma contribuição definida em capitalização, mas também básica e também compulsória. Não muito diferente do que o professor Luiz apresentou como primeiro e segundo pilar. Basicamente o primeiro e segundo pilar estão embutidos no primeiro pilar ali da Dinamarca. Uma idade que é de 65 anos já migrando até 2030 para 68 anos, o teto da aposentadoria básica chega ao máximo de 18% do rendimento médio do trabalhador dinamarquês e o sistema da ATP, de contribuição definida onde tudo é acumulado, como os sistemas que a gente já conhece de contribuição definida, conta individual, e que não tem transferência inter geracional, enfim. Além dessa aposentadoria pública há um segundo pilar, que é uma previdência complementar, de certa forma voluntária, e que cobre, hoje, cerca de 90% da força de trabalho. Apesar de ser voluntária, vem de acordos coletivos e as aposentadorias geralmente são pagas em forma de anuidades vitalícias, que são compradas nas sociedades seguradoras. Realmente os fundos de pensão lá não enfrentam o problema da longevidade, talvez até irresponsavelmente, frente ao que a gente já viu de linha de sobrevivência que nós temos pela frente. As taxas de contribuição são altas. E tem um terceiro pilar que é constituído por regimes complementares de aposentadoria voluntária, ou seja, aquela poupança individual que o cidadão tem que buscar sozinho, sem qualquer concurso, talvez aqui de um empregador. Simplificando, no regime da Dinamarca, o primeiro pilar conta com dois componentes, onde um é obrigatório, eu diria em repartição simples, “muito parecido” com o que é o nosso INSS hoje, e o custeio disso é orçamentário, ou seja, comparando com nosso sistema, o Tesouro, e o segundo componente é baseado na contribuição definida, obrigatória em capitalização. Temos um segundo pilar, então, que é voluntário, fruto e basicamente muito regulado por acordos coletivos de contribuições

definidas em capitalização, e quando a sobrevivência é chamada ela é contratada das sociedades seguradoras. E um terceiro pilar que é totalmente privado.

O centro australiano de estudos financeiros recomenda o que um sistema deve considerar nas mudanças ou quais são as recomendações que são emanadas, para melhorar a geração de rendimentos adequados e sustentáveis de aposentadoria aos países: aumentar gradualmente a idade média de aposentadoria, e aí não há segredo, visto que os caminhos vêm sendo trilhados para outros países; aumentar o nível de poupança, tanto dentro quanto fora dos fundos de pensão; aumentar o nível de cobertura das previdências privadas em toda força de trabalho; reduzir o acesso aos benefícios pelos membros, antes da aposentadoria; e, melhorar a transparência das operações dos planos de aposentadoria.

Neste momento, o Dr. Gazzoni anuncia que iniciará o detalhamento de sua proposta, e segundo ele não difere muito das propostas colocadas anteriormente na Audiência Pública, mas tem mais alguns ingredientes. O primeiro componente é baseado na premissa de que “*não podemos romper o direito adquirido*”, então, temos que continuar mantendo o sistema atual porque ele contratou benefícios, com uma geração, até o momento de nós criarmos um novo sistema previdenciário, e aí quando eu digo um novo sistema previdenciário, é básico e complementar. Primeiro, a reforma do sistema atual tem que continuar sendo perseguida, visando assegurar que o estado possa realmente honrar os compromissos que assumiu com as gerações que nele ingressaram até a criação de um novo sistema previdenciário. Agora, o que talvez a gente chama de reformas paramétricas terão que ser implementadas e continuar sendo implementadas, como idade de aposentadoria, tempo de contribuição, buscar a inclusão de todos os trabalhadores. São pontos que devem ser perseguidos e ajustados ao longo do tempo, na medida que isso possa ser possível, manter-se-ia os pilares atuais, ou seja, aquele pilar geral, universal, uniforme, involuntário, individual, mas é necessário que se tenha um olhar bastante urgente e especial para esses ajustes, não só com o Regime Geral de Previdência Social – RGPS, mas também considerando as questões dos Regimes Próprios de Previdência Social – RPPS que, certamente, o estado brasileiro conhece e já identificou os problemas que podemos enfrentar com estados e municípios nessa situação.

Detalhando o sistema previdenciário proposto, relatou que a ideia é que ele seja introduzido paralelamente ao atual, ou seja, trilhar caminhos paralelos, aplicado a uma nova geração de trabalhadores, ou seja, colocar algo para daqui a alguns anos, para aqueles nascidos a partir de 2002, ou enfim, uma data que contemple quando da implementação desse regime que aquela geração que completar 18 anos naquele ano já seja entrante deste novo regime de trabalho. Diz que são parâmetros e reforça o pedido para que a audiência não se prendesse muito a números e valores que serão trazidos, porque são parâmetros que podem ser naturalmente muito mais bem trabalhados, muito mais bem pensados, a proposta tem uma espinha dorsal que é a ideia, os demais parâmetros podem naturalmente serem ajustados.

O regime atual, por não admitir novos trabalhadores, entraria em extinção, ou seja, aquela população que hoje está abrigada no atual regime se esvairia ao longo do tempo, assim como pensado na questão da Funpresp, no qual, ao longo do tempo, uma geração vai substituir a outra dentro de um novo modelo. Nesse novo sistema não pode haver distinção. Essa palavra tem que ser mandatória mesmo. Não poderá haver privilégios de qualquer natureza em relação aos trabalhadores, todos têm que ser integrados a esse regime, independente do seu vínculo ser público, ser privado, idade, gênero ou qualquer elemento de outra natureza e todos seguirem as mesmas regras, homens e mulheres, enfim. Propõe-se que esse regime já seja estruturado de forma já bipartida, a exemplo do que acontece na Dinamarca, com dois componentes: um primeiro componente que também deve ser em repartição, e um segundo componente, ambos obrigatórios, ambos compulsórios, um em repartição simples o outro em capitalização. O objetivo é prover uma renda básica e uma complementação desta, quando for o caso. No segundo pilar, sem muita novidade, uma previdência complementar eletiva, diferente daquela que temos hoje, a fim de prover, voluntariamente, uma complementação para aqueles que tiverem renda superior àquela do primeiro pilar e um terceiro pilar, que é aquela busca individual de quem superar esses dois pilares, quando o indivíduo buscará individualmente uma acumulação de longo prazo e também reserva uma pequena diferença de incentivo para quem estiver nesse terceiro pilar.

Alinhado às diretrizes desse novo sistema, basicamente, tanto para atual sistema como para o regime que entraria em extinção, haveria uma unificação, pois não há mais

sentido de termos um regime aberto e um fechado, nós somos os únicos no mundo que temos um regime aberto e um fechado, com duas regulações distintas, com dois órgãos fiscalizadores distintos, nós estamos competindo entre dois sistemas que deveriam ser unificados. Não há mais sentido de conviverem. Os nossos grandes concorrentes não são mais esses dois atores, já tentou-se mostrar isso antes. Esses planos poderiam ser administrados, por exemplos, por umas administradoras de poupança previdenciária (APP), que podem até se diferenciar entre buscar lucro e não buscar lucro, pois buscar lucro não é errado, mas teria que ser também tratada de forma diferente quando se busca o lucro.

Ainda sobre diretrizes, propõe-se uma única supervisão e regulação que seria exercida por um órgão de estado com maior participação da sociedade civil no estabelecimento das diretrizes do sistema. Algo parecido com o Conselho Nacional de Previdência Complementar – CNPC, mas com maior equilíbrio entre as forças da sociedade civil e as forças do governo. Os produtos de previdência teriam tratamento tributário observando que quanto maior o tempo de acumulação menor seja a taxa e maior o incentivo, ou seja, um tratamento tributário ditado pelo tempo que os recursos permanecerem disponíveis para o consumo. Na lógica de quanto mais cedo forem consumidos, menor será o incentivo tributário e naturalmente vice-e-versa. Em contrapartida, o estado se beneficiaria na utilização desses recursos poupados, uma vez que parte deles, seriam investidos por essas APP no financiamento de projetos que interessariam ao País. Eventuais contribuições vertidas pelo patrocinador, se é que teremos patrocinador no amanhã, somente poderiam ser utilizadas na aquisição ou opção de uma renda de aposentadoria. Não teria qualquer flexibilidade em relação a essa contribuição. Porém, as contribuições feitas pelo trabalhador poderiam ter maior flexibilidade, inclusive em planos patrocinados, a depender do pilar em que elas se situam. Quanto mais para cima, maior a flexibilidade, quanto mais compulsório, menor a flexibilidade e a utilização das contribuições do trabalhador.

O objetivo do primeiro componente do primeiro pilar é de prover uma renda básica vitalícia, sendo sua adesão de caráter obrigatório para todo e qualquer trabalhador e, se houver, do seu empregador. Um benefício, tentando não mexer com questões hoje estabelecidas, do tipo: se o nosso teto hoje é algo como 1600 dólares, manter algo muito próximo a isso, mas repartindo entre o estado, a obrigação do estado

e a obrigação que vai ser compartilhada com a sociedade. Então, esse teto do primeiro componente inicialmente seria algo como 800 dólares, ou algo como três salários mínimos de teto, reajustado periodicamente.

Uma medida que vem tomada por outros países, sem ter que discutir todas as vezes a legislação para aumentar a idade ou o teto, seria tornar essas questões, na proposta aqui apresentada, indexadas aos indicadores de renda média e aos indicadores de longevidade. À medida que esses índices forem avançando, automaticamente estariam proporcionando a relação de idade, renda e teto para cima, ou mantendo-os estáveis, se não houver mudança. O público, no componente da repartição simples, são todos os trabalhadores. Seria fixada uma idade de entrada, algo entre 65 e 67 anos, e que seria atualizada periodicamente na medida que a longevidade for crescendo. Política contributiva e definição atuarial. Apesar de ser repartição simples, a contribuição é atuarial, porque tem um objetivo de cobertura. Os benefícios apenas previdenciários, ou seja, nenhum recurso pode sair deste pilar para assistência social, pois esta tem que estar atrelada a outra conta, outro suporte. A cobertura de invalidez e morte do trabalhador tem que ser vitalícia, assim como a gestão tem que ser governamental, mas tem que ser diferente do atual INSS, pois se tem que começar, que comece não contaminado com nada, sem misturar as contas, sem o cruzamento com outro órgão. Com requisitos de profissionalismo na ocupação dos cargos, conselho de administração formado por governo e sociedade civil que ditariam as diretrizes de gestão. A evolução, como dito há pouco, da idade de valores sempre indexada com os indicadores.

O segundo componente do primeiro pilar teria que prover a complementação da renda básica daquele primeiro componente e aqui ela começa a ser intencionada, pois sabemos que se for em capitalização não se pode assegurar o valor do benefício, mas pode se tentar, efetivamente, intencionar o valor do benefício, que hoje estaria próximo de 770, 800 dólares, ou algo como quase três salários, lembrando que o público é todo aquele que tiver renda acima do primeiro componente do primeiro pilar e a capitalização semelhante aos regime hoje de contribuição definida, mas imaginemos que as contribuições definidas vão se transformando também ao longo do tempo, não limitados a isso, na medida que as coisas forem acontecendo para frente também o sistema pode estar adequado.

O segundo componente, teria ainda uma idade mínima, a mesma do primeiro componente. Uma política contributiva revisada anualmente, visando sempre manter aquele objetivo, a evolução também sempre indexada, valores indexados. Esse segundo pilar, então, basicamente é aquela previdência complementar que mais ou menos nós sabemos que é hoje, mas naquelas transformações já elencadas nessa fala, com uma supervisão. Estaríamos falando de aberta e fechada, que seria um pilar voluntário, uma complementação de renda para quem superar o primeiro pilar. A partir de uma combinação de poupança de longo prazo e a de caráter eletivo, com algumas questões enfrentamos um pouquinho diferente do que é hoje. O saldo, apesar de acumulado, é individual. Busca-se também aqui uma intenção de uma renda. O público é todo e qualquer trabalhador, independente de vínculo empregatício ou associativo - não há que se falar nessas vinculações, dessas expressões que a Lei Complementar nº 109, de 2001, que hoje barra o ingresso de pessoas a esse sistema, porque não teríamos mais a distinção entre aberto e fechado. Abrangendo toda e qualquer pessoa que quisesse fazer uma acumulação em capitalização. O regime, claro, é em capitalização. Para cada plano seriam definidas as contribuições. Em relação a algumas diferenças do que temos hoje em termos da nossa previdência complementar, citou que essas contribuições são vertidas pelo trabalhador e pode ter do empregador, se assim houver empregadores no futuro, os planos administrados no âmbito privado e regulado e fiscalizado pelo estado, os incentivos tributários e acumulações, como já dito nessa palestra, que privilegiam o longo prazo (aqui uma distinção do que fazemos hoje). A cobertura de invalidez, mortes e sobrevivência seria facultativa, mas quando o forem, por sociedades seguradoras, ou seja, não seriam mais praticadas dentro dos hoje chamados fundos de pensão. Os recursos acumulados poderão ser vertidos, em parte, para o custeio de despesas médicas. E admite-se flexibilidade em relações às contribuições do trabalhador, uma total inflexibilidade àquelas vertidas pelo empregador.

Em relação ao terceiro pilar, citou a mudança é no sentido de que uma poupança pode até ser acumulada financeiramente, mas se ela for empregada depois para compra de uma renda, quer seja de longo prazo ou vitalícia, teria algum incentivo tributário para que o trabalhador fizesse isso nesse terceiro pilar.

Citou, ainda, as necessidades que podem ser relacionadas para implementação de um regime conforme proposto: primeiro, as mudanças no regime atual e,

naturalmente, a implementação do novo, devem ser planejadas e instrumentalizadas, em especial nesse âmbito normativo, antes de serem colocadas em operação. É necessário, paralelamente no conjunto, definir os incentivos fiscais adequados a cada produto e seus objetivos em cada pilar. Deve-se fomentar a importância da poupança de longo prazo, e é imprescindível a educação financeira e previdenciária, que é tarefa também, e não apenas, do Estado. Redefinir o atual regime de previdência complementar aberta e fechada, não podem subsistir dessa forma com voos isolados. Devem ser exigidas elevadas regras de governança, que é um dos grandes segredos para as organizações responsáveis pela gestão dos recursos em cada um dos pilares, bem como uma implementação de moderno aparato de monitoramento e fiscalização estatal sobre esses referidos gestores. É inexorável que haja maior utilização da tecnologia para que se possa atingir as várias camadas. Deverá haver constante aprimoramento e adequação dos pilares e componentes, ou seja, não são algo estanque, eles podem nascer dessa forma, mas tem que ser evolutivos com indexadores confiáveis, como já dito anteriormente. E é imprescindível proporcionar maior flexibilidade aos “produtos”, em atendimentos às novas exigências e demandas da população que surgirão a cada geração que se sucede e não mais a cada 25 anos, mas a cada três, quatro, cinco anos, gerações com exigências cada vez mais distintas. E o Estado deve estar atento às novas e modernas formas de poupança e investimento em acumulação de renda a longo prazo, como por exemplo, as *Fintechs* e das *Insurtechs*. E por fim, sugere-se que o governo, a exemplo do que já existe, crie um grupo para estudar, um grupo específico que possa ser paritário, para analisar as propostas, não apenas as que vierem dessa série de audiências públicas, mas também outras que o governo venha a recolher, sempre atento ao que se origine na sociedade civil.

Indicativos

Os interessados nesta audiência pública encaminharam 22 propostas de subsídios sobre assuntos diversos, por intermédio de mensagens de e-mail. A maioria deles está diretamente afeta às questões da impenhorabilidade e afetação patrimonial, tratamento tributário para o segmento fechado, alteração da atuação do órgão fiscalizador, alteração nas regras do Funpresp (alguma de caráter pessoal), dentre outras, conforme o resumo do quadro a seguir:

ORDEM DA PROPOSTA	PROPOSIÇÕES	AUTOR
1	Acabar com a obrigatoriedade de desligamento da patrocinadora para receber benefícios numa EFPC (LC nº 108/2001 – EFPC Públicas);	Sr. André (sem identificação)
2	Mudar a interpretação do art. 3º da Lei 12.618/2012 – Funpresp para permitir cômputo de contribuição feitas como Militar das Forças Armadas para fins de concessão de benefício especial;	Paulo Sérgio da Silva (MF)
3	Independência, impenhorabilidade e afetação patrimonial para planos de EFPC;	Prevhav / IPCOM
4	Modelar plano BD sem risco para patrocinador – Planos BV – Benefício Variável;	Prevhav
5	Eliminação da obrigatoriedade da manifestação do patrocinador para alteração estatutária e regulamentar nos Planos (estatais) – Portaria MF/PREVIC/DITEC nº 527/2016;	Fundação CEEE
6	Possibilidade de resgate parcial em planos patrocinados (Res. CGPC nº 06/2003);	Fundação CEEE
7	Eliminar necessidade de patrocinadora se manifestar sobre equacionamento de déficit (Res. CGPC nº 26/2008);	Fundação CEEE
8	Incentivo tributário para adesão ao RPC – EFPC – redução de alíquota do COFINS em 0,5% para empresas que ofertarem planos em EFPC;	Fundação CEEE
9	Eliminação do parágrafo 4º do Art. 14, da Lei Complementar nº 109, de 2001, de forma a flexibilizar a portabilidade do direito acumulado pelo participante para outro plano, quando efetuado para entidade aberta;	BRDESCO VIDA E PREVIDÊNCIA
10	Alterar Lei nº 12.154/2009 para atribuir mandato aos dirigentes da Previc;	IPCOM

ORDEM DA PROPOSTA	PROPOSIÇÕES	AUTOR
11	Alterar Lei nº 12.154/2009 permitindo que analistas e especialistas fiscalizem EFPC funestamente com os auditores da Receita Federal;	IPCOM
12	Permitir que o TAC possa ser utilizado até o final do prazo de defesa, inclusive em matéria de investimentos;	IPCOM
13	Inserir a Previc como membro do CMN para participar deliberações;	IPCOM
14	Suprimir a expressão “natureza pública” do §§ 14 e 15 do art. 40 da CF 1988 – inadequada ao regime privado e traz insegurança jurídica;	IPCOM
15	Rever a estruturação do FCBE – Funpresp – Lei 12.618/2012 – inadequada ao modelo Contribuição Definida previsto na Constituição;	IPCOM
16	Revisitar e reconhecer a imunidade tributário para o Regime.	IPCOM
17	Edição de instrução para esclarecer dúvidas sobre aplicação Res. CNPC 24/2017 - Submassas	IPCOM
18	Regulação CNPC sobre conflito de interesses	IPCOM
19	Revisão da Lei nº 12.618/2012 para permitir à Funpresp contratação de gestores de ativos sem licitação	IPCOM
20	Simplificação do contrato previdenciário, com pleno reconhecimento de condições pelas partes e por terceiros	IPCOM
21	Estímulo à utilização dos mecanismos de solução de conflitos como a conciliação e arbitragem	IPCOM
22	Estabelecimento de CNPC por plano e afetação patrimonial	IPCOM

Das palestras apresentadas e dos debates decorrentes, extraiu-se alguns indicativos sobre temas gerais que precisam ser tratados com maior profundidade e olhar técnico, são eles:

- ✓ A necessidade de reforma no Sistema Previdenciário Brasileiro, com propostas de caráter estrutural e de longo prazo, que abranja de forma integrada os três regimes que o compõe;

- ✓ Sugestão de implementação de Sistema com 4 pilares (1º assistencial; 2º previdência básica pública c/ repartição; 3º Previdência pública c/capitalização compulsória; 4º Previdência complementar facultativa)
- ✓ A importância da educação constante e ampla, da transparência e da prestação de contas rotineira sobre os regimes previdenciários;
- ✓ Necessária implementação das técnicas da economia comportamental nos assuntos, estratégias e ações no Sistema Previdenciário Brasileiro;
- ✓ Fortalecimento de planos setoriais como forma de fomento ao Regime e adequação às mudanças das relações de trabalho e à dinâmica social;
- ✓ Ajuste nas regras de tributação, com isonomia entre produtos comercializados nas EAPC e as soluções previdenciárias (planos de benefícios) ofertados por empresas e entidades associativas e administrados pelas EFPC;
- ✓ Aperfeiçoar a sistemática de compartilhamento de riscos entre os segmentos que integram o Regime.

III. Segunda Audiência: Governança do Regime de Previdência Complementar – RPC operado pelas Entidades Fechadas de Previdência Complementar - EFPC.

Justificativa

O Regime de Previdência Complementar – RPC, privado, autônomo em relação aos regimes públicos, facultativo e capitalizado, enfrenta hoje um processo de estagnação e de perda de credibilidade em relação aos potenciais patrocinadores, entes associativos e trabalhadores, dado questões que puseram em xeque a sua organização, em especial, a governança do Regime, que seja no âmbito dos entes regulador, fiscalizador e supervisor, quer no âmbito das próprias entidades.

Por outro lado, a governança é vista como um processo de tomada de poder no âmbito das Entidades Fechadas de Previdência Complementar – EFPC, provocado pelo embate capital x trabalho e não tem funcionado na forma adequado, em especial no âmbito das entidades patrocinadas por entes públicos. No âmbito do estado, há questionamentos sobre a transparência das decisões e ações, das propostas de regulação, sua motivação e embasamento.

Assim, para que possamos induzir o processo de elevar ou restabelecer a credibilidade do Regime de uma forma geral e, em especial, no âmbito do segmento das EFPC, faz-se necessário um amplo debate sobre as boas práticas de gestão e a governança do Regime como um todo, fortalecendo os aspectos da transparência, da prestação de contas e da participação dos atores envolvidos no Regime.

Objetivo Geral

Promover o debate e colher contribuições sobre as boas práticas de gestão e a governança do Regime como um todo, fortalecendo os aspectos da transparência, da prestação de contas e da participação dos atores envolvidos no Regime, em especial que fortaleça o modelo, a credibilidade e incentive os novos trabalhadores, empresas e entes associativos a adotarem o Regime no novo modelo.

Objetivos Específicos

- Propor o aperfeiçoamento da organização do Regime de Previdência Complementar – RPC;
- Propor o aperfeiçoamento da governança no Regime;
- Debater sobre as melhores práticas de gestão e governança; e
- Subsidiar a formulação de políticas públicas e o planejamento institucional;

Execução da Audiência

A segunda audiência pública da Subsecretaria do Regime de Previdência Complementar – SURPC em 2018, denominada “Governança do Regime de Previdência Complementar – RPC operado pelas Entidades Fechadas de Previdência Complementar - EFPC”, foi conduzida pelo Secretário de Previdência, Dr. Marcelo Abi-Ramia Caetano, e realizada na manhã do dia 27 de julho de 2018 no Auditório do edifício sede da Secretaria de Previdência do Ministério da Fazenda, sito no Bloco F, Esplanada dos Ministérios, Brasília/DF.

Em seguida procedeu-se às palestras dos ilustres convidados: Dr. Joaquim Fontes Filho, professor-doutor e representante do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa; Dr. Luiz Roberto Romero Gonçalves, consultor e professor de cursos de pós-graduação em Previdência Complementar; e, o Dr. Fábio Augusto Junqueira de Carvalho, sócio da JCMB Consultores, professor e coordenador de curso de pós-graduação de Direito Tributário. Todos com amplos conhecimentos e experiência acumulada em suas atividades profissionais, em seus estudos e pesquisas sobre o tema.²

² O curriculum breve de cada um dos palestrantes pode ser encontrado nos anexos deste Relatório.

Palestra 1 – Dr. Joaquim Rubens Fontes Filho

O Dr. Joaquim Rubens, iniciou sua palestra pontuando que discutir governança é, particularmente nesse momento, de extrema importância. Tratando da trajetória da governança, citou que o termo virou “*uma palavra meio icônica, ela hoje, às vezes, na brincadeira serve até para unha encravada.*” Temos a governança das corporações, governança das ONGs, governança pública, governança do setor público, governança nacional, governança... como virou uma grande colcha de retalhos, é importante voltar à essência do conceito para saber exatamente o que se está discutindo. Citou a importância de recuperar um pouco do conceito, preparando o momento para trazer algumas propostas.

Cita que, provavelmente, umas frases mais replicadas do texto do Adam Smith (1776) é “*Os diretores de tais companhias pelo fato de serem administradores mais do dinheiro de outras pessoas do que do próprio, deles não se pode esperar que zelem pelo negócio com a mesma vigilância atenta com a qual os sócios em uma sociedade privada, frequentemente zelam por seus próprios interesses. Negligência e esbanjamento, dessa forma, deverão frequentemente predominar na administração dos negócios de tais companhias.*”. Citou esse texto do Adam Smith para mostrar que vai estar na essência da discussão da governança moderna ao recuperar a governança corporativa.

Na prática, o que aconteceu com as empresas, de forma geral, começaram a ter cada vez mais sócios, cada vez mais as pessoas colocando dinheiro, e tinham gestores que necessariamente não tinham os mesmos interesses dos proprietários. É um problema clássico, e quem já passou por algum texto de governança já trabalhou com a questão da separação: “*se eu contrato uma faxineira, certamente ela vai ter interesses diferentes dos meus, ela está querendo maximizar o seu tempo, o seu ganho, eu estou querendo maximizar a limpeza da casa, só que ela faz o benefício em meu sentido.*” Essa é a origem do problema central de governança. É talvez, é o problema mais citado: o problema de agência e o problema do agente. Ou seja, existem um agente contratado, que fará alguma coisa em benefício do contratante, mas esse agente conhece muito mais do setor do que o contratante.

Trazendo para o caso dos fundos de pensão, temos executivos que estão fazendo alguma coisa em torno dos beneficiários, em torno dos associados. Os associados conhecem muito menos do que os executivos, mas os associados são os donos em última instância. Como estabelecer essa relação? Como criar incentivos adequados, mecanismos de vigilância e fiscalização adequados para acompanhar o que está acontecendo dentro de uma gestão, onde os gestores conhecem muito mais o sistema do que o associado? Como criar incentivos para atuar no melhor benefício do associado? Esse é o chamado problema principal agente ou, talvez, principal problema de governança: como garantir que os gestores vão maximizar os retornos esperados pelos proprietários?

Citando que trará um segundo problema muito menos discutido na governança, mas que parece bastante relevante para o ambiente dos fundos de pensão, prosseguiu afirmando que governança corporativa tem sido, trazendo a visão primeira do IBGC³, definido como um sistema pelo qual as empresas e demais organizações são dirigidas, monitoradas e incentivadas envolvendo os relacionamentos entre os sócios, conselho de administração, diretoria, órgão de fiscalização e controle e demais partes interessadas. É interessante observarmos o fato de que governança vem de governo e essência de governança vem exatamente da observação de como funcionava um governo, como a sociedade se fazia representar. O termo “corporativa” vem de *Corporation*. *Corporation* são empresas que não tem dono, que tem o capital totalmente pulverizado. É provável que tenhamos uma meia-dúzia no Brasil. Ou seja, se fizermos a tradução *stricto sensu*, o conceito de governança corporativa aqui se aplicaria à meia-dúzia de empresas, mas claro que o conceito é muito mais amplo. É necessário tomar cuidado com essas diferenças.

Talvez uma definição bem mais difundida na literatura acadêmica é a governança como uma maneira pela qual quem coloca dinheiro numa empresa se assegura que vai obter o retorno para os seus investimentos. Um acionista que coloca dinheiro na empresa quer que os executivos atuem da melhor forma no interesse dele, e não do deles. Parece óbvio, mas não é, porque o executivo, de forma geral, pode ter preocupações distintas, muitas vezes ilegítimas do ponto de vista deles, quer dizer, um executivo está querendo aumentar a sua remuneração, aumentar o seu poder de

³ Instituto Brasileiro de Governança Corporativa – IBGC.

influência, aumentar o seu conhecimento, a sua visibilidade no mercado, o acionista está preocupado com o retorno. Então fazer essa ligação é o problema que deu origem à discussão de governança corporativa e isso vai estar na base lá da essência da governança, quando as empresas nos Estados Unidos começam a se pulverizar, a perder o dono, ninguém começa a tomar conta. Não havia um acionista interessado para tomar conta e os gestores começaram a se apropriar de todas as decisões da empresa para o bem e para mal. Então a governança corporativa se caracterizou, quase, como um movimento para os acionistas dizerem: *“Essa empresa é nossa, eu quero de volta esse poder de definir os seus objetivos principais.”*. E essa a definição que ajudará na análise, na sequência.

A governança é qualquer sistema que os seres humanos usam para tomar e impor decisões coletivas. Aqui é trazida uma variável fundamental: a tomada de decisão coletiva. A direção pode dizer pensar mesmo numa empresa, mas os acionistas têm interesses diferentes. Exemplificou: *“Podemos pegar dois fundos de pensão que investem numa mesma empresa, um na maturidade, e se está na maturidade está querendo todo o retorno em dividendo, pois precisa pagar pensões e aposentadorias. O outro fundo está iniciando a sua curva, está querendo investimento de longo prazo, esse fundo está querendo reaplicar o recurso, não quer dividendo, prefere reaplicar, como é que se decide isso? É uma decisão de natureza negociada, precisa ser negociada.”*.

A tomada de decisão coletiva passa a ser um aspecto bastante crítico no processo. E para separar de forma bastante clara, para a governança não parecer qualquer coisa, governança está relacionada à discussão de cima, como proprietários ou equivalentes. Uma ONG, por exemplo, não tem proprietário, mas como aquele grupo que tem direitos de propriedades definiu o objetivo daquela organização, toma as suas decisões e garante que vão ser cumpridas? Existem várias dessas estruturas. O mais típico em boa parte das organizações, em suas estruturas, é ter um conjunto de proprietários que se organizam em torno de assembleias, e que acabam conduzindo sozinhos, tecnicamente os *free riders*. Vejamos, por exemplo, o exemplo da reunião de um condomínio residencial: tem 100 apartamentos, mas na reunião comparecerem cinco “gatos pingados”. Os condôminos têm problemas muito próximos, mas então porque não participam mais, mesmo sabendo que aquilo ali é do seu interesse, para o seu benefício? Esse problema, esse efeito carona, é bastante complexo e algumas das

soluções, talvez a mais forte, é representada pelo conselho de administração: um grupo de indivíduos especializados, dedicados, que vão agir no melhor interesse dos proprietários, acompanhando o que acontece na empresa. Porque todos os proprietários não têm condição de acompanhar o que está acontecendo.

Um indivíduo, por exemplo, pode ter uma alta quantia investida na Vale, mas certamente o presidente entende muito mais do que ele, qualquer técnico da Vale entende muito mais do que dela que ele, mas ele é um dos sócios-acionistas, tem interesse direto. Daí essa relação passa a ser fundamental na governança. O sócio-acionista pode pensar: tenho muito pouco incentivo para ir na assembleia da Vale. Não sairei de casa para ir na assembleia da Vale, afinal, o que eu ganho com isso? Isso passa a ser um problema muito forte de coordenar esses interesses coletivos. Na parte de baixo temos então, a diretoria e as áreas funcionais, que podemos chamar de estrutura de governança e, na parte de cima, a estrutura de governança que tem como objetivo definir a tomada decisão coletiva, e o que interessa aos proprietários e como é que vão assegurar que aquilo será cumprido. A parte de baixo da diretoria tem como o objetivo garantir que vai ser cumprido da melhor forma, a parte de baixo está preocupada com eficiência. Eficiência é usar da melhor forma os recursos para atingir os objetivos. A parte de cima é a parte que tem uma definição de alguma natureza política para definir o que são essas prioridades e supervisionar a sua execução. Essa separação tem sido um dos achados e uma das principais contribuições das pesquisas de governança corporativa e esse modelo se replica em todas as organizações, praticamente no mundo inteiro.

Nesse ponto, o Dr. Joaquim aponta uma questão. Comenta sobre uma empresa, já passando para fundo de pensão. O que acontece com a empresa nos Estados Unidos? Sugere tomar por base a IBM. Quem é o dono da IBM? Ninguém tem mais de 5% da IBM, ninguém tem mais de 5% da maioria das grandes empresas nos Estados Unidos, ninguém toma decisão, mas as assembleias são enormes. Quer dizer, então, há um equilíbrio ali, e daí se pode até perguntar quem escolhe o conselho, como é que é esse processo?

Outra discussão um pouquinho mais longa, decorre do fato de que os acionistas têm poderes iguais. No caso das empresas brasileiras, temos um modelo onde há um controlador que tem todo o interesse, foco, benefícios em fazer um acompanhamento

direto. No caso brasileiro o problema passa a ser um pouquinho diferente daquele vivenciado nos Estados Unidos onde problema é quem está tomando conta da empresa? Se todos os acionistas pequeninos estão se comportando como o sócio-acionista, no exemplo acima, da Vale, quem está tomando conta da empresa, afinal? No caso do Brasil o problema é diferente, pois há um grande acionista que tem toda a motivação para tomar conta, o problema é que ele tem motivação também para expropriar o minoritário. Expropriar de várias formas, fazendo negócios com partes fracionadas, indicando pessoas dos seus próprios quadros como remuneração indireta e uma série de outros mecanismos, inclusive, influenciando em ações que podem ter poder maior que a entidade.

No Brasil há um segundo problema de governança, em termos empresariais. Esse problema ajuda-nos entender a questão do nosso ambiente, mais especificamente, no tocante à tomada de decisão coletiva ou como é que são tomadas as decisões quando se tem grupos distintos. A relação entre os donos é um problema e é bem menos trabalhado, mas como obter a melhor equidade de mais eficiente decisão coletiva? Então, a tomada de decisão coletiva, decisão entre os sócios, passa a ser uma dificuldade do modelo brasileiro: temos um modelo semelhante para os fundos de pensão, onde há dois grupos, tipicamente patrocinadores e participantes em um conselho deliberativo tentando fazer aquele balanceamento na sequência. Daí, retirando o papel da assembleia e traduzindo um pouco mais para o nosso ambiente, o que temos é um conjunto de associados e patrocinadores com interesses de perspectivas e poderes diferentes, um conselho deliberativo fazendo a mediação buscando eficiência e eficácia.

A nossa experiência aponta que a melhor saída, é fortalecer o papel do conselho, fortalecer o papel do conselho nessa intermediação, ou seja, ter o conselho atuando dentro dessa intermediação, dentro dessas perspectivas. Mas quais seriam as implicações disso para uma atuação do conselho deliberativo? – Temos diferenças de perspectivas em termo dos principais, dos interessados e temos um problema de agência na relação com o gestor e ainda temos que atentar para a questão do conselho deliberativo nesse meio. Cita, enfim, que o conselho deliberativo exerce um poder fundamental, mas argumenta que o conselho deliberativo também é o *locus* específico da discussão de efetividade, ou seja, do que fazer com a casa, do que fazer com a

organização. E nessa perspectiva, é necessário retirar a discussão de eficiência de dentro da gestão.

O palestrante segue pontuando que é necessário trazer para essa discussão mais conceitual elementos além da governança corporativa, como por exemplo a governança no Banco Central, governança de cooperativas, governança de ONGs, governança de clube de futebol, etc., ou seja, há distintas organizações que têm questões semelhantes de governança. Propôs, então, “*fazer um caldo dessas questões todas*”.

O conselho passa a ser o *locus* fundamental de deliberação, como o nome já trata. Acredita-se que os associados, de forma geral, não terão um acompanhamento tão intenso das organizações, logo o conselho tem um papel fundamental de reduzir as assimetrias de informação. Na prática, por exemplo, verificamos como é praticamente nula a participação em uma assembleia sobre fundos de investimento - é natural esse tipo de movimento do “efeito carona” e não temos solução para esse movimento, o que contamos para tentar reduzir essa assimetria de informação, é a criação de conselho, fazendo essa interface. Alguém especializado, dedicado para fazer essa atividade.

O conselho traduz as expectativas e orientações dos proprietários em objetivos, então, tem claro uma natureza no papel político, embora haja uma tendência a reduzir drasticamente no sistema de fundo de pensão com a migração dos BDs para os CDs. O palestrante prossegue colocando um ponto de vista pessoal: “*Eu entendo que a natureza das discussões de expectativas, até de natureza política, vai convergir para um ponto único, o associado espera um benefício garantido no futuro.*”. O conselho monitora a gestão e execução dos objetivos, faz a prestação de contas aos associados. O gestor tem que prestar informações para os associados, para os patrocinadores e para as secretarias, para a mídia, etc., é são tantos atores diferentes, às vezes, que é natural que isso possa criar uma desordem nesse sistema de atender exatamente às expectativas de cada grupo e aqui tratamos de um fenômeno interessante, que está se discutindo muito hoje, que é “*accountability*”. A *accountability* serve ao gestor. E quem faz melhor esse papel é o conselho, que blinda a gestão dos conflitos políticos. A direção é o espaço de eficiência, e deve ser o melhor espaço com as melhores pessoas para conduzir a atividade da melhor forma. Atua com independência no melhor interesse da organização e não de quem o indicou.

Segue citando, com elogio, a lei das Sociedades Anônimas – SA, Artigo 153 e o Parágrafo 1º, do Artigo 154, *in verbis*: “O administrador eleito por grupo ou classe de acionistas têm, para com a companhia, os mesmos deveres que os demais. Não podendo, ainda que para a defesa do interesse dos que elegeram, faltar a esses deveres.”. Ninguém é inocente a ponto de não saber que tem toda uma discussão política por trás dessa questão, mas o conselheiro não está na empresa para representar o interesse de quem o elegeu. É o que está na lei, o funcionamento. Pode até haver distorções, mas o que está na lei e é o que se espera que seja cumprido. O conselho de administração, o conselho deliberativo ou similar tem exatamente o mesmo papel, eleito ou indicado pelo participante, pela patrocinadora. Tem o dever com a organização, e isso é uma peça basilar na modelagem de uma estrutura saudável de governança de qualquer organização.

Para a diretoria o foco é em resultado: “a Contribuição Definida – CD veio porque que se quer atingir metas, está presente o apetite a risco, se quer um VAR, etc. E os Executivos devem cumprir da melhor forma, pois são as pessoas mais preparadas para cumprir isso, para executar isso. A hipótese é de que *“não é um espaço de discussão política aqui, até porque trazemos a discussão política para dentro da diretoria, eu não tenho uma discussão política no conselho ou tenho duas e eu não tenho uma representatividade. Máxima eficiência e especialização, sujeito ao monitoramento externo do mercado de trabalho, o que é uma coisa bem interessante.”*.

Pontuando não ter interesse, nesse momento, em entrar nas questões de mecanismos de controle, sugere que podemos comparar com fundos abertos ou com empresa. A empresa ao tomar uma determinada medida, se vê a frente do sistema de mercado de capitais acompanhando o que está acontecendo ali. No fundo de pensão é muito mais difícil perceber, principalmente os Benefícios Definidos – BD, os próprios associados têm dificuldade em entender o que está acontecendo. Não temos esse mercado externo de controle. Se, por exemplo, uma empresa estiver ruindo, os Estados Unidos vão lá e compram, e demolem a empresa que, obviamente, não existe e nem a gente quer que exista assim. Mas se é trazida uma especialização e, talvez, uma caracterização melhor dos membros da diretoria, se cria um mercado de controle no mercado de trabalho, ou seja, fez-se um trabalho muito bom naquele fundo, então, o seu valor aumenta diante do mercado de trabalho e isso é um mecanismo bastante eficiente.

Segue citando que outros aspectos relevantes a serem trazidos para “o nosso caldo” de discussão é a questão da governança de fundo de pensão versus governança de planos. É necessário fazer uma separação entre os dois. No caso do fundo de pensão de estatais, mas tem metade dos planos de entidades privadas, essa governança é um pouquinho distinta. BD versus CD? BD é um plano complexo, como sabemos, já o CD, que é uma nova modalidade, já reduz por si só 90% desses problemas, porque o associado consegue ver claramente e saber se o dinheiro que está colocando está rendendo e vai se aposentar bem. Esse é o ponto central da discussão e que esse é um direito fundamental dos participantes, dos associados. No CD é muito fácil ver isso, no BD é muito mais complicado. Então, o CD traz implicações para a governança muito claras e aí, claro, tem a discussão de alocação de risco, discussões de portabilidade, capacidade de acompanhamento pelos participantes, isso tudo vai influenciar na modelagem de algumas questões de governança.

Quando falamos em participante, a quem estamos nos referindo? – Vejamos, por exemplo, todo mundo é a favor de mais recursos para a educação. Bom, a primeira pergunta seria quanto se investe e a segunda quanto deveria ser investido. A resposta já reduz boa parte da discussão. Se considerarmos um cidadão de 80 anos e mais, será que a educação é o futuro? Será que o Governo deve investir em educação na perspectiva dessa pessoa? Esse cidadão não verificará benefício nessa abordagem. Ah, mas podemos dizer que o cidadão é altruísta, e sim ele pode ser muito altruísta, mas, na verdade, está preocupado com mais saúde e menos educação - é sempre uma questão de escolha. E, normalmente nos fundos, temos discussões intergeracionais, benefícios cruzados entre gerações, distintas categorias, níveis de renda, quem tem renda maior deveria contribuir mais, deveria bancar maior parte do risco, etc. A própria discussão de hierarquias vê-se refletida na discussão dos fundos.

A ausência de mecanismos externos de controle tem elevado o *free rider*, o tal do “carona”, que é aquele participante que pensa “*Bom, eu faço parte também da cooperativa de crédito que eu só lembro dela na hora de declarar o imposto de renda. Não me considero um ser detestável por não ter essa participação tão ativa.*”. É um efeito quase natural, um problema que devemos minimizar. O palestrante então profere uma questão para reflexão: em um ambiente de pressão por múltiplos objetivos e accountability múltipla, qual é o papel de um conselho fiscal?

O conselho fiscal existe para quê, para fiscalizar? Se é assim, porque não há um comitê de auditoria sólido, permanente, profissional, dedicado? Por que eu preciso do conselho fiscal? “*Porque pode ter alguma questão de natureza política.*”. Isso o conselho deliberativo pode resolver, pode tratar e deve minimizar. O conselho fiscal existe em empresa para permitir a ação de “*fiscalizar, por qualquer de seus membros.*”. Ou seja, ele não é um órgão colegiado, ele permite que qualquer membro possa fazer uma intercessão, qualquer membro possa questionar. No conselho de administração das empresas tem que ser por maioria. E aí, o representante dos minoritários, possivelmente, estará sempre sem possibilidade de exercer, talvez seja possível pensar em otimizar o papel do próprio conselho fiscal junto do comitê de auditoria.

Segue pinçando termos como “múltiplos objetivos”, quando lembra que nessa escolha, tem que ser atendidas as expectativas de A, de B e de C, que há que ser o mais responsável socialmente, que dar lucratividade, etc. , e que quando são colocados múltiplos objetivos nenhum deles é otimizado, e aspectos como a lei das estatais que traz coisas muito interessantes que, apesar das polêmicas, traz um pensamento central - a empresa criada precisa ter a maior capacidade de atingir o melhor resultado possível para o bem da sociedade, para o bem do Estado. A lei das estatais traz boa parte da discussão que depois entrou no PL 286 também, que reduz uma blindagem política, reduz o foco nos resultados, ora orienta o foco nos resultados, a diretoria tem metas, tem que atender metas, o conselho cobra meta da diretoria e pode trocar os seus membros, existe uma carta de intenção de governança que é discutida com o Estado. Segue ainda pinçando temas como “modelos de auto regulação”, o Código Brasileiro de Governança Corporativa tentando integrar todos os códigos, a Instrução CVM 586, a edição de resoluções sobre governança, pelas agências reguladoras, quando cita o caso da ANEEL que editou a resolução normativa sobre a governança das distribuidoras de energia, trazendo várias regras que flexibilizam até alguns aspectos de auditoria, fiscalização e aumento à autonomia a distribuidores que atendem a essas boas práticas de governança.

Já finalizando a participação, pontua como um ponto muito importante o entendimento de que a governança não é da organização, a governança é do sistema. O conjunto de práticas de governança é saudável não só para a organização, é saudável para o sistema de forma geral, e isso é fundamental. A resolução normativa ANEEL traz isso, a Instrução CVM 306 também traz a ideia segregação de atividades, o *Chinese*

Wall entre a administração da carteira e administração de valores imobiliários, que é um aspecto que também pode ser fortalecido na política dos conselheiros. E nas cooperativas de crédito, principalmente nos fundos menores, isso pode ser uma organização sistêmica. E por final apresenta a frase do Armínio Fraga: “*O controle dos desmandos de mal feitos é difícilimo e, quanto mais regras criamos para coibi-los, mais burocráticos e ineficientes as estatais se tornam.* ”. Obviamente, ele falou isso recentemente, a partir das leis das estatais, mas a questão aqui para trazer é muito controle também não é exatamente a solução - a governança pode trazer soluções, talvez, muito melhores dando mais liberdade reduzindo custos.

Palestra 2 – Dr. Luiz Roberto Romero Gonçalves

O palestrante iniciou agradeceu a oportunidade de participar de uma discussão numa perspectiva de avaliar principalmente o presente, mas também relevantemente de construir o futuro. Segue afirmando a necessidade constante de discutir o presente, entender o passado, mas, sobretudo, construir o futuro com muita colaboração e com muita humildade, também. Propõe apresentar alguns conceitos básicos, que entende ser fundamentais para o nosso entendimento, e uma reflexão a respeito de alguns aspectos relevantes em relação à governança das entidades fechadas. Em fórum como o da audiência, onde é possível discutir ideias, temos que tentar abrir um pouco a mente e tentar também nos abrir à desconstrução de ideias para construir ideias novas. Então, algumas colocações poderão soar um pouco impertinentes ou, talvez, até um pouco exageradas, mas é necessário refletir a respeito desse novo para construir aí uma governança para as fundações ainda mais sólida, ainda mais eficaz daquela que a gente tem hoje.

A melhor maneira de a gente melhorar a administração, os sistemas e a própria vida da gente em particular, é reconhecer um pouco as deficiências e reconhecer um pouco aqueles pontos que merecem e que nem sempre tratamos com a atenção devida. Então um pouco com esse espírito e com muita humildade no sentido de saber que é apenas uma perspectiva. Portanto, apresentarei apenas uma perspectiva das muitas perspectivas que existem em torno desse tema. O escopo de governança corporativa, de alguma maneira, é a mãe do escopo de governança das entidades. Nos anos 90, se costurou um escopo inicial, também baseado em outras áreas da ciência e da prática, com uma série de conceitos a respeito de governança. Todo esse escopo, todo esse referencial construído em torno de governança corporativa, foi tão impactante de certa forma, foi tão inovador, talvez, que acabou influenciando, contaminando, toda uma discussão de governança de outras organizações que não aquelas de capital aberto.

É sempre importante voltarmos um pouco às origens de algumas ideias, de alguns conceitos, para vermos se ao transportar esses conceitos para o recorte específico de governança corporativa de previdência complementar, se nesse transporte, nessa aplicação, nessa derivação, não perdemos alguma coisa que seja relevante, se não deixamos de observar algum ponto que era crucial no escopo mãe, no escopo principal.

Citou que fará uma breve revisão de modo a pontuar alguns aspectos para fundamentar a segunda parte de sua participação, que são suas reflexões a respeito de aspectos essenciais que devemos observar quando estamos imbuídos com o propósito de rever a estrutura de governança, de melhorar essa estrutura de governança, de discutir as várias possibilidades que existem em torno disso. Fazendo uma simplificação, evidentemente, com todo o risco que existe de se fazer simplificações, quando miramos o escopo de governança corporativa, estamos elegendo quatro aspectos fundamentais desse escopo - os chamados princípios de governança. Destes princípios se derivou, de certa forma, a macroestrutura de governança, os atores que atuam nessa macroestrutura e também aquilo que a literatura chama de melhores práticas. Ou seja, práticas que pelo tempo, pela sua aplicação, se demonstraram tendo bons resultados.

Em termos de princípios, e isso é uma literatura bastante conhecida, tínhamos originalmente quatro, e mais recentemente esse leque foi ampliado para cinco grandes princípios (essa classificação depende um pouco dos autores, depende um pouco das escolas, depende um pouco das interpretações que se dá). Mas, de um modo geral, há um certo consenso em torno de conformidade legal, o *compliance*. Equidade e senso de justiça, a questão da prestação de contas, transparência e responsabilidade corporativa. É importante dar ênfase na questão da equidade, porque de todos os outros princípios a questão da equidade, talvez, seja aquela talvez merecesse um foco maior, sobretudo, porque ela não recebe tanto destaque assim, quanto às outras no nosso referencial, inclusive, dos fundos de pensão. Basta lembrar que no manual da Previc ao elencar os princípios de governança, ela elenca os três outros e não esse de equidade.

A equidade é aquela ideia de que a gente precisa ter um senso de justiça, um senso de harmonizar os interesses daqueles que são proprietários daquela organização. Isso está na essência da própria origem do problema de agenda da questão da governança corporativa, de um modo geral. Então falar do princípio de equidade, necessariamente, nos obriga a falar da questão da propriedade, falar da propriedade significa falar da distribuição de poder, esse é um ponto central. Esse senso de equidade que no primeiro momento na trajetória do pensamento de governança corporativa surgiu mais voltado aos chamados *shareholders*, ou seja, aos proprietários daquela organização, aquela empresa, acabou com o tempo, e merecidamente, ampliando o leque para também se olhar um tratamento de equidade, um tratamento de

harmonização de interesses dos chamados *stakeholders*, ou seja, daqueles que não são donos, mas que de alguma forma sofrem o efeito das decisões daquela organização, daquela empresa, daqueles donos. Então, temos aí duas perspectivas a considerar, e elas têm que ser consideradas em suas naturezas próprias, mas ambas são importantes, nós temos a equidade, a harmonização de interesses, a questão do poder, da distribuição de poder dos proprietários e também temos que olhar com bastante atenção a questão da harmonização de interesses dos demais *stakeholders*, dos funcionários, dos fornecedores, enfim a sociedade de um modo geral.

Uma organização, uma empresa, não é isolada de um conjunto maior. Aquilo que afeta, às vezes, uma organização, um determinado mercado ou numa determinada sociedade acaba refletindo em todo o sistema. Considerando as condições como senso de justiça, a equidade, aplicadas aos conceitos de governança, o que nós vamos ver? Essa reflexão trata da importância e da correlação entre a questão da propriedade e da distribuição de poder. O IBGC traz em uma das suas publicações um trecho muito importante: “Cada sócio é um proprietário da sociedade, portanto, na proporção da sua respectiva participação ele tem que ter o direito de tomar as decisões em relação àquela propriedade. ”. Esse ponto da propriedade não é secundário, ele é muito importante.

Como a questão da propriedade reflete em termos de estrutura e em termos de atores? – No sistema de governança corporativa temos os proprietários, os agentes da administração estratégica que são os conselheiros de administração, os agentes de controle, que é o conselho fiscal, e os agentes de gestão. Tentemos diferenciar um pouco da administração de gestão, embora isso seja às vezes difícil, mas no sentido que a diretoria vai cuidar daquele dia a dia. Ao se conceber esse sistema de governança, se conceber um equilíbrio entre esses diversos agentes, entre esses diversos espaços de poder, precisamos tratar de assembleia. A figura da assembleia, muitas vezes mal utilizada na prática no mundo da sociedade anônima, é muito importante, porque ali é o fórum aonde os proprietários se manifestam, aonde têm a oportunidade de tomar a decisão coletiva que diz respeito, em última análise, às suas vidas, aos seus ativos, à sua propriedade - a figura da assembleia é muito importante no sistema de governança corporativo.

O que acontece também nas chamadas melhores práticas da governança corporativa? Até o momento, nesta palestra, não foram feitas as reflexões acerca da

governança das entidades de previdência, pois estamos tratando a governança corporativa de um modo geral, a governança corporativa de empresas na sua origem. Há quatro elementos a serem destacados: O conselheiro independente é importante dentro da governança corporativa, porque pode ser um poder moderador dentro daquela composição de poderes que existe dentro do grupo de proprietários. Então, o conselheiro independente é aquele que no âmbito do Conselho de Administração é escolhido em comum acordo com todos, não é alguém imposto de fora, mas terá uma posição que pode em algumas situações ser fundamental numa moderação de conflitos.

A literatura acerca do conselheiro independente é bastante ampla e não é apenas uma literatura teórica, é uma literatura baseada na prática das empresas, ela é bastante consistente em mostrar a importância e o espaço dos conselheiros independentes – aqui a referência é sobre as empresas de capital abertas à governança corporativa. A avaliação de desempenho de conselheiros e dirigentes também é muito importante - o conselho tem que ser pessoas capacitadas, pessoas que vão poder, de fato, levar à frente um trabalho de administração estratégica, o que caracteriza uma atividade de muita exigência - são pessoas administrarão a propriedade dos outros, os ativos dos outros. Têm que ser pessoas capacitadas e isso implica a necessidade de avaliar o desempenho dessas pessoas, porque nós sabemos muito bem e isso aí a vivência profissional da gente demonstra isso claramente, pois sabemos que para que essas pessoas produzam mais e cresçam, inclusive, é necessária a constante avaliação do desempenho dessas pessoas, dando, inclusive, *feedback* para que ela possa crescer profissionalmente.

O palestrante comenta que professores e aqueles que passaram pelos bancos escolares sabem muito bem a importância que tem a avaliação de desempenho, porque nos faz crescer, mostra os pontos fortes que temos e que devemos manter e mostram também as lacunas que temos nas quais precisamos melhorar. A avaliação de desempenho deve atingir a todos os profissionais, inclusive os do mais alto grau da organização, pois é sabido, e a história demonstra isso claramente, que muitas vezes administradores extremamente qualificados, do ponto de vista de titulação e até de experiência, têm um desempenho ruim, um desempenho pífio, e às vezes tem um desempenho que beira alguma coisa pior do que isso. Então, a avaliação do desempenho de conselheiros e dirigentes é fundamental para o funcionamento do sistema. Isso no

mundo das Sociedades Anônimas (S/A) já foi introduzido há algum tempo, mas ainda, aqui no Brasil, pelo menos, não é tão expressivo, mas já existe e isso é que é importante.

Outros pontos importantes são o das melhores práticas e da auto regulação. A auto regulação faz com que o mercado amadureça, auto regulação a um só tempo é um indutor de amadurecimento do mercado. Quer dizer, é aquele círculo virtuoso onde, no próprio esforço da auto regulação, acaba melhorando aquele grupo, aquele mercado, aqueles profissionais, por isso tem dado resultados bastante positivos. Por exemplo, no âmbito da ANBIMA, no âmbito de determinados setores do mercado, no âmbito da propaganda, por exemplo, ou ainda, fora do Brasil, temos os mais diversos exemplos de auto regulação que vieram para melhorar o mercado, para amadurecer os profissionais, para trazer mais confiança nas relações e nas transações que, em última análise, é um elemento fundamental em qualquer tipo de relacionamento. É confiança, a começar pelo casamento, todos nós casados sabemos disso. Confiança é fundamental para qualquer relacionamento e a confiança nasce disso, nasce de se ter um processo de amadurecimento.

Trazendo outro ponto, a certificação da qualidade é uma coisa fundamental, o mundo todo está caminhando em experiências nesse sentido. É importante que alguém que esteja de fora da própria organização possa fazer uma análise criteriosa e possa de fato garantir: que a organização tem bons profissionais e realmente tenha bons processos. Aqui falamos de certificação de modo bastante amplo, pode ser certificação de profissionais, de processos, de instituições, mas sobretudo aquela ideia já difundida, desde a ISO, desde a certificação de processo lá da indústria, aquela ideia de que se terá um aval, uma garantia, pelo menos um certo conforto de que alguém está olhando a qualidade daquela organização.

Penso que a discussão sobre equidade não está pacificada. Acho que essa não é uma discussão que tem consenso, acho que temos que discutir essa questão da propriedade e, no bojo disso, a questão da distribuição do poder. Quando a gente olha aquele losango, composto pela assembleia, Conselho de Administração, Conselho Fiscal e de Diretoria, se sobressai a questão da Assembleia. Nós não temos essa figura da assembleia, portanto não temos esse fórum, pelo menos desse jeito. Há toda uma argumentação de que isso está diluído no próprio do trabalho do Conselho, mas quando se construiu o sistema de governança corporativa essa figura da assembleia foi

estabelecida como uma importante questão. Então, minimamente, merece uma reflexão e já tivemos experiências no passado. O palestrante citou que previu, há algum tempo que o corpo social e os associados, tinham a oportunidade de manifestar a sua opinião de aprovar contas e até de destituir o Conselho Deliberativo. Então, já há algumas experiências do passado, e então é um ponto que merece ser analisado, merece ser refletido, porque o sistema atual gera duas assimetrias de poder: a assimetria de poder do Conselho Deliberativo e assimetria de poder no Conselho Fiscal. Não parece razoável dizer que uma assimetria compensa a outra.

A assimetria de poder do Conselho Fiscal e assimetria de poder do Conselho Deliberativo, não se compensam. É necessário pensar em modelos diferentes e, mirando o mundo das empresas, temos algumas coisas como o conselheiro independente como um poder moderador. A discussão sobre conselheiro independente, nos fundos de pensão, parece um dogma. São posições muito radicais, posições muito enraizadas ideologicamente, e talvez por isso não teve ainda uma discussão amadurecida com uma massa crítica para se ver os prós e os contras. A questão da avaliação de dirigentes e conselheiros também é vista de uma maneira muito tênue, muito fraca. Já no caso da auto regulação tem-se dado alguns passos importantes, tem sido construída uma trajetória interessante a esse respeito, mas é um caminho muito grande pela frente que merece ser consolidado, merece ser participante, porque a auto regulação depende muito da participação das pessoas. Não pode ser uma discussão reservada para alguns grupos ou algumas pessoas, mas é uma estrada importante, porque vai fazer amadurecer e gerará mais confiança e, talvez, resolva alguns daqueles problemas de custo, alguns daqueles problemas de qualidade que há no universo das Fundações. A questão da certificação também requer bastante atenção. O palestrante ressalta que esse tema está sendo ampliado e que deve ser mais valorizado, mais ampliado e sempre com uma preocupação de não perder a sua qualidade, não perder a sua independência técnica, não perder o seu papel de uma instituição que observa do exterior, que observa e pode cancelar a qualidade de pessoas, de processos, e até mesmo da própria instituição, que está sendo o objeto de avaliação.

Esses são alguns elementos que merecem ser analisados, porque estão no escopo-mãe do universo da governança corporativa que é o escopo mãe - o escopo que deu origem ao que temos hoje e estão presentes. A assembleia é uma coisa importante, a

discussão de propriedade, a atuação dos proprietários, e nessa atuação dos proprietários relembra um aspecto muito importante relacionado à questão do condomínio - as pessoas não participam das assembleias de condomínio porque não adquiriram a consciência do quanto aquilo é importante. Às vezes o condomínio está funcionando muito bem, e daí o condômino pode até se dar ao luxo de não ter esse trabalho ou não ter essa responsabilidade de participar, ou às vezes a pauta não parece importante. Mas não é o caso do tema fundos de pensão, que para todo o trabalhador é extremamente importante. O fundo de pensão vai representar uma segurança para vida do trabalhador, em uma fase em que ele não estará com tanta força, com tanta garra e com tanta saúde para poder eu defender o seu salário, defender o seu sustento. Então, é uma coisa importante e realmente o nível de participação é muito fraco.

Quando falamos em educação previdenciária, e já fazemos isso há algum tempo, não podemos apenas falar ou apenas dar informações sobre previdência, pois isso é necessário, mas não é suficiente - educação é muito mais do que informação. Educação implica no desenvolvimento da pessoa, é fazer com que a pessoa possa realmente, a partir de um processo que normalmente é longo, ganhar mais consistência, ganhar mais força como cidadão. A educação previdenciária deveria ter em seu bojo a preocupação de formar a massa crítica dos participantes para sejam, cada um deles, de fato, um fiscal, alguém que não precisa entender tecnicamente daquilo, mas que pode e deve olhar com muito cuidado o resultado e o caminho que está se trilhando. Alguém apto a usar os instrumentos institucionais, saber usar as auditorias independentes, saber usar as associações de classe, saber usar, enfim, todo um aparato institucional que existe para ajudar aquele participante solitário a exercer melhor o papel de dono, de proprietário.

Finalizando a palestra, comenta que alguma das reflexões trazidas podem ser instigantes, talvez algumas polêmicas, mas se baseiam em sua experiência. Cita, então, uma frase de um estadista europeu, Otto Von Bismarck, algo como: *“você com leis ruins, mas bons funcionários você consegue governar, agora, não adianta nada eu ter ótimas leis se eu tiver funcionários ruins, aí eu não consigo governar”*. Nessa discussão toda de estrutura, de processos, deve prevalecer um ente que às vezes não é tão focado, as pessoas. Devemos investir nas pessoas, porque são elas que fazem as coisas, não existe a organização, não existe a empresa sem elas. As pessoas são fundamentais em qualquer sistema, as pessoas é que podem transformar uma ideia às vezes ruim em alguma coisa

melhor e as pessoas podem estragar muito ideias boas. Então, investir nas pessoas é fundamental.

Palestra 3 – Dr. Fábio Augusto Junqueira de Carvalho

O palestrante inicia comentando que é um incentivador do crescimento da previdência complementar, em especial da previdência complementar fechada e que grande parte daquilo falará é uma visão própria sobre o sistema e que trará propostas de melhoria com um foco principal, que é o fortalecimento e o crescimento da previdência complementar. Segue afirmando que a previdência complementar é um veículo de aumento de melhoria, não só para o governo, mas para o país enquanto ferramenta de poupança e para os participantes também, já que no final da sua fase laborativa os trabalhadores contarão é com essa poupança que foi feita, e para os patrocinadores enquanto instrumento de RH e reforço e fortalecimento das pessoas que trabalham nas corporações.

É extremamente incômodo ouvir falar que o segmento fechado de previdência complementar cresce menos que o segmento aberto. Não existe uma razão de ordem econômica para isso, porque seja sobre enfoque da empresa, seja sobre o enfoque das pessoas terem planos de previdência complementar em entidades fechadas, é muito mais vantajoso do que ter em entidades abertas. Então, o palestrante propôs seguir a linha da tentativa de entender o que está acontecendo e viabilizar o fomento de previdência complementar fechada.

Propondo apresentar três tópicos - governança no governo, governança nas entidades e governança nos planos – o palestrante citou, no início de sua intervenção, que queria trazer uma reflexão: como é que trataremos interesses que por vez são muito difusos? Seguiu sua fala trazendo a informação acerca das entidades da Lei Complementar 108, de 2001, onde há uma atuação forte do governo, com o objetivo muito claro, e uma preocupação intensa e imensa sobre qual é a função do governo e os aportes que tem que ser feitos e sobre o dinheiro que está lá. Ainda, sobre as entidades da Lei Complementar 109, de 2001 que têm carteira própria, que fazem a administração de investimentos, com o foco no problema atuarial. Acerca das “entidades 109” com planos CDs puros, dos planos instituídos e das entidades instituídas e dos multipratocinados, relata que são realidades, talvez de governança, de riscos, completamente distintas. É claro que temos que ter legislações que abrangem e abarquem a totalidade do sistema, mas nas operações é necessário começar a olhar e ver

como é que as normas vão afetar esses grupos que são completamente distintos, com interesses, com realidades, com riscos distintos.

Na questão de governança do governo, parece-nos que na questão de segregação de governança dentro dos princípios de governança, o melhor modelo é o de segregação efetiva de funções. O palestrante relata sua preferência pelo o nosso modelo do que o modelo de agências que regulam e fiscalizam o sistema, pois o nosso sistema parece muito mais adequado para aquilo que ele se propõe. Quem legisla não fiscaliza, quem fiscaliza não legisla, quem fiscaliza não julga, quem legisla não julga, enfim é necessária a segregação de funções. O que não impede, muito antes pelo contrário, que o órgão de fiscalização não tenha que ter assento ou assentos, dependendo da composição, seja no órgão de regulamentação, de regulação, seja no órgão julgador. Mas trata-se de assento, assim como os outros agentes do sistema, considerando os interesses múltiplos, difusos, de participantes, patrocinadoras, entidades, governo e fiscalização. Ou seja, de ter órgãos multidisciplinares. Nesse ponto, afirma defender mandatos. Mandatos não só para o órgão de regulação, mas também para a diretoria do órgão de fiscalização, pois isso traz, juntamente com uma autonomia financeira, uma dependência administrativa e de gestão, seja gestão no que diz respeito à sua atuação, seja no caso do órgão regulador como é uma independência na sua atividade legislativa.

Prevenindo que colocaria um tema delicado, segue comentando que é observada na Lei Complementar 109, de 2001 a questão do órgão regulador e do órgão fiscalizador de previdência complementar aberta e fechada, e que considera ainda a questão de um órgão para tratar de previdência complementar. Ainda que venhamos a ter um órgão regulador para a previdência complementar e um organizador para a previdência complementar como um todo, englobando aberta e fechada juntas, esse futuro órgão não pode ser a SUSEP, por uma questão de conflito de interesse e de questão concorrencial. Acerca da ideia de um órgão único, o que está em evidência é o receio do poder econômico das entidades abertas, seguradoras e bancos, e como esses segmentos atuarão nessa condição. Então, a premissa é tirar isso de dentro da SUSEP, e do CNPC. O CNPC, o nosso órgão de regulação, está enfraquecido, está desidratado. É preciso melhorar a sua formatação e atuação, pois isso vai resolver uma série de outros problemas. E, para começar, eu acho que essa matéria não deveria ter na sua composição maioria absoluta de membros do governo, enquanto órgão de regulação de

previdência complementar. Nós estamos tratando de matéria de natureza privada, natureza privada, relações de natureza privada e não de ordem pública. Mais ainda, além reforçando a questão dos mandatos, tem que ter notório conhecimento em previdência complementar, mesmos os membros indicados pelo governo com mandatos. Isso vai reforçar com que a sua atuação seja mais efetiva e eficaz, ainda que sejam órgãos de regulação onde a gente tem uma questão política envolvendo. Manter segregação entre o órgão de regulação e o órgão de julgamento. Isso já foi vivenciado em uma época do CGPC. E, seguindo uma linha, por exemplo, do Conselho Monetário Nacional, criação de comitês. Aí sim, com composições completamente distintas, pegando pela sua natureza pessoas que estejam mais adequadas, não necessariamente naqueles seis grupos iniciais apresentados, podem ser aqueles, podem ser outros que o próprio mercado, discutindo, colocará.

É óbvio, que se há um comitê para discutir questões de entidades afetas à Lei Complementar 108, de 2001, a participação do governo aqui, sim, pode ser majoritária. A gente tem questões que são de interesses exclusivos delas e aí separar as matérias, aquelas que forem exclusivas daqueles grupos. Muitas coisas tratadas dentro de planos instituídos, de multipatrocinados, poderiam ser tratadas nos comitês e depois levadas para o órgão regulador. Quando a matéria for de interesse comum, nasce no regulador, vem para os comitês apreciarem e colocarem se aquelas questões estão aderentes às realidades daqueles grupos que têm vivências completamente diferentes.

Muitas vezes nos deparamos com uma norma que após publicada nos perguntamos: “*Por que está criando isso aqui para mim?*”. Muitas vezes nem cabe em um contexto, mas a norma está lá. É necessário prestigiar o nosso órgão regulador, porque isso vai trazendo uma série de outras consequências.

Exemplificando, cita: “*Não tenho dúvida de que a atuação ou a pouca força do nosso órgão regulador acabou trazendo um problema ao nosso mercado, que é o concorrencial. A Lei Complementar 109, e 2001, fala lá no seu artigo 9º, que “as aplicações de recursos correspondentes às reservas, provisões e os fundos que se trata o caput será em conformidade com as diretrizes do Conselho Monetário Nacional”. A gente sempre viveu isso, e isso é uma norma que vale para aberta e vale para a fechada. Esse artigo 9º é o mesmo. Temos uma norma para entidade aberta, que é a 4.444, que é a de 2015, um pouco mais antiga que a nossa recente 4.661. Mas que*

sofreu, inclusive, agora em 2018, duas alterações. Então, ela é mais antiga, mas está atualizada e a gente acaba de ver a nossa nova norma. O dispositivo do artigo 2º da 4.444 é equivalente ao nosso artigo 5º, onde falam dos deveres nas aplicações, artigo 2º. E logo depois vem o artigo 3º, já estou entrando nos requisitos de ativos. Isso é a norma para a aberta! É isso aqui que ela exige das pessoas que tratam de questões de investimento das entidades abertas. Então, começamos nas entidades fechadas, temos o nosso artigo 4º, é idêntico no que diz respeito até os incisos 4º. A partir daí começam a criar exigências para as entidades fechadas. Mas o que as entidades fechadas têm de tão diferente na nossa gestão de aplicações financeiras que precisamos de tanto coisa mais do que as entidades abertas? E aí tem mais, o Conselho Monetário Nacional traz a partir do artigo 7º normas de controles internos das entidades, avaliação e monitoramento de risco, e de conflito de interesse. O quê que é isso? Cadê o nosso CNPC? Faz sentido o Conselho Monetário Nacional falar de como as entidades tem que agir na sua questão de governança, na sua questão de risco? E a CGPC 13? Eu não quero aqui entrar em qualquer questionamento, até porque quem também já pode ver as disposições que a gente fez sobre risco e sobre governança, eu concordo com basicamente quase tudo que está aqui no que diz respeito à sua ideia, a esses deveres, a essas questões do que monitorar e não monitorar. ” .

Mas, em suma, a questão é se cabe ao Conselho Monetário Nacional legislar sobre questão de governança e de risco de entidade fechada, ou é matéria para o CNPC, como o fez na Resolução nº 13? E se há problema na Resolução nº 13, que ela seja ajustada se for o caso. A Resolução nº 13 remete, por exemplo, no artigo 9º, a uma questão que é extremamente relevante: “a entidade fechada deverá designar administrador ou comitê responsável pela gestão de riscos, concedendo o seu porte, complexidade”, e remete a regulamentação para a Previc, mas esse papel deveria caber, também ao CNPC. A Previc é um órgão de fiscalização que conta com equipe com conhecimento técnico, com pessoas gabaritadas e se o CNPC se encontra desidratado, por outro lado a Previc está bastante fortificada, é um órgão que tem pessoas com muito preparo para fazer aquilo que se faz. Relata entender que em parte é culpa da fragilidade do CNPC, e que a maior crítica é em relação à Previc e sua atuação, exatamente quando extrapola, no meu entendimento, a sua função de fiscalizar e atuar para legislar, extrapolando a sua competência legal, legal que está prevista na lei.

Retomando a questão de mandatos, relata que isso traria para os dirigentes da Previc, ou o órgão fiscalizador que assim substituir, maior tranquilidade, além de notório conhecimento. A qualidade já existe, mas é ótimo se a reforçamos. No atual cenário onde se exige certificação para todo mundo da entidade, que de alguma forma atua com investimentos, se é essa regra que vale, não é só para o gestor é para todo mundo - membro de comitê, de Conselho, todos - o fiscal que vai fiscalizar também terá que ter certificação em investimentos, pois aquele que avaliará o investimento tem que entender aquilo que foi feito à época da aplicação. No tocante a investimento, parece ser razoável criar o processo administrativo sancionador, para que haja uma investigação mais relevante. Os normativos, sempre que possível, devem diferenciar os grupos - já temos a norma das entidades sistemicamente relevantes, e isso já é um avanço, mas ela é tímida perto das outras realidades e, talvez, o aumento de hipóteses de uma análise por um órgão julgador de decisões da diretoria colegiada, por exemplo, nas questões de TAC, onde a legislação hoje não exige, mas tem algumas coisas que finalizam dentro da esfera do órgão fiscalizador que poderiam ser também apreciadas, assim como um auto de infração.

O sistema de previdência fechada já teve algumas situações indesejadas, mas é uma realidade muito pequena, mas dentro da questão de governança, podemos reforçar as questões dos grupos normativos específicos, como no caso da Resolução nº 13 tratando de diferenciação das realidades das entidades e a flexibilização das exigências de certificação. É muito importante tratar do reforço da qualidade técnica das pessoas que compõem os corpos técnicos das entidades. Por exemplo, a ideia do conselheiro profissional para aqueles patrocinadores que queiram indicar um representante deles que seja um não participante, e isso, a princípio, não é problema na perspectiva da legislação - bastam que queiram eleger um tenha independência e terá a qualidade técnica na sua situação. O palestrante resgata o tema sobre o fortalecimento de comitês de plano afirmando não ser a favor de que o comitê de plano esteja em todos os planos, e que a entidade pode ter cenários, em especial quando se tratar de multipatrocinaados e alguns casos de multiplano, onde o comitê de plano trataria das questões da operação de alterações de plano e, após serem tratadas nessa esfera, levadas para a mera homologação do Conselho Deliberativo. No caso dos comitês de auditoria, esses implicam o fortalecimento da atuação do Conselho Fiscal. Tudo aquilo trazido na norma

de criação de comitê de auditoria para as entidades sistemicamente relevantes, poderiam ser tratadas dentro dos Conselhos Fiscais, “*em especial essas 17 entidades, na sua grande maioria, têm Conselhos Fiscais extremamente atuantes e extremamente capacitados.*”, então não precisaria ter essa acumulação.

Há muitas questões que requerem atenção, tais como as novas tecnologias o incentivo à adoção e flexibilização de investimento, a educação financeira e previdenciária – esta, especialmente, envolve muita coisa, pois possibilita trazer o participante para mais próximo da sua atuação junto à entidade, para dentro, para mais próximo da gestão, naquilo que é o perfil que lhe interessa nos investimentos, e isso pode ainda ser reforçado com o fortalecimento dos comitês de plano, quando for o caso. Tem ainda a questão do tratamento de submassa, dentre os planos, que teve um avanço com a publicação da Resolução nº 24, a questão dos prestadores, de qualificação de corpo técnico que têm que ser reforçados - nas entidades que não têm perfil de ter o quadro independente ou capacitado, a avaliação de prestadores é fundamental. Os prestadores precisam ser melhor avaliados, precisam ser mais cobrados.

Indicativos

Os interessados nesta audiência pública encaminharam xx propostas de subsídios sobre assuntos diversos, por intermédio de mensagens de e-mail. A maioria deles está diretamente afeta às formas de participação e gestão em entidades com patrocínio de planos de benefícios por empresas públicas e sociedades de economia mista (empresas estatais), outra ligadas ao funcionamento e atuação do órgão responsável pela fiscalização do Regime, a Previc, à composição do órgão regulador (CNPC) e o órgão recursal, responsável pela última instância administrativa (CRPC), com maior participação nas suas atividades, conforme o resumo do quadro a seguir:

ORDEM DA PROPOSTA	PROPOSIÇÕES	AUTOR
01; 03; 12; 13; 18; 22; 53	Extinguir voto de qualidade	AFBNB/ CF-PETROS / APCEF-RS/ FENAE /ANAPAR/FIDEF
2	Dir. Executiva – alternância da presidência entre participantes e patrocinadores; Conselho Fiscal – alternar presidência entre participantes e patrocinadores; Conselho Deliberativo – paritário e sem voto de qualidade e com o conselheiro independente	FAABB
2	Para as EFPC vinculadas às estatais o TCU e a Previc compartilhariam responsabilidades. Declarar a inconstitucionalidade da LC nº 108/2001 - por criar diferenciação entre entes privados.	FAABB
3	Recriar o Ministério da Previdência Social – MPS.	CF-PETROS
3	Não unificar fiscalizadores SUSEP e Previc (abertas - fechadas).	CF-PETROS
3; 19	Paridade todos órgãos de gestão EFPC - sem voto de qualidade.	CF-PETROS/ANAPAR
3	Extinção comitês de auditoria / conflito e enfraquecimento do Cons. Fiscal.	CF-PETROS
3	Suspender prerrogativa da Previc para impedir posse de dirigentes eleitos – habilitação.	CF-PETROS
4	Obrigatoriedade - auditoria interna - fiscalização suportada por resultado auditoria interna.	BBPREVIDENCIA
5	Conselho deliberativo avaliar anualmente desempenho diretoria e diretores - obrigatoriedade como norma.	KOLME DESENVOLVIMENTO EMPRESARIAL
6	Candidatos eleição – Cons. Fiscal - não participar de chapa com outros candidatos a	KOLME DESENVOLVIMENTO

ORDEM DA PROPOSTA	PROPOSIÇÕES	AUTOR
	outros cargos.	EMPRESARIAL
7	Impedimento - membro de conselho fiscal ou conselho deliberativo - mais que dois mandatos como titular ou suplente nos Conselhos.	KOLME DESENVOLVIMENTO EMPRESARIAL
8	Exigência nível superior para diretores e conselheiros todas as EFPC.	KOLME DESENVOLVIMENTO EMPRESARIAL
9	Manter segmentação regime (abertas e fechadas) - reversão dos resultados dos investimentos para os beneficiários e impedir resgate a qualquer tempo.	APCEF – RS
10; 15; 53	Paridade todos órgãos de gestão de todas EFPC c/ regras de eleição expressas na lei para Cons. Deliberativo e Fiscal, Dir. Executiva e Comitês de planos.	APCEF - RS / FENAE/ FIDEF
10	Membros Cons. Deliberativo ou Fiscal podem exigir contratação de profissionais para assessoramento.	APCEF – RS
10; 13; 14; 18	Impedir profissional de mercado na EFPC - salvo se for empregado da patrocinadora e/ou tenha vínculo com o plano seja na Dir. Executiva, no Cons. Deliberativo ou Fiscal.	APCEF - RS / FENAE/ANAPAR
11	CNPC e CRPC com estrutura paritária entre governo, patrocinadores e instituidores x participantes e assistidos.	APCEF-RS
11	Elevar eficiência Previc - fortalecer ação preventiva - fiscalização investimentos.	APCEF-RS
12; 13; 15; 18; 19; 22	Garantia de estabilidade de emprego para dirigentes EFPC nas patrocinadoras.	APCEF-RS / FENAE/ANAPAR
13; 14; 15; 18; 22	Decisão no Cons. Deliberativo e Fiscal por maioria absoluta.	FENAE/ ANAPAR
15;21	Criar comitê gestor por plano com caráter consultivo; exceto para as alterações de Regulamento, transferência gerenciamento nas quase terão caráter deliberativo com decisão maioria absoluta. Dar garantia de emprego aos membros do Comitê gestor.	FENAE/ANAPAR
16	Composição CRPC - alterar – 3 governo (Sprev/CC/AGU) + 2 participantes (Anapar) + 1 entidade (abrapp) + 1 patrocinador/instituidor	ANAPAR
17; 53	Comitê de investimento com caráter deliberativo - 6 membros paritários - conhecimento gestão investimentos - eleição (participantes e assistidos) - decisão por maioria absoluta – exigência de vínculo empregatício patrocinador e ser participante plano.	ANAPAR/FIDEF

ORDEM DA PROPOSTA	PROPOSIÇÕES	AUTOR
20	Composição CNPC - 12 membros - 6 governo (2 Spreve + 2 Previc + 2 CC) - 2 participantes e assistidos - 2 abrapp - 1 patrocinador - 1 instituidor	ANAPAR
20	Alteração regras de proposição (1/3 membros) e deliberação (7 membros) - reunião obrigatória bimestral - impedir Previc de regular por instrução.	ANAPAR
23	Requisitos para a fiscalização – com formação específico do auditor e habilitação.	ANAPAR
23	CNPC/CVM - responsabilização de gestor terceirizado e prestadores de serviço.	ANAPAR
24	Não qualificada - apontamentos genéricos	OABDF
25; 53	Revisão Decreto nº 4.942 - maior prazo defesa – obrigatoriedade de diligências, de depoimentos e testemunhas técnicas - ajuste de dosimetrias penas - definição de novos tipos infracionais	BOCATER/FIDEF
26	Qualificação dos agentes do estado na fiscalização - inclui Previc e CRPC	BOCATER
27; 43	Edição de norma do CNPC com imposição de edição de súmulas pela Previc para orientar a fiscalização e o mercado.	BOCATER/IPCOM
28	Publicidade julgamentos Dir. Colegiada da Previc - infração – c/ imposição de regras semelhante ao CNPC com sessões públicas, pauta e sorteio de relator.	BOCATER
29	Alterar instrução Previc nº 3 - alterar regras para possibilitar TAC mesmo depois da lavratura do Auto de Infração.	BOCATER
30	Alterar lei nº 12.154/09, elevando p/8 membros e composição CRPC (4 gov - 4 soc. civil) - presidência servidor e suplente soc. Civil.	BOCATER
31	CNPC – edição de norma obrigando a realização de audiência pública para instruções Previc.	BOCATER
32	Não existe - erro numeração – proposta duplicada	-----
33	Alterar Lei para permitir a opção tributária a qualquer tempo com prazo contado para aplicação do regime regressivo após a opção.	TELOS
34	Exigência de habilitação e certificação todos os gestores.	MAURICIO LORENZO
35	Rever Decreto nº 4942/2003 - penas mais gravosas.	MAURICIO LORENZO
36	EFPC - órgãos estatutários - sem voto de qualidade - presidência com alternância - indicação patrocinador e eleição participantes	MAURICIO LORENZO

ORDEM DA PROPOSTA	PROPOSIÇÕES	AUTOR
37	Elevar nível de informações participantes - permissão para fiscalizar - fortalecer Cons. Fiscal - permissão legal para propor medida judicial - denúncia a procuradoria federal.	ERICA GORGA
38	Revisão da Res. CGPC nº13/2004 - monitoramento de outros riscos, como o de confiança e relevância operacional (conformidade, conflito de interesse, contencioso judicial, custos administrativos, segurança da informação).	PABLO CASTRO/ Fund. Real Grandeza
39	Instituição de programa de integridade no âmbito da EFPC.	PABLO CASTRO
40	Mandatos para dirigentes Previc.	IPCOM
41	Monitoramento do passivo pelo órgão regulador/fiscalizador.	IPCOM
42	Conselho consultivo no CNPC.	IPCOM
44	Não existe - erro numeração – proposta duplicada	-----
45	Maior rigor na habilitação de dirigentes	PETROS
46	Qualificação membros Cons. Deliberativo – exigindo conhecimento técnico, experiência e qualificação profissional.	PETROS
47	Fiscalização com caráter educativo e apontando a necessidade de melhoria da gestão.	PETROS
48; 49	Plano anual de auditoria interna com exigência de mudança periódica de escopo e identificação de fraude.	PETROS
50	Implantação do Monitoramento Contínuo de Controle - CCM em controles críticos e anti-fraude.	PETROS
51	Alinhar instruções e ação Previc com melhores práticas do BACEN.	PETROS
52	Edição de norma do regulador, com a exigência previsão no orçamento das EFPC de recursos específicos para controles internos, de riscos e auditorias.	PETROS
53	Criação da assembleia geral de participantes no âmbito da EFPC.	FIDEF
53	Vinculação mínima de 10 anos para ser elegível a cargo estatutário em EFPC.	FIDEF
53	Criação de zeladoria para avaliação de Compliance, governança, conflitos de interesse e integridade.	FIDEF
53; 54	Padrões mínimos de transparência na EFPC.	FIDEF/ULISSES KANIAK
53	Prevenção ingerência política com fixação de requisitos, de desvinculação político-partidária e qualificação.	FIDEF
55	Instituição da controladoria nas EFPC	ULISSES KANIAK

Das palestras apresentadas e dos debates decorrentes, extraiu-se alguns indicativos sobre temas gerais que precisam ser tratados com maior profundidade e olhar técnico, são eles;

- ✓ Melhorar a governança das EFPC, em seu significado técnico e não como forma de controle poder dos grupos;
- ✓ Fortalecer a auto regulação, a aplicação de boas práticas e o profissionalismo na gestão;
- ✓ Regulação que leve em consideração o porte e a complexidade da gestão dos planos.
- ✓ A importância da educação constante e ampla, da transparência e da prestação de contas rotineira sobre os regimes previdenciários;
- ✓ Necessário aprimoramento regras de gestão das EFPC, mitigando injunções políticas e das corporações, com valorização dos controles internos e da transparência;
- ✓ Fortalecimento do órgão de fiscalização e mitigação de injunções políticas, garantindo a segurança jurídica, a continuidade e a estabilidade regulatória (mandatos, perfil técnico, independência administrativa);
- ✓ Ampliação da participação dos integrantes do segmento fechado do RPC nos colegiados de regulação, recursal e nas instâncias decisórias das EFPC;
- ✓ Aperfeiçoar a sistemática de compartilhamento de riscos entre os segmentos que integram o Regime.

IV. Terceira Audiência – Soluções Previdenciárias para o Regime de Previdência Complementar - RPC no segmento fechado.

Justificativa

A previdência complementar permite que o trabalhador, facultativamente, acumule reservas com a finalidade de obter um benefício adicional que somado a sua aposentadoria, permitirá ter uma qualidade de vida melhor, bem como assegurar pensão aos seus dependentes. No entanto, o Regime de Previdência Complementar – RPC vem passando por um cenário de estagnação e de perda de credibilidade em relação aos potenciais patrocinadores, entes associativos e trabalhadores.

Diante disso, o debate entre os agentes do segmento permitirá compreender essa realidade e, ainda, levantar as necessidades e as expectativas dos potenciais patrocinadores e dos novos trabalhadores em relação às possíveis soluções previdenciárias que estimulem novas adesões ao RPC, bem como o fortalecimento do contrato previdenciário privado como instrumento de deveres e direitos entre as partes.

Outros pontos importantes para serem discutidos são: os modelos de planos de benefícios; se estão adequados às necessidades das novas gerações; o papel dos patrocinadores, dos instituidores, dos participantes e assistidos, como partes do contrato; e, se estão em linha com as novas arquiteturas dos planos de benefícios e a realidade social e econômica.

Assim, faz-se necessária uma reflexão sobre o modelo atual e as possíveis soluções previdenciárias que incentivem o fomento da previdência complementar no segmento fechado.

Objetivo Geral

Promover o debate e colher contribuições sobre as possíveis soluções e o aperfeiçoamento dos modelos atuais de planos de previdência privada ofertados, contratados e administrados pelas Entidades Fechadas de Previdência Complementar, com vistas a subsidiar estudos e formulação de políticas públicas que visem o desenvolvimento e o aprimoramento do Regime de Previdência Complementar – RPC, no segmento fechado.

Objetivos Específicos

Propõe-se colher, na audiência pública, subsídios sobre possíveis soluções previdenciárias e modelos de planos de benefícios ofertados, contratados e administrados pelas EFPC, a serem adotados pelo RPC, abrangendo os aspectos que o caracterizam, dentre eles:

a) As necessidades e expectativas dos novos trabalhadores em relação às soluções previdenciárias previstas para o RPC;

b) O estado da arte (Brasil e o mundo) em relação às novas soluções previdenciárias e os modelos de planos ofertados no âmbito dos regimes de previdência privada;

c) O papel dos patrocinadores, instituidores, participantes e assistidos, como partes do contrato, em linha com as novas arquiteturas dos planos de benefícios e a realidade social e econômica; e,

d) O fortalecimento do contrato previdenciário privado como um instrumento de deveres e direitos.

Execução da Audiência

A terceira audiência pública da Subsecretaria do Regime de Previdência Complementar – SURPC em 2018, denominada “Soluções previdenciárias e os modelos de planos de benefícios ofertados, contratados e administrados pelas Entidades Fechadas de Previdência Complementar – EFPC”, foi realizada na manhã do dia 28 de setembro de 2018 no Auditório do edifício sede da Secretaria de Previdência do Ministério da Fazenda, sito no Bloco F, Esplanada dos Ministérios, Brasília/DF.

A audiência foi conduzida pelo Secretário de Previdência, Dr. Marcelo Abi-Ramia Caetano, que comentou sobre a natureza da audiência e a dinâmica proposta, ressaltando a importância do diálogo e o interesse da Secretaria em ouvir os atores do Regime, participantes, assistidos, patrocinadoras e instituidores, os acadêmicos, gestores e os especialistas sobre as questões que podem ajudar a dar um novo ímpeto ao Regime de Previdência Complementar, bem como conhecer propostas de novas soluções previdenciárias mais alinhadas com os novos grupos de trabalhadores.

Em seguida procedeu-se às palestras dos ilustres convidados: Dr. Edson Duarte Jardim, consultor atuário, professor dos cursos de pós-graduação em Previdência Complementar; e, Dr. Felinto Sernache Coelho Filho, consultor atuário, especialista em Previdência Complementar e Diretor da Towers Watson. Ambos com amplos conhecimentos e experiência acumulada em suas atividades profissionais, em seus estudos e pesquisas sobre o tema.⁴

⁴ O curriculum breve de cada um dos palestrantes pode ser encontrado nos anexos deste Relatório.

Palestra 1 – Dr. Edson Duarte Jardim

O Dr. Edson Duarte Jardim, iniciou sua palestra provocando uma reflexão: para pensar no futuro da previdência, a gente tem que pensar no futuro das pessoas, mas quem são essas pessoas que vão ter os novos planos? – As novas gerações.

Comentou que mundo está mudando muito rápido, a uma velocidade que é difícil acompanhar. Essa mudança acelerada decorre de vários fatores: o modo de pensar, os comportamentos, a visão do mundo e como lidar com dinheiro. A Previdência Complementar tem que acompanhar isso, senão está fadada a ter problemas. Se as empresas e os órgãos reguladores não acompanharem essa mudança, a população buscará alternativas e fará a mudança a seu modo. Comentou sobre as novidades trazidas com o avanço da tecnologia, tal como o Uber. Surgiu a necessidade, alguém pensou sobre o assunto, teve a ideia, lançou, está funcionando. Todo mundo pensou: “ah, isso não vai funcionar”, e aí está. Precisamos estar atentos a isso.

Comentou que abordaria o tema “planos”, no contexto atual e futuro, tratando também sobre a relação com os *Millennials*, e qual seria o modelo de expansão dos planos. Ainda, que traria algumas experiências internacionais e a sugestão aqui, para o Brasil em um contexto global.

Relatou que há 30 anos atrás estava fazendo estudo de plano e que era senso comum pensar que “reposição salarial, recompensará a carreira, a lealdade do empregado”, o que implicava o pensamento “eu entrei aqui e vou me aposentar”. Era essa a visão, tanto do lado da pessoa, como da empresa. A empresa queria recompensar, queria atrair, na verdade, queria reter aquela pessoa e premiar, e depois, mais tarde, entrou mais a competitividade, e aí apareceram os planos. Começaram os BDs, depois os CDs e os CVs e funcionou até hoje. Isso no plano corporativo. Só que os individuais não têm muito. Basicamente, o que se tem hoje é PGBL, VGBL. A entidade fechada evoluiu para os planos institucionais e almeja ter planos setoriais. Mas, se pensarmos bem, nessa parte de planos individuais, as entidades abertas falharam muito.

Segundo o Dr. Edson, as entidades abertas não têm bons produtos para oferecer, em questão de desempenho e oferta de serviços, e nisso a entidade fechada está bem à frente. Mas, isso não quer dizer que ela não tenha que mudar. Se estamos pensando no futuro, vamos deixar o modelo atual um pouquinho de lado. Como é que a gente tem

que ter essa visão, qual deve ser a nossa visão para pensar na Previdência Complementar futura? Precisamos pensar nessa geração que está aí, os *Millennials*, Geração Y e já tem a Z. Daqui a pouco essas gerações começam a ter maioria. Quem são essas pessoas? O Dr. Edson diz que são os grupos daquele pessoal está sempre agitado, está sempre conectado, e que a característica fundamental é essa: estão sempre conectados. E outra característica desse pessoal é que eles querem customização. Eles não aceitam uma coisa pronta. Outra grande característica: eles querem participar. Se um deles está em um ambiente em que ele não pode contribuir, em que ele não se sente valorizado, não interessa a ele. Quer estar no local que tem um propósito e que ele possa seguir esse propósito. Então, se com uma “coisa pronta, fechada” for trazida para essa geração, ela começará a rejeitar, ainda que estejam sempre conectados e prontos para colaborar. De acordo com o Dr. Edson, como qualquer coisa lançada no *Facebook*, no *WhatsApp*, de repente “viraliza” e todo mundo já sabe. Coisas assim, que antes levavam até semanas para serem divulgadas, levam minutos. E em pouco, está todo mundo sabendo e estão todos dispostos a contribuir. E então, é essa geração que temos ao nosso lado. E eles têm um aspecto individual; eles querem algo que seja para ele, customizado.

Comentou que essa geração citada valoriza a qualidade de vida, mesmo na visão de futuro aposentado. Que essa geração viu a nossa geração trabalhar muito e eles valorizam essa informação. Uma coisa é fato, mesmo no momento de relax eles estão conectados. Então, eles têm informação a qualquer tempo e eles querem isso.

Abordou algumas tendências, tal como a globalização. Em sua visão, “o quintal não é mais o seu quintal - o quintal é único, é uma grande cidade, você não o tem mais” Não se pode pensar apenas no ambiente, na cultura ao redor. É necessário pensar que o mundo todo está conectado e que, em alguns segundos, alguém lá no Sri Lanka pode já ter tido acesso a uma notícia daqui, e compartilhar, e dar opiniões, para o bem e para o mal.

Outro ponto abordado: a mobilidade. Comentou que as barreiras vão caindo, que com a tecnologia de hoje, pouco importa. Você olha seu aparelho, carrega o seu trabalho, está tudo aqui. Relata que ouviu alguns *Millennials* falando “eu não posso perder meu celular, minha vida está toda lá, se eu perder isso aqui, minhas fotos, os meus comentários, as minhas informações, o trabalho está aqui”. Não importa onde

esteja, se pode trabalhar, porque ele tudo está na mão, ao alcance. Comentou que os *Millennials* têm a característica de individualização de participação. Então, eles pedirão isso.

Comentou que outras grandes mudanças tecnológicas que, para o mercado das entidades fechadas é extremamente importante, e que devem ser observadas com atenção estão relacionadas à questão das *Fintechs* e *Blockchains*. Esses temas vão mudar muito, principalmente, o mercado financeiro e o mercado de previdência e o de seguros, entre outros. Chamou a atenção para o fato de que esses dois assuntos trarão, realmente, uma quarta revolução industrial e a um ponto extremo.

Comentou que viu uma pesquisa dizendo que os fundos de pensão estão muito atrasados na questão de tecnologia, e não é só no Brasil, é no mundo. E quando, por exemplo, a rentabilidade de um plano está muito ruim, todo mundo sabe e fica aquele buchicho. Quando isso acontece, que provê o serviço de Previdência Complementar tem que estar atento e preparado. Continuou comentando que não há mais barreiras de idiomas, pois as informações já vêm traduzidas ou se pode utilizar um serviço online de tradução. Reforçou que cultura é uma grande cidade, é um grande quintal, e que não tem mais essas questões de barreiras.

Moeda é um outro ponto e para abordar o assunto recorreu ao filho, que está na geração citada, como exemplo: “um dia ele estava trabalhando no Canadá, no outro ele estava na Espanha, depois eu liguei ele estava na Suíça e ele mora em Berlim”. E ele é um exemplo típico dessa geração. Os planos têm que começar a se prepararem para as questões relacionadas as moedas. Tem gente que vai sair daqui, vai se aposentar e vai morar em outro lugar. Então, tem que se começar a pensar em todas as transações e tudo a respeito, e a tecnologia está ajudando muito nisso, reduzindo custos - o *Blockchain* está entrando no mercado para isso. Citou um exemplo para ilustrar: “eu sei do caso de uma senhora que trabalhava de faxineira em Miami e queria mandar dinheiro todo mês para a família, em Manila. O que acontecia? Ela tinha que ir no Western Union, e para fazer isso ela consumia metade do dia, porque ela tinha que se deslocar, ir lá e fazer, pessoalmente. Isso custava de 10 a 20% do que ela mandava e a pessoa do outro lado recebia 5 dias depois”. Apareceram essas *Fintechs* e a tecnologia de *Blockchain*, que confere um grau de segurança. Ou seja, o indivíduo vai estar em qualquer lugar e o seu

mundo, a sua vida e seu plano de aposentadoria vai estar a seu alcance. Então, nesse conceito, não tem mais “plano da empresa tal”, não, é o “meu plano”.

Ainda falando das tecnologias, citou que outra coisa alarmante é o processo de robotização e dos avanços no campo da inteligência artificial. Houve um estudo da Century dizendo: serão 47% da força de trabalho em 2025, e 2025 está aí. Então, veja quantas posições sobrarão. 43% da força de trabalho dos Estados Unidos será composta de *freelancers*. Porque o mundo mudou! Não fará mais sentido ter alguém nas empresas. Os participantes do último congresso da Abrapp viram aquela apresentação do Ram Karan, quando ele falou que as empresas modernas têm três “nuvens”. A grande habilidade que prevalecerá é adaptação. O trabalhador terá que ser adaptativo: ter a capacidade de se adaptar à necessidade ou aquele projeto. Então, as pessoas se reunirão e cada um dirá: “eu faço essa parte, essa parte, essa parte”. Pode ser que nunca tenha feito aquilo e não foi construída uma carreira para aquilo, porque ele tem que estar sempre pronto para se adaptar e mudar e fazer coisas novas. É importante pensar que o contexto atual do vínculo empregatício não fará mais sentido.

Pontuou que, outra coisa alarmante é a percepção de que 45% das posições já poderiam ser robotizadas ou de ser utilizadas Inteligência Artificial. Há coisas muito interessantes, por exemplo, esse *call center* que aborrece todo mundo, com o famoso hábito de falar gerúndio futuro, “eu vou estar providenciando...”, será feito com inteligência artificial. Já tem isso. Não sei se vai ser melhor ou não, mas pelo menos ele não vai falar gerúndio futuro.

Chamou a atenção para o fato de que, segundo o Fórum da Economia Mundial, um terço das profissões necessárias para 2020, não é daqui dez anos, é aqui, é daqui a pouco, ainda não existem. Porque as habilidades necessárias para enfrentar o “Novo Mundo” são diversas e não têm profissões para isso, por isso a importância de ser adaptativo e se preparar e lembrar que muitas das pessoas vão ser *freelancer*, porque você vai ter que buscar o conhecimento onde ele existe, e as coisas mudam! Hoje, a empresa precisa de um conhecer tal, aí o mundo mudou e ela precisa de outro. Então, ela precisa ter essa capacidade e capilaridade de resgatar do mercado as habilidades de que ela precisa. Tecnologia, *Fintech* e *Blockchain*, tem um papel-chave nessa 4ª Revolução Industrial que estamos falando. Um estudioso canadense, que estuda muito essa questão de novas tecnologias e essa revolução digital, informou que, primeiro, o

Blockchain vai permitir melhor acesso e democratização do sistema financeiro. O Dr. Edson citou o exemplo dado daquela senhora que precisava mandar o dinheiro para Manila. Ressaltou que não temos ideia da força que tem essa coisa do banco digital.

Chamou a atenção para o fato de que foi estimado que nos últimos cinco anos, por causa das *Fintechs* e novas tecnologias no mundo, setecentos milhões de pessoas não faziam parte do universo dos bancos, pois não estava no mercado financeiro, porque não eram clientes e que não tinham contas em bancos, passaram a participar desse universo. Estamos falando de setecentos milhões de pessoas, setecentos milhões de consumidores. Uma coisa espantosa é o *Facebook*, que tem mais de vinte licenças para fazer o licenciamento de vendas de produtos financeiros. Talvez o *Facebook* não colocou isso, ainda. Se pensa que a *Amazon* não vai vender seguro? Isso já está lá, já tem a plataforma. Venderá seguro, venderá previdência, venderá vários serviços.

Continuou afirmando que esse movimento não é só dessas grandes. As *Fintechs* têm esse movimento. Encontram um mercado que não era bem atendido, e entram. Apresentou um recado para as seguradoras do segmento aberto, a partir da observação da realidade americana: que evoluam, porque já têm um grande risco, porque se não oferecerem rendas, como o caso do PGBL que não se sabe nem como é que se vai receber, que está mais parecido com um produto financeiro com baixa rentabilidade, a clientela mudará. As *Fintechs* encontram as oportunidades: operam com um aplicativo que ajuda a pessoa a comprar rendas diferidas. O aplicativo ajuda a negociar e comprar as rendas, com economia. E podemos entender isso como um plano de previdência. Como se vê não haverá mais o “plano da empresa tal”, será o “meu plano” – “eu” decido o que vou fazer, decido onde pôr o dinheiro e eu carrego onde eu estiver, eu decido em que fundo colocarei, como quero receber a renda, quem são meus dependentes, etc. E isso que acontecerá. Nesse modelo, você poderá, até, comentou o Dr. Edson, oferecer tudo na plataforma, e essa é a visão dele sobre o futuro da Previdência.

Comentou que apresentaria propostas e começou citando que entre os grandes marcos, o primeiro é relacionado à manutenção da democratização do sistema. De acordo com o Dr. Edson, nosso sistema, por todo um esforço, ainda está muito fechado. É necessário pensar a inclusão do mercado informal. Esse mercado existe e é grande.

Canais menores para autônomos e *freelancers*, que serão a maioria no futuro - de dois a cinco anos, no máximo.

Comentou que é preciso fortalecer o banco digital como uma plataforma para inclusão e para que as pessoas que não tinham acesso ao mercado financeiro possam poupar. E o fato da pessoa ter a condição de poupar faz uma grande diferença. Poder fazer investimento, mesmo que pequeno, isso muda a qualidade de vida. Há citações em livros (acredita ser uma edição financiada pelo Banco Mundial) sobre exemplos, no mundo, de coisas que foram feitas, como por exemplo em países que tinham certas limitações e o que isso ajudou na redução da pobreza. Isso é, realmente, uma inclusão social.

Recordou que, conforme falado, em relação à propriedade do plano, o indivíduo deve ter a escolha de onde colocar o dinheiro, sobre o que fazer e ele vai ser carregado. Onde estiver ele terá acesso e fará as mudanças que quiser. O indivíduo decidirá. Um ambiente de total portabilidade. É lógico que existem as questões tributárias, mas o indivíduo está lá no plano, e pode visualizar naquele aplicativo uma grande oportunidade de comprar uma renda diferida e, por suas características (recorda a citação sobre a individualização, a customização), precisa de segurança. Então, diante da oportunidade de comprar uma renda diferida, toma o dinheiro que está no fundo de aposentadoria e compra renda diferida, que deveria ser coberto por sua seguradora. No Brasil, isso ainda não está funcionando, mas é possível identificar essa experiência em outros países.

Outro ponto abordado pelo Dr. Edson tem relação com as questões colaborativas. Ele observa que não encontra qualquer absurdo no fato dos indivíduos se juntarem para prover uma empresa, e que busquem um serviço de fornecimento de renda por que melhore o esforço, uma seguradora que vai fará o melhor esforço para dar aquela renda, resultado pela inflação e que dure um certo tempo. Frisou que “se o mercado não reage por causa da tecnologia que existe (a facilidade) a população vai acabar reagindo”.

Segue citando que sua proposta apresenta duas gestões: uma delas seria uma acumulação de capital e a outra de pagamento de renda. Ressaltou que pode ser que se tratem da mesma coisa, mas não necessariamente na mesma instituição. O indivíduo

poderia até ter separado essa acumulação do capital com várias empresas – há grandes gestores no mercado. Podem ser empresas especialmente criadas para isso, com essa finalidade, mas que estão focadas em investimentos e gerenciamento de riscos financeiros. É necessária habilidade para distribuir bancos digitais, para não ficar preso. Usar a tecnologia *Blockchain* para redução de custos e outras tecnologias.

O Dr. Edson afirma ter ficado surpreso ao se informar de forma mais detalhada sobre a tecnologia do *Blockchain*, pois até então imaginava se restringir ao elemento “*Bitcoin*”, e descobrir que não é isso. Que se trata de toda uma forma de escrever e de se colocar para oferecer segurança e rapidez a baixíssimo custo. Uso de plataforma inteligente para auxiliar o participante a fazer escolhas. Mas, a escolha do fundo pelo indivíduo está relacionada a todas aquelas características e ele tem que acompanhar o seu fundo. Quanto a mais segurança para o sistema, comentou que haverá grandes fornecedores, sobre os quais se poderá ter uma supervisão constante, direcionada e focada. Comentou que, em sua visão, isso trará muito mais segurança para o sistema, e o pagamento de renda é a mesma coisa. Os planos foram evoluindo, e a escolha se tornou complicada: o indivíduo pode colher 1%, 1,5% ou então dividir por 20 planos, e é informado que a renda começa baixa, mas que ela subirá – todo esse mecanismo é bastante complexo para ser explicado e compreendido, comentou o Dr. Edson. O indivíduo, então, define a renda que ele quer – R\$ 5.000,00 por mês, mas ainda mais importante é que ele tenha ferramentas para auxiliá-lo na análise: quanto é a estimativa de que isso vai durar, pois espera que dure mais; devo baixar minha expectativa ou correrei mais riscos ou vou ser mais conservador, etc. Essas ferramentas precisam auxiliá-lo no entendimento do quanto que ele vai receber e não só quanto, em que moeda, e para onde deve mandar o dinheiro, por exemplo.

Comentou que as seguradoras precisam começar a repensar suas estratégias para o Brasil e começar a ser uma grande fonte para quem quiser ter segurança, ter renda vitalícia. E prosseguiu registrando, em suas conclusões, que os principais direcionadores são se relacionam ao acesso universal. Que é sabido que está sendo feito um grande esforço para a estruturação do plano família, mas ainda assim há uma grande quantidade de população que não tem acesso e que tem ainda o caso dos *freelancers*, pois nem todos estão lá, nos planos instituídos, cobertos. E o pensamento comum diz: “Ah, a entidade aberta preenche isso. Não preenche, porque não está preenchendo! E eu digo, o

produto não é bom! ”. Citou sua própria experiência: “Eu tenho um plano no qual eu não tenho acesso digital à informação do meu plano! É um absurdo isso! Eu tenho que pedir, ligar para alguém para saber como é que está a rentabilidade. E sem diferenciação entre os veículos. ”.

Concluiu dizendo que a proposta é de algo novo, uma entidade nem fechada nem aberta, a entidade Z, em homenagem a nova geração Z que são os pós-*Millennials*, e que o tema da portabilidade do plano é significativo, pois na forma abordada, o indivíduo “carrega” o plano, escolher onde investir, e se não gostar mais do fundo transfere para outro lugar, ele o customizará e daí a tecnologia é quem o ajudará. Daí, nessa perspectiva, as entidades, os grandes provedores de Previdência Complementar, serão um grande portal tecnológico, um grande *front office*. Isso é que vai importar. E esse é o ambiente das *Fintechs*, que já perceberam essa realidade isso, e querem o contato com aquelas pessoas. As *Fintechs* deixarão, para as instituições financeiras apropriadas, a rotina de contabilizar.

Palestra 2 – Dr. Felinto Sernache Coelho Filho

O Dr. Felinto Sernache, iniciou sua palestra comentando sobre uma conversa recente com um grupo de atuários presentes no Congresso Brasileiro de Atuária, acerca do futuro da profissão do atuário no contexto do futuro da Previdência Complementar. Prosseguiu relatando que faria a apresentação em três partes: a primeira parte sobre a transformação que está acontecendo no ambiente de trabalho, baseado no futuro do trabalho, e como as empresas estão reagindo a toda essa mudança tecnológica; a segunda parte sobre o comportamento dos indivíduos, como é que as pessoas e os hábitos das pessoas lidam com essa questão da Previdência Complementar e da formação de poupança para o futuro; e, para a terceira parte trataria de apresentar algumas propostas em relação ao que havia sido colocado na palestra inicial (proferida pelo Dr. Edson).

Em seguida, introduziu o tema “ambiente corporativo do século XXI” trazendo algumas evidências. Apontando um gráfico, comentou que mais do que a evolução rápida na linha do tempo em relação à tecnologia e chamou a atenção para a quantidade de usuários e de pessoas conectadas na internet, em todas as formas, que estão acontecendo de conexão: *“em 2020 nós vamos ter 50 bilhões de pessoas, de conexões, de equipamentos vinculados a toda essa questão da internet das coisas. É uma revolução gigantesca. Então, a gente sai de 2010 para 2020 multiplicando por cinco esse acesso. E como é que isso está acontecendo ao longo do tempo?”*.

Exibindo um slide que foi apresentado no Fórum de Davos, chama a atenção para a informação de que a parte da 3ª Revolução Industrial, onde resgatamos os últimos 150 anos dentro desse processo de evolução tecnológica, foi caracterizada pela democratização da informação. As empresas perceberam, na época que vai da década de 60 até à década de 90, que as questões relacionadas a custos, qualidades e gestão de riscos poderiam ser terceirizadas. Foi a época onde houve a maior parte de terceirização das organizações, a terceirização do trabalho físico. Então, muitas empresas começaram a mandar para o exterior alguma coisa que ela produzia aqui, recebia de volta com mais qualidade, com o custo menor e isso foi a base do momento que agora vivenciamos.

Comentou, em seguida, sobre a evidência atingida pelo processo da reengenharia na década de 90 e sobre o seu entendimento de que não foi aplicado da forma como

deveria, porque as empresas traduziram a reengenharia como “cortar pessoas”. A reengenharia trouxe uma redução na ordem de 25% do custo das organizações. É necessário abordar esses fatos porque agora falamos da 4ª Revolução Industrial que não terceiriza mais o trabalho físico, ela terceiriza o trabalho intelectual. É a revolução cognitiva, é a revolução onde a gente vai ter a desconstrução do trabalho em atividades.

Hoje as organizações estão olhando cada setor da organização e verificando aquele trabalho que é feito, o que pode ser feito por um terceiro, o que pode ser feito por uma máquina, o que pode ser automatizado, e em seguida leva essa atividade para fora do seu âmbito, reconstrói esse trabalho e recebe de volta a um custo muito menor do que ela fazia quando produzia internamente. Está acontecendo nesse processo essa questão do aprendizado das máquinas, fazendo o trabalho cognitivo que, até então, era feito pelos indivíduos. Segundo os cientistas que apresentaram os slides em Davos, a expectativa de redução de custo para as organizações, nesse processo mais eficiente, é de 60 a 80%. Então, se na década de 90 tivemos uma redução de custo na ordem de 25% a expectativa agora é de 60 a 80%. E daí, afirmando que a relação de trabalho está definitivamente mudando, coloca para reflexão como grande ponto a ser avaliado: “*De onde vem essa redução?*”.

Os empregos tradicionais estão se transformando numa variedade gigantesca de forma de prestação de serviço, na desconstrução do trabalho interno. As empresas no exterior, e já chegando no Brasil, estão cada vez mais usando os terceirizados, os trabalhadores independentes, as alianças com organizações, com ONGs, para formar um trabalho, a plataforma de talentos, trabalhos voluntários e, obviamente, a introdução da tecnologia dentro desse processo. O Dr. Felinto segue comentando sobre uma pesquisa, da qual participou, em 2017, que já foi chamada de o futuro do trabalho. Foram 909 empresas participantes em 38 países, e entre elas 154 empresas da América Latina responderam à pesquisa em relação ao futuro do trabalho. Chama a atenção para o fato de que é um contingente grande de empresas na nossa região e empresas brasileiras também. Apresentando um extrato da pesquisa, como base para as evidências, escolhe um dos itens para relacionar com a transformação do ambiente de trabalho, e fazer o gancho para falar da transformação do hábito das pessoas.

A automação no ambiente de trabalho terá um impacto bastante negativo nos empregadores e nos empregos de uma maneira geral. Afinal de contas de onde vem

aquela redução de 60, 80%? Então, essa foi a afirmação que foi dada para as organizações. Já as empresas responderam assim: *“a automação resultará em uma combinação ótima entre trabalho, pessoas, talentos, novas competências e uma nova relação de trabalho, diferente daquela que a gente tem até então”*. Então, as organizações estão dizendo *“sim, eu entendo essa 4ª Revolução Industrial vai fazer uma coisa melhor, ela não vai ser só uma coisa negativa.”* Apontando um quadro, no slide, comenta que o extrato, que é relativo às 154 empresas da América Latina, informa que 84% das empresas dizem ter empregados em tempo integral e que daqui a três anos este número será reduzido a 77%. Então, vai sim haver uma mudança. É o emprego tradicional migrando para outras formas de emprego. Na mesma via que as empresas dizem: *“Eu vou reduzir os meus empregados, meu tipo de trabalho em tempo integral.”*, elas estão dizendo também: *“Eu vou aumentar o tipo de trabalho em tempo parcial! Eu vou aumentar o meu contingente de trabalhadores independentes! Eu vou aumentar a minha utilização de consultores externos.”* Cita como uma notícia boa nesse processo é quando as empresas dizem que aumentarão a quantidade de trabalhadores cedidos por ONGs e coisas dessa natureza.

Segue dizendo que quando as pessoas encaram o fato de que essa revolução tecnológica vai acabar com muitos empregos, e isso é uma verdade, mas irá também aumentar outras oportunidades na outra ponta, e é aí que entra o grande desafio para o Brasil. Na medida em que as empresas aumentam essas oportunidades em outros modelos de contratação, as pessoas vão precisar estar preparadas para o futuro, qualificadas para isso. A qualificação vai gerar um contingente de pessoas, de fato, com uma necessidade de sobrevivência muito grande, talvez não preparadas para o novo ambiente de trabalho que já chegou. Dentro desse contexto, quais são os objetivos e o que as pessoas precisam fazer no futuro? – Primeiro, aprimorar suas competências; segundo, produzir com mais velocidade; e, terceiro, gastar menos tempo em processos desnecessários.

Dentro do contexto das habilidades, apresenta uma pesquisa que saiu na revista Você S. A., no mês de agosto de 2018, e que relaciona as 5 competências que terão maior demanda no mercado de trabalho em 2030:

- a primeira é a estratégia de aprendizado. Aprender a reaprender. Como o indivíduo, com a quantidade de informação disponível na internet, consegue fazer um processo adequado de aprendizagem para o seu auto aprendizado?
- a segunda competência é a fluência de ideias. Como você é capaz de produzir percepções diversificadas e criativas e fazer essa transmissão de uma forma adequada, para que as pessoas entendam?
- terceiro: habilidade de pedir as coisas para as pessoas. A habilidade de instruir é algo essencial. Há pessoas muito inteligentes com uma capacidade limitada de pedir o que precisa. Quando o indivíduo pede mal, recebe a coisa de uma forma diversa.
- quarta: aprendizagem ativa. A pessoa constantemente em processo de aprendizado para poder absorver as informações e tomar as decisões necessárias.
- quinta: escuta ativa. Ouvir atentamente, absorver a informação, fazer as perguntas certas e, principalmente, não interromper quando o outro está falando, por mais chato que seja o seu interlocutor. Essa é uma habilidade que vai estar em alta, cada vez mais dentro desse processo.

Voltando ao tema da pesquisa citada anteriormente, a das respostas da América Latina, diz que num período de três anos, a contar de agora, as empresas tratarão da automação na perspectiva de que deverá aumentar a flexibilidade no trabalho e como e onde ele é realizado. 37% dos respondentes da América Latina disseram que estão aumentando a flexibilidade no horário de trabalho, com a expectativa de, nesse período, 67% oferecer alguma flexibilidade para os seus funcionários.

Quanto à variável “reduzir o número de empregados”, 37% disseram que pretendem fazê-lo e, por outro lado, 57% vão reduzir de fato. Sobrará mão-de-obra, e os trabalhadores precisam se qualificar para superar esse fator. Ainda, as empresas tenderão a utilizar mais a mão-de-obra externa. Hoje, 21 % das empresas na América Latina utilizam mão-de-obra externa e elas pretendem chegar a 54%.

Se no lado corporativo a transformação tecnológica está atropelando e fazendo repensar a forma como as empresas entregam os seus produtos e os seus serviços, como é que está o lado dos indivíduos? O Dr. Felinto informa que a pesquisa de atitudes em relação a benefícios, foi aplicada em vários países e abrangeu 4 blocos:

- o bem-estar financeiro;
- a abrangência das preferências das pessoas em relação a benefícios;
- as expectativas das pessoas em relação à aposentadoria; e,
- saúde e bem-estar.

Decidiu pinçar dois dos quatro blocos, e de cada um deles pegar duas ou três perguntas a fim de trazer evidências. Começou abordando que empresas do Brasil responderam à pergunta de qual era a idade esperada para aposentadoria. Foi observado que já há um grupo, um contingente forte de pessoas, se planejando para aposentar aos 70 anos de idade. Essa pesquisa havia sido realizada em 2015 e foi repetida em 2017. A ideia de se aposentar até os 65 anos de idade caiu de 62%, em 2015, para 50%, agora. As pessoas já estão dizendo que não mais se aposentarão aos 65, mas sim entre 66 e 69 anos. Subiu, também, o percentual daquelas que estão dizendo que se aposentarão aos 70 anos ou mais. Ou seja, as pessoas já começam a entender que vão precisar adiar o seu momento da aposentadoria, por diversas razões.

Segundo ponto, o plano de previdência atende as necessidades dos empregados. Essa é uma afirmação. Nas respostas no âmbito da América Latina, há uma clara distinção entre concordo plenamente ou concordo. 65% das empresas, ao endereçar essa afirmação, disseram que não acham que o plano de previdência atende as necessidades dos seus empregados. Já os empregados, 58% que o plano atende. Portanto, há uma desconexão entre a satisfação das pessoas com o programa de previdência oferecido e o que dizem as organizações.

Agora, apresentando um quadro que faz parte da resposta da pesquisa 2017/2018, mostra quais são as prioridades financeiras informadas pelas pessoas: a primeira prioridade financeira das pessoas é pagar despesa. 66% das pessoas disseram estão vivendo para pagar as despesas, e é prático. A segunda prioridade é o lazer. As pessoas priorizam e valorizam os seus momentos de lazer em detrimento algumas outras coisas. A terceira é liquidar dívidas, o que é um dado positivo na resposta das pessoas. Uma outra informação, que é positiva na pesquisa, é de que 46% estão dispostos a fazer uma pequena economia para uma emergência. Foram destacadas ações em relação às despesas de moradia, aluguel, pagar financiamento de casa e tudo mais, mas onde aparece o item aposentadoria? O item aposentadoria aparece em oitavo lugar, com 27%

da preferência no quesito prioridade financeira. Então, quando miramos o programa de aposentadoria e contrastamos com o hábito das pessoas, nesse momento no Brasil, observamos que as pessoas têm outras prioridades. Eles sabem que eles precisam fazer uma poupança para aposentadoria, mas priorizam outros itens.

É com base nessas evidências, afirma o Dr. Felinto, que precisamos olhar para as propostas que faremos dentro desse processo de fomentar a Previdência Complementar no Brasil. Não podemos deixar de observar essa revolução que está acontecendo no ambiente de trabalho das organizações e, de outro lado, a prioridade das pessoas. E são esses dois elementos que convergem para a reflexão na hora de tratar de fomento de Previdência Complementar, de poupança para aposentadoria.

Ainda apresentando o quadro anterior, agora com o tratamento por faixa etária, pegou as cinco principais prioridades. Na análise anterior, a primeira prioridade era para pagar conta, ao considerar por faixa etária, todas trazem “estou vivendo para pagar minhas contas”. Lazer e entretenimento é uma realidade da pesquisa para a faixa entre 20 e 40 anos e não é tão prioridade para o pessoal de 50 ou mais. A poupança para aposentadoria, que era o oitavo lugar na lista anterior, aparece em quinto lugar para as pessoas de 50 ou mais anos de idade. Mas nessa faixa de idade já é tarde demais para pensar nisso, e é essa a interpretação que interessa.

Como falar em fomentar a previdência, em fomentar poupança para aposentadoria, diante desse ambiente brasileiro? O Dr. Felinto cita que, baseado nesse questionamento, construiu, junto com alguns especialistas, as possíveis propostas para solução: primeiro, três desafios e três soluções possíveis. Os desafios são:

- ampliar o número de poupadores de planos de previdência;
- promover a educação financeira dessa geração (destaque para os *Millennials*);
- monitoramento e a correção de rota na formação de poupança para aposentadoria.

Como solução para o primeiro desafio que é ampliar o número de poupadores em planos de previdências, O Dr. Felinto propõe:

- implementar o mecanismo da adesão automática, que já é uma necessidade para o nosso mercado;

- permitir a flexibilidade do resgate parcial, de forma a viabilizar que uma pessoa em um caso de emergência não tenha que sacar toda sua conta de aposentadoria;
- implantar o “plano família”, como a expectativa de expandir o Regime. Um eixo familiar que pode expandir a condição de poupadores. Isto já acontece, mas em uma escala muito tímida; e,
- utilizar de uma parte da contribuição para o Fundo de Garantia para plano de previdência. Contribuição futura. O Dr. Felinto ressalta que não está falando de estoque, mas que está olhando para frente, para mover para uma conta de aposentadoria. Diz que ouviu essa proposta em um dos programas de debate e que apreciou.

Cita que o desafio posto aos gestores dos fundos de pensão são:

- primeiro, entender como a tecnologia e a automação podem auxiliar na gestão. O que temos dentro do nosso mercado é o plano CD - então desconstrua. Analise cada atividade do trabalho, de cada área do seu fundo de pensão e verifique o que pode ficar, o que pode ser terceirizado, o que pode ser automatizado.
- segundo, definir os meios de atrair a geração atual e as novas gerações. Para esse tema sugere a “*Gameificação*”. Os indivíduos dessas gerações ficam mais conectados quando são trazidas coisas do dia-a-dia deles, as quais temos que compreender.
- terceiro, engajar os participantes com oferta de ferramentas certas para cada público-alvo. A educação previdenciária precisa ser modelada para essas gerações, com o uso de ferramentas adequadas.

Apresentando um quadro extraído da pesquisa de benefício e atitudes das respostas brasileiras dos indivíduos, assinala que ao serem perguntados que se fossem oferecidas as seguintes opções para ajudá-los a administrar as suas finanças, quais delas você preferiria? Não necessariamente previdência, mas as suas finanças de uma maneira geral. Em um ranking que vai da mais importante para a menos votada, temos primeiramente o interesse em uma ferramenta para gestão de gastos, para avaliar a posição financeira. Querem que antes de falar em previdência, sejam ajudados a abrir um espaço no orçamento para fazer a poupança - é isso que eles estão dizendo ali. As questões das *Fintechs*, por exemplo, já estão aí atropelando as coisas que a gente pode fazer.

Em segundo lugar, com 42%, consultoria individual. Não querem falar com o robô, com um *Call Center*, que já migrou para máquina, com estratégias distintas para chegar ao consumidor. O indivíduo que falar com um consultor individual, cara a cara. Em terceiro lugar, o indivíduo quer é ter crédito consignado com uma taxa acessível, atraente, e felizmente estamos atendendo isso. Há outras questões dentro desse contexto. Então, isso encara o desafio número 2. Quanto ao desafio número 3, convida a todos a um exercício: *“Olha só, viaja comigo nessa teoria. Eu tenho uma pessoa que já se convenceu de que precisa fazer poupança, eu tenho uma pessoa que já está formando a forma de aposentadoria no plano CD, o que falta para essa pessoa agora? ”*. Aconselhamento, que é o que veio na fase 2, e o que falta por último é alguma tecnologia que seja capaz de fazer, de ajudar essa pessoa a corrigir eventuais desvios de rota para objetivo futuro (por exemplo, lá dos 5 mil reais que quero ter na época da aposentadoria, dos 10 mil reais que quero ter na época da aposentadoria). Já existem aplicativos para fazer isso. O indivíduo está poupando, está recebendo a orientação necessária e não quer ficar entrando em um sítio eletrônico toda semana para ver o que está acontecendo, ele quer alguma coisa no aplicativo (App) que avise que a rota do objetivo de formação de poupança está desviada.

Para corrigir a rota do objetivo de formação de poupança podem ser usadas ferramentas como o “Total Isso” (que também pode ser chamada de Wazeprev). Trata de um aplicativo que ajuda o indivíduo a corrigir rotas de informação de poupança, por intermédio da utilização de inteligência artificial. Basicamente, o seu funcionamento ocorre a partir do momento em que o indivíduo se conecta ao sítio eletrônico da fundação e informa os seus objetivos de aposentadoria em termos de renda, sua condição social e outras informações. A partir desse momento, esse usuário passa a receber, por intermédio do aplicativo, as informações acerca da rota para atingir o propósito, se ele está sendo atingido ou não. Caso a rota não esteja adequada, o aplicativo permite ao indivíduo: mudar o seu nível de contribuição; mudar o grau de risco das suas aplicações financeiras; e, seu perfil de investimento. Então, o App ajudará a pessoa a não se decepcionar na época da aposentadoria, pois o resultado estará atrelado à rota desenvolvida e ao objetivo definido. Prossegue dizendo que essa é a tendência das questões tecnológicas que podem ajudar os fundos de pensão a sair do estágio atual e a subir para um estágio mais atraente para os indivíduos. Considerando

todos esses temas que nos envolvem atualmente, como a questão da comunicação, da previdência privada, do futuro do trabalho, tudo nos atropelando, deixa uma pergunta para reflexão para os fundos de pensão, para o governo, para o Estado: *“Nós estamos preparados para esse momento, para essa revolução toda que já chegou na nossa realidade brasileira?”*.

Finalizando, reforça a colocação de que *“o futuro é agora”*. Exemplificando com a experiência pessoal quanto às atualizações de seu aparelho de telefone celular, às quais são inversas às performances das máquinas, que ficam cada vez menores, tornando-os obsoletos rapidamente, traz uma analogia: *“Estamos sendo convidados a nos atualizar, o nosso ambiente de trabalho está em mutação, os nossos hábitos precisam mudar, a gente precisa se atualizar sob pena da gente não servir mais nesse novo ambiente de trabalho”*. Conclui convidando à reflexão para que possamos sair do estágio em que estamos e acompanhar toda essa mudança tecnológica e no comportamento das pessoas com as quais lidamos no dia-a-dia, que são os participantes e os assistidos dos planos de benefícios.

Indicativos

Os interessados nesta audiência pública encaminharam 06 propostas de subsídios e debates, por intermédio de mensagens de e-mail, que trataram de criação de novos incentivos tributários para as pessoas jurídicas, utilização do FGTS como recursos para a capitalização, resgate do caráter previdencial e introdução da negociação coletiva para mudanças nos planos.

ORDEM DA PROPOSTA	PROPOSIÇÕES	AUTOR
1	Resgatar o caráter previdencial mediante recuperação do mutualismo	Prevhav
2	Ajuste nas regras tributárias da Lei nº 11.053/2004, com criação de novas alíquotas conjugadas com prazos maiores	Bocater
3	Criação de incentivos fiscais para pessoas jurídicas se interessem pelo segmento fechado do RPC – dedução dos aportes da base do IRPJ e CSLL	Bocater
4	Aprimorar procedimento opção pelo regime tributário da Lei nº 11.053/2004 – momento da opção	Bocater / RS-Prev
5	Utilização/relocação de aportes ao FGTS para o segmento fechado do RPC	Bocater
6	Alterações dos planos de previdência do segmento fechado do RPC – obrigatoriedade de negociação coletiva	Anapar

Das palestras apresentadas e dos debates decorrentes, extraiu-se alguns indicativos sobre temas gerais que precisam ser tratados com maior profundidade e olhar técnico, são eles;

- ✓ Necessidade de o segmento acompanhar mudanças culturais, e de estilo de vida;
- ✓ Necessidade de quebrar paradigmas e pensar de forma ampla na necessidade do trabalhador do futuro;
- ✓ Ofertar novas soluções previdenciárias, de baixo custo, flexíveis e de fácil compreensão, que atendam aos diversos grupos de trabalhadores;

- ✓ Uso da tecnologia como forma de tornar o segmento e as soluções previdenciárias mais flexíveis, ágeis e que atendam a questão de mobilidade;
- ✓ Ampliar acesso/inclusão dos diversos tipos de trabalhadores futuros;
- ✓ Elevação do número de poupadores e da poupança interna;
- ✓ Uso de outras formas de financiamento e elevação da poupança das pessoas, como o FGTS;
- ✓ Inserir a adesão automática no segmento fechado do RPC; e
- ✓ Educação financeira ampla e informação simples, clara e ágil aos integrantes do segmento.

V. Conclusão

Em decorrência do atual debate sobre a Reforma da Previdência, o Regime de Previdência Complementar – RPC surge como uma alternativa. Regime Privado, autônomo em relação aos regimes públicos, facultativo e capitalizado conta, no segmento fechado, com 295 Entidades Fechadas de Previdência Complementar – EFPC que administram 1.097 planos de benefícios e 33 de caráter assistencial (saúde), com 2.720 patrocinadores e 435 instituidores e possuem um patrimônio da ordem de R\$ 897,5 bilhões, equivalentes a uma participação no Produto Interno Bruto – PIB da ordem de 13,3%. A cobertura da Previdência Complementar no segmento fechado abrange 7,6 milhões de pessoas (a população dos planos é de cerca de 3,47 milhões de pessoas, entre participantes e assistidos, além dos 4,13 milhões de designados)⁵.

No entanto, mesmo com um potencial de crescimento que permitiria dobrar o número de participantes e, conseqüentemente o número de dependentes, nos deparamos com um segmento que tem experimentado um baixo interesse das empresas em instituir novos planos e um ritmo crescente de realização de ativos para pagamento de benefícios, que em 2018 está estimado em R\$ 33,1 bilhões.

Os setores que tem apresentado um crescimento é o dos planos instituídos e dos planos destinados a servidores públicos, o que, por si só, não garantem a sustentabilidade do Regime.

Para que essa alternativa possa atender as necessidades da reforma, são necessários ajustes no modelo em uso com o objetivo de tornar o Regime sustentável, com maior adequação e integridade.

No decorrer das audiências públicas, onde estiveram presentes especialistas, membros da academia, gestores, atores integrantes do Regime, e da análise das propostas apresentadas por escrito, nas palestras e nos debates, retirou-se alguns indicativos que podem auxiliar no atingimento dos objetivos assinalados. São eles:

- a) A necessidade de reforma no Sistema Previdenciário Brasileiro, com propostas de caráter estrutural e de longo prazo, que abranja de forma integrada os três regimes que o compõe;

⁵ Base Outubro 2018.

- b) Sugestão de implementação de Sistema com 4 pilares (1º assistencial; 2º previdência básica pública c/ repartição; 3º Previdência pública c/capitalização compulsória; e, 4º Previdência complementar facultativa)
- c) A importância da educação previdenciária constante e ampla, da transparência e da prestação de contas, com informações simples, clara e ágil e de forma rotineira sobre os regimes previdenciários;
- d) Necessária implementação das técnicas da economia comportamental nos assuntos, estratégias e ações no Sistema Previdenciário Brasileiro;
- e) Fortalecimento de planos setoriais como forma de fomento ao Regime e adequação às mudanças das relações de trabalho e à dinâmica social;
- f) Ajuste nas regras de tributação, com isonomia entre produtos comercializados nas EAPC e as soluções previdenciárias (planos de benefícios) ofertados por empresas e entidades associativas e administrados pelas EFPC;
- g) Aperfeiçoar a sistemática de compartilhamento de riscos entre os segmentos (aberto e fechado) que integram o Regime;
- h) Melhorar a governança das EFPC, em seu significado técnico e não como forma de controle poder dos grupos, com o aprimoramento de regras de gestão das EFPC, mitigando injunções políticas e das corporações, com valorização dos controles internos e da transparência;
- i) Fortalecer a auto regulação, a aplicação de boas práticas e o profissionalismo na gestão das EFPC;
- j) Regulação que leve em consideração o porte da EFPC e a complexidade da gestão dos planos;
- k) Fortalecimento do órgão de fiscalização e mitigação de injunções políticas, garantindo a segurança jurídica, a continuidade e a estabilidade regulatória (mandatos, perfil técnico, independência administrativa);
- l) Ampliação da participação dos integrantes do segmento fechado do RPC nos colegiados de regulação, recursal e nas instâncias decisórias das EFPC;

- m) Necessidade de o segmento acompanhar mudanças culturais, e de estilo de vida, quebrar paradigmas e pensar de forma ampla na necessidade do trabalhador do futuro;
- n) Ofertar novas soluções previdenciárias, de baixo custo, flexíveis e de fácil compreensão, que atendam aos diversos grupos de trabalhadores;
- o) Uso da tecnologia como forma de tornar o segmento e as soluções previdenciárias mais flexíveis, ágeis e que atendam a questão de mobilidade;
- p) Ampliar acesso/inclusão dos diversos tipos de trabalhadores futuros, inclusive com a inserção da inscrição automática no segmento fechado do RPC; e
- q) Uso de outras formas de financiamento e elevação da poupança das pessoas, como o FGTS.

O que se percebe é que, na maioria dos indicativos, haverá necessidade de elaboração de projetos de lei que alterem os muitos dos aspectos citados, o que tornam as mudanças mais lentas e difíceis de ser aprovadas.

Alguns indicativos podem ser tratados no âmbito do CNPC (“c”, “d”, “e” e “J”), no entanto não terão os seus efeitos o caráter obrigatório e imediato, já que mudança aponta para os futuros trabalhadores e conseqüentemente novas soluções previdenciárias (planos de benefícios).

Por fim, embora o Regime de Previdência Complementar, ou Regime de Previdência Privada, na forma do art. 202 da Constituição Federal, seja de caráter privado, há a tendência de positivar todos os seus aspectos em Lei Complementar, tornando-o rígido e quase um regime público, havendo muito pouca ou quase nenhuma margem para a sua flexibilização e a agilidade de efetuar mudanças em decorrência da evolução técnica e da dinâmica social. Exemplo disso é possibilidade de aplicação do instituto da inscrição automática, que exigirá alteração da Lei Complementar que regula o Regime, bem como a criação de nova modalidades de planos de benefícios.

VI. ANEXOS 1 a 3

Anexo 1 - Portaria SPREV N° 13, de 11 de abril de 2018.

Anexo 2 - Portaria SPREV N° 26, de 5 de julho de 2018.

Anexo 3 - Portaria SPREV N° 31, de 24 de agosto de 2018.



UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE

RESOLUÇÃO Nº 37, DE 10 DE ABRIL DE 2017

A REITORA DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE faz saber que o Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão, usando das atribuições que lhe confere o Artigo 17, Inciso XI, do Estatuto da UFRN, CONSIDERANDO a Resolução nº 108/2013-CONSEPE, de 02 de julho de 2013, publicada no Boletim de Serviço nº 125/2013, de 05 de julho de 2013; CONSIDERANDO os termos do Edital nº 033/2017-PROGESP, publicado no DOU nº 197, de 13 de outubro de 2017; CONSIDERANDO o que consta nos processos abaixo relacionados, resolve:

Art. 1º Homologar o resultado do Concurso Público de Provas e Títulos para as classes de Professor Auxiliar e Adjunto A, da Carreira do Magistério Superior, realizado pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte - UFRN.

Departamento/Unidade	Área/Processo	Classe/RT	Votação	Classif.	Nome	Média
Escola Multicampi de Ciências Médicas do Rio Grande do Norte - EMCM	Clinica Médica / Medicina de Urgência / Internato e Residência / Ensino Tutorial / Educação na Comunidade / Semiologia e Prática Médica (23077.083468/2017-90)	Auxiliar / 20h	Unanimidade de Votos	1º lugar	PAULO RANIERI DE ARAÚJO MORAES	7,53
	Ciências Sociais em Saúde / Saúde Coletiva / Práticas em Serviços de Saúde / Internato e Residência / Ensino Tutorial / Educação na Comunidade (23077.001475/2018-62)	Adjunto A/DE	Unanimidade de Votos	1º Lugar	CRISTIANE SPADACIO	8,60
				2º Lugar	Raquel Litterio de Bastos	7,41

ÂNGELA MARIA PAIVA CRUZ

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA

PRÓ-REITORIA DE DESENVOLVIMENTO E GESTÃO DE PESSOAS

DEPARTAMENTO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

PORTARIA Nº 281, DE 11 DE ABRIL DE 2018

A Diretora do Departamento de Desenvolvimento de Pessoas no uso de suas atribuições e tendo em vista o que consta do processo nº 23080.059020/2017-04, homologa o resultado do concurso público aprovado pelo Conselho de Unidade do Centro Tecnológico, para a carreira do Magistério Superior, realizado pelo Departamento de Engenharia Civil, objeto do Edital nº 106/2017/DDP, publicado no Diário Oficial da União de 25 de outubro de 2017, Seção 3, página 71.

Campo de Conhecimento: Engenharia Civil/Geodésia/Cartografia/Fotogrametria/Sensoriamento Remoto
Regime de Trabalho: Dedicado Exclusivo
Vagas: 01 (uma)
Classe/Denominação/Nível: A/Adjunto A/1
Lista geral:

Classificação	Candidato	Média final
1º	VIVIAN DA SILVA CELESTINO	8,24

Lista de Pessoas com Deficiência:
NÃO HOUE CANDIDATO INSCRITO
Lista de Pessoas Negras:
NÃO HOUE CANDIDATO INSCRITO

ELIETE WARQUEN BAHIA COSTA

Ministério da Fazenda

GABINETE DO MINISTRO

PORTARIA Nº 124, DE 10 DE ABRIL DE 2018

Altera a Portaria GMF nº 160, de 6 de maio de 2016, que dispõe sobre a autorização de afastamento do País de servidores e empregados do Ministério da Fazenda e suas entidades vinculadas.

O MINISTRO DE ESTADO DA FAZENDA, no uso de suas atribuições, tendo em vista o disposto na Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, nos arts. 11 e 12 do Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, regulamentado pelo Decreto nº 83.937, de 6 de setembro de 1979, e considerando o disposto no Decreto nº 1.387, de 7 de fevereiro de 1995, e nos arts. 9º e 10 do Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006, resolve:

Art. 1º A Portaria GMF nº 160, de 6 de maio de 2016, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 9º.....
IV - Secretário de Promoção da Produtividade e Advocacia da Concorrência;

V - Secretário de Acompanhamento Fiscal, Energia e Loteria;
VI - Secretário de Assuntos Internacionais;
VII - Secretário de Política Econômica;
VIII - Secretário do Tesouro Nacional;
IX - Chefe de Gabinete do Ministro;

X - Presidente do Conselho de Controle de Atividades Financeiras;

XI - Presidente do Conselho Administrativo de Recursos Fiscais;

XII - Presidente da Comissão de Valores Mobiliários;
XIII - Superintendente da Superintendência de Seguros Privados;

XIV - Diretor-Presidente da Agência Brasileira Gestora de Fundos Garantidores e Garantias S.A.;

XV - Diretor-Presidente da Empresa Gestora de Ativos;
XVI - Presidente do Banco do Nordeste do Brasil S.A.;

XVII - Presidente do Banco da Amazônia S.A.;

XVIII - Presidente da Casa da Moeda do Brasil;
XIX - Diretor-Presidente do Serviço Federal de Processamento de Dados;

XX - Presidente do Banco do Brasil S.A.;

XXI - Presidente da Caixa Econômica Federal;
XXII - Secretário de Previdência;

XXIII - Diretor-Geral da Escola de Administração Fazendária;

XXIV - Diretor-Superintendente da Superintendência Nacional de Previdência Complementar; e

XXV - Presidente da Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência." (NR)

"Art.10.
V - Secretaria de Promoção da Produtividade e Advocacia da Concorrência;

VI - Secretaria de Acompanhamento Fiscal, Energia e Loteria;

VII - Secretaria de Assuntos Internacionais;
VIII - Secretaria de Política Econômica;

IX - Secretaria do Tesouro Nacional;
X - Conselho de Controle de Atividades Financeiras;

XI - Conselho Administrativo de Recursos Fiscais;
XII - Comissão de Valores Mobiliários;

XIII - Superintendência de Seguros Privados;
XIV - Secretaria de Previdência;

XV - Escola de Administração Fazendária, e
XVI - Superintendência Nacional de Previdência Complementar." (NR)

Art. 2º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

EDUARDO REFINETTI GUARDIA

CONSELHO NACIONAL DE POLÍTICA FAZENDÁRIA

RETIFICAÇÃO

No Ato COTEPE/PMPF nº 7, de 09 de abril de 2018, publicado no DOU de 10 de abril de 2018, Seção 1, página 17, onde se lê: "...a partir de 15 de abril de 2018..." , leia-se: "...a partir de 16 de abril de 2018...".

RETIFICAÇÃO

No Ato COTEPE/MVA nº 7, de 09 de abril de 2018, publicado no DOU de 10 de abril de 2018, Seção 1, páginas 18 e 19, onde se lê: "...a partir de 15 de abril de 2018..." , leia-se: "...a partir de 16 de abril de 2018...".

SECRETARIA DE PREVIDÊNCIA

PORTARIA Nº 13, DE 11 DE ABRIL DE 2018

Convoca audiência pública para debater sobre o aprimoramento do atual modelo do Regime de Previdência Complementar - RPC no âmbito das Entidades Fechadas de Previdência Complementar - EFPC.

O SECRETÁRIO DE PREVIDÊNCIA DO MINISTÉRIO DA FAZENDA, no uso de suas atribuições legais, na forma do art. 72 do Decreto nº 9.003, de 13 de março de 2017, resolve:

Art. 1º Convocar Audiência Pública com o objetivo de colher subsídios aos estudos sobre o Regime de Previdência Complementar - RPC, no segmento operado pelas Entidades Fechadas de Previdência Complementar - EFPC, com vistas à formulação de políticas públicas orientadas ao aperfeiçoamento e à sustentabilidade do Regime, considerando as novas formas de relações do trabalho, o novo perfil dos trabalhadores e suas expectativas para o futuro.

Art. 2º A Audiência Pública irá debater e colher subsídios para embasar estudos sobre um futuro modelo para o Regime de Previdência Complementar, abrangendo os aspectos que o caracterizam:

- organização jurídica do Regime;
- fortalecimento do contrato civil previdenciário;
- formas de oferta, por pessoas jurídicas, de planos aos trabalhadores;
- formas de acesso aos planos por parte de pessoas físicas;
- incentivos à formação de poupança de longo prazo;
- independência, impenhorabilidade e afetação patrimonial.

Art. 3º A audiência pública será realizada na Esplanada dos Ministérios - Bloco F (sede do Ministério do Trabalho e da Secretaria de Previdência do Ministério da Fazenda), térreo, no auditório principal, no dia 04 de maio de 2018, a partir das 08h30min, em Brasília - DF.

Art. 4º A participação na audiência pública dependerá de prévia inscrição a ser formalizada no período de 12 a 27 de abril de 2018, no endereço eletrônico <http://www.previdencia.gov.br/>, por meio do preenchimento do Formulário de Inscrição e do atendimento dos requisitos previstos nesta Portaria.

Art. 5º No ato da inscrição, o interessado deve informar os seguintes dados: nome completo, CPF, telefone, e-mail e, se for o caso, instituição à qual está vinculado ou representa.

Parágrafo único. As inscrições serão organizadas por ordem de recebimento e estarão limitadas à capacidade do auditório.

Art. 6º. Havendo interesse em contribuir com oferta formal de subsídio sobre o tema objeto da audiência pública, deverá ser encaminhado para o endereço eletrônico spc.coeti@previdencia.gov.br, um arquivo digital para cada proposta, com a respectiva justificativa e resultado esperado.

Parágrafo único. As propostas encaminhadas terão caráter de subsídio, podendo ser utilizadas na formulação de políticas públicas que visem o aprimoramento e a sustentabilidade do RPC no segmento operado pelas EFPC.

Art. 7º Após a realização da Audiência Pública, a Secretaria de Previdência, por intermédio da Subsecretaria do Regime de Previdência Complementar, divulgará relatório no endereço eletrônico <http://www.previdencia.gov.br/> com a síntese das sugestões apresentadas.

MARCELO ABI-RAMIA CAETANO



**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO,
CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE RORAIMA**
CONSELHO SUPERIOR

RESOLUÇÃO Nº 376, DE 26 DE JUNHO DE 2018

A Presidente do Conselho Superior, do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Roraima, no uso de suas atribuições legais, e considerando o despacho da Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional (PRODIN), constante no Processo n.º 23231.000240.2018-83, resolve:

Art. 1.º Alterar ad referendum o art. n.º 225 do Regimento Geral do IFRR, aprovado pela Resolução N.º 148-CONSELHO SUPERIOR, de 28 de fevereiro de 2014, para atender a Organização Didática do IFRR, conforme abaixo:

Art. 225. Para os Cursos Técnicos e de Graduação será aplicado o regime de aprovação por dependência, sendo autorizada a promoção do estudante para o módulo ou semestre seguinte dos Cursos Técnicos, com dependência (reprovação) em até dois componentes curriculares, diferentemente dos Cursos de Graduação, em que não há limite de dependência de componentes curriculares.

Art. 3.º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Conselho Superior do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Roraima, em Boa Vista-RR, 26 de junho de 2018.

SANDRA MARA DE PAULA DIAS BOTELHO

Ministério da Fazenda

GABINETE DO MINISTRO

DESPACHO DE 5 DE JULHO DE 2018

Processo SEI nº 01600.003031/92-90.

Interessada: Companhia Açucareira Conceição do Peixe.

Assunto: Contrato de Assunção, Reconhecimento, Renegociação e Quitação de Dívida, a ser celebrado entre a União e a Companhia Açucareira Conceição do Peixe, no valor de Cr\$ 1.396.807.876,31 (um bilhão, trezentos e noventa e seis milhões, oitocentos e sete mil, oitocentos e setenta e seis cruzeiros e trinta e um centavos), posicionado em 16 de junho de 1992, conforme manifestações da Secretaria do Desenvolvimento Regional da Presidência da República - SDR-PR e parecer do órgão setorial do Sistema de Controle Interno, correspondente ao valor corrigido de R\$ 542.677,40 (quinhentos e quarenta e dois mil, seiscentos e setenta e sete reais e quarenta centavos), posicionado em 16 de julho de 1994.

Despacho: Tendo em vista as manifestações da Secretaria do Tesouro Nacional e da Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional, quanto ao cumprimento dos requisitos legais aplicáveis, e o disposto na Lei nº 8.029, de 12 de abril de 1990, e no Decreto nº 1.647, de 26 de setembro de 1995, autorizo a contratação, observadas as normas e formalidades legais e regulamentares pertinentes.

EDUARDO REFINETTI GUARDIA
Ministro

SECRETARIA DE PREVIDÊNCIA

PORTARIA Nº 26, DE 5 DE JULHO DE 2018

Convoca audiência pública para debater e colher subsídios sobre a Governança do Regime de Previdência Complementar - RPC operado pelas Entidades Fechadas de Previdência Complementar - EFPC.

O SECRETÁRIO DE PREVIDÊNCIA DO MINISTÉRIO DA FAZENDA, no uso de suas atribuições legais, na forma do art. 72 do Decreto nº 9.003, de 13 de março de 2017, resolve:

Art. 1º Convocar audiência pública com o objetivo de promover o debate e colher contribuições sobre as boas práticas de gestão e a governança, com vistas a subsidiar estudos e formulação de políticas públicas que visem o desenvolvimento e o aprimoramento da governança do Regime de Previdência Complementar - RPC.

Art. 2º A audiência pública irá colher subsídios sobre o modelo de governança a ser adotado pelo RPC e, consequentemente, pelas Entidades Fechadas de Previdência Complementar - EFPC, abrangendo os aspectos que o caracterizam:

- Organização do Regime de Previdência Complementar - RPC;
- Governança dos órgãos de regulação, instâncias recursais, de fiscalização e supervisão do Estado para o RPC;
- Aprimoramento da estrutura de governança atual das EFPC; e
- Fortalecimento dos controles internos, de riscos e a transparência.

Art. 3º A audiência pública será realizada no auditório principal situado no Bloco F, térreo, da Esplanada dos Ministérios, sede da Secretaria de Previdência do Ministério da Fazenda, no dia 27 de julho de 2018, a partir das 09 horas.

Art. 4º A participação na audiência pública dependerá de prévia inscrição, a ser formalizada no período de 09 a 23 de julho de 2018, no endereço eletrônico <http://www.previdencia.gov.br/>, por meio do preenchimento do Formulário de Inscrição e do atendimento dos requisitos previstos nesta Portaria.

Art. 5º No ato da inscrição o interessado deve informar os seguintes dados: Nome completo, CPF, telefone, e-mail, e se for o caso, instituição à qual está vinculado ou representa.

Parágrafo único. As inscrições serão organizadas por ordem de recebimento e estarão limitadas à capacidade do auditório.

Art. 6º Os inscritos interessados em contribuir com proposta formal de subsídio sobre o tema objeto da audiência pública deverão encaminhar, até o dia 24 de julho de 2018, para o endereço eletrônico coeti.sppc@previdencia.gov.br, um arquivo digital para cada proposta, com a respectiva justificativa e o resultado esperado.

Parágrafo único. As propostas encaminhadas terão caráter de subsídio e poderão ser utilizadas na formulação de políticas públicas que visem o aperfeiçoamento das boas práticas de governança das EFPC.

Art. 7º Após a realização da audiência pública, a Secretaria de Previdência, por intermédio da Subsecretaria do Regime de Previdência Complementar, divulgará relatório com a síntese das sugestões apresentadas, no endereço eletrônico <http://www.previdencia.gov.br/>.

MARCELO ABI-RAMIA CAETANO

SECRETARIA DA RECEITA FEDERAL DO BRASIL

PORTARIA Nº 947, DE 3 DE JULHO DE 2018

Aprova o manual da marca do Programa Brasileiro de Operador Econômico Autorizado (Programa OEA).

O SECRETÁRIO DA RECEITA FEDERAL DO BRASIL, no uso da atribuição que lhe confere o inciso III do art. 327 do Regimento Interno da Secretaria da Receita Federal do Brasil, aprovado pela Portaria MF nº 430, de 9 de outubro de 2017, resolve:

Art. 1º Fica aprovado o manual da marca do Programa Brasileiro de Operador Econômico Autorizado (Programa OEA) nos termos do Anexo Único desta Portaria.

Art. 2º O manual da marca do Programa OEA dispõe sobre a utilização de sua logomarca por empresa certificada como Operador Econômico Autorizado (OEA), e será disponibilizado no sítio da RFB na Internet, no endereço <<http://rfb.gov.br>>.

Art. 3º Fica revogada a Portaria RFB nº 768, de 5 de junho de 2015.

Art. 4º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação no Diário Oficial da União.

JORGE ANTONIO DEHER RACHID

**SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL
DA 6ª REGIÃO FISCAL**

**DELEGACIA DA RECEITA FEDERAL DO BRASIL
EM POÇOS DE CALDAS**

**ATO DECLARATÓRIO EXECUTIVO Nº 57,
DE 8 DE JULHO DE 2018**

Reconhece a opção pelo regime especial de suspensão do Imposto sobre Produtos Industrializados de que tratam o art.5º da Lei nº 9.826, de 23/08/1999 e o art. 29 da Lei nº 10.637, de 30/12/2002, com alterações, para pessoa jurídica preponderantemente exportadora.

O DELEGADO DA DELEGACIA DA RECEITA FEDERAL DO BRASIL EM POÇOS DE CALDAS/MG, no uso da(s) atribuição(ões) que lhe conferem os incisos VIII do art. 340 do Regimento Interno da Secretaria da Receita Federal do Brasil, aprovado pela Portaria MF nº 430, de 09 de outubro de 2017, e tendo em vista o que consta do processo nº 100.10.015.438/0518-71: declara:

Art. 1º - Que reconhece, com fundamento no art. 5º da Lei nº 9.826, de 23/08/1999 e no art. 29 da Lei nº 10.637, de 30/12/2002, com alterações, e na Instrução Normativa RFB nº 948, de 15/06/2009, com alterações, o direito de sair do estabelecimento industrial, com suspensão de IPI, as matérias-primas, os produtos intermediários e os materiais de embalagem adquiridos pela empresa BOURBON SPECIALTY COFFEES S/A, inscrita no CNPJ nº 03.586.538/0001-18, pelo regime especial de tributação, relativamente ao IPI, para as pessoas jurídicas preponderantemente exportadoras.

Art. 2º - Este registro emitido para o número do CNPJ do estabelecimento matriz aplica-se a todos os estabelecimentos da pessoa jurídica requerente.

Art. 3º - Para efeito da suspensão do IPI de que trata este ADE, a pessoa jurídica adquirente deve declarar ao vendedor, em cada aquisição, de forma expressa e sob as penas da lei, que atende a todos os requisitos estabelecidos, bem como indicar o número do ADE que lhe concedeu o direito.

Art. 4º - Este Ato Declaratório Executivo entra em vigor na data de sua publicação no Diário Oficial da União, sendo que a opção pelo regime especial de tributação aqui referido produzirá efeitos em relação aos fatos geradores ocorridos a partir da data de publicação deste ADE, por 1 (um) ano.

MARTA ELLEN BITTENCORUT AVELLAR

**ALFÂNDEGA DA RECEITA FEDERAL
DE BELO HORIZONTE**

**ATO DECLARATÓRIO EXECUTIVO Nº 9,
DE 4 DE JULHO DE 2018**

Altera razão social de empresa habilitada a operar o regime aduaneiro especial de Depósito Especial -DE.

O DELEGADO DA ALFÂNDEGA DA RECEITA FEDERAL DO BRASIL EM BELO HORIZONTE, no uso de suas atribuições regimentais previstas nos arts. 336 e 340 do Regimento Interno da Secretaria da Receita Federal do Brasil, aprovado pela Portaria MF nº 430, de 9 de outubro de 2017, publicada no Diário Oficial da União em 11 de outubro de 2017, tendo em vista a alteração na Razão Social da empresa P&H MINEPRO DO BRASIL COMÉRCIO E INDÚSTRIA LTDA, declara que o Ato Declaratório Executivo IRF/BHE nº 21, de 28 de maio de 2004, passa a vigorar com a seguinte redação:

"O Delegado DA Alfândega da Receita Federal do Brasil em Belo Horizonte, no uso de suas atribuições regimentais previstas nos arts. 336 e 340 do Regimento Interno da Secretaria da Receita Federal do Brasil, aprovado pela Portaria MF nº 430, de 9 de outubro de 2017, publicada no Diário Oficial da União em 11 de outubro de 2017, tendo em vista o disposto nos arts. 480 a 487 do Decreto nº 6.759, de 5 de fevereiro de 2009, na Instrução Normativa SRF nº 386, de 14 de janeiro de 2004, e considerando ainda o que consta do processo administrativo nº 10611.000303/2004-20 e dossiê digital nº 10010.038314/1117-85, declara:

Art. 1º Fica a empresa JOY GLOBAL BRASIL INDÚSTRIA E COMÉRCIO LTDA, estabelecida na Av. Portugal nº 4.511, Bairro Itapoã, Belo Horizonte - MG, inscrita no CNPJ sob o nº 60.394.665/0003-10, autorizada a operar no regime aduaneiro especial de Depósito Especial - DE, em caráter precário, na qualidade de representante de fabricante estrangeiro, podendo estocar, com suspensão do pagamento de impostos, partes, peças, componentes e materiais de reposição ou manutenção, para máquinas, equipamentos, aparelhos e instrumentos, estrangeiros, nacionalizados ou não, empregados nas atividades de pesquisa, prospecção e exploração de recursos minerais.

Art. 2º Somente poderão ser admitidas no regime mercadorias importadas sem cobertura cambial e consignadas a JOY GLOBAL BRASIL INDÚSTRIA E COMÉRCIO LTDA.

Art. 3º Fica revogado o Ato Declaratório Executivo nº 25, de 26 de setembro de 2006, sem interrupção de sua força normativa.

Art. 4º Este Ato entra em vigor na data de sua publicação."

BRUNO CARVALHO NEPOMUCENO

**SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL
DA 8ª REGIÃO FISCAL**

**DELEGACIA DA RECEITA FEDERAL DO BRASIL
EM PIRACICABA**

**ATO DECLARATÓRIO EXECUTIVO Nº 29,
DE 5 DE JULHO DE 2018**

O DELEGADO ADJUNTO DA RECEITA FEDERAL DO BRASIL EM PIRACICABA - SP, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo Regimento Interno da Secretaria da Receita Federal do Brasil, aprovado pela Portaria MF nº 430, de 09 de outubro de 2017, publicada no DOU de 11 de outubro de 2017, e em vista do disposto no art. 37, inciso III, art. 40, inciso II e art. 42, inciso II, todos da Instrução Normativa RFB nº 1.634, de 06 de maio de 2016, declara:

Art. 1º - Inapta a inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ) nº 44.674.943/0001-75 da empresa LUDIVAL MÓVEIS LTDA, em razão de não ter sido localizada no endereço constante do cadastro junto à RFB, conforme apurado no processo administrativo nº 13888.721710/2018-18.

Art. 2º - Este Ato Declaratório Executivo entra em vigor na data de sua publicação.

VITÓRIO DE JESUS DE LUCA BRUNHEROTO

**DELEGACIA DA RECEITA FEDERAL DO BRASIL
EM SOROCABA**

**ATO DECLARATÓRIO EXECUTIVO Nº 16,
DE 6 DE JULHO DE 2018**

Concede Regime Especial de Substituição Tributária do Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI).

O AUDITOR-FISCAL DA RECEITA FEDERAL DO BRASIL EM SOROCABA, no uso da competência estabelecida no art. 3º da Instrução Normativa RFB nº 1.081, de 04 de novembro de 2010, e por força das delegações de competência contidas na Portaria SRRF08 nº 80, de 01 de agosto de 2012, e na Portaria DRF/SOR nº 56, de 04 de abril de 2018, e considerando o que consta do processo administrativo nº 10855.721319/2018-11, declara:



**PROCURADORIA-GERAL
DA FAZENDA NACIONAL**

**PROCURADORIA REGIONAL DA FAZENDA
NACIONAL NA 2ª REGIÃO**

PORTARIA Nº 81, DE 27 DE AGOSTO DE 2018

Cancela certidão de regularidade fiscal.

O PROCURADOR-REGIONAL DA FAZENDA NACIONAL NA 2ª REGIÃO, no uso das atribuições que lhe confere o art. 76/79/81 do Regimento Interno da Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional, aprovado pela Portaria nº 257, de 23 de junho de 2009, (DOU de 25/06/2009), e considerando o despacho proferido no processo administrativo nº 10080.000203/1215-73, resolve:

Art. 1º Cancelar a Certidão Conjunta expedida sob o Código de Controle nº 8E5B.CFBA.C6F8.5475, em favor de EXPRESSO UNIAO LTDA, CNPJ: 19.350.180/0001-60, datada de 03 de maio de 2018.

Art. 2º Esta Portaria entra em vigor na data da sua publicação.

VINICIUS BRANDÃO DE QUEIROZ

PORTARIA Nº 82, DE 27 DE AGOSTO DE 2018

Cancela certidão de regularidade fiscal.

O PROCURADOR-REGIONAL DA FAZENDA NACIONAL NA 2ª REGIÃO, no uso das atribuições que lhe confere o art. 76/79/81 do Regimento Interno da Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional, aprovado pela Portaria nº 257, de 23 de junho de 2009, (DOU de 25/06/2009), e considerando o despacho proferido no processo administrativo nº 10080.000203/1215-73, resolve:

Art. 1º Cancelar a Certidão Conjunta expedida sob o Código de Controle nº 4FF3.67D3.7079.F20A, em favor de EXPRESSO UNIAO LTDA, CNPJ: 19.350.180/0001-60, datada de 25 de abril de 2018.

Art. 2º Esta Portaria entra em vigor na data da sua publicação.

VINICIUS BRANDÃO DE QUEIROZ

PORTARIA Nº 83, DE 27 DE AGOSTO DE 2018

Cancela certidão de regularidade fiscal.

O PROCURADOR-REGIONAL DA FAZENDA NACIONAL NA 2ª REGIÃO, no uso das atribuições que lhe confere o art. 76/79/81 do Regimento Interno da Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional, aprovado pela Portaria nº 257, de 23 de junho de 2009, (DOU de 25/06/2009), e considerando o despacho proferido no processo administrativo nº 10080.000203/1215-73, resolve:

Art. 1º Cancelar a Certidão Conjunta expedida sob o Código de Controle nº 4C20.BC97.EB68.742F, em favor de EXPRESSO UNIAO LTDA, CNPJ: 19.350.180/0001-60, datada de 20 de abril de 2018.

Art. 2º Esta Portaria entra em vigor na data da sua publicação.

VINICIUS BRANDÃO DE QUEIROZ

PORTARIA Nº 84, DE 27 DE AGOSTO DE 2018

Cancela certidão de regularidade fiscal.

O PROCURADOR-REGIONAL DA FAZENDA NACIONAL NA 2ª REGIÃO, no uso das atribuições que lhe confere o art. 76/79/81 do Regimento Interno da Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional, aprovado pela Portaria nº 257, de 23 de junho de 2009, (DOU de 25/06/2009), e considerando o despacho proferido no processo administrativo nº 10080.000203/1215-73, resolve:

Art. 1º Cancelar a Certidão Conjunta expedida sob o Código de Controle nº C265.B0E6.057A.3FA2, em favor de EXPRESSO UNIAO LTDA, CNPJ: 19.350.180/0001-60, datada de 18 de abril de 2018.

Art. 2º Esta Portaria entra em vigor na data da sua publicação.

VINICIUS BRANDÃO DE QUEIROZ

PORTARIA Nº 85, DE 27 DE AGOSTO DE 2018

Cancela certidão de regularidade fiscal.

O PROCURADOR-REGIONAL DA FAZENDA NACIONAL NA 2ª REGIÃO, no uso das atribuições que lhe confere o art. 76/79/81 do Regimento Interno da Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional, aprovado pela Portaria nº 257, de 23 de junho de 2009, (DOU de 25/06/2009), e considerando o despacho proferido no processo administrativo nº 10080.000203/1215-73, resolve:

Art. 1º Cancelar a Certidão Conjunta expedida sob o Código de Controle nº C39D.05B2.0CB1.4DA4, em favor de EXPRESSO UNIAO LTDA, CNPJ: 19.350.180/0001-60, datada de 16 de abril de 2018.

Art. 2º Esta Portaria entra em vigor na data da sua publicação.

VINICIUS BRANDÃO DE QUEIROZ

PORTARIA Nº 86, DE 27 DE AGOSTO DE 2018

Cancela certidão de regularidade fiscal.

O PROCURADOR-REGIONAL DA FAZENDA NACIONAL NA 2ª REGIÃO, no uso das atribuições que lhe confere o art. 76/79/81 do Regimento Interno da Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional, aprovado pela Portaria nº 257, de 23 de junho de 2009, (DOU de 25/06/2009), e considerando o despacho proferido no processo administrativo nº 10080.000203/1215-73, resolve:

Art. 1º Cancelar a Certidão Conjunta expedida sob o Código de Controle nº 0C19.A2A0.B1B4.8AAD, em favor de EXPRESSO UNIAO LTDA, CNPJ: 19.350.180/0001-60, datada de 06 de abril de 2018.

Art. 2º Esta Portaria entra em vigor na data da sua publicação.

VINICIUS BRANDÃO DE QUEIROZ

PORTARIA Nº 87, DE 27 DE AGOSTO DE 2018

O PROCURADOR-REGIONAL DA FAZENDA NACIONAL NA 2ª REGIÃO, no uso das atribuições que lhe confere o art. 76/79/81 do Regimento Interno da Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional, aprovado pela Portaria nº 257, de 23 de junho de 2009, (DOU de 25/06/2009), e considerando o despacho proferido no processo administrativo nº 10080.000203/1215-73, resolve:

Art. 1º Cancelar a Certidão Conjunta expedida sob o Código de Controle nº A112.6505.EBD4.2AB3, em favor de EXPRESSO UNIAO LTDA, CNPJ: 19.350.180/0001-60, datada de 05 de abril de 2018.

Art. 2º Esta Portaria entra em vigor na data da sua publicação.

VINICIUS BRANDÃO DE QUEIROZ

SECRETARIA DE PREVIDÊNCIA

PORTARIA Nº 31, DE 24 DE AGOSTO DE 2018

Convoca audiência pública para debater e colher subsídios sobre as soluções previdenciárias e os modelos de planos de benefícios ofertados, contratados e administrados pelas Entidades Fechadas de Previdência Complementar - EFPC.

A SECRETÁRIA DE PREVIDÊNCIA DO MINISTÉRIO DA FAZENDA - SUBSTITUTA, no uso de suas atribuições legais, na forma do art. 72 do Decreto nº 9.003, de 13 de março de 2017, resolve:

Art. 1º Convocar audiência pública com o objetivo de promover o debate e colher contribuições sobre as possíveis soluções e os modelos de planos de previdência ofertados, contratados e administrados pelas Entidades Fechadas de Previdência Complementar - EFPC, com vistas a subsidiar estudos e formulação de políticas públicas que visem o desenvolvimento e o aprimoramento do Regime de Previdência Complementar - RPC, no segmento fechado.

Art. 2º A audiência pública irá colher subsídios sobre possíveis soluções previdenciárias e modelos de planos de benefícios ofertados, contratados e administrados pelas EFPC, a serem adotados pelo RPC, abrangendo os aspectos que o caracterizam, dentre eles:

- As necessidades e expectativas dos novos trabalhadores em relação às soluções previdenciárias previstas para o RPC;
- O estado da arte (Brasil e o mundo) em relação às novas soluções previdenciárias e os modelos de planos ofertados no âmbito dos regimes de previdência privada;
- O papel dos patrocinadores, instituidores, participantes e assistidos, como partes do contrato, em linha com as novas arquiteturas dos planos de benefícios e a realidade social e econômica; e,
- O fortalecimento do contrato previdenciário privado como um instrumento de deveres e direitos.

Art. 3º A audiência pública será realizada no auditório principal situado no Bloco F, térreo, da Esplanada dos Ministérios, sede da Secretaria de Previdência do Ministério da Fazenda, no dia 28 de setembro de 2018, a partir das 09 horas.

Art. 4º A participação na audiência pública dependerá de prévia inscrição, a ser formalizada no período de 3 a 21 de setembro de 2018, no endereço eletrônico <http://www.previdencia.gov.br/>, por meio do preenchimento do Formulário de Inscrição e do atendimento dos requisitos previstos nesta Portaria.

Art. 5º No ato da inscrição o interessado deve informar os seguintes dados: nome completo, CPF, telefone, e-mail, e se for o caso, instituição à qual está vinculado ou representa.

Parágrafo único. As inscrições serão organizadas por ordem de recebimento e estarão limitadas à capacidade do auditório.

Art. 6º Os inscritos interessados em contribuir com proposta formal de subsídio sobre o tema objeto da audiência pública deverão encaminhar, até o dia 25 de setembro de 2018, para o endereço eletrônico coeti.sppc@previdencia.gov.br, um arquivo digital para cada proposta, com a respectiva justificativa e o resultado esperado.

Parágrafo único. As propostas encaminhadas terão caráter de subsídio e poderão ser utilizadas na formulação de políticas públicas que visem o aperfeiçoamento do RPC.

Art. 7º Após a realização da audiência pública, a Secretaria de Previdência - SPREV, por intermédio da Subsecretaria do Regime de Previdência Complementar - SURPC, divulgará relatório com a síntese das sugestões apresentadas, no endereço eletrônico <http://www.previdencia.gov.br/>.

CINARA WAGNER FREDO

SECRETARIA DA RECEITA FEDERAL DO BRASIL

PORTARIA Nº 1.339, DE 24 DE AGOSTO DE 2018

Altera a Portaria RFB nº 3.300, de 29 de agosto de 2011, que estabelece as regras gerais de remoção dos integrantes da Carreira Tributária e Aduaneira da Secretaria da Receita Federal do Brasil.

O SECRETÁRIO DA RECEITA FEDERAL DO BRASIL, no uso da atribuição que lhe conferem os incisos III e VII do art. 327 do Regimento Interno da Secretaria da Receita Federal do Brasil, aprovado pela Portaria MF nº 430, de 9 de outubro de 2017, e considerando o estabelecido no art. 36 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, resolve:

Art. 1º A Portaria RFB nº 3.300, de 29 de agosto de 2011, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 3º

XVI - após efetiva participação do servidor em Iniciativa Institucional com Acompanhamento Diferenciado, uma vez cumpridas as metas, compromissos e demais condições definidas em resolução específica do Comitê de Governança Institucional da RFB;

§ 2º A remoção será autorizada:

VI - para qualquer unidade da Secretaria da Receita Federal do Brasil requerida pelo servidor, nas hipóteses previstas no inciso XVI do caput, desde que observados os requisitos e/ou vedações para atividades e/ou unidades, constantes em normativos próprios.

....." (NR)

Art. 2º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação no Diário Oficial da União.

JORGE ANTONIO DEHER RACHID

**SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL
DA 1ª REGIÃO FISCAL
DELEGACIA DA RECEITA FEDERAL DO BRASIL
EM CUIABÁ**

**ATO DECLARATÓRIO EXECUTIVO Nº 121,
DE 23 DE AGOSTO DE 2018.**

Declara o restabelecimento da inscrição perante o Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica

O DELEGADO DA RECEITA FEDERAL DO BRASIL EM CUIABÁ-MT, no uso da atribuição que lhe confere o artigo 340, VIII, do Regimento Interno da Secretaria da Receita Federal do Brasil, aprovado pela Portaria MF nº 430, de 09 de outubro de 2017, publicada na Seção I do Diário Oficial da União de 11 de outubro de 2017, considerando o disposto no art. 31, § 4º, da Instrução Normativa RFB nº 1.634, de 06 de maio de 2016, e tendo em vista o que consta no e-processo nº 13153.720367/2018-89, declara

Art. 1º RESTABELECIDO a inscrição no CNPJ sob o nº 17.897.642/0001-38 em nome de TIBIRISSA COMÉRCIO E TRANSPORTE DE DIESEL LTDA.

Art. 2º Este Ato declaratório Executivo entra em vigor na data de sua publicação no Diário Oficial da União.

OLDESIO SILVA ANHESINI

Anexo 4 – Curriculum Resumido dos Palestrantes nas Audiências.

Primeira Audiência:

Prof. Dr. LUÍS EDUARDO AFONSO

Graduado em Engenharia de Produção e em Economia pela Universidade de São Paulo (1994), possuiu mestrado em Economia de Empresas pela Fundação Getúlio Vargas - SP (1999), doutorado em Economia pela Universidade de São Paulo (2003).

Atuou como Professor Doutor do Departamento de Contabilidade e Atuária da USP. Sendo Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Controladoria e Contabilidade do Departamento de Contabilidade e Atuária (PPGCC) da USP; Coordenador do Doutorado Interinstitucional (DINTER) entre USP, UEFS e UNEB e Professor Associado da USP.

Tem experiência na área de Economia, com ênfase em Economia dos Programas de Bem-Estar Social, atuando principalmente nos seguintes temas: Previdência Social, Seguro, Microseguro e Educação.

Autor de diversos capítulos e organizador do livro "Tecnologia, Educação e Contabilidade".

Dr. ADACIR REIS

Graduado pela Faculdade de Direito do Largo São Francisco, da Universidade de São Paulo – USP.

Foi membro da Comissão de Juristas do Senado Federal para elaborar anteprojeto de Reforma da Lei de Arbitragem e Mediação.

Atuou Como Secretário de Previdência Complementar, integrou o Comitê de Regulação e Fiscalização dos Mercados Financeiro, de Capitais, de Seguros, de Previdência e Capitalização (Coremec), membro titular do Conselho Nacional de Seguros Privados (CNSP) e da Câmara de Saúde Suplementar (CSS).

Autor de diversos trabalhos em revistas especializadas e coautor de vários livros, dentre eles: Curso Básico de Previdência Complementar; Previdência Complementar: Prática e Estratégia; Previdência Complementar: Estudos em Homenagem aos 15 anos da

Legislação Federal; Arbitragem e Mediação ; A Inaplicabilidade do Código de Defesa do Consumidor para as Entidades Fechadas de Previdência Complementar; Fundos de Pensão – Aspectos Jurídicos Fundamentais; Fundos de Pensão e Mercado de Capitais ; IBGC – Uma década de governança corporativa e Brasil, tempos de crescer; e Atualidade de San Tiago Dantas.

Sócio da Reis - Tôrres - Florêncio - Corrêa - Oliveira – Advogados Associados e Preside o Instituto San Tiago Dantas de Direito e Economia.

Dr. ANTÔNIO FERNANDO GAZZONI

Diretor da Mercer Human Resource Consulting Ltda

Graduado em pela Atuária e Administração de Empresas têm cursos de especialização em Fundos de Pensão e Gestão de Investimentos Alternativos pela Wharton School e Corporate Governance for Institutional Investors pela Graduate School of Business da University of Chicago.

Foi Diretor-Presidente da Gama Consultores Associados.

Possui vasta experiência no Regime e na esfera pública, tendo atuado na Secretaria de Orçamento, Planejamento e Coordenação-PR e, também, no Ministério da Agricultura, foi responsável por diversas áreas na então SPC – Secretaria de Previdência Complementar (antecessora da atual Previc) no Ministério da Previdência Social.

Profundo conhecedor da previdência complementar, com mais de 24 anos de experiência no setor, atua como professor de cursos de pós-graduação na área de previdência complementa na FGV/DF, UDESC de Santa Catarina, ICAT/UNIDF e Perito Judicial.

Segunda Audiência:

Dr. JOAQUIM RUBENS FONTES FILHO

Representante do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa – IBGC e Professor da Fundação Getúlio Vargas.

Doutor em Administração - FGV/EBAPE. Mestre em Engenharia de Produção ' COPPE/UFRJ. Mestre em Administração Pública - EBAP/FGV. MBA em Controladoria ' FIPECAFI/USP. Engenheiro de Produção - UFRJ.

Pesquisa: Participação e direção estratégica na governança das organizações do terceiro setor. CNPq, 2010.

Professor e Coordenador do Mestrado Executivo em Gestão Empresarial da FGV/EBAPE e Coordenador Adjunto do Mestrado Profissional em Administração Pública da FGV/EBAPE.

Professor visitante do Doutorado em Administração da Universidad Andina Simon Bolivar, em Quito.

Ocupou posições de conselho em várias empresas e organizações, como LAMSA, INVEPAR, Belgo-Mineira, Caemi, Sindapp e Instituto Publix, e cargos gerenciais e técnicos na PREVI e Banco do Brasil.

Têm diversos livros e artigos publicados nas áreas de estratégia e governança, desenvolvendo pesquisas e consultorias nessas áreas junto a organizações como Banco Central, Banco Interamericano, Ministérios da Fazenda, Turismo e Planejamento, Casa da Moeda, Fiocruz, Governos de Alagoas, Pará e Distrito Federal. Coordenador de pesquisas e bolsista de produtividade do CNPq e pesquisador FAPERJ.

Dr. LUIZ ROBERTO ROMERO GONÇALVES

Consultor e Professor da Escola Superior de Propaganda e Marketing – ESPM.

Mestre em Educação pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro (1989).

Especialista em Administração pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (COPPEAD,1996).

Professor e Diretor Acadêmico da pós-graduação da Escola Superior de Propaganda e Marketing (ESPM).

Consultor Técnico do Instituto de Certificação dos Profissionais da Seguridade Social;

Professor colaborador do MBA em Previdência Complementar realizado em parceria IDEAS-UFRJ/COPPE; e

Sócio-Diretor da empresa de consultoria R & V Consultoria e Serviços.

Atuou como:

Diretor de Administração-Substituição, Gerente de Controle Gerente de Recursos Humanos e Organização Gerente de Projetos da Caixa de Previdência dos Funcionários do Banco do Brasil – Previ; e,
Conselheiro e Membro do Comitê Técnico do Conselho de Administração da Companhia Paulista de Força e Luz – CPFL.

Dr. FÁBIO AUGUSTO JUNQUEIRA DE CARVALHO

Advogado e Sócio da JCMB Consultores.

Advogado, Mestre em Direito Tributário pela UFMG e Especialista em Direito de Empresas pela PUC/MG.

Coordenador do curso de Pós Graduação em Direito Tributário do Instituto Brasileiro de Estudos Tributários - IBET em Belo Horizonte e Professor da Escola Paulista de Direito – EDP.

Atua há 20 anos no Regime de Previdência Complementar e autor de vários livros e artigos jurídicos.

Doutorando em Direito pela Mackenzie – previsão de término 06/2018 – Tese:

"Atuação dos órgãos regulador e fiscalizador em Previdência Complementar"; e

Sócio da Junqueira de Carvalho, Murgel Advogados e Consultores – JCMB Consultores.

Terceira Audiência:

Dr. EDSON DUARTE JARDIM

MBA em finanças pelo INSPER e Bacharel em ciências atuariais pela Universidade Federal do Rio de Janeiro - UFRJ.

Professor e Fundador dos cursos Gestão de Entidades Fechadas de Previdência Complementar e MBA - Gestão Atuarial e Financeira na FIPECAFI/USP.

Possui mais de 30 anos de experiência profissional, atuando diretamente em previdência privada, havendo passado por empresas como a Towers Watson, a Mercer e a Buck

Consultants, participou como consultor local do Banco Mundial na implantação da Supervisão Baseada em Riscos na Previc. Atualmente é Sócio Diretor da LUZ Atuarial.

Dr. FELINTO SERNACHE COELHO FILHO

Graduado em Ciências Atuariais pela Universidade Federal do Rio de Janeiro, membro do Instituto Brasileiro de Atuária.

Atua como Diretor da Willis Towers Watson e Líder da área de Consultoria e Soluções em Previdência Privada na América Latina, englobando projetos da área de aposentadoria, desenhos de planos de previdência privada, avaliação atuarial e estudos de ALM.

Possui mais de 30 anos de experiência em consultoria Atuarial para Benefícios, é coordenador regional do Comitê de Aposentadoria e membro do Comitê Regional de Inclusão e Diversidade da Willis Towers Watson.