



**PREVIDÊNCIA SOCIAL**

SUPERINTENDÊNCIA NACIONAL DE  
PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR - PREVIC

# ***GUIA PREVIC***

**Melhores Práticas  
em Fundos de Pensão**







**PREVIDÊNCIA SOCIAL**

SUPERINTENDÊNCIA NACIONAL DE  
PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR - PREVIC

# **GUIA PREVIC**

## **MELHORES PRÁTICAS EM FUNDOS DE PENSÃO**

Brasília-DF  
Agosto/2010

# EXPEDIENTE

## **Presidente da República**

Luiz Inácio Lula da Silva

## **Ministro de Estado da Previdência Social**

Carlos Eduardo Gabas

## **Secretário-Executivo**

João Ernesto Aragonés Vianna

## **Secretário de Políticas de Previdência Social**

Fernando Rodrigues da Silva

## **Secretário de Políticas de Previdência Complementar**

Murilo Francisco Barella

## **Coordenador-Geral de Comunicação Social**

Marco Túlio Lustosa de Alencar

---

## **PREVIC – Superintendência Nacional de Previdência Complementar (Diretoria Colegiada)**

### **Diretor-Superintendente**

Ricardo Pena Pinheiro

### **Diretor de Análise Técnica**

Carlos Alberto de Paula

### **Diretor de Fiscalização**

Manoel Lucena dos Santos

### **Diretor de Administração**

José Maria de Menezes

### **Diretor de Assuntos Atuariais, Contábeis e Econômicos**

Edevaldo Fernandes da Silva

### **Procurador-chefe**

Ivan Jorge Bechara Filho

## **Expediente Técnico**

© Ministério da Previdência Social

É permitida a reprodução total ou parcial do conteúdo desta publicação, desde que citada a fonte.

## **Elaboração**

Carlos Eduardo Rodrigues da Cunha Gomes (Coordenador), Antonio Alberto Grossi Portes, Bruna Romão Borges, Estevam Brayn, Patrícia Cerqueira Monteiro, Theodomiro Pereira da Silva Filho

## **Assessoria de Comunicação Social da Previc**

Inaiá Sant'Ana de Menezes  
Zenaide Guimarães de Azeredo

## **Edição e Distribuição**

Superintendência Nacional de Previdência Complementar - Previc

## **Diagramação eletrônica**

ACS/MPS

PREVIC – Assessoria de Comunicação Social  
Setor Bancário Norte, Lote 2, Bloco N, 8º andar.  
Brasília - DF.  
CEP 70.040-000  
e-mail: [previc.comunicacao@previdencia.gov.br](mailto:previc.comunicacao@previdencia.gov.br)

# SUMÁRIO

<b>APRESENTAÇÃO .....</b>	<b>07</b>
<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>09</b>
<b>SUPERVISÃO BASEADA EM RISCO .....</b>	<b>10</b>
<b>GOVERNANÇA.....</b>	<b>13</b>
<b>INVESTIMENTOS .....</b>	<b>18</b>
<b>PASSIVO PREVIDENCIÁRIO .....</b>	<b>22</b>
<b>GESTÃO DE RISCOS .....</b>	<b>26</b>
<b>RECOMENDAÇÕES E DETERMINAÇÕES DA PREVIC .....</b>	<b>29</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>33</b>



# APRESENTAÇÃO

É com satisfação, após anos de trabalho e dedicação ao tema da Previdência Complementar, que podemos comemorar o crescimento do setor em nosso País.

Aliás, temos orgulho de nosso modelo previdenciário – constituído pelos regimes Geral, Próprio dos Servidores e Complementar. A cobertura social do Regime Geral alcança 55,36 milhões de brasileiros e brasileiras, a rede de agências está sendo ampliada em mais de 60%, garantido mais conforto para os segurados, direitos são reconhecidos automaticamente e benefícios são concedidos em até 30 minutos.

A busca pela excelência na previdência brasileira – uma meta do governo Luiz Inácio Lula da Silva – ocorre igualmente no Regime Complementar. No primeiro semestre de 2010, a Superintendência Nacional de Previdência Complementar – Previc instituiu o Programa Anual de Fiscalização (PAF) e aprovou os programas de educação previdenciária apresentados por oito entidades e 25 planos de benefícios.

Foi viabilizado o pagamento, por meio eletrônico, da Taxa de Fiscalização e Controle (Tafic), instituída pela Lei nº 12.154/09. Também foi aprovada uma instrução que regulamenta a utilização de Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), instrumento da administração pública que serve para adequar procedimentos à legislação e ao interesse público.

E, ao elaborar o *Guia Previc - Melhores Práticas em Fundos de Pensão*, a Superintendência Nacional de Previdência Complementar alinha-se com o atual estágio do setor em âmbito internacional. O manual tem a finalidade de orientar dirigentes, participantes, assistidos, patrocinadores, instituidores e os próprios servidores da Previc quanto à gestão dos fundos de pensão.

O guia está dividido em tópicos essenciais: estrutura de governança, investimentos, passivo previdenciário e gestão de riscos, além de recomendações e determinações da Previc para o sistema. Estão listados alguns temas da legislação específica da previdência complementar fechada.

Outros manuais, com matérias aprofundadas sobre as boas práticas de gestão pelos fundos de pensão, se sucederão a este guia. Neste momento, pretendemos difundir orientações gerais com o objetivo de fortalecer o Sistema Brasileiro de Previdência Complementar e também de defender e garantir o patrimônio dos participantes e assistidos do setor.

**Carlos Eduardo Gabas**  
**Ministro de Estado da Previdência Social**



# GUIA PREVIC

## MELHORES PRÁTICAS EM FUNDOS DE PENSÃO

### INTRODUÇÃO

- 01** Este Guia de Melhores Práticas, o primeiro de uma série que será elaborada pela Superintendência Nacional de Previdência Complementar – Previc, tem por objetivo orientar os dirigentes, participantes, assistidos, patrocinadores, instituidores, e seus próprios servidores quanto ao dia-a-dia da gestão dos fundos de pensão. Desse modo, a Previc estará contribuindo para o fortalecimento do sistema de previdência complementar fechado.
- 02** Outra finalidade deste Guia é fornecer uma diretriz geral sobre alguns temas da legislação específica da previdência complementar fechada. É importante salientar que o guia é somente uma interpretação de alguns pontos relevantes da legislação feita pelo órgão supervisor, não sendo exaustivo e nem abrangendo todas as normas, podendo ser alterado em decorrência de possíveis mudanças na legislação corrente ou de evoluções em sua interpretação.
- 03** A ação do Estado, neste momento, ultrapassa o papel de órgão de coerção ou de fiscalização. A Previc se organiza para promover a adoção de boas práticas de gestão, de forma que, realizadas de maneira prudente, ética e diligente, essas práticas tenham como foco o gerenciamento de risco e o pleno exercício do dever fiduciário.
- 04** O Guia será desenvolvido em módulos e abordará as melhores práticas relacionadas à gestão dos fundos de pensão, sendo dividido em quatro tópicos principais: estrutura de governança, incluindo questões relacionadas à seleção e profissionalização do corpo técnico; investimentos; passivo previdenciário; e gestão de riscos. Este primeiro volume traz orientações gerais sobre cada item, e apenas introduz os assuntos que serão aprofundados em edições futuras.
- 05** A Previc incentiva os usuários deste Guia a buscar maior compreensão e aprofundamento técnico sobre as matérias aqui tratadas, tanto na legislação em vigor, quanto na bibliografia nacional e internacional. O uso e a interpretação desse material são de inteira responsabilidade das entidades e de seus dirigentes.

**06** Os textos podem ser reproduzidos, integral ou parcialmente, sem alteração, e seu uso é estritamente pessoal ou organizacional, e sem fins comerciais. Este guia está resguardado pela lei de direitos autorais.

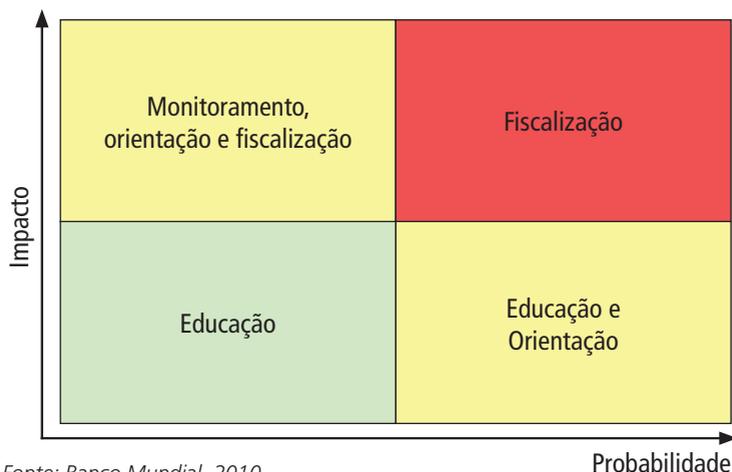
## **SUPERVISÃO BASEADA EM RISCO**

**07** O principal papel do órgão supervisor é assegurar que a gestão dos fundos de pensão garanta os direitos dos participantes como o pagamento dos benefícios conforme contratado. Nesse sentido, a Previc pretende agir de três formas:

- / Educando e fornecendo a conselheiros e dirigentes as diretrizes de gestão;
- / Orientando e recomendando ações a serem tomadas pelos fundos de pensão quando das visitas presenciais das equipes de fiscalização; e
- / Determinando ações ou punindo os responsáveis que falharem persistentemente contra os interesses dos participantes e assistidos.

**08** A figura a seguir ilustra como será a atuação da Previc no modelo de supervisão baseada em risco, em função da probabilidade de ocorrência do risco e do impacto por ele causado.

**Figura 1 – A atuação do órgão fiscalizador na metodologia de supervisão baseada em risco.**



Fonte: Banco Mundial, 2010.

**09** A forma de supervisão da Previc dependerá, portanto, dos riscos incorridos e da qualidade do gerenciamento desses riscos realizado pela EFPC. Dessa forma, ao invés de punir, a Previc incentiva e promove a adoção das melhores práticas de gestão. O Termo de Ajuste de Conduta (TAC) é um exemplo dessa linha de atuação.

**O Termo de Ajustamento de Conduta (TAC)** é um instrumento utilizado na administração pública brasileira com a finalidade de promover a adequação de condutas tidas como irregulares pela legislação ou contrárias ao interesse público.

A introdução do TAC no regime de previdência complementar fechado busca a adequação das condutas à legislação, podendo ser proposto por qualquer interessado, pessoa física ou jurídica, antes da lavratura do auto de infração por parte do órgão supervisor.

A aplicação do TAC refere-se às ocasiões em que for possível corrigir a irregularidade mediante a adequação de determinada prática aos ditames legais e da regulação em vigor. O termo somente pode ser celebrado quando não houver prejuízo financeiro ao fundo de pensão ou ao plano de benefício por ele administrado, a menos que a proposta inclua o ressarcimento integral do prejuízo. O TAC só pode ser viabilizado se não tiver havido, nos últimos cinco anos, a celebração de outro termo relativo à mesma infração nem o descumprimento de termo firmado anteriormente pelos mesmos interessados. Além disso, a EFPC deve divulgar o TAC a participantes e assistidos dos planos de benefícios envolvidos.

**10** A apresentação deste Guia está diretamente relacionada e alinhada com as diretrizes da Supervisão Baseada em Risco (SBR), metodologia que, gradualmente, está sendo implementada pela autarquia. A SBR, adotada com sucesso em muitos países, altera a condição de trabalho dos supervisores e modifica a maneira das entidades interagirem com as equipes de fiscalização. Além disso, a Supervisão Baseada em Risco incentiva uma forte e importante mudança de cultura na rotina de trabalho, de gestão e de acompanhamento por parte dos supervisores e supervisionados, que agregam esforços para defender e garantir o patrimônio previdenciário dos participantes e assistidos do sistema de previdência complementar fechado.

A **SBR** verifica a exposição a riscos e os controles sobre eles exercidos, atua de forma prudencial sobre as origens dos riscos e induz uma gestão proativa das entidades. A análise e avaliação das adversidades e das oportunidades, observadas em cenários futuros, contribuem para a formação de uma visão ampla do sistema de previdência complementar fechado e do ambiente em que este se insere, visando assim a estabilidade e a solidez do sistema.

- 11** O objetivo da implementação da SBR no órgão supervisor e no regime de previdência complementar fechado é aplicar com mais eficiência seus recursos, identificando os maiores riscos e agindo proativamente de forma a minimizar o impacto negativo nos benefícios dos participantes.
- 12** Esse novo paradigma será acompanhado de um eficiente processo de educação, que precisa atingir tanto os integrantes das entidades fechadas de previdência complementar (EFPC), quanto os participantes e assistidos. A experiência internacional mostra que, além da verificação de aderência a regulamentos e normas, os órgãos de supervisão se dedicam ainda à educação dos responsáveis pela gestão dos fundos de pensão e ao fomento do sistema. As iniciativas nesse sentido resultam em melhoria dos resultados globais, com consequente e perceptível aumento da rentabilidade dos ativos e redução das perdas oriundas dos riscos intrínsecos à gestão de planos de benefícios. O processo educacional dos dirigentes evidenciará a importância dos controles internos e da gestão dos riscos para o sucesso da missão primordial dos planos de benefícios: garantir o pagamento de aposentadorias e pensões a seus participantes e assistidos.
- 13** Os programas de educação financeira e previdenciária executados pelas entidades complementam os esforços na busca da excelência da gestão. Participantes e assistidos, devidamente educados e informados, apresentam-se como aqueles que demandam qualidade no gerenciamento de seus planos de benefícios.
- 14** O Guia de Melhores Práticas é uma importante ferramenta no processo de educação e de mudança de uma abordagem de gerenciamento por conformidade para um modelo de gerenciamento dos riscos. Essa mudança apresenta um grande desafio: reunir informações importantes e relevantes para todos os fundos de

pensão, independentemente de seu porte, de sua forma de gestão – seja interna, externa ou mista –, das modalidades de planos de benefícios administrados, das diferenças regionais, da natureza dos patrocinadores e dos instituidores, ou de qualquer outra particularidade.

## GOVERNANÇA

- 15** A Previc enxerga o Conselho Deliberativo e o Conselho Fiscal como a linha de frente da fiscalização dos fundos de pensão e que compartilham o interesse comum da sustentabilidade do sistema de previdência complementar fechado.
- 16** A estrutura mínima de governança da entidade fechada de previdência complementar (EFPC) é composta, conforme legislação em vigor, pelo Conselho Deliberativo, pelo Conselho Fiscal e pela Diretoria Executiva. A EFPC pode constituir outras instâncias de decisão e assessoramento, como conselhos consultivos (de investimentos e de riscos, entre outros), observado seu porte, o número de planos administrados e de patrocinadores, bem como a natureza de seus patrocinadores (entes públicos ou privados).
- 17** É recomendável buscar o máximo de representatividade em todas as instâncias, garantindo a participação, sempre que possível, de representantes de todos os planos administrados, de seus patrocinadores, instituidores, participantes e assistidos. As decisões relevantes e que causam impacto na gestão da entidade ou dos planos de benefícios devem ser tomadas, prioritariamente, por órgãos colegiados.
- 18** Cabe ainda à EFPC orientar e divulgar, para os participantes e assistidos, o processo de seleção dos representantes dos conselhos e comitês, mesmo quando ela não é feita por meio de processo eleitoral. É importante esclarecer aos conselheiros e aos membros dos comitês quais são suas atribuições e responsabilidades, na defesa dos interesses dos planos de benefícios e do conjunto de participantes, destacando que o objetivo principal do plano é o pagamento dos benefícios aos participantes e assistidos.
- 19** As entidades devem avaliar a conveniência e a viabilidade de criação de um código de ética e conduta, garantindo sua ampla divulgação a conselheiros, dirigentes e empregados, contribuindo, assim, para seu real cumprimento. Recomenda-se que o código preveja regras de confidencialidade relativa a dados e informações a que esses profissionais tenham acesso no exercício de suas funções.

O **Conselho Deliberativo** é a instância máxima da EFPC e possui, nas entidades regidas pela Lei Complementar nº. 108, de 2001, um número máximo de seis membros, observada a paridade entre representantes dos participantes e assistidos e dos patrocinadores. O estatuto pode prever a composição de comitês com vistas à efetivação da representatividade de patrocinadores, instituidores, participantes e assistidos nos respectivos planos administrados pela EFPC. É fundamental observar os critérios, condições e composição para as EFPC regidas pela Lei Complementar 109, de 2001.

**20** O Conselho Deliberativo pode compartilhar, mas não pode delegar, com comitês responsáveis pela gestão de cada plano, parte de suas atribuições, relacionadas, por exemplo, à aprovação da política de investimentos e das premissas atuariais. Cabe ao Conselho Deliberativo ser o principal agente nas definições das políticas e das estratégias gerais da entidade, bem como a sua revisão periódica.

O **Conselho Fiscal** é o órgão de controle interno da EFPC e possui, nas entidades regidas pela Lei Complementar nº. 108, de 2001, no máximo quatro membros, observada a participação paritária entre patrocinadores, participantes e assistidos. Cabe ao Conselho Fiscal elaborar relatórios semestrais que destaquem a opinião sobre a suficiência e a qualidade dos controles internos referentes à gestão dos ativos e passivos, e à execução orçamentária. É fundamental observar os critérios, condições e composição para as EFPC regidas pela Lei Complementar 109, de 2001.

**21** O Conselho Fiscal deve assumir a responsabilidade sobre o efetivo controle da gestão da entidade, alertar sobre qualquer desvio, sugerir e indicar providências para a melhoria da gestão, além de emitir parecer conclusivo sobre as demonstrações contábeis anuais da entidade. O Conselho que optar pela contratação de serviços especializados, para seu assessoramento, deve averiguar a qualificação e a experiência das empresas e profissionais contratados, bem como assegurar-se de que não haja conflito de interesses entre os prestadores de serviço da entidade.

**22** É importante estabelecer claramente em regimentos internos as regras de funcionamento dos conselhos e dos comitês constituídos. O calendário de reuniões, previamente fixado, permite que os membros dos conselhos e comitês se programem e organizem suas participações. As pautas e as matérias precisam ser divulgadas com antecedência, de modo a permitir a participação efetiva dos membros.

A **Diretoria Executiva** é o órgão responsável pela administração da entidade e possui no máximo seis membros, cuja forma de composição e mandato, se houver, devem estar previstos no estatuto da entidade. É fundamental observar os critérios, condições e composição para as EFPC regidas pela Lei Complementar 109, de 2001.

**23** A Diretoria Executiva deve exercer suas atribuições em conformidade com a política de administração traçada pelo Conselho Deliberativo. A comunicação a conselheiros, patrocinadores, instituidores, participantes e assistidos está entre as suas principais atribuições, destacando-se que as informações devem ser prestadas de forma regular e imediata. A transparência da gestão agrega valor ao trabalho realizado e tem impacto positivo nos resultados dos planos de benefícios.

A **comunicação e divulgação de relatórios** a conselheiros, patrocinadores, instituidores, participantes e assistidos deve ser feita em linguagem clara e acessível, utilizando-se meios adequados, com informações sobre as políticas de investimento, as premissas e hipóteses atuariais, a situação econômica e financeira, bem como os custos incorridos na administração dos planos de benefícios. A EFPC deve informar, ainda, sempre que solicitada pelos interessados, a situação de cada participante ou assistido perante seu plano de benefícios.

**24** É recomendável que todos os membros dos conselhos e da diretoria tenham formação superior. Independente da formação, devem ter experiência nas matérias relacionadas ao regime de previdência complementar, detendo competência técnica e gerencial compatível com a complexidade das funções exercidas.

Esses profissionais devem realizar suas atividades com boa fé, lealdade e diligência, observando os princípios de segurança, rentabilidade, solvência, liquidez e transparência. Devem ainda zelar pela manutenção de elevados padrões éticos, adotando práticas que garantam o cumprimento do dever fiduciário em relação aos participantes dos planos de benefícios.

**25** O exercício da atividade de conselheiro e de dirigente deve ser feito em prol dos planos de benefícios e da entidade, evitando-se que o mesmo seja feito em benefício próprio ou de um grupo, evitando potencial conflito de interesses. Conselheiros e dirigentes, independente de indicação ou eleição, depois de empossados nos respectivos cargos, passam a representar a entidade e os planos de benefícios. Esses requisitos se aplicam ainda aos membros dos comitês constituídos e destinados a realizar a gestão específica de planos de benefícios.

**26** Cabe aos próprios membros dos conselhos, comitês e da diretoria, a constante busca em promover a sua educação e permanente atualização técnica, com o objetivo de ampliar a qualidade da contribuição de cada um deles nas discussões e deliberações.

**27** As entidades podem avaliar, também, a conveniência e a viabilidade de criação de uma área de auditoria interna. Este órgão, quando existente, desempenha relevante papel que inclui a avaliação dos controles internos. É esperado que essa auditoria se reporte diretamente ao Conselho Deliberativo ou ao dirigente máximo da entidade. Esses auditores, na execução de suas atividades, verificam a adequação de normas e manuais internos às rotinas realizadas pelas diversas áreas da entidade. Assim, a auditoria pode propor a implantação de processos, rotinas e controles que visem aperfeiçoar a gestão, bem como sugerir a revisão de regulamentos, regimentos, normas e manuais. O trabalho de auditoria interna pode ser substituído pela contratação de uma auditoria externa, que realize a tarefa de forma independente da auditoria contábil.

**28** As atribuições, as responsabilidades e as alçadas de competência das instâncias de gestão da entidade devem ser estabelecidas em normas internas, aprovadas preferencialmente pelo Conselho Deliberativo. As regras de alçada devem considerar a segregação de funções, que consiste na separação entre as funções de autorização, aprovação de operações, execução, controle e contabilização, de forma que uma instância ou empregado da entidade não inicie e conclua todas as etapas de um mesmo processo. A segregação de funções e a clara definição de alçadas contribuem para a redução dos riscos inerentes à gestão.

- 29** A implementação de uma efetiva política de gestão nos fundos de pensão deve levar em conta aspectos como a institucionalização e a documentação do processo. Manuais e regras, discutidos internamente por todos os envolvidos nos processos e posteriormente aprovados, agregam segurança à gestão, permitindo que as rotinas e as atividades sejam executadas não apenas por seu responsável direto, facilitando a verificação e a auditoria. Esse procedimento contribui de forma significativa para a redução dos riscos, principalmente, os operacionais. Esses documentos devem ser implantados imediatamente após a aprovação pelas instâncias competentes e revistos periodicamente. Faz parte do processo de implantação dos manuais a ampla divulgação dos documentos para todos os empregados da entidade e os terceiros contratados, na parte que os afetam, de modo que eles possam compreender as políticas e os procedimentos relativos às suas atividades e responsabilidades.
- 30** A descrição dos processos deve incluir a definição dos fluxos de informação entre os órgãos estatutários e aqueles constituídos por cada entidade. O volume, a forma, a periodicidade e o conteúdo das informações precisam ser suficientes para a melhor tomada de decisão e supervisão.
- 31** Um programa de educação financeira e previdenciária dedicado a dirigentes, empregados, patrocinadores, instituidores, participantes e assistidos tem efeitos positivos na qualidade da gestão. Dirigentes e empregados passam a deter habilidades e conhecimentos necessários ao desempenho de suas funções. Participantes e assistidos adquirem ferramentas úteis para o planejamento e o controle de sua vida econômica e financeira e se capacitam para o exercício da fiscalização e acompanhamento do seu patrimônio previdenciário.

**O programa de educação financeira e previdenciária** deve contemplar os três níveis recomendados e consolidados em guias internacionais de boas práticas: informação, formação e orientação. A comunicação ao participante e assistido, colocado em primeiro nível, deve, sempre que possível, ultrapassar o conteúdo mínimo estabelecido pela legislação. Os dados divulgados devem ser interpretados de modo que o participante ou o assistido tenha compreensão da situação econômica, financeira e patrimonial do seu plano de benefícios. A linguagem clara e adequada ao nível de conhecimento dos usuários deve traduzir os termos técnicos aplicáveis ao regime de previdência

complementar para facilitar o entendimento pelos usuários. A quantidade e a qualidade das informações recebidas pelos participantes devem ser suficientes para sua tomada consciente de decisão financeira e previdenciária.

- 32** Com a implementação de programas de educação, os dirigentes podem se assegurar de que os benefícios e os serviços ofertados ou recomendados serão adequados às necessidades, interesses e objetivos dos participantes dos planos de benefícios.
- 33** Recomenda-se que a entidade analise a viabilidade de criação de uma ouvidoria ou canal de comunicação com empregados, patrocinadores, instituidores, participantes e assistidos, como forma de organizar e acompanhar o recebimento de solicitações, questionamentos, denúncias e representações.
- 34** É importante que as entidades que optarem pela terceirização de serviços conheçam a estrutura interna dos prestadores de serviços e as pessoas que executam as tarefas, para garantir que as boas práticas aqui descritas sejam também por eles observadas. É recomendável ainda a realização de avaliações periódicas do trabalho dos prestadores de serviços (de custódia, de gestão de ativos, de atuários, de escritórios de advocacia, de auditoria e de consultoria). A contratação de serviços especializados não transfere a responsabilidade de conselheiros e dirigentes a eles atribuída pela legislação em vigor.

## INVESTIMENTOS

- 35** A política de investimento constitui importante ferramenta de planejamento da gestão dos ativos financeiros e deve ser elaborada observando os requisitos de cada plano de benefícios, com o objetivo de compatibilizar as necessidades de rentabilidade e fluxo financeiro com a projeção de pagamento dos benefícios previdenciários. Em resumo, a política de investimento precisa ser orientada pelo passivo atuarial: é recomendável a realização de estudos de gerenciamento de ativos e passivos a serem revistos e atualizados periodicamente.
- 36** A modalidade do plano de benefícios, seu grau de maturação, suas especificidades e as características de suas obrigações, bem como o cenário macroeconômico,

determinam as seguintes diretrizes dos investimentos: as metas de resultado do plano de benefícios e dos segmentos de aplicação; a alocação dos recursos nos diversos segmentos; os limites máximos de aplicação em cada segmento e ativo; os indexadores e prazos de vencimentos dos investimentos; a escolha por ativos que possuem ou não amortizações ou pagamento de juros periódicos; dentre outros. Assim, é esperado que a política de investimento seja, em muitos casos, mais restritiva do que as resoluções do Conselho Monetário Nacional (CMN).

**37** O Administrador Estatutário Tecnicamente Qualificado (AETQ), responsável pelos investimentos dos planos de benefícios, deve ser um dos membros da Diretoria Executiva. É possível indicar um AETQ para cada segmento de aplicação. A legislação em vigor determina que, até dezembro de 2010, o AETQ seja certificado por uma instituição de reconhecido mérito pelo mercado financeiro.

**38** As avaliações e os controles dos investimentos devem focar os riscos operacional, legal, sistêmico, de mercado, de crédito e de liquidez, bem como a segregação das funções de gestão, administração e custódia. O dirigente precisa ficar atento ao possível conflito de interesses existente entre os diversos prestadores de serviços e as partes envolvidas nas operações.

**39** Com relação ao sistema de gerenciamento e controle de riscos, cabe destacar que ele precisa estar adequado ao porte da entidade, à complexidade das operações realizadas, à modalidade do plano de benefícios e à forma escolhida para a gestão dos ativos – interna, externa ou mista. Os modelos de riscos, devidamente adaptados à realidade de cada entidade, devem ser periodicamente aferidos e testados, podendo, inclusive, ser validados por terceiros contratados especificamente para este fim.

**40** Para as entidades que possuem gestão própria de ativos, recomenda-se que seja criado um comitê de investimentos, em instância consultiva ou deliberativa, formada por membros com capacidade e conhecimento técnicos suficientes para orientar na aplicação dos recursos da entidade. Tal como os órgãos estatutários, o comitê deve ter regimento interno com regras e procedimentos relacionados ao seu funcionamento.

**41** As normas aplicáveis à gestão dos investimentos devem estabelecer as alçadas para realização e aprovação das operações, por faixa de valor ou relevância, de modo que investimentos mais representativos sejam aprovados pelas instâncias superiores da entidade (Conselho Deliberativo ou, conforme o caso, Diretoria Executiva).

- 42** Cabe à entidade que optar por contratar a gestão terceirizada dos seus ativos estabelecer formalmente os critérios e procedimentos de contratação e acompanhamento desses serviços. É recomendável que seja dado amplo conhecimento desses critérios aos órgãos estatutários da entidade e a todos os concorrentes.
- 43** Os gestores, após a formalização do contrato de prestação de serviço e de declaração de ciência da legislação aplicável aos investimentos das entidades, devem seguir adequadamente o mandato recebido, além de declarar o pleno conhecimento da legislação aplicável aos investimentos dos planos de benefícios. O contrato deve estabelecer detalhadamente, no mínimo, os seguintes pontos: as metas de rentabilidade da carteira; os requisitos de análise e de controle dos riscos; os limites de alocação, de concentração e de exposição ao risco a serem observados; as operações permitidas; o uso de derivativos; a frequência e a qualidade dos relatórios; a periodicidade e a forma de avaliação da gestão; as metas de rentabilidade; as taxas a serem pagas; a duração do contrato; e direitos e as obrigações das partes.
- 44** Cabe aos dirigentes avaliar e conhecer os regulamentos dos fundos de investimento previamente às alocações, identificando os riscos inerentes às operações previstas nos regulamentos, verificando a correta classificação das cotas ou ativos investidos pelos fundos nos diversos segmentos de aplicação, bem como a adequação aos normativos vigentes e à política de investimento do plano de benefícios.
- 45** O serviço de custódia, responsável pelos fluxos de pagamentos e recebimentos relativos às operações realizadas e pela guarda e verificação da existência dos ativos, pode ser centralizado. O contrato de prestação de serviço de custódia deve estabelecer a periodicidade e a qualidade dos relatórios gerenciais e analíticos, a descrição dos demais serviços a serem prestados, os custos dos serviços e os direitos e deveres das partes.
- 46** A negociação entre a entidade e seus prestadores de serviços pode incluir, nos contratos, cláusulas sobre penalidades e condições para rescisão antecipada, quando se verificar o descumprimento dos mandatos.
- 47** A verificação do equilíbrio econômico e financeiro dos planos de benefícios depende da precificação dos ativos, ou seja, é preciso que a entidade busque, diretamente ou por meio de seus prestadores de serviços, modelos adequados de apreçamento. A forma de avaliação deve seguir as melhores práticas do mercado financeiro na busca do preço justo, considerando-se ainda a modalidade do plano de benefícios.

- 48** Negociações em plataformas eletrônicas e em bolsas de valores, mercadorias e futuros são recomendadas, uma vez que, nesses ambientes, os preços dos ativos são mais transparentes e se aproximam do valor real de mercado. Essas negociações colaboram significativamente para a qualidade dos modelos de apuração.
- 49** Ressalta-se que a terceirização da gestão não resulta em transferência da responsabilidade dos dirigentes.
- 50** Empréstimos e financiamentos a participantes, quando previstos na política de investimento do plano de benefícios, podem requerer um sistema de controle específico. As operações com participantes e assistidos devem ser firmadas em taxas superiores ao mínimo atuarial e conter cláusulas de garantia superior ao valor contratado, incluindo seguros.
- 51** Nas entidades com multiplano, cabe recomendar, adicionalmente, que seja feita a implementação da segregação real dos ativos, de modo que cada plano de benefícios tenha seu patrimônio facilmente identificado, evitando-se a formação de submassas no plano de benefícios. A segregação amplia a segurança jurídica e a integridade dos ativos de cada plano, facilita o controle do casamento de ativos e passivos, e simplifica o processo de mudança de titularidade em uma eventual ocorrência de transferência da administração ou qualquer outro evento de reestruturação de planos de benefícios e entidades.
- 52** Os ativos dos planos de benefícios incluem também as contribuições normais e extraordinárias vertidas para o plano, e, se for o caso, os direitos decorrentes de dívidas, contratadas ou não, com patrocinadores. As contribuições devem seguir o estabelecido no plano de custeio, e o monitoramento precisa verificar o adimplemento e os encargos devidos pelo pagamento fora do prazo, incluindo a cobrança pela via judicial.
- 53** É recomendável que as dívidas com patrocinadores sejam convertidas em contratos formais que contenham cláusulas de atualização dos valores e de garantia real que cubra o valor total da dívida. É fundamental que os prazos de amortização e de vencimento dos contratos sejam compatíveis com as necessidades financeiras do plano de benefícios. O contrato deve prever a sucessão das obrigações na ocorrência de reestruturação societária que afete os patrocinadores. Além disso, tal instrumento precisa estar registrado no cartório de títulos e documentos.

## PASSIVO PREVIDENCIÁRIO

A **avaliação atuarial** tem como objetivo principal dimensionar o valor das reservas matemáticas, dos fundos previdenciais e de outros compromissos do plano de benefícios, de forma a estabelecer o adequado plano de custeio. A gestão do passivo dos planos de benefícios compreende o gerenciamento da solvência e do equilíbrio financeiro.

- 54** A legislação em vigor explicita as responsabilidades diretas no processo de avaliação atuarial. Não obstante essas responsabilidades diretas, é importante que os diretores e membros dos conselhos deliberativos e fiscais, visando o adequado cumprimento de seus papéis, participem e assumam o papel fundamental dos diversos assuntos que envolvam a avaliação atuarial e a gestão do passivo previdenciário.

O **administrador responsável pelo plano de benefícios (ARPB)**, nomeado pela EFPC dentre os membros de sua diretoria executiva, é o responsável pela adoção e aplicação das hipóteses biométricas, demográficas, econômicas e financeiras.

- 55** A avaliação atuarial é feita com base em hipóteses biométricas, demográficas, econômicas e financeiras, que devem ser adequadas às características do plano de benefícios, da sua massa de participantes, assistidos e beneficiários, ao ambiente econômico e à legislação em vigor, bem como à atividade desenvolvida pelo patrocinador ou instituidor.

- 56** Essas hipóteses representam expectativas de longo prazo, pois se destinam a prever os compromissos futuros até o encerramento do plano de benefícios. Além de considerar as hipóteses correntes, faz-se necessário incorporar as tendências futuras nos procedimentos atuariais. Por exemplo, deve-se levar em conta a taxa de juros corrente, mas também a provável tendência de redução, que vem sendo prevista para os próximos anos. Da mesma forma, é recomendável observar as expectativas atuais de mortalidade e longevidade do conjunto dos participantes

e assistidos, bem como considerar as tendências de aumento da expectativa de vida que ocorre no mundo, inclusive no Brasil.

**57** A preocupação constante dos dirigentes com as hipóteses inclui todas as modalidades de planos, visto que, mesmo nos planos CD (Contribuição Definida), há uma expectativa do participante em relação ao valor do benefício futuro, compatível com o tempo de acumulação e o valor de contribuição. O acompanhamento das questões acima precisa ser intensificado nos planos que oferecem opções de investimento a seus participantes, que podem escolher entre diferentes combinações na alocação dos ativos.

**58** É fundamental que os patrocinadores e instituidores também conheçam o significado das diversas hipóteses adotadas na avaliação atuarial, entendam seu funcionamento e saibam identificar seu impacto sobre o plano de benefícios, caso as previsões das hipóteses não se confirmem. É indispensável que seja constante o cuidado com a adequação das hipóteses, como forma de assegurar o correto dimensionamento das contribuições e o real valor das reservas.

**59** O acompanhamento da adequação das hipóteses pode ser feito de diversas formas. Nos casos em que a massa tiver quantidade suficiente de participantes, testes periódicos estatísticos ou de aderência devem ser providenciados. Caso o número de participantes seja insuficiente, os testes podem ser realizados conjugando-se a massa à de outros planos com as mesmas características. Não sendo factível a realização de testes, as hipóteses adotadas por outros planos de benefícios nos quais esses testes forem possíveis, poderão ser tomadas como parâmetro.

**60** Os diretores e conselheiros devem analisar os resultados da avaliação atuarial, discutindo-os, preferencialmente de forma presencial, com o atuário responsável, com atenção especial às divergências verificadas entre as hipóteses adotadas na avaliação atuarial e o efetivamente ocorrido com o conjunto de participantes e assistidos. A ocorrência de desvios é inerente ao uso de hipóteses estatísticas. Estes desvios, porém, ocorrem de forma aleatória: ora para mais, ora para menos. A observação de discrepâncias para um dos sentidos, ao longo dos anos, indica baixa aderência da hipótese atuarial.

**61** O plano de custeio deve identificar as fontes de onde se originarão os recursos necessários à cobertura dos custos do plano e deve ser objeto de criteriosa análise por diretores e conselheiros. Sua definição deve contemplar o fluxo de contribuições de participantes e patrocinadores, bem como a eventual utilização

de recursos internos ao plano de benefícios, tais como os existentes em fundos de sobras ou provenientes de destinação de reserva especial.

**62** É recomendável que a política de capitalização do plano seja formalizada, estabelecendo-se, no mínimo, os seguintes itens: métodos de financiamento e capitalização; critérios e metodologia para a definição das hipóteses a serem adotadas nos cálculos; índice de capitalização desejável; condições e critérios para criação de fundos previdenciais; e destinação de superávit e equacionamento de déficit.

**O plano de custeio** deve seguir o resultado da avaliação atuarial, definindo o valor das contribuições normais ou extraordinárias requeridas para o ano em curso e necessário à constituição das reservas garantidoras de benefícios, fundos, provisões e à cobertura das demais despesas do plano de benefícios.

**63** O plano de custeio deve observar as disposições existentes em regulamento ou convênio de adesão quanto à repartição do custeio entre participantes, assistidos (aposentados e pensionistas), beneficiários e patrocinadores. Os diretores e conselheiros devem zelar para que as regras dessa repartição estejam claramente definidas e formalizadas, de modo a minimizar o risco de conflitos.

**64** É crucial que os diretores e conselheiros tenham conhecimento dos métodos de financiamento disponíveis a fim de poderem escolher o mais adequado à situação do plano de benefícios. A deliberação sobre o método de financiamento deve considerar: se o método pressupõe um custeio estável ou crescente ao longo dos anos futuros; e se o custeio gerado pelo método é aderente às disposições existentes no regulamento, no convênio de adesão do patrocinador ou em outras disposições porventura estabelecidas.

**65** Cabe lembrar que a substituição do método de financiamento modifica o resultado atuarial do plano de benefícios. Assim, preliminarmente à decisão pela substituição do método, é preciso prever a forma de equacionamento de eventuais insuficiências ou destino das sobras decorrentes da modificação.

**66** Alguns métodos de financiamento permitem, no momento da adesão do patrocinador, a assunção de serviço passado que, caso ocorra, deve ser adequadamente documentada e objeto de atenção especial de diretores e conselheiros, com o ob-

jetivo de evitar o risco de disputas futuras, inclusive na esfera judicial. A forma de financiamento do serviço passado deve prever, preferencialmente, contribuições estáveis ou decrescentes com o tempo, e estar adequada ao fluxo de pagamento dos benefícios. Essas considerações se aplicam também ao equacionamento de insuficiências observadas na operação do plano de benefícios.

**67** A administração de planos superavitários coloca para dirigentes e conselheiros o mesmo conjunto de desafios. É preciso acompanhar as avaliações atuariais e as necessidades do plano de benefícios de forma a promover, no tempo adequado, os ajustes e atualizações de hipóteses necessários para manutenção do equilíbrio econômico e financeiro.

**68** Aspecto extremamente relevante na avaliação atuarial diz respeito ao cadastro de participantes, assistidos e beneficiários. Cabe aos órgãos de governança garantir que a confiabilidade e atualização das informações sejam permanentemente mantidas, de forma que o cadastro contenha as informações necessárias à execução dos cálculos atuariais e à realização de testes estatísticos de acompanhamento das hipóteses atuariais. As ações voltadas à manutenção do cadastro devem prever, por exemplo, a possibilidade de inscrição tardia de dependentes sem ter havido previsão de custeio, ou a existência de tempo de serviço à previdência oficial não informado pelo participante, que poderá acarretar a sua aposentadoria em data anterior à prevista nas avaliações atuariais. Portanto, os dirigentes e membros dos conselhos devem estar cientes de que o gerenciamento dos riscos inerentes à questão cadastral é de fundamental importância.

**69** É importante, também, que o atuário responsável pela elaboração dos cálculos atuariais, e qualquer terceiro cujas funções se relacionem ao cálculo de benefício, tenham perfeito entendimento e compreensão das regras do plano de benefícios e de seu funcionamento.

**70** As ferramentas de gerenciamento de ativos e passivos são úteis na gestão dos planos de benefícios. O desenvolvimento e a adoção de sistemas e ferramentas auxiliares à gestão precisam considerar a relação custo x benefício. Os dirigentes devem entender os modelos adotados, bem como a forma com que os parâmetros por eles utilizados impactam os resultados gerados, permitindo-se assim a realização de uma análise crítica das recomendações apresentadas.

## GESTÃO DE RISCOS

- 71** A criação da Previc reforçou as condições legais e administrativas necessárias à consolidação do regime de previdência complementar fechado. Destaca-se, ainda, que o conhecimento acumulado pelo sistema, nos últimos anos, pode ser sedimentado, definindo padrões de comportamento que orientam a atuação dos dirigentes das entidades.
- 72** A Previc, sucessora da Secretaria de Previdência Complementar, promove, desde 2004, aperfeiçoamentos na legislação para adaptar as regras aplicáveis ao sistema de previdência complementar fechado às técnicas mais avançadas de supervisão. Desde então, o órgão supervisor vem incorporando, no exercício de suas atribuições, a metodologia de supervisão baseada em risco.
- 73** A política de gestão nos fundos de pensão deve incluir aspectos como: a estrutura de governança; a implementação e a documentação dos processos internos; a qualificação e a capacitação dos gestores; a adoção de sistemas de controle de risco; e a avaliação dos resultados alcançados.
- 74** É fundamental que os dirigentes mantenham as despesas administrativas da entidade sob monitoramento constante, uma vez que seu nível pode ter impacto no valor dos benefícios, principalmente em planos de contribuição definida (CD) e de contribuição variável (CV).
- 75** A gestão integrada dos riscos é fundamental para a segurança e solidez das operações realizadas pelos fundos de pensão. A entidade deve manter uma estrutura apropriada de gerenciamento de risco, que pode incluir, caso seja viável, a criação de uma área específica que se reporte diretamente às instâncias superiores (Conselho Deliberativo ou dirigente máximo).
- 76** É importante que os riscos materiais e os conflitos de interesse sejam identificados, gerenciados e resolvidos o mais rápido possível, no sentido de preservar os interesses dos participantes e assistidos, consolidando-se, assim, uma importante mudança cultural na forma de gestão das entidades.
- 77** Os integrantes dos órgãos de governança devem reunir os conhecimentos necessários ao gerenciamento dos riscos que possam comprometer a realização dos objetivos da entidade, devendo estes serem continuamente identificados,

avaliados, controlados e monitorados. Os riscos devem ser identificados por tipo de exposição, e avaliados quanto à probabilidade de incidência e quanto ao seu impacto nos objetivos e metas traçados. É recomendável, portanto, que a EFPC desenvolva sua própria matriz de risco para os processos de trabalho.

**78** Os participantes, assistidos e beneficiários devem entender os riscos relacionados a seus planos de benefícios e às suas decisões, tendo em vista que essas decisões influenciam o valor de seus benefícios futuros. Ressalta-se, entretanto, que os riscos têm impacto diferente em cada tipo de plano de benefícios.

**79** Os programas de educação financeira e previdenciária e a devida comunicação aos participantes, assistidos, patrocinadores e instituidores são importantes para a mitigação dos riscos.

**80** Apresenta-se, a seguir, alguns riscos vistos como mais relevantes pelo órgão supervisor, e que serão aprofundados nas próximas edições deste Guia.

**81** O **risco de governança** perpassa todas as áreas da entidade. A estrutura adequada observa as características próprias da entidade – porte, número de planos, modalidade dos planos, número de participantes ativos e assistidos –, atendendo-se ainda à estrutura mínima prevista em lei e as orientações do órgão supervisor. A estrutura deve buscar mitigar os riscos relacionados à concentração de poderes, garantindo a segregação de funções e privilegiando as decisões colegiadas.

**82** O gerenciamento do **risco atuarial** tem como objetivo assegurar os padrões de segurança econômico-financeira, com fins específicos de preservar a liquidez, a solvência e o equilíbrio dos planos de benefícios administrados pelas EFPC.

**83** A identificação do risco atuarial inclui a verificação dos seguintes itens: descasamentos entre ativo e passivo; independência do trabalho do atuário; aderência das premissas financeiras e demográficas; adequação do plano de custeio; compatibilidade do método de financiamento adotado; e resultado do plano (superávit, equilíbrio ou déficit).

**84** Os riscos atuariais estão presentes nos planos de benefício definido (BD) e de contribuição variável (CV) que oferecem a opção de renda vitalícia. O monitoramento desse risco, que visa manter um nível de financiamento adequado, inclui a verificação constante da aderência das premissas atuariais, onde se destacam a tábua de mortalidade e a taxa de desconto do passivo atuarial.

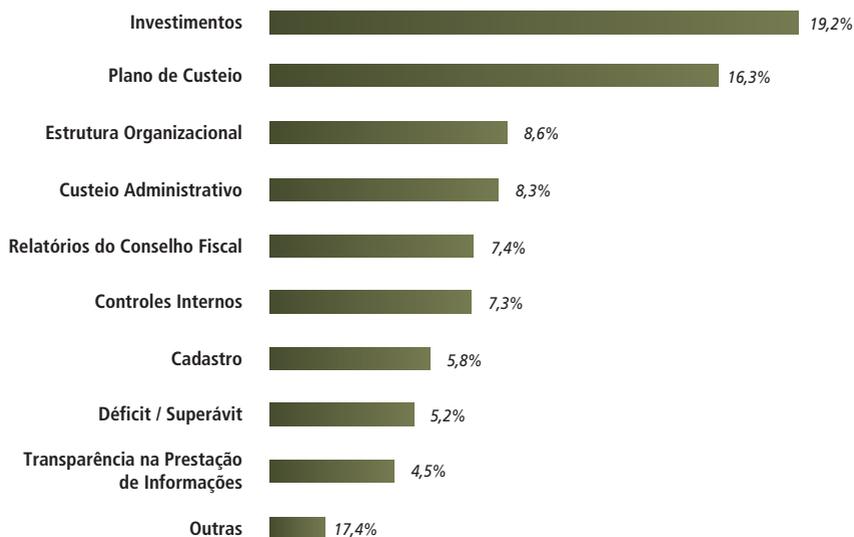
- 85** A legislação em vigor estabelece, para efeitos dos cálculos das reservas, uma tábua mínima e uma taxa de desconto máxima. Entretanto, os dirigentes devem buscar sempre os parâmetros mais adequados ao conjunto de participantes de cada plano de benefícios. Observa-se que já há planos que adotam premissas mais conservadoras, mesmo que isto decorra em aumento do custo do plano.
- 86** O **risco de contraparte** pode ser mitigado pela análise prévia da capacidade de pagamento pelo emissor das obrigações decorrentes do ativo financeiro, evitando-se, assim, que perdas potenciais impactem negativamente o resultado do plano de benefícios. O monitoramento do risco em questão deve ser feito de forma contínua até o vencimento das obrigações. Adicionalmente, é recomendável evitar a concentração de ativos em poucos emissores.
- 87** No caso específico do patrocinador, cabe registrar que o risco de contraparte inclui, além dos investimentos em títulos de renda fixa e ações de sua emissão, a possibilidade de não recebimento das contribuições previstas para o custeio do plano e das amortizações relativas a dívidas contratadas. O risco aumenta substancialmente com a insolvência do patrocinador, que impacta, de forma diferenciada, o plano de benefícios conforme sua modalidade.
- 88** O **risco de mercado** é caracterizado por movimentos adversos da taxa de juros e da variação dos preços dos ativos, que podem afetar o desempenho econômico-financeiro do plano de benefícios. O desenvolvimento de estudos econômicos e a criação de cenários são importantes no monitoramento desse risco, cujos resultados devem ser considerados ainda na elaboração das políticas de investimento dos planos de benefícios.
- 89** O **risco de liquidez** está relacionado ao casamento dos fluxos de ativos e passivos, de forma que os recursos estejam disponíveis na data do pagamento dos benefícios e demais obrigações do plano. À medida que os prazos de vencimentos das obrigações se aproximam, a alocação dos recursos deve privilegiar ativos mais líquidos. Além disso, o planejamento garante que as alienações dos ativos ocorram no prazo certo e no preço justo.
- 90** O **risco operacional** pode ser reduzido com a formalização de procedimentos e com a atuação efetiva das áreas de conformidade de normas e gerenciamento de risco. O funcionamento dos sistemas e o processamento de operações podem gerar erros ou permitir a ocorrência de fraudes, muitas vezes mantidos devido às falhas existentes nas auditorias e nos controles internos.

- 91** O risco de tecnologia da informação (TI) está inserido na discussão do risco operacional. A gestão do risco de TI deve se preocupar com a segurança, a disponibilidade, a performance e a conformidade dos sistemas.
- 92** Neste ponto, caber reafirmar que os órgãos estatutários devem zelar permanentemente pela exatidão e pela consistência das informações cadastrais, determinando procedimentos de contingência e a segregação de funções entre usuários e administradores de sistemas, de forma a garantir a integridade e segurança dos dados armazenados.
- 93** O **risco legal** surge quando os procedimentos e rotinas desrespeitam o ordenamento jurídico. O monitoramento do risco legal é feito com a criação de mecanismos e procedimentos de análise e controle de contratos, acordos ou quaisquer outros documentos a que se obrigue juridicamente a própria EFPC e, eventualmente, sua contraparte.
- 94** A gestão do risco legal inclui, ainda, a correta valorização e o adequado provisionamento das contingências judiciais. Cabe aos dirigentes agir proativamente com o objetivo de resolver tempestivamente os conflitos existentes – entre estatutos, regulamentos e a legislação em vigor – e reduzir o valor da provisão contingencial.

## RECOMENDAÇÕES E DETERMINAÇÕES DA PREVIC

- 95** Importante subsídio à elaboração do Guia de Melhores Práticas é o resultado do trabalho de fiscalização realizado nos últimos quatro anos pela antecessora da Previc, a Secretaria de Previdência Complementar (SPC). A análise e a compilação dos relatórios de fiscalização, produzidos naquele período, permitiram selecionar e organizar as orientações, recomendações e determinações dadas pelas equipes fiscais sobre diversos temas.
- 96** Nesse contexto, cabe destacar as fiscalizações que tiveram como foco a verificação da implantação, pelas entidades, de controles internos que visam adequar a gestão dos planos de benefícios às determinações da Resolução CGPC nº 13, de 2004.
- 97** O gráfico, a seguir, destaca os principais pontos abordados pelo órgão de supervisão, no período 2007-2010.

### Gráfico 1 – Recomendações, determinações ou autos de infração da fiscalização da PREVIC, por escopo de trabalho, no período 2007-2010.



Nota: O ano de 2010 inclui apenas nove planos de benefícios com fiscalizações encerradas.

Fonte: PREVIC / DIFIS

**98** Dos relatórios cujas fiscalizações tiveram como foco os investimentos dos planos de benefícios, extraem-se as principais orientações que têm por objetivo a implementação ou a melhoria dos controles internos de:

- / Verificação da conformidade da aplicação dos recursos dos planos com relação à legislação vigente, à política de investimento e aos regulamentos (por exemplo: alocação de recursos e limites de aplicação);
- / Verificação do risco inerente às aplicações;
- / Monitoramento e acompanhamento da gestão terceirizada, especialmente na observância da legislação e das condições estabelecidas no mandato; e
- / Monitoramento das operações que devam ser objeto de comunicação aos órgãos de controle de atividades financeiras.

**99** As principais orientações, com relação ao item plano de custeio, são as seguintes:

- / Documentação e aprimoramento do processo de aprovação do plano de custeio pelas alçadas competentes, bem como cumprimento e acompanhamento permanente do plano de custeio estabelecido;
- / Revisão e adequação dos regulamentos aos planos de custeio;
- / Observância da paridade contributiva nos planos regidos pela Lei Complementar nº. 108, de 2001;
- / Implementação da segregação real entre planos previdenciais e assistenciais;
- / Desenvolvimento de estudos e realização de testes para verificação da solvência e da aderência das premissas atuariais dos planos de benefícios;
- / Implementação de ações para tratamento do resultado do plano de benefícios (equacionamento do déficit ou destinação do superávit); e
- / Implementação de sistemas de controle de recebimento das contribuições, inclusive das amortizações das dívidas contratadas com patrocinadores.

**100** No item estrutura organizacional e governança, as principais orientações são as seguintes:

- / Adequação da estrutura de governança à legislação ou ao estatuto da EFPC, inclusive no que se refere à representatividade de participantes e assistidos;
- / Elaboração e implementação de regulamentos e normas internas;
- / Documentação do processo de seleção ou de eleição de conselheiros e dirigentes, destacando-se, inclusive, os cuidados tomados para evitar a interferência na nomeação ou na condução ao cargo dos escolhidos;
- / Documentação das reuniões realizadas;
- / Implementação de controles que verifiquem a existência de conflito de interesses, garantindo que o exercício das funções atenda os princípios da boa gestão; e

/ Implementação de procedimentos e rotinas que garantam a qualidade na comunicação entre os órgãos estatutários.

**101** Na questão dos cadastros, as orientações dadas abrangem os seguintes pontos:

/ Implementação de ações que visem uma eficiente manutenção dos cadastros de participantes e assistidos;

/ Implementação de controles que visem a atualização permanente dos cadastros junto à Previc; e

/ Desenvolvimento de ferramentas que permitam o acompanhamento da qualidade do cadastro pelo Conselho Fiscal.

**102** Com relação ao equilíbrio técnico, as principais orientações da fiscalização versam sobre os seguintes itens:

/ Observância dos dispositivos legais;

/ Melhoria da qualidade do parecer atuarial, incluindo, em alguns casos, a realização de nova avaliação atuarial;

/ Constituição e uso adequado da reserva de contingência, bem como da destinação do superávit

/ Desenvolvimento e implementação rápida do plano de ação para equacionamento de déficit;

/ Elaboração de estudo de viabilidade dos planos de benefícios; e

/ Implementação da segregação patrimonial dos planos de benefícios.

**103** Finalmente, as orientações com foco na transparência da prestação de informações são as seguintes:

/ Implementação de controles internos para verificação da regularidade e exatidão das informações prestadas, incluindo o controle e a guarda dos comprovantes do envio;

/ Melhoria da qualidade das informações, avaliando-se a linguagem apropriada

e a oportunidade de padronização de relatórios, e destacando-se o cuidado com sua contínua atualização; e

- / Implementação de ações que visem garantir o acesso dos participantes e assistidos às informações.

## REFERÊNCIAS

- 01** Banco Mundial. Relatório do Projeto sobre Supervisão Baseada em Risco. 2010.
- 02** Australian Prudential Regulation Authority (APRA). Superannuation Guidance NOTE SGN120.2: Risk Management. Austrália: 2004. <http://www.apra.gov.au/Superannuation/upload/SGN-120-1-Risk-Management.pdf>
- 03** Organization for Economic Co-operation and Development (OECD). Guidelines for Governance of Pension Funds. Paris-França: 2009. <http://www.oecd.org/dataoecd/18/52/34799965.pdf>
- 04** \_\_\_\_\_. Stewart, Fiona. 'Pension Funds' Risk-Management Framework: Regulation and Supervisory Oversight. OECD Working Papers on Insurance and Private Pensions, N° 40, OECD publishing, Paris-França: 2010. <http://www.oecd.org/dataoecd/35/43/44633539.pdf>
- 05** \_\_\_\_\_. Antolín, P. e Stewart, F. Private Pensions and Policy Responses to the Financial and Economic Crisis. OECD Working Papers on Insurance and Private Pensions, N° 36, OECD publishing, Paris-França: 2009 <http://www.oecd.org/dataoecd/37/54/42601323.pdf>
- 06** \_\_\_\_\_. OECD Recommendation on Core Principles of Occupational Pension Regulations. OECD, Paris-França: 2009 <http://www.oecd.org/dataoecd/14/46/33619987.pdf>
- 07** \_\_\_\_\_. 'Draft OCDE/IOPS Good Practices for Pension Funds' Risk Management Systems. Paris-França. <http://www.oecd.org/dataoecd/7/9/45595794.pdf>
- 08** \_\_\_\_\_. Blome, S. et al.. Pension Fund Regulation and Risk Management: Results from an ALM Optimisation Exercise. OECD Working Papers on

Insurance and Private Pensions, Nº. 8, OECD Publishing. Paris-França: 2007  
<http://www.oecd.org/dataoecd/38/42/38742754.pdf>

- 09** International Organization of Pension Supervisors (IOPS). IOPS Principles of Private Pension Supervision. 2006.
- 10** Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC). Código das melhores práticas de governança corporativa. 4ª edição. São Paulo-SP: IBGC, 2009.  
<http://www.ibgc.org.br/CodigoMelhoresPraticas.aspx>
- 11** Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar (ABRAPP). PAGLIARINI, Aparecida Ribeiro Garcia. Manual de práticas e recomendações aos dirigentes das entidades fechadas de previdência complementar. 2ª edição, ed. rev. e amp. São Paulo-SP: SINDAPP, 2008.
- 12** Sítio da Superintendência Nacional de Previdência Complementar (PREVIC).  
<http://www.previdencia.gov.br/previc.php>
- 13** Sítio da Organization for Economic Co-operation and Development (OECD).  
[http://www.oecd.org/home/0,2987,en\\_2649\\_201185\\_1\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/home/0,2987,en_2649_201185_1_1_1_1_1,00.html)
- 14** Sítio da International Organization of Pension Supervisors (IOPS).  
<http://www.iopsweb.org/>



