

PRC Nº 043.2015 Data: 30.09.2015

ASSUNTO: Proposta de Regulamento do Novo Plano de Contribuição Definida – “FRG Mais” - Meta DS – RV2015

PROPONENTE: Diretoria Executiva

Proposta: Aprovar a proposta de Regulamento do Novo Plano de Contribuição Definida, alinhada ao planejamento estratégico da REAL GRANDEZA.

Justificativa: A proposta ora apresentada é meta da Diretoria de Seguridade, do Programa de Remuneração Variável - 2015, aprovado através da RC nº 001/324, de 04/05/2015.

Essa proposta visa a criação de um Plano CD a ser oferecido a todos os Participantes Ativos dos Planos BD e CD. O desenho deste novo produto foi uma demanda da Patrocinadora Furnas à Real Grandeza. Sendo assim, a Diretoria de Seguridade através da Gerência de Estatística e Atuária – GEA, da Gerência de Benefícios Previdenciários – GBP, e da Assessoria jurídica – AJR, desenhou um novo plano de acordo com o que foi solicitado pela Patrocinadora.

O objetivo principal do Plano é melhorar o nível do benefício de aposentadoria para os Participantes Ativos do Plano de Benefício Definido admitidos após 12.04.1982, que têm o Salário Real de Contribuição limitado a três vezes o Teto de Contribuição da Previdência Social, proporcionando um benefício suplementar facultativo em um Plano na modalidade Contribuição Definida;

Todo o regulamento foi desenhado com base no parecer jurídico do escritório BOCATER, CAMARGO, COSTA E SILVA, o qual assessorou a Real Grandeza no desenvolvimento do referido regulamento.

De acordo com a opinião legal e as orientações recebidas do Patrocinador, o regulamento deveria considerar:

- ✓ a modalidade do plano deverá ser de contribuição definida;
- ✓ somente haverá contribuição patronal aos participantes do Plano BD que aderirem ao novo plano, que forem inscritos a partir de 12.04.1982, e que tiverem o salário real de contribuição superior a 3 vezes o valor do teto do salário de contribuição;
- ✓ haverá aporte inicial do patrocinador e dos participantes referente à cobertura das diferenças de serviço passado, de forma paritária;
- ✓ para os participantes do Plano de Contribuição Definida que aderirem ao novo Plano, a contribuição normal do patrocinador deverá estar limitada a 10% da remuneração base para fins de contribuição do novo Plano, pois este limite contemplará os aportes feitos ao Plano CD;
- ✓ as despesas administrativas deverão ser pagas pelos participantes e pelo patrocinador;

PRC Nº 043.2015 Data: 30.09.2015

- ✓ a contribuição normal do patrocinador, deverá ser paritária àquela feita pelo participante;
- ✓ a carência aos benefícios serão aquelas do Plano de Origem.

No dia 24.08.2015, o novo regulamento foi apresentado ao Diretor de Administração de Furnas, Sr. Luis Fernando Paroli Santos e sua equipe, atendendo todas as exigências anteriormente solicitadas e estabelecidas pelas cartas DA.E.062.2013 e DP.E.230.2013.

Após a apresentação, o referido Diretor solicitou a inclusão de novas demandas ao regulamento, e criou um grupo de trabalho entre as empresas, de forma a analisar as alterações que serão sugeridas pelo Patrocinador, de acordo com as suas necessidades atuais.

Considerando-se que Furnas constituiu grupo de trabalho para a discussão de pontos específicos adicionais aos anteriormente abordados, não foi possível apresentar uma versão definitiva para o Regulamento em questão, mas apenas uma Proposta de Regulamento que ainda deverá ser objeto de ajustes junto àquela Patrocinadora, conforme consignado na ata de reunião em anexo.

Anexo: RDE 004/1093, de 30.09.2015.

Proponente


Aristides Leite França
Diretor-Presidente

Resolução da Diretoria Executiva

RDE Nº 004/1093

1/1

A Diretoria Executiva da REAL GRANDEZA - Fundação de Previdência e Assistência Social na 1093ª reunião, realizada em 30.09.2015, resolveu, a partir da PRDE nº 159.2015:

Aprovar, no seu âmbito de competência, e submeter ao Conselho Deliberativo para aprovação final, a proposta de Regulamento do Novo Plano de Contribuição Definida, alinhada ao planejamento estratégico da Real Grandeza.



Aristides Leite França
Diretor-Presidente

Regulamento do PLANO FRG Mais (Nome Provisório)
(Minuta)

GLOSSÁRIO

As expressões, palavras, abreviações ou siglas enumeradas a seguir, quando grafadas com a primeira letra maiúscula ou em caixa alta, terão seus significados conforme definidos neste REGULAMENTO, a menos que o contexto em que estiverem inseridas indique claramente outro sentido.

Neste REGULAMENTO, o masculino incluirá o feminino, e vice-versa, e o singular incluirá o plural, e vice-versa, salvo indicação em contrário no texto.

ASSISTIDO: significa o PARTICIPANTE ou seu BENEFICIÁRIO em gozo de benefício de prestação continuada.

ATUÁRIO: pessoa física ou jurídica, habilitada para exercer tal atividade, contratada pela REAL GRANDEZA com o propósito de realizar avaliações atuariais e prestar serviços de consultoria atuarial e correlatos.

AUTOPATROCÍNIO: instituto que faculta ao Participante ATIVO manter o valor de sua contribuição e a do PATROCINADOR, no caso de perda parcial ou total da remuneração recebida, conforme definido na seção IV do Capítulo 7.

BENEFÍCIO: será o conjunto ou qualquer um dos BENEFÍCIOS oferecidos por este PLANO, conforme definido no Capítulo 6.

BENEFICIÁRIO: será a pessoa física, dependente do PARTICIPANTE ou ASSISTIDO que, reconhecida como tal no PLANO DE ORIGEM, está apta a se habilitar ao BENEFÍCIO DE PENSÃO POR MORTE deste PLANO, conforme estabelecido na seção IV do Capítulo 2.

BENEFÍCIO PROPORCIONAL DIFERIDO - BPD: instituto que faculta ao PARTICIPANTE, em razão da cessação do vínculo empregatício com o PATROCINADOR, antes de o PARTICIPANTE implementar as condições de elegibilidade ao BENEFÍCIO DE APOSENTADORIA deste PLANO, optar por receber, em tempo futuro, o BENEFÍCIO decorrente dessa opção, conforme definido na seção I do Capítulo 7.

CERTIFICADO DO PARTICIPANTE: documento legal que indica os requisitos que regulam a admissão e a manutenção da qualidade de PARTICIPANTE, emitido pela REAL GRANDEZA quando de sua inscrição neste PLANO.

COMPANHEIRO: será considerado COMPANHEIRO do PARTICIPANTE a pessoa, inclusive do mesmo sexo, que comprovar esta condição na forma da Lei Civil.

CONTA DE CONTRIBUIÇÃO DE PARTICIPANTE: será a parcela da CONTA DO PARTICIPANTE, onde serão creditadas as CONTRIBUIÇÕES BÁSICAS, ~~INICIAL~~, VOLUNTÁRIA e

ESPORÁDICA do Participante ATIVO e Participante AUTOPATROCINADO, além da CONTRIBUIÇÃO REGULAR de responsabilidade do Participante AUTOPATROCINADO, incluindo o RETORNO DOS INVESTIMENTOS, assim como a atualização monetária, juros e multa decorrentes de atraso nos repasses pelo PARTICIPANTE AUTOPATROCINADO.

CONTA DE CONTRIBUIÇÃO DE PATROCINADOR: será a parcela da CONTA DO PARTICIPANTE, onde será creditada a CONTRIBUIÇÃO REGULAR de PATROCINADOR, incluindo o RETORNO DOS INVESTIMENTOS, assim como a atualização monetária, juros e multa decorrentes de atraso nos repasses pelo PATROCINADOR.

CONTA DE CONTRIBUIÇÃO INICIAL DE PARTICIPANTE: será a parcela da CONTA DO PARTICIPANTE, constituída da contribuição especial efetuada por Participante ATIVO, como dotação inicial, correspondente às contribuições que teriam sido vertidas caso não existisse a limitação do salário de contribuição.

CONTA DE CONTRIBUIÇÃO INICIAL DE PATROCINADOR: será a parcela da CONTA DO PARTICIPANTE, constituída da contribuição especial efetuada por PATROCINADOR, como dotação inicial, correspondente às contribuições que teriam sido vertidas caso não existisse a limitação do salário de contribuição.

CONTA INDIVIDUAL DE PORTABILIDADE DE EAPC: será a parcela da CONTA DO PARTICIPANTE, onde serão creditados os recursos de PORTABILIDADE oriundos de entidades abertas de previdência complementar (EAPC) e seguradoras.

CONTA INDIVIDUAL DE PORTABILIDADE DE EFPC: será a parcela da CONTA DO PARTICIPANTE, onde serão creditados os recursos de PORTABILIDADE oriundos de entidades fechadas de previdência complementar (EFPC).

CONTA DO PARTICIPANTE: corresponderá à conta em nome de cada PARTICIPANTE ou de BENEFICIÁRIO, sendo composta pelo somatório dos saldos das seguintes contas: CONTA DE CONTRIBUIÇÃO DE PARTICIPANTE e CONTA DE CONTRIBUIÇÃO DE PATROCINADOR, CONTA INDIVIDUAL DE PORTABILIDADE DE EAPC, CONTA INDIVIDUAL DE PORTABILIDADE DE EFPC e CONTA DE CONTRIBUIÇÃO INICIAL DE PARTICIPANTE e CONTA DE CONTRIBUIÇÃO INICIAL DE PATROCINADOR, quando for o caso.

CONTA DO ASSISTIDO: Constituída pela transferência da integralidade do Saldo da CONTA DO PARTICIPANTE, por ocasião da concessão de um dos BENEFÍCIOS previstos neste Regulamento.

CONTRIBUIÇÃO BÁSICA: significará o valor pago por Participante ATIVO e Participante AUTOPATROCINADO, conforme estabelecido no Capítulo 4 deste REGULAMENTO.

CONTRIBUIÇÃO COMPLEMENTAR: significará o valor pago pelo PATROCINADOR, PARTICIPANTE e ASSISTIDO, conforme estabelecido no Capítulo 4 deste REGULAMENTO e destinado à cobertura das despesas administrativas.

CONTRIBUIÇÃO ESPORÁDICA: significará o valor pago pelo PARTICIPANTE, conforme estabelecido no Capítulo 4 deste REGULAMENTO.

CONTRIBUIÇÃO INICIAL: significará o valor pago pelo Participante ATIVO e pelo PATROCINADOR, conforme estabelecido no Capítulo 4 deste REGULAMENTO.

CONTRIBUIÇÃO REGULAR: significará o valor pago pelo PATROCINADOR, em nome de Participante ATIVO, conforme estabelecido no Capítulo 4 deste REGULAMENTO.

CONTRIBUIÇÃO VOLUNTÁRIA: significará o valor pago por Participante ATIVO ou Participante AUTOPATROCINADO, conforme estabelecido no Capítulo 4 deste REGULAMENTO.

DATA DO CÁLCULO: conforme definido no subitem 6.4 deste REGULAMENTO.

DATA EFETIVA: significará a data da entrada em operação deste PLANO.

FUNDO: será o valor do ativo deste PLANO administrado pela REAL GRANDEZA, que será investido de acordo com a política de investimentos aprovada e fixada pelo Conselho Deliberativo, observada a legislação vigente.

FUNDO ADMINISTRATIVO: significará a conta onde serão alocadas as CONTRIBUIÇÕES COMPLEMENTARES e debitados os valores transferidos ao Plano de Gestão Administrativa – PGA.

ÍNDICE DE ATUALIZAÇÃO DO PLANO: significará a variação percentual do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), divulgado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE.

PARTICIPANTE: significará a referência genérica a ser utilizada no contexto deste REGULAMENTO, quando a disposição estiver relacionada às diferentes categorias de PARTICIPANTES deste PLANO, conforme estabelecido no Seção II do Capítulo 2.

PATROCINADOR: Considera-se Patrocinador pessoa jurídica regularmente constituída que aderir a este PLANO, mediante celebração de convênio ou termo de adesão.

PLANO FRG Mais ou PLANO: significará o Plano de Benefícios operado pela REAL GRANDEZA, conforme descrito no presente REGULAMENTO.

Plano BD: significará o Plano de Benefícios da REAL GRANDEZA estruturado na modalidade de Benefício Definido, cujo CNPB é 1971.0001-83.

Plano CV: significará o Plano de Benefícios da REAL GRANDEZA estruturado na modalidade de Contribuição Variável, cujo CNPB é 2002.0003-11.

PLANO DE ORIGEM: significará o Plano de Benefícios em que o PARTICIPANTE estiver vinculado na DATA EFETIVA deste PLANO.

PORTABILIDADE: instituto que faculta ao PARTICIPANTE, em razão da cessação do vínculo empregatício com o PATROCINADOR, transferir os recursos financeiros correspondentes ao seu direito acumulado para outro plano de benefícios de caráter previdenciário operado por entidade de previdência

complementar ou sociedade seguradora autorizada a operar o referido plano, conforme definido na seção II do Capítulo 7.

PREVIDÊNCIA SOCIAL – significa o Regime Geral de Previdência Social ou o Regime Próprio de Previdência Social.

REGULAMENTO: significará este documento, que define as disposições deste PLANO.

RESGATE: instituto que faculta ao PARTICIPANTE o recebimento de valor decorrente do seu desligamento do PLANO, na cessação do vínculo empregatício com o PATROCINADOR, conforme definido na seção III do Capítulo 7.

RETORNO DOS INVESTIMENTOS: retorno total do FUNDO deste PLANO, calculado mensalmente, incluindo, principalmente, mas não exclusivamente, rendimentos auferidos através de juros, dividendos, aluguéis, ganhos e perdas de capital, realizados ou não, e quaisquer outros tipos de rendimentos, deduzidas quaisquer exigibilidades e custos decorrentes da administração do FUNDO e observadas às disposições legais vigentes.

SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO: será o valor base para o cálculo das contribuições prevista neste PLANO, conforme definido no Capítulo 5.

TEMPO DE VINCULAÇÃO AO PLANO: significará o período transcorrido da inscrição do PARTICIPANTE neste PLANO até a data de requerimento de um BENEFÍCIO, observado o disposto no subitem 9.12.

TÉRMINO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO: significará a perda da condição de empregado de PATROCINADOR. A data de rescisão do contrato de trabalho não considerará eventual período correspondente a aviso prévio indenizado.

UNIDADE DE REFERÊNCIA Mais – UR-Mais: significará o valor da unidade específica do PLANO, de valor inicial igual a R\$ xxx,xx (xxxxxxxxxxxxxxxx), atualizado anualmente de acordo com o ÍNDICE DE ATUALIZAÇÃO DO PLANO ou com maior frequência, conforme proposta do PATROCINADOR estabelecido no Plano Anual de Custeio desde que aprovada pelo Conselho Deliberativo.

Capítulo 1 - DA FINALIDADE

1.1. Este Regulamento disciplina o Plano FRG Mais, estruturado na modalidade de contribuição definida, administrado pela Real Grandeza – Fundação de Previdência e Assistência Social, doravante designada REAL GRANDEZA.

1.1.1. O PLANO FRG Mais é totalmente desvinculado dos demais planos de benefícios administrados pela REAL GRANDEZA inexistindo solidariedade entre eles e entre seus respectivos PATROCINADORES.

1.1.2. Este PLANO será oferecido aos participantes do Plano BD e do Plano CV da REAL GRANDEZA, com o objetivo de proporcionar uma cobertura adicional aos benefícios ofertados por esses PLANOS DE ORIGEM, nas condições estabelecidas no presente REGULAMENTO.

Capítulo 2 - DOS INTEGRANTES

2.1 - São integrantes deste PLANO:

- I - PATROCINADOR
- II - PARTICIPANTE
- III - BENEFICIÁRIO Assistido

Seção I – Do Patrocinador

2.2. Significará ELETROBRÁS FURNAS – Centrais Elétricas S.A. e a pessoa jurídica que patrocine o Plano BD ou o Plano CV que venha a firmar Convênio de Adesão a este PLANO.

Seção II – Do Participante

2.3. Será considerado PARTICIPANTE deste PLANO:

- 2.3.1. Participante ATIVO, significará o empregado do PATROCINADOR que esteja inscrito como participante ativo no Plano BD ou no Plano CV e que venha a se inscrever neste PLANO;
- 2.3.2. Participante AUTOPATROCINADO, significará o PARTICIPANTE que optou pelo instituto do AUTOPATROCÍNIO, total ou parcial;
- 2.3.3. Participante em BPD, significará o ex-empregado do PATROCINADOR que optou pelo instituto do BENEFÍCIO PROPORCIONAL DIFERIDO ou teve presumida esta opção.
- 2.3.4. Participante ASSISTIDO, significará o PARTICIPANTE que esteja em gozo de benefício de prestação continuada deste PLANO.

Seção III – Do Beneficiário Assistido

2.4. Beneficiário ASSISTIDO, significará o dependente do PARTICIPANTE, enquanto estiver em gozo do Benefício de Pensão deste PLANO, observadas as seguintes condições:

- 2.4.1. Para o PARTICIPANTE vinculado ao Plano BD: serão considerados dependentes, os mesmos que forem assim reconhecidos pela Previdência Social.
- 2.4.2. Para o PARTICIPANTE vinculado ao Plano CV: serão considerados dependentes o cônjuge do PARTICIPANTE ou COMPANHEIRO legalmente reconhecido, bem como seus filhos, incluindo o enteado e o adotado legalmente, menores de 21 (vinte e um) anos de idade, sendo

estendido até os 24 (vinte e quatro) anos de idade, se freqüentando curso de ensino superior reconhecido oficialmente.

2.4.2.1. Não haverá limite de idade para filho total e permanentemente inválido desde que tal condição tenha sido adquirida nos limites de idade estipulados neste subitem.

2.5. A condição de Beneficiário ASSISTIDO será verificada na DATA DO CÁLCULO DO BENEFÍCIO, devendo coincidir com essa mesma condição no Plano de Origem.

2.6. Em caso de falecimento do PARTICIPANTE e na inexistência ou falecimento do Beneficiário ASSISTIDO o saldo remanescente da CONTA DO PARTICIPANTE ou da CONTA DO ASSISTIDO será pago de forma única aos herdeiros legais, na forma da Lei Civil.

2.6.1. O valor do saldo remanescente a ser pago aos herdeiros será deduzido de taxa administrativa, cujo valor guardará relação proporcional com o percentual incidente sobre a CONTRIBUIÇÃO COMPLEMENTAR.

Seção V – Da Inscrição e do Cancelamento

2.7. A inscrição como Participante ATIVO deste PLANO é facultativa e tem como pré-requisito que o mesmo seja Participante Ativo do Plano BD ou do Plano CV.

2.7.1. Para tornar-se Participante ATIVO deste PLANO, o requerente deverá preencher os formulários exigidos pela REAL GRANDEZA, onde autorizará os descontos que serão efetuados no seu SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO e creditados à REAL GRANDEZA como sua contribuição para este PLANO.

2.7.2. A condição de Participante ATIVO é adquirida após o deferimento do pedido de inscrição pela REAL GRANDEZA, consubstanciada na entrega do Certificado de Participante.

2.8. É vedada a inscrição neste PLANO de assistido ou beneficiário em gozo de benefício no PLANO DE ORIGEM, do participante em auxílio-doença ou em aposentadoria por invalidez pela Previdência Social.

2.8.1. Será permitida a adesão, na qualidade de Participante ATIVO, do empregado em gozo de auxílio-doença ou aposentadoria por invalidez na Previdência Social, assim que tais benefícios tenham cessado.

2.8.2. O Participante ATIVO em licença sem vencimentos poderá continuar contribuindo, efetuando as contribuições previstas neste PLANO, pelo prazo que durar o afastamento. Caso opte por não contribuir, tal opção terá validade por todo o período do afastamento.

2.8.2.1. Será dado ao participante ATIVO em licença sem vencimentos o mesmo tratamento dispensado ao Participante AUTOPATROCINADO, em função da opção pela continuidade ou não de suas contribuições ao PLANO.

2.9. Perderá a condição de PARTICIPANTE aquele que:

- a) falecer;
- b) solicitar, formalmente, o cancelamento da sua inscrição;
- c) deixar de ser empregado de PATROCINADOR e não se enquadrar na condição de Participante EM BPD, AUTOPATROCINADO ou Participante ASSISTIDO;
- d) conforme previsto neste REGULAMENTO, receber a totalidade do BENEFÍCIO devido sob a forma de pagamento único ou após esgotados os valores da CONTA DO PARTICIPANTE;
- e) deixar de efetuar a contribuição básica e a contribuição complementar a este PLANO, segundo as condições e prazos estabelecidos neste REGULAMENTO;
- f) resgatar os recursos acumulados no PLANO, ainda que de forma parcelada;
- g) portar os recursos acumulados para outra entidade de previdência complementar ou sociedade seguradora.

2.9.1. O cancelamento da inscrição como decorrência de saída voluntária e antecipada do PARTICIPANTE, sem o TÉRMINO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO, implicará na perda dos benefícios para os quais não foram completadas as condições estabelecidas neste Regulamento.

2.9.1.1. Neste caso, o PARTICIPANTE terá direito ao RESGATE ou PORTABILIDADE, conforme definido nas seções II e III do Capítulo 7, a ser concedido somente após o TÉRMINO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO.

2.10. Perderá a condição de Beneficiário ASSISTIDO aquele que:

- a) falecer;
- b) deixar de atender às condições de beneficiários previstas no PLANO DE ORIGEM;
- c) receber a totalidade do BENEFÍCIO devido sob a forma de pagamento único ou após esgotados os valores da CONTA DO PARTICIPANTE .

Capítulo 3 – DAS DISPOSIÇÕES FINANCEIRAS

3.1. Este PLANO será custeado pelas seguintes fontes de receita:

- a) Contribuição do Participante;
- b) Contribuição do Patrocinador;
- c) Recursos financeiros objeto de portabilidade, recepcionados pelo Plano;
- d) Resultados dos investimentos dos bens e valores patrimoniais; e
- e) Doações, subvenções, legados e rendas extraordinárias, não previstas nos itens precedentes.

3.1.1. O patrimônio e os compromissos deste PLANO serão individualizados em relação a quaisquer outros planos administrados pela REAL GRANDEZA.

3.2. As despesas necessárias à administração deste PLANO terão seu limite estabelecido anualmente pelo Conselho Deliberativo, observada a legislação aplicável.

3.2.1. No período de 60 (sessenta) meses após a DATA EFETIVA não será aplicável o enquadramento nos limites legais.

3.2.2. O saldo remanescente verificado na CONTA DE PARTICIPANTE, os quais, nas situações previstas neste Regulamento, não sejam utilizados para o pagamento de BENEFÍCIO ou de RESGATE, será destinado à constituição de um FUNDO RESIDUAL cujo saldo, ao final de cada exercício, será rateado entre PARTICIPANTES e Beneficiários ASSISTIDOS, proporcionalmente ao número de quotas detidos no último dia do mês de dezembro.

Capítulo 4 - DAS CONTRIBUIÇÕES E DO FUNDO DO PLANO

Seção I – DO SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO

4.1. O SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO é a base para o cálculo da CONTRIBUIÇÃO BÁSICA e CONTRIBUIÇÃO VOLUNTÁRIA.

4.1.2. O SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO para a apuração do valor da CONTRIBUIÇÃO BÁSICA corresponderá:

4.1.2.1. Para o Participante ATIVO inscrito no Plano BD a partir de 12/04/1982 será a diferença entre (a) menos (b), onde:

(a) - será a soma de todas as parcelas que constituem sua remuneração mensal, recebidas a qualquer título, sobre as quais incidirem contribuições para a PREVIDÊNCIA SOCIAL, desconsiderado o teto de contribuição mensal por esta utilizado, à exceção dos valores pagos a título de Participação nos Lucros, através de Gratificações Periódicas, que não tiverem sido incorporados definitivamente à remuneração mensal; e

(b) - será a importância correspondente a três vezes o valor do Teto do Salário de Contribuição para a PREVIDÊNCIA SOCIAL.

4.1.2.2. Para o Participante ATIVO inscrito no Plano CV o SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO será a soma de todas as parcelas pagas ao PARTICIPANTE pelo PATROCINADOR no mês, tais como salário, adicionais, funções gratificadas, horas extras, participação nos lucros, abonos e indenizações decorrentes de acordo coletivo, remuneração e gratificação de férias, excluídas as parcelas pagas a título de reembolsos, água e luz, abono de férias, auxílios e ajudas de custo de qualquer natureza, bem como as verbas rescisórias, observada a limitação contida na alínea “b” do item 4.4.

4.1.3. O SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO para a apuração do valor da CONTRIBUIÇÃO VOLUNTÁRIA corresponderá:

4.1.3.1. Para o Participante ATIVO inscrito no Plano BD será o valor definido na alínea “a” do subitem 4.1.2.1.

4.1.3.2. Para o Participante ATIVO inscrito no Plano CV será o valor definido no subitem 4.1.2.2.

4.2. Nas hipóteses de manutenção da inscrição, após a rescisão do vínculo empregatício ou equivalente com o PATROCINADOR ou de perda total ou parcial da remuneração, o SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO observará as mesmas regras dos itens 4.1 e 4.2, considerando a remuneração do mês imediatamente anterior ao do desligamento ou da redução salarial, de acordo com as regras do PLANO DE ORIGEM.

4.3. Para o Participante ASSISTIDO e o Beneficiário ASSISTIDO, o SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO será o valor do benefício recebido do PLANO.

Seção II – DAS CONTRIBUIÇÕES

SubSeção I – Contribuição de Participantes e Beneficiários Assistidos:

4.4. A CONTRIBUIÇÃO BÁSICA, mensal e obrigatória, do Participante ATIVO e AUTOPATROCINADO será expressa na forma de [percentual mínimo da Contribuição Básica] % e [percentual máximo da Contribuição Básica] % incidente sobre o SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO.

4.4.1. Para o Participante ATIVO inscrito no Plano BD antes de 12/04/1982, não sujeito ao limite contributivo estabelecido no Plano BD, não haverá CONTRIBUIÇÃO BÁSICA.

4.5. A CONTRIBUIÇÃO COMPLEMENTAR, mensal e obrigatória, destinada ao custeio da administração do PLANO, será devida por PARTICIPANTE e pelo Beneficiário ASSISTIDO, conforme alíquota determinada no plano de custeio anual.

4.6. A CONTRIBUIÇÃO VOLUNTÁRIA facultada ao Participante ATIVO ou AUTOPATROCINADO, será mensal; determinada pela aplicação de percentual livremente escolhido pelo Participante, desde que não inferior a 2% (dois por cento), incidente sobre o SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO.

4.7. A CONTRIBUIÇÃO ESPORÁDICA facultada a todos os PARTICIPANTES, será eventual e, de valor livremente escolhido pelo PARTICIPANTE, sendo que, no caso do Participante ASSISTIDO, o benefício será recalculado no mês subsequente ao da contribuição.

4.7.1. Sobre a CONTRIBUIÇÃO ESPORÁDICA será aplicado o percentual da CONTRIBUIÇÃO COMPLEMENTAR calculado para a DATA EFETIVA, e o valor obtido será depositado no FUNDO ADMINISTRATIVO.

4.7.2. Na hipótese de o valor da CONTRIBUIÇÃO ESPORÁDICA exceder o limite previsto na norma que trata da prevenção e combate ao crime de Lavagem de Dinheiro ou ocultação de bens, direitos e valores, o PARTICIPANTE deverá declarar à REAL GRANDEZA, por escrito, a origem do valor correspondente.

4.8. O Participante ATIVO ou AUTOPATROCINADO poderá alterar os percentuais de livre escolha 2 (duas) vezes por ano, nos meses de abril e outubro, através dos meios disponibilizados pela REAL GRANDEZA, sendo que, em nenhuma hipótese, a alteração desse percentual poderá ter efeito retroativo.

4.9. O 13º (décimo - terceiro) salário será considerado como SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO independente, para fins da CONTRIBUIÇÃO BÁSICA, VOLUNTÁRIA e COMPLEMENTAR para este PLANO.

4.10. O Participante ATIVO ou o Participante AUTOPATROCINADO poderá suspender suas contribuições mensais, exceto a CONTRIBUIÇÃO COMPLEMENTAR, devida a este PLANO, a qualquer tempo, desde que manifeste sua intenção através dos meios disponibilizados pela REAL GRANDEZA.

4.10.1. Tal opção, que terá a duração máxima de 12 (doze) meses, será implementada no mês subsequente ao do seu pedido.

4.10.2. Durante o período de suspensão caberá ao Participante ATIVO e ao Participante AUTOPATROCINADO efetuar o pagamento do valor relativo à CONTRIBUIÇÃO COMPLEMENTAR determinada no plano de custeio anual para o exercício em questão, sendo que o mesmo incidirá sobre o SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO do mês anterior à data da suspensão, ou do próprio mês se a referida data coincidir com o último dia do mês, mantido de acordo com as regras previstas no PLANO DE ORIGEM.

4.11. A CONTRIBUIÇÃO INICIAL, de caráter excepcional e devida pelo Participante que aderir ao PLANO nos 120 (cento e vinte) dias a contar da DATA EFETIVA será tratada em tópico próprio.

Subseção II – Contribuição de Patrocinador

4.12. A CONTRIBUIÇÃO REGULAR, mensal e obrigatória, de PATROCINADOR, em favor de cada Participante ATIVO, corresponderá ao valor idêntico à CONTRIBUIÇÃO BÁSICA devida por este no mês.

4.12.1. As contribuições de PATROCINADOR em favor do Participante ATIVO cessam automaticamente com a rescisão do vínculo empregatício ou equivalente, assim como na hipótese de cancelamento de sua inscrição no PLANO.

4.12.2. O valor da CONTRIBUIÇÃO REGULAR de PATROCINADOR, em hipótese alguma, excederá à CONTRIBUIÇÃO BÁSICA do Participante ATIVO.

4.13. A CONTRIBUIÇÃO INICIAL - de caráter excepcional e devida pelo Patrocinador, em nome de cada Participante Ativo que aderir ao PLANO nos 120 (cento e vinte) dias a contar da DATA EFETIVA, será tratada em tópico próprio

4.13.1. Não haverá qualquer contribuição patronal em nome do Participante EM BPD e do Participante AUTOPATROCINADO, ressalvado o caso deste último, se decorrente de perda parcial de remuneração, para o qual haverá contrapartida de CONTRIBUIÇÃO REGULAR do PATROCINADOR sobre o valor não objeto de AUTOPATROCÍNIO.

4.13.2. O PARTICIPANTE que fizer a opção pelo instituto do AUTOPATROCÍNIO deverá assumir, cumulativamente, as Contribuições de Patrocinador e as de sua responsabilidade definidas neste Regulamento, incidente sobre o SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO, integralmente no caso de perda total, ou sobre a parcela mantida no caso de perda parcial.

4.14. Sobre a CONTRIBUIÇÃO VOLUNTÁRIA e ESPORÁDICA, em nenhuma hipótese, haverá contrapartida do PATROCINADOR.

4.15. CONTRIBUIÇÃO COMPLEMENTAR, mensal e obrigatória, destinada ao custeio da administração do PLANO, será devida por PATROCINADOR, conforme alíquota determinada no plano de custeio anual aplicada ao montante da CONTRIBUIÇÃO REGULAR, não podendo seu valor anual superar o vertido por PARTICIPANTES e Beneficiários ASSITIDOS para o mesmo fim.

Subseção III – Prazo para o recolhimento

4.16. O PATROCINADOR deverá recolher as contribuições mensais de sua responsabilidade à Entidade juntamente com as contribuições retidas dos PARTICIPANTES, constantes da folha de pagamento até 2º (segundo) dia útil do mês subsequente ao do mês da respectiva competência.

4.17. As contribuições devidas pelo Participante EM BPD e pelo Participante AUTOPATROCINADO deverá ser por eles recolhidas no mesmo prazo, diretamente à REAL GRANDEZA.

4.18. A inobservância do prazo assinalado sujeita o responsável pelo recolhimento ao pagamento do valor correspondente a sua obrigação, atualizado pela variação da quota patrimonial do PLANO no período compreendido entre a data devida para o recolhimento das contribuições e a data do efetivo pagamento, além da incidência de multa de 2% (dois por cento) sobre o valor corrigido das referidas contribuições em atraso.

4.19. As contribuições devidamente atualizadas serão revertidas para as contas destinatárias e o valor da multa para o FUNDO ADMINISTRATIVO.

Seção IV – DA CONTRIBUIÇÃO INICIAL

4.20. O Participante ATIVO deste PLANO, vinculado ao Plano BD e que tenha o respectivo SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO limitado a 3 (três) o Teto do salário de contribuição da PREVIDÊNCIA SOCIAL, na DATA EFETIVA, terá direito a uma contribuição específica efetuada pelo PATROCINADOR, de valor equivalente à sua CONTRIBUIÇÃO INICIAL, conforme as regras e critérios definidos nesta seção.

4.21. O PATROCINADOR determinará o valor máximo que poderá ser vertido a título de CONTRIBUIÇÃO INICIAL em nome de cada Participante ATIVO que poderá ser atribuído como sua responsabilidade.

4.22. A partir desse limitador, será calculada pelo PATROCINADOR, a CONTRIBUIÇÃO INICIAL individualmente considerada, conforme determinado em Nota Técnica Atuarial específica.

4.23. A REAL GRANDEZA encaminhará documento específico a cada Participante ATIVO que se enquadrar nas condições para recebimento da CONTRIBUIÇÃO INICIAL, contendo o valor calculado e instruções para efetivação do aporte.

4.24. O Participante ATIVO terá liberdade para escolher, até o limite, o montante de sua CONTRIBUIÇÃO INICIAL e fará jus ao aporte de valor correspondente a ser efetuado pelo PATROCINADOR.

4.25. O pagamento da CONTRIBUIÇÃO INICIAL, seja pelo Participante ATIVO, seja pelo PATROCINADOR, poderá ser parcelado em até 24 (vinte e quatro) meses.

4.27. Sobre a CONTRIBUIÇÃO INICIAL será aplicado o percentual da CONTRIBUIÇÃO COMPLEMENTAR calculado para a DATA EFETIVA, e o valor obtido será depositado no FUNDO ADMINISTRATIVO.

Seção V – Do Fundo do PLANO

4.26. As contribuições retidas dos PARTICIPANTES e as de responsabilidade do PATROCINADOR para este PLANO serão repassadas à REAL GRANDEZA, que efetuará os investimentos e apropriará em cada conta todos os valores e os rendimentos obtidos.

4.26.1. As contribuições e os rendimentos serão transformados em quotas, pelo seu valor vigente no último dia do mês em que forem efetuadas, de acordo com os critérios administrativos e financeiros para sua operação estabelecidos pela REAL GRANDEZA.

4.27. O FUNDO será dividido em quotas e o valor da quota de participação na DATA EFETIVA será de R\$ 1,00 (um real).

4.28. O valor da quota será calculado no último dia útil de cada mês, considerando-se o retorno dos investimentos do FUNDO do PLANO, e sua vigência, para o mês seguinte, se dará de acordo com os critérios operacionais a serem determinados pela REAL GRANDEZA, podendo ser estabelecidos, durante o mês, valores intermediários.

4.29. A REAL GRANDEZA poderá oferecer aos Participantes ATIVOS e Participantes AUTOPATROCINADOS, a opção por perfil de investimento aplicável à sua CONTA DE PARTICIPANTE, conforme normatização aprovada pelo Conselho Deliberativo.

Capítulo 5 – DO CUSTEIO ADMINISTRATIVO

5.1. As despesas administrativas, relacionadas com a gestão do PLANO, poderão ser custeadas por:

- a) Contribuições de Participante e Beneficiário Assistido;
- b) Contribuições de Patrocinador;
- c) Reembolso de Patrocinador;
- d) Resultado de Investimentos;
- e) Receitas Administrativas;
- f) Fundo Administrativo;
- g) Dotação inicial; e
- h) Doações.

5.2. A CONTRIBUIÇÃO COMPLEMENTAR do PARTICIPANTE e do Beneficiário ASSISTIDO a este PLANO é destinada ao financiamento das despesas administrativas. Esta contribuição será determinada no Plano Anual de Custeio desde que aprovada pelo Conselho Deliberativo, e deverá ser expressa como percentual, e incidirá sobre as contribuições vertidas ao Plano, e sobre o valor do BENEFÍCIO.

Capítulo 6 - DOS BENEFÍCIOS

6.1. BENEFÍCIO DE APOSENTADORIA

Elegibilidade

6.1.1. O BENEFÍCIO DE APOSENTADORIA será devido ao PARTICIPANTE que atingir, cumulativamente, os seguintes quesitos:

- a. Cessação do vínculo empregatício com o PATROCINADOR;
- b. Concessão do benefício no PLANO DE ORIGEM.

Do Benefício

6.1.2. O BENEFÍCIO DE APOSENTADORIA será calculado com base em 100% (cem por cento) do Saldo da CONTA DO PARTICIPANTE na DATA DO CÁLCULO, devendo o Participante ATIVO, Participante EM BPD ou Participante AUTOPATROCINADO optar por uma das formas de pagamento previstas no subitem 6.4.2.

6.2. BENEFÍCIO POR INVALIDEZ

Da Elegibilidade

6.2.1. O BENEFÍCIO POR INVALIDEZ será concedido ao Participante ATIVO que estiver em gozo de Aposentadoria por Invalidez junto a PREVIDÊNCIA SOCIAL, independente do término do vínculo empregatício com o PATROCINADOR.

Do Benefício

6.2.2. O BENEFÍCIO POR INVALIDEZ será calculado com base em 100% (cem por cento) do Saldo da CONTA DO PARTICIPANTE na DATA DO CÁLCULO, devendo o Participante ATIVO, Participante EM BPD ou Participante AUTOPATROCINADO optar por uma das formas de pagamento previstas no subitem 6.4.2.

6.2.3. O PARTICIPANTE já aposentado pela Previdência Social, e que se tornar inválido, será elegível ao BENEFÍCIO POR INVALIDEZ, cabendo neste caso exclusivamente   REAL GRANDEZA atestar a condi o de invalidez do PARTICIPANTE.

6.2.4. O BENEFÍCIO POR INVALIDEZ será cancelado ou suspenso tão logo a PREVIDÊNCIA SOCIAL cancele ou suspenda seu Benefício de aposentadoria por invalidez, ou no caso de uma recupera o antecipada, conforme determinado pela REAL GRANDEZA.

6.2.5. No caso do cancelamento do BENEFÍCIO POR INVALIDEZ, o saldo remanescente na CONTA DO ASSISTIDO será revertida para a CONTA DO PARTICIPANTE acrescido das contribui es subsequentes.

6.3. BENEFÍCIO DE PENSÃO POR MORTE

Da Elegibilidade

6.3.1. O BENEFÍCIO DE PENSÃO POR MORTE será concedido ao BENEFICIÁRIO de PARTICIPANTE que falecer.

Do Benefício

6.3.2. O BENEFÍCIO DE PENSÃO POR MORTE será calculado com base em 100% (cem por cento) do Saldo da CONTA DO PARTICIPANTE ou CONTA DO ASSISTIDO na DATA DO CÁLCULO, devendo o Beneficiário ASSISTIDO optar por uma das formas de pagamento previstas no subitem 6.4.2.

6.4. DATA DO CÁLCULO E FORMAS DE PAGAMENTO

6.4.1. A DATA DO CÁLCULO para os BENEFÍCIOS deste PLANO será a data do requerimento.

6.4.1.1. O saldo de conta a ser utilizado tomará como base o valor da quota no último dia útil do mês do requerimento.

6.4.2. A critério do PARTICIPANTE ou do Beneficiário ASSISTIDO, uma parcela do Benefício de Renda Mensal deste PLANO, poderá ser paga em parcela única e imediata até o limite de 25% (vinte e cinco por cento) do saldo da CONTA DO PARTICIPANTE ou CONTA DO ASSISTIDO, no momento da concessão do Benefício por este PLANO.

6.4.2.1. O saldo remanescente será pago em parcelas mensais e sucessivas, conforme uma das opções pela forma de pagamento:

- a. renda por prazo determinado, estabelecido entre 5 (cinco) e 30 (trinta) anos, em número constante de quotas;
- b. renda por prazo indeterminado, em percentual do saldo de quotas, estabelecido entre 0,1% (zero vírgula um por cento) a 1,6% (um vírgula seis por cento) do saldo de quotas
- c. renda por prazo indeterminado, em valor monetário fixo, revisto anualmente, desde, na data da opção, se situe entre 0,1% a 1.6% do saldo de quotas.

6.4.2.2. Se, quando da aplicação do disposto no subitem 6.4.2.1, o BENEFÍCIO resultante de prestação continuada for de valor mensal inferior a 1 (uma) UR-Mais, a opção de pagamento solicitado pelo PARTICIPANTE será alterada para obedecer a esse limite. Se ainda assim o saldo da conta não permitir o pagamento do BENEFÍCIO dentro dos limites estabelecidos, o pagamento será realizado de uma única vez ou, a critério do PARTICIPANTE, em até 12 (doze) parcelas mensais, iguais e consecutivas, a serem corrigidas com o RETORNO DOS INVESTIMENTOS, importando o recebimento em quitação plena de todas as obrigações da REAL GRANDEZA com relação a esse PARTICIPANTE.

6.4.2.3. No caso de pagamento ao conjunto de Beneficiários ASSISTIDOS, a opção de recebimento em relação ao pagamento único e imediato e a escolha por uma das formas de pagamento somente será possível na hipótese de haver consenso entre todos.

6.4.2.4. Não havendo consenso entre os Beneficiários ASSISTIDOS, será considerada a opção prevista no subitem 6.4.2.1, alínea “c”, adotando-se a alíquota máxima de 1,6% (um vírgula seis).

6.4.3. O Participante ASSISTIDO ou o conjunto de Beneficiários ASSISTIDOS poderá rever a forma, o prazo e os percentuais da opção de recebimento do BENEFÍCIO sempre na primeira quinzena do mês de novembro, através do preenchimento de formulário específico fornecido pela REAL GRANDEZA, cuja vigência se dará a partir do mês subsequente, a qual implicará em revisão obrigatória do valor do BENEFÍCIO.

6.4.3.1. No caso de pagamento ao conjunto de Beneficiários ASSISTIDOS, qualquer alteração na forma de pagamento do BENEFÍCIO somente será aplicada na hipótese de haver consenso entre todos.

6.4.3.2. Na perda da condição de Beneficiário ASSISTIDO, o BENEFÍCIO DE PENSÃO POR MORTE será rateado entre os Beneficiários ASSISTIDOS remanescentes.

6.4.4. Na inexistência de Beneficiário ASSISTIDO ou no caso de falecimento dos habilitados, o saldo remanescente na CONTA DO PARTICIPANTE ou CONTA DO ASSISTIDO será pago aos herdeiros legais, sob a forma de pagamento único, extinguindo-se desta forma todas as obrigações do PLANO, em relação ao PARTICIPANTE.

6.5. O ABONO ANUAL será pago ao Participante ASSISTIDO ou Beneficiário ASSISTIDO no mês de novembro de cada ano, em valor igual ao BENEFÍCIO recebido no mesmo mês.

6.6. Os BENEFÍCIOS de prestação continuada previstos neste REGULAMENTO serão pagos até o 5º (quinto) dia do mês subsequente ao de competência.

Capítulo 7 - DOS INSTITUTOS

7.1. O Participante ATIVO, na data do TÉRMINO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO será, elegível a pelo menos um dos institutos previstos por este PLANO.

- a) BENEFÍCIO PROPORCIONAL DIFERIDO - BPD;
- b) PORTABILIDADE;
- c) RESGATE;
- d) AUTOPATROCÍNIO.

7.2. No prazo máximo de 30 (trinta) dias contados da data do recebimento da comunicação do TÉRMINO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO do Participante ATIVO com o PATROCINADOR, será enviado ao PARTICIPANTE um extrato contendo as informações que permitam a sua opção por um dos institutos.

7.2.1. O Participante ATIVO poderá, no prazo de 60 (sessenta) dias, contados do recebimento desse extrato, optar por um dos institutos observados os requisitos definidos neste Capítulo.

Seção I – Do Benefício Proporcional Diferido

7.3. O Participante ATIVO, na data do TÉRMINO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO, será elegível ao BENEFÍCIO PROPORCIONAL DIFERIDO, cujo início do pagamento será postergado até a data de implementação das condições de elegibilidade ao BENEFÍCIO de Aposentadoria, e pago conforme uma das opções previstas no subitem 6.4.2.

7.4. A opção do Participante ATIVO pelo BENEFÍCIO PROPORCIONAL DIFERIDO não impede posterior opção pela PORTABILIDADE ou o RESGATE.

7.5. Na falta de opção será presumida a opção pelo instituto do BENEFÍCIO PROPORCIONAL DIFERIDO pelo Participante ATIVO que na data do TÉRMINO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO não seja elegível ao BENEFÍCIO de Aposentadoria

Seção II – Da Portabilidade

7.6. O Participante ATIVO, na data do TÉRMINO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO, será elegível à PORTABILIDADE do direito acumulado, desde que não esteja em gozo de BENEFÍCIO, observadas as disposições da legislação vigente e as normas pertinentes estabelecidas pelo órgão regulador e fiscalizador.

7.7. A opção pelo instituto da PORTABILIDADE será exercida em caráter irrevogável e irretratável.

7.7.1. Tal opção não caracteriza RESGATE, sendo o direito acumulado correspondente a 100% (cem por cento) da soma do saldo da CONTA DE PARTICIPANTE, na DATA DO CÁLCULO.

7.8. Exercido o direito a este Instituto de PORTABILIDADE, ficam extintas todas e quaisquer obrigações do PLANO com relação ao PARTICIPANTE e a seus respectivos BENEFICIÁRIOS.

7.9. É vedado que os recursos financeiros portados transitem pelo PARTICIPANTE do PLANO, sob qualquer forma.

7.10. Os valores portados a este PLANO de outro plano de previdência complementar serão alocados em subcontas específicas, sob rubrica própria, e, a partir do mês seguinte ao seu recebimento na Real Grandeza serão atualizados pelo valor da quota.

7.11. Na hipótese de PORTABILIDADE para entidade aberta ou seguradora, a totalidade dos recursos financeiros correspondentes ao direito acumulado do PARTICIPANTE deverá ser utilizada para a contratação de benefício de renda mensal vitalícia ou por prazo determinado, cujo prazo não poderá ser inferior ao período em que a respectiva reserva foi constituída, limitado ao mínimo de 15 (quinze) anos.

Seção III – Do Resgate

7.13. O Participante ATIVO, na data do TÉRMINO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO, desde que não esteja em gozo de BENEFÍCIO por este PLANO, será elegível ao RESGATE.

7.13.1. A opção pelo RESGATE implica em renúncia, de forma irrevogável e definitiva, ao recebimento de qualquer outro BENEFÍCIO ou Instituto oferecido por este PLANO, extinguindo-se, com o seu pagamento, todas e quaisquer obrigações da REAL GRANDEZA, referentes a este PLANO, em relação ao PARTICIPANTE.

7.14. O RESGATE corresponderá ao saldo acumulado da CONTA DE CONTRIBUIÇÃO DE PARTICIPANTE, da CONTA DE CONTRIBUIÇÃO INICIAL DE PARTICIPANTE, da CONTA DE CONTRIBUIÇÃO INICIAL DE PATROCINADOR e da CONTA INDIVIDUAL DE PORTABILIDADE DE EAPC em nome do Participante ATIVO, do Participante AUTOPATROCINADO ou do Participante em BPD, que venham a optar por esse Instituto.

7.14.1. A CONTRIBUIÇÃO REGULAR efetuada pelo Participante AUTOPATROCINADO em nome do PATROCINADOR, também integra o valor do resgate.

7.15. O Participante ATIVO, o Participante AUTOPATROCINADO ou o Participante em BPD que optar pelo RESGATE, observado o disposto no subitem 9.1.2, receberá 100% (cem por cento) da CONTA DE CONTRIBUIÇÃO INICIAL, devidamente corrigida pelo valor da quota.

7.16. Os valores da CONTA DE CONTRIBUIÇÃO DE PATROCINADOR não incluídos no resgate serão destinados à constituição FUNDO RESIDUAL.

7.17. Mediante acordo entre a REAL GRANDEZA e o PARTICIPANTE, o RESGATE será pago na forma de pagamento único ou em até 12 (doze) parcelas mensais, iguais e consecutivas, a serem corrigidas com o RETORNO DE INVESTIMENTOS.

7.18. No caso de desligamento do PLANO o resgate somente será possível após o TÉRMINO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO.

7.19. Não será permitido o RESGATE, sob nenhuma hipótese, de recursos alocados na subconta CONTA INDIVIDUAL DE PORTABILIDADE DE EFPC, devendo estes recursos serem portados para outra entidade, observada a legislação de regência.

Seção IV – Do Autopatrocínio

7.20. O AUTOPATROCÍNIO faculta ao PARTICIPANTE manter o valor de sua contribuição e a do PATROCINADOR, no caso de perda parcial ou total da remuneração recebida.

7.21. A opção pelo AUTOPATROCÍNIO implicará na permanência no PLANO na condição de Participante AUTOPATROCINADO, até a data do requerimento do BENEFÍCIO, desde que preenchidos os requisitos de elegibilidade no PLANO DE ORIGEM.

7.22. A opção para se tornar um Participante AUTOPATROCINADO deverá ser exercida, irreversivelmente, dentro do prazo previsto no subitem 7.2, efetuando todas as contribuições pertinentes, conforme estabelecidas na Seção II do Capítulo 4, retroativas à data de TÉRMINO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO.

7.23. O Participante AUTOPATROCINADO poderá, a qualquer momento, optar por se tornar um Participante EM BPD, pela Portabilidade ou pelo Resgate, observadas as regras próprias desses Institutos, não lhe sendo permitido, a partir de então, o retorno à condição de Participante AUTOPATROCINADO.

7.24. O Participante AUTOPATROCINADO que deixar de efetuar 3 (três) contribuições básicas seguidas, após a notificação da REAL GRANDEZA, será automaticamente considerado um Participante EM BPD deste PLANO.

Seção V – Das disposições comuns aos Institutos

7.25. A DATA DO CÁLCULO para os INSTITUTOS será o último dia útil do mês do requerimento.

Capítulo 8 - DAS ALTERAÇÕES E DA LIQUIDAÇÃO OU TÉRMINO DO PLANO

Seção I - Da Alteração do Plano

8.1. Este REGULAMENTO só poderá ser alterado por deliberação do Conselho Deliberativo da REAL GRANDEZA, observados os requisitos do Estatuto, estando a vigência das alterações condicionada à aprovação da autoridade competente.

Seção II - Da Liquidação ou Término do Plano

8.2. No caso de liquidação do PLANO ou se o PATROCINADOR terminar sua participação neste PLANO, na forma das normas legais vigentes, o ativo líquido do PLANO será destinado na forma que dispuser a legislação, garantindo-se a seus PARTICIPANTES privilégio especial sobre os bens garantidores das reservas técnicas e privilégio geral sobre as demais partes não vinculadas do ativo, caso os bens garantidores das reservas técnicas não sejam suficientes para a cobertura dos direitos respectivos.

Capítulo 9 - DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

9.1. Constitui obrigação de todo PARTICIPANTE ou Beneficiário ASSISTIDO, ou representante legal destes, fornecer os dados e documentos exigidos periodicamente pela REAL GRANDEZA, necessários à manutenção de seu cadastro e dos BENEFÍCIOS concedidos por este PLANO.

9.1.1. O não cumprimento dessa exigência poderá resultar na suspensão do BENEFÍCIO, que perdurará até o seu completo atendimento.

9.1.2. Os dados e informações mencionados neste subitem serão requeridos pela REAL GRANDEZA através da forma que lhe for mais conveniente.

9.2. Sem prejuízo da exigência de apresentação de documentos hábeis, comprobatórios das condições necessárias para a continuidade do recebimento dos BENEFÍCIOS deste PLANO, a REAL GRANDEZA poderá tomar providências no sentido de comprovar ou suplementar as informações fornecidas.

9.3. Não será permitida a percepção conjunta pelo mesmo PARTICIPANTE de mais de um BENEFÍCIO deste PLANO, exceto o BENEFÍCIO de ABONO ANUAL e também a hipótese do PARTICIPANTE ser Beneficiário ASSISTIDO de outro PARTICIPANTE.

9.4. A REAL GRANDEZA poderá negar qualquer reivindicação de BENEFÍCIO, declarar qualquer BENEFÍCIO nulo ou reduzi-lo, se for reconhecido pela autoridade competente que a morte do PARTICIPANTE foi provocada por Beneficiário ASSISTIDO ou que sua invalidez resultou de ação intencional.

9.5. Quando o PARTICIPANTE ou o Beneficiário ASSISTIDO não for considerado inteiramente responsável, em virtude de incapacidade legal ou judicialmente declarada, a REAL GRANDEZA pagará o respectivo BENEFÍCIO a seu representante legal.

9.6. A REAL GRANDEZA, além das parcelas legalmente obrigatórias, poderá descontar de qualquer BENEFÍCIO por ela concedido, os pagamentos de BENEFÍCIOS recebido além do valor devido, observado os subitens deste item.

9.6.1. A restituição da importância recebida indevidamente por PARTICIPANTE ou Beneficiário ASSISTIDO será efetuada, a seu critério, de uma única vez ou de forma parcelada, atualizada pelo ÍNDICE DE ATUALIZAÇÃO DO PLANO.

9.6.2. Na restituição de forma parcelada, cada parcela comprometerá, no máximo, 30% (trinta por cento) do valor do BENEFÍCIO em manutenção.

9.6.3. Nos casos comprovados de dolo, fraude ou má fé, a restituição se dará de acordo com a lei.

9.7. Na hipótese de revisão de BENEFÍCIO em que este tenha seu valor majorado, não será devido qualquer pagamento retroativo, salvo se decorrente de erro exclusivo da REAL GRANDEZA, situação na qual o valor devido será atualizado pelo ÍNDICE DE ATUALIZAÇÃO DO PLANO.

9.9. Sem prejuízo dos benefícios prescreve em cinco anos o direito às prestações não pagas nem reclamadas na época própria, resguardados os direitos dos menores dependentes, dos incapazes ou dos ausentes, na forma do Código Civil.

9.10. Ao PARTICIPANTE deste PLANO será entregue cópia do Estatuto da REAL GRANDEZA e do REGULAMENTO do PLANO, e quaisquer alterações posteriores, além de material explicativo que descreva, em linguagem simples e precisa, suas características.

9.11. A REAL GRANDEZA fornecerá a cada PARTICIPANTE e ASSISTIDO, com periodicidade no mínimo anual, um extrato da CONTA DO PARTICIPANTE discriminando, através dos meios disponibilizados pela REAL GRANDEZA, entre outras informações determinadas pela legislação pertinente, os valores creditados e/ou debitados naquela conta no período.

9.12. Para efeito de cumprimento da carência de contribuição ao PLANO e para a concessão dos BENEFÍCIOS ou opção pelos Institutos, serão computados os meses de contribuição efetuados no PLANO DE ORIGEM.

9.13. Este PLANO somente iniciará sua operação, quando, após a autorização da Superintendencia Nacional de Previdência Complementar – PREVIC, atingir o número de [XXXXX] participantes inscritos.

NOVO PLANO DE CONTRIBUIÇÃO DEFINIDA FURNAS

“FRG Mais”

Agosto/2015

Agenda

- ✓ Introdução - Breve Histórico;
- ✓ Principais Aspectos Regulamentares:
 - ✓ Elegibilidade ao Plano;
 - ✓ Custeio Previdenciário;
 - ✓ Custeio Administrativo;
 - ✓ Salário de Contribuição;
 - ✓ Contribuição Inicial;
- ✓ Institutos;
- ✓ Benefícios;
- ✓ Flexibilidade;
- ✓ Próximos Passos.

Introdução – Breve Histórico

- ✓ A Patrocinadora Furnas solicitou, estudos para a criação de um novo Plano Previdenciário Suplementar e Facultativo, na modalidade de Contribuição Definida, a ser oferecido aos Participantes do Plano BD e do atual Plano CV;
- ✓ O objetivo principal do Plano: melhorar o nível do benefício de aposentadoria para os Participantes Ativos do Plano de Benefício Definido admitidos após 12.04.1982, que têm o Salário Real de Contribuição limitado a três vezes o Teto de Contribuição da Previdência Social, proporcionando um benefício suplementar facultativo em um Plano na modalidade Contribuição Definida;
- ✓ Todo o regulamento que está sendo elaborado, foi baseado no parecer jurídico do escritório BOCATER, CAMARGO, COSTA E SILVA, o qual vêm assessorando a Real Grandeza no desenvolvimento do referido regulamento.

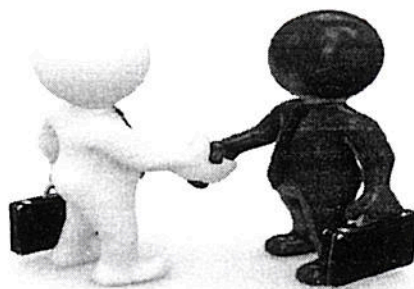
Introdução – Breve Histórico

De acordo com a opinião legal e as orientações recebidas do Patrocinador:

- ✓ a modalidade do plano deverá ser de contribuição definida;
- ✓ somente haverá contribuição patronal aos participantes do Plano BD que aderirem ao novo plano, que forem inscritos a partir de 12.04.1982, e que tiverem o salário real de contribuição superior a 3 vezes o valor do teto do salário de contribuição;
- ✓ haverá aporte inicial do patrocinador e dos participantes referente à cobertura das diferenças de serviço passado, de forma paritária;
- ✓ para os participantes do Plano de Contribuição Definida que aderirem ao novo Plano, a contribuição normal do patrocinador deverá estar limitada a 10% da remuneração base para fins de contribuição do novo Plano, pois este limite contemplará os aportes feitos ao Plano CD;
- ✓ as despesas administrativas deverão ser pagas pelos participantes e pelo patrocinador;
- ✓ a contribuição normal do patrocinador prevista no subitem 3.2 acima, deverá ser paritária aquela feita pelo participante;
- ✓ a carência aos benefícios serão aquelas do Plano de Origem.

Elegibilidade ao Plano

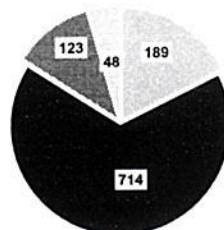
- ✓ Estarão elegíveis a aderir ao Plano FRG Mais todos os empregados das Patrocinadoras que estejam atualmente inscritos como participantes no Plano BD ou Plano CV.



Plano BD – Elegíveis ao “FRG Mais” (Junho/2015)

1.074 Participantes
Ativos Furnas

Elegibilidade x Tetados

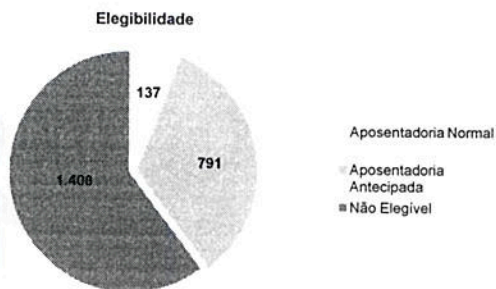


- Tetados Elegíveis
- Tetados Não Elegíveis
- ▨ Não Tetados Elegíveis
- Não Tetados Não Elegíveis

- Dos 903 Participantes sujeitos ao Limite Salarial, 516 estão efetivamente limitados;
- SRC = 3 x Teto do INSS = R\$ 13.991,25;
- Contribuição Atual = R\$ 1.375,81 (custeio anterior);

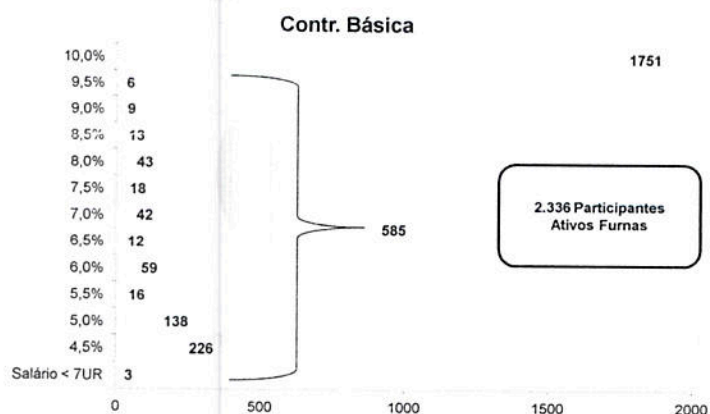
Plano CD – Elegíveis ao “FRG Mais” (Junho/2015)

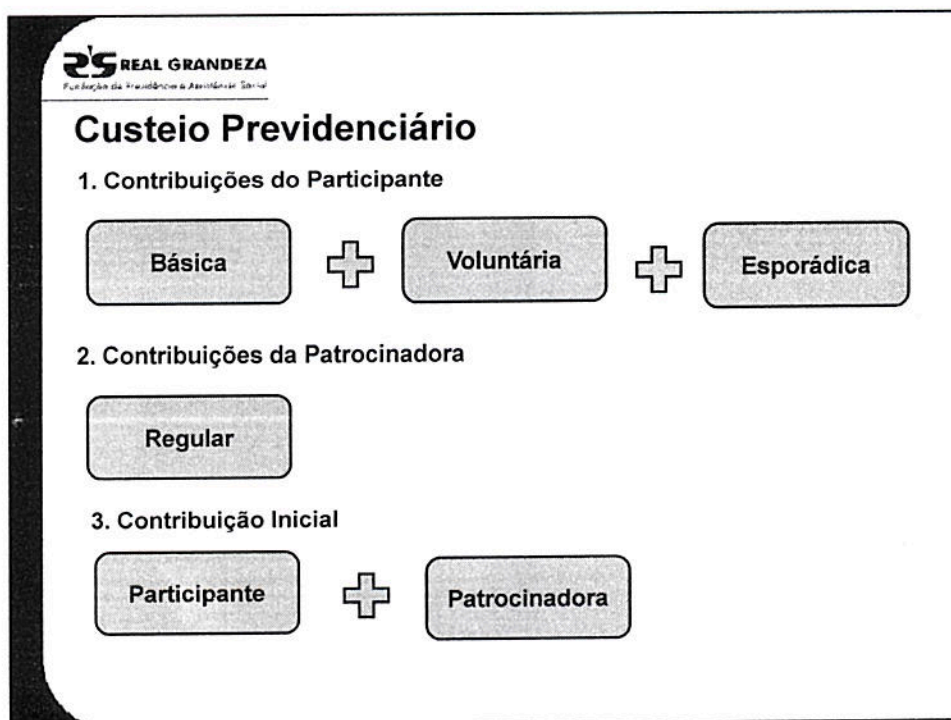
2.336 Participantes
Ativos Furnas



➤ Dos 2.336 Participantes, 928 já são elegíveis à aposentadoria;

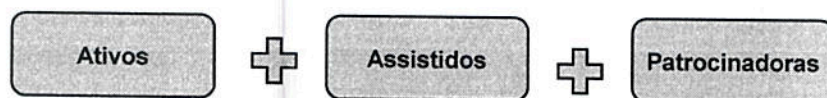
Plano CV – Elegíveis ao “FRG Mais” (Junho/2015)





REAL GRANDEZA Fundação de Previdência e Assistência Social	
Custeio Previdenciário	
Participante	Patrocinadora
Contribuição Básica (somente para os efetivamente limitados: BD e no CV para aqueles < 10%) Contribuição mensal obrigatória Valor: X % do Salário de Contribuição	Contribuição Regular 100% da Contribuição Básica
Voluntária Contribuição mensal opcional Valor: X % de livre escolha sobre do Salário de Contribuição (desde que superior a 2%)	
Esporádica Contribuição eventual opcional Valor: livre escolha em Reais	
Os participantes poderão alterar o % de livre escolha duas vezes ao ano, nos meses de abril e outubro	

Custeio Administrativo



Ativos

% sobre as contribuições de participantes vertidas ao Plano FRG Mais

Assistidos

% sobre o benefício recebido pelo Plano

Patrocinadoras

% sobre as contribuições de participantes vertidas ao Plano FRG Mais

Haverá incidência de contribuição administrativa sobre os valores de contribuição inicial, que serão aplicados no Fundo Administrativo do Plano.

Salário de Contribuição: é a base de cálculo para a Contribuição Básica

Plano de Origem: BD

Participante Ativo inscrito a partir 12.04.1982:

$\text{SRC Plano FRG Mais} = \text{SRC (Plano BD S/limite)} - \text{SRC (Plano BD C/limite)}$

Participante Ativo inscrito até 12.04.1982:

SRC Plano CD Mais = Não existe;

Salário de Contribuição: é a base de cálculo para a Contribuição Básica

Plano de Origem: CV

Participante Com Percentual Variável da Básica < 10%:

SC Plano FRG Mais = SC (Plano CV).

No entanto a Contribuição Básica deverá ser calculada da seguinte forma:

$P\% \times SC$, onde $P\% = [10\% - (\text{percentual escolhido no Plano CV})]$

Participante Com Percentual Variável da Básica = 10%: Não existe;

Salário de Contribuição: é a base de cálculo para a Contribuição Voluntária

Plano de Origem: BD

SC Plano FRG Mais = SRC (Plano BD s/ limite)

Plano de Origem: CV

SC Plano FRG Mais = SC (Plano CV)

Contribuição INICIAL

1. Quem terá direito?

- ✓ Terão direito a contribuição os participantes que atendam as seguintes condições:
- Plano de origem seja o Plano de Benefício Definido (BD);
- Salário de Contribuição no Plano BD limitado a 3 vezes o teto de contribuição da Previdência Social;
- Aderir ao Plano FRG Mais em até **120** (a definir) dias de sua data efetiva.

2. Quanto será aportado pelo Participante?

- ✓ Patrocinadora realizará cálculo individual, definido em Nota Técnica específica;
- ✓ Participante será informado do seu valor apurado;
- ✓ Participante escolhe o valor desejado, observando o limite apurado e pagamento pode ser realizado em até **24** (a definir) parcelas mensais.

3. Quanto será aportado pela Patrocinadora?

- ✓ Valor paritário ao escolhido pelo Participante.

Contribuição INICIAL – Dispositivos Regulamentares

O Participante ATIVO deste PLANO, vinculado ao Plano BD e que tenha o respectivo SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO limitado a 3 (três) o Teto do salário de contribuição da PREVIDÊNCIA SOCIAL, na DATA EFETIVA, terá direito a uma contribuição específica efetuada pelo PATROCINADOR, de valor equivalente à sua CONTRIBUIÇÃO INICIAL, conforme as regras e critérios definidos nesta seção.

O PATROCINADOR determinará o valor máximo que poderá ser vertido a título de CONTRIBUIÇÃO INICIAL em nome de cada Participante ATIVO que poderá ser atribuído como sua responsabilidade.

O Participante ATIVO terá liberdade para escolher, até o limite, o montante de sua CONTRIBUIÇÃO INICIAL e fará jus ao aporte de valor correspondente a ser efetuado pelo PATROCINADOR.

Sobre a CONTRIBUIÇÃO INICIAL será aplicado o percentual da CONTRIBUIÇÃO COMPLEMENTAR calculado para a DATA EFETIVA, e o valor obtido será depositado no FUNDO ADMINISTRATIVO.

Contribuição INICIAL – Dispositivos Regulamentares

CONTA DE CONTRIBUIÇÃO INICIAL DE PARTICIPANTE: será a parcela da CONTA DO PARTICIPANTE, constituída da contribuição especial efetuada por Participante ATIVO, como dotação inicial, correspondente às contribuições que teriam sido vertidas caso não existisse a limitação do salário de contribuição.

CONTA DE CONTRIBUIÇÃO INICIAL DE PATROCINADOR: será a parcela da CONTA DO PARTICIPANTE, constituída da contribuição especial efetuada por PATROCINADOR, como dotação inicial, correspondente às contribuições que teriam sido vertidas caso não existisse a limitação do salário de contribuição.

?

4

Institutos

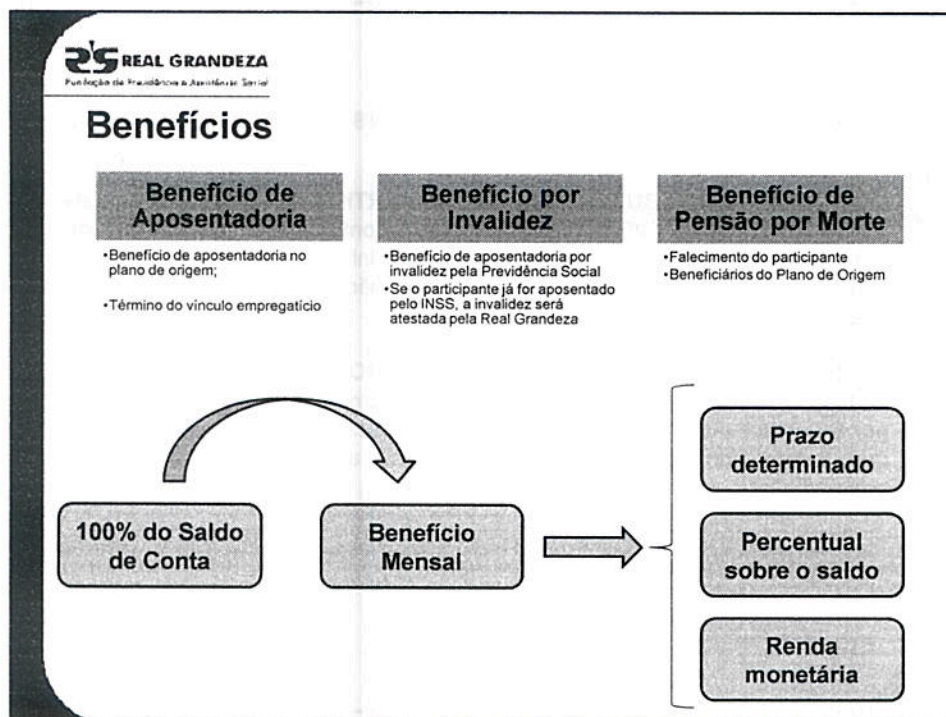
Os Participantes que se desligarem das patrocinadoras poderão optar pelos seguintes Institutos

BPD

Portabilidade

Resgate

Autopatrocínio



RS REAL GRANDEZA
Fundação de Previdência e Assistência Social

Flexibilidade

- ❖ **Formas de Pagamento de Benefício:**
 1. Parcela Única e Imediata até (25% x Saldo de Conta do Participante);
 2. Saldo Remanescente:
 - ✓ Renda por Prazo Determinado, entre 5 e 30 anos;
 - ✓ Renda por Prazo Determinado, entre (0,1% a 1,6%) x Saldo de Conta;
 - ✓ Renda por Prazo Determinado, em R\$ (valor fixo, revisto anualmente entre 0,1% a 1,6% do Saldo de Conta);
- ❖ **Previsão do Perfil de Investimentos;**
- ❖ **Planejamento Financeiro, Tributário e Previdenciário;**

Os participantes poderão alterar o % de livre escolha em novembro

Próximos Passos

1. Definição do patrocinador sobre o limite do desembolso (FURNAS);
2. Estimar o desembolso atual e futuro do Patrocinador (FRG);
3. Estimar o Custo Administrativo (FRG);
4. Definir Plano de Custeio (FRG);
5. Aprovar em todas as Instâncias (Real Grandeza, Furnas e Órgãos Controladores e Fiscalizadores).

BOCATER, CAMARGO, COSTA E SILVA
Advogados

PARECER

- I. A CONSULTA E O CENÁRIO FÁTICO**
- II. OS PLANOS DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR FECHADA E SUAS CARACTERÍSTICAS MAIS RELEVANTES NO CASO CONCRETO.** II.1. O Sistema Previdenciário Brasileiro. II.2. As Bases Jurídicas da Previdência Complementar. II.3. A Facultatividade de Planos de Previdência Complementar e o Interesse Patronal. II.4. A Legislação Societária: A Permissão Legal para o Patrocínio de Planos de Previdência Complementar. II.5. A Contratualidade na Previdência Complementar.
- III. O LIMITE CONTRIBUTIVO DOS BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS COMPLEMENTARES – A EVOLUÇÃO LEGISLATIVA E O REGULAMENTO DO PLANO BD**
- IV. A NECESSIDADE DE RENOVAÇÃO DOS QUADROS DIRETIVOS DO PATROCINADOR E O POTENCIAL PASSIVO JUDICIAL DO PLANO BD PATROCINADO POR FURNAS.** IV.1. Tratamento Distinto aos Participantes do Plano BD: Riscos Jurídicos. IV.2. Tratamento Distinto aos Participantes do Plano BD: Desatendimento à Política de Recursos Humanos de FURNAS. IV.3. A Migração de Participantes e Reservas para o Plano CD – Medida Inviabilizada por Decisão Judicial.
- V. AS ALTERNATIVAS CONSIDERADAS POR FURNAS E SUAS CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS.** V.1. O Plano de Readequação do Quadro de Pessoal ("PREQ"). V.2. A Criação de um Novo Plano de Contribuição Definida e a Operacionalização da Adesão. V.3. A Recomposição das Reservas Garantidoras do Pagamento dos Benefícios – A Cobertura de Serviço Passado.
- VI. SUMÁRIO E CONCLUSÕES**

I. A CONSULTA E O CENÁRIO FÁTICO

1. **Furnas Centrais Elétricas S.A.** ("FURNAS" ou "Patrocinador") apresenta Consulta que pretende a análise e um opinamento jurídico com relação às dificuldades que vem enfrentando na sua gestão de pessoal em razão do limite de contribuições e benefícios em plano de previdência complementar que patrocina, o Plano de Benefício Definido ("Plano BD"), junto à Real Grandeza – Fundação de Previdência e Assistência Social ("FRG"). Esta manifestação deverá, também, compreender a análise de alternativa em exame no âmbito de FURNAS.

2. De acordo com o que nos foi apresentado na Consulta, FURNAS pretende proporcionar aos participantes do Plano BD, cujas contribuições e respectivos benefícios estão limitados ao valor equivalente a 3 (três) vezes o teto do salário de benefícios da previdência social ("Participantes Tetados"), um benefício suplementar facultativo, em um plano de benefícios constituído na modalidade contribuição definida ("Plano CD II").

3. A situação atual desses participantes não lhes é favorável, assim como também não é eficiente para o Patrocinador, afetando negativamente a sua política de recursos humanos. Isto porque os participantes nas posições mais elevadas e sujeitos ao teto contributivo acabam por permanecer no emprego após a data possível para a sua aposentadoria. No caso, a manutenção da relação laborativa tem por objetivo manter o seu padrão remuneratório. Essa circunstância desestimula as aposentadorias e, por conseguinte, inviabiliza a renovação, sobretudo, dos quadros de gestão superior do Patrocinador, uma das finalidades do interesse patronal na instituição de um plano de previdência complementar.

BOCATER, CAMARGO, COSTA E SILVA
Advogados

4. Outro ponto que merece especial destaque diz respeito ao tratamento aparentemente não isonômico, atualmente existente no Plano BD patrocinado por FURNAS, uma vez que, convivem neste mesmo plano de benefícios participantes e empregados de FURNAS os Participantes Tetados e participantes que não estão sujeitos ao teto contributivo ("Participantes Não Tetados").

5. Na análise a ser empreendida, alguns pontos apresentados por FURNAS deverão ser considerados. São eles:

- a. FURNAS promoveu o levantamento do número de participantes do Plano BD, ainda em atividade, que estão sujeitos ao teto de contribuições;
- b. FURNAS está oferecendo um programa de demissão incentivada, com o objetivo de renovar seus quadros diretivos, o denominado "Plano de Readequação do Quadro de Pessoal" ("PREQ"). Esse programa traz no seu bojo uma economia significativa para essa companhia, na medida em que haveria o desligamento dos empregados de maiores remunerações, substituídos por outros com salários bem menores;
- c. com o oferecimento do Plano CD, dentre as alternativas possíveis, está sendo analisado pelo Patrocinador o aporte inicial correspondente ao valor das contribuições que teriam sido vertidas ao Plano BD, caso não houvesse o teto contributivo, rentabilizado pelo retorno financeiro obtido pela FRG desde 1982. Imaginou-se, inicialmente, como uma das soluções possíveis, que essa contribuição fosse paritária entre o Patrocinador e os participantes;



d. além do interesse patronal envolvido, FURNAS pretende evitar que a FRG e seus Patrocinadores permaneçam expostos ao risco jurídico de desequilíbrio do Plano BD, em razão de ações judiciais que discutam a ausência de isonomia entre os participantes que não estão submetidos ao teto contributivo e aqueles que tiveram a sua participação no Plano BD limitada ao valor do teto, o que lhes proporciona um benefício bastante inferior ao salário recebido do Patrocinador.

6. Objetivamente, esta manifestação deverá abordar as alternativas possíveis para atender às necessidades de renovação do quadro de pessoal do Patrocinador, compondo-se com os interesses dos participantes sujeitos ao teto contributivo.

7. Nosso Parecer tem por base fática a consulta apresentada e nossas conclusões encontram fundamento jurídico na doutrina e nas regras constitucionais, legais e infra-legais que regem a previdência complementar e as relações jurídicas incidentes sobre as sociedades de economia mista.

II. OS PLANOS DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR FECHADA E SUAS CARACTERÍSTICAS MAIS RELEVANTES NO CASO CONCRETO

8. Como o elemento jurídico central está vinculado ao regime de previdência complementar, operada por entidade fechada de previdência complementar ("EFPC"), parece-nos necessário que, inicialmente, se compreenda as bases que suportam essa forma de provimento social, bem como os seus elementos jurídicos centrais e de interesse para o presente caso concreto.



II.1. O Sistema Previdenciário Brasileiro

9. A Consulta remete à operacionalização de planos fechados de previdência complementar patrocinados por sociedade de economia mista federal. Deve-se, portanto, compreender as relações jurídicas estabelecidas entre o patrocinador, a entidade patrocinada e os participantes, sendo necessário relembrar, mesmo que de forma objetiva, a evolução que experimentaram os regimes de previdência até o modelo que conhecemos.

10. Em verdade, os regimes previdenciários voltados para a proteção do trabalhador constituem matéria nova em todo o mundo¹. Estão, ademais, cercados por condicionantes muito particulares e compostos de diversificados aspectos técnicos (elementos sociais, jurídicos, atuariais, de investimentos, tributários, etc.), por vezes não compreendidos adequadamente. Nesse sentido, para que se possam extrair conclusões adequadas e jurídicas sobre as questões que nos foram dadas a examinar, é impositivo referir sobre as principais bases desse sistema protetivo.

11. Em nosso país, o regime previdenciário está constituído em três grandes grupamentos, sendo por isso chamado de sistema de múltiplos pilares². O Primeiro Pilar é representado pelos modelos públicos e de vinculação compulsória, isto é, o Regime Geral de Previdência Social ("RGPS") e o Regime Próprio de Previdência Social ("RPPS"). O Regime Geral está voltado para os trabalhadores da iniciativa privada e é gerenciado pelo Instituto Nacional do Seguro Social-INSS. Os Regimes Próprios são mantidos pelos entes políticos da federação e voltados para os funcionários públicos.

¹ Os modelos previdenciários, com a dimensão que hoje se conhece, foram implementados a partir do segundo pós-guerra, portanto com pouco mais de 60 anos de existência. No Brasil, a ampliação da proteção social se deu a partir da década de 60, sendo que os mais antigos planos de previdência complementar datam da década de 70.

² Essa é a tradução da expressão mundialmente consagrada de "multi-pillar system", notadamente utilizada pela *Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)*.



12. O Segundo Pilar, por sua vez, é representado pelo regime de previdência complementar corporativo. Este possui iniciativa patronal ou associativa, tem natureza privada e facultativa sendo administrado, em grande parte, pelas entidades fechadas de previdência complementar (associações civis ou fundações sem finalidades lucrativas). O Terceiro e último Pilar é composto pela previdência complementar aberta, organizada por meio de contas autônomas administradas por sociedades anônimas seguradoras.

13. O modelo protetivo complementar fechado admite duas formas originais de organização. Na primeira, de origem norte-americana, são previstas entidades instituídas pelos empregadores (patrocinadores), com a finalidade de arrecadar as contribuições previdenciárias e administrá-las, a fim de honrar os benefícios devidos. São, desta forma, pessoas jurídicas distintas do empregador, cujos empregados (participantes) aderem, mediante ajustes de natureza contratual, distintos do contrato de trabalho³.

14. Há, de outro lado, o modelo germânico, em que as obrigações previdenciárias ajustadas pelo empregador são provisionadas junto a ele próprio, que se encarrega de cumpri-las diretamente. Este último modelo encontra-se, atualmente, em nítido declínio, devendo-se apontar que, na alteração legislativa levada a efeito em 2002 na Alemanha, os novos planos de previdência nesse país deverão ser administrados por entidades distintas do empregador. O ato legislativo alemão de 2002 também incentiva que obrigações previdenciárias alocadas atualmente junto ao empregador sejam "externalizadas" para pessoas jurídicas autônomas⁴.

³ No Brasil, a redação do art. 202 da Constituição Federal, dada pela EC 20/1998, parece indicar claramente nesse sentido.

⁴ In, FRANZEN, Dorothee. "Managing Investment Risk in Defined Benefit Pension Funds", OECD Working Papers on Insurance and Private Pensions, No. 38. OECD Publishing. OECD.2010.



15. No Brasil, seguiu-se, de início, modelo híbrido, com empregadores estabelecendo obrigações previdenciárias para si diretamente⁵ e outros instituindo entidades de previdência complementar autônomas. A partir da década de 70, porém, o modelo acabou convergindo para a criação de entidades fechadas de previdenciárias complementar ("EFPC") distintas do empregador, fórmula afinal consolidada pela Lei Federal nº 6.435, de 15 de julho de 1977 ("Lei 6.435/1977").

16. Verificada a macro organização do sistema previdenciário, é necessário que se compreenda as finalidades próprias da previdência complementar fechada. Deve-se reconhecer que se, de um lado, é verdade que a previdência complementar é um instrumento voltado para o trabalhador, de outro, tem forte atratividade para o empregador, como ter-se-á a oportunidade de tratar em outro tópico, elemento de especial interesse para a Consulta.

II.2. As Bases Jurídicas da Previdência Complementar

17. Em 1998, com o advento da Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998 ("EC 20/1998"), a previdência complementar passou a estar expressamente contemplada na Constituição Federal. Consolidaram-se, em seu art. 202, os princípios cardeais a serem observados pelo regime de previdência complementar em nosso país, dentre eles, a facultatividade, o equilíbrio financeiro e atuarial no custeio capitalizado e a contratualidade, nos termos seguintes:

Art. 202. O regime de previdência privada, de caráter complementar e organizado de forma autônoma em relação ao regime geral de previdência social, será **facultativo, baseado na constituição de reservas que garantam o benefício contratado**, e regulado por lei complementar.

⁵ Caso típico era o do Banco do Brasil, cujos servidores ingressantes até 1967 tinham suas aposentadorias como obrigações do empregador diretamente.



BOCATER, CAMARGO, COSTA E SILVA
Advogados

§ 1º A lei complementar de que trata este artigo assegurará ao participante de planos de benefícios de entidades de previdência privada o pleno acesso às informações relativas à gestão de seus respectivos planos.

§ 2º As contribuições do empregador, os benefícios e as **condições contratuais previstas nos estatutos, regulamentos e planos de benefícios** das entidades de previdência privada não integram o contrato de trabalho dos participantes, assim como, à exceção dos benefícios concedidos, não integram a remuneração dos participantes nos termos da lei.

§ 3º É vedado o aporte de recursos a entidade de previdência privada pela União, Estados, Distrito Federal e Municípios, suas autarquias e fundações, empresas públicas, sociedades de economia mista e outras entidades públicas, salvo na qualidade de patrocinador, situação na qual, em hipótese alguma, sua contribuição normal poderá exceder a do segurado.

§ 4º Lei complementar disciplinará a relação entre a União, Estados, Distrito Federal e Municípios, inclusive suas autarquias, fundações, sociedades de economia mista e empresas controladas direta ou indiretamente, enquanto patrocinadoras de entidade fechadas de previdência privada.

§ 5º A lei complementar de que trata o parágrafo anterior aplicar-se-á, no que couber, às empresas privadas permissionárias ou concessionárias de prestação de serviços públicos, quando patrocinadoras de entidades fechadas de previdência privada.

§ 6º A lei complementar a que se refere o § 4º deste artigo estabelecerá os requisitos para a designação dos membros das diretorias das entidades fechadas de previdência privada e disciplinará a inserção dos participantes nos colegiados e instâncias de decisão em que seus interesses sejam objeto de discussão e deliberação.

(Grifou-se.)

18. Esse dispositivo indica a importância crescente da previdência complementar no ambiente jurídico nacional, pois, se até 1977 os planos e entidades de previdência fundavam-se em regras gerais trazidas no Código Civil de 1916 e, a partir da vigência da Lei 6.435/1977, em lei ordinária, agora, tem-se a previdência complementar como bem constitucionalmente resguardado.



BOCATER, CAMARGO, COSTA E SILVA
Advogados

19. Como na legislação anterior, as EFPC⁶, usualmente designadas como fundos de pensão (do inglês *pension funds*), são constituídas para prover exclusivos benefícios previdenciários e afins, como estabelece o texto constitucional, notadamente no seu art. 202, § 2º.

20. Após a promulgação da EC 20/1998, foram editadas as Leis Complementares nº 109 e nº 108, ambas de 29 de maio de 2001 ("LC 109/2001" e "LC 108/2001"), diplomas legislativos pragmáticos e, portanto, aptos para enfrentar os desafios do nosso mundo contemporâneo.

21. A LC 109/2001 é a denominada lei básica da previdência complementar, tratando de forma geral os regimes de previdência complementar, aberto e fechado. Já a LC 108/2001 *"dispõe sobre a relação entre a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, suas autarquias, fundações, sociedades de economia mista e outras entidades públicas e suas respectivas entidades fechadas de previdência complementar, e dá outras providências"*.

22. Ainda nesse panorama geral, deve-se apontar que a LC 109/2001 traz uma "autorização legislativa" para a intervenção estatal através da regulação⁷ das operações das entidades de previdência complementar. No caso das entidades fechadas, a Lei nº 12.154, de 23 de dezembro de 2009 ("Lei 12.154/2009"),

⁶ As entidades fechadas de previdência complementar constituem-se sob a forma de fundação ou sociedade civil, sem fins lucrativos. Essas pessoas jurídicas são *"acessíveis (...) exclusivamente aos empregados de uma empresa ou grupo de empresas (...), aos associados ou membros de pessoas jurídicas de caráter profissional, classista ou setorial (...)"* (ex vi do art. 31, I e II, § 1º da LC nº 109/2001). Diversamente, as entidades abertas de previdência complementar constituem-se *"unicamente sob a forma de sociedades anônimas e têm por objetivo instituir e operar planos de benefícios de caráter previdenciário, concedidos sob forma de renda continuada, ou pagamento único, acessíveis a quaisquer pessoas físicas"* (ex vi do art. 36 caput da LC nº 109/2001).

⁷ Sobre a diferenciação entre regulação e regulamentação no âmbito da previdência complementar, veja-se o artigo *Visão Jurídica da Auto-Regulação*, de João Marcelo Máximo R. dos Santos, publicado na Revista de Previdência nº 2 (abril/2005), Ed. Gramma – Rio de Janeiro-Rio de Janeiro.



instituiu e dotou o atual Conselho Nacional de Previdência Complementar-CNPC⁸ de competências para editar normas regulatórias. Esse mesmo diploma normativo criou a Superintendência Nacional de Previdência Complementar-PREVIC, autarquia de natureza especial, dotada de autonomia administrativa e financeira e patrimônio próprio, vinculada ao Ministério da Previdência Social, órgão de supervisão e fiscalização do Regime de Previdência Complementar Fechada.

II.3. A Facultatividade de Planos de Previdência Complementar e o Interesse Patronal

23. Como se disse, a nova dicção do art. 202 da Constituição Federal deu evidência à facultatividade do Regime de Previdência Complementar, característica que, no Brasil, constou desde sempre presente. A facultatividade significa que o empregador pode decidir (ou não) por patrocinar um plano de previdência complementar e, uma vez que exista essa oferta, o empregado poderá aderir (ou não) conforme seja o seu interesse.

24. A norma constitucional seguiu o paradigma central do modelo norte-americano no sentido de evitar regras compulsórias para a instituição de planos de previdência complementar, sendo certo que há países, como Suíça e Austrália, em que o denominado Segundo Pilar é obrigatório.

25. Observando-se a previdência complementar fechada norte-americana, o mais amplo sistema complementar no mundo, verifica-se que essa forma de proteção coletiva tem seu marco instituidor fincado em 1875, quando foi criado o primeiro plano de previdência para os empregados da então empresa de

⁸ Essa lei institui esse novo colegiado, substituindo o Conselho de Gestão da Previdência Complementar.



diligências norte-americana, a American Express Company⁹. Nos sessenta anos seguintes à criação desse primeiro sistema de aposentadoria (portanto, até 1935), essa forma de proteção, como iniciativa patronal, desenvolveu-se de modo excepcional, sendo instituídos outros quatrocentos planos nos setores das estradas de ferro, bancos e serviços públicos.

26. É curioso verificar que, ainda que os Estados Unidos tenham feito avançar o seu regime previdenciário público (*Social Security*), em 2005, cerca de setenta milhões de trabalhadores urbanos estavam integrados em planos de previdência complementar patrocinados por seus empregadores. Os Professores da Wharton School¹⁰ da Universidade da Pensilvânia Everett Allen Jr. Jerry Rosenbloom, Joseph Melone e Dennis Mahoney¹¹ identificam óbvia preocupação dos empregadores para prover meios de garantia de renda para seus ex-colaboradores na idade avançada. Contudo, esses autores, ao ponderar se tal intenção seria suficiente para gerar crescimento tão vertiginoso do sistema previdenciário privado nos EUA, concluem que as vantagens de se implementar uma efetiva política de gestão de recursos humanos, determinando o momento em que os colaboradores deveriam deixar a companhia¹² e os ganhos tributários patronais se mostraram (e ainda se mostram) como os grandes vetores capazes de estimular o patrocínio de planos de benefícios.

27. Desta maneira, se, de um lado, é verdade que a previdência complementar é um instrumento voltado para o trabalhador, de outro, tem forte atratividade para o empregador.

⁹ In ALLEN JR, Everett T. *et alli*, Pension Planning: pension, profit-sharing, and obter deferred compensation plans. 9 Ed. 2003.

¹⁰ A Wharton School é um renomado centro de pesquisa em previdência complementar.

¹¹ In ALLEN JR, Everett T.. *et alli*, *op cit*.

¹² No Brasil, os planos de previdência complementar, estruturados na modalidade BD, era comum que os regulamentos determinassem a redução do benefício na medida em que fosse ultrapassada a data prevista para a aposentadoria normal. Na nova ordem legal essas regras não mais são permitidas porque em conflito com o disposto no § 1º do art. 68 da LC 109/2001.



28. Observe-se que a instituição de um plano previdenciário está inserida num arranjo maior de natureza laborativa. O trabalhador (seja ele empregado *stricto sensu* ou administrador da companhia), ao avaliar as condições de ingresso e manutenção da relação laborativa, pondera, além da sua remuneração direta (salário ou honorários de membro da administração), os demais benefícios que lhe serão oferecidos (na expressão inglesa, *fringe benefits*). Destes, o plano de previdência complementar tem especial interesse, seja porque voltado para o presente, nos riscos de morte e invalidez, seja para o futuro, na aposentadoria. O plano de previdência complementar é, por regra, o mais dispendioso dos *fringe benefits* e, por conseguinte, o de maior interesse para os empregados e administradores. Dessa forma, remunerações diretas menores podem ser compensadas com benefícios previdenciários mais atraentes.

29. Para a análise da hipótese apresentada por FURNAS, é importante frisar que, como já referido, embora a previdência complementar seja obrigatória em alguns países, no Brasil a adesão a esse regime é facultativa, na expressa previsão do art. 202 da Constituição Federal. Portanto, fala-se em atrair e manter pessoal qualificado e comprometido com a gestão da empresa, pois, num sistema em que a previdência complementar é facultativa, as empresas que a oferecem se destacam das demais. Os planos complementares possibilitam, ademais, o desligamento não traumático do empregado que laborou durante décadas para o empregador, consolidando um ambiente de trabalho saudável e, portanto, positivo.

30. Nesse sentido, Wladimir Novaes Martinez aponta que:

A criação e o desenvolvimento de um fundo de pensão, especialmente com a sempre recomendada divisão de encargos, condizem com a moderna política de recursos humanos e visam a melhorar as relações laborais.

O empregador consegue despertar o interesse do trabalhador pela empresa, seu sucesso comercial, e este dela acaba fazendo parte



integrante. Quando admitido aplicar em ações da própria patrocinadora, esse envolvimento será maior e os resultados mais auspiciosos.

Não funciona a política sem uma aproximação da EFPC em relação aos setores de Recursos Humanos; ambas fusionam-se e, às vezes, até confundem o seu ideário. Uma é instrumento da outra, e nesse sentido, os ônus fiscais para a empresa são menores e, com a otimização da situação propiciada pela entidade, ampliam-se os horizontes patronais e profissionais.¹³

31. Pode-se, portanto, afirmar que planos previdenciários complementares servem aos seus destinatários primeiros (os empregados e demais colaboradores da empresa, assim como para suas famílias), mas funcionam como uma potente ferramenta de recursos humanos e de planejamento fiscal para os empregadores, sendo, portanto, conveniente ao empregador instituí-lo e patrociná-lo.

II.4. A Legislação Societária: A Permissão Legal para o Patrocínio de Planos de Previdência Complementar

32. À vista dessas condições especiais, as grandes corporações públicas e privadas possuem planos de previdência complementar. A Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976 ("Lei 6.404/1976") e suas alterações, conhecida como a Lei das Sociedades Anônimas, acolhe tal possibilidade de arranjo em favor dos empregados (e também da empresa, como se apontou), sem que isso se caracterize como um desvio de seus compromissos com os acionistas.

33. A instituição de planos complementares é classificada como ato gratuito plenamente razoável praticado em prol de seus empregados, consoante previsto no art. 154, §4º da Lei das Sociedades Anônimas. O ato gratuito distingue-se do ato de liberalidade, pois, embora sem contrapartida patrimonial, aquele reverte em benefício indireto para a companhia (pôde-se referir ao estabelecimento de uma política de gestão de pessoas em favor dos interesses

¹³ In MARTINEZ, Wladimir Novaes. Curso de Direito Previdenciário. Tomo IV. 2 ed. São Paulo: LTr. 2002. p. 60.



BOCATER, CAMARGO, COSTA E SILVA
Advogados

corporativos e as vantagens fiscais, sendo certo que há outras). Transcreve-se o dispositivo legal autorizativo:

Art. 154. O administrador deve exercer as atribuições que a lei e o estatuto lhe conferem para lograr os fins e no interesse da companhia, satisfeitas as exigências do bem público e da função social da empresa.

(...)

§ 4º O conselho de administração ou a diretoria podem autorizar a prática de **atos gratuitos razoáveis em benefício dos empregados** e da comunidade de que participe a empresa, tendo em vista suas responsabilidades sociais.

(Grifou-se.)

34. Como antes referido, os planos previdenciários complementares servem aos empregados e administradores das empresas, mas são instrumentos úteis à corporação. Nesse sentido, a Lei das Sociedades Anônimas autoriza tal composição nos termos do art. 154, §4º que, por força do disposto no art. 235¹⁴ e seguintes desse mesmo diploma legal, aplica-se às sociedades de economia mista federal, como FURNAS.

35. Pode-se concluir esse capítulo do Parecer, afirmando-se que o elemento fundamental, sob o viés do interesse corporativo, é o estabelecimento de planos de benefícios complementares, cujas regras sejam capazes de satisfazer o interesse patronal no sentido de atrair pessoal e reter enquanto a sua força de trabalho for, de fato, elemento compensador para a organização.

36. Nesse sentido, deve-se considerar que o regime de previdência complementar envolve também uma decisão empresarial de estruturação da empresa. A partir do momento em que a aposentadoria proporciona a manutenção da renda, os dirigentes do patrocinador estarão num ambiente propício à renovação dos seus quadros de pessoal, especialmente dos quadros diretivos.

¹⁴ O art. 235 dispõe que "as sociedades de economia mista estão sujeitas a essa lei (...)."



II.5. A Contratualidade na Previdência Complementar

37. Como se observa nas expressões utilizadas no *caput* do art. 202 da Constituição – “*previdência privada*” e “*benefício contratado*” – tem-se que o vínculo entre participantes, assistidos e beneficiários e a EFPC possui natureza contratual e civil, porque “*as contribuições do empregador, os benefícios e as condições contratuais previstas nos estatutos, regulamentos e planos de benefícios das entidades de previdência privada não integram o contrato de trabalho dos participantes*” (art. 202, §2º da Carta Federal) (grifou-se). Regem-se, então, pela disciplina do Direito Civil, especificamente, do direito contratual civil, ainda que com forte componente social.

38. Compartilhando dessa linha, Arnaldo Süssekind e Luiz Inácio B. Carvalho pontuam que:

A origem do vínculo é contratual – típico contrato de adesão. (...) Mas o contrato, ainda que de adesão, configura uma relação sinalagmática, que se traduz na equivalência entre as prestações previstas no plano de benefícios e as contribuições recebidas dos participantes e das patrocinadoras. (...) A distinção fundamental entre a previdência social, que é parte da seguridade social, e a previdência privada consiste em que nesta prevalece o princípio da comutatividade resultante de relações contratuais geradoras de prestações recíprocas e equivalentes, enquanto aquela visa à justiça distributiva (...) ¹⁵.

39. Tem-se, assim, que as relações da previdência complementar fechada possuem a sua base de estruturação jurídica no contrato civil. Cumpre salientar, no entanto, que, por regra, as relações derivadas da previdência complementar não estão fixadas por contrato nas suas formas mais tradicionais. Essas relações estão disciplinadas nos estatutos da entidade, nos regulamentos dos planos oferecidos e outras regras de caráter geral (como referido no art. 202, § 2º da

¹⁵ In SÜSSEKIND, Arnaldo; CARVALHO, Luiz Inácio B. Pareceres sobre Direito do Trabalho e Previdência Social. v. IX. São Paulo. LTr. 1998.



BOCATER, CAMARGO, COSTA E SILVA
Advogados

Constituição, já transcrito). Nada obstante, a forma não desnatura a natureza contratual da relação, ainda que por meio dos denominados "contratos de adesão".

40. Com relação à natureza contratual, há dois pontos relevantes a trazer: a competência (ou incompetência) da Justiça do Trabalho e a aplicação (ou não) do Código de Defesa do Consumidor.

41. Deve-se esclarecer que a Justiça do Trabalho tem se dado por competente para conhecer e julgar as ações propostas por participantes em face de suas EFPC. Essa competência é hoje extremamente controvertida na jurisprudência, tendo-se reconhecido, no âmbito do E. Supremo Tribunal Federal, repercussão geral ao julgamento do Recurso Extraordinário nº 586.453¹⁶. É relevante afirmar que tal discussão jurisprudencial não deriva do fato de que o "contrato previdenciário" seria parte do "contrato de trabalho", mas por entender-se que o "contrato previdenciário", embora com índole autônoma e civil, seria oriundo da "relação de trabalho", aplicando-se o contido no art. 114, I da Constituição Federal¹⁷.

42. Outro ponto relevante é a aplicação do Código de Defesa do Consumidor às relações contratuais previdenciárias. Ainda que fundado em precedentes judiciais da previdência complementar aberta, fato é que o E.

¹⁶ Recurso Extraordinário nº 586453 em que se discute, à luz dos art. 5º, LIV; 114 e 202, §2º, da Constituição Federal, se a competência para julgar causas que envolvam complementação de aposentadoria de entidades de previdência privada é da Justiça do Trabalho ou da Justiça Comum. O julgamento parcial do RE 586.453 foi no sentido dar provimento ao recurso, definindo a competência da Justiça Comum para julgar o caso. O voto da Relatora, Min. Ellen Gracie, foi acompanhado pelos Ministros Cezar Peluso e Dias Toffoli. A Min. Cármen Lúcia divergiu, julgando pela competência da Justiça Trabalhista. Atualmente, o processo está suspenso em razão do pedido de vista do Min. Joaquim Barbosa.

¹⁷ Confira-se o dispositivo:

Art. 114 - Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: (Alterado pela EC nº45/2004)

I - as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

BOCATER, CAMARGO, COSTA E SILVA
Advogados

Superior Tribunal de Justiça ("STJ") sumulou a matéria, dispondo que "*o Código de Defesa do Consumidor é aplicável à relação jurídica entre a entidade de previdência privada e seus participantes*" (Enunciado nº 321). A *ratio* desse entendimento estaria suportada na posição de hipossuficiência do participante diante da EFPC.

43. Ainda que nossa convicção seja em sentido contrário, fato é que o E. STJ, órgão julgador em última instância sobre a aplicação e interpretação das normas infraconstitucionais (dentre essas, a LC 109/2001), entende pela aplicação do Código de Defesa do Consumidor. Esse fato não pode deixar de ser apontado, e mesmo considerado, nesse Parecer.

44. É necessário também expor que a adoção do regime contratual pela previdência complementar origina uma aparente contradição. Criado para salvaguardar as posições jurídicas dos participantes, promovendo a segurança das relações de acumulação e preservação de riqueza de um determinado grupo, o contrato previdenciário, de longa duração, por regra, demanda frequentes alterações. Isso porque, ao mesmo tempo em que a previdência tem a obrigação de manter os compromissos contratados, exige – premida pela realidade, que experimenta mutações cada vez mais presentes na administração de uma EFPC – adaptação às novas conjunturas fáticas, sobretudo para satisfazer um passivo de obrigações calculadas atuarialmente. Também a forma de produção das grandes empresas sofreu alterações ao longo das últimas décadas, com consequências para a fixação da política de recursos humanos do patrocinador, elemento fundamental num ambiente em que a previdência complementar é facultativa.

45. Portanto, nesse ambiente, qualquer medida que importe em inovação no contrato previdenciário pode, em tese, ensejar uma "leitura" pró-participante, considerando-se, sobretudo, o entendimento da Justiça do Trabalho e a



aplicação do Código de Defesa do Consumidor. Isto porque a contratualidade consta expressamente referida no art. 202 da Constituição Federal, antes mencionado, e traduz a natureza privada dos pactos envolvendo a previdência complementar. Dessa forma, como contratos que são, as avenças daí decorrentes encontram-se protegidas pela garantia constitucional destinada ao ato jurídico perfeito (art. 5º, XXXVI). Essa garantia é trazida aos tribunais, que pode invalidar alterações nos regulamentos dos planos de benefícios. Assim, deve-se estabelecer uma solução contratual que não crie passivos judiciais e que atendam aos interesses patronais.

III. O LIMITE CONTRIBUTIVO DOS BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS COMPLEMENTARES – A EVOLUÇÃO LEGISLATIVA E O REGULAMENTO DO PLANO BD

46. A Consulta veio instruída com documento que apresenta uma resenha das alterações legislativas que acarretaram massas de participantes do Plano BD, submetidas a regras diferenciadas no respectivo Regulamento. Nesse documento, FURNAS aponta que tal distinção se deve às alterações legislativas responsáveis por abrigar dentro desse plano de benefícios participantes com diferentes regras de contribuições e, conseqüentemente, de benefícios, o que representaria um risco jurídico.

47. Destacadamente, o risco jurídico a que se submete o Plano BD tem origem na profusão de decretos, que criaram restrições não previstas em lei, estabelecendo limitação para o benefício de previdência complementar. Vejamos a evolução legislativa.

48. Ainda sob a égide da Constituição de 1967 e na vigência da Lei 6.435/1977, foi editado o Decreto nº 81.240, de 20 de janeiro de 1978 ("Decreto



BOCATER, CAMARGO, COSTA E SILVA
Advogados

81.240/1978”), aplicável a todas as entidades fechadas de previdência complementar. Esse Decreto estabeleceu critérios aplicáveis à aposentadoria complementar por tempo de serviço, trazendo inovações de duas ordens: (i) a idade mínima de 55 (cinquenta e cinco) anos para a aposentadoria por tempo de serviço; e (ii) a limitação das contribuições para a previdência complementar a 3 (três) vezes o teto estabelecido para as contribuições ao RGPS. Confira-se o dispositivo:

Art. 31. (...)

IV – na aposentadoria por tempo de serviço, prevalecerá a idade mínima de 55 (cinquenta e cinco) anos completos e **uma remuneração não superior a 3 (três) vezes o teto estabelecido para as contribuições à previdência social**, ressalvada a situação dos participantes que ingressam nos planos antes de 1º de janeiro de 1978 e o disposto no item V;

(Grifou-se.)

49. Mais tarde, o Decreto 87.091, de 12 de abril de 1982 (“Decreto 87.091/1982”), alterou o dispositivo, ampliando a regra restritiva para alcançar a todos os participantes de planos de benefícios. Nesse sentido, é importante colacionar os seguintes dispositivos:

Art. 2º. O salário de participação nos planos de benefícios das entidades fechadas de Previdência Privada não poderá ultrapassar o equivalente a 3 (três) vezes o maior valor teto do salário de benefício da Previdência Social.

Art. 3º Aplica-se, automaticamente, este Decreto a **todas as entidades fechadas de Previdência Privada e a seus participantes e dependentes**, inclusive às já autorizadas a funcionar pelo ministro da Previdência e assistência Social, que ficam obrigadas a adotar, de imediato, em seus planos de benefícios e custeio, o que nele se dispõe.

(Grifou-se.)

50. Certamente, por verificar a impropriedade jurídica da norma, mais uma vez alterou-se a regra. Foi, então, editado o Decreto 93.239, de 08 de setembro de 1986 (“Decreto 93.239/1986”), que modificou a redação do Decreto



BOCATER, CAMARGO, COSTA E SILVA
Advogados

87.091/1982, restringindo a limitação aos planos de benefícios patrocinados por entes vinculados à administração pública. Confira-se:

Art. 2º O salário de participação nos planos de benefícios das entidades fechadas de previdência privada **que tenham como patrocinadoras empresas públicas, sociedades de economia mista e fundações instituídas pela União**, não poderá ultrapassar o equivalente a 3 (três) vezes o maior valor teto do salário de benefício da Previdência Social.

Art. 3º - (revogado)

(Grifou-se.)

51. Dez anos após, o Decreto nº 2.111, de 26 de dezembro de 1996 ("Decreto 2.111, de 26.12.1996") revogou os Decretos 87.091/1982 e 93.239/1986, mas manteve, em seu art. 2º, o limite de contribuição. Confira-se:

Art. 2º O salário de participação nos planos de benefícios das entidades fechadas de previdência privada que tenham como patrocinadoras fundações, empresas públicas, sociedades de economia mista controladas direta ou indiretamente pela União, não poderá ultrapassar o equivalente a 3 (três) vezes o maior valor teto do salário de benefício da Previdência Social.

52. Logo após, sobreveio o Decreto nº 2.267, de 30 de junho de 1997 ("Decreto 2.267/1997"), que, mais uma vez, trouxe um novo posicionamento a respeito desta questão, alterando o art. 2º do Decreto 2.111/1997. Embora tenha sido mantida a restrição, abriu-se, neste caso, uma nova possibilidade para os patrocinadores estatais, assim dispondo:

Art. 2º O salário de participação nos planos de benefícios, exceto os concebidos sob a modalidade de contribuição definida, das entidades fechadas de previdência privada que tenham como patrocinadoras fundações, autarquias, empresas públicas e sociedades de economia mista controladas pela União, não poderá ultrapassar o equivalente a três vezes o valor do teto do salário de contribuição da previdência social.

§ 1º Nos planos concebidos sob a modalidade de benefício definido, o limite previsto no caput deste artigo **poderá ser excepcionado** por autorização do Ministro de Estado da pasta a que estiver vinculada a empresa patrocinadora, a pedido desta, e desde que a medida não

BOCATER, CAMARGO, COSTA E SILVA
Advogados

importe aumento de despesas de pessoal da patrocinadora e seja mantido o equilíbrio econômico, financeiro e atuarial do plano.

(Grifou-se.)

53. Ainda no ano de 1997, o Decreto nº 2.221, de 07 de maio de 1997 ("Decreto 2.221/1997"), alterou a redação do art. 31, IV do Decreto 81.240/1978, estabelecendo como data limite 23 de janeiro de 1978. Desta feita, reconheceu-se que os participantes admitidos antes da publicação do Decreto 81.240/1978 não estariam sujeitos ao limite contributivo em nenhuma circunstância.

54. Por fim, o Decreto nº 4.206, de 23 de abril de 2002 ("Decreto 4.206/2002"), já na vigência das Leis Complementares 108 e 109, ambas de 2001, revogou todos os anteriores, estabelecendo uma nova ordem legal, agora sem qualquer restrição quanto ao limite contributivo.

55. Para que se compreenda a razão da edição da regra, faz-se necessário o recurso ao elemento histórico de interpretação.

56. Ainda na vigência da Constituição de 1967, vigorava verdadeira não-incidência tributária, por força do §3º do art. 39 da Lei 6.435/1977, que duraria até a edição do Decreto-Lei nº 2.065, de 26 de outubro de 1983 ("Decreto-Lei 2.065/1983"), que expressamente revogou aquele artigo¹⁸.

57. Era o início de uma nova era em termos institucionais e a perda do benefício fiscal trouxe o risco de uma capitalização insuficiente para garantir o pagamento dos benefícios futuros. Imbuído dessa preocupação é que foi introduzida a regra limitadora contida nos Decretos 81.240/1978 (para a

¹⁸ No entanto, ainda sob a Constituição de 1967, o E. Supremo Tribunal Federal, em diversos acórdãos posicionou-se favoravelmente à imunidade das entidades fechadas de previdência complementar. Porém, a partir da Constituição de 1988, esta posição começou a ser revista, tendo o Plenário da E. Suprema Corte – ao julgar os Recursos Extraordinários nº 202700-DF e nº 259756-RJ, em novembro de 2001 – decidido pela inexistência da imunidade tributária para as entidades com planos custeados também por seus participantes e assistidos.



aposentadoria por tempo de serviço) e 87.091/1982 (para todos os participantes de planos de benefícios), adotando-se valores máximos dos benefícios. Ao estabelecer um benefício máximo, reduzia também a necessidade de seu custeio.

58. Todavia, o valor dos benefícios pagos pelo RGPS se alterou sobremaneira ao longo do tempo, situando-se em patamar que tendia a descolar-se da política de recursos humanos dos patrocinadores de planos complementares. Nessa vertente, o novo art. 202 da CF fez questão de declarar a autonomia entre o RGPS e a previdência complementar. De outro lado, o incentivo tributário foi resolvido não pela "declaração de imunidade" (contida na Lei 6.435/1977), mas por regras legais isençionais de alguns tributos, esses sim limitados.

59. A modicidade dos gastos públicos foi mantida, adotando-se solução adequada, consentânea com os interesses patronais, pela instituição da regra da paridade contributiva para os patrocinadores públicos (art. 202, §3º da Constituição Federal).

60. Sob o marco legal anterior – a Lei 6.435/1977 e do Decreto nº 87.091/1982 – foi alterado o Regulamento de Plano BD administrado pela FRG, estabelecendo-se o limitador do salário base de contribuição. Tal é a redação do seu item 29.1: *"o Salário Real de Contribuição não poderá ser superior a 3 (três) vezes o maior valor teto do Salário de Benefício da Previdência Social, para os Participantes inscritos a partir de 12/04/82"*. No mesmo sentido, embora com redação um tanto distinta, o item 29.2 do mesmo Regulamento reafirma a exceção prevista no item precedente: *"não se aplicará o limite constante do subitem 29.1, para os Participantes inscritos neste Plano até 11/04/82, inclusive"*.

61. A legislação revogada estabeleceu uma linha de corte com relação ao limite de contribuição e, por conseguinte, dos benefícios complementares. Há um

BOCATER, CAMARGO, COSTA E SILVA
Advogados

grupo sem a imposição do limite dos três tetos do RGPS (aqueles que haviam aderido aos planos complementares até 11.04.1982) e os participantes que aderiram ao Plano BD após esta data até o seu fechamento e se submetem ao teto contributivo, uma vez que restam mantidas as regras do Regulamento apesar de revogado o decreto limitador.

IV. A NECESSIDADE DE RENOVAÇÃO DOS QUADROS DIRETIVOS DO PATROCINADOR E O POTENCIAL PASSIVO JUDICIAL DO PLANO BD PATROCINADO POR FURNAS

62. A regra que limitava o valor dos benefícios fazia algum sentido no regime da previdência complementar da época, em que a sua concepção estava estruturada em estreita ligação com o RGPS, situação que foi abolida pela EC 20/1998, pela LC 109/2001 e pela LC 108/2001.

63. Nesse contexto, a legislação não mais impõe qualquer restrição ao valor dos benefícios e, conseqüentemente, das contribuições, deixando isto à livre pactuação nos regulamentos dos planos de benefícios. No entanto, em muitos casos, como ocorre com o Plano BD patrocinado por FURNAS, os planos das empresas estatais mantiveram as regras herdadas deste período.

64. É certo que, em razão da natureza contratual das relações de previdência complementar, essa restrição pode ser mantida. Não obstante, não se pode olvidar os compromissos assumidos pelos patrocinadores, quando da instituição dos planos de benefícios, no sentido de manter o padrão remuneratório próximo ao do período laborativo. Deve-se observar, ainda, que, especialmente em razão das mudanças ocorridas no RGPS, esse limite foi sendo



reduzido, a ponto de ter se alterado de valores de cerca de 20 (vinte) salários mínimos para pouco mais de 6 (seis) salários mínimos atuais¹⁹.

65. No caso do Plano BD, administrado pela FRG, o Regulamento em vigor mantém até os dias atuais a referida regra limitadora. Tal conduta não consubstancia qualquer descumprimento legal. Como já afirmado, a previdência complementar tem como princípio a contratualidade. Nesse contexto, ao tempo do advento da regra limitadora, a FRG adequou o Regulamento do Plano BD. Não obstante, a revogação das normas infra-legais que estabeleciam a limitação em questão não determina, necessariamente, nova alteração regulamentar.

66. Sem embargo, parece ter havido alteração na conjuntura observada em relação ao Plano BD. Vislumbra-se não apenas a insatisfação do patrocinador FURNAS com o arranjo previdenciário atual, mas também a preocupação com o passivo judicial que pode se instaurar, envolvendo a FRG e os patrocinadores, em razão da manutenção da regra limitadora no Regulamento do Plano BD. Como referido, o E. STJ entende que se aplicam as regras protetivas do Código de Defesa do Consumidor e a Justiça do Trabalho, que é ambiente receptivo aos pleitos individuais, dá-se por competente para julgar as ações judiciais que tratam de benefícios previdenciários complementares.

67. Assim, embora possa ser mantida a referida regra, a mesma confere tratamento distinto a grupos de participantes do Plano BD, podendo ensejar demandas judiciais consubstanciadas na alegação de violação ao princípio da isonomia, especialmente porque, desde 1997, este teto, em tese, poderia ter sido suprimido do plano. Esse fator, aliado à legítima intenção de renovação dos quadros do Patrocinador, motivaram a consulta formulada, certamente porque

¹⁹ Teto atual dos benefícios do regime geral de previdência social: R\$ 3.912,20.

Valor do salário mínimo: R\$ 622,00.

Teto dos benefícios no regime de previdência complementar/salário mínimo: 6,29.



BOCATER, CAMARGO, COSTA E SILVA
Advogados

FURNAS entende que são incompatíveis com a sua política de recursos humanos.

68. É importante esclarecer que a desigualdade não está no fato de o Patrocinador efetuar contribuições que suportam benefícios diferentes, observadas as regras do Plano BD. Isto é o normal. Alguns participantes terão benefícios maiores e outros menores, necessitando de aportes financeiros também desiguais. No entanto, os benefícios num plano de benefício definido²⁰ guardam relação com a remuneração do período de atividade. Porém, a alguns (os Participantes Tetados) não é garantido o direito de manter essa proporção. Justamente os atuais técnicos mais experientes e os membros da administração superior do Patrocinador se viram impedidos de contribuir e ter a contrapartida do Patrocinador, tomando a sua remuneração integral como referência. Nesse ponto, poderia se fundar a ausência de isonomia.

69. Nessas circunstâncias, o Patrocinador deve se debruçar sobre uma eventual causa geradora de contingência, com vistas à minimizar o risco de desequilíbrio financeiro e atuarial do plano de benefícios²¹ e, também, evitar a necessidade de futuros aportes contributivos não previstos.

²⁰ A Resolução CGPC nº 16, de 22 de novembro de 2005 ("Resolução CGPC 16/2005"), define "plano de benefício de caráter previdenciário na modalidade de benefício definido" como "aquele cujos benefícios programados têm seu valor ou nível previamente estabelecidos, sendo o custeio determinado atuarialmente, de forma a assegurar sua concessão e manutenção" (art. 2º).

²¹ Na nova dicção dada ao art. 202 da CF pela EC 20/1998 foi feita referência expressa ao princípio do equilíbrio financeiro e atuarial, utilizando uma visão muito técnica dentro do obrigatório regime de custeio capitalizado. Foi determinado que "o regime de previdência privada, de caráter complementar, (...) será (...) baseado na constituição de reservas que garantam o benefício contratado". A forma de custeio por meio de acumulação de reservas deve, por conseguinte, estar voltada para o cumprimento das obrigações contratadas (*rectius*, passivo atuarial). Os ativos acumulados deverão estar aptos a cumprir com todas as obrigações devidas pelos planos de previdência, isto é, as obrigações presentes e as obrigações futuras.



70. Para que se compreendam as razões da insatisfação do Patrocinador com o cenário atual, é necessário que se realize pequeno excuro sobre o histórico dos planos patrocinados por FURNAS e administrados pela FRG.

71. Criada em 05 de agosto de 1971, a FRG implementou o seu primeiro plano de benefícios, o Plano BD, em janeiro do ano seguinte, instituído por FURNAS, patrocinador principal, consoante o disposto no art. 9º do Estatuto Social da FRG. A princípio, não foi imposto qualquer limite contributivo, como historiado, situação que foi alterada a partir de 11.04.1982.

72. A despeito de alterações supervenientes, que implicaram a adequação à legislação vigente, manteve-se até a presente data, o limitador em relação à contribuição, correspondente a 3 (três) vezes o maior salário teto do salário de benefícios da previdência social. Anos após, este plano de benefícios foi fechado a novas adesões, motivado pela intenção patronal de diminuir os riscos decorrentes do desenho previdenciário de um plano na modalidade benefício definido.

73. Em 01.06.2002, adaptando-se a uma nova realidade, foi criado um novo plano de benefícios, denominado Plano de Contribuição Definida ("Plano CD"), sendo, à luz da Resolução CGPC 16/2005, na verdade, um plano estruturado na modalidade contribuição variável²².

IV.2. Tratamento distinto aos Participantes do Plano BD: Desatendimento à Política de Recursos Humanos de FURNAS

²² A Resolução CGPC 16/2005 define "plano de benefício de caráter previdenciário na modalidade de contribuição variável" como "aquele cujos benefícios programados apresentem a conjugação das características das modalidades de contribuição definida e benefício definido" (art. 4º).



BOCATER, CAMARGO, COSTA E SILVA
Advogados

74. Cuidando, no momento, apenas do Plano BD, o arranjo presente, com a limitação existente quanto ao salário de contribuição, acaba por ensejar uma situação que destoia dos princípios mais basilares de gestão de recursos humanos. Num ambiente laboral, é certo que mérito, talento e esforço funcionam como critérios de ascensão funcional e, conseqüentemente, remuneratória. Se é assim na fase ativa, deve haver alguma correspondência quando do estágio de fruição de benefícios previdenciários.

75. Entretanto, percebe-se aí um descompasso, que pode ser demonstrado a partir da consideração de dois funcionários hipotéticos do patrocinador FURNAS: o superintendente A e o gerente B. Observa-se que, muito embora esteja se delineando um quadro geral, a situação, longe de ser meramente alegórica, é hoje experimentada faticamente.

76. Assim, o primeiro (o superintendente A), que conta com uma experiência profissional de 29 (vinte e nove) anos, atuou diretamente na implementação do setor elétrico nacional, conhecendo profundamente o sistema, tem sido peça fundamental para a empregadora, exercendo, em seu cargo, atribuições altamente estratégicas. Além disso, é referência entre seus pares. É participante do Plano BD e percebe uma remuneração mensal superior ao teto máximo de benefício aqui tratado. A se manter o arranjo previdenciário atual, com vigência do teto, aposentar-se-ia com base num valor obtido a partir de sua contribuição, cuja base de cálculo, seria, no máximo, de R\$ 11.736,60 (onze mil, setecentos e trinta e seis reais e sessenta centavos), isto é, três vezes o teto do RGPS.

77. Por sua vez, o segundo (o gerente B), por ser participante do segundo plano de benefícios administrado pela FRG – o Plano CD, nada obstante contar com menor experiência e não integrar a cúpula da estrutura hierárquica mantida



pelo Patrocinador, não se sujeita ao limitador. Desta forma, pode considerar a integralidade de sua reserva matemática como fator para o cálculo do benefício a ser pago pela FRG, que pode ser bastante superior à sua remuneração atual. A regra atual acaba provocando situação em que B, inobstante estar em posição menor na hierarquia do Patrocinador, restará por lograr maior valor quanto ao benefício pago pelo plano complementar do que A.

78. Tem-se, em conclusão, situação na qual o superintendente A não se afasta do cargo e da empresa, pois tem benefício complementar inferior ao gerente B.

79. Nos moldes atuais, pode-se entender que o arranjo regulamentar previdenciário atual denota descompasso quanto à política de recursos humanos adotada por FURNAS e quanto ao principal motivo que determinou a instituição do plano, qual seja, o oferecimento aos seus empregados de benefício de aposentadoria que, em determinado momento, seja um elemento capaz de estimular a renovação dos quadros da empresa. Isto porque, com a manutenção do teto contributivo, a aposentadoria deixa de ser atrativa para o empregado, que opta por se manter indefinidamente em atividade no patrocinador, o que impede sua substituição de pessoal, sobretudo aqueles de maiores remunerações.

IV.3. A Migração de Participantes e Reservas para o Plano CD – Medida Inviabilizada por Decisão Judicial

80. A fim de afastar os efeitos do limite de contribuição e de benefícios existente no Plano BD, no passado, FURNAS imaginou que uma solução possível seria a migração dos participantes inscritos no Plano BD (inclusive os sujeitos ao teto contributivo) e suas respectivas reservas para o Plano CD administrado pela FRG, com o concomitante saldamento do Plano BD. Essa foi a



BOCATER, CAMARGO, COSTA E SILVA
Advogados

medida adotada por várias entidades fechadas de previdência complementar do país que se encontravam na mesma situação. Contudo, no caso da FRG, essa solução restou prejudicada pela decisão judicial proferida em sede liminar nos autos do processo nº 1999.0010860-4, em trâmite perante a 28ª Vara da Justiça Federal da Seção Judiciária do Rio de Janeiro. Essa decisão, tomada em 31.08.1999, foi combativa por diversos meios recursais, contudo se mantém hígida até os dias atuais.

81. Cumpre salientar que a criação de um novo benefício dentro do Plano CD, atualmente administrado pela FRG, não seria tecnicamente uma migração de participantes e reservas, mas, ainda assim, revela-se como uma medida carregada de risco judicial.

82. No caso, a questão da migração de participantes do Plano BD para o Plano CD está *sub judice*, em razão da referida decisão judicial, que provê, ainda que em sede de cognição sumária, a pretensão autoral, vedando migrações de reservas do Plano BD para o Plano CD. Nesse sentido, poder-se-ia entender que o fato de alguns participantes do Plano BD estarem também vinculados ao Plano CD atualmente administrado pela FRG seria uma violação a comando judicial, hipótese em que mais uma vez a matéria poderia ser objeto de questionamento em processo judicial. Deve-se apontar que, até a presente data, passados 13 anos da decisão liminar, não houve sequer sentença do juízo monocrático, podendo-se vislumbrar um longo caminho ainda a recorrer.

83. Nessa esteira, pretende o Patrocinador, acertadamente, a adoção de uma solução eficaz para a limitação hoje imposta, fora da esfera contenciosa envolvendo os planos de benefícios administrados pela FRG.



84. Para além de uma consideração pragmática, é de se ver que alguma compensação pela limitação imposta pelo teto de benefício é medida que se impõe, para que não se perpetue o risco jurídico que atinge o Plano BD e os patrocinadores e em razão dos problemas na gestão de pessoal.

85. Conforme afirmado, a situação atualmente vigente não é eficiente e desejável para o empregador, de forma que a revisão no "desenho" dos benefícios oferecidos encontra amparo no art. 154, §4º da Lei das Sociedades Anônimas.

V. AS ALTERNATIVAS CONSIDERADAS POR FURNAS E SUAS CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS

V.1. O Plano de Readequação do Quadro de Pessoal ("PREQ")

86. De acordo com as informações prestadas com a Consulta, FURNAS lançou o Plano de Readequação do Quadro de Pessoal ("PREQ"). Essa medida faz parte do processo de reestruturação de FURNAS e consiste na renovação da força de trabalho de seu pessoal, por meio de incentivos para o desligamento voluntário de seus empregados já em época de aposentadoria ou que se aposentarão até julho de 2013²³. Com o PREQ, o Patrocinador *"poderá ajustar seu quadro de pessoal às necessidades de maior competitividade nos futuros cenários do setor elétrico brasileiro"*²⁴.

87. Em síntese, os objetivos do PREQ são os seguintes:

i. Redução do Custo com Pessoal;

²³ Informação obtida em 28.08.2012, através de consulta à página eletrônica <http://furnasdiario.wordpress.com/2011/07/13/472/>

²⁴ Informação obtida em 28.08.2012, através de consulta à página eletrônica http://www.furnas.com.br/arqtrab/ddppg/revistaonline/linhadireta/RF371_dg.pdf.



BOCATER, CAMARGO, COSTA E SILVA
Advogados

- ii. Passivos Trabalhistas – Legal e gerencial;
- iii. Oxigenação da empresa;
- iv. Disseminação do Conhecimento; e
- v. Melhoria do clima organizacional.

88. De acordo com o levantamento preliminar efetuado por FURNAS, a redução projetada nos quadros de pessoal tem enfrentado uma dificuldade, fruto do atual modelo de sua previdência complementar. Observa-se que os empregados elegíveis ao PREQ, que não tem o limite de 3 (três) tetos do RGPS no Plano BD (Participantes Não Tetados), são 1.349 (um mil, trezentos e quarenta e nove). Destes, 1.041 (um mil e quarenta e um) aderiram ao PREQ. De outro lado, os Participantes Tetados elegíveis são 973 (novecentos e setenta e três), sendo que, somente, 408 (quatrocentos e oito) aderiram ao PREQ, ou seja, 41,9% (quarenta e um vírgula nove por cento).

89. A discrepância entre os percentuais de adesão dos Participantes Tetados e dos Participantes Não Tetados demonstra que os primeiros estão permanecendo em atividade no Patrocinador, evidentemente, para evitar a redução da sua renda mensal. Justamente os cargos gerenciais, de maior nível salarial e que correspondem ao interesse do Patrocinador não aderiam ao plano de demissão voluntária.

90. Esse resultado demonstra que o PREQ não está alinhado com o "desenho" da previdência complementar mantida por FURNAS, o que acaba por tornar inatingível a parcela expressiva dos resultados pretendidos. Isso determina um problema gerencial para a gestão de recursos humanos, no que diz respeito à renovação dos quadros de pessoal e posições de direção nessa companhia.

91. Deve-se apontar, ainda, que o desligamento do pessoal elegível traz um componente de diminuição de custo relevante, como antes apontado. Essa



vertente financeira é bastante aguda, como nos foi relatado, de forma que FURNAS possui, também sob esse aspecto, grande interesse no atingimento dos objetivos do PREQ.

92. Entendemos, assim, que, na medida em que FURNAS pretende com o PREQ o desligamento de empregados que se encontram em época de aposentadoria ou que se aposentarão até julho de 2013, é necessário que o benefício de complementação de aposentadoria seja atrativo o suficiente para justificar a opção desses empregados pela adesão ao programa em questão. Portanto, recompor a oferta de previdência complementar neste momento é adequado e recomendável, nos termos do permissivo contido no art. 154, §4º da Lei das Sociedades Anônimas.

V.2. A Criação de um Novo Plano de Contribuição Definida e a Operacionalização da Adesão

93. Com a Consulta objeto da presente manifestação, FURNAS apresentou trabalho elaborado para a Diretoria Executiva, o qual previa 5 (cinco) alternativas para a supressão dos limites de contribuição e benefícios do Plano BD, ou, ainda, para afastar (ainda que parcialmente) os efeitos dessa regra limitadora. Dentre essas alternativas, e considerando que o processo de migração para o Plano CD restou inviabilizado por decisão judicial desde 31.08.1999, a que se apresentou de maior interesse consiste na criação de um novo plano de contribuição definida ("Plano CD II"), a ser oferecido a todos os empregados-participantes do Plano BD e também para os empregados-participantes do atual Plano CD.

94. Embora a intenção de FURNAS seja de oferecer o Plano CD II a todo o universo de seus empregados, somente contarão com os aportes contributivos do patrocinador os participantes que, por expressa disposição regulamentar (item

BOCATER, CAMARGO, COSTA E SILVA
Advogados

29.1 do Regulamento do Plano BD), observam o limite contributivo e de benefícios (os Participantes Tetados) e aqueles integrantes do Plano CD que não tem aportes pelo percentual máximo.

95. A proposta em exame seria então a oferta do Plano CD II, na modalidade de contribuição definida *strictu sensu*, i.e., sem qualquer risco atuarial para o patrocinador FURNAS. Esse plano seria ofertado a todos os empregados dessa companhia, sendo que haveria regras contributivas patronais diferenciadas, a saber: (i) para os Participantes Tetados (vinculados ao Plano BD), o aporte de valores relacionados ao serviço passado (que será referido adiante) e aportes contributivos normais paritários; (ii) para os Participantes Não Tetados (vinculados ao Plano BD), o plano estaria aberto para contribuições sem aportes patronais (i.e., somente seriam aceitas as contribuições facultativas, tal como previsto no art. 6º, §2º da LC 108/2001²⁵); e (iii) para os empregados vinculados ao Plano CD, contribuições patronais normais até o limite de 10% (dez por cento) da remuneração base do empregado para fins de contribuição para esse plano de benefícios, sendo que esse limite contemplaria os aportes feitos no Plano CD.

96. Como se disse na parte inicial desse Parecer, o Regime de Previdência Complementar no Brasil é facultativo para o empregador, nos termos dispostos no art. 202, *caput* da Constituição Federal. Por conseguinte, o empregador pode oferecer o plano de benefícios complementares que melhor se adeque aos seus interesses e, desta forma, há uma perfeita interação com as regras da Lei das Sociedades Anônimas.

²⁵ Art. 6º O custeio dos planos de benefícios será responsabilidade do patrocinador e dos participantes, inclusive assistidos.

(...)

§2º. Além das contribuições normais, os planos poderão prever o aporte de recursos pelos participantes, a título de contribuição facultativa, sem contrapartida do patrocinador.



BOCATER, CAMARGO, COSTA E SILVA
Advogados

97. Há algum nível de limitação para a oferta de benefícios complementares. O art. 16 da LC 109/2001 determina que “os planos de benefícios devem ser, obrigatoriamente, oferecidos a todos os empregados dos patrocinadores ou associados dos instituidores”. A oferta deve ser ampla e não discriminatória. A discriminação vedada está voltada para o aprofundamento de desigualdades. Assim, por exemplo, alíquotas que determinassem uma transferência de riquezas dos empregados mais modestos para os mais abastados. Nada impede que exista uma discriminação positiva, em favor, v.g., dos participantes que mais necessitam, como é o caso do benefício de risco de invalidez, no qual um participante que tenha feito poucos aportes e receba um benefício complementar por muitos anos.

98. Na doutrina especializada, Marcos Orione Gonçalves Correa, comentando o art. 16 da LC 109/2001 – dispositivo que evidencia os postulados da universalidade de oferta e da facultatividade de adesão –, esclarece que, em determinadas circunstâncias, admite-se tratamento diferenciado. Nesse sentido, afirma:

O tratamento diferenciado é admitido apenas no que for estritamente necessário para atender as peculiaridades de cada grupo. Contemplar os administradores e os profissionais especializados com benefícios e condições que não sejam colocados à disposição dos demais trabalhadores **sem justificativa razoável** é comprometer *ab initio* a universalidade, instituído para ilidir qualquer discriminação neste sentido dentro da empresa.²⁶

(Grifou-se.)

99. A *contrario sensu*, depreende-se que, havendo justificativa razoável, podem ser estabelecidas regras voltadas para regular uma situação específica,

²⁶ CORREIA, Marcus Orione Gonçalves; VILLELA, José Corrêa. Previdência Privada: Doutrina e Comentários à Lei Complementar n. 109/01. São Paulo: LTr Editora Ltda., 2005. p. 204.



BOCATER, CAMARGO, COSTA E SILVA
Advogados

na qual se enquadrem apenas uma parcela dos empregados do patrocinador, como é o caso do limite contributivo existente no Plano BD.

100. Esse entendimento é também esposado pelo STJ, conforme se verifica do seguinte aresto, proferido pela Quarta Turma daquele Tribunal no Recurso Especial nº 1.224.594, de relatoria do Exmo. Min. Luis Felipe Salomão:

4. No caso dos autos, o sistema de contribuição e retribuição da entidade de previdência, ora recorrente, faz com que haja uma diferença ontológica, mas legítima, entre ativos e inativos do Banco do Brasil, pois os ativos e inativos contribuem para o plano de previdência, mas somente estes últimos recebem benefícios previdenciários, tudo com base em cálculos capazes de manter o equilíbrio atuarial.

De fato, são coisas absolutamente distintas, contribuir e se beneficiar – o caso dos inativos - e somente contribuir - o caso dos ativos, e não há falar, desde logo, de discriminação ilegítima entre ativos e inativos.

Nesse caso, a **isonomia generalizada é que discrimina, sendo certo que a criação de benefícios especiais, pautados nas respectivas contribuições, é que respeita a isonomia substancial que deve haver em relações jurídicas desse jaez.**²⁷

(Grifou-se.)

101. No caso concreto, haveria uma discriminação positiva em favor dos empregados/participantes que tiveram uma limitação contributiva e de benefícios que os Participantes Não Tetados do Plano BD e os participantes do atual Plano CD nunca possuíram.

102. Neste ponto, é importante observar mais uma vez que a supressão da regra limitadora dentro do Plano BD determinaria, necessariamente, um impacto nas reservas matemáticas necessárias para o pagamento dos benefícios dos participantes em atividade, o que seria um valor bem expressivo. Nesse sentido, FURNAS considera que, como dotação inicial, seriam aportados ao Plano CD II recursos correspondentes às contribuições patronais que teriam sido vertidas se

²⁷ Publicado no DJE de 17.10.2011.



BOCATER, CAMARGO, COSTA E SILVA
Advogados

não existisse o teto contributivo. Esses valores seriam rentabilizados pelo rendimento obtido mês a mês na FRG. Ou seja, como nos foi indicado (fruto de estudos atuariais), valores bem mais modestos e dentro de uma estrutura de plano sem risco atuarial para o Patrocinador.

103. Importante ressaltar que se estará repondo apenas as contribuições que não foram feitas no passado, desde a instituição do limite contributivo, em 1982. Não haverá, neste caso, um valor relacionado com a recomposição das reservas necessárias para o pagamento de uma renda que o participante teria no Plano BD, caso não houvesse o limite contributivo.

104. A nosso ver, com o oferecimento do Plano CD II, FURNAS estaria proporcionando um benefício suplementar facultativo a um custo moderado, vis a vis a reserva matemática no Plano BD. Dessa forma, FURNAS estaria reconhecendo e recuperando uma distorção pretérita, i.e., o fato de que, no passado, alguns de seus empregados, inscritos no Plano BD, foram impedidos de contribuir e não tiveram a contrapartida do Patrocinador sobre a sua remuneração efetiva, limitados que estavam aos três tetos do RGPS.

105. Tem-se, assim, que o oferecimento de um benefício adicional, através de um novo plano de contribuição definida, é medida adequada para atender à política de recursos humanos de FURNAS, tanto no que diz respeito à supressão do limite contributivo, em benefício dos participantes, quanto para permitir a renovação de seu quadro de pessoal, seu interesse de política de recursos humanos e de objetivos financeiros.

106. Sob o ponto de vista jurídico, não há qualquer óbice, seja na legislação especial de regência, seja no Regulamento do Plano BD. Há que se considerar também que a instituição de planos de benefícios complementares por entes integrantes da administração pública encontra amparo em norma constitucional



BOCATER, CAMARGO, COSTA E SILVA
Advogados

(art. 202, §3º) e na Lei das Sociedades Anônimas (art. 154, §4º), dependendo apenas da vontade do patrocinador, das autorizações internas da entidade fechada de previdência complementar e das manifestações positivas dos órgãos diretivos do Patrocinador, de seu controlador, do Departamento de Governança e Controle das Empresas Estatais – DEST e do órgão de supervisão e fiscalização dessas entidades – a PREVIC.

107. Deve-se apontar ainda, que, no modelo proposto, a concessão do benefício de complementação de aposentaria não estaria sujeita à carência mínima prevista no art. 3º, I, da LC 108/2001²⁸. No caso, conforme afirmado, trata-se de um benefício suplementar voltado, sobretudo, para os Participantes Tetados do Plano BD. Nesta hipótese, é razoável considerar que a carência já teria sido cumprida no Plano BD e o custeio que lhe é inerente já teria sido atendido com os aportes das contribuições relativas a todo o período em que foi aplicado o limite contributivo ou, ainda, com o compromisso correspondente.

108. Com relação à operacionalização dessa medida, para aumentar o nível de segurança jurídica de FURNAS, sugere-se que seja firmado pelos empregados Participantes Tetados do Plano BD um "Termo de Transação com Quitação de Direitos Relacionados ao Plano BD".

109. A nosso ver, não existe um direito reconhecido ou amparado legalmente para os participantes que estão com limitações em seus salários de contribuição e benefícios no Plano BD. Inobstante, conforme antes demonstrado, existe um risco jurídico que pode ensejar um considerável passivo judicial, com graves consequências para o Plano BD e seus patrocinadores, situação

²⁸ Art. 3º. Observado o disposto no artigo anterior, os planos de benefícios das entidades de que trata esta Lei Complementar atenderão às seguintes regras:

I – carência mínima de sessenta contribuições mensais a plano de benefícios e cessação do vínculo com o patrocinador, para se tornar elegível a um benefício de prestação que seja programada e continuada; e

(...)



BOCATER, CAMARGO, COSTA E SILVA
Advogados

indesejável para as partes que integram a relação jurídica firmada através do contrato previdenciário.

110. Nesse sentido, por meio da transação, poderiam ser estabelecidos os termos da adesão ao Plano CD II e as condições para ter direito ao aporte de valores correspondentes ao serviço passado. Através deste documento, o participante também poderia outorgar quitação de direitos, relativamente à restrição contributiva e à forma de custeio do Plano BD. Em outras palavras, toda a instabilidade e risco decorrentes de um conturbado ambiente jurídico poderiam ser afastados em favor de FURNAS.

111. Outro ponto a ser considerado diz respeito ao grupo abrangido pelo Plano CD II. Como referido, FURNAS pretende oferecer o novo plano de benefícios aos seus atuais empregados (participantes ativos). Ou seja, não pretende estender essa oferta aos assistidos do Plano BD ou do Plano CD, ainda que tenham sofrido os limites contributivos e de benefícios previstos no Regulamento do Plano BD. Imagina-se que, neste caso, poderá haver o inconformismo desse grupo de participantes. Ainda assim, parece-nos que a decisão de FURNAS é juridicamente correta, uma vez que o patrocinador pode redesenhar a sua oferta de previdência complementar para atender a sua política de recursos humanos. No caso concreto, como referido, FURNAS precisa remodelar o plano de benefícios para incentivar a aposentadoria daqueles empregados que exercem funções mais elevadas no exercício da atividade laborativa, para, então, renovar o seu quadro de pessoal.

112. Sobre esse aspecto, deve-se considerar que, nos termos da legislação especial em vigor, é garantida ao assistido a aplicação das regras vigentes ao



BOCATER, CAMARGO, COSTA E SILVA
Advogados

tempo da concessão do benefício de aposentadoria, como previsto nos art. 17 ²⁹ e 68, §1º ³⁰ da LC 109/2001, sejam estas mais favoráveis ou não. Desse modo, as regras posteriormente editadas, em especial aquelas que tratam do oferecimento de novo plano de complementação de aposentadoria, não seriam obrigatoriamente aplicáveis aos assistidos.

113. Apresentadas as razões fáticas e jurídicas para o oferecimento do Plano CD II por FURNAS, resta tratar do custo a ser enfrentado.

V.3. A Recomposição das Reservas Garantidoras do Pagamento dos Benefícios – A Cobertura de Serviço Passado

114. No caso em apreço, é necessário que sejam apresentados apontamentos acerca do custo normal e do custo extraordinário dos planos de previdência complementar.

115. Em síntese, pode-se dizer que o custo normal está vinculado à necessidade de recursos para o custeio do plano de benefícios previdenciários, sem compromissos passados ou sem vislumbrar situações imprevistas futuras. Tautologicamente, como sua denominação indica, corresponde à normalidade de custos de um plano de benefícios previdenciários. O custo extraordinário, por sua

²⁹ Art. 17. As alterações processadas nos regulamentos dos planos aplicam-se a todos os participantes das entidades fechadas, a partir de sua aprovação pelo órgão regulador e fiscalizador, observado o direito acumulado de cada participante.

Parágrafo único. Ao participante que tenha cumprido os requisitos para obtenção dos benefícios previstos no plano é assegurada a aplicação das disposições regulamentares vigentes na data em que se tornou elegível a um benefício de aposentadoria.

³⁰ Art. 68. As contribuições do empregador, os benefícios e as condições contratuais previstos nos estatutos, regulamentos e planos de benefícios das entidades de previdência complementar não integram o contrato de trabalho dos participantes, assim como, à exceção dos benefícios concedidos, não integram a remuneração dos participantes.

§ 1º Os benefícios serão considerados direito adquirido do participante quando implementadas todas as condições estabelecidas para elegibilidade consignadas no regulamento do respectivo plano.



BOCATER, CAMARGO, COSTA E SILVA
Advogados

vez, volta-se para todas as demais necessidades de financiamento que não aquelas derivadas do custo normal. Esses conceitos estão perfeitamente traduzidos no art. 19, parágrafo único da LC 109/2001. Transcreve-se o dispositivo:

Art. 19. As contribuições destinadas à constituição de reservas terão como finalidade prover o pagamento de benefícios de caráter previdenciário, observadas as especificidades previstas nesta Lei Complementar.

Parágrafo único. As contribuições referidas no *caput* classificam-se em:

I - **normais**, aquelas destinadas ao custeio dos benefícios previstos no respectivo plano; e

II - **extraordinárias**, aquelas destinadas ao custeio de déficits, **serviço passado** e outras finalidades não incluídas na contribuição normal."

(Grifou-se.)

116. Os conceitos de custo normal e custo extraordinário trazem implicações relevantes para o caso em tela. Conforme introduzido pela EC 20/1998, os planos patrocinados por "estatais" devem possuir o custo normal suportado de forma paritária entre patrocinadores e participantes. O §3º do art. 202 da Constituição Federal dispõe que *"é vedado o aporte de recursos a entidade de previdência privada pela União, Estados, Distrito Federal e Municípios, suas autarquias, fundações, empresas públicas, sociedades de economia mista e outras entidades públicas, salvo na qualidade de patrocinador, situação na qual, em hipótese alguma, sua contribuição normal poderá exceder a do segurado"* (grifou-se). A contrário sensu, a regra constitucional não veda aportes contributivos extraordinários, tal como definido pela LC 109/2001.

117. Como afirmado, no caso do possível Plano CD II, está-se diante de uma situação que pretenderia sanar uma distorção pretérita, imposta pelo limite de contribuições e de benefícios que acabou por atingir apenas um grupo de participantes do Plano BD. Nesta hipótese, parece-nos correto afirmar que a

BOCATER, CAMARGO, COSTA E SILVA
Advogados

recomposição das reservas necessárias para o pagamento desse novo benefício, que resgata o passado, poderia se dar através de custeio de serviço passado. Veja-se que a situação fática apresentada contempla quadro no qual se demanda o custeio de período anterior à criação de benefício a ser constituído por um novo plano.

118. Nesse mesmo sentido, relembre-se que a ideia motriz do serviço passado (e mesmo a sua definição normativa ora vigente) liga-se exatamente à concepção de um novo plano, o que dar-se-ia na forma apontada por FURNAS. No caso, tem-se a criação do Plano CD II. Nesta situação, é juridicamente possível sustentar, junto aos órgãos de controle do patrocinador e à própria PREVIC, tese no sentido de que o seu custeio pode se dar para cobertura de serviço passado e, portanto, ser suportado por contribuição extraordinária exclusivamente patronal.

119. Por força da importância para a consulta formulada, deve-se aprofundar a compreensão do conceito técnico (atual e jurídico) de serviço passado, conforme expressamente contemplado no parágrafo único do art. 19, da LC 109/2001 antes transcrito.

120. Tivemos a oportunidade de definir o serviço passado como aquele *“prestado anteriormente à adesão ao plano previdenciário e, portanto, sem que tenha havido contribuições”*³¹. Esse conceito, encontra-se positivado no Item 7 do Anexo da Resolução MPS/CGPC nº 18, de 28 de março de 2006 nos seguintes termos:

No plano de benefícios oferecido por patrocinador, o critério de custeio poderá prever a separação dos **encargos correspondentes ao período**

³¹ RODRIGUES, Flavio Martins. Fundos de Pensão: Temas Jurídicos. Rio de Janeiro: Renovar, 2003. p. 66.



BOCATER, CAMARGO, COSTA E SILVA
Advogados

anterior à implantação do plano, denominado serviço passado, e ao período posterior à implantação do plano, denominado serviço futuro.
(Grifou-se.)

121. A cobertura do serviço passado pretende evitar que, quando da criação de um plano de benefícios, o empregado, que já exercia atividade laborativa no patrocinador, tenha que trabalhar por tempo irrazoável para que possa tornar-se elegível ao benefício previdenciário complementar. Exemplificando-se, imagine dois empregados que tenham aderido de imediato a um novo plano de benefícios criado pelo empregador. O primeiro deles possui 55 (cinquenta e cinco) anos e o segundo 25 (vinte e cinco) anos. Se a regra para a aposentadoria determinar um mínimo de 35 (trinta e cinco) anos de contribuição para que se obtenha a capitalização necessária, o primeiro somente poderá se aposentar aos 90 (noventa) anos de idade, condição que se torna inadequada para um dos principais objetivos vinculados a um plano de benefícios complementares, isto é, programar a idade de renovação do quadro de colaboradores da empresa patrocinadora. Para solucionar esse tipo de problema, a técnica atuarial determinou que o serviço passado possuísse custeio próprio e distinto do custo normal, pois se trata de gasto excepcional para equiparar os empregados no momento da instituição do plano de benefícios.

122. Nesses termos, é absolutamente correto o enquadramento legal do serviço passado na modalidade de contribuição extraordinária (art. 19, parágrafo único, inciso II da LC 109/2001), não a sujeitando à regra da paridade contributiva, exigida somente em relação às contribuições normais, como dispõe o art. 202, §3º da Constituição Federal.

123. Em outras palavras, para a cobertura de serviço passado, pode o empregador público alocar maior esforço contributivo em relação aos participantes do plano, não havendo regra que lhe proíba suportar esse custeio de forma integral e exclusiva, desde que assim pactuado, eis que, como visto,



BOCATER, CAMARGO, COSTA E SILVA
Advogados

sujeita-se a previdência complementar aos ditames do regulamento, incidindo aí a contratualidade que rege a matéria.

124. Naturalmente, é possível que esse custo pretérito seja compartilhado com o participante. Porém, deve-se verificar se o custo total dividido de forma igualitária poderá ser tão expressivo para o participante a ponto de tornar inviável a adesão ao Plano CD II e, com isso, malograr os objetivos pretendidos pelo PREQ. Deve-se considerar também que a forma de distribuição de encargos não paritária, juridicamente possível em se tratando de contribuições extraordinárias, volta-se, em verdade, para viabilizar o interesse patronal na supressão da distorção que impacta a sua política de recursos humanos. Veja-se que sempre o objetivo do patrocinador deverá ser a realização de interesse seu (patronal), recompondo a oferta de previdência complementar em atenção à sua política de recursos humanos e seus objetivos financeiros (sobretudo em se tratando de uma sociedade).

VII. SUMÁRIO E CONCLUSÕES

125. Por fim, trazemos um resumo de nosso Parecer e suas principais conclusões:

- a. FURNAS vem tendo dificuldades na sua gestão de recursos humanos, em razão do limite de contribuições e benefícios existente no Plano BD administrado pela FRG. No caso, tem-se atualmente situação em que os participantes nas posições mais elevadas e sujeitos ao teto contributivo permanecem no emprego após a data possível para a sua aposentadoria, com o objetivo de manter o seu padrão remuneratório, não garantido pelo plano de benefícios. Essa situação, além de representar uma aparente violação ao princípio da isonomia com relação aos participantes que não se sujeitam ao



BOCATER, CAMARGO, COSTA E SILVA
Advogados

limite contributivo – circunstância capaz de gerar significativo passivo judicial – inviabiliza a renovação dos quadros de gestão superior do Patrocinador, uma das finalidades do interesse patronal na instituição de um plano de previdência complementar. Para sanar tais dificuldades, FURNAS pretende proporcionar aos participantes do Plano BD, cujas contribuições e respectivos benefícios estão limitados ao valor equivalente a 3 (três) vezes o teto do salário de benefícios da previdência social, um benefício suplementar facultativo, em um plano de benefícios constituído na modalidade contribuição definida – o Plano CD II;

- b. o elemento jurídico central está vinculado ao regime de previdência complementar, operada por EFPC, sendo necessário compreender as bases que suportam essa forma de provimento social, bem como os seus elementos jurídicos centrais e de interesse para o presente caso concreto. Nesse sentido, tratou-se da evolução que experimentaram os regimes de previdência até o modelo que conhecemos; as bases jurídicas da previdência complementar no Brasil após o advento da EC 20/1998, que estabeleceu, no art. 202 da CF, os princípios cardeais a serem observados pelo regime de previdência complementar em nosso país, dentre eles, a facultatividade, o equilíbrio financeiro e atuarial no custeio capitalizado e a contratualidade; a permissão pela Lei das Sociedades Anônimas para o patrocínio de planos de previdência complementar, nos termos do art. 154, §4º;
- c. acerca do interesse patronal, deve-se considerar que o elemento fundamental, sob o viés do interesse corporativo, é o estabelecimento de planos de benefícios complementares, cujas regras sejam capazes de atrair pessoal e reter enquanto a sua força



BOCATER, CAMARGO, COSTA E SILVA
Advogados

de trabalho for, de fato, elemento compensador para a organização. Nesse sentido, o regime de previdência complementar envolve uma decisão empresarial de estruturação de parte do empregador-patrocinador. A partir do momento em que a aposentadoria proporciona a manutenção da renda, os dirigentes do patrocinador estarão num ambiente propício à renovação dos seus quadros de pessoal, especialmente dos quadros diretivos;

- d. dada a natureza contratual, é possível alterar o contrato previdenciário através de alteração no regulamento do plano de benefícios ou outras transações admitidas pela lei civil. Não obstante, deve-se observar que a garantia constitucional do ato jurídico perfeito, o entendimento pela aplicação do Código de Defesa do Consumidor e o fato de a Justiça do Trabalho se declarar competente para processar e ações em que se discutam matéria previdenciária complementar, muitas vezes acabam por gerar contingência passiva para o plano de benefícios, comprometendo o seu equilíbrio. Dessa forma, o patrocinador, tanto quanto possível, deve adotar solução contratual, que não crie passivos judiciais e que atenda aos seus interesses;
- e. o limite de contribuição e benefícios existente no Regulamento do Plano BD decorreu de norma editada em 1982 (o Decreto 87.091/1982), posteriormente revogada. Não obstante a revogação da norma limitadora, restou mantido até os dias atuais, no Regulamento do Plano BD, o limite de contribuição e benefícios para os participantes que aderiram ao Plano BD após 11.04.1982 até o seu fechamento. Dessa forma, há no Plano BD um grupo de participantes sem a imposição do limite dos três tetos do RGPS (aqueles que haviam aderido aos planos complementares até



BOCATER, CAMARGO, COSTA E SILVA
Advogados

11.04.1982) e um grupo de participantes sujeitos ao teto contributivo;

- f. a situação atual do Plano BD não gera apenas a insatisfação do patrocinador FURNAS com o arranjo previdenciário, mas também a preocupação com o passivo judicial que pode se instaurar, envolvendo a FRG e os patrocinadores, em razão da manutenção da regra limitadora no Regulamento do Plano BD. Assim, embora possa ser mantida a referida regra, a mesma confere tratamento distinto a grupos de participantes do Plano BD, podendo ensejar demandas judiciais consubstanciadas na alegação de violação ao princípio da isonomia, especialmente porque, desde 1997, este teto, em tese, poderia ter sido suprimido do plano;
- g. também é importante considerar que o arranjo previdenciário atual denota descompasso quanto à política de recursos humanos adotada por FURNAS. Isto porque, com a manutenção do teto contributivo, a aposentadoria deixa de ser atrativa para o empregado, que opta por se manter em atividade no patrocinador, o que impede a substituição de pessoal, como deseja FURNAS;
- h. a migração de participantes e respectivas reservas do Plano BD para o Plano CD administrado pela FRG não se apresenta como uma medida juridicamente recomendável, tendo em vista a decisão judicial proferida em sede liminar, em 31.08.1999, nos autos do processo nº 1999.0010860-4, em trâmite perante a 28ª Vara da Justiça Federal da Seção Judiciária do Rio de Janeiro;



BOCATER, CAMARGO, COSTA E SILVA
Advogados

- i. deve-se ressaltar que FURNAS lançou o PREQ, medida que faz parte do seu processo de reestruturação e consiste na renovação da força de trabalho de seu pessoal, por meio de incentivos para o desligamento voluntário de seus empregados já em época de aposentadoria ou que se aposentarão até julho de 2013. De acordo com o levantamento preliminar efetuado por FURNAS, a redução projetada nos quadros de pessoal tem enfrentado uma dificuldade, fruto do atual modelo de sua previdência complementar, como se narrou. Nesse sentido, os cargos gerenciais, de maior nível salarial e que correspondem ao interesse de renovação do Patrocinador não aderiam ao plano de demissão voluntária, o que demonstra que o PREQ não está alinhado com o "desenho" da previdência complementar mantida por FURNAS. Essa circunstância determina um problema gerencial para a gestão de recursos humanos, no que diz respeito à renovação dos quadros de pessoal e posições de direção nessa companhia;
- j. no caso, na medida em que FURNAS pretende com o PREQ o desligamento de empregados que se encontram em época de aposentadoria ou que poderão aposentar-se até julho de 2013, é necessário que o benefício de complementação de aposentadoria seja atrativo o suficiente para justificar a opção desses empregados pela adesão ao programa em questão. Portanto, recompor a oferta de previdência complementar neste momento é adequado e recomendável, nos termos do permissivo contido no art. 154, §4º da Lei das Sociedades Anônimas;
- k. FURNAS pretende criar um novo plano de contribuição definida – o Plano CD II – a ser oferecido a todos os empregados-participantes do Plano BD e também para os empregados-participantes do atual



BOCATER, CAMARGO, COSTA E SILVA
Advogados

Plano CD. Nessa oferta, somente contarão com os aportes contributivos do patrocinador os participantes que, por expressa disposição regulamentar (item 29.1 do Regulamento do Plano BD), observam o limite contributivo e de benefícios e aqueles integrantes do Plano CD que não tem aportes pelo percentual máximo. Para os Participantes Não Tetados (vinculados ao Plano BD), o plano estaria aberto para contribuições sem aportes patronais (i.e., somente seriam aceitas as contribuições facultativas, tal como previsto no art. 6º, §2º da LC 108/2001). Trata-se de uma "discriminação positiva" para aproximar os desiguais, o que é admitido juridicamente;

- l. a proposta de um novo Plano CD é moderada, pois não pretende a supressão da regra limitadora dentro do Plano BD, o que determinaria um impacto nas reservas matemáticas necessárias para o pagamento dos benefícios dos participantes em atividade. Nesse sentido, FURNAS considera que, como dotação inicial, seriam aportados ao Plano CD II recursos correspondentes às contribuições patronais que teriam sido vertidas se não existisse o teto contributivo. Esses valores seriam rentabilizados pelo rendimento obtido mês a mês na FRG. Ou seja, valores bem mais modestos e dentro de uma estrutura de plano sem risco atuarial para o Patrocinador;
- m. com a instituição do Plano CD II, FURNAS estaria reconhecendo e recuperando uma distorção pretérita, i.e., o fato de que, no passado, alguns de seus empregados, inscritos no Plano BD, foram impedidos de contribuir e não tiveram a contrapartida do Patrocinador sobre a sua remuneração efetiva, limitados que estavam aos três tetos do RGPS. Dessa forma, o oferecimento de



BOCATER, CAMARGO, COSTA E SILVA
Advogados

um benefício adicional, através de um novo plano de contribuição definida, é medida adequada para atender à política de recursos humanos de FURNAS com custos moderados, tanto no que diz respeito à supressão do limite contributivo, em benefício dos participantes, quanto para permitir a renovação de seu quadro de pessoal, seu interesse de política de recursos humanos e de objetivos financeiros;

- n. no modelo proposto, a concessão do benefício de complementação de aposentaria não estaria sujeita à carência mínima prevista no art. 3º, I, da LC 108/2001³². No caso, trata-se de um benefício suplementar voltado, sobretudo, para os Participantes Tetados do Plano BD. Nesta hipótese, é razoável considerar que a carência já teria sido cumprida no Plano BD e o custeio que lhe é inerente já teria sido atendido com os aportes das contribuições relativas a todo o período em que foi aplicado o limite contributivo ou, ainda, com o compromisso correspondente;
- o. para aumentar o nível de segurança jurídica de FURNAS, sugere-se que seja firmado pelos empregados Participantes Tetados do Plano BD e que viessem a aderir ao Plano CD II um "Termo de Transação com Quitação de Direitos Relacionados ao Plano BD". Neste instrumento, seriam estabelecidos as condições de adesão ao Plano CD II e seria dada uma quitação com relação aos direitos, relativamente à restrição contributiva no Plano BD;

³² Art. 3º. Observado o disposto no artigo anterior, os planos de benefícios das entidades de que trata esta Lei Complementar atenderão às seguintes regras:

I – carência mínima de sessenta contribuições mensais a plano de benefícios e cessação do vínculo com o patrocinador, para se tornar elegível a um benefício de prestação que seja programada e continuada; e

(...)



BOCATER, CAMARGO, COSTA E SILVA
Advogados

- p. no que tange ao custeio, parece-nos correto afirmar que a recomposição das reservas necessárias para o pagamento desse novo benefício, que resgata o passado, poderia se dar através de custeio de serviço passado, legalmente enquadrado na modalidade de contribuição extraordinária (art. 19, parágrafo único, inciso II da LC 109/2001), não a sujeita à regra da paridade contributiva, exigida somente em relação às contribuições normais, como dispõe o art. 202, §3º da Constituição Federal;
- q. é também possível que esse custo pretérito seja compartilhado com o participante.

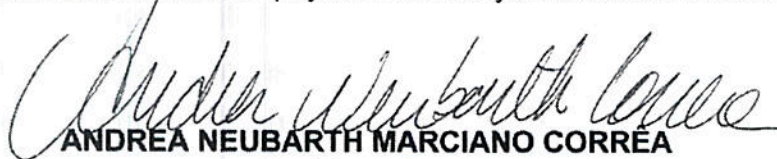
Rio de Janeiro, 04 de setembro de 2012.



FLAVIO MARTINS RODRIGUES

Advogado

Mestre em Direito e Pós-Graduado em Fundos de Pensão
Diretor-Presidente do Fundo Único de Previdência Social do Estado do Rio de Janeiro -
RIOPREVIDÊNCIA (1999/2002)
Presidente do Instituto de Certificação dos Profissionais da Seguridade Social - ICSS (2002/2003)
Membro da International Pension & Employee Benefits Lawyers Association-IPEBLA (Holanda).



ANDREA NEUBARTH MARCIANO CORRÊA

Advogada

Auditora-Fiscal da Previdência Social (aposentada)
Pós Graduada (*latu sensu*) em Extensão em Previdência: Regimes Públicos e Privados –
Universidade do Estado do Rio de Janeiro



Furnas

Rio de Janeiro, 19 de setembro de 2013

N.Ref. DA.E.062.2013

S.Ref. DP.E.230.2013

Ao Senhor
Aristides Leite França
Diretor-Presidente
Fundação Real Grandeza

Assunto: Novo Plano Previdenciário

1. Em atenção à Correpondência supracitada, confirmamos que estamos de acordo com o desenvolvimento de um novo plano previdenciário que atenda ao objetivo descrito no item 2 da referida DP.E.230.2013 e solicitamos que, dadas as necessidades anteriormente apresentadas, seu detalhamento seja feito com a maior brevidade possível.

Atenciosamente,


José das Neves Bruno F.
Diretoria de Administração
Luis Fernando Paroli Santos
Diretoria de Administração

Recebido em 22/09/2013


CÓPIAS PARA

GEA/ASR

OBS: DA/DO/DE/DS/~~SE~~
LA' RECEBERAM DIRETO DA SEC

7/10/13

ROBERTO RICARDO SOARES DE SOUZA
Assistente da Presidência

Rio de Janeiro, 10 de setembro de 2013
N.Ref.: DP.E.230.2013

Ilmo. Sr.
Flávio Decat de Moura
Diretor-Presidente
Eletrobras Furnas

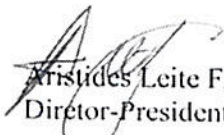
Assunto: Novo Plano Previdenciário

Senhor Presidente,

1. Em reunião realizada em 22.03.2013, sob a coordenação do Sr. José das Neves Bruno Filho, Assistente da Diretoria de Administração, essa Patrocinadora solicitou à REAL GRANDEZA a elaboração de um novo Plano Previdenciário a ser oferecido a todos os seus empregados, tomando por base a opinião legal do Dr. Flávio Martins Rodrigues, de 03.09.2012, sobre os participantes inscritos no Plano de Benefício Definido – BD após 12.04.1982 (“tetados”).
2. O objetivo principal do novo plano seria a redução das diferenças nos níveis dos benefícios previdenciários desses participantes em relação às remunerações pagas no período laboral, proporcionando “um valor de benefício suplementar facultativo”, em um plano previdenciário na modalidade de contribuição definida.
3. Posteriormente, em nova reunião realizada em 07.05.2013, fomos informados de que haveria uma solução única para todo o Sistema ELETROBRÁS, razão pela qual interrompemos nossos estudos.
4. Na data de ontem, 9.09.2013, recebemos solicitação semelhante de uma Comissão que representa o grupo de inscritos no Plano BD após 12.04.1982, apoiada por 618 subscritores de uma carta dirigida à REAL GRANDEZA. Segundo relato da Comissão o tema circula nas altas esferas da ELETROBRÁS e do MME, sendo voz corrente que a solução a ser aplicada a todo o Sistema ELETROBRÁS replicará a solução aventada para FURNAS. Foi destacada a importância do assunto para os planos de FURNAS e ELETROBRÁS, bem como solicitada à REAL GRANDEZA prioridade para a definição do plano.
5. Com base nas orientações anteriormente recebidas e de acordo com a referida opinião legal, trabalhamos em um desenho de plano com as seguintes características básicas:
 - 5.1. a modalidade do plano deverá ser de contribuição definida;
 - 5.2. somente haverá contribuição patronal aos participantes do Plano BD, inscritos a partir de 12.04.1982 e que tiverem o salário real de contribuição superior a 3 vezes o valor do teto do salário de contribuição para a previdência social, conforme previsto no item 29 e seus subitens do regulamento em vigor;

- 5.3. haverá aporte inicial do patrocinador e do participante referente à cobertura das diferenças pretéritas de serviço passado, de forma paritária somente para os Participantes "tetados";
- 5.4. para os participantes do atual Plano CD, a contribuição do patrocinador para o novo Plano deverá estar limitada a 10% do salário de contribuição, sendo que este limite contemplará os aportes feitos no atual Plano CD;
- 5.5. as despesas administrativas deverão ser pagas pelos participantes e pelo patrocinador;
- 5.6. a contribuição normal do patrocinador deverá ser facultativa e paritária;
- 5.7. deverão ser considerados os tempos de contribuição dos participantes nos Planos BD e de Contribuição Definida para as carências aos benefícios ou aos institutos. A priori a carência para concessão de um benefício já estaria cumprida para o grupo dos "tetados".
6. Levamos portanto, à sua consideração as bases descritas para o referido Plano Previdenciário, no aguardo de uma definição dessa Patrocinadora.

Atenciosamente,


Aristides Leite França
Diretor-Presidente

c.c.: Luis Fernando Paroli Santos – DA

MINUTA DA ATA

Ata da Reunião relativa as apresentações das alterações regulamentares do Plano CD e da minuta do regulamento dos participantes sujeitos ao limite do salário de contribuição do Plano BD (admitidos após 12.04.82) – tetados, realizada no dia 24 de agosto de 2015, na Diretoria de Administrativa de Furnas.

Participantes:

Luís Fernando Paroli Santos (Diretor de Administração de Furnas)
Roberto de Carvalho Panisset (Diretor de Seguridade da FRG)
Francisco Alonso Rabelo Vieira (Superintendente de RH)
Renata Rocha Rodrigues (Assistente da DA)
Fabianne Carrilho Ramos Pinto (Assistente da DA)
Guiomar Praun (Gerente de Benefícios da DS)
Adriana Gautê Cavalcante (Gerente de Estatística e Atuária da DS)
Roberto José Fraga Moreira Júnior (Advogado da FRG)

1) Apresentação da minuta do Regulamento dos Tetados – FRG mais

A reunião foi iniciada com os esclarecimentos sobre a elaboração da minuta do Regulamento dos participantes conhecidos como “Tetados”, a qual tomou-se por base, ainda, as seguintes linhas gerais:

- Parecer Jurídico do Bocater Camargo Costa e Silva de 04/09/2012;
- Correspondências: DPE.230.2013 de 10/09/2013 e DA.E.062.2013 de 19/09/2013;
- Plano a ser ofertado a todos os empregados participantes vinculados aos Planos BD ou CD;
- Benefício Suplementar Facultativo;
- Regras contributivas patronais diferenciadas;
- Aportes contributivos do patrocinador apenas para os Participantes limitados no Plano BD com base em “Termo de Transação”;
- Aportes contributivos normais paritários somente para os participantes limitados do Plano BD ou que contribuem com o percentual variável menor que 10% no Plano CD;
- Contribuições Facultativas para os demais participantes;

Furnas manifestou-se positivamente sobre o oferecimento deste novo Plano a todos os seus empregados, independente destes serem participantes dos Planos BD e CD. Este item deverá ser

analisado pelo grupo criado e ainda a criação de Plano de cobertura aos dependentes tipo um “Previ Jovem”.

Em relação ao custeio paritário do Plano, Furnas solicitou a aplicação das regras contributivas do Plano CD (atual). No entanto, os valores contributivos devem estar limitados aqueles que seriam vertidos ao Plano de Origem, ou seja, caso não houvesse limite de SRC no Plano BD e o percentual variável da contribuição básica no Plano CD fosse igual a 10%.

Em relação à Contribuição Inicial, ficou acordado que a Real Grandeza providenciará duas minutas regulamentares, a saber: uma considerando a Contribuição Inicial conforme parecer jurídico, e outra retirando-se a Contribuição Inicial.

Após os ajustes solicitados do Custeio do Plano, será submetido o novo texto ao Patrocinador de modo que possamos concluir a redação final do correspondente Regulamento, submetendo o mesmo à aprovação junto aos competentes órgãos estatutários.

2) Apresentação das alterações do Regulamento do Plano CD

Esclarecemos que diante da solicitação efetuada pelo Conselho Deliberativo da FRG, entregamos o Quadro Comparativo das alterações do Regulamento do Plano CD, para conhecimento e comentários da Patrocinadora, uma vez que esse material foi apresentado na reunião ordinária daquele órgão, realizada em 27.07.2015, de modo que possamos levar o assunto à aprovação de forma definitiva naquele colegiado.

As referidas alterações objetivam corrigir condições não previstas à época da formatação do Plano, bem como modernizar e flexibilizar seus benefícios, além de atender a dispositivos da legislação aplicável às entidades fechadas de previdência complementar, bem como a uma solicitação específica da PREVIC (Ofício nº 4050 /SPC/DETEC/CGAT).

- Essas modificações se direcionam a atender, principalmente, aos seguintes objetivos:
- Tornar a compreensão das regras regulamentares mais acessíveis aos participantes, revendo a ordem dos dispositivos;
- Dar maior coesão formal ao Regulamento, ajustando a numeração desdobrados em vários subitens sem possuir uma numeração própria;
- Atender a dispositivos da legislação aplicável às EFPC, mediante a inclusão de novas regras dispondo sobre matéria não contemplada na versão vigente;
- Dar maior transparência às regras operacionais já adotadas na aplicação do Regulamento, esclarecendo o sentido de alguns dispositivos, mediante ajustes redacionais para os participantes

Foram discutidos os pontos mais relevantes, ora destacados abaixo:

- Alteração da data de repasse das contribuições (2º dia útil), preliminarmente a Patrocinadora não apresentou nenhum óbice, porém o assunto vai ser analisado de forma pormenorizada com as áreas envolvidas;
- Previsão de Contribuição Complementar para Assistidos;
- Previsão de Contribuição Extraordinária para custeio de déficits;
- Alteração da base de cálculo do Benefício de Risco - Saldo Projetado;
- Previsão do tratamento à inadimplência da Contribuição Complementar;
- Previsão de resgate da parcela de até 60% das contribuições da Patrocinadora;
- Inclusão dos pais com dependentes econômicos ;
- Presunção dos filhos menores;
- Exclusão do Capítulo de Migração e os efeitos do Decreto nº 3721/2001.

O Diretor de Administração solicitará uma análise pormenorizada da cobrança da taxa administrativa de forma paritária para os assistidos, bem como da data de repasse das contribuições dos Planos para o 2º dia útil.

O Diretor de Administração solicitou a criação de um grupo de trabalho conjunto de Furnas e FRG composto por Francisco Alonso Rabelo Vieira , Renata Rocha Rodrigues, Fabianne Carrilho Ramos Pinto, Guiomar Praun, Adriana Gautê Cavalcante e Roberto Fraga, de forma a agilizar a análise do material disponibilizado e efetuar os ajustes/adequações solicitados por Furnas.

Foi solicitado, ainda, um levantamento dos percentuais de renda dos assistidos do Plano CD com relação à média dos 36 ou 24 salários de contribuição anteriores a aposentadoria.

Nada mais havendo a tratar, a reunião foi encerrada.