



Universidade de Brasília

Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade

Departamento de Administração

IKARO NONATO PAES OLIVEIRA

**DESEMPENHO DE GESTÃO DAS EFPC,s: Uma análise  
comparativa para os *stakeholders***

Brasília – DF

2019

Professora Doutora Márcia Abrahão Moura  
**Reitora da Universidade de Brasília**

Professor Doutor Enrique Huelva Unternbäumen  
**Vice-Reitor da Universidade de Brasília**

Professora Doutora Cláudia, da Conceição Garcia  
**Decana de Ensino de Graduação**

Professora Doutora Helena Eri Shimizu  
**Decana de Pós-Graduação**

Professor Doutor Eduardo Tadeu Vieira  
**Diretor da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de  
Políticas Públicas**

Professor Doutor José Márcio Carvalho  
**Chefe do Departamento de Administração**

Professor Mestre Rodrigo Rezende Ferreira  
**Coordenador de Graduação do Curso de Administração – Diurno**

Professora Mestre Olinda Maria Gomes Lesses  
**Coordenador de Graduação do curso de Administração – Noturno**

IKARO NONATO PAES OLIVEIRA

**DESEMPENHO DE GESTÃO DAS EFPC,s: Uma análise  
comparativa para os *stakeholders***

Monografia apresentada ao Departamento  
de Administração como requisito parcial à  
obtenção do título de Bacharel em  
Administração.

Professora Orientadora: Ms. Olinda Maria  
Gomes Lesses

Brasília – DF

2019

Oliveira, Ikaro Nonato Paes.

Desempenho de gestão das EFPC,s: Uma análise comparativa sob ótica dos *stakeholders* / Ikaro Nonato Paes Oliveira. – Brasília, 2019. f. 52: il.

Monografia (bacharelado) – Universidade de Brasília, Departamento de Administração, 2019.

Orientador: Prof. Ms. Olinda Maria Gomes Lesses, Departamento de Administração.

1. Entidade Fechada de Previdência Complementar. 2. Indicadores de desempenho. 3. *Stakeholders*.

IKARO NONATO PAES OLIVEIRA

**DESEMPENHO DE GESTÃO DAS EFPC,s: Uma análise  
comparativa para os *stakeholders***

A Comissão Examinadora, abaixo identificada, aprova o Trabalho de Conclusão do Curso de Administração da Universidade de Brasília do aluno

**Ikaro Nonato Paes Oliveira**

Ms. Olinda Maria Gomes Lesses  
Professor-Orientador

Dr. Jose Marcio Carvalho,  
Professor-Examinador

Ms. Roque Magno de Oliveira  
Professor-Examinador

Brasília, 15 de fevereiro de 2019

## **AGRADECIMENTOS**

Este trabalho representa mais um grande desafio superado, fruto de muito esforço e dedicação, não só por mim, mas por todas as pessoas que esteve comigo desde do início e as que tive o privilégio conhecer durante minha trajetória na Universidade, tudo isso, para alcançar esse momento no qual dedico meus sinceros agradecimentos.

Em especial, exponho minha gratidão a minha namorada, Giovana da silva, razão no qual ingressei na Universidade de Brasília e que esteve comigo em todos os momentos cruciais.

A minha mãe, Maria Anita Paes Landim Ribeiro, que zelou pela minha saúde e segurança durante este período de aprendizagem.

A minha orientadora Ms. Olinda Maria Gomes Lesses, que sempre esteve disponível para elucidar minhas dúvidas.

A todos os professores que compartilharam seus conhecimentos comigo, em destaque, o Professor Ms. Roque Magno de Oliveira, que me auxiliou na elaboração do PPA num período muito importante da minha vida profissional.

*“A melhor maneira de prever o futuro é  
criá-lo.”*

Peter Drucker

## RESUMO

Devido os problemas enfrentados pela previdência básica e o aumento da expectativa de vida dos brasileiros, a previdência complementar vem ganhando cada vez mais atenção na pauta da sociedade, dado ao aumento da conscientização das pessoas sobre o assunto. Apesar do contingente cenário político e econômico enfrentado pelo país nos últimos anos, o mercado de previdência complementar cresceu e tornou-se mais competitivo, com isso, questiona-se quais critérios e informações de desempenho de gestão deve-se levar em consideração referente as Entidades Fechadas de Previdência Complementar (EFPC's) para subsidiar um estudo avaliativo, a fim de atender as informações de interesses dos principais *stakeholders*. Diante disto o objetivo deste estudo é analisar as informações e indicadores que permitam inferir uma análise comparativa entre EFPC's. Foi realizada assim uma pesquisa qualitativa descritiva, com uma abordagem documental a partir de dados secundários. No estudo, foi identificado e aplicado quatro indicadores de desempenho de gestão na amostra sendo: a rentabilidade, limite da taxa de administração, taxa de carregamento e despesa administrativa em relação aos recursos garantidores. Com a análise dos resultados concluiu-se que devido ao modelo previdenciário complementar fechado, quanto a flexibilização das taxas de custeio dos planos, não permite inferir uma análise comparativa igualitária e generalizada, que auxilie substancialmente na tomada de decisão dos *stakeholders*, com exceção do indicador de rentabilidade. A principal limitação da pesquisa foi a indisponibilidade das informações pertinentes ao indicador de despesa administrativa em relação aos recursos garantidores por parte das EFPC's.

Palavras-chave: Entidade Fechada de Previdência Complementar. Indicadores de desempenho. *Stakeholders*.



## **ABSTRACT**

Due to the problems faced by basic social security and the increase in the life expectancy of Brazilians, supplementary social security has been receiving more and more attention on the agenda of society, given the increase in the awareness of the people on the subject. Despite the contingent political and economic scenario faced by the country in recent years, the complementary pension market has grown and become more competitive, thus, it is asked what criteria and management performance information should be taken into consideration regarding Entities Closed Complementary Pension Plans (EFPC) to infer an evaluative study in order to meet the interest information of the main stakeholders. In view of this, the objective of this study is to analyze the information and indicators that allow to infer a comparative analysis between (EFPC). A descriptive qualitative research was carried out, with a bibliographical approach based on secondary data. In the study, 4 management performance indicators were identified and applied in the sample, being the profitability, management fee limit, loading rate, administrative expense in relation to the guarantee resources. With the analysis of the results, it was concluded that due to the closed complementary social security model, as for the flexibilization of the costing rates of the plans, it is not possible to infer an egalitarian and generalized comparative analysis that substantially assists in the decision-making of the stakeholders, with the exception of the indicator of profitability. The main limitation of the research was the unavailability of the information pertinent to the indicator of administrative expenditure in relation to the guarantee resources by the EFPC.

**Keywords:** Closed Entity of Complementary Pension Plan. Performance indicators. Stakeholders

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Previdência no Brasil .....	06
Figura 2 – Diferenças entre entidades abertas e fechadas .....	08
Figura 3 – <i>Stakeholders</i> das EFPC's .....	22
Figura 4 – Mediana do limite da taxa de administração .....	25
Figura 5 – Mediana do limite da taxa de administração ao longo do tempo.....	25
Figura 6– Mediana do Taxa de carregamento por modalidade .....	26
Figura 7 – Mediana da despesa administrativa por patrimônio .....	27
Figura 8 – Mediana despesa administrativa ao longo do tempo .....	27

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Comparativo dos 10 maiores planos de contribuição definida .....	29
Tabela 2 – Comparativo dos 10 maiores planos de contribuição variável.....	31

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Supervisão das EFPC's.....	10
---------------------------------------	----

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

ABRAPP - Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar.

EAPC - Entidade Aberta de Previdência Complementar

EFPC - Entidade Aberta de Previdência Complementar

PREVIC - Superintendência Nacional de Previdência Complementar

RPPS - Regime Próprio de Previdência dos Servidores

RPC - Regime de Previdência Complementar

RGPS - Regime Geral de Previdência Social

CGPC - Conselho de Gestão de Previdência Complementar

BD - Benefício Definido

CV- Contribuição Variável

CD - Contribuição Definida

SUSEP - Superintendência de Seguros Privados

CNPC - Conselho Nacional de Previdência Complementar

SPPC - Secretaria de Políticas da Previdência Complementar

CRPC - Câmara de Recursos da Previdência Complementar

CLPS - Consolidação das Leis da Previdência Social

IGI - Indicador de Gestão de Investimento

IGI II - Indicador de Gestão de Investimento 2

## SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO .....	1
1.1	Contextualização.....	1
1.2	Formulação do problema .....	2
1.3	Objetivo Geral .....	2
1.4	Objetivos Específicos .....	3
1.5	Justificativa.....	3
2	REFERENCIAL TEÓRICO .....	5
2.2	Previdência complementar.....	6
2.1.1	Planos de Previdência Complementar.....	8
2.1.2	Entidades Fechadas de Previdência Complementar (EFPC's) .....	9
2.2	Contexto histórico da previdência Internacional.....	10
2.2	Contexto histórico da previdência no Brasil .....	12
2.3	Aspectos legais aplicados a EFPC .....	15
2.4	Stakeholder .....	16
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	18
3.1	Tipologia e descrição geral dos métodos de pesquisa .....	18
3.2	Caracterização da organização e o setor atuação. ....	19
3.3	População e amostra.....	19
3.4	Caracterização e descrição dos instrumentos de pesquisa.....	20
3.5	Procedimentos de coleta e de análise de dados .....	20
4	RESULTADOS E DISCUSSÃO .....	22
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	33
	ANEXOS .....	39
	Anexo A – Pagina 8 consolidado estatístico de julho de 2018 da ABRAPP.....	39
	Anexo B – Pagina 13 do informe estatístico trimestral, setembro de 2018 da PREVIC .....	40

# 1 INTRODUÇÃO

## 1.1 Contextualização

Para Gehlen (1961) o ser humano ao contrário dos animais é a única espécie que pensa, que é capaz de diferenciar suas experiências no tempo e projetar-se no futuro tomando ações quanto a isso no presente.

Com base nessa dádiva singular da vida, de preocupar-se com futuro, sendo esse muitas vezes incerto e tempestivo, que surge a atitude providencial do homem, que o questiona sobre o que deve ser feito hoje para proporcionar maior segurança e qualidade de vida no futuro. No início da nossa história, isso representava estocar mantimentos e segundo Moreira e Lustosa (1977) formar grupos como tribos e clãs para buscar proteção e amparo.

Analisando este contexto primitivo para o mundo moderno, o homem desenvolveu e se organizou em comunidade tratando esse tema como uma questão social, segregando a responsabilidade dessa virtude entre a administração pública e privada.

No Brasil, conforme Reis (2014), o sistema previdência brasileiro é estruturado com base no pacto entre as gerações, ou seja, na previdência pública os trabalhadores ativos colaboram financeiramente para a aposentadoria dos inativos, enquanto na previdência privada, os próprios trabalhadores ativos acumulam recursos para ser convertido em benefício no período futuro de inatividade.

O regime de previdência complementar é operado por dois tipos de entidades, a aberta e a fechada. A entidade aberta de previdência complementar (EAPC) visa o lucro e oferece planos de benefício em que qualquer pessoa física pode contratar, quanto a entidade fechada de previdência complementar (EFPC), sendo essa o objeto de estudo deste trabalho, não possui finalidade lucrativa e seus planos de benefícios são de acesso restrito a determinados grupos de pessoas vinculadas e empresas ou associações.

Dado a natureza jurídica não lucrativa das EFPC's, os seus principais indicadores de desempenho de gestão não podem abordar esse tópico, comumente utilizado para avaliar o desempenho das empresas, com isso, este estudo está

delimitado em identificar e compreender os indicadores no seguimento das EFPC's, a fim de subsidiar as informações necessária para responder o problema de pesquisa.

## 1.2 Formulação do problema

Apesar do cenário de incerteza enfrentado pelo país nos últimos anos devido à fragilidade sociopolítica decorrente de escândalos de corrupção, além da crise econômica iniciada em 2014 culminando recessão do Brasil ocasionando a redução do Produto Interno Bruto (PIB) por dois anos consecutivos, o mercado de previdência complementar não só se manteve aquecido como também cresceu e tornou-se mais competitivo segundo O GLOBO (2019).

A comparabilidade de desempenho de gestão das EFPC's está diretamente relacionada coma progressiva competitividade do mercado, com isso, sob a ótica do patrocinador de um plano de benefícios ou até mesmo os potenciais participantes do plano, questiona-se quais critérios e informações deve-se levar em consideração referente às EFPC's para induzir um estudo avaliativo, observando ainda a disponibilidade e transparências das informações disponibilizadas pelo sistema de previdência complementar fechado.

Com isso, a questão levantada sobre este ponto é: **Será que as informações disponíveis pelas EFPC's permitem análise comparativa para tomada de decisão dos principais *stakeholders* quanto a adesão de um plano de previdência?**

## 1.3 Objetivo Geral

Analisar as informações que permitam inferir uma análise comparativa entre as Entidades Fechadas de Previdência Complementar (EFPC's) considerando as informações de interesse dos principais *stakeholders*.

## 1.4 Objetivos Específicos

- Estudar a estrutura do sistema previdenciário brasileiro.
- Identificar os *stakeholders* das EFPC's e seus interesses.
- Compreender os indicadores usuais no âmbito da previdência complementar fechado.
- Compilar informações das EFPC's disponíveis nos portais

## 1.5 Justificativa

A previdência social em algumas situações não garante recursos cruciais para suprir as necessidades básica da população que aumenta cada vez mais com o envelhecimento demográfico, dessa forma, a previdência complementar possui a missão de suprir este déficit a fim de manter a qualidade de vida do indivíduo num momento delicado onde a capacidade laborativa está reduzida, diante disso, destaca-se a relevância e o papel da previdência complementar em contribuir para o bem-estar social, construindo assim, segundo Martins (2015) uma sociedade mais equilibrada e igualitária.

Conforme o consolidado estatístico posição julho de 2018 disponibilizado pela ABRAPP (Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar), os ativos das EFPC's somaram 856 bilhões, correspondendo a 12,8% do Produto Interno Bruto (PIB) do Brasil, com isso, observa-se o impacto das EFPC's no mercado de capitais visto que esses ativos são investidos colaborando para o desenvolvimento econômico do país.

Diante dos problemas enfrentados pela previdência básica acerca das incertezas políticas e o aumento da expectativa de vida dos brasileiros, a previdência complementar vem ganhado cada vez mais atenção na pauta da sociedade, dado ao aumento da conscientização das pessoas pela busca da melhor qualidade de vida no período de inatividade.

Explicado a importância econômica e social do objeto de estudo deste trabalho, justifica-se a relevância em estudar as interações das EFPC's com seus principais *stakeholders* na sua esfera de atuação, principalmente sobre relacionamento com

mercado quanto os indicadores e resultados apresentados, cujo o tema deste estudo busca contribuir para melhor compreensão e o impacto da referida interação considerando o atual cenário da previdência complementar fechada no Brasil.



## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 Sistema previdenciário brasileiro

A previdência é um instituto social que tem como objetivo maior contribuir com o crescimento econômico e social dos povos. Com isso, observa-se que a seguridade social teve papel fundamental e decisivo no nível de bem-estar da população ao longo da história moderna afirma Paula (2011).

Conceituando a Previdência Social, Paula (2011), trata como um seguro público que assegura uma renda após encerrar o período de trabalho, que se obtém através de uma contribuição mensal.

Conforme Follador e Anzolin (2008), a previdência é uma atividade humana que tem por finalidade dar suporte ao assegurado ou associado no momento em que ele não for mais capaz de trabalhar, seja por velhice, invalidez ou falecimento. As situações nas quais o benefício deve ser pago são indicadas pelos princípios universais dos sistemas previdenciários, seja decorrente da perda da capacidade de trabalho, por invalidez, por velhice ou por doença em termos transitórios, dentre outros casos. Isto reflete que a previdência é uma forma de garantia quando não há capacidade de gerar a própria renda e não um acréscimo salarial.

Entende-se por Sistema Previdenciário brasileiro o conjunto de programas institucionalizados, constituídos em modalidades de sistema público ou privado, sendo este último subdividido em sistemas aberto e fechado, com fim específico de amparar o indivíduo por ocasião de um evento de invalidez ou morte, ou para garantir a manutenção da renda quando da incapacidade laborativa em função do avanço da idade (FOLLADOR; ANZOLIN, 2008, p.29).

A legislação estabelece três tipos de regimes de previdência: Regime Geral de Previdência Social (RGPS); Regime Próprio de Previdência dos Servidores (RPPS), Regime de Previdência Complementar (RPC) afirma Domeneghetti (2009). É possível entender melhor a estrutura da previdência no Brasil a partir da **Figura 1** a seguir:

**Figura 1:** Previdência no Brasil



Fonte: Amaral (2017)

Domeneghetti (2009) dispõe que o regime geral de previdência social tem o INSS (Instituto Nacional do Seguro Social) como gestor e é designado aos trabalhadores da iniciativa privada, de empresas estatais e aos servidores de órgãos federativos que não possuam regimes próprios de previdência. O regime próprio de previdência dos servidores é estabelecido a servidores públicos efetivos dos governos federal, estaduais e por volta de dois mil municípios que possuem RPPS. Já o regime de previdência complementar é privado e facultativo, operado por entidades abertas ou fechadas de previdência.

## 2.2 Previdência complementar

De acordo com o Ministério da Previdência Social (2019), a previdência complementar permite, de forma facultativa, guardar uma reserva para acrescentar a aposentadoria e contribuir para a qualidade de vida após o período de trabalho ser

concluído, e para ser também uma forma de assegurar pensão aos dependentes.

Chagas (2006, p.26) afirma que “A ideia principal da previdência complementar é fazer com que o poder de consumo do trabalhador seja mantido quando este atingir o gozo de sua aposentadoria”. Nessa conjuntura, a Previdência Complementar vem se expandindo, e traz como definição um processo que garanta uma renda extra no futuro a partir de um acúmulo de recursos (ABRAPP, 2019).

Reis (2014) destaca ainda que o regime de previdência complementar não deve ser confundido com o regime geral de previdência social, nem com os regimes próprios de previdência dos servidores públicos. Todos constituem o sistema de previdência do Brasil, mas o regime complementar, também denominado previdência privada, possui comandos distintos.

O custeio do sistema de previdência complementar é feito por (a) patrocinador; (b) participantes e (c) investimentos (MARTINS, 2015). Participante é a pessoa física que se associa aos planos de benefícios. Assistido é o participante ou seu beneficiário que esteja recebendo complementação de benefício de prestação continuada. O patrocinador é o empregador que vai contribuir financeiramente para os planos de benefícios de natureza previdenciária de seus empregados.

Esse Regime de Previdência Complementar pode ser dividido em dois grupos: Entidades Fechadas de Previdência Complementar (EFPC) e Entidades Abertas de Previdência Complementar (EAPC). Tendo como órgãos fiscalizadores, respectivamente, PREVIC (Superintendência Nacional de Previdência Complementar) e SUSEP (Superintendência de Seguros Privados) (MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL, 2019).

Na visão de Beltrão et al (2004), a distinção básica entre o conceito de previdência complementar aberta e fechada é que, a aberta pode ser contratada por todo cidadão que tenha interesse em acessar em um desses planos, enquanto a previdência fechada permite que apenas pessoas que compõem um grupo definido, se tratando geralmente de empresa ou conglomerado. A partir da **Figura 2** é possível entender melhor as principais diferenças entre as entidades fechadas e abertas de previdência complementar.

**Figura 02:** Diferenças entre entidades abertas e fechadas



Fonte: Amaral (2017)

### 2.1.1 Planos de Previdência Complementar

Follador e Anzolin (2008) salientam que, criar um plano de previdência é estabelecer a quantia de pessoas ativas determinadas a abdicar do seu consumo para beneficiar a outra geração (inativos ou incapazes) ou sua própria geração do futuro. Então a lógica de um plano, é a renúncia de um ativo em favor dos inativos.

O Conselho de Gestão de Previdência Complementar (CGPC), do Ministério da Previdência Social, normatizou em 2005 os planos previdenciários em três modalidades: Benefício Definido (BD), Contribuição Definida (CD) e Contribuição Variável (CV). Conforme serão detalhados a seguir:

- **Benefício Definido (BD):** O benefício é previamente estabelecido. É observado na previdência dos servidores públicos brasileiros, denominada previdência funcional, e o benefício condiz com a remuneração de forma integral, e a regra do benefício está na legislação. O plano de benefício definido possibilita um certo nível determinado de segurança de renda futura.

- Contribuição Definida (CD): É o plano no qual a contribuição é determinada, mas não há garantia quanto ao valor, pois resultará de investimento das contribuições e do montante acumulado. Este plano determina um critério de contribuição, permitindo ao participante e ao patrocinador ter maior certeza maior sobre suas despesas. Se trata de um plano flexível.
- Contribuição Variável (CV): Poderá ser estruturado parte em benefício definido e parte em contribuição definida, dependendo das condições. Há uma combinação dos planos anteriores. São combinadas características da modalidade do Benefício Definido com de Contribuição Definida, criando-se de diversas formas planos de Contribuição Variável.

### 2.1.2 Entidades Fechadas de Previdência Complementar (EFPC's)

As entidades fechadas de previdência complementar, são chamadas também de fundos de pensão, e possuem gerenciamento por instituições sem fins lucrativos que mantêm planos de previdência coletivos, (ABRAPP, 2019). Para Reis (2014), o próprio nome já se refere ao acesso aos planos, ou seja, entidades “fechadas” de previdência complementar, possibilitando apenas pessoas com relação com entidade associativa ou vínculo empregatício com empresa.

Os fundos de pensão, segundo Reis (2008), ainda que tenham uma grande interação com o mercado financeiro, como investidores institucionais, não se configuram como instituições financeiras, mesmo diante das diversas formatações jurídicas que possuem em diversos países.

**QUADRO 1**  
**Supervisão das Entidades Fechadas de Previdência Complementar**

Órgão	Sigla	Função
Superintendência Nacional de Previdência Complementar	PREVIC	Fiscalização
Conselho Nacional de Previdência Complementar	CNPC	Regulação
Secretaria de Políticas da Previdência Complementar	SPPC	Formulação de políticas para previdência complementar
Câmara de Recursos da Previdência Complementar	CRPC	Apreciação de recursos administrativos contra decisões da Previc relativas à aplicação de penalidades por infração a legislação.

Fonte: Elaboração própria (REIS, 2008)

Reis (2008) ainda destaca que todos esses órgãos estão vinculados ao Ministério da Previdência Social. A ABRAPP (Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar), é entidade classe do setor, que reúne mais de 250 entidades de previdência complementar associadas.

## 2.2 Contexto histórico da previdência Internacional

Segundo Martins (2010) os primeiros registros da aflição do homem quanto aos riscos e adversidade datam em 1344, onde foi celebrado o primeiro contrato que continha garantias de cobertura de acidentes marítimos e posteriormente incêndio, contudo, conforme exposto por Ibrahim (2010) essas garantias cobriam apenas bens materiais.

Posteriormente, surgiram as confrarias, que para Martins (2010), eram entidades com fins religiosos, em que seus associados geralmente eram da mesma classe de trabalho e acumulavam recursos para serem utilizados em caso de pobreza, doença e velhice. Já em 1601 na Inglaterra, promulgou a lei de amparo aos pobres conhecida como *Poor Relief Act* que definia contribuições compulsórias para custear os gastos sociais.

Ocorreu na Alemanha em 1883, a primeira implementação de um sistema de seguridade social introduzido pelo diplomata político Otto von Bismarck, que conforme Martins (1997), contava com seguro doença cujos recursos originavam-se das contribuições dos empregados, estado e empresários. No ano seguinte segundo o

mesmo autor instituiu-se o seguro contra acidente de trabalho patrocinado pelos empregadores e em 1889 decretou-se o seguro por idade e invalidez financiado pelos estados, empregadores e empregados.

O modelo Bismarckiano alemão parte do princípio de que é necessário haver a contribuição prévia e recursos acumulados para subsidiar os custos futuros do benefício sendo este proporcional aos recursos garantidores adquiridos durante o período laborativo do trabalhador, que na prática era recolhido com base na folha de pagamento pelo empregador e funcionário, (BOSCHETTI, 2000). Observa-se que a característica do modelo é utilizada nos dias atuais majormente pela iniciativa privada.

Voltando a Inglaterra no ano de 1897 foi promulgado segundo Martins (1997) o seguro obrigatório contra acidentes de trabalho chamado de *Workmen's Compensation Act* com premissa da responsabilidade objetiva, ou seja, independentemente da causa do acidente sofrido pelo empregado o empresário era responsável pelo incidente que deveria o direito a indenização e ainda no mesmo país no ano de 1908 foi sancionado o *Old Age Pensions Act* que permitiu a concessão de benefício para maiores de 70 anos mesmo sem ter contribuído para o sistema.

A constituição mexicana foi segundo Martins (1997) pioneira em abranger a previdência social em seu conteúdo no ano 1917, em que em seu artigo 123 continha dispositivos que garantiam assistência aos empregados em caso de invalidez permanente ou temporária e assistência aos familiares do empregado em caso do infortúnio provocar o falecimento do funcionário.

Em seguida, em 1919 foi criada a Organização Mundial do Trabalho (OIT), que segundo Martins (2010) a entidade passou a evidenciar importância de um sistema previdenciário social para as nações por meio de convenções sobre o tema.

Conforme Ibrahim (2010), depois do modelo Bismarckiano vários países instituíram o sistema de previdenciários, como a Dinamarca em 1891, em seguida a Suécia com plano de pensão em nível nacional e universal, no século seguinte na década de 1920 os países da América do Sul como Argentina, Chile e Uruguai aprovaram seus planos de proteção social.

Na década seguinte na América do Norte, segundo Martins (2010) os Estados Unidos durante o governo do Presidente Franklin Roosevelt estabelecem o “New Deal” com o preceito do bem-estar social e na Nova Zelândia em 1938 o sistema privado de previdência foi instaurado por meio da aprovação de uma lei de seguridade social que abrangia toda a população.

Considerado um dos principais marcos para a seguridade social segundo Ibrahim (2010) devido ao salto evolucionário, ocorrido na Inglaterra em 1942, o Relatório Beveridge estabelecia o estado como a instituição garantidora do bem-estar social que não abrangia apenas a área da previdência, mas também a assistência social e a saúde pública. O mesmo autor destaca que o Relatório Beveridge foi revolucionário devido a sua concepção, dado que foi elaborado por meio de um estudo complexo e detalhado que incorporava não só os empregados, mas também os trabalhadores e cidadãos que também estão sujeitas as adversidades sociais.

O modelo Beveridge propunha que os benefícios deveriam ser de qualidade, para suprir a necessidades básicas das pessoas, gratuitos e de prazo indeterminado, até que desfortúnio seja superado independente de ter havido contribuição prévia para o sistema ou não, previa inúmeras assistências sociais, como reintegração profissional, continuidade de emprego, assistência à saúde, amparo infantil, garantias durante a maternidade além da reforma previdenciária (BEVERIDGE, 1942).

No âmbito acadêmico existe uma comparação direta em os modelos Bismarckiano e Beveridgiano, como dito, os princípios do primeiro modelo são utilizados principalmente por entidades privadas em relação a previdência complementar enquanto as características do modelo Beveridgiano é adotado pelo estado, devido a sua abrangência e seus princípios assistenciais à sociedade.

## **2.2 Contexto histórico da previdência no Brasil**

O início da história da previdência no Brasil foi similar à ocorrida na Europa, ou seja, por meio de entidades religiosas que ampara os idosos bem como os enfermos em suas próprias instalações. Segundo Goes (2005), o primeiro registro de uma instituição que prestava assistência aos desamparados pelas suas famílias é a Santa Casa de Misericórdia de Santos, fundada em 1543 situada atualmente no estado de São Paulo na cidade de Santos.

Somente em 1795, segundo Ibrahim (2010), foi criado o primeiro plano de benefício devidamente registrado e legal destinados aos familiares dos Oficiais da Marinha brasileira, aplicado no Brasil o conceito do benefício de pensão por morte. Com a chegada da Família Real, no ano de 1808, de acordo com mesmo autor, foi



fomentado o mercado de seguros privados nos quais atendias os normativos de Portugal, embora operasse no Brasil.

Em 1821 foi decretado pelo Dom Pedro de Alcântara o sistema aposentadorias designados aos professores e mestres que tenham completado no mínimo 30 anos de serviços prestados, garantia ainda o direito ao abono de 25% caso o trabalhador continuasse a lecionar após o tempo mínimo de serviço, conforme cita Martins (2010).

A primeira constituição do Brasil imperial, promulgada em 1824 por Dom Pedro I prevê em seu Art. 179 o sistema de socorros públicos, destaca Martins (1997). Conforme o referido autor no ano de 1835, foi fundada a primeira entidade privada a operar no país, a chamada Montepio Geral dos Servidores do Estado, cujo o funcionamento baseava-se numa contribuição de seus associados para cobertura de determinados riscos, nos quais os custos para a manutenção e funcionamento eram divididos entre os participantes.

Martins (2010) ressalta que desde da promulgação da constituição imperial de 1835 até 1890 foram aprovados decretos e acordos comerciais que previam cada vez mais assistências sociais em caso de acidentes ou infortúnios naturais que cabe destacar aqui o decreto o Decreto nº 9.912-A (1888) e nº 9.212 (1889) que concedeu aposentadoria aos empregados dos correios desde que atingisse dois requisitos mínimos, completar 60 anos de idade e ter 30 anos de prestação de serviço a entidade.

Foi na Constituição Federal de 1891 que aprovou o direito a aposentadoria aos funcionários públicos, garantindo a essa ordem apenas o benefício de invalidez, as demais classes trabalhadoras foram excluídas desde benefício pelo pressuposto de que somente os servidores públicos, nos casos militares, sacrificava-se em prol do país, mantendo a ordem e a segurança nas fronteiras confirma Ibrahim (2010).

Destacado ainda por Ibrahim (2010), que nesta Constituição onde foi utilizado pela primeira vez o termo “aposentadoria”. Martins (1997) pondera que este benefício aos servidores públicos foi verdadeiramente dado, visto que os servidores não precisavam realizar nenhuma contribuição prévia para ter direito a aposentadoria por invalidez.

A Lei Eloy Chaves aprovada por meio do Decreto Legislativo nº 4.682 de 1923 teve um importante papel na história do Brasil, porque foi o primeiro normativo a implementar a previdência social em escala nacional, criando os caixas de aposentadorias e pensões para a classe dos ferroviários, que segundo Martins (1997)

contava com os seguintes benefícios: assistência médica, aposentadoria por invalidez, aposentadoria por tempo de serviço e pensão por morte que financiados pelo caixa de aposentadoria de cada empresa.

Da aprovação da Lei Eloy Chaves em 1923 até 1934 foram aprovados decretos que incorporavam mais classes trabalhadoras como portuários, professores das instituições de ensino mantidas pelas empresas de ferrovias, telégrafos, agentes da rede de água e bancários, diante disto, o sistema de caixas de aposentadoria passou a funcionar segregado por classe trabalhadora em vez de cada empresa possuir seu caixa de aposentadoria, afirma Martins (1997).

Seguindo a cronologia Ibrahim (2010) esclarece que na constituição federal de 1934 foi estabelecido outra configuração do modelo previdenciária, baseado no custeio tripartido entre o Estado, empregado e empregador, desvinculando a expressão “previdência” do termo “social”. Na próxima Constituição Federal de 1937 o mesmo autor explana que não houve evolução significativa no que se refere a previdência, a não ser a alteração do termo “previdência social” para “seguro social, porém, Martins (1997) confirma que houve uma regressão sobre direitos previdenciários considerando que havia apenas dois dispositivos na constituição de 1937 que abordava o tema de seguridade social.

Na constituição federal promulgada em 1946 bem como suas posteriores emendas constitucionais, houve consideráveis avanços sobre o assunto, conforme Ibrahim (2010) foi unificado a legislação securitária por meio da norma que ficou conhecida Lei Orgânica da Previdência Social (LOPS) que também ampliou a cobertura de assistências, como auxílio-funeral, natalidade e auxílio reclusão além de incorporar novas classes trabalhadoras.

A emenda constitucional de nº 11 de 1965 estabelece segundo Martins (1997) outro fator significativo, o princípio da procedência da fonte de custeios, ou seja, os benefícios de aposentadoria ou assistências somente poderiam ser pagos e reajustado mediante comprovação da fonte de custeio.

A Constituição Federal de 1967 não trouxe grandes avanços quanto a abrangência ou aumento dos direitos assistências acerca da previdência segundo Martins (1997), porém Ibrahim (2010) discorre que neste período houve a reestruturação do sistema mediante redistribuição de competência e criação de novas autarquias, como o Instituto Nacional de Previdência Social (INPS), Instituto Nacional de Assistência Médica da Previdência Social (INAMPS) e o Sistema Nacional de

Previdência e Assistência Social (SINPAS).

Segundo Martins (2010) a Constituição Federal de 1988 caracterizou a Seguridade Social de outra forma, dividindo-a em assistência social, saúde e previdência social, detalhou posteriormente o funcionamento o custeio da seguridade social por meio de emendas constitucionais ao longo de 15 anos após a promulgação, que define quatro fontes de financiamento do sistema sendo o empregador, trabalhador, a receita de recursos e prognósticos (valores oriundos de sorteio, loterias apostas e afins) e receitas oriundos do importador de bens e serviços do exterior.

Em 1990 Ibrahim (2010) explana que as SIMPAS, INANPS e conseqüentemente o INPS foram extintas e suas competências redistribuídas para o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) no que se refere a previdência social, concebida pela Lei nº 8.029 e pelo Sistema Único de Saúde (SUS) no que diz respeito à saúde, criado pela Lei nº 8.080.

Por fim a Lei nº 8.213 (1991) e nº 8.212 (1991) que dispõe acerca dos planos de benefício e o plano de custeio, respectivamente, revogaram a Consolidação das Leis da Previdência Social (CLPS), sendo as referidas Leis vigentes atualmente sofrendo apenas mudanças referente à disposição dos Ministérios.

### **2.3 Aspectos legais aplicados a EFPC**

Para Martins (2015) a evolução normativa das EFPC's pode ser compreendida em dois momentos fundamentais, sendo o primeiro pela aprovação da Lei 6.435/77 que dispõe sobre a criação e organização do sistema de previdenciário complementar e o segundo momento caracterizado, pelas Leis Complementares 108 e 109 de 2001 oriundas do artigo 202 da constituição federal de 1988.

O primeiro normativo tratar diretamente de entidades abertas e fechadas de previdência privada foi a Lei 6.435/77 que segundo Beltrão et al (2004), proporcionou maior segurança aos participantes, visto que ao determinar padrões mínimos de segurança financeira e coordenar o trabalho das entidades aumento a proteção dos interesses dos contribuintes.

Porém esses não foi o único motivo para criação da referida Lei, para Martins (2015) a criação também se deu para solucionar um problema presente naquele período relativo a duas classes trabalhadoras que operavam muito próxima, os

servidores públicos e celetistas, mas que possuíam benefícios previdenciários completamente diferentes. Criando a aposentadoria complementar foi possível desonerar o orçamento público ao transferir a responsabilidade para as empresas paraestatais.

No segundo momento a emenda constitucional nº 20 de 1998 alterou o texto do artigo 202 da constituição Federal de 1988 estabelecendo o seguinte conteúdo “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.

Em obediência ao artigo 202 da CF de 1988 foi aprovada as Leis Complementares nº 108 e 109 de 25 de maio de 2001. Martins (2015) constata que os normativos corroboraram para estabelecer o novo ordenamento jurídico, determinando novas diretrizes para o sistema que permitiu a sua aplicação por meio da possibilidade de grupos de profissionais e setoriais instituíres planos de benefício além de aperfeiçoar os princípios de transparência administrativa do setor.

- A Lei complementar 108 de 2001 dispõe basicamente segundo Martins (2015) sobre as interações jurídicas estabelecidas acerca das pessoas políticas nelas citada e suas respectivas entidades fechadas de previdência complementar.
- A Lei complementar 109 de 2001 retrata, conforme Martins (2015), os mecanismos básicos no ambiente regulatório das atividades das entidades de previdência complementar e especifica sobre a obrigação dos cumprimentos dos encargos assumidos pelos participantes perante o plano de benefício aderido.

## 2.4 Stakeholder

Sob ótica corporativa, Savage et al. (1991) definem *stakeholder* como indivíduo ou grupos organizados que tem interesse e capacidade de influenciar as ações de uma empresa. Freeman (1984) dá uma definição mais ampla aos stakeholders, que não só tem interesse e afeta uma organização, mas também pode ser afetado pela

mesma.

Savage et al. (1991) dividi os *stakeholde* em dois tipos, os primários, que possuem relação e interesses diretos formalizados por meio de contratos, e os secundários que, embora púíssem um determinado nível de interferência, a sua relação é indireta nas atividades da organização. Cada tipo de *stakeholde* é subdivido em duas categorias, os *stakeholders* de potencial ameaça, sendo aqueles em que a organização depende excessivamente dos recursos dos interessados, ou seja, qualquer decisão acerca dos recursos, possui grande impacto na organização, e os *stakeholders* de potencial colaboração caracterizados quando os interesses vão ao encontro com o da organização.

Com base nessa segregação de o autor defini 4 tipos de *stakeholders* a partir da predisporão de cooperação ou ameaça e potencial impacto.

- Apoiadores: acumulam duas características, possuem os recursos essências para a organização e compartilha o mesmo interesse, por tanto, possui intuito cooperativo.
- Não-Apoiadores: detém os recursos essências, porém não tem o objetivo de colaborar com a organização, dificultando ou até mesmo atrapalhando a relação em todo o sistema.
- Mistos: possui o poder dos recursos fundamentais, porém, não está definido o objetivo de ameaçar ou cooperar, está sujeito a situações e flutuação das condições do sistema em que se inserem.
- Marginais: formado basicamente por *stakeholders* secundários, de baixo nível de impacto, podendo ter o intuito de colaborar ou ameaçar.

Considerando a divisão proposta, os principais stakeholders das EFPC's podem ser classificados como apoiadores, uma vez que, compartilham dos mesmos interesses, e os recursos oriundos dos participantes e patrocinadores é a razão do funcionamento de uma EFPC.

Tapscott e Ticoll (2005) aponta a importância dos *stakeholders* de uma empresa ao evidenciar que muitas organizações foram extintas ao negligenciar seus principais grupos de interesse.

### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente estudo busca fazer uma análise das informações que permitam alcançar um comparativo entre as Entidades Fechadas de Previdência Complementar (EFPC's) levando em conta as informações que interessam os principais *stakeholders*.

Conforme Gaio, Carvalho e Simões (2008), são necessários métodos e técnicas que sejam capazes de resolver problemas para se realizar uma pesquisa. É apropriado que a pesquisa esteja estruturada ao método, compreendendo, observando e organizando as formas de se efetuar a investigação.

#### 3.1 Tipologia e descrição geral dos métodos de pesquisa

O presente trabalho advém de uma pesquisa qualitativa, com estudos mais profundos ligados ao fenômeno que está sendo analisado. Tal abordagem destaca características que em uma análise quantitativa não são consideradas por conta da superficialidade, afirmam Raupp e Beuren (2003). É pela perspectiva qualitativa que segundo Godoy (1995, p. 21) “um fenômeno pode ser melhor compreendido no contexto em que ocorre e do qual é parte integrada”, através da visão das pessoas nele envolvidas, sendo assim, melhor aplicado nas ciências sociais.

Este estudo quanto aos seus objetivos, caracteriza-se como uma pesquisa descritiva, que para Gil (2002, p.42):

Têm como objetivo primordial à descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis. Serão inúmeros os estudos que podem ser classificados sob este título e uma de suas características mais significativas estão na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados.

A coleta de dados foi feita pelo método de pesquisa documental, a partir de fonte de dados secundários, compiladas e originárias dos seguintes meios:

- Consolidado estatístico de julho de 2018 da ABRAPP;
- Informe estatístico trimestral, setembro de 2018 da PREVIC
- Pesquisa nos portais eletrônicos das Entidades Fechadas de Previdência

Complementar (no total foram analisados 20 portais).

- Relatórios Anuais de Informação das EFPC's da amostra
- Planos de custeio das EFPC's

### **3.2 Caracterização da organização e o setor atuação.**

Como dito, a legislação brasileira define três tipos de regimes de previdência: Regime Geral de Previdência Social (RGPS); Regime Próprio de Previdência dos Servidores (RPPS), Regime de Previdência Complementar (RPC) afirma Domeneghetti (2009).

Adentrando o Regime de Previdência Complementar, identificamos dois seguimentos, a previdência complementar aberta e o objeto de estudo desse trabalho, a previdência complementar fechada, composta pelas EFPC's.

### **3.3 População e amostra**

Segundo o informe estatístico trimestral de setembro de 2018 disponibilizado pela PREVIC, o sistema de previdência complementar fechado conta com 297 EFPC's e com 1.131 planos de benefício.

O referido informe estatístico apresenta os 10 maiores planos em volume de ativos administrados, segregados nas 3 modalidades, a contribuição definida, contribuição variável e benefício definido, no qual foram selecionados como amostra deste estudo, com exceção dos planos de benefício definido, pois segundo Reis (2014), embora exista volumosos planos de benefício definidos, tal modalidade encontra-se em extinção, isto é, a adesão de novos participantes na modalidade de benefício definido em suma está encerrada.

A modalidade de benefício definido por tanto não foi considerada para este estudo, uma vez que, o alinhamento do objetivo desse trabalho permeia pela possibilidade de adesão de novos participante e patrocinadores.

Justifica-se a escolha dos 10 maiores planos de benefício por modalidade como amostra, uma vez que, representam em peso, o maior volume de recursos do sistema previdenciário complementar fechado, além de que, para elaborar um estudo comparativo faz necessários a seleção de entidades e planos de portes similares.

No total, foram analisados 20 planos de benefícios administrados por EFPC's

diferentes, sendo 10 da modalidade de contribuição definida e 10 da modalidade de contribuição variável.

### **3.4 Caracterização e descrição dos instrumentos de pesquisa**

As informações deste estudo foram compiladas a partir de fontes dados secundários, com isso, a pesar de ser analisado informações numéricas, não caracteriza esse estudo como quantitativo, uma vez que, não se aplica nenhum modelo estatístico ou matemático para se obter os resultados deste trabalho.

Por força de legislação, as EFPC's são obrigadas a prestar uma série de informações contábeis, atuariais e institucionais para o órgão fiscalizador competente, a PREVIC, que por sua vez, disponibilizam parte dessas informações por meio de informes estatísticos trimestrais, no qual compõem os insumos de informações para elaboração deste trabalho.

A ABRAPP publica mensalmente em seu portal, o consolidado estatístico das EFPC's, que reúne as principais informações da previdência complementar fechada acerca dos dados de investimentos, rentabilidade, população, indicadores de desempenho, entre outros, onde foi utilizado para complementar as informações do informe estatístico da PREVIC e para identificar os indicadores de desempenho usuais no seguimento de previdência complementar fechado.

### **3.5 Procedimentos de coleta e de análise de dados**

A partir dos relatórios publicados pela PREVIC e ABRAPP foram identificados os 20 maiores planos por modalidade e os indicadores de desempenho do seguimento, com isso, o segundo momento da pesquisa foi consultar os sites das EFPC's que administram os referidos planos selecionados para buscar as informações de desempenho de gestão.

Com a ciência de que toda EFPC têm a obrigatoriedade de disponibilizar o relatório anual de informação, conforme a legislação pertinente determina, a pesquisa foi construída com a certeza de que parte das informações de desempenho estariam disponíveis nesses relatórios e a título de complementação das informações, foi consultado, quando disponível pelas EFPC's, o plano de custeio administrativo.

Os dados obtidos em cada portal pesquisado foram reunidos e organizado em



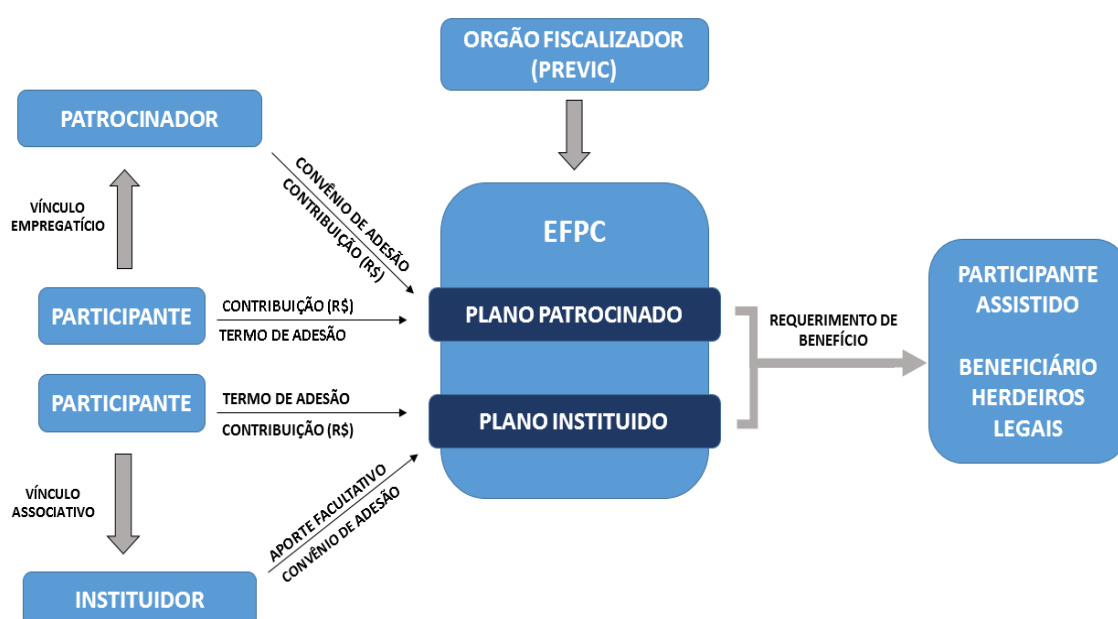
uma tabela, classificada considerando a participação total do ativo do plano específico em relação ao ativo total por modalidade do plano, sendo CD ou CV.

Com a planilha estruturada, as informações de cada coluna foram analisadas com base nos parâmetros estipulados de acordo com o respectivo fator do indicador de desempenho, que permitiu inferir uma análise comparativa das informações coletadas, ou seja, dado a natureza comparativa desse estudo a partir de indicadores, não houve a necessidade na utilização de nenhuma ferramenta metodológica ou modelo matemático para a análise dos dados coletados

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Parte do foco desse trabalho são os *stakeholders* e para compreender o objetivo desse estudo, faz necessário a apresentação dos interessados mais relevantes no âmbito da previdência complementar fechada, exemplificado conforme a figura a seguir:

**Figura 03:** Stakeholders das EFPC's



Fonte: Elaboração própria

- **Órgão Fiscalizador, PREVIC:** É uma autarquia vinculada ao Ministério da Previdência Social, cujo o objetivo é fiscalizar as EFPC's bem como validar planos de benefícios mediante análise prévia estabelecendo o início da vigência dos planos. Segundo Reis (2014) esses procedimentos são realizados para garantir a segurança jurídica dos interesses dos participantes e patrocinadores, visto que cabe ao Estado fazê-lo e se necessário, aplicar penalidades em face a constatação de alguma irregularidade.
- **Participante:** É pessoa física que adere voluntariamente a um plano de benefício por meio do termo de adesão conforme previsto na LC 109/2001.

Destaca-se que o participante e o assistido são o motivo da existência da EFPC.

- Assistido ou beneficiário: São pessoas físicas em gozo de benefício de renda continuada concedido mediante preenchimento dos requisitos mínimos previstos no regulamento do plano contratado quanto a elegibilidade ou pensão por morte.
- Patrocinador: Descrito também como empregador, é a empresa de iniciativa privada ou estatal, podendo ser ainda uma entidade pública, que aplica recursos financeiros para coparticipar da reserva previdenciária de seus funcionários ou servidores que será convertida em benefício. Observa-se que nenhuma organização tem a obrigatoriedade de patrocinar um plano de benefício para seus colaboradores.
- Instituidor: “São pessoas jurídicas de caráter profissional, classista ou setorial, genericamente chamada de entidades associativas que, em razão do vínculo associativo, instituem planos de previdência para seus Associados ou membros” (REIS,2014, P. 56).

Para fins deste estudo entende-se como os principais *stakeholders* da EFPC o participante e patrocinador, considerando que essas partes interessadas tem o poder da decisão de aderir ou não ao um plano de benefício e são os principais beneficiados desse processo. Dito isso, ressalta-se a seguir os pontos de interesse do participante e patrocinador.

Conforme ABRAPP (2019) o interesse do participante em aderir a um plano de benefício está relacionado a manutenção da renda no período de inatividade, ou seja, mantendo a renda equipara ao período de atividade, desta forma, será mantido o mesmo padrão de vida no período da aposentadoria. Outro ponto a destacar é a segurança proporcionada, que em caso de um infortúnio (pensão por morte ou invalidez) a reserva previdenciária formada irá compor a renda mensal do participante inativo ou familiares.

Do ponto de vista do Patrocinador, a ABRAPP (2019) abrange seis pontos de interesse. O primeiro é a melhor relação com empregado em razão da preocupação do patrocinador com o futuro e bem-estar dos funcionários; o segundo é manter e

atrair mão de obra qualificada; terceiro é fidelizar o funcionário; complementar a renda dos empregados que recebem mais que o teto do INSS, sendo esse o quarto ponto de interesse; o quinto item é transmitir a sensação de segurança para os empregados e familiares em caso de invalidez ou pensão por morte e por último a boa imagem da organização frente a sociedade.

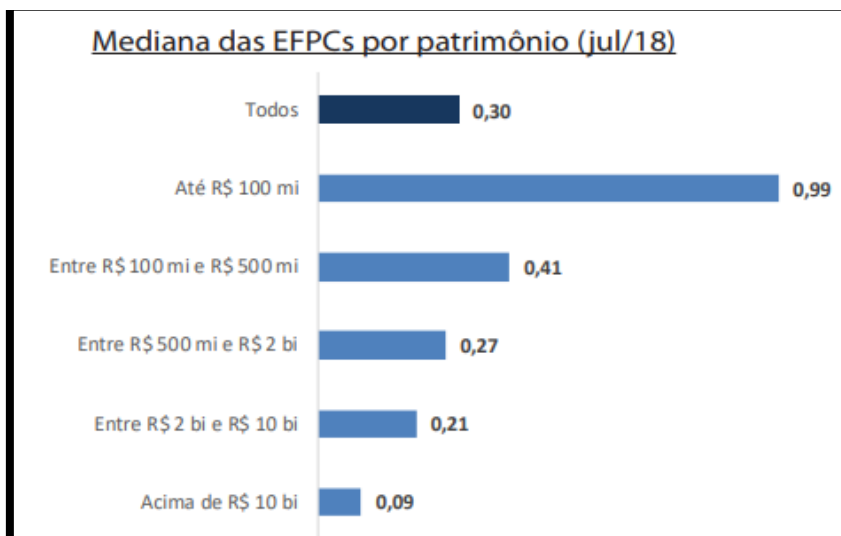
Para compreender as informações de interesse dos principais *stakeholders* supracitado das EFPC's, é necessário identificar os indicadores usuais nesse ramo e entender o que representam.

A ABRAPP disponibiliza duas ferramentas de indicadores de gestão para seus associados, o Indicador de Gestão de Investimento (IGI) e o Indicador de Desempenho de Gestão 2 (IDG II). O primeiro fornece relatórios com análise dos fundos de investimento, permitindo assim, o acompanhamento do desempenho dos investimentos da EFPC frente ao mercado. O segundo sistema proporciona informações comparativas de gestão segregada por região, porte e mercado, considerando mais de 300 EFPC's e mais de 1.000 planos.

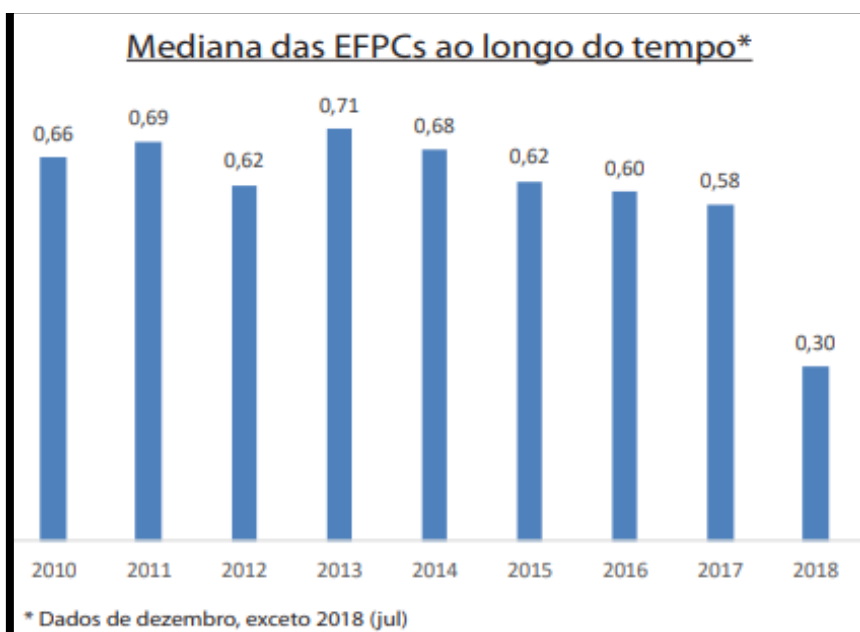
O IDG II é formado por 26 indicadores, acerca da taxa de administração, taxa de carregamento, rentabilidade e relacionamento com participante, porém, como dito anteriormente, o acesso ao sistema é restrito às EFPC's associadas, ou seja, não estão disponíveis para potenciais participantes ou patrocinadores consultarem.

Apesar do acesso restrito ao IDG II, a ABRAPP apresenta em seu consolidado estatístico de julho de 2018, três indicadores de desempenho de gestão de todo sistema fechado de previdência complementar, sendo, o limite da taxa de administração, taxa de carregamento e despesa administrativa em relação ao recurso garantidores, que podem ser utilizados como indicadores e benchmark entre as entidades EFPC's, e indutivamente utilizado para uma análise comparativa de seus *stakeholders*.

**Limite da taxa de administração:** mede a porcentagem aplicada sobre os recursos garantidores dos planos de benefício, para custear as despesas administrativa da EFPC, ou seja, quanto maior o percentual, mais a EFPC gasta para gerir o plano de benefício.

**Figura 04:** Mediana do limite da taxa de administração

Fonte: Consolidado estatístico julho 2018 - ABRAPP

**Figura 05:** Mediana do limite da taxa de administração ao longo do tempo

Fonte: Consolidado estatístico julho 2018 - ABRAPP

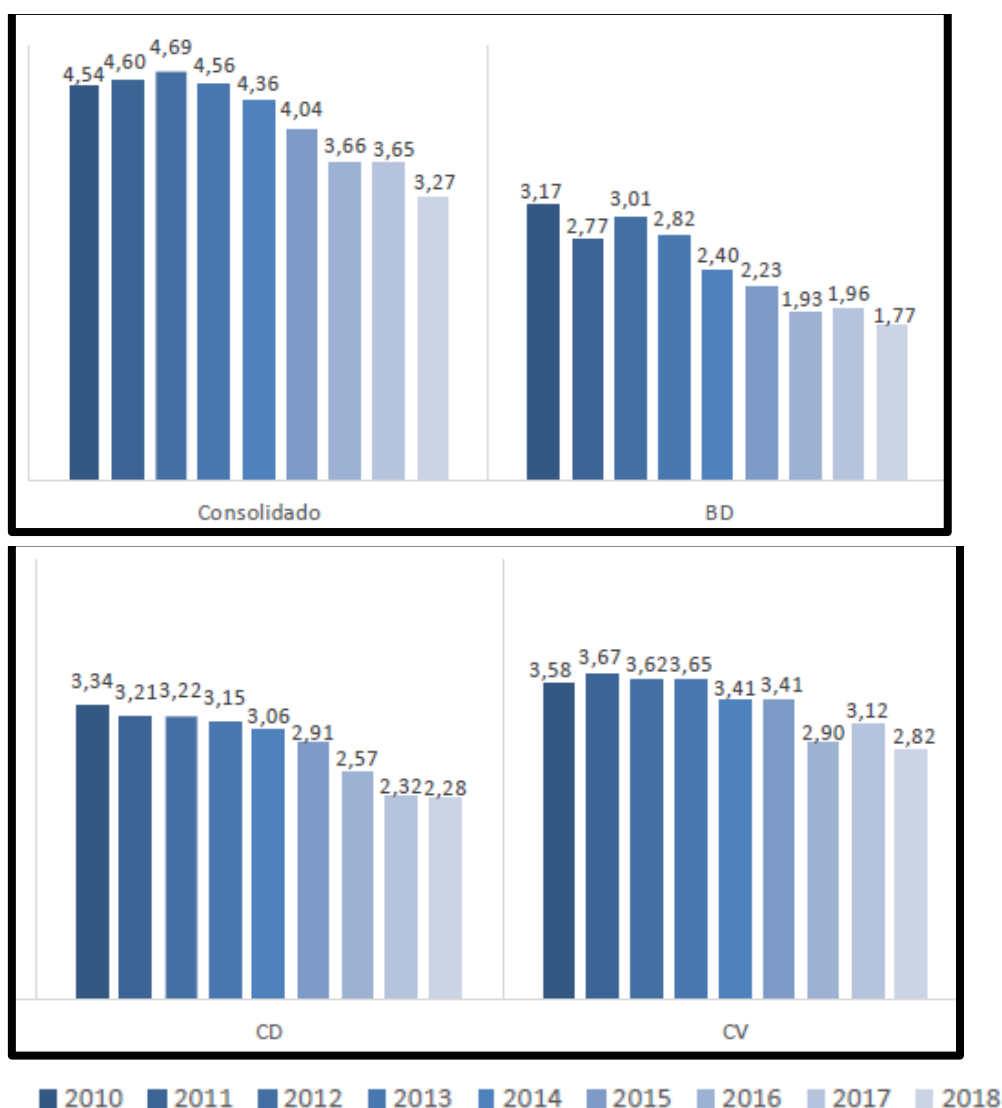
O gráfico acima representa a mediana dos percentuais da taxa de administração segregada por patrimônio das EFPC's e a mediana ao longo do tempo, respectivamente. Nota-se a progressiva redução da taxa a partir do ano de 2013 e a redução da taxa de quase pela metade no ano de 2018, ou seja, as EFPC's estão cada vez mais eficientes ao longo do tempo. Observa-se também que quanto maior o

patrimônio da EFPC menor é a mediana da taxa de administração.

**Taxa de carregamento:** esse indicador busca acompanhar a evolução da taxa de carregamento incidente no montante das contribuições recebidas e benefícios pagos, que compõe os recursos necessários para custear as despesas administrativa dos planos.

**Figura 06:** Mediana do Taxa de carregamento por modalidade

Mediana das EFPCs e Planos (por tipo) ao longo do tempo\*



\* Dados de dezembro, exceto 2018 (jul)

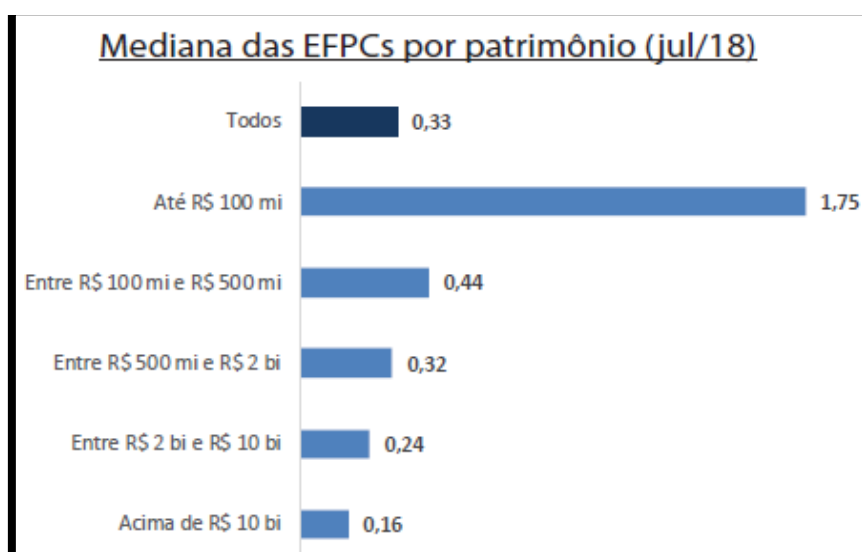
Fonte: Consolidado estatístico julho 2018 - ABRAPP

Em geral, na mesma forma da taxa de administração, a taxa de carregamento

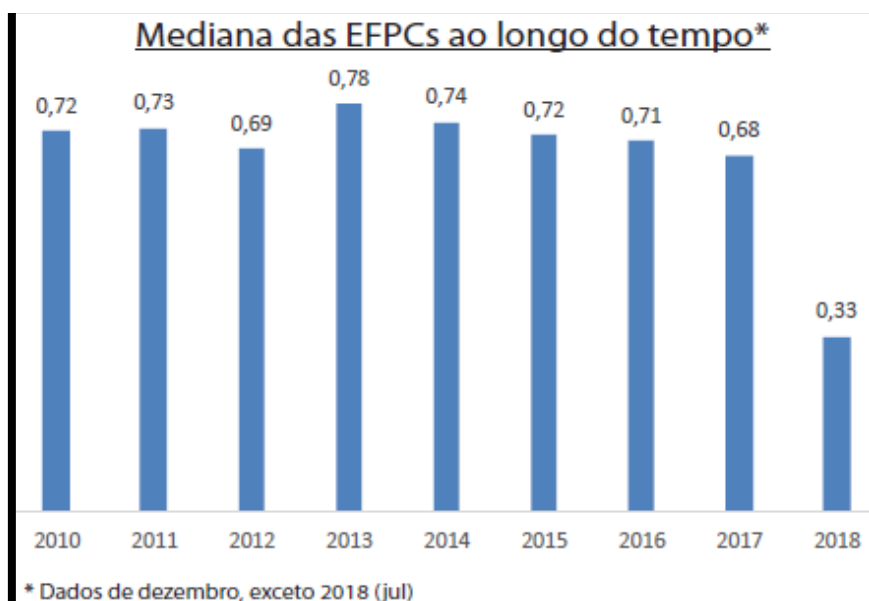
também vem reduzindo continuamente ao longo tempo, especialmente na modalidade de contribuição definida e benefício definido.

**Despesa administrativa em relação aos recursos garantidores:** esse índice busca mensurar o percentual das despesas administrativas em relação aos recursos garantidores, isto é, quanto menor o percentual aferido, maior a qualidade da gestão dos recursos garantidores.

**Figura 07:** Mediana da despesa administrativa por patrimônio



**Figura 08:** Mediana despesa administrativa ao longo do tempo



Fonte: Consolidado estatístico julho 2018 – ABRAPP

Percebe-se que o fenômeno se repete quanto ao volume-te do patrimônio e a qualidade da gestão sobre a despesa administrativa em relação aos recursos garantidores e verifica-se que percentual relativo vem caindo modestamente, até o ano de 2018, com redução de 0,35 pontos percentuais, mais que a metade do ano anterior.

O consolidado estatístico de julho de 2018 disponibilizado pela ABRAPP apresenta relatórios gerais de rentabilidade do sistema previdenciário fechado, entretanto, não os associa diretamente a um indicador de desempenho de gestão, apesar de que, segundo Reis (2014) exista expectativa de rentabilidade por parte dos participantes e patrocinadores, que devem ser considerada com muita atenção, pois, uma vez não atendida, gera uma frustração generalizada comprometendo os objetivos sociais da previdência complementar e os recursos humanos do patrocinador.

Apresentado a relevância dos indicadores de desempenho de gestão utilizados no âmbito da previdência complementar fechado e o panorama atual dos índices, o objetivo nesse ponto do estudo é discutir os resultados encontrados com base na aplicação desses indicadores com adição do índice de rentabilidade nos 10 maiores planos de benefício na modalidade de contribuição definida e variável a partir das informações disponíveis no portal das EFPC's pesquisadas.

Com base na pesquisa nos relatórios Anuais e atuariais disponíveis nas páginas da internet das EFPC's, cujo, por força normativa, toda EFPC tem que disponibilizar, foi possível elaborar as seguintes tabelas comparativas no qual serão discutidos cada um dos 4 indicadores supracitados.



**Tabela 01.** Comparativo dos 10 maiores planos de contribuição definida

Posição	SIGLA DA EFPC	PLANO	Participação no ativo total (CD)	TAXA DE CARREGAMENTO		TAXA DE ADMINISTRAÇÃO ANUAL		RENT. ANUAL
				PARTICIP ANTE	PATROCINA DORA	PARTICIP ANTE	PATROCINA DORA	
1	ITAU UNIBANCO	PLANO ITAUBANCO CD	8,84%	zero	zero	zero	0,02% da folha ativos + 0,50% da folha de salários	14,94%
2	VISÃO PREV	VISÃO TELEFÔNICA	4,41%	zero	zero	Calculado com base no saldo de conta do participante de 0,95% a 0,20%	0,21% da folha de salários	16,67%
3	IBM	IBM-CD	3,77%	8,38% da folha de salários	5,10% da folha de salários	zero	zero	20,16%
4	SISTEL	SISTEL - ASSISTENCIAL	3,42%	não se aplica	não se aplica	não se aplica	não se aplica	não se aplica
5	ODP	PLANO ODEPREV BRASIL	2,75%	zero	zero	zero	0,40%	RESULTA ODOS MENSAIS
6	GERDAU	PLANO CD GERDAU	2,70%	3,23% da folha de salários	4,84% da folha de salários	zero	zero	14,45%
7	ELETRO CEEE	CEEPREV	2,64%	tx 9,30% das contribuições	tx 9,30% das contribuições	zero	zero	14,56%
8	EMBRAER PREV	EMBRAER PREV	2,41%	zero	2,00% recurso	zero	zero	14,03%
9	PREVINORTE	01-B	2,39%	NÃO DISPONIVEL	NÃO DISPONIVEL	NÃO DISPONIVEL	NÃO DISPONIVEL	11,88%
10	VIVA	VIVAPREV	2,35%	5,00%	5,00%	zero	zero	16,44%

Fonte: Elaboração própria

Os indicadores propostos pela ABRAPP quanto a taxa de carregamento e administrativa não permite inferir uma análise comparativa eficiente e precisa, quanto a amostra definida neste estudo, uma vez que, as entidades possuem a flexibilidade

de definirem o método matemático para calcular taxa que incide nas contribuições e recursos garantidores, desta forma, se um método do cálculo da taxa de uma entidade for diferente de outra entidade, inviabiliza a comparação nominalmente das taxas.

A pesar do exposto, acerca do indicador da taxa de carregamento, percebe-se que 4 entidades não cobram a taxa de carregamento, entretanto, as entidades que cobra essa taxa, não cobram a taxa de administração, ou seja, nas entidades pesquisadas, ocorre a opção entre um a taxa e outra para custear as despesas administrativas. Levando em consideração as entidades que praticam a taxa de carregamento o plano administrado pela EMBRAER PREV possui a menor taxa e ainda aplica apenas nos recursos oriundos dos patrocinadores.

Considerando o exposto nos parágrafos anteriores e observando as EFPC's que praticam o recolhimento da taxa de administração, o plano Itaubanco CD administrado pelo ITAU UNIBANCO possui a menor taxa praticada da amostra.

A rentabilidade é um dado que permite inferir uma análise comparativa, desde que, sejam aferidas no mesmo período em todas as EFPC's, a fim de manter a equidade da comparação, com isso, no ano de 2017 a plano gerido pela IBM, apresentou os melhores resultados dos investimentos.

Quanto ao indicador despesa administrativa em relação aos recursos garantidores, as EFPC's não disponibilizam essa informação calculada e consolidada nos relatórios anuais ou nas páginas da internet, impedindo inferir uma análise comparativa.

Embora nos relatórios anuais constam os demonstrativos contábeis com as contas e subcontas de despesas e os recursos garantidores, é necessário aprofundada perícia em contabilidade para analisar os demonstrativos, além do indicador estipulado pelo ABRAPP não especificar se as despesas relacionadas a administração de investimentos devem ser somadas com as despesas previdenciais para compor o fator do índice.

**Tabela 02.** Comparativo dos 10 maiores planos de contribuição variável

Posição	SIGLA DA EFPC	PLANO	Participação no ativo total (CD)	TAXA DE CARREGAMENTO		TAXA DE ADMINISTRAÇÃO ANUAL		RENT. ANUA 2017L
				PARTICIPANTE	PATROCINADORA	PARTICIPANTE	PATROCINADORA	
1	PETROS	PLANO PETROS 2	9,90%	4%	4%	zero	zero	10,24%
2	FUNCEF	PLANO NOVO	7,08%	8%	8%	1%	1%	12,49%
3	PREVI/BB	PREVI FUTURO	7,75%	4%	4%	0,10%	0,10%	14,97%
4	FORLUZ	B	4,65%	ZERO	ZERO	0,17%	0,17%	9,77%
5	VALIA	PLANO VALE MAIS	4,23%	ZERO	6,50%	ZERO	ZERO	14,22%
6	FATL	TELEMAR PREV	2,56%	ZERO	ZERO	ZERO	NÃO DISPONÍVEL)	NÃO DISPONÍVEÇ
7	FUNCE SP	PPCPFL	2,39%	ZERO	ZERO	ZERO	NÃO DISPONÍVEL)	12,84%
8	TELOS	PCV I	2,26%	ZERO	ZERO	ZERO	0,10%	15,54%
9	POSTALIS	POSTALPREV	2,11%	7%	7%	ZERO	ZERO	-11,27%
10	COPEL	PLANO III	2,08%	ZERO	ZERO	0,42%	0,42%	13,20%

Fonte: Elaboração própria

Iniciando a análise comparativa da modalidade de contribuição variável (CV) a partir do indicador da taxa de carregamento, percebe-se que, a prática do mercado se repete, ou seja, algumas entidades, optam em não cobrar a taxa de carregamento e recolhem somente a taxa de administração.

Porém percebe-se que na modalidade CV três entidades da amostra de 10 não cobram qualquer tipo de taxa relacionada ao plano de custeio administrativos dos participantes ativos, cabendo a ônus dos encargos somente para os patrocinadores, por tanto, seguindo a mesmo raciocínio da análise comparativa da modalidade CD, observa-se o empate entre os planos administrados pelas Petros e PREVI/BB, sendo

ambas de 4% sobre o valor da contribuição de participante e patrocinador.

Acerca da taxa de administração, constata-se o plano administrado pela TELOS possui a menor taxa. Apesar de ser mesma taxa da PREVI/BB a TELOS recolhe apenas do patrocinador, enquanto a PREVI/BB recolhe tanto do patrocinador quanto do participante além possuir taxa de carregamento de 4%.

O plano PCV I administrado pela TELOS obteve o melhor resultado sobre a rentabilidade das contribuições, de 15,54% no acumulado de 2017, e logo atrás o plano Previ Futuro apurou a rentabilidade de 14,97% no mesmo período.

O plano Postalprev é um *outline* referente ao indicador de rentabilidade, uma vez que foi o único plano a aferir uma rentabilidade negativa, em que tanto no relatório anual quanto no portal da entidade, não justifica o motivo dessa situação.

Da mesma forma da modalidade de contribuição definida, as EFPC's não disponibilizam em seus portais despesa administrativa em relação aos recursos garantidores, salvo algumas exceções, que para fins deste estudo não foi substancial para elaborar uma análise comparativa desse indicador de desempenho.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Durante a pesquisa verificou-se outro indicador de desempenho utilizados pelas EFPC's da amostra, denominado, Custo Por Participante, que é calculado dividindo todos os custos relacionado a gestão administrava do plano pelo o número de participantes, ou seja, quanto menor for o valor da divisão, menor será os custos para manter um participante e conseqüentemente melhor desempenho de gestão.

Há de se pontuar que esse indicador está sujeito ao ganho de escala, isto é, quanto maior o número de participante no plano menor será o custo por participante, por tanto, deve ser usado somente para comparar entidades de porte e número de participantes similares.

Entidades que não cobram taxa de carregamento ou taxa de administração dos participantes, desqualificam uma análise comparativa com as demais entidades que praticam essa taxa, uma vez que, o patrocinador toma uma decisão de cunho político para arcar com os custos administrativos totais de um plano, por tanto, para aqueles que pretender seguir esse estudo, aconselhe-se criar um subgrupo de EFPC's exclusivamente nessa categoria.

Vale destacar que, o impacto da taxa de carregamento e da taxa de administração vai depender do volume dos recursos garantidores e do volume das contribuições mensais, ou seja, a grosso modo, se uma entidade administra um plano de benefício recém-formado, automaticamente arrecadará mais recursos administrativo por meio da taxa de carregamento, uma vez que o plano recém-formado não tem volumosos recurso garantidores para incidir a taxa de administração anual contundente, porém se for um plano de previdência maduro com vultosos recursos garantidores a taxa de administração irá arrecadar mais verbas para o custeio administrativo.

Com isso percebe-se que, comparar as taxas nominalmente não garante que uma EFPC irá ser mais eficiente que a outra, vai depender da situação atual e da projeção atuarial do plano analisado.

Considerando o elucidado nos parágrafos anteriores a taxa de carregamento e a taxa de administração não podem ser analisadas separadamente, dado que, os dois fatores compões os recursos de custeio administrativos, portando, para uma análise mais precisa, sugere-se que, os montantes arrecadados pelas duas taxas sejam

somados e a partir desse resultado mensurar o impacto nos recursos garantidores.

O indicador de rentabilidade, foi o único item analisado que permitiu inferir uma análise comparativa objetiva, uma vez que todas EFPC's estão sujeitas as mesmas condições econômicas do país e foram comparadas nos mesmo espaço de tempo, cabendo ao mérito do desempenho do indicador exclusivamente a gestão de investimento da EFPC.

A principal limitação da pesquisa foi a indisponibilidade ou a extrema complexidade das informações pertinente ao indicador de despesa administrativa em relação aos recursos garantidores. Embora conste com um relevante indicador no consolidado estático da ABRAPP, não foi possível replica-lo na amostra a partir dos parâmetros informados e informações disponíveis nos portais das EFPC's.

As informações relativas ao custeio administrativo na grande maioria dos planos pesquisados são fixadas no plano de custeio e não no regulamento do plano, dado que o plano de custeio é mais flexível e aprovado pelo Conselho Deliberativo de acordo com o panorama da entidade, porém, o plano de custeio, o documento em si, não é disponibilizado na mesma facilidade do que o regulamento do plano ou relatório anual, dificultando a obtenção dos dados. Essa situação se agrava ainda mais quando a entidade pesquisada administra mais de um plano, uma vez que os dados são apresentados por plano e em suma não possuem uma síntese geral da participação do custeio de cada plano em relação ao custeio total da EFPC.

A título de sugestão de política pública relacionado a transparência do setor, de iniciativa do órgão fiscalizador, seria a inclusão de mais um padrão de informações focadas no custeio administrativo contido no relatório anual de informações. Constaria informações adicionais como a parcela de contribuição de cada plano administrado no custo administrativo total da EFPC e um modelo padrão de simples entendimento e compreensão.

No âmbito acadêmico, esse estudo pode ser aprofundado ou ampliado de várias formas, porém, indica-se um estudo focado na identificação dos indicadores de desempenho apresentados pelas EFPC's, como o nível satisfação dos participantes, custo por participante, perfis de investimentos, níveis de informatização e autoatendimento. A depender do nível da formação do pesquisador, propor novos indicadores de desempenho de gestão e classificação das EFPC's a fim de estabelecer um modelo comparativo igualitário e equilibrado.

Por fim, com base nos indicadores apresentados pela ABRAPP, sobre o

custeio, considerando a amostra deste estudo, conclua-se que as EFPC's disponibilizam informações acerca das taxas praticas, embora muita das vezes de difícil acesso, localização, interpretação, mas que, devido ao modelo previdenciário complementar fechado, quanto a flexibilização das taxas de custeio dos planos, não permite inferir uma análise comparativa igualitária e generalizada, que auxilie substancialmente na tomada de decisão de patrocinadores sobre a implementação ou adesão de um plano de benefício, mesmo considerando entidades de portes e planos similares.

## REFERÊNCIAS

ABRAPP. O SISTEMA. Disponível em <http://www.abrapp.org.br/Paginas/O-Sistema.aspx>. Acesso: 25 jan 2019.

ALVIM, Ruy Carlos Machado. **Uma história crítica da legislação previdenciária Brasileira**. RDT 18/2012.

AMARAL, João Eudes Farias do; CUNHA, George Henrique de Moura. Previdência complementar no Brasil: uma breve resenha. **Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana**, Brasil, 2017.

ARNOLD, J. R. Tony. **Administração de materiais**. São Paulo : Atlas, 1999.

BELTRÃO, Kaizô Iwakami; LEME, Fernanda Paes; MENDONÇA, João Luís, SUGAHARA, Sonoe. **Análise da Estrutura da Previdência Privada Brasileira: Evolução do Aparato Legal**. . IPEA, Rio de Janeiro. Texto para Discussão nº 1043. Setembro/2004.

BEVERIDGE, William. **Social Insurance and Allied Services**. London: His Majesty's Stationery Office, 1942.

BOSCHETTI, I. Previdência e Assistência: uma unidade de contrários na seguridade social Universidade e Sociedade. **Revista da ANDES-SN**, Brasília, ANDES-SN, n. 22, 2000.

BRAHIM, Fábio Zambitte. **Curso de direito previdenciário**. 15ª ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2010.

BRASIL, Lei Eloy Chaves. Decreto legislativo nº 4.682, de 24 de janeiro de 1923. Dispõe sobre, caixa de aposentadoria e pensões para os empregados. disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/historicos/dpl/DPL4682-1923.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/historicos/dpl/DPL4682-1923.htm) acessado em 26/01/2019.

BRASIL. Constituição (1988). Lei complementar nº 109, de 30 de maio de 2001. Dispõe sobre o Regime de Previdência Complementar e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/LCP/Lcp109.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LCP/Lcp109.htm). acessado em 26/01/2019.

BRASIL. Constituição (1988). Emenda constitucional nº 20, de 1998. Dá nova redação ao art. 202 da Constituição Federal, alterando e inserindo parágrafos. Disponível em: [www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/con1988\\_14.12.2017/art\\_202\\_.asp](http://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/con1988_14.12.2017/art_202_.asp) acessado em 26/01/2019.

BRASIL. Constituição (1988). Lei complementar nº 108, de 30 de maio de 2001. Dispõe sobre a relação entre a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, suas autarquias, fundações, sociedades de economia mista e outras entidades públicas e suas respectivas entidades fechadas de previdência complementar, e dá



outras providências. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/LCP/Lcp108.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LCP/Lcp108.htm). acessado em 26/01/2019.

CHAGAS, P. C. S.; SILVA, E. P. De La S. **Previdência Complementar Brasileira: um estudo sobre a aderência da informação do passivo atuarial entre empresas patrocinadoras de plano de benefícios de aposentadoria e pensão e seus respectivos fundos de pensão**. Programa Multiinstitucional e Inter-Regional de Pós-graduação em Ciências Contábeis, Universidade de Brasília/UFPB/UFPE/UFRN, Brasília, 2006. Disponível em: <http://repositorio.unb.br/handle/10482/2868>. Acesso em: 25 jan 2019.

DOMENEGHETTI, Valdir. **Gestão Financeira de Fundos de Pensão**. São Paulo: Inside Books, 2009.

Freeman, R. E. (1984). Strategic management: a stakeholder approach. Massachusetts: Pitman.

FOLLADOR, Renato; ANZOLIN, Rita Pasqual. **Previdência complementar: Um plano solidário sem risco para o patrocinador**. São Paulo: Icss Sindapp, 2008, p.27-9.

GAIO, R.; CARVALHO, R.B.; SIMÕES, R. **Métodos e técnicas de pesquisa: a metodologia em questão**. In: GAIO, R. (org.). Metodologia de pesquisa e produção de conhecimento. Petrópolis, Vozes, 2008.

GEHLEN, Arnold. Anthropologische forschung. Zur Selbstbegegnung und Selbstentdeckung des Menschen. Munchen: Rowchit, 1961.

Gil AC. Como classificar as pesquisas. In: Gil AC. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4a ed. São Paulo: Atlas; 2002. p. 42.

GODOY, A. S. Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. **Revista de Administração de empresas**, v. 35, n. 3, p. 20, 1995.

GÓES, Wagner (Coord.). **Introdução à previdência complementar**. São Paulo: Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar – ABRAPP, 2005. P. 12-13.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito da Seguridade Social**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 1997.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito da seguridade social**. 30ª ed. São Paulo: Atlas, 2010, p. 3.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito da seguridade social**. 35 ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MOREIRA Aroldo; LUSTOSA, Paulo Rodrigues. **A previdência supletiva e o fundo de pesão empresarial**. São Paulo. (1977)

PAULA, Carlos de; BORGES, Bruna Romão; ROSA, Sérgio. **A política de fomento em estudo comparado**. 2011.

RAUPP, Fabiano Maury; BEUREN, Ilse Maria. **Metodologia da pesquisa aplicável às ciências sociais**. In: BEUREN, Ilse Maria (Org.). Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática. São Paulo: Atlas, 2003. p. 92.

REIS, Adacir. **Curso básico de previdência complementar**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2014.

Savage, G. T., Nix, T. W., Whitehead, C. J., & Blair, J. D. (1991). Strategies for assessing and managing organizational stakeholders. *Academy of Management Executive*.

Social, M. d. (2010). Ministério da Previdência Social. Disponível em <http://www.previdencia.gov.br/a-previdencia/previdencia-complementar/>. Acesso em 25 jan 2019.

Tapscott, D., & Ticoll, D. (2005). **A empresa transparente**. São Paulo: M. Books do Brasil.

VENANCIO, Fabricio; FERREIRA, Marcelo Gitirana Gomes. **Fatores que influenciam a tomada de decisão em aderir ou não a planos de previdência complementar fechada: construção de uma escala de cultura de acumulação de recursos e educação financeira e previdenciária**. *Revista Brasileira de Previdência*, Brasil, 2019.

## ANEXOS

### Anexo A – Pagina 8 consolidado estatístico de julho de 2018 da ABRAPP



O IDGII é um sistema de informações comparativas dos principais indicadores de desempenho de gestão do segmento de Previdência Complementar, os quais podem ser aplicados à EFPC, aos Planos ou a ambos.

Ele tem como objetivo disponibilizar para as entidades filiadas à ABRAPP, uma ferramenta de gerenciamento em tempo real dos indicadores de desempenho de gestão, que permitem acompanhar a evolução e cumprimento de metas e a comparação (benchmark) da gestão das EFPC.

#### LIMITE DA TAXA DE ADMINISTRAÇÃO

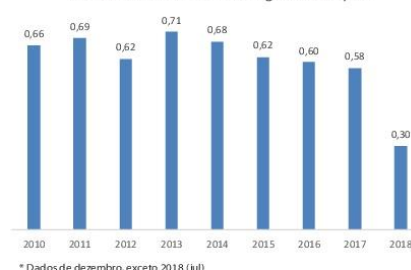
O que mede? Esse indicador mede o percentual dos recursos para cobertura das despesas administrativas da EFPC incidente sobre os recursos garantidores dos planos de benefícios.

Como analisar? Quanto maior o percentual, mais próxima a entidade está de comprometer o limite de transferência do custeio administrativo.

Mediana das EFPCs por patrimônio (jul/18)



Mediana das EFPCs ao longo do tempo\*



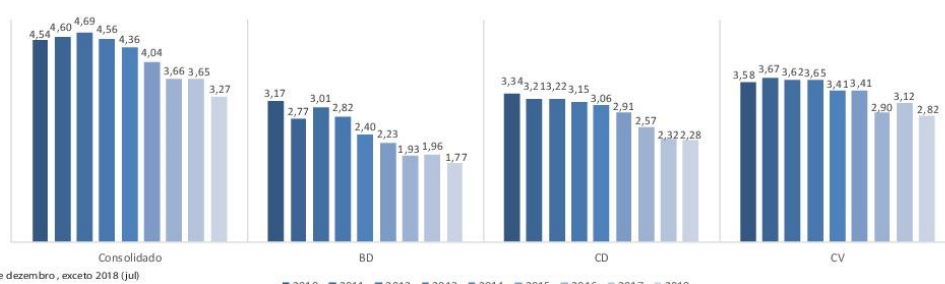
\* Dados de dezembro, exceto 2018 (jul)

#### TAXA DE CARREGAMENTO

O que mede? Esse indicador mede o percentual incidente no custeio administrativo previdencial sobre a soma de contribuições e benefícios

Como analisar? O objetivo é acompanhar a evolução do custeio previdencial em relação às taxas de carregamento praticadas pelo segmento

Mediana das EFPCs e Planos (por tipo) ao longo do tempo\*



\* Dados de dezembro, exceto 2018 (jul)

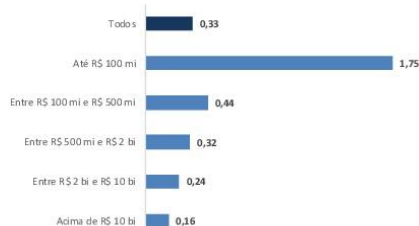
■ 2010 ■ 2011 ■ 2012 ■ 2013 ■ 2014 ■ 2015 ■ 2016 ■ 2017 ■ 2018

#### DESPESA ADMINISTRATIVA EM RELAÇÃO AOS RECURSOS GARANTIDORES

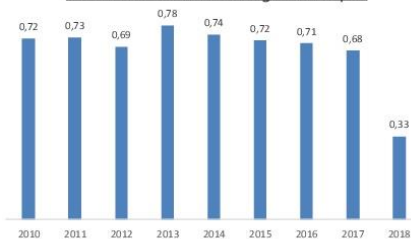
O que mede? Esse indicador mede o percentual de despesas administrativas em relação aos Recursos Garantidores

Como analisar? Quanto menor o percentual apurado, maior a eficiência da entidade na gestão dos seus recursos garantidores

Mediana das EFPCs por patrimônio (jul/18)



Mediana das EFPCs ao longo do tempo\*



\* Dados de dezembro, exceto 2018 (jul)

## Anexo B – Pagina 13 do informe estatístico trimestral, setembro de 2018 da PREVIC

Tabela 2.2.15 – Relação dos 10 maiores planos CD por ativos (em milhões)

Posição	Sigla da EFPC	Plano	Ativos	%
1	ITAU UNIBANCO	PLANO ITAUBANCO CD	10.178	8,84%
2	VISÃO PREV	PLANO DE BENEFÍCIOS VISÃO TELEFÔNICA	5.077	4,41%
3	IBM	IBM - CD	4.344	3,77%
4	SISTEL	SISTEL - ASSISTENCIAL	3.935	3,42%
5	ODP	PLANO ODEPREV BRASIL	3.162	2,75%
6	GERDAU	PLANO CD GERDAU	3.106	2,70%
7	ELETROCEEE	CEEEPREV	3.035	2,64%
8	EMBRAER PREV	EMBRAER PREV	2.773	2,41%
9	PREVINORTE	01-B	2.752	2,39%
10	VIVA	VIVAPREV	2.707	2,35%
<b>Total 10+</b>			<b>41.070</b>	<b>35,66%</b>
<b>Total Planos CD</b>			<b>115.179</b>	<b>100,00%</b>

Tabela 2.2.16 – Relação dos 10 maiores planos CV, por ativos  
(em milhões)

Posição	Sigla da EFPC	Plano	Ativos	%
1	PETROS	PLANO PETROS-2	20.663	9,99%
2	FUNCEF	NOVO PLANO	14.648	7,08%
3	PREVI/BB	PREVI FUTURO	13.605	6,57%
4	FORLUZ	B	9.618	4,65%
5	VALIA	PLANO VALE MAIS	8.749	4,23%
6	FATL	TELEMARPREV	5.301	2,56%
7	FUNCESP	PPCPFL	4.955	2,39%
8	TELOS	PCV I	4.680	2,26%
9	POSTALIS	POSTALPREV	4.365	2,11%
10	FUNDAÇÃO COPEL	PLANO III	4.309	2,08%
<b>Total 10+</b>			<b>90.891</b>	<b>43,923%</b>
<b>Total Planos CD</b>			<b>206.930</b>	<b>100,00%</b>