

Por Fernando Henrique Silva da Costa (*)

Bem começou o ano de 2015 e já estamos chegando ao final do seu primeiro semestre. Com uma visão geral, algumas Entidades Fechadas de Previdência Complementar e os respectivos Patrocinadores de Planos de Benefícios costumam traçar diretrizes, especialmente, no fim do ano, para serem executadas a partir do início do ano subsequente. Outras, vão se programando de acordo com o “calendário de obrigações”, oriundo das normas editadas pelo órgão regulador do sistema e outras decorrentes das particularidades de cada EFPC.

De toda forma, nada impede que um planejamento estratégico elaborado pela EFPC não venha ser alterado ao longo do ano, a que teve o propósito, ou, ainda que estejamos a caminho de meados de 2015, não seja implementado um, visando, essencialmente, atividades para serem executadas ao longo do segundo semestre. O importante é que a governança da EFPC e o Patrocinador do plano de benefícios conversem entre si, buscando melhorias que atendam os interesses de cada um, incluindo-se, participantes e assistidos.

Muitas vezes, EFPC e Patrocinadores não sabem ao certo que tipo de estratégia previdencial deve ser aplicada no(s) plano(s) de benefícios que administram e patrocinam, respectivamente. A uma, porque naquele momento entendem não ser necessário traçar uma diretriz para o plano, e, a duas, porque não se sentem preparados tecnicamente para desenvolver tal projeto, carecendo do auxílio de especialistas no assunto.

No último Artigo que apresentamos, “[Mecanismos de gestão de ativos e passivos dos fundos de pensão](#)”, foi-lhe dito que “a partir do momento em que as entidades passaram a implantar métodos de gestão atuarial de acordo com a realidade dos seus planos, novas surpresas ocorreram”. Foi mais além, nas ideias conclusivas registrou que era importante as EFPC estarem preparadas para promover um processo operacional adequado ao atendimento de todos os passos da gestão de ativos e passivos.

O que se procura alertar/recomendar é que EFPC e Patrocinador tenham uma visão ampla e crítica da situação vivida pelo plano de benefícios o qual está adstrito. Tratar o plano com as devidas particularidades e demonstrar isto ao órgão fiscalizador, se for o recomendado. É salutar a preocupação e consequente preparação dos agentes envolvidos, de modo a se obter o resultado mais favorável na operação pretendida. Melhor, desenvolver mecanismos que agreguem a administração do plano de benefícios e com o escopo de proporcionar resultados mais adequados àquela situação específica.

E, pensando em mecanismo mais adequado a determinado plano de benefícios, EFPC e Patrocinadores podem se fazer a seguinte pergunta: Qual o mais apropriado? Estou preparado para executá-lo? Sob este aspecto, vê-se o notório desafio de se traçar uma estratégia previdencial com o mínimo risco (atuarial, financeiro, jurídico, entre outros) para a operação e a esperada aprovação pelo órgão governamental competente sem mudança no desenho original.

O desafio não está voltado apenas para as EFPC e os Patrocinadores. Exige-se toda uma preparação técnica e especializada no tema em comento, de modo a não resultar em operações aventureiras, que tragam prejuízos irreparáveis com implicações desastrosas para os participantes e assistidos envolvidos. Inúmeros são os fatores que precisam ser avaliados e, a depender do caso em concreto, até reuniões prévias com o órgão regulador se faz recomendável.

Em observância da legislação vigente, no segmento de previdência complementar fechada, várias operações são previstas. Doutro lado, nem todas foram disciplinadas pelo órgão regulador competente (por exemplo, cisão, fusão, saldamento, incorporação de planos, transferência de planos entre EFPC). Neste ponto, válidas são as experiências ocorridas com outras EFPC e

Patrocinadores, sendo que se houver semelhança no caso, poderá incidir sua aplicabilidade na situação análoga. Mas, o órgão governamental é quem bate o martelo.

EFPC e Patrocinadores podem vivenciar os episódios mais complexos de serem solucionados (cisão, saldamento, incorporação, criação de novo plano) até os considerados mais simples de se solucionar (baixa adesão ao plano de benefícios, modernização do Regulamento, criação de perfis de investimentos). O ideal é que se EFPC e Patrocinador percebem alguma dificuldade na administração e/ou patrocínio do plano, precisam agir o quanto antes, de forma planejada e com a devida cautela, a fim de evitar o agravamento ou a instabilidade da EFPC/Patrocinador perante o órgão governamental, participantes e assistidos, além de estar atendendo ao binômio Supervisão Baseada em Risco(SBR)/Gestão Baseada em Risco(GBR).

O sistema de previdência complementar teve largo avanço nos últimos anos. Não só com a criação da PREVIC, como, também, com a expedição/alteração de diversos normativos que trouxeram importantes mudanças para o segmento, trazendo segurança jurídica para os agentes e esclarecimento de algumas operações (mecanismos de gestão dos riscos do plano, retirada de patrocínio e demais Resoluções/Instruções). Somado a isto, a PREVIC, em recente Nota de Esclarecimento, sinalizou "... O segmento é sólido, seguro e com grande potencial de crescimento ... A Previc assegura à sociedade que atua de maneira firme para proteger os interesses dos participantes e preservar as relações previdenciárias.". Logo, há de se notar a seriedade que o órgão fiscalizador encara o sistema e demonstra estar acessível às questões levadas pelas EFPC.

2015 ainda pode ser considerado um ano de oportunidades. EFPC e Patrocinadores têm diversas estratégias previdenciais que podem ser exploradas. Então, por que não identificar qual a mais adequada e que tipo de produto deve ser desenvolvido para aquele plano de benefícios, objeto de minuciosa análise. Além disto, por que não confiar em especialistas capazes de traçar um planejamento estratégico passível de ser executado, até mesmo neste ano?

Por oportuno, mais uma vez nos aproveitamos de trechos da sobredita Nota de Esclarecimento, para que EFPC e Patrocinadores reflitam sobre a relevância do tema ora tratado e verifique se não é o caso de ser adotada alguma medida previdencial frente ao plano, já que a PREVIC assegurou o seguinte: "... Os fundos de pensão foram e continuarão sendo um importante instrumento de proteção ao cidadão, em conjunto com o regime geral. Por se tratar de uma política de Estado, toda e qualquer discussão que envolva a saúde ou governança do setor deverá ser feita de forma serena e republicana.".

Pois bem, algumas estratégias podem ser propostas via Termo de Ajustamento de Conduta – TAC, a depender da matéria (direitos patrimoniais disponíveis), por intermédio da Comissão de Mediação, Conciliação e Arbitragem – CMCA/PREVIC, e outras mais por adequações no Estatuto da EFPC, no Regimento Interno, nos materiais de divulgação do plano e perfis de investimentos (inclusive a criação de material explicativo, caso não haja), no Regulamento do Plano de Benefícios e, neste ponto, pode ser o caso de uma cisão, um saldamento, migração voluntária de participantes e assistidos, uma incorporação de vários planos, transferência de gerenciamento, e, quem sabe, pela combinação de várias operações concomitantes ou sucessivamente. Num cenário mais complexo, pode até se falar numa retirada de patrocínio.

Observadas as características essenciais do plano de benefícios, a quem se pretende um planejamento estratégico previdencial, inúmeras alternativas de proteção e exposição podem ser implementadas, com o fito de produzir retornos incrementais num horizonte de médio ou longo prazo, resultando numa elevada governança. Cada EFPC/Patrocinador tem seus próprios objetivos de gestão e diretrizes operacionais. Portanto, convém acionar profissionais com expertise no assunto, de modo a colher proposições que melhor se adequem a situação vigente. Notem mais uma vez, os riscos, e cada operação envolvida em previdência privada pode eventualmente gerá-los, precisam ser encarados com seriedade e tecnicismo, a fim de que a confiabilidade dos agentes envolvidos não caia por terra e enfraqueça o sistema.

(*) **Fernando Henrique Silva da Costa** é Advogado, graduado em Direito pela Universidade Potiguar - Natal/RN, membro da OAB/DF e pós-graduando em Direito da Previdência Complementar pela Universidade Cruzeiro do Sul/UDF. É Supervisor Jurídico da GAMA Consultores Associados.

Fonte: [GAMA Consultores Associados](#), em 12.05.2015.