

REVISTA DA PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

Revista da Abrapp . ICSS . Sindapp . UniAbrapp . Conecta . Ano 44 . Número 458 . Maio/Junho 2025



ABRAPP lidera tratativas para a oferta de MICROPENSOES NO BRASIL

O que muda
com a nova regra
de investimento

China lança
planos para fortalecer
o terceiro pilar

Entrevista com
a Deputada
Any Ortiz



Soluções

que entendem sua **ENTIDADE!**

Na **Rede de Credenciados Abrapp**, você encontra empresas e especialistas com profundo conhecimento do Sistema, prontos para apoiar sua EFPC com excelência, segurança e resultados concretos.

Mais do que parceiros, promovemos conexões estratégicas que impulsionam a modernização e o crescimento da sua EFPC.

PARA AS ASSOCIADAS

DO OUTRO LADO DA REDE, EMPRESAS QUE QUEREM ESTAR COM VOCÊ.
Conheça quem já está transformando desafios em soluções no setor.

BOCATER ADVOGADOS

**BOCATER, CAMARGO, COSTA E
SILVA, RODRIGUES ADVOGADOS
ASSOCIADOS**

Flavio Martins Rodrigues
21 3861.5800
frodriques@bocater.com.br
Matheus Corredato Rossi
11 2198.2800
mrossi@bocater.com.br

CONDUENT



**CONDUENT CONSULTORIA E SERVIÇOS
DE RECURSOS HUMANOS**

André Moura
11 95772.0939
andre.moura@conduent.com

Simone Santos
11 3627.6204 | 11 95202.8111
simone.dossantos@conduent.com

JCM

**JUNQUEIRA DE
CARVALHO e MURGEL**

advogados associados

**JUNQUEIRA DE CARVALHO E MURGEL
ADVOGADOS E CONSULTORES**

Fábio Augusto Junqueira de Carvalho
fabio@jcmconsultores.com.br
31 99296.2410

Rosimar Conceição da Silva
rosisilva@jcm.adv.br
21 2526.7007

pps *portfolio
performance*

**PPS PORTFOLIO
PERFORMANCE LTDA.**

Alexandre Bravin dos Santos
11 3079.5304
alexandre.bravin@pps-net.com.br



**TÔRRES · CORRÊA
ADVOCACIA**

TÔRRES E CORRÊA ADVOCACIA

Lara Corrêa Sabino Bresciani
61 3321.4303
lara@tco.adv.br

wtw

WILLIS TOWERS WATSON

Evandro Oliveira
11 4505-6482
evandro.oliveira@wtwco.com

Rangel Lesinsky Kruk
11 4505 6482
rangel.kruk@wtwco.com

Sua empresa no centro das oportunidades

O ponto de conexão entre as EFPC e as melhores soluções do mercado! Reunimos empresas e especialistas altamente qualificados, prontos para atender às demandas do setor com excelência.



Para você **PARCEIRO** que oferece soluções confiáveis e quer ampliar sua presença no setor e construir relações duradouras, esse é o seu lugar.



Acesse o QR Code e saiba como fazer parte do nosso hub de conexões estratégicas.

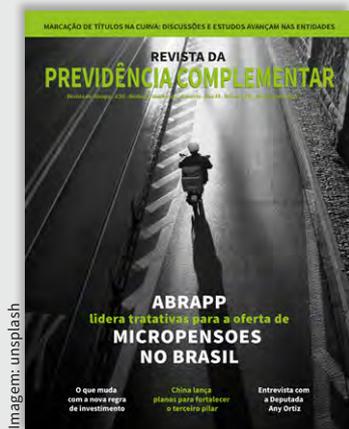


Imagem: unsplash

Ano 44 - Número 458
maio/junho 2025

PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

Revista da

ABRAPP•ICSS•SINDAPP•UNIABRAPP•CONECTA

Editora

Flávia Pereira da Silva

Reg. Profissional nº 0035080/RJ

Programação visual e Capa

Virgínia Carráca

Colaboradores

Débora Diniz

Martha Elizabeth Corazza

Paulo Henrique Arantes

Rejane Tamoto

Redação

flaviampsilva@gmail.com

PUBLICIDADE:

Central de Relacionamento

relacionamento.abrapp.org.br

Telefone: (11) 3003-2696

WhatsApp: (11) 4933-0081

Núcleo de Comercialização Abrapp

Telefone: (11) 3031-2317/7313

ENDEREÇO:

Av. Nações Unidas, 12.551 - 20º andar

World Trade Center - Brooklin Novo

CEP 04578-903 - São Paulo, Capital

www.abrapp.org.br

06 Vida Associativa

11 “A mulher empreendedora é uma potência econômica que o Brasil precisa ver, ouvir e proteger”

Entrevista com Any Ortiz

17 Previdência Complementar assume papel estratégico na oferta de micropensões

Proposta inovadora no Brasil busca garantir proteção social para milhões de profissionais informais, unindo *cashback*, flexibilidade e cobertura securitária

27 CMN atualiza regra de investimento do sistema

Resolução nº 5.202 promove consonância com norma da Comissão de Valores Mobiliários e avança em pontos estratégicos, como o estoque de imóveis das EFPCs

35 O novo Plano de Gestão Administrativa, na prática

Mudanças exigem revisão da governança, atualização do regulamento e um novo olhar para a sustentabilidade financeira

43 China inaugura terceiro pilar capitalizado

Após projeto-piloto em 36 cidades e regiões, governo amplia incentivos fiscais para a poupança de aposentadoria. Cerca de 70 milhões de contas individuais já foram abertas no país

53 Pesquisa de satisfação atesta liderança institucional da Abrapp

Entre os atributos mais valorizados estão a confiabilidade, a acessibilidade dos serviços, qualidade de cursos e treinamentos, e representatividade institucional

59 Previdência Complementar e Sustentabilidade Fiscal: Uma análise técnica do futuro dos serviços públicos

Artigo de Feliipe Pacheco de Oliveira

77 Segmento debate atuação fiscalizatória do TCU sobre EFPCs

Com avanços reconhecidos, ainda que restritos, Instrução Normativa nº 99 e suas atualizações reforçam apelo por acordo de cooperação técnica com a Previc

83 Agenda legislativa para o setor segue fortalecida em Brasília

Frente Parlamentar da Previdência Complementar e Código de Proteção ao Pougador são prioridades da Abrapp para promover políticas de inclusão e maior segurança jurídica

89 Marcação de títulos na curva: entidades fazem estudos e analisam cenários

Discussões em torno da estratégia agregam valor ao evidenciar a importância da gestão de investimentos orientada para o passivo

97 Consolidado Estatístico



Diretor-Presidente

Devanir Silva - ABRAPP

Diretores Vice-Presidentes

Regional Centro-Norte

Murilo Xavier Flores - CERES

Silas Devai Júnior - FUNDAÇÃO VIVA

Regional Leste-Sudeste

Luiz Carlos Cotta - CAPITAL PREV

Luciana Costa Marques de Sá - PREVINDUS

Regional Nordeste

Roberto de Sá Dâmaso - ECOS

Alexandre Araújo de Moraes - COMPESAPREV

Regional Sudoeste

João Carlos Ferreira - VALUE PREV

Alexandra Leonello Granado - METRUS

Regional Sul

Regídia Alvina Frantz - PREVIC

Andrea Medeiros - FIBRA

Conselho Deliberativo

Presidente

Márcio de Souza - PREVI

Vice-Presidente

Luís Ricardo Marcondes Martins - MAG

1º Secretário

Walter Mendes - VIVEST

2º Secretário

Reginaldo José Camilo - FUNDAÇÃO ITAÚ UNIBANCO

Conselho Fiscal

Presidente

Guilherme Velloso Leão - MAIS PREVIDÊNCIA

ICSS

Presidente

Henrique Jäger - PETROS

Diretores Executivos

Liane Matoso Chacon - NÉOS PREVIDÊNCIA

Cleber Diniz Nicolav - INOVAR

Conselho Fiscal

Presidente

Guilherme Velloso Leão - MAIS PREVIDÊNCIA

SINDAPP

Diretor-Presidente

Carlos Alberto Pereira - SIAS

Diretor Vice-Presidente

José Manuel Justo Silva - OABPREV-SP

Diretor Executivo

Ocione Marques Mendonça - CAPEF

Conselho Fiscal

Presidente

Guilherme Velloso Leão - MAIS PREVIDÊNCIA

UniAbrapp

Diretor-Presidente

Jarbas Antonio de Biagi - OABPREV-SP

Diretor Vice-Presidente

Cícero Rafael Barros Dias - FUNPRES-EXE

Diretora Executiva

Denise Maidanchen - QUANTA

Conselho Fiscal

Presidente

Guilherme Velloso Leão - MAIS PREVIDÊNCIA



Diretor-Presidente

Devanir Silva - ABRAPP

Diretor Administrativo

Lucas Nóbrega - ENERGISAPREV

Diretor Financeiro

Jarbas Antonio de Biagi - OABPREV-SP

CARTA DA EDITORA▶▶▶

De acordo com o documento de proposta da Lei de Diretrizes Orçamentárias (PLDO) para 2026, o déficit do INSS, atualmente em 2,58% do PIB (R\$ 328 bilhões), poderá alcançar alarmantes 11,59% até 2100, totalizando R\$ 30,88 trilhões. Com o envelhecimento da população e taxas de fertilidade em queda, o sistema de repartição chega a um ponto de inflexão, sustentado por uma base de contribuintes cada vez menor diante de uma crescente massa de beneficiários.

Paralelamente, informa a PNAD do IBGE, no trimestre encerrado em janeiro, a informalidade no País atingia 38,3% da força de trabalho ou 39,5 milhões de brasileiros. Forma-se, assim, a “tempestade perfeita”: um enorme contingente de trabalhadores que não contribui para a previdência e que, por isso, tende a ficar sem proteção adequada na idade avançada.

A expansão da cobertura previdenciária passa, inevitavelmente, pela ampliação do alcance da Previdência Complementar, com a oferta de planos de pensão flexíveis e adaptados à realidade de indivíduos que não possuem uma renda fixa e/ou de periodicidade regular. É com essa visão que a Abrapp tem atuado, inspirada em experiências internacionais, para oferecer soluções por meio das chamadas micropensões — por ora, aos trabalhadores por aplicativo. Esse é o tema da nossa matéria de capa, que faz um apanhado das iniciativas adotadas em diversos países para ampliar a proteção social de segmentos mais vulneráveis.

Não por acaso, a China, que também enfrenta desafios de sustentabilidade do sistema de seguridade social diante da informalidade e da queda na taxa de natalidade pela primeira vez em décadas, inaugurou, em 2022, um projeto-piloto de oferta de planos de benefícios do terceiro pilar. A iniciativa passou a valer em todo o país em dezembro último. Mais detalhes podem ser conhecidos nas próximas páginas.

Destacamos ainda a inspiradora entrevista com a Deputada Federal Any Ortiz, na qual o tema da ampliação da cobertura previdenciária é amplamente debatido, reforçando a necessidade de soluções inovadoras para a proteção de públicos historicamente desassistidos, como as mulheres empreendedoras. Esta edição apresenta, inclusive, um panorama da forte atuação da Abrapp no Parlamento, com destaque para a coleta de assinaturas voltada à criação da Frente Parlamentar da Previdência Complementar, um marco relevante para fortalecer o debate e a formulação de políticas públicas para o setor.

Em duas frentes igualmente relevantes, a presente publicação discute a Resolução CMN nº 5202, que introduz mudanças importantes na regra de investimento das entidades, alinhando-a à CVM 175, ainda que não tenha atendido integralmente aos pleitos do sistema em relação ao segmento de imóveis. Trazemos também a perspectiva de dirigentes e consultores sobre os avanços do sistema na marcação de títulos na curva.

Boa leitura!

Flávia Silva
Editora-Chefe



46CBPP

Cada cor conta
uma história.
Cada forma,
um propósito.

**Previdência
de Impacto:
Inclusão &
Proteção Social**

—
A nova identidade visual traduz
um sistema coletivo, em expansão,
feito por pessoas como você!

22 a 24 de outubro

Transamerica Expo Center – SP

cbpp.com.br



▶▶VIDA ASSOCIATIVA

Fique por dentro das **AÇÕES e POSICIONAMENTOS** da sua Associação

■ PLATAFORMA DE EDUCAÇÃO FINANCEIRA DA UNIABRAPP

A UniAbrapp oferece uma plataforma digital exclusiva voltada para a educação financeira e previdenciária, acessível tanto às Entidades Fechadas de Previdência Complementar (EFPCs) quanto ao público em geral. O ambiente reúne uma ampla gama de conteúdos gratuitos e constantemente atualizados, incluindo cursos ministrados por especialistas, *podcasts*, artigos técnicos, documentários, treinamentos, além das temporadas da Uniflix e episódios do AbraCast.

Para fortalecer a disseminação do conhecimento, a Abrapp convida as entidades a divulgarem a iniciativa em seus canais de comunicação. Estão disponíveis **banners** personalizados que podem ser facilmente inseridos nos sites institucionais, contribuindo para a promoção da cultura previdenciária e do empoderamento financeiro. **Acesse a plataforma!**

■ PESQUISA SALARIAL

As entidades que participaram da Pesquisa Salarial 2024 já podem atualizar seus dados, etapa essencial para garantir maior precisão nos resultados. A equipe da Consultoria Carreira Muller está enviando por *e-mail* as orientações e o *template* em Excel para o preenchimento das informações.

A atualização será individual, com resultados mais precisos, sem incluir dados de conselheiros ou a revisão dos estudos analíticos. Não é necessário novo contrato. Para mais informações, acesse: **abrapp.org.br/produtos-e-servicos/pesquisasalarial**. Dúvidas? Entre em contato por *e-mail* - **juliana.castro@carreira.com.br** ou telefone: (19) 3825-9129 (opção 2).

■ 46º CONGRESSO BRASILEIRO DE PREVIDÊNCIA PRIVADA

Estão abertas as inscrições para o 46º Congresso Brasileiro de Previdência Privada (CBPP), promovido pela Abrapp. Reconhecido como o maior evento global dedicado à Previdência Complementar Fechada, o Congresso acontece entre os dias 22 e 24 de outubro de 2025, no Transamerica Expo Center, em São Paulo, com transmissão simultânea pela internet.

Nesta edição, o CBPP traz o tema “Previdência de Impacto – Inclusão e Proteção Social”, reforçando o papel do setor na construção de um futuro mais justo e sustentável. A programação será marcada por palestras técnicas, painéis de debate e a apresentação de *cases* de boas práticas, com foco em temas atuais como longevidade, ESG, inteligência artificial e estratégias de investimento.

Além dos conteúdos técnicos, o evento proporcionará experiências imersivas, oportunidades de *networking* qualificado e uma estrutura completa, com áreas de convivência, espaços gastronômicos e estandes interativos. Informações e inscrições em: **<https://cbpp.com.br>**.

■ WORLD PENSION ALLIANCE

A *World Pension Alliance* (WPA) realizará sua 16ª Conferência Anual nos dias 10 e 11 de junho, em formato totalmente virtual. Recém-integrada à WPA, a Abrapp participará pela primeira vez como apoiadora institucional do evento. As inscrições já estão abertas e são gratuitas. A conferência reunirá especialistas, dirigentes de fundos de pensão, profissionais do setor e gestores de investimentos para debater os temas mais relevantes da Previdência Complementar no cenário global.

A edição de 2025 será organizada pelo *Multi-Employer Benefit Council of Canada* (MEBCO) e contará com a participação ativa dos membros internacionais da WPA. A *World Pension Alliance* é uma entidade internacional que congrega as principais associações de Previdência Complementar e prestadores de serviços do setor em todo o mundo, reunindo representantes da Europa, Estados Unidos, Canadá, América Latina e Austrália.

“A adesão da Abrapp como membro do WPA está dentro de nossa estratégia de nos aproximarmos da comunidade internacional. Este é um fórum de estudos e análises com a presença de formadores de opinião, acadêmicos de alto nível e autoridades governamentais. É um âmbito que poderemos compartilhar informações e estudos e levar a Previdência Complementar ao conhecimento no exterior”, diz Devanir Silva, Diretor-Presidente da Abrapp.

■ NOVO CHECKLIST DE CONFORMIDADE COM A LGPD

Com o objetivo de fortalecer a conformidade das Entidades Fechadas de Previdência Complementar (EFPCs) com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), a Comissão Técnica Leste de Governança e Riscos da Abrapp elaborou um novo *checklist* orientativo. Baseado na Resolução CD/ANPD nº 15/2024, publicada em 24 de abril pela Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD), o material oferece orientações práticas para a gestão de incidentes de segurança, em especial os relacionados a vazamentos de dados pessoais.

A ferramenta facilita a avaliação de processos internos, a organização de planos de ação, a implementação de controles e o acesso a conteúdos de referência, contribuindo para uma atuação mais eficiente e em conformidade com as exigências legais. “O *checklist* foi elaborado para garantir que todas as obrigações legais sejam cumpridas e que as entidades estejam preparadas para agir de forma transparente e responsável em casos de incidentes”, afirmou Adriana Carvalho, Secretária Executiva do Colégio de Coordenadores de Governança e Riscos da Abrapp.

Este é o segundo material orientativo da Comissão dedicado à legislação da ANPD, reforçando o compromisso da Associação em apoiar as EFPCs no aprimoramento de suas práticas de governança e gestão de riscos. [Clique aqui](#) para conhecer o conteúdo na íntegra.



abraCast

o podcast
que vai
abrir sua
mente

Queremos abrir as portas do conhecimento com uma combinação única de conversas descontraídas e temas profundos que vão transformar a forma como você pensa sobre o futuro. Afinal, **o AbraCast não é só um podcast; é o seu passaporte para explorar tudo o que é essencial para nossa sociedade e, claro, para você.**



0:52 3:08



Disponível no
YouTube Abrapp

educação x longevidade x inovação x sustentabilidade x investimentos x

**TUDO ISSO DE UM JEITO QUE
VOCÊ NUNCA OUVIU ANTES!**

UMA DAS MAIORES* E MAIS TRADICIONAIS GESTORAS DE FUNDOS DO BRASIL

- + **37 bilhões** sob gestão
- + **300 mil** cotistas
- + **24 anos** de história



GRADE COMPLETA DE FUNDOS

10 ESTRATÉGIAS



MACRO



CRÉDITO PRIVADO



RENDA FIXA ATIVA



RENDA VARIÁVEL



ARBITRAGEM



SISTEMÁTICOS



INTERNACIONAIS



AGRO



INFRAESTRUTURA



IMOBILIÁRIO

AZQUEST

* SEGUNDO O RANKING DA ANBIMA



AZ Quest no
Instagram



AZ Quest
Investimentos
no YouTube



Canal Oficial
no WhatsApp



AZ Quest
Investimentos
no LinkedIn



SOLUÇÕES DE INVESTIMENTO CUSTOMIZADAS COM EXCELÊNCIA

Com mais de R\$ 80¹ bilhões sob gestão, sendo R\$ 6,4 bilhões¹ em Fundo de Fundos, oferecemos soluções de investimento globais e locais de forma profissional e diligente. Nossos portfólios são feitos sob medida para atender aos diversos perfis institucionais, combinando gestão ativa e seleção criteriosa de investimentos

bnpparibas-am.com/pt-br



BNP PARIBAS
ASSET MANAGEMENT

O investidor
sustentável para um
mundo em mudança

1 Fonte: BNP Paribas Asset Management Brasil, Abril/25. Este documento foi produzido pelo Banco BNP Paribas Brasil S.A. ou por suas empresas subsidiárias, coligadas e controladas, em conjunto denominadas "BNP Paribas" e tem fins meramente informativos, não se caracterizando como oferta ou recomendação de investimento ou desinvestimento. O BNP Paribas é uma instituição financeira regularmente constituída, com seu funcionamento devidamente autorizado pelo Banco Central do Brasil e habilitada pela Comissão de Valores Mobiliários para Administrar fundos de investimento. Apesar do cuidado na obtenção e manuseio das informações apresentadas, o BNP Paribas não se responsabiliza pela publicação acidental de informações incorretas, nem tampouco por decisões de investimento tomadas com base nas informações contidas neste documento, as quais podem sofrer mudanças a qualquer momento sem aviso prévio. Esse material não caracteriza nenhuma oferta de investimento. Em dezembro de 2023, a Fitch reafirmou o rating de gestores de recursos da BNPP AM Brasil para "EXCELENTE". Para obter informações adicionais sobre a metodologia de rating de gestores de recursos da Fitch, acesse o website da agência, www.fitchratings.com.br. Você poderá acessar a Ouvidoria pelo telefone - 0800-7715999 ou através do e-mail: ouvidoria@br.bnpparibas.com. www.bnpparibas-am.com/ (Global) e www.bnpparibas-am.com/pt-br (Brasil). LR 57.2025.



Autorregulação
ANBIMA

Gestão de Recursos



ENTREVISTA COM
ANY ORTIZ

“A MULHER EMPREENDEDORA É
UMA POTÊNCIA ECONÔMICA QUE O BRASIL
PRECISA VER, OUVIR E PROTEGER”

Comprometida com o avanço de uma agenda inclusiva e transformadora no Congresso Nacional, a Deputada Federal Any Ortiz (Cidadania/RS) é uma das vozes mais atuantes na defesa do empreendedorismo feminino e na construção de políticas públicas que ampliem a proteção social às mulheres. Presidente da Frente Parlamentar pela Mulher Empreendedora

e Relatora do Projeto de Lei nº 1912/2022, que institui o Programa de Estímulo ao Empreendedorismo Feminino, Ortiz tem articulado iniciativas que aliam inovação, sustentabilidade econômica e justiça previdenciária.

Foi nesse contexto que a Abrapp (Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar) se reuniu com a parlamentar, em fevereiro deste

ano, para apresentar propostas voltadas à inclusão previdenciária de mulheres autônomas e informais. A reunião consolidou uma importante parceria entre a Frente Parlamentar e a Abrapp, com destaque para a proposta das micropensões — um modelo de Previdência Complementar acessível e adaptado à realidade das empreendedoras fora do regime tradicional de trabalho. A Deputada demonstrou grande interesse no tema e já sinalizou que pretende incorporar as sugestões ao relatório final do PL nº 1912/2022, ampliando o alcance do projeto. A seguir, Any Ortiz fala à Revista da Previdência Complementar sobre os desafios legislativos, as inovações em curso e a importância de garantir que o empreendedorismo feminino também seja sinônimo de proteção e dignidade.

A Frente Parlamentar pela Mulher Empreendedora tem sido um espaço estratégico para articular políticas públicas voltadas às mulheres. Como a Previdência Complementar entra nesse cenário?

Any Ortiz - A Previdência Complementar pode entrar como uma resposta concreta a uma realidade que o Estado brasileiro ainda não sabe lidar: mulheres que empreendem fora das estruturas formais, que têm renda variável e múltiplas jornadas de trabalho. Na Frente Parlamentar, entendemos

que não basta incentivar o empreendedorismo — é preciso garantir que ele seja também um caminho de segurança no presente e no futuro. Pensar em modelos flexíveis, que contemplem todos os tipos de empreendedoras e empreendedores, permite pensar soluções acessíveis, tecnológicas e sustentáveis para proteger essas mulheres ao longo da vida.

A senhora é relatora do PL 1912/2022, que visa estimular o empreendedorismo feminino. De que forma pretende incorporar no texto final propostas como as micropensões, apresentadas pela Abrapp?

Any Ortiz - O PL 1912/2022 está em fase de construção e articulação. Nosso objetivo, neste momento, é viabilizar a instalação de uma Comissão Especial para discutir o texto com profundidade e participação qualificada. A forma como soluções como as micropensões serão incorporadas depende desse processo legislativo, que precisa envolver parlamentares, setor privado, especialistas e a sociedade civil organizada.

Um dos grandes desafios enfrentados por mulheres empreendedoras é a instabilidade financeira e a ausência de proteção previdenciária. Como o

Congresso pode contribuir para superar essa lacuna?

Any Ortiz - O Congresso tem um papel fundamental: criar os marcos legais que permitam o acesso real e facilitado à proteção social para quem está fora do regime tradicional de trabalho — e lidar com a realidade de que isso compreende um número cada vez maior de pessoas. Isso significa repensar a forma como desenhamos políticas previdenciárias, criando soluções flexíveis, escalonadas e adaptadas à realidade de milhões de mulheres autônomas, informais e MEIs. Estamos trabalhando exatamente nisso. O desafio é grande, mas o caminho passa por uma legislação que reconheça essas mulheres como cidadãs plenas, com direito à proteção e dignidade em todas as fases da vida.

Quais são as principais barreiras que ainda precisam ser enfrentadas no Parlamento para avançar nessa agenda?

Any Ortiz - A principal barreira ainda é cultural. Muitas vezes, propostas voltadas às mulheres são tratadas como pautas secundárias ou restritas ao “guarda-chuva de gênero”, quando, na verdade, deveriam ser reconhecidas como estruturais para o desenvolvimento econômico e social do País. É fundamental compreender que a agenda para mulheres

empreendedoras não é apenas uma demanda social — é uma agenda econômica, estratégica, e de impacto direto no PIB.

Estamos falando de mulheres que empreendem em múltiplas frentes: da grande empresária à microempreendedora informal, da inovação tecnológica à economia do cuidado, que ainda recai majoritariamente sobre as mulheres e movimenta bilhões em valor não reconhecido.

Uma das tarefas mais urgentes no Parlamento é consolidar a transversalidade dessa pauta, garantindo que ela esteja presente nos debates sobre crédito, previdência, orçamento público, tecnologia e desenvolvimento regional. Fazer política para mulheres não é fazer política para um nicho — é construir soluções para o Brasil real.

Na sua avaliação, qual é o papel da Previdência Complementar na autonomia econômica das mulheres empreendedoras, sobretudo as informais e MEIs?

Any Ortiz - A previdência precisa ter o papel de garantir que o esforço de empreender não seja sinônimo de insegurança. Para as mulheres, muitas vezes o empreendedorismo é a única porta aberta para gerar renda. Mas essa porta não pode se fechar no futuro, deixando a mulher sem amparo justamente quando mais precisa.

Como vê a criação de mecanismos de incentivo fiscal ou linhas de crédito vinculadas à adesão de planos de previdência para mulheres empreendedoras?

Any Ortiz - Esse é um tema que precisa ser tratado com muita responsabilidade. Sempre que se fala em incentivos fiscais, é fundamental avaliar o impacto que essas medidas podem ter nas contas públicas. Por isso, qualquer proposta nesse sentido deve vir acompanhada de estudos técnicos que considerem custo, viabilidade e retorno social.

A parceria com a Abrapp pode servir como modelo para articulações entre o setor previdenciário e o Legislativo? Há abertura para a criação de uma frente mais ampla de apoio à Previdência Complementar no Congresso?

Any Ortiz - Sem dúvida. O diálogo com a Abrapp tem demonstrado que é possível construir soluções previdenciárias que conversam com as novas formas de trabalho e os desafios da informalidade. O Legislativo precisa se abrir para esse tipo de inovação institucional — e estamos fazendo isso por meio de uma agenda que integra a Frente Parlamentar pela Mulher Empreendedora.

Quais os próximos passos para garantir que

o empreendedorismo feminino não seja apenas incentivado, mas também protegido por uma rede sólida de seguridade social?

Any Ortiz - O próximo passo é consolidar um ecossistema de seguridade social para mulheres empreendedoras. Isso inclui, de forma integrada: acesso a crédito, educação financeira contínua, linhas de Previdência Complementar acessíveis e políticas que olhem a mulher em seus múltiplos papéis, inclusive na economia do cuidado. Quando falamos do avanço de ideias como as micropensões — que podem se transformar em soluções para profissionais que atuam nas plataformas digitais, MEIs e profissionais autônomas — precisamos construir formas que simplifiquem o processo e aumentem a capilaridade de um modelo efetivo. Nossa missão é garantir que empreender também signifique poder envelhecer com dignidade.

A senhora também tem histórico de defesa da inovação e do protagonismo juvenil. Acredita que esses elementos se conectam com o empreendedorismo feminino? Como?

Any Ortiz - Completamente. Inovação e protagonismo jovem são motores do empreendedorismo

►► ENTREVISTA · Any Ortiz

feminino contemporâneo. As novas gerações já empreendem de maneira digital, muito mais conectada. Mas, muitas vezes, fazem isso sem rede de apoio, sem acesso a capital e sem estrutura institucional que valorize essas trajetórias. É por isso que nosso projeto busca criar um marco legal que reconheça esse protagonismo como ativo econômico. Queremos transformar juventude, tecnologia e diversidade em vetores de desenvolvimento — e não em estatísticas de precarização. A mulher jovem empreendedora é

uma potência econômica que o Brasil precisa ver, ouvir e proteger.

A participação política feminina ainda é limitada no País. Como mulher jovem e atuante, qual recado a senhora daria às mulheres que desejam empreender ou ingressar na vida pública?

Any Ortiz - O meu recado é: ocupem todos os espaços, inclusive os que disseram que não eram nossos. Empreender é um ato de coragem — e fazer política também é. As mulheres já sustentam este País nas casas, nos negócios e nas

comunidades. Está na hora de sustentarmos também as decisões que moldam o futuro. A política precisa da nossa sensibilidade, da nossa racionalidade e da nossa ousadia. E nós precisamos transformar nossos sonhos em políticas públicas, para que outras mulheres possam caminhar em um chão mais firme. Vamos juntas — com coragem, com estratégia e com compromisso —, para um Brasil mais livre, próspero e justo para quem empreende. ■

Por **Debora Diniz**



CONQUISTAS SÃO A NOSSA PAIXÃO E A CONFIANÇA DOS NOSSOS CLIENTES, NOSSO MAIOR ATIVO.

Presença em mais de 18 estados.

Mais de R\$ 7,5 bilhões sob gestão.

Soluções completas para institucionais.

Este é um material de divulgação com fins informativos e não deve servir como única base para tomada de decisões de investimento, nem deve ser considerada uma oferta para aquisição de cotas. Leia a lâmina de informações essenciais, o regulamento e o material técnico denominado como "Informativo Mensal" antes de investir, os quais podem ser obtidos no site do administrador/gestor, 4UM Investimentos, bem como os selos ANBIMA em www.4um.com.br. Rentabilidade obtida no passado não representa garantia de resultados futuros. A rentabilidade divulgada não é líquida de impostos. Os investimentos em fundos não são garantidos pelo administrador ou por qualquer mecanismo de seguro ou, ainda, pelo Fundo Garantidor de Crédito. Principais fatores de risco: Risco de Crédito, caracterizado pela possibilidade de que os emissores de títulos e valores mobiliários integrantes da carteira do FUNDO ou as contrapartes do FUNDO nas operações realizadas com seus títulos e valores mobiliários não cumpram suas obrigações; Risco de Mercado, caracterizado pela possibilidade de variação do preço ou rendimento dos títulos e valores mobiliários integrantes da carteira do FUNDO, em função de alterações nos fatores de mercado que os determinam; Risco de Liquidez, caracterizado pela possibilidade de haver pouca ou nenhuma demanda pelos títulos e valores mobiliários integrantes da carteira do FUNDO nos mercados em que são negociados, devido a condições específicas desses títulos e valores mobiliários ou dos mercados em que são negociados. Supervisão e Fiscalização: Comissão de Valores Mobiliários – CVM. Serviço de Atendimento ao Cidadão em www.cvm.gov.br.



Saiba mais no QR Code ao lado.

BOCATER ADVOGADOS



Bocater Advogados é um escritório full-service especializado no atendimento a fundos de pensão e seus patrocinadores, com expertise consolidada na regulação de investimentos.

Nossa prática possui uma equipe altamente qualificada, formada por mais de 20 profissionais, com atuação em mais de 4 mil demandas espalhadas por todo o país.

Oferecemos soluções jurídicas personalizadas que incluem, entre outros:

- **Consultoria estratégica especializada** – Aplicação de normas essenciais, revisão de estatutos e regulamentos, planejamento tributário e estruturação de fundos de investimentos.
- **Defesa jurídica e regulatória** – Representação em processos administrativos e judiciais, atuação junto à Previc, CVM, Bacen, TCU e autorreguladores, assegurando proteção institucional.
- **Contencioso personalizado e de escala** – Representação em casos complexos individualizados e em contencioso de volume, sempre alinhados às necessidades dos investidores institucionais.
- **Segurança jurídica para investimentos** – Suporte na captação de recursos, estruturação de garantias e consultoria regulatória, garantindo conformidade e eficiência.



bocater.com.br

Especialização, estratégia e excelência para previdência complementar.

Conecte-se ao Futuro com a Conecta!

**Transforme desafios em
oportunidades com nossos
parceiros estratégicos!**

A Conecta reúne o que há de melhor
no mercado para impulsionar sua
entidade, com soluções escaláveis
e de alta performance.

Entendemos **suas expectativas** e nosso
propósito é entregar exatamente
o que você precisa: as **melhores
soluções do mercado**, com parceiros
que falam a mesma língua das EFPC.

**ah!
ge**

PUBLICIDADE E
BRANDING



ATLAS
GOVERNANCE
GOVERNANÇA
CORPORATIVA

 **contraktor**

GESTÃO DE
DOCUMENTOS
E ASSINATURAS
ELETRÔNICAS

 **comdinheiro**
Nelógica

ANÁLISE
MERCADO
DE AÇÕES

ON

SOLUÇÕES ANALÍTICAS
E PREDITIVAS

JCM | CONSULTORES

SOLUÇÃO PARA
GESTÃO DE EFPC

 **openservice**

SOLUÇÕES EM
SEGURANÇA DIGITAL

 **PFM**
CONSULTORIA E SISTEMAS

GESTÃO DE RISCOS E
CONTROLES INTERNOS

Previland.

SOLUÇÕES EM
LONGEVIDADE

VidaClass

BENEFÍCIOS E
SOLUÇÕES EM SAÚDE

Somos o hub que conecta desafios a soluções,
pessoas a resultados, e inovação ao dia a dia das EFPC.

**Muito além da tecnologia: inteligência
colaborativa para gerar valor real às EFPC.**

PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR ASSUME PAPEL ESTRATÉGICO NA OFERTA DE MICROPENSÕES

Proposta inovadora no Brasil busca garantir proteção social para milhões de profissionais informais, unindo *cashback*, flexibilidade e cobertura securitária

POR DEBORA DINIZ E FLÁVIA SILVA

Uma das soluções mais promissoras para enfrentar os desafios da proteção social no Brasil está sendo gestada no âmbito da Previdência Complementar. Trata-se da criação de um modelo de micropensões voltado especialmente aos trabalhadores de aplicativos e informais — grupo que representa mais de 2 milhões de pessoas no País e que permanece, em sua maioria, sem cobertura previdenciária.

Inspirada em modelos internacionais, a proposta é liderada pela Abrapp e reúne entidades do setor, representantes do governo federal e plataformas

digitais como o iFood, em uma articulação multilateral que poderá marcar uma nova era da previdência no Brasil. “Estimamos que existam mais de 2 milhões de pessoas atuando como motoristas ou entregadores vinculados a plataformas. É um contingente significativo que hoje está, em grande parte, à margem de qualquer regime de proteção previdenciária”, ressalta Devanir Silva, Diretor-Presidente da Abrapp.

A ideia das micropensões surgiu após uma apresentação sobre o modelo adotado na Índia durante o G20, considerado uma experiência bem-sucedida

▶▶ MATÉRIA DE CAPA

de inclusão previdenciária para populações informais e de baixa renda, como ressalta Silva. Os desafios do país asiático são semelhantes aos do Brasil: uma grande população economicamente ativa fora do emprego formal, com baixa cobertura previdenciária e grande desigualdade de acesso a instrumentos de proteção social.

Para lidar com essa realidade, o governo indiano lançou, em 2015, o *Atal Pension Yojana* (APY), um plano de pensão voltado a trabalhadores informais, autônomos e de baixa renda. Desde sua criação, o APY já ultrapassou 50 milhões de inscritos, ampliando significativamente a cobertura previdenciária. O sucesso se deve a fatores como simplicidade, acessibilidade, integração com a conta bancária e incentivo inicial do governo.

A Índia também adotou modelos de *cashback* previdenciário, nos quais empresas da chamada *gig economy* (como Zomato e Swiggy, similares ao iFood) fazem microcontribuições em nome dos trabalhadores com base na produtividade. Essas contribuições são direcionadas a fundos de previdência ou seguros, criando uma rede de proteção social parcial, mas contínua.

A proposta brasileira também tem como eixo um sistema de *cashback* previdenciário: a cada corrida ou entrega, a plataforma digital realizaria um aporte adicional para um plano de Contribuição Definida em nome do trabalhador. “É como uma remuneração diferida, que não sai diretamente como renda disponível, mas se transforma em reserva para o futuro”, explica Devanir Silva.

Estrutura já existente

O modelo seria implementado por meio de entidades fechadas, utilizando o mecanismo do plano instituído corporativo. Além da formação de poupança para a aposentadoria, os planos devem incluir benefícios de risco, como seguros de vida e invalidez. Tudo isso sem depender de alterações legislativas. “O diferencial des-

se modelo é que ele é totalmente possível com a estrutura que temos hoje. Não depende de mudanças legais e pode começar a operar com os recursos e entidades já existentes no sistema”, ressalta o Diretor-Presidente da Abrapp.

A Associação tem conversado com o iFood, que conta com cerca de 360 mil entregadores regulares, para o desenvolvimento de uma prova de conceito. A expectativa é que o modelo, uma vez validado, possa ser replicado em outras empresas do setor, com articulação de associações como a Amobitec (Associação Brasileira de Mobilidade e Tecnologia), que reúne plataformas como Uber, Zé Delivery e outras.

O projeto de micropensões brasileiro vem sendo debatido no Grupo de Trabalho *Ad-hoc* de Micropensões, com participação de especialistas e dirigentes. Relator do grupo e membro do Conselho Deliberativo da Abrapp, Sylvio Eugênio de Araújo Medeiros corrobora que o modelo em discussão não afetaria a renda

dos trabalhadores. “Esse *cashback* não seria descontado da remuneração, mas acrescido a ela, com percentual definido por livre negociação entre as partes”, afirma.

Segundo Medeiros, trata-se de um modelo que responde à urgência da transformação social pela qual passa o mundo do trabalho. “Estamos diante de uma mudança profunda na relação entre capital e trabalho. A estrutura formal de emprego já não dá conta de acomodar as novas formas de inserção produtiva”, pondera.

Nesse contexto, as micropensões representam mais do que um produto financeiro: são uma inovação institucional com potencial para preencher uma lacuna crescente no sistema de seguridade. “Temos hoje cerca de 60 milhões de pessoas contribuindo com a previdência para sustentar um universo cada vez maior de beneficiários. Somados os 40 milhões de informais com os 40 milhões fora da força de trabalho, temos um

Modelo brasileiro seria implementado por meio de entidades fechadas

sistema sob pressão que, sem novas soluções, não se sustenta”, alerta Medeiros.

Além da questão demográfica, ele destaca uma mudança cultural em curso: “Há uma nova geração que não vê no modelo da CLT uma via de realização profissional. Muitos preferem a flexibilidade e a autonomia proporcionadas pelo trabalho via plataforma. É nesse novo arranjo que a Previdência Complementar precisa entrar”.

CPF como âncora

A proposta, segundo Medeiros, tem como alicerces a simplicidade e a escala. “Os microseguros têm prêmio baixo e custo elevado. Por isso, o desenho precisa ser muito eficiente, com modelo operacional enxuto. O foco é garantir uma solução viável e de baixo custo, que possa oferecer proteção básica e ser escalável para milhões de brasileiros.”

Daí a ideia de proporcionar uma estrutura sem fins lucrativos, ancorada em planos instituídos por entidades como a Abrapp, com EFPCs assumindo a gestão conforme suas capacidades e territórios. “Não queremos criar um produto elitista ou com alto grau de complexidade. A ideia é que o CPF do trabalhador seja a âncora da conta previdenciária, permitindo que diferentes plataformas façam aportes na mesma reserva individual”, explica.

A iniciativa já foi apresentada ao Ministério da Previdência e será avaliada com base em estudos conduzidos por instituições como o BID (Banco Interamericano de Desenvolvimento), em parceria com a UniAbrapp. “O que estamos construindo aqui pode ser o embrião de um novo pilar da previdência brasileira. Um pilar que dialoga com a realidade atual e tem forte impacto social”, reforça Medeiros.

Realidade brasileira

Dados mais recentes mostram que cerca de 2,1 milhões de trabalhadores atuam em plataformas digitais no Brasil, sendo a maioria motoristas de transporte individual e entregadores, de acordo com o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). O número cresceu mais de 30% nos últimos dois anos, impulsionado por fatores como o desemprego formal e a busca por autonomia profissional, como mostra uma pesquisa do Cebrap (Centro Brasileiro de Análise e Planejamento) encomendada pela Amobitec.

Apesar da expansão, o setor enfrenta críticas relacionadas à precarização das condições de trabalho. Jornadas superiores a 9 horas por dia, ausência de direitos básicos, insegurança alimentar e menor remuneração por hora trabalhada são realidades frequentes. De acordo com o relatório Entregas da Fome, produzido pela Ação da Cidadania, esses trabalhadores ganham, em média, 37% menos por hora do que seus equivalentes no setor formal.

Ainda assim, a flexibilidade é valorizada. De preferência, combinada com algum tipo de proteção social. Estudos mostram que a maioria desses trabalhadores apoia a criação de mecanismos de seguridade social, contanto que não comprometam a liberdade de organização da própria rotina.

Com portabilidade garantida via CPF, isenção tributária sobre contribuições e estrutura operacional já existente no sistema de EFPCs, as micropensões se apresentam como um instrumento eficaz, ágil e transformador. “Mais do que uma proposta econômica, essa é uma proposta social. A Previdência Complementar tem o dever de atuar como braço do Estado na promoção do bem-estar social, especialmente diante das novas formas de trabalho”, finaliza Sylvio Medeiros. A

A
previsão é de
que os primeiros
planos-piloto de
micropensões sejam
lançados ainda
este ano

▶▶ MATÉRIA DE CAPA

previsão é de que os primeiros planos-piloto sejam lançados ainda este ano.

Carência mundial

Mundo afora, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) estima que cerca de 70% da população careça de cobertura previdenciária adequada. Trabalhadores autônomos, da chamada *gig economy*, tais como motoristas, entregadores e outros prestadores de serviços por aplicativos, são particularmente afetados, sendo muitas vezes excluídos dos sistemas de previdência social e de planos privados devido à natureza flexível e informal de seu trabalho.

Diversos estudos indicam que esses trabalhadores — com atuação presencial, mista ou exclusivamente remota — têm menor cobertura previdenciária porque as plataformas os classificam como autônomos, o que limita o acesso a benefícios garantidos aos empregados formalizados. Em geral, os autônomos têm acesso apenas a coberturas voluntárias, por vezes, com pacotes de benefícios reduzidos, que excluem proteções importantes, como seguro-desemprego e de acidentes de trabalho.

Garantir proteção social efetiva a esses profissionais também esbarra em questões práticas, como o acesso aos sistemas de registros, a troca de informações entre instituições, a conscientização sobre os direitos disponíveis e a portabilidade de recursos, especialmente em contextos de vínculos laborais múltiplos e/ou intermitentes.

Uma pesquisa da OIT (*World Employment and Social Outlook: The role of digital platforms in transforming the world of work*, 2021) revelou que 66% dos trabalhadores de plataformas digitais têm média salarial (por hora) inferior aos demais. O nível de proteção social é limitado: apenas 40% possuem algum tipo de seguro de saúde, menos de 15% estão protegidos em caso de acidentes de trabalho ou para situações de desemprego, e

apenas 20% dispõem de algum tipo de cobertura previdenciária. O grau de vulnerabilidade das mulheres é ainda maior, bem como de trabalhadores de países em desenvolvimento.

O levantamento aponta ainda que, mesmo quando esses trabalhadores contam com algum tipo de cobertura de seguro, isso tende a não ocorrer por meio da atividade na plataforma, mas graças a contribuições prévias para os sistemas de seguridade social, quando atuavam na formalidade, por estarem incluídos em programas estatais não contributivos ou por conta da cobertura estendida de familiares.

Três abordagens

Três abordagens principais vêm sendo adotadas por diferentes países para elevar o grau de proteção da *gig economy*. A primeira consiste na recategorização desses trabalhadores como empregados formais, permitindo-lhes acesso a direitos como salário mínimo, jornada regulamentada, licença remunerada e contribuição obrigatória para a previdência.

Em dezembro de 2024, a empresa de entregas Glovo anunciou que passará a contratar seus entregadores na Espanha sob o regime formal de emprego, abandonando o modelo baseado em trabalhadores “freelancers”.

A mudança ocorre após a Espanha ter se tornado, em 2021, o primeiro país da União Europeia a conceder direitos trabalhistas aos entregadores de aplicativos, exigindo que fossem reconhecidos como empregados, com direito a benefícios como licença médica remunerada e proteção contra demissão arbitrária.

Inicialmente, a Glovo havia limitado a contratação formal apenas aos entregadores de sua rede de supermercados, mantendo os responsáveis por entregas de refeições sob um modelo autônomo, o que resultou em multas de €205 milhões impostas pelo Ministério do Trabalho espanhol e numa investigação adicional

Segundo a OIT, apenas 20% dos trabalhadores de Apps têm alguma cobertura previdenciária

da Comissão Europeia. Apesar de ter recorrido das sanções, a empresa comunicou oficialmente seus entregadores sobre a iminente mudança de status há algumas semanas, encerrando, por ora, a polêmica.

A segunda abordagem citada por organismos internacionais para promover maiores níveis de proteção social aos trabalhadores de plataformas consiste na manutenção do status atual de trabalho com a adoção de políticas pontuais, a exemplo do México. Em dezembro de 2024, o Senado aprovou uma reforma que mantém motoristas e entregadores como prestadores de serviços, embora obrigue as empresas que operam por aplicativos a contribuir com 20% para a previdência social, enquanto os trabalhadores contribuem com 7,5%. Assim, esses trabalhadores permanecem autônomos, mas passam a ter acesso ao sistema público operado pelo Instituto Mexicano de Seguridade Social (IMSS).

A terceira opção elencada por estudiosos é a criação de uma nova categoria de trabalho especial, política que reconhece as particularidades da *gig economy* e adapta direitos e deveres.

Um exemplo emblemático é o do Reino Unido, onde, em 2021, a Suprema Corte determinou que a Uber, empresa de transporte por aplicativo, reclassificasse seus motoristas como “workers”, uma categoria intermediária que, embora não configure vínculo empregatício integral, garante acesso a férias remuneradas e plano de pensão patrocinado. Desde então, mais de 70 mil motoristas foram inscritos em um plano previdenciário gerido pela *NOW: Pensions*, com contribuições da empresa e dos trabalhadores.

Operacionalizado pela empresa de gestão de RH Adecco, o plano de pensão privado tem adesão automática para trabalhadores com mais de 22 anos, abaixo da idade de aposentadoria estatal e que ganham mais de £10.000 por ano, após um período de carência de três meses, com contribuições obrigatórias mínimas de 3%

por parte da empresa e 5% dos motoristas, aplicadas sobre os chamados *qualified earnings* ou “ganhos qualificáveis” — que incluem tarifas, incentivos e reembolsos relacionados ao salário mínimo nacional, além do pagamento de férias. A medida foi considerada um marco na proteção social dos trabalhadores de plataformas no país.

A Uber também assumiu o compromisso de realizar contribuições retroativas desde 1º de maio de 2017 (ou data da primeira corrida do motorista), reconhecendo, para tal, a ausência de aportes anteriores. O plano ainda oferece opções de investimento, como um fundo padrão e um fundo Shariah, que segue princípios islâmicos, o que demonstra sensibilidade à diversidade dos participantes. Os motoristas

podem escolher entre essas opções e ajustar suas contribuições conforme desejarem. Caso optem por sair do plano, podem fazê-lo dentro de um período específico, com direito ao reembolso dos aportes realizados antes do desligamento.

Apesar dos avanços, persistem críticas quanto às lacunas do modelo, como, por exemplo, o não pagamento pelo tempo de espera entre corridas, o que pode impactar a base de cálculo das contribuições. Ainda assim, o *case* do Reino Unido estabeleceu um precedente internacional relevante, sugerindo caminhos possíveis para a reclassificação de trabalhadores de plataformas e sua integração a planos previdenciários formais, com equilíbrio entre flexibilidade e proteção social.

Na Itália, os trabalhadores de aplicativos são reconhecidos como “colaboradores dependentes” (*collaboratori*), uma categoria intermediária entre o empregado formal e o trabalhador autônomo. Em determinadas condições, eles podem ser inscritos na *Gestione Separata* (Fundo de Pensão Separado), um regime previdenciário específico sob a responsabilidade do INPS (Instituto Nacional de Previdência Social).

No Reino Unido, a Uber contribui com 3% e motoristas com no mínimo 5%

▶▶ MATÉRIA DE CAPA

De acordo com o próprio INPS, esse fundo é uma das principais formas de incluir trabalhadores não tradicionais no sistema público de aposentadoria. No entanto, a situação é complexa: a classificação jurídica e a forma de contribuição podem variar conforme a natureza específica do trabalho realizado e o grau de autonomia do profissional.

Prazo até 2026

A União Europeia (UE) deu um passo significativo na regulamentação do trabalho por plataformas digitais com a aprovação da Diretiva UE 2024/2831 em 2 de dezembro do ano passado. O ato visa melhorar as condições de trabalho de mais de 28 milhões de trabalhadores do bloco, incluindo motoristas de aplicativos e entregadores.

O texto prevê que eles sejam reclassificados e, assim, considerados funcionários com vínculo empregatício, ou seja, estabelece a presunção legal de vínculo de trabalho entre a plataforma e o trabalhador quando houver indícios de controle sobre a execução dos serviços. Dessa forma, em caso de disputa judiciais, caberá à plataforma provar que não existe relação de emprego. Também ficam proibidas decisões automatizadas que afetem significativamente as condições da prestação de serviços, como demissões, suspensões de contas sem supervisão humana e uso indevido de algoritmos.

Os Estados-membros da União Europeia têm até dezembro de 2026 para incorporar os dispositivos da diretiva às legislações nacionais. A implementação efetiva dependerá do contexto legal e político de cada país.

“Ley Uber”

No Chile, o Congresso Nacional aprovou, em 2022, a Lei nº 21.431 — a chamada “Ley Uber” —, que incorporou motoristas de aplicativo ao sistema de saúde e

seguridade social, permitindo que esses trabalhadores contribuam para a previdência social e tenham acesso a benefícios como aposentadoria, auxílio-doença e licença-maternidade. A legislação deve começar a vigorar em breve, após ter obtido aprovação da *Contraloría General de la República* em maio deste ano.

A nova norma impõe uma série de exigências aos condutores, incluindo a necessidade de obtenção da carteira do tipo classe A2 (a mesma usada por taxistas e motoristas de ambulância), a conclusão de um curso de capacitação e porte de *QR code* com identificação visível no veículo. No entanto, a regra não obriga a Uber nem outras plataformas a oferecer um plano de aposentadoria diferenciado aos motoristas, mantendo a responsabilidade individual sobre a proteção social via sistema público.

Disputa em andamento

Nos EUA, mais especificamente na Califórnia, a *Proposition 22* (ou Proposição 22) foi uma medida legislativa aprovada durante as eleições de novembro de 2020, cujo foco central era classificar os trabalhadores de aplicativos como Uber, Lyft, DoorDash e Instacart, e regulamentar os direitos trabalhistas a eles associados.

A proposta surgiu em resposta à *Assembly Bill 5* (AB5), uma lei estadual de 2019 que buscou reclassificar os motoristas de aplicativos como empregados formais, garantindo-lhes acesso a benefícios como salário mínimo, seguro-desemprego e licença médica.

As grandes empresas de tecnologia se opuseram fortemente à AB5, alegando que a reclassificação comprometeria o seu modelo de negócios, baseado em autonomia e flexibilidade de horário.

Com a aprovação da Proposição 22, motoristas e entregadores voltaram ao status de trabalhadores independentes (*independent contractors*), embora tenham conseguido manter garantias como salário mínimo du-

O Chile aprovou, em 2022, a “Ley Uber”, que incorporou motoristas de aplicativo à seguridade social

rante o tempo em que estão realizando viagens ou entregas (excluindo-se o tempo de espera entre as “gigs”), subsídios para planos de saúde para quem cumprir um número mínimo de horas ativas, cobertura contra acidentes de trabalho e contribuições voluntárias para planos de aposentadoria.

A medida, no entanto, foi mal-recebida por sindicatos e entidades de classe, segundo os quais a “Proposition 22” prejudicaria imensamente os trabalhadores. Já as empresas de aplicativos argumentam que a medida evitará o aumento de custos, que seriam repassados aos consumidores. Em 2021, a Justiça californiana chegou a considerar a proposta inconstitucional por violar a prerrogativa do Legislativo de regulamentar o ambiente de trabalho, mas a decisão foi revertida em 2023 por uma instância superior, restabelecendo a validade da norma.

A polêmica em torno da Proposição 22 é um dos episódios mais marcantes da disputa entre empresas de tecnologia e movimentos trabalhistas nos Estados Unidos. A campanha a favor da medida, financiada pelas empresas, foi uma das mais caras da história da Califórnia, superando US\$ 200 milhões em publicidade.

Expansão progressiva

Nos últimos meses, grandes plataformas de entrega chinesas também anunciaram ações importantes para ampliar a proteção social dos trabalhadores por aplicativos. A JD (ou *Jingdong*, uma das maiores empresas de comércio eletrônico do país), que inaugurou seu serviço de entrega em fevereiro, comunicou que passará a oferecer seguro social e fundo habitacional para entregadores em tempo integral, além de seguro contra acidentes e de saúde para trabalhadores em meio período.

O Meituan, um “super app” que fornece uma ampla gama de serviços integrados ao dia a dia dos consumidores chineses, também informou que imple-

mentará o seguro social obrigatório para entregadores em tempo integral a partir deste ano. A Ele.me, outro grande nome do mercado, já garante, desde fevereiro de 2023, a cobertura de seguro social em cidades selecionadas, além de vir expandindo progressivamente os subsídios para entregadores com jornada parcial.

Vale lembrar que na China o sistema de seguridade social inclui aposentadoria, seguro de saúde, desemprego, acidentes de trabalho e maternidade, mas a legislação exige status de “empregado” a fim de que essa cobertura seja possível (ver matéria na **página 43**). Pesquisa recente aponta que há cerca de 200 milhões de trabalhadores por aplicativos no país, aproximadamente 20% da força de trabalho. Em 2021, o governo publicou diretrizes exigindo que essas empresas assumissem responsabilidade pela proteção social desses indivíduos.

Desde julho de 2022, também está em curso um projeto-piloto em sete cidades e províncias, incluindo Pequim, Xangai e Jiangsu, que cobre um seguro contra acidentes ocupacionais para entregadores, sob a coordenação do Ministério de Recursos Humanos e Seguridade Social. Sete plataformas participam da iniciativa, considerada um passo relevante para fortalecer os direitos sociais dos trabalhadores da *gig economy* no gigante asiático.

Futuro incerto?

É sabido que o futuro do planejamento para a aposentadoria precisa ser mais flexível e adaptável, a fim de incluir a força de trabalho da *gig economy*. Os planos a serem ofertados por meio do modelo instituído corporativo no Brasil são uma boa opção para essa categoria. Mas trazer esse estoque de trabalhadores para o guarda-chuva da previdência, seja ela pública ou privada, requer a superação de desafios em diferentes frentes.

Trazer esse estoque de trabalhadores para a previdência requer esforços em educação financeira

▶▶ MATÉRIA DE CAPA

A primeira delas é a educação financeira. Só assim os autônomos serão suficientemente proativos e conscientes em relação à necessidade de preparação financeira para o futuro, o que passa por algum conhecimento sobre a gestão do investimento, tarefa difícil diante da instabilidade de renda típica da atividade.

A indústria de serviços financeiros, por sua vez, precisa inovar e oferecer produtos mais alinhados à realidade do novo mercado de trabalho. Planos de pensão flexíveis, opções de investimento de baixo custo e plataformas de fácil utilização podem incentivar os “gig workers” a poupar para a aposentadoria, muitas vezes de forma automatizada — e é justamente isso que propõem as micropensões.

A terceira variável dessa equação são as políticas públicas. Os governos não só podem como devem criar incentivos fiscais para trabalhadores autônomos que poupam para a aposentadoria, além de facilitar a portabilidade dos recursos na medida que o indivíduo alterna carreiras e empregos. A compulsoriedade de aportes por parte das empresas para planos de previdência também seria muito bem-vinda.

Essas intervenções serão cruciais para evitar o colapso dos sistemas públicos de previdência à medida que uma crescente geração de autônomos — que prioriza a própria independência, tem pouca educação financeira e acesso limitado a “nudges” que resultem numa velhice mais financeiramente confortável — atinge a idade de aposentadoria. ■

ICATU | VANGUARDA

Seu amanhã compensa

A gestora de investimentos independente que acredita nas suas escolhas de futuro

Mais de
22
anos de
história

Mais de
R\$ 53 bi
de ativos
sob gestão

Time com
mais de
60
pessoas

Moody's
MQ1
Avaliação máxima
de excelência
em gestão

Multi
Mesas



Para saber mais, acesse
icatuvanguarda.com.br
ou escaneie o QR Code



Signatory of:



Entre resultados
consistentes e
fundos sofisticados,
fique com os dois.



Bradesco Asset.

Mais de 23 anos
unindo tradição e
inovação em soluções
de investimento.



Acompanhe a
Bradesco Asset.

Departamento responsável pela gestão de recursos do Banco Bradesco S.A. Material de divulgação. Leia a lâmina de informações essenciais e o regulamento antes de investir. Rentabilidade passada não representa garantia de rentabilidade futura. Fundos de investimento não contam com garantia do administrador, do gestor, de seguros ou do Fundo Garantidor de Crédito. Fone Fácil Bradesco: 4002 0022/0800 570 0022. SAC – Alô Bradesco: 0800 704 8383. SAC – Deficiência Auditiva ou de Fala: 0800 722 0099. Ouvidoria: 0800 727 9933. bram.bradesco

 **bradesco**
asset management



Em um mercado cada vez mais competitivo, **destacar-se não é apenas uma meta,**

é uma necessidade.

Entendemos o valor de cada passo rumo ao sucesso.

Por isso, oferecemos as certificações mais reconhecidas e prestigiadas do setor.

Com o ICSS, você não apenas cresce, mas se torna referência. Invista no seu futuro e transforme sua trajetória profissional com quem é líder em excelência e credibilidade.

Benefícios exclusivos:



Certificação por Experiência ou por Prova:
escolha a modalidade que mais te atende!



Programa de Educação Continuada:
mantenha-se atualizado



Badges Digitais
destaque seu know-how profissional

Certificação por Experiência ICSS

Reconhecimento das suas competências e conquistas ao longo dos anos, sem a necessidade de realização de prova. Já são mais de 7,3 mil profissionais certificados por esta modalidade. Verifique os requisitos do processo e valorize sua trajetória profissional buscando essa certificação!



**Destaque-se com
a certificação mais
prestigiada do setor!**

Acesse: www.icss.org.br
Siga nossas redes sociais e evolua profissionalmente!

CMN ATUALIZA REGRA DE INVESTIMENTO DO SISTEMA

Resolução CMN nº 5.202 promove consonância com norma da Comissão de Valores Mobiliários e avança em pontos importantes, como o estoque de imóveis

As principais mudanças introduzidas pela Resolução CMN nº 5.202/2025 envolvem a atualização das regras de investimentos das Entidades Fechadas de Previdência Complementar (EFPCs), promovendo a sua harmonização com a Resolução CVM nº 175. Além da adequação ao novo marco regulatório do mercado de capitais, o normativo também trouxe avanços em temas considerados cruciais para o sistema, como a eliminação da obrigatoriedade de venda de imóveis até 2030 — um pleito antigo do setor, destacado por gestores e analistas como um passo importante para maior autonomia e eficiência na gestão de ativos.

▶▶ INVESTIMENTOS

De acordo com Ricardo Portela, Diretor de Investimentos da Funcef, a Resolução foi positiva ao modernizar as diretrizes de investimentos das Entidades Fechadas de Previdência Complementar, tornando-as mais aderentes aos novos marcos regulatórios do mercado de capitais. “A norma introduz alterações com poder de impactar a estratégia de investimentos dos fundos de pensão e de promover maior eficiência, segurança e alinhamento com as melhores práticas de mercado”, analisa. A nova regulação, afirma Portela, aprimorou o ambiente regulatório, proporcionando às fundações uma gestão de investimentos mais eficiente e alinhada às necessidades dos seus participantes.

A gestão da carteira imobiliária, por exemplo, ganhou maior flexibilidade. “As novas regras permitirão à Funcef manter imóveis estratégicos e rentáveis, uma vez que a revogação do § 5º do Art. 37 retira a obrigação de venda forçada ou de integralização em fundos imobiliários exclusivos”, observa o dirigente. A alteração reduz a possibilidade de venda de ativos em condições desfavoráveis e suaviza os custos decorrentes de eventual transferência para fundos específicos.

Requalificação da carteira

“A medida também fortalece a continuidade do nosso progra-

ma de requalificação da carteira imobiliária, iniciado em 2021, que buscou avaliar cada um dos imóveis da fundação, propor diretrizes de desinvestimento/investimento e desenhar planos de ação para a adequação desse portfólio”, detalha Portela. A Funcef pretende manter na carteira os imóveis que apresentam retorno e risco compatíveis com o seu perfil de investidor institucional. Já os ativos que não se alinham a esse perfil poderão ser desinvestidos, conforme as condições de mercado, a maturidade dos investimentos e as necessidades de liquidez dos planos de benefícios.

Dentro do referido programa de requalificação, a fundação observa dois pilares principais: a requalificação da carteira de imóveis diretos e a diversificação de investimentos no mercado imobiliário por meio de FIIs (Fundos de Investimento Imobiliário). O programa também leva em conta as estratégias e necessidades de cada plano de benefícios, uma vez que nem todos os tipos e perfis de

A nova Resolução do Conselho Monetário Nacional permitirá que a Funcef mantenha imóveis estratégicos e rentáveis

imóveis fazem sentido para todos os programas.

Na perspectiva da requalificação da carteira de imóveis diretos, a principal atividade foi desenvolver uma matriz de riscos para classificar cada um dos ativos imobiliários, explica o Diretor. “Para permanecer na carteira da Funcef, os ativos precisam atender a uma série de diretrizes. Entre elas, contar com a pulverização de receitas, locatários de primeira linha, resiliência em cenários de crise, localização privilegiada, sustentabilidade econômico-financeira, entre outras.”

A Funcef vendeu 51 imóveis com ganho médio de 26% acima da avaliação de mercado. Entre os ativos selecionados estão terrenos, agências bancárias, prédios comerciais, hotéis, *shoppings* de pequeno e médio porte, lojas urbanas e imóveis residenciais. “Todos esses ativos demandavam investimentos estruturais ou apresentavam baixa atratividade comercial, o que os tornava pouco interessantes para investidores institucionais”, conta Portela.

Os dados mostram que, apesar da obrigatoriedade de desinvestimentos que vigorava até a publicação da Resolução CMN nº 5202/2025, a fundação já vinha conduzindo esse processo de forma segura, estruturada e alinhada às diretrizes estabelecidas em seu programa de requalificação da carteira.

Atualmente, a carteira de FIIs totaliza R\$ 1,8 bilhão, formada por fundos que exploram diversos segmentos da economia, como galpões logísticos, *data centers*, *shopping centers*, renda urbana e lajes corporativas. Os imóveis diretos representam em torno de 4,8% ou R\$ 5,3 bilhões. A participação total dos ativos imobiliários (imóveis diretos e FIIs) na entidade é de aproximadamente 6,50%.

Diálogo aberto

A Resolução CMN nº 5.202 não trouxe, porém, a retomada do investimento direto em imóveis, conforme o sistema esperava. “Seria uma medida capaz de ampliar o leque de opções de investimentos para as EFPCs. A Funcef segue investindo no mercado imobiliário por meio dos FIIs no Novo Plano e no REB, ambos em fase de acumulação de reservas”, explica Portela.

Na esteira da requalificação da carteira imobiliária em 2021, a entidade tornou-se pioneira entre os fundos de pensão ao criar uma área específica para promover os investimentos em FIIs. “A fundação desenvolveu, nessa frente, um robusto processo de investimento que envolve as áreas de risco, conformidade e jurídica”, complementa.

Os recursos têm sido alocados por meio de ofertas públicas de cotas de fundos imobiliários

A Previ comemora o olhar mais atento da regulação às questões ASGI (Ambiental, Social, de Governança e Integridade)

maduros, de gestores de primeira linha, que possuam patrimônio líquido relevante, boa liquidez, *track-record* comprovado de rentabilidade, diversificação geográfica de ativos, pulverização de inquilinos e/ou contrapartes e que disponham, prioritariamente, de mandato para renda.

Daqui para a frente, diz Portela, é fundamental manter o diálogo aberto com os órgãos reguladores em relação aos investimentos diretos em imóveis. Ele lembra que o mercado imobiliário e o arcabouço regulatório dos fundos de pensão evoluíram significativamente desde a vedação a esses investimentos. “É importante destacar que a carteira de imóveis diretos da Funcef tem superado consistentemente a meta atuarial dos planos de benefícios nos últimos anos”, enfatiza.

Fiagro e ASGI

Na avaliação feita por João Fukunaga, Presidente da Previ, as mudanças trazidas pela nova Resolução CMN nº 5.202, já há algum

tempo aguardadas, têm pontos relevantes conquistados pelo sistema. “Comemoramos as mudanças, como a retirada da obrigação da venda de imóveis até 2030, pleito altamente defendido pelas EFPCs, com o apoio da Abrapp, assim como as novas possibilidades de investimentos”, diz Fukunaga.

Ele nota que a regulação trouxe um olhar mais atento às questões ASGI (critérios de responsabilidade Ambiental, Social, de Governança e de Integridade nos investimentos). “O ASGI é um direcionador muito importante nas tomadas de decisões da Previ. Com a nova Resolução, as EFPCs poderão investir em ativos relacionados à economia real e ao desenvolvimento sustentável, como créditos de carbono, Fundos de Investimentos nas Cadeias Produtivas Agroindustriais (Fiagro), e outros ativos ligados à sustentabilidade, inovação e ao agronegócio”, ressalta.

Márcio Chiumento, Diretor de Participações da Previ, reforça que a retirada da regra que determinava prazo para desfazimento da carteira de imóveis era uma decisão há muito aguardada. “A mudança, que é um avanço importante, permite à entidade valorizar esse patrimônio de forma planejada, estratégica e alinhada aos interesses dos participantes”, pondera.

▶▶ INVESTIMENTOS

A carteira imobiliária da Previ representa aproximadamente um terço do sistema, com cerca de R\$ 13 bilhões em recursos do Plano 1 da entidade. “Essa carteira é uma das mais sólidas e rentáveis, fruto da experiência acumulada e de uma gestão qualificada”, afirma Chiumento. Atualmente, é composta por 36 imóveis, entre galpões logísticos, torres comerciais e *shoppings* distribuídos nos estados de SP, RJ, DF, ES, BA e PR. “Com o fim da obrigação de alienação compulsória até 2030, a entidade volta a ter autonomia para gerir seus ativos imobiliários com estratégia de longo prazo, sem a pressão que depreciava o valor dos bens”, assinala o Diretor.

Fator estratégico

Sobre a restrição legal ao investimento direto das entidades em imóveis, que foi mantida pela Resolução CMN nº 5.202, João Fukunaga lembra que as EFPCs têm como finalidade o pagamento de benefícios e, para tal, são obrigadas a gerir os recursos buscando a melhor relação risco e retorno possível. “Para que esse objetivo seja alcançado, de acordo com a política de investimentos de cada plano, a diversificação do portfólio é um fator estratégico”, enfatiza.

De acordo com Márcio Chiumento, qualquer regra restritiva

para os investimentos é um entrave à necessária diversificação das carteiras. “Investir diretamente em imóveis deveria ser uma decisão tomada pela própria entidade, considerando o perfil de cada plano administrado, sua maturidade e necessidade de liquidez”, opina.

Sob seu ponto de vista, cabe às EFPCs o papel de avaliar os custos envolvidos em tais decisões. “Cada entidade deve avaliar o custo da estrutura de gestão interna requerida para administrar um portfólio de ‘tijolo’ vis-à-vis o pagamento de taxa de administração para um gestor de fundos imobiliários”, argumenta.

FIPs e desenquadramento

A nova regulação do CMN trouxe, como ponto mais importante, a convergência de regras dos investimentos das EFPCs com a Resolução CVM nº 175/2022, avalia Maurício Martinelli, Líder da área de Investimentos da Mercer Brasil. “As regras da CVM trocaram as cotas de fundos por classes

e subclasses de fundos. O fato de a Resolução nº 5.202 ter sido emitida recentemente faz sentido porque os regulamentos dos fundos têm até junho para se adequar à CVM 175”, explica.

De modo geral, ele vê quatro grandes implicações da nova norma para os investimentos. A primeira é a redução do limite individual para investir em FIP (Fundo de Investimento em Participações), que caiu de 15% para 10% em relação aos ativos de cada plano. “Quem já tem mais do que isso terá que fazer um plano de adequação para não ficar desenquadrado. Se a entidade já se comprometeu a investir mais algumas tranches nos FIPs alocados, esses novos aportes poderão, por si só, desenquadrá-la”, informa Martinelli. Entre os clientes da Mercer, nenhum possui hoje mais do que 10% em FIPs. “Esse assunto exigirá mais conversas daqui para a frente porque os ativos ligados à economia real fazem todo sentido para os fundos de pensão”, acredita o consultor.

Outros caminhos

Outro ponto relevante é o investimento em imóveis. Ao retirar a obrigatoriedade de desinvestimento, a regra devolve às EFPCs o direito de fazer seu próprio planejamento, afirma. “Porém, a Resolução não trouxe a liberdade

Entidade que
tiver mais
de 10% em FIPs
precisará de plano
de adequação

de comprar novos imóveis de maneira direta. O argumento é de que isso poderia aumentar os ativos de baixa liquidez nas carteiras, mas a verdade é que há outros caminhos para impedir isso, sem proibições”, observa Martinelli.

Ele lembra que o crescimento da alocação via FIIs e Fundos de Fundos de FII criou um nicho importante para as fundações nos últimos anos. “Essa indústria permite fazer uma série de combinações, com um *mix* de investimentos em ‘tijolo’ e ‘papel’. O mercado de fundos imobiliários se desenvolveu bem, mas por enquanto pouquíssimas fundações usam os FIIs”, constata.

Cripto e exterior

Outras duas alterações importantes foram a vedação às criptomoedas e as regras para alocar nos mercados de créditos de carbono e Fiagro. “O mercado de criptomoedas é muito novo e volátil. Foi importante fecharem as portas para que as pessoas possam entender melhor o assunto.” Já as regras para os mercados de carbono e de Fiagro são relevantes para que o investidor olhe mais atentamente para essas possibilidades.

Martinelli cita ainda as novidades em relação ao investimento no exterior. “Recomendamos aos gestores que fiquem atentos porque a parte de exterior mudou de

Outras alterações importantes foram a vedação às criptomoedas e o tratamento isonômico de BDRs

forma relevante”, aponta. “Os fundos de investimento não precisam mais ter o sufixo IE (Investimento no Exterior), mas se for um multimercado que permita investidores qualificados, e se investir mais de 40% no exterior, ele terá que ser classificado como tal”, detalha o consultor. Desse modo, é preciso que as EFPCs se certifiquem dos limites dos multimercados que usam para alocar no exterior, evitando o risco de desenquadramento.

Guilherme Benites, da consultoria Aditus, acredita que a Resolução CMN nº 5.202/2025 não trouxe grandes mudanças de conceito. Em sua opinião, o destaque é a vedação total aos criptoativos: “A legislação deixou super clara essa restrição”.

Em relação aos FIPs, ele crê que, na prática, a redução do limite individual não muda muito a situação no curto prazo. “O que surpreendeu foi o teto de 40% para o conjunto das entidades, esse é um limite não usual”, assinala.

Exposição ao dólar

Embora a Resolução CMN nº 5.202 não tenha trazido muitos pontos de mudança, foi interessante a retirada da obrigatoriedade de venda dos imóveis em uma data pré-determinada, concorda Patrícia Queiroz, Diretora de Investimentos da fundação Real Grandeza. “A decisão de manter ou não um determinado imóvel tem que ser da entidade”, defende.

Entre os pontos mais relevantes, ela destaca a decisão de tratar os BDR (*Brazilian Depositary Receipts*) da mesma forma, sem a diferenciação dos níveis 1 e 2. Agora, todos são considerados como ativos de renda variável e não como exterior. “Isso é interessante porque facilita a diversificação geográfica dos investimentos e poupa o limite específico para investir em renda variável no exterior”, detalha.

Ainda que a Real Grandeza esteja abaixo do teto de 10% em exterior — a fundação tem hoje 2% de seus ativos alocados no segmento —, a legislação é importante para quem quer se expor mais ao dólar. A entidade está em fase de estudos para readequação de BDRs, uma mudança que deverá ser concluída este ano e ajudará a diversificar mais o portfólio. ■

Por **Martha Elizabeth Corazza**



+ Plano Família
+ Corporativo

Ampliando Horizontes e Transformando Vidas!

Leve a Previdência Complementar Fechada ainda mais longe com o Fundo Setorial Abrapp!

A solução completa para sua entidade expandir benefícios a familiares de participantes e atrair novos públicos, com segurança e gestão eficiente promovendo uma poupança de longo prazo e um futuro mais seguro para todos.

Plano Família

Ampliando Benefícios, Garantindo Segurança

Mais inclusão, mais segurança, mais futuro! O **Plano Família** permite que sua entidade ofereça planos instituídos de previdência para **participantes, assistidos e seus familiares**, sem restrições a cônjuges ou dependentes econômicos. Leve a previdência além e proporcione um planejamento financeiro acessível para aqueles que mais importam!

Instituído Corporativo

Oportunidades Ampliadas para Novos Públicos

A previdência complementar agora vai mais longe! Com o **Instituído Corporativo**, tanto **pessoas físicas quanto jurídicas** podem se filiar à Abrapp, por meio da indicação de uma entidade associada, e garantir acesso exclusivo ao **Plano Setorial Abrapp**. Expanda sua atuação e ofereça segurança financeira para um público ainda maior!



Conecte-se ao futuro da previdência complementar!
Saiba mais escaneando o QR Code



XP Asset: Excelência na Personalização de Mandatos Institucionais

Destacamos, com orgulho, que a área de Investment Solutions da XP Asset **soma R\$125 bilhões sob gestão, dentro dos R\$190 bilhões da XP Asset Management**, evidenciando seu papel estratégico no crescimento da gestora.

Desse montante, aproximadamente **R\$ 20 bilhões estão alocados em mandatos exclusivos de Clientes Institucionais**, segmentos que ganham cada vez mais relevância dentro desse universo e nos consolida como uma das principais referências do mercado.

Nossa proposta vai além da gestão tradicional: oferecemos customização total de mandatos, asset allocation estratégico, seleção criteriosa de gestores e uma abordagem focada em soluções completas e sob medida para cada cliente.

Esse resultado reforça nosso compromisso com a excelência, inovação e parceria de longo prazo com investidores institucionais.

Fonte: XP Asset Management | Data Base 30/03/2025

Saiba mais em xpasset.com.br





24 anos de experiência e
R\$ 40 bilhões sob gestão* em
5 estratégias complementares

Escaneie o QR Code para entrar em contato com nosso time de **Relação com Investidores Institucionais**:

institucionais@arxinvestimentos.com.br
arxinvestimentos.com.br



*Data-base: 30/04/25 | MATERIAL DE DIVULGAÇÃO | SUPERVISÃO E FISCALIZAÇÃO:
Comissão de Valores Mobiliários - CVM, Serviço de Atendimento ao Cidadão em www.cvm.gov.br.



Gestão de crédito com disciplina, transparência e alinhamento de longo prazo.

Augme Institucional, fundo de renda fixa crédito privado com + 6 anos de histórico.

A estratégia de crédito hoje na Augme soma R\$ 3 bilhões, diversificados em mais de 130 riscos distintos. **Conheça nossa maneira de investir em crédito privado.**



augme.com.br

rh@augme.com.br

11 4550 3295

O NOVO PLANO DE GESTÃO ADMINISTRATIVA, NA PRÁTICA

REJANE TAMOTO

Mudanças exigem revisão da governança, atualização do regulamento e um novo olhar para a sustentabilidade financeira

Ao consolidar os princípios de racionalidade, autonomia responsável e planejamento estratégico, a Resolução CNPC nº 62/2024 transformou o PGA em uma ferramenta de gestão institucional e sustentabilidade. Antes visto apenas como um instrumento contábil, o Plano passou a permitir investimentos responsáveis em inovação, tecnologia, modernização e programas de adesão e educação previdenciária. “A Resolução CNPC nº 62/2024 não é apenas uma norma de controle

▶▶ PLANO DE GESTÃO ADMINISTRATIVA

de despesas: é, antes, um convite à ousadia responsável e à gestão estratégica em prol da perenidade do sistema”, afirma Eduardo Lamers, Superintendente-Geral da Abrapp.

A nova regra representa a abertura de um novo campo de possibilidades para as EFPCs, que passam a poder planejar, de forma responsável e sustentável, investimentos em inovação e fomento. De acordo com Lamers, o papel da Abrapp, nessa etapa, tem ido além do acompanhamento da regulamentação. A Associação tem apoiado o setor no aspecto operacional, com modelos, capacitações e referências práticas para a aplicação do PGA. “E também no incentivo a uma mudança de mentalidade, para que as entidades utilizem o PGA como uma alavanca de inovação, crescimento, investimento, fomento e fortalecimento institucional”, conclui.

Sob o ponto de vista de operacionalização do novo modelo, as fundações devem começar com uma revisão da gestão administrativa, opina Cristina Schmidt, contadora, especialista UniAbrapp e Co-CEO da leValen Consultoria. Essa revisão é estruturada em pilares, como as fontes de custeio, as receitas diretas e um orçamento compatível com metas e fontes de custeio, alinhando o planejamento anual ou plurianual às diretrizes estratégicas. E, por fim, a atualização do regulamento. “Compreender e projetar essas estruturas é fundamental para avaliar a sustentabilidade financeira do PGA e garantir uma gestão responsável dos recursos. Mais do que cumprir regras, será im-

portante transformar a gestão administrativa em uma alavanca estratégica da entidade”, avalia Schmidt.

José Edson da Cunha Júnior, Consultor Sócio na JCM Consultores e Sócio Fundador da Way Educação, reforça que o custeio administrativo deve compor o planejamento estratégico das EFPCs. “Trazer esta temática para o status de tema estratégico permite alcançar uma real participação de todos os órgãos de governança nas questões administrativas.”

A partir desse ponto, ele considera ser necessário estabelecer os próximos passos para a boa utilização dos recursos. As entidades devem definir se desejam apenas manter os planos existentes ou se pretendem focar no fomento de novos planos de benefícios, novos patrocinadores e/ou instituidores. “Feita essa definição, é preciso elaborar um ‘ALM Administrativo’, uma espécie de casamento de fluxos administrativos de longo prazo dos planos de benefícios e da entidade no conjunto de suas operações”, exemplifica.

Na opinião de José Edson, idealmente, as entidades já deveriam ter um plano estratégico ou diretrizes internas para orientar a alocação eficiente dos recursos. Aquelas que ainda não possuem, precisam realizar uma dinâmica participativa de planejamento estratégico. “Dessa forma, será possível estabelecer diretrizes internas customizadas para a eficiente alocação dos recursos administrativos, identificando os insuportáveis necessários para o cumprimento das metas alinhadas aos objetivos estratégicos. Tudo deve ser bem acompanhado

É necessário elaborar um “ALM Administrativo” do conjunto das operações da entidade

do por meio de indicadores para nortear ajustes em ciclos posteriores do planejamento”, afirma.

O especialista observa que o segmento é muito heterogêneo; por isso, cada entidade deve avaliar o custo-benefício das iniciativas financiadas com recursos do fundo administrativo, levando em conta características próprias, que passam pela internalização ou terceirização de processos, racionalização da comunicação com participantes, assistidos, patrocinadores e instituidores, e busca de equilíbrio entre automação e atendimento humanizado. “Isso tudo deve ser limitado a uma referência de custeio administrativo que não ultrapasse as taxas de administração de mercado. Para se preparar para as novas regras, as entidades devem adotar um programa coordenado de medidas para adaptação, abrangendo processos, orçamentos, governança e transparência”, destaca.

Alteração do regulamento

Geraldo de Assis Souza Júnior, Secretário Executivo das Comissões Técnicas de Contabilidade da Abrapp e da Ancep (Associação Nacional dos Contabilistas das Entidades de Previdência), e Conselheiro Deliberativo da Ancep, destaca que neste momento todas as EFPCs devem realizar a alteração do regulamento do PGA para atender aos requisitos da Resolução CNPC nº 62, independentemente de utilizarem ou não o fundo compartilhado. Esse passo compreende a ampliação das fontes de custeio, bem como a revisão e especificação,

no regulamento, dos indicadores de gestão.

Além disso, o Secretário Executivo destaca a importância de integrar no documento os conceitos da Resolução nº 62 às particularidades de cada entidade. “Recomendo que todas incluam em seu regulamento a previsão para a utilização do fundo compartilhado, mesmo que não pretendam usá-lo imediatamente, deixando pronta essa possibilidade para o futuro.” Segundo Geraldo de Assis, como a aprovação do regulamento revisado deve ser feita pelo Conselho Deliberativo, sem necessidade de envio à Previc, a estimativa é que o processo possa ser concluído no prazo de 30 a 60 dias.

José Edson da Cunha Júnior, da Way Educação, lembra que, apesar de o prazo legal de adaptação do regulamento ser março do próximo ano, o ideal é que os ajustes sejam feitos neste ano para que o orçamento de 2026 já reflita todas as alterações. “As entidades devem elaborar orçamentos que projetem todas as rubricas orçamentárias para 2026. Aquelas que optarem pelo uso do fundo administrativo compartilhado devem elaborar um orçamento plurianual, projetando os três exercícios sociais subsequentes”, detalha.

Geraldo de Assis afirma que ao definir a constituição do fundo compartilhado no regulamento, a entidade deve especificar a precificação das ações de fomento e optar por utilizar até 5% das receitas correntes do ano, conforme permitido pela legislação. Ele explica que também é possível optar por utilizar apenas a receita direta ou, ainda, com-

Recomenda-se que todas as EFPCs alterem o regulamento do PGA neste momento

▶▶ PLANO DE GESTÃO ADMINISTRATIVA

binar diferentes fontes: uma parte dos recursos do ano anterior, um pedaço das contribuições correntes e outra das receitas diretas.

A recomendação é que o regulamento do PGA contemple todas as possibilidades de forma clara e abrangente. “Com esse leque previsto, caberá à entidade, no momento da elaboração do estudo de viabilidade, decidir qual ou quais fontes utilizará efetivamente, com base em suas análises e diretrizes estratégicas. Assim, as previsões ficam perenes, estabelecendo a utilização dos limites previstos na legislação”, completa Assis.

Adequações marginais

A Funpresp-Exe já realiza estudos internos para adequar o regulamento à Resolução CNPC nº 62. “Entendemos que as adequações serão marginais”, afirma Cleiton dos Santos Araújo, Diretor de Administração da entidade. Segundo Araújo, a EFPC avalia a criação do fundo compartilhado a partir de um diagnóstico interno em andamento, e tem participado de treinamentos e eventos da Abrapp para implementar as mudanças, sem apoio de consultorias externas. “As principais áreas que precisarão de adaptações são orçamento, tecnologia, comercial, experiência do participante, atendimento e comunicação. Tudo está focado em gerar valor ao participante”, assinala.

Grande parte dos indicadores exigidos pela norma já são acompanhados pela Funpresp-Exe, mas alguns ajustes serão necessários. “Após os estudos in-

ternos, as instâncias deliberativas da fundação irão debater e aprovar as alterações para implementação”, explica o Diretor. Os Conselhos Deliberativo e Fiscal já acompanham o orçamento anualmente e monitoram sua execução no modelo de governança da entidade.

Fomento e inovação

O desafio prático na aplicação das novas normas é entender claramente o que pode ser classificado como fomento ou inovação, o que exige uma compreensão técnica alinhada ao regulamento do PGA. Cristina Schmidt recomenda a capacitação das equipes, incluindo áreas além da contabilidade, para que todos compreendam as novas rotinas e monitorem o retorno das ações. “O maior risco está na inconsistência contábil por classificações equivocadas. É necessário entender e aplicar as normas com responsabilidade”, alerta a especialista da UniAbrapp.

Ela esclarece que uma despesa de inovação e fomento pode ser elegível se atender à atividade-fim da EFPC e tiver classificação contábil adequada. Algumas ações exemplificadas incluem marketing institucional, educação previdenciária e iniciativas para ampliar receitas. No campo da inovação, há modernização e melhoria da experiência do participante, com investimentos em inteligência artificial, automação, novos canais digitais e CRM inteligente.

Geraldo de Assis ressalta que podem ser classificadas despesas relacionadas ao lançamento de novos planos ou ampliação de participantes. “A Reso-

Um desafio prático é entender o que pode ser classificado como fomento ou inovação

lução lista despesas de tecnologia, como *softwares* que não se enquadram em imobilizado e intangíveis. Além disso, em inovação podem ser registradas despesas com desenvolvimento e implementação de novas ideias, produtos, processos, serviços ou modelos de negócios”, explica.

Na Funpresp-Exe, por exemplo, estão em análise diversas opções para o desenvolvimento de novos produtos. A entidade ainda definirá as iniciativas e um cronograma de implementação. Cleiton Araújo diz que o orçamento para o exercício de 2025 do PGA foi elaborado visando o baixo custo aos participantes, a economicidade e eficiência administrativa, a preservação da sustentabilidade financeira do PGA, investimentos em tecnologia e transformação digital, aprimoramento do relacionamento e, por fim, iniciativas para assegurar a integridade, continuidade, segurança e qualidade dos atuais serviços prestados, além de aprimoramento da governança e gestão de riscos. “A Funpresp-Exe possui um planejamento estratégico para o período de 2025 a 2029. Para este ciclo, temos sete objetivos e 20 projetos estratégicos relacionados desde governança à tecnologia, sempre com a intenção de melhorar a vida dos participantes e o cuidado com as pessoas”, relata o Diretor.

Por ser uma fundação nova e de grande escala, a Funpresp-Exe não usa o Fundo Administrativo do PGA para financiar despesas. “Nosso fundo cobre um ano e meio de nossas despesas e estamos avaliando alternativas para otimizar sua utilização. Entendemos que do pon-

to de vista de eficiência, já estamos bem além do que a Resolução exige”, conclui.

Integração das áreas

A decisão de constituir ou não o fundo administrativo compartilhado é facultativa e precisa ser técnica, estratégica e sustentada por governança clara, baseada em critérios objetivos, formalizados em regulamento e aprovados pelo Conselho Deliberativo, recomenda Cristina Schmidt. Ela lembra que o objetivo do fundo é realizar operações de fomento e inovação desvinculadas do fundo administrativo dos planos previdenciários. “Na prática, isso significa que a entidade deve iniciar o processo com um estudo de viabilidade técnica e econômica, visando principalmente a possibilidade de ganho de escala por meio da centralização de despesas administrativas e a capacidade de rastrear e justificar as despesas compartilhadas”, elucida.

Geraldo de Assis ressalta que o estudo de viabilidade deve ser realizado apenas pelas entidades que optarem pela criação do fundo compartilhado, de forma concomitante ao regulamento, devendo envolver as áreas Previdencial, Investimentos, Administrativa, *Compliance*, Contabilidade, Controladoria, Jurídico e órgãos de Governança.

Para José Edson, o estudo para o fundo compartilhado é fundamental para a viabilidade em termos técnicos, quantitativos, de alinhamento regulatório e de perenidade administrativa. “É importante lembrar que a Manifestação

Funpresp-Exe analisa diversas opções para o desenvolvimento de novos produtos

▶▶ PLANO DE GESTÃO ADMINISTRATIVA

Participantes
devem ser
comunicados
de forma clara
e transparente

Semestral do Conselho Fiscal deve passar a incluir a avaliação de conformidade aos novos ditames da Resolução CNPC nº 62/2024, além da análise dos indicadores de gestão administrativa”, completa.

O consenso entre os especialistas é que a adequação ao novo PGA envolve praticamente todas as áreas da entidade, incluindo Tecnologia, Atuária e Auditoria Interna e, por fim, os Conselhos, tanto o Deliberativo, que aprova o regulamento do PGA e o orçamento, quanto o Fiscal, que é responsável por acompanhar a execução e os indicadores, por emitir um parecer antes da constituição do fundo compartilhado,

e por monitorar a utilização dos recursos posteriormente. “A Resolução CNPC nº 62/2024 é vista como um instrumento moderno de gestão, reforçando disciplina, rastreabilidade, governança, transparência, economicidade, eficiência e modernização, em sintonia com a Resolução CGPC nº 13”, analisa Cristina Schmidt.

Ela acrescenta que as entidades devem se preparar para comunicar as novidades aos participantes, de forma clara e transparente, disponibilizando uma área específica e de fácil acesso em seus sites, com os documentos bem-organizados, atualizados e compreensíveis. “Quanto mais informação, melhor”, conclui. ■



PLATAFORMA SIGMA: gestão de portfólios dinâmica, imparcial e ainda mais completa!

Agora com dois novos módulos para otimizar seu tempo e potencializar suas decisões:

 **DEMONSTRATIVO DE INVESTIMENTOS**

 **ANÁLISE QUALITATIVA DO GESTOR**

 Investimentos

 Simuladores

 Exigências e Normas

 Fundos e Gestores

 Rentabilidades

 Crédito

 Estudos e Relatórios

 Governança

Para maiores informações, entre em contato com a nossa equipe: aditus@aditusbr.com

A ADITUS CONSULTORIA E SISTEMAS é uma empresa habilitada junto à CVM na modalidade de Consultoria de Valores Mobiliários.



Somos Especialistas em Produtos para Fundos de Pensão



**BRUNEL
PARTNERS**

Nós da Brunel Partners conhecemos a realidade dos fundos de pensão brasileiros.

Falamos sua linguagem. Entendemos seus normativos. Sabemos o que é estar do outro lado da mesa.

Nosso trabalho vai além da intermediação: ajudamos a enquadrar os produtos para que estejam verdadeiramente preparados para os processos de diligência.

Somos especialistas na aplicação das políticas exigíveis e entendemos profundamente as Resoluções do CMN, diretrizes da PREVIC e autorregulação.

Mais do que apresentar produtos, nosso compromisso é com a rentabilidade, segurança regulatória, governança e o dever fiduciário das EFPC.

Fale com quem entende a realidade dos fundos de pensão.

ii@brunel-partners.com.br



A confiança do investidor institucional em um só lugar

CONSEPRO

AJ
Atrás de números enxergamos pessoas

Uma oferta completa de investimentos e um ecossistema inovador para atender todas as necessidades das EFPCs. Fale com nosso Conselho de Profissionais, com mais de 55 anos de experiência, para transformar desafios em soluções

Nossos gestores administram + de R\$ 260 bi (AUM)

M8 Partners

MIRABAUD



LEGEND

RB ASSET

contato@consepro.com.br

www.consepro.com.br

+55 11 91087 7446

@consepro_ai

@consepro

Sobre a Constância Investimentos

A CONSTÂNCIA INVESTIMENTOS É UMA GESTORA INDEPENDENTE, PIONEIRA NO DESENVOLVIMENTO DE ESTRATÉGIAS SISTEMÁTICAS NO BRASIL. DESDE 2009, COMBINAMOS TECNOLOGIA, MÉTODOS QUANTITATIVOS E UMA ANÁLISE RIGOROSA DE DADOS PARA EMBASAR NOSSAS DECISÕES DE INVESTIMENTO.

COM UMA EQUIPE ALTAMENTE QUALIFICADA, ADOTAMOS UMA ABORDAGEM BASEADA EM EVIDÊNCIAS, BUSCANDO IDENTIFICAR AS MELHORES OPORTUNIDADES EM DIFERENTES CLASSES DE ATIVOS.

SOMOS UMA GESTORA MULTI-ESTRATÉGIA, OFERECENDO FUNDOS DE AÇÕES, MULTIMERCADO E RENDA FIXA.

ALÉM DISSO, POSSUÍMOS UMA ÁREA DE SOLUÇÕES DE INVESTIMENTOS, PARA OFERECER SOLUÇÕES E ESTRUTURAS DIFERENCIADAS NAS MAIS DIVERSAS CLASSES DE ATIVOS, ATENDENDO A NECESSIDADES PARTICULARES DE NOSSOS CLIENTES. POR MEIO DELA, TAMBÉM PROPORCIONAMOS ACESSO A INVESTIMENTOS INTERNACIONAIS, ATRAVÉS DE UMA CURADORIA CRITERIOSA DE GESTORES E PRODUTOS GLOBAIS, EM RENDA FIXA, RENDA VARIÁVEL E ALTERNATIVOS.

Saiba mais em www.constanciainvest.com.br



@constancia_investimentos



/constancia-investimentos



CHINA

INAUGURA TERCEIRO PILAR CAPITALIZADO

Após projeto-piloto em 36 cidades e regiões, governo amplia incentivos fiscais para a poupança de aposentadoria. Cerca de 70 milhões de contas individuais já foram abertas no país

O sistema previdenciário chinês avançou consideravelmente em anos recentes. A previdência básica já cobre um bilhão de pessoas e vem se ajustando a um mercado de trabalho em transformação. No entanto, problemas estruturais persistem — como a cobertura desigual de trabalhadores urbanos e rurais e a falta de sustentabilidade financeira do regime público, principal fonte de renda da população na idade avançada.

Reformas, por outro lado, enfrentam um ambiente complexo e desafiador, marcado pelo rápido envelhecimento populacional, taxas de fertilidade decrescentes e *trade offs* relevantes. Para lidar com os desafios que se apresentam, o governo formulou uma lista de metas ainda pouco objetivas. Entre as soluções já implementadas está a estruturação do terceiro pilar, composto por contas individuais capitalizadas.

O Plano Quinquenal da China é o principal instrumento de planejamento estratégico do governo central. Atualmente em seu 14º ciclo (2021–2025), o plano estabelece metas econômicas, sociais e políticas de médio prazo, como o crescimento econômico baseado em inovação, a redução das emissões de carbono, a integração mais ampla entre áreas urbanas e rurais, o fortalecimento da inclusão social e a adaptação ao rápido envelhecimento da população.

Um dos eixos centrais do 14º Plano é a estratégia de dupla circulação (*dual circulation strategy*), que conjuga dois fluxos principais de crescimento: a circulação doméstica, considerada o pilar fundamental, e a circulação internacional, com papel complementar, voltada à manutenção das conexões externas em comércio, investimento e tecnologia.

No âmbito da circulação doméstica (*domestic circulation*), o objetivo é fortalecer o consumo interno e elevar a renda das famílias. Simultaneamente, busca-se impulsionar a inovação tecnológica, reduzir a dependência de cadeias produtivas estrangeiras, e desenvolver cadeias de suprimento nacionais mais resilientes e sustentáveis. No plano da circulação internacional (*international circulation*), destacam-se a atração de investimentos estrangeiros, o fortalecimento da presença global de empresas chinesas e a integração seletiva com mercados estratégicos.

Envelhecimento e consumo

A abordagem de dupla circulação busca lidar com os desafios do sistema previdenciário e o envelhecimento acele-

rado da população. O plano prevê reformas estruturais na previdência, com foco em diversificação, sustentabilidade e ampliação da cobertura, conforme ratificado, no final de março, pela Assembleia Popular Nacional, que avaliou as prioridades e conquistas para 2024 e definiu os objetivos a serem alcançados neste ano. A Assembleia, principal órgão de poder estatal da China, reúne 2.929 representantes de todas as províncias e regiões do país, incluindo Hong Kong, Macau e Taiwan.

Entre os objetivos de médio prazo do governo também figura o aumento do consumo, contexto em que o Partido Comunista Chinês (PCC) aposta no poder de compra da população idosa para impulsionar a chamada “economia prateada” (*silver economy*). A questão é que um sistema de seguridade social pouco eficiente pode dificultar o acesso dessa parcela da população a cuidados médicos e assistência social. Com rendas restritas, muitos aposentados também terão problemas para elevar os padrões de consumo, limitando a demanda por produtos e serviços especializados

As tendências demográficas e a sustentabilidade do sistema de seguridade social há tempos são fonte de preocupação. Um alerta já havia sido dado em 2019, quando a Academia Chinesa de Ciências Sociais (*Chinese Academy of Social Sciences* - CASS) projetou que o Fundo Nacional de Previdência Social (*National Social Security Fund* - NSSF), criado em 2000 para cobrir obrigações futuras, poderia se esgotar até 2035. A perspectiva de desequilíbrio atual do regime ganhou contornos ainda

Planejamento estratégico do governo aborda desafios do sistema previdenciário e do envelhecimento

mais urgentes com a queda populacional registrada a partir de 2022 — a primeira desde a década de 1960 — e com a projeção de que os maiores de 60 anos (idade de aposentadoria para grande parte da população), hoje em torno de 310 milhões, venham a ultrapassar a marca de 400 milhões até 2040.

Mercado de trabalho

A rápida transição demográfica, uma das maiores do mundo, é agravada por uma base contributiva frágil, marcada pela informalidade, estagnação salarial e insegurança no mercado de trabalho. Ainda que o desenvolvimento do país tenha elevado significativamente a expectativa de vida, a combinação entre baixas taxas de natalidade e retração da força de trabalho coloca sobre a população economicamente ativa o peso de sustentar um número crescente de aposentados. Esse cenário representa o fim da antiga vantagem comparativa da China baseada em mão de obra barata e abundante, além de impor um fardo financeiro significativo resultante dos cuidados necessários a um enorme contingente de pessoas que envelhece rapidamente.

Na tentativa de compensar a possível escassez de mão de obra futura, o Presidente Xi Jinping aposta na autossuficiência tecnológica, com a expectativa de que a inovação impulse a produtividade do trabalho. Todavia, estudiosos concordam que, mesmo com êxito, tais iniciativas terão impacto limitado sobre a sustentabilidade do sistema previdenciário, que exigirá reformas estruturais, concessões e decisões politicamente sensíveis.

Evolução progressiva

O sistema geral de seguridade social e previdência da China, conhecido como Sistema de Seguro para a Velhice (*Old-age Insurance System*), abrange pensões e aposentadorias, cobertura para doenças, acidentes de trabalho e auxílio-maternidade.

No relatório *Pensions at a Glance 2024*, a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) descreve o sistema previdenciário do país como uma estrutura de três pilares, composta por uma pensão básica de Benefício Definido (BD), um plano ocupacional obrigatório de Contribuição Definida (CD) e arranjos individuais voluntários. O sistema cobre principalmente os trabalhadores urbanos, havendo programas diferenciados para a população rural, servidores públicos e militares.

O regime passou por duas fases distintas. Na primeira fase (1951–1986), durante o período da economia planejada, a previdência era assegurada por meio do modelo conhecido como “iron rice bowl”, no qual as empresas estatais atuavam como intermediárias das garantias do Estado, sem exigência de contribuição individual. Na segunda fase (1986 até o presente), o sistema evoluiu paralelamente à transição para uma economia de mercado, via a adoção de um modelo híbrido que combina fundo coletivo e contas individuais, com contribuições obrigatórias de trabalhadores e empregadores.

O principal componente desse modelo tripartite, sob responsabilidade do Ministério de Recursos Humanos e Seguridade Social, é o primeiro pilar ou sis-

Pessoas em idade de aposentadoria, hoje em 310 milhões, devem crescer 30% até 2040

tema básico de previdência. Criado nos anos 1990, ele se baseia em contribuições obrigatórias e no histórico empregatício do segurado, bem como em seu registro domiciliar (*hukou*) — urbano ou rural.

Trabalhadores assalariados urbanos e pequenos empresários são atendidos pelo Plano de Seguro de Velhice para Empregados (*Old-age Insurance for Employees*), que abrangia cerca de 503 milhões de trabalhadores ativos e aposentados até o final de 2022. Já os cidadãos com mais de dezesseis anos que não se enquadram nesse plano — por terem registro rural ou por serem residentes urbanos não assalariados — podem aderir ao Plano de Seguro de Velhice para Residentes Urbanos e Rurais (*Old-age Insurance for Urban and Rural Residents*), que cobria cerca de 549 milhões de pessoas no mesmo período.

Os benefícios proporcionados pelo sistema contributivo dos empregados urbanos são compostos por duas partes: (1) uma pensão básica, financiada por meio do regime de repartição simples (*pay-as-you-go*), que opera, na prática, como um plano de Benefício Definido, pagando um valor calculado como percentual do salário pré-aposentadoria; e (2) uma parcela resultante de um plano de Contribuição Definida, cujos benefícios variam de acordo com o valor acumulado ao longo da vida laboral.

O saldo acumulado nas contas CD — que podem ser reais ou nominais — é convertido em uma renda vitalícia no momento da aposentadoria dividindo-se o saldo por um fator atuarial determinado pelo governo, que considera a idade de saída do mercado de trabalho e a espec-

tativa de vida média nacional. Os aportes às contas individuais são dedutíveis do imposto de renda.

Atualmente, os trabalhadores assalariados urbanos recebem, em média, uma pensão básica mensal de 3.326 yuans (cerca de US\$ 461), financiada principalmente por contribuições patronais obrigatórias, vinculadas à folha de pagamento. Em contrapartida, os segurados do plano de residentes urbanos e rurais recebem valores significativamente mais baixos, com uma pensão média de caráter mais assistencial de apenas 179 yuans mensais (menos de US\$ 25), sustentada por receitas fiscais e subsídios governamentais.

O valor da aposentadoria contributiva básica é calculado com base em 1% da média entre o salário individual indexado e a média salarial da província, por ano de contribuição, sendo exigido um tempo mínimo de 15 anos de histórico para acesso ao benefício. Após a concessão, a aposentadoria é reajustada anualmente por uma fórmula que combina a evolução dos preços e salários — mecanismo que tem resultado em reajustes médios anuais em torno de 5%.

Alíquotas e fragmentação

O sistema previdenciário estatal chinês enfrenta dois desafios significativos. O primeiro diz respeito ao elevado custo das contribuições patronais. Embora o governo central tenha promovido seis reduções sucessivas na alíquota máxima entre 2015 e 2019, o percentual ainda atingia 16% em 2019, inferior aos 20% anteriores. Já os trabalhadores contribuem com 8% do salário para o sistema de contas indi-

Assalariados urbanos recebem pensão média de 3.326 yuans (US\$ 461)

viduais, limitado a até três vezes o salário médio provincial.

Os trabalhadores autônomos podem aderir voluntariamente ao mesmo sistema aplicado aos empregados formais, contribuindo com uma alíquota total de 20% da renda declarada — sendo 12% destinados ao fundo coletivo e 8% às contas individuais.

O segundo desafio do sistema está associado a sua administração fragmentada, que permanece sob a responsabilidade dos governos provinciais. Essa estrutura descentralizada gera desigualdades regionais significativas e dificulta a padronização e a portabilidade dos direitos previdenciários.

O ex-Ministro da Fazenda da China e ex-Presidente do Conselho Nacional do Fundo de Seguridade Social, Lou Jiwei, disse ao jornal *Caixin* — um dos mais influentes do país — que um dos principais problemas do sistema previdenciário é “a falta de uniformidade nas políticas e o sistema de gestão fragmentado”. Ele observou que a prática chinesa de gestão hierárquica e descentralizada é única entre os países comparáveis. “Em vez de dizermos que se trata de uma característica chinesa, seria mais apropriado afirmar que a prática é uma deficiência característica da China”, pondera.

Idade mínima

A idade usual de aposentadoria na China varia conforme o sexo e a natureza da ocupação: 60 anos para os homens, 50 anos para mulheres em atividades braçais, e 55 anos para mulheres em funções administrativas ou técnicas. É possível re-

querer o benefício de forma antecipada, a partir dos 55 anos para homens e 45 anos para mulheres, nos casos de trabalhadores que tenham exercido funções com elevado esforço físico em setores específicos. Também é possível adiar a aposentadoria para além da idade mínima, embora o valor do benefício não seja majorado por esse adiamento.

Em consonância com o 14º Plano Quinquenal, aprovado pela Assembleia Popular Nacional, o governo iniciou, a partir de janeiro de 2025, o aumento gradual da idade mínima de aposentadoria — o primeiro ajuste nesse parâmetro em sete décadas. Ao longo dos próximos 15 anos, a idade será ajustada entre três e cinco anos, alcançando 63 anos para os homens e entre 55 a 58 anos para as mulheres, dependendo da categoria profissional. Além disso, a partir de 2030, o tempo mínimo de contribuição exigido para ter direito ao benefício da previdência básica será elevado gradualmente de 15 para 20 anos, com acréscimos de seis meses por ano.

Cobertura quase universal

O segundo pilar previdenciário consiste nas chamadas anuidades empresariais (*enterprise annuities*), introduzidas em 2004 e financiadas exclusivamente pelos empregadores. São ofertadas por empresas estatais e grandes corporações, mas ainda têm cobertura limitada.

Até o final de 2022, o sistema de seguridade social havia atingido um patamar de cobertura quase universal, abrangendo cerca de 1,05 bilhão de pessoas. Permanecem fora desse escopo aproximadamente 350 milhões de indivíduos, entre os quais

Idades mínimas de homens e mulheres sofrerão primeiro ajuste em 70 anos

se incluem menores de dezesseis anos, trabalhadores de empresas que não cumprem a legislação previdenciária, bem como indivíduos que consideram o sistema pouco vantajoso ou financeiramente inacessível.

Projeto-piloto

Num contexto marcado pelo envelhecimento populacional, pela queda da taxa de natalidade, pelos baixos níveis de benefícios da previdência estatal e pela fraca adesão aos planos ocupacionais, surgiu a necessidade de criar um terceiro — e novo — pilar de previdência voluntária. O sistema, diz o governo, visa canalizar a poupança individual já existente para um modelo regulado, sustentável e com incentivos fiscais, no intuito de ajudar a população a acumular recursos para a aposentadoria.

A China lançou seu projeto-piloto de previdência privada em novembro de 2022, abrangendo inicialmente 36 cidades e regiões estratégicas como Pequim, Xangai, Guangzhou, Xi'an e Chengdu. Previsto para durar um ano, o piloto foi estendido até 15 de dezembro de 2024, quando o programa passou a cobrir todo o território nacional. Até o momento, aproximadamente 70 milhões de contas individuais foram abertas. O sistema é exclusivamente financiado pelos trabalhadores.

Segundo especialistas, um aspecto importante da iniciativa é a ampliação dos incentivos fiscais para a previdência privada em escala nacional. Desde então, agências governamentais passaram a atuar de forma coordenada para assegurar a implementação eficiente e estimular a adesão aos planos pessoais.

Cada participante pode abrir uma única conta individual e contribuir com até 12.000 yuans por ano (cerca de US\$ 1.654), valor que poderá ser deduzido da base tributável anual. Além disso, os benefícios terão a alíquota de IR reduzida de 7,5% para 3%, e o governo anunciou que, ao menos por ora, os rendimentos das aplicações não serão taxados.

Para aderir ao programa, os interessados devem abrir uma conta na Plataforma de Serviço de Gestão de Informações da Previdência Pessoal, junto a um banco comercial qualificado ou a uma empresa autorizada de gestão de ativos, conforme critérios definidos pela Comissão Reguladora de Bancos e Seguros da China (*China Banking and Insurance Regulatory Commission* - CBIRC). É por meio dessa conta que são realizadas todas as transações: contribuições, investimentos e pagamento de tributos. Cada participante pode migrar de instituição financeira até duas vezes por ano.

Estão elegíveis todos os trabalhadores inscritos no seguro básico de aposentadoria para empregados urbanos ou no seguro básico para residentes urbanos e rurais. Inicialmente, os recursos podiam ser aplicados apenas em produtos voltados à aposentadoria — como depósitos bancários, fundos mútuos e seguros privados — ofertados por instituições financeiras autorizadas pela Comissão de Valores Mobiliários (*China Securities Regulatory Commission* - CSRC).

Em dezembro de 2024, a CSRC expandiu significativamente o leque de produtos elegíveis, passando a incluir títulos públicos e fundos de índice, entre outros.

Projeto-piloto de previdência privada tem como ponto alto a oferta de benefícios fiscais

Paralelamente, o governo tem incentivado as instituições financeiras a desenvolverem veículos de longo prazo, com foco em baixa volatilidade ou retorno absoluto, alinhados às necessidades de renda na aposentadoria.

Os recursos podem ser sacados das contas individuais na idade legal de aposentadoria ou em casos de invalidez permanente, morte do titular ou emigração definitiva. Também foi autorizada a retirada antecipada em circunstâncias específicas, como doenças graves, acesso ao seguro-desemprego ou a benefício de subsistência mínima estatal. O saque pode ocorrer de forma mensal, em parcelas periódicas ou em valor único, conforme a opção do participante.

Cenário de desconfiança

O ex-Vice-Presidente da Comissão Reguladora de Bancos e Seguros da China, Zhou Yanli, destacou a relevância do desenvolvimento do sistema de previdência privada como parte da estratégia nacional de fomento à poupança previdenciária. No entanto, Zhou ressalta a necessidade de melhorias legais significativas para o setor— incluindo um marco regulatório mais robusto, mecanismos eficazes de supervisão de mercado e maior proteção ao consumidor. Ele também alerta para a importância de ampliar o entendimento da população e incentivar o uso de instrumentos de poupança de longo prazo.

A questão previdenciária é hoje umas das maiores preocupações da população, que demonstra insegurança quanto aos impactos das novas medidas. Em

meio à falta de conhecimento e muitas dúvidas, jovens afirmam não conseguir arcar com as contribuições obrigatórias ao regime público ou expressam ceticismo em relação ao sistema, alegando que estão financiando os aposentados de hoje, ao passo que sua própria idade de aposentadoria aumentará, resultando em benefícios proporcionalmente menores em troca de contribuições mais altas e por mais tempo. Soma-se a isso a crítica recorrente às disparidades nos valores das aposentadorias recebidas por servidores públicos, trabalhadores urbanos e residentes rurais, o que alimenta a percepção de desigualdade e injustiça intergeracional no sistema.

As propostas voltadas ao uso de mecanismos de mercado para disseminar produtos previdenciários devem ser vistas com cautela, dada a volatilidade e fragilidade histórica dos mercados financeiros chineses, acrescentam analistas. Há consenso de que a expansão dos planos privados, com o objetivo de complementar os benefícios de baixo valor pagos pelo regime estatal, dependerá fundamentalmente da confiança da população — em especial dos mais jovens, cuja adesão é tida como determinante para a viabilidade dos programas. Nesse sentido, será essencial construir mecanismos de proteção ao investidor, incentivos fiscais adequados e uma regulação sólida, a fim de evitar que a previdência privada reproduza desigualdades já existentes ou perca legitimidade social. ■

Por Flávia Silva

Sucesso do terceiro pilar está condicionado ao grau de confiança das novas gerações



TRADIÇÃO

29 anos de atuação em consultoria de investimentos para as EFPC.

ATUAÇÃO

Num **ambiente de negócios** sempre **desafiador**, a PPS tem apoiado com **grande sucesso** seus clientes na busca de **resultados**.

- Estudos de **ALM** – *Asset Liability Management*
- Elaboração e Revisão das Políticas de Investimentos
- Seleção de Gestores e Fundos de Investimento
- **Internacionalização de Portfólios**
 - Otimização da Carteira Consolidada do Plano
 - Implementação de Mandatos
 - Fornecimento de Documentação Internacional com Conteúdo Robusto e Diferenciado
- Acompanhamento da Alocação de Ativos em Conformidade com a Política de Investimentos
- Análise de Investimentos Alternativos
- Atribuição de Performance na Alocação Tática
- Avaliação de Desempenho de Portfólios
- Avaliação e Formalização dos Processos de Governança da Entidade (como o Manual de Investimentos, Regimentos dos Comitês, Políticas de Alçadas, entre outros)
- Avaliação e Recomendação de Estruturas Eficientes de Investimentos
- Estudo Técnico de Convergência da Taxa de Juros
- Projeto e Implantação de Perfis de Investimento e Ciclos de Vida
- Realização de Diligências junto aos Gestores Externos de Recursos (conforme as diretrizes do *Guia de Melhores Práticas em Investimentos* da Previc)
- Treinamentos Customizados para Dirigentes, Comitês e Conselhos

Sua corretora de valores com **presença global.**

US\$ 623.3B

AUM global

- 🌐 Expansão global +25 anos
- 📍 Presente em 19 países
- ➦ +50 escritórios globais

Para mais informações, acesse:

corretora.miraeasset.com.br



Alguns Investimentos são por gerações

Queremos auxiliar nos elementos necessários para construir seu portfólio de ETFs; alocação estrutural e ideias temáticas para o próximo passo do seu portfólio. Construa sua carteira resistente às gerações.

Together we grow.

Xtrackers.com

Investimentos são sujeitos a riscos

Importante: Considere cuidadosamente os objetivos de investimento do fundo, os fatores de risco e os encargos e despesas antes de investir. Esta e outras informações podem ser encontradas no prospecto do fundo, que pode ser obtido através do telefone +1-855-DBXETFS (1-855-329-3837) ou através do prospecto em www.Xtrackers.com. Leia atentamente antes de investir. Apenas para investidores qualificados. Os ETFs Xtrackers ("ETFs") são gerenciados pela DBX Advisors LLC (o "Consultor") e distribuídos pela ALPS Distributors, Inc. ("ALPS"). O Consultor é uma subsidiária do DWS Group GmbH & Co. KGaA e não é afiliado ao ALPS. © 2023 DWS Group GmbH & Co. Todos os direitos reservados. CRS099123



A EVOLUÇÃO NATURAL

EFPC com mais estratégia, governança e solidez.

- Gestão de investimentos com foco em **consistência e controle de riscos**
- Arquitetura aberta com os **melhores gestores e produtos do mercado**
- Estrutura robusta para atender às **demandas regulatórias e de governança**
- Apoio especializado na **estruturação de produtos e veículos exclusivos**

Entre em contato conosco e saiba mais.

🌐 galapagoscapital.com

📱 [@galapagoscapital](https://www.instagram.com/galapagoscapital)

✉ atendimento@galapagoscapital.com

📍 **Miami:** +1 (305) 504 6134
201 S Biscayne Blvd. - Suite 1220
Miami - FL - ZIP 33131

📍 **São Paulo:** +55 11 3777-2088
Av. Rebouças, 3507 - Pinheiros
São Paulo - SP - CEP 05401-400

📍 **Genebra:** +41225520037
Rue du Mont Blanc 7
CH - 1201 | Genebra - Suíça

PESQUISA DE SATISFAÇÃO

ATESTA LIDERANÇA

INSTITUCIONAL DA ABRAPP

Entre os atributos mais valorizados estão a confiabilidade, a acessibilidade dos serviços, qualidade de cursos e treinamentos, e representatividade institucional

A Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar (Abrapp) alcançou índices de excelência na edição 2024 da Pesquisa de Satisfação das Associadas, realizada pelo Instituto Ibero-Brasileiro de Relacionamento com o Cliente (IBRC). Com 1.191 profissionais convidados e 476 respostas coletadas em todo o País, a pesquisa revelou um alto grau de confiança na entidade, consolidando sua reputação como liderança institucional no setor. A aprovação espontânea (SSI) chegou a 96%, o índice de fidelização (NPS) subiu para 79 — entrando na faixa de excelência — e o indicador de jornada do cliente (CJI) atingiu 91% de satisfação. Já o nível de esforço para obtenção de respostas e serviços (CES) ficou em 82%, considerado positivo, embora ainda com espaço para evoluir.

Para Alexandre Diogo, Presidente do IBRC, os dados refletem uma trajetória clara de amadurecimento no relacionamento institucional. “De 2019 para cá, vemos uma escadinha de evolução. A Abrapp soube ouvir o que as associadas diziam e transformar isso em programas efetivos, como no caso da demanda das entidades de pequeno porte, que antes se sentiam pouco atendidas e hoje estão contempladas”, analisa.

Segundo Diogo, o sucesso da pesquisa está no rigor metodológico, que assegura representatividade regional e proporcionalidade entre entidades grandes, médias e pequenas. A análise se apoia em quatro indicadores complementares — SSI, CES, CJI e NPS — que permitem um retrato integrado da experiência dos associados. “É como uma salada de frutas: mesmo que o conjunto esteja ótimo, uma uva ruim pode ser lembrada e afetar a percepção final”, exemplifica.

Essa construção de vínculo e escuta ativa é reconhecida pelo Diretor-Presidente da Abrapp, Devanir Silva, que aponta o diálogo com as associadas como base do sucesso. “Melhoramos em todos os itens avaliados. O resultado é fruto de um esforço contínuo para ouvir nossos associados e traduzi-los em ações concretas. A pesquisa mostra uma Abrapp protagonista e comprometida com sua missão”, afirma. Para ele, o crescimento da satisfação está fortemente relacionado à interiorização das atividades e às ações itinerantes que levaram a Associação a diferentes regiões do País, ampliando o alcance e reforçando a proximidade com os diversos perfis de entidades.

A totalidade dos respondentes reconhece a Abrapp como autoridade no setor de Previdência Complementar Fechada. Entre os atributos mais valorizados estão a reputação confiável (97%), a acessibilidade dos serviços (95%), a qualidade dos cursos e treinamentos (92%) e a representatividade institucional (89%). O índice de atendimento às necessidades das entidades ficou em 87%, e o compromisso da Associação com a excelência, mesmo diante de contenção de gastos, foi reconhecido por 86% dos entrevistados.

Pontos de melhoria

Apesar dos avanços, há áreas que ainda requerem atenção. O custo-benefício foi citado como ponto de melhoria, com 75% de aprovação — abaixo dos demais indicadores. Segundo Diogo, a percepção pode ser revertida com uma comunicação mais transparente sobre os valores entregues pela Abrapp e os custos envolvidos. “A Abrapp precisa comunicar melhor o que entrega, quanto custa entregar com qualidade, e como seus preços se comparam ao mercado. A clareza nessa comunicação muda a percepção de valor”, defende.

Outro aspecto importante apontado pelo estudo é a necessidade de evoluir nos canais de comunicação. Embora os indicadores gerais sejam positivos, parte dos entrevistados mencionou que o uso de *e-mail* e *WhatsApp* ainda gera esforço acima do ideal para obtenção de respostas. Para Devanir Silva, a humanização no relacionamento institucional deve ganhar protagonismo. “O relacionamen-

Resultado positivo está relacionado a ações itinerantes em diferentes regiões do País

to precisa ir além dos *chatbots*. As pessoas querem o calor da conversa”, observa. Nesse sentido, iniciativas que promovam escuta ativa, como a ampliação de canais de atendimento humanizado e mais espaços para trocas institucionais, estão sendo consideradas.

A pesquisa também lançou luz sobre novas demandas, como inovação tecnológica e *benchmarking*. “As associadas querem que a Abrapp seja uma provedora de inovação tecnológica”, destaca Diogo. Ele menciona como exemplo o uso de inteligência artificial, aplicativos personalizados e serviços compartilhados para entidades menores, como já ocorre em outros setores. A busca por troca de boas práticas também aumentou significativamente. “Cresceu mais de quatro vezes a demanda por *benchmarking*. As associadas querem saber quem está fazendo bem-feito, querem *rankings*, selos de qualidade, e poder aprender umas com as outras. A Abrapp pode liderar esse movimento”, completa.

Engajamento em alta

O engajamento com os serviços e conteúdos da Abrapp também é elevado. Cerca de 94% dos entrevistados acessam com frequência boletins, *blogs* ou *webinars* da organização, e metade dos respondentes se envolve ativamente em atividades institucionais, como reuniões, treinamentos e grupos temáticos. Congressos, seminários e encontros setoriais foram os serviços mais lembrados (51%), seguidos pelos treinamentos da UniAbrapp (45%) e o calendário de obrigações (16%).

No recorte temático, a pesquisa revelou que 63% dos participantes identificam ações relevantes conduzidas pela Abrapp nos últimos dois anos, com destaque para atuação junto ao Congresso Nacional, realização de eventos técnicos, negociações com a Previc e iniciativas de autorregulação. Para Diogo, isso mostra que a Associação soube transformar dados em ação. “Não se faz gestão de excelência sem escuta técnica e isenta. E mais: é preciso tratar a pesquisa como ferramenta estratégica, transformar dados em ação. É isso que a Abrapp vem fazendo, e por isso os índices estão subindo. Temos faca, queijo e pão para fazer um bom lanche — e apetite para comer.”

A regionalização da pesquisa também foi um ponto de destaque. Segundo Devanir Silva, a identificação de especificidades por localidade será um insumo valioso para ações futuras mais assertivas. “A partir desses dados, podemos ser ainda mais cirúrgicos na atuação, oferecendo o que cada região precisa. É um processo que fortalece o pertencimento e a coesão do sistema”, afirma.

A pesquisa foi realizada entre outubro e dezembro de 2024, com coleta híbrida (CATI e *online*), garantindo uma margem de erro de 3,48 pontos percentuais e 95% de nível de confiança. Foram entrevistados profissionais em funções estratégicas e operacionais em entidades de todo o Brasil, refletindo a diversidade e pluralidade do setor. ■

Por Debora Diniz

Relação custo-benefício e canais de comunicação são pontos de melhoria

Ser uma associada Abrapp é ter voz ativa
no futuro da Previdência Complementar!

Juntos, Somos Mais Fortes!

Seguimos firmes em
nossa missão de
valorizar, engajar e
fomentar o Sistema
de Previdência
Complementar!

Com a força de
uma das maiores
entidades do setor,
sua EFPC ganha
representatividade,
conhecimento e
acesso a soluções
que impulsionam a
gestão e promovem
o crescimento
sustentável.

ABRAPP

Representando e
impulsionando o futuro da
Previdência Complementar
com você!



O que significa ser uma associada Abrapp?

Influência:

Participe das principais discussões e decisões que impactam o setor.

Conhecimento:

Tenha acesso a conteúdos exclusivos, pesquisas de mercado e atualizações regulatórias.

Inovação:

Ferramentas e serviços que simplificam processos e elevam a eficiência da sua entidade.

Networking Estratégico:

Conecte-se com os principais players e fortaleça parcerias valiosas.

Benefícios exclusivos para você:

- **Biblioteca Digital** com materiais essenciais
- **Abrappoints** – Programa de fidelidade com possibilidade de descontos em cursos e eventos
- **Calendário de Obrigações** – Para uma gestão sem surpresas
- **Pesquisa Salarial** – Dados valiosos para tomadas de decisão
- **Selo de Engajamento** – Reconhecimento pelo comprometimento
- **Prova Viva** – Processo simplificado de prova de vida
- **Blog Abrapp em Foco** – Informação sempre atualizada sobre o setor



Acesse agora:

Siga-nos nas redes sociais e fique por dentro das novidades!

Confira mais sobre esses e outros benefícios associativos em nosso site!

SPARTA

FUNDOS DE INVESTIMENTO

30

anos de mercado

R\$ 17

bilhões sob gestão

40

profissionais, sendo 1/3 sócios



Somos referência em gestão de fundos de Crédito Privado High Grade

E contamos com **2** fundos enquadrados à Res. **4994**:

- ☆ Sparta Top
- ☆ Sparta Top Inflação



sparta.com.br



@sparta_fundos



(11) 5054-4700



@sparta_investimentos



Sparta Fundos de Investimento



contato@sparta.com.br



Este Material Publicitário foi preparado pela Sparta Administradora de Recursos Ltda, autorizada pela CVM para administração de carteiras de valores mobiliários na categoria Gestor de Recursos. mais informações podem ser encontradas no site www.sparta.com.br. Leia o regulamento, o formulário de informações complementares e a lâmina de informações essenciais antes de investir. Fundos de investimento não com garantia do administrador do fundo, do gestor da carteira, de qualquer mecanismo de seguro ou do Fundo Garantidor de Créditos - FGC.

PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR E SUSTENTABILIDADE FISCAL: UMA ANÁLISE TÉCNICA DO FUTURO DOS SERVIDORES PÚBLICOS

FELLIPE PACHECO DE OLIVEIRA*

INTRODUÇÃO

O prolongamento da expectativa de vida constitui um dos avanços mais marcantes das últimas décadas. De acordo com o Censo de 2022, a expectativa de vida no Brasil atingiu 76,57 anos em 2023, representando um crescimento de 22,51% em relação a 1980, quando o indicador era de 62,5 anos (IBGE, 2023). Embora esse progresso seja socialmente positivo, ele coloca desafios críticos para a sustentabilidade dos sistemas previdenciários, tanto no contexto brasileiro quanto no panorama internacional.

O aumento na longevidade resulta em um contingente crescente de indivíduos que alcançam a idade de aposentadoria e permanecem por períodos consideravelmente cada vez mais longos. Observa-se, assim, a duração do pagamento de benefícios frequentemente triplicando em relação às projeções originais (*World Economic Forum*, 2017). Tal discrepância ilustra a crescente lacuna entre os recursos necessários para garantir uma aposentadoria financeiramente estável e os montantes efetivamente acumulados.

As pressões econômicas sobre os sistemas previdenciários têm motivado reformas estruturais em diversos países. Exemplos incluem a Alemanha, que promoveu ajustes na idade de aposentadoria entre 1970 e 1993; a Itália, que em 1992 elevou os limites etários; e a Suécia, que instituiu reformas abrangentes nas décadas de 1930, 1940 e 1970 (Giambiagi & Tafner, 2007). Na América Latina, países como Chile (1981), Argentina (1994) e México (1997) também implementaram transformações significativas.

* **Fellipe Pacheco de Oliveira** é Diretor Financeiro da CuritibaPrev, Mestre em Economia pela UFPR, MBA em Previdência Complementar pela PUC/UniAbrapp, MBA em Engenharia de Planejamento pela UFRJ, Especialista em Políticas Públicas pela UNB, Atuário pela UERJ, membro do Instituto Brasileiro de Atuária e certificado CEA, CPA20, ICSS-ADM, ICSS-INV, CP RPPS DIRIG III e CP RPPS CGINV III.

No Brasil, reformas abrangentes têm sido conduzidas tanto no Regime Geral de Previdência Social (RGPS) quanto no Regime Próprio de Previdência Social (RPPS), com o objetivo de mitigar déficits previdenciários. Destaca-se a Emenda Constitucional nº 103/2019, que introduziu regras mais restritivas para aposentadoria e exigiu a criação de regimes de previdência complementar para os trabalhadores do setor público. Essas medidas visam reduzir a dependência do servidor público em relação à previdência básica e promover a adesão a regimes complementares para sustentar níveis de renda mais elevados durante a aposentadoria.

Ainda assim, mesmo com incentivos fiscais e patronais, há preocupações significativas quanto à capacidade do sistema de assegurar uma Taxa de Reposição Previdenciária (TRP) adequada. A TRP, que reflete o percentual da última remuneração mantido após a aposentadoria, é considerada satisfatória ao nível de 70% (OCDE, 2021; Mercer CFA Institute, 2021).

O presente estudo tem como objetivo principal analisar a adequação da TRP no âmbito da previdência complementar dos servidores públicos brasileiros, conforme estabelecido pela EC nº 103/2019. Adicionalmente, busca-se estimar o impacto financeiro de segunda ordem da implementação do regime complementar nas finanças dos entes federados, avaliando se o modelo híbrido resulta em benefícios ou custos adicionais para os cofres públicos.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A Constituição Federal de 1988 consolidou os regimes próprios de previdência social (RPPS) dos servidores públicos. A Emenda Constitucional nº 20/1998 inovou ao permitir a criação de regimes de previdência complementar (RPC), vinculando os benefícios do RPPS ao teto do Regime Geral de Previdência Social (RGPS). No entanto, sua implementação efetiva só ocorreu após a promulgação da Lei Complementar nº 108/2001. A adesão dos entes federativos foi inicialmente tímida, destacando-se o Estado de São Paulo com a criação da SP-PrevCom em 2012, a primeira entidade de previdência complementar para servidores.

Com a Emenda Constitucional nº 103/2019, a criação do RPC tornou-se obrigatória, estabelecendo o teto do RGPS como limite para os benefícios do RPPS. Essa mudança representou um marco na modernização do sistema previdenciário, com o objetivo de reduzir as pressões fiscais de longo prazo e promover a sustentabilidade dos entes subnacionais.

A EC nº 103/2019 também instituiu a obrigatoriedade de contribuições patronais paritárias às dos servidores. Importante destacar que a LC nº 108/2001 e os demais normativos aplicáveis ao RPC não restringem a base de incidência da contribuição patronal, permitindo sua aplicação mesmo sobre faixas remuneratórias abaixo do teto do RGPS. Essa flexibilidade favorece a justiça previdenciária, amplia o engajamento dos servidores e fortalece a sustentabilidade do regime.

Embora a EC nº 20/1998 tenha iniciado a discussão, foi apenas com a efetiva implantação da SP-PrevCom (2012) e da FUNPRESP (2013) que os estudos ganharam densidade. Os primeiros trabalhos focaram nos aspectos jurídicos e institucionais. Faria (2020), por exemplo, analisou a criação da previdência complementar federal com base no princípio do equilíbrio financeiro e atuarial, mas sem aprofundar os efeitos econômicos e sociais. Amaral (2017), por sua vez, empregou simulações e projeções econômicas para estudar a FUNPRESP, limitando-se, contudo, à realidade federal, sem considerar a diversidade entre os entes subnacionais.

A Taxa de Reposição Previdenciária (TRP) é um indicador-chave na análise da previdência complementar, medindo o percentual da renda na ativa mantido após a aposentadoria. Caetano (2006) foi pioneiro ao investigar os determinantes da TRP no Brasil, como alíquotas, idade de aposentadoria e tempo de contribuição. Sua pesquisa

revelou que os RPPS tradicionalmente ofereciam TRP superiores às do regime privado, frequentemente superando 100% do último salário, reflexo de regras generosas aos servidores.

Esse cenário foi parcialmente corrigido pela EC nº 103/2019, que limitou os benefícios do RPPS ao teto do RGPS (R\$ 7.786,02 em 2024), promovendo maior equidade entre os regimes público e privado, e incentivando a capitalização complementar.

A Nota Técnica nº 8.132/2022/ME trouxe diretrizes relevantes para a implementação dos RPCs, com ênfase na TRP. O documento recomenda uma reposição mínima de 70% da remuneração final, alinhando-se a referências internacionais como *Pension Funds in Figures* (OCDE, 2021) e *Global Pension Index* (Mercer CFA Institute, 2021). Segundo suas simulações, uma contribuição de 6% do servidor (12% com o patrocinador), aplicada apenas à remuneração que excede o teto do RGPS, pode assegurar TRP superiores a 70% em cenários moderados. Esses dados estão detalhados na Tabela 1 da referida Nota Técnica.

TABELA 1: TAXAS DE REPOSIÇÃO SALARIAL NO ATO DA APOSENTADORIA

	Taxa de Juros		
	3,00%	4,00%	5,00%
4,50%	60%	64%	70%
5,00%	61%	66%	73%
5,50%	63%	68%	76%
6,00%	64%	70%	78%
6,50%	66%	72%	81%
7,00%	67%	74%	83%
7,50%	69%	76%	86%
8,00%	70%	78%	89%
8,50%	72%	80%	91%
9,00%	73%	82%	94%
9,50%	74%	84%	97%
10,00%	76%	86%	99%
10,50%	77%	88%	102%
11,00%	79%	90%	105%
11,50%	80%	92%	107%
12,00%	82%	94%	110%
12,50%	83%	96%	113%
13,00%	85%	98%	115%
13,50%	86%	100%	118%
14,00%	88%	102%	121%
14,50%	89%	104%	123%
15,00%	91%	106%	126%

FONTE: MTP (2022)

►► OPINIÃO

Embora a meta de uma Taxa de Reposição Previdenciária (TRP) de 70% seja amplamente recomendada, sua viabilidade enfrenta desafios relevantes. Antolin (2009) adverte que, para alcançá-la, seria necessária uma alíquota de contribuição de aproximadamente 15%, incidente sobre toda a remuneração do trabalhador ao longo de uma carreira contínua de 40 anos. Essas condições impõem a necessidade de revisar parâmetros contributivos e expectativas de benefício, a fim de adaptar os sistemas previdenciários às dinâmicas do mercado de trabalho moderno.

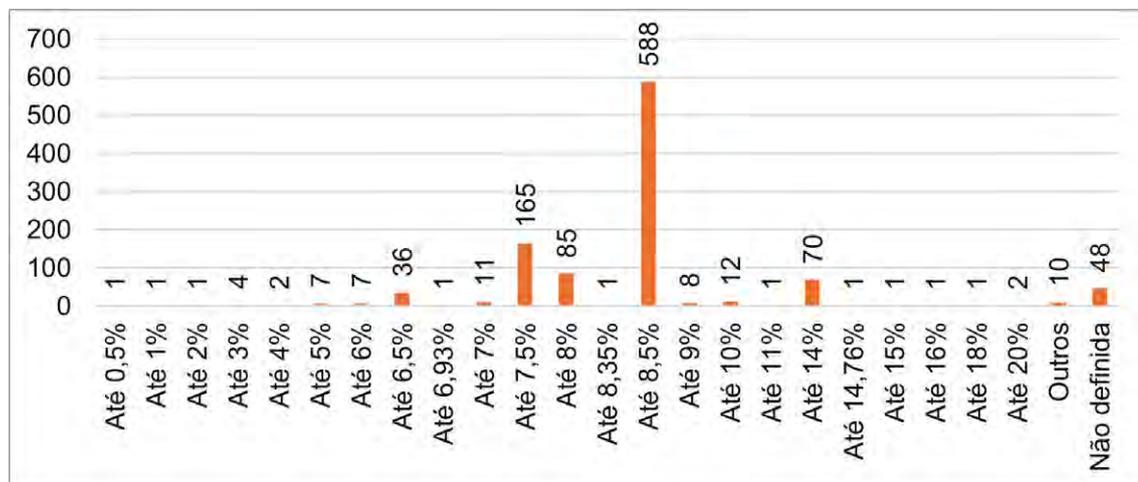
A sustentabilidade dos RPPS está diretamente condicionada à observância da Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF), que impõe limites rigorosos ao gasto público, especialmente frente aos déficits atuariais. Estudos como os de Melo (2016) e Costa (2007) reforçam que a conformidade com a LRF é essencial para o equilíbrio fiscal, sendo catalisadora de reformas estruturais que visam mitigar riscos financeiros e assegurar a perenidade dos regimes previdenciários.

Apesar dos avanços institucionais e normativos, a literatura ainda apresenta lacunas significativas. Questões como governança dos fundos, efetividade das políticas públicas e sustentabilidade de longo prazo permanecem insuficientemente exploradas, limitando a capacidade dos entes federativos de implementar modelos previdenciários sólidos, transparentes e resilientes.

3. METODOLOGIA DO ESTUDO

3.1 Estruturas Contributivas: A análise da previdência complementar para servidores públicos baseia-se na avaliação das estruturas contributivas e respectivas alíquotas. Esses elementos são fundamentais para a projeção de saldos financeiros acumulados e para o cálculo dos benefícios de aposentadoria. Neste estudo examinaram-se as legislações instituidoras dos regimes de previdência complementar em diferentes entes federativos, as quais usualmente determinam as alíquotas e bases de cálculo. A análise de 1.065 modelos revelou três estruturas predominantes, conforme ilustrado na Figura 1.

Figura 1: Alíquotas máximas do patrocinador estabelecidas pelos entes federativos



Fonte: Adaptado de Nota Técnica SEI nº 8132/2022/ME

- **Modelo A:** Contribuição patronal paritária de 8,5%, aplicada sobre a remuneração que excede o teto do RGPS (R\$ 7.786,02 em 2024). Este modelo é amplamente utilizado, com média de 8,57%.

- ▶ **Modelo B:** Inclui uma contribuição do servidor em duas faixas: 4% sobre a remuneração abaixo do teto do RGPS e 8,5% sobre a parcela superior. O patrocinador contribui exclusivamente com 8,5% sobre a parcela excedente ao teto.
- ▶ **Modelo C:** Adotado por um número restrito de entes, sendo Curitiba o maior exemplo. Prevê contribuição paritária de 3% sobre a parcela abaixo do teto do RGPS e 7,5% sobre a parcela acima.

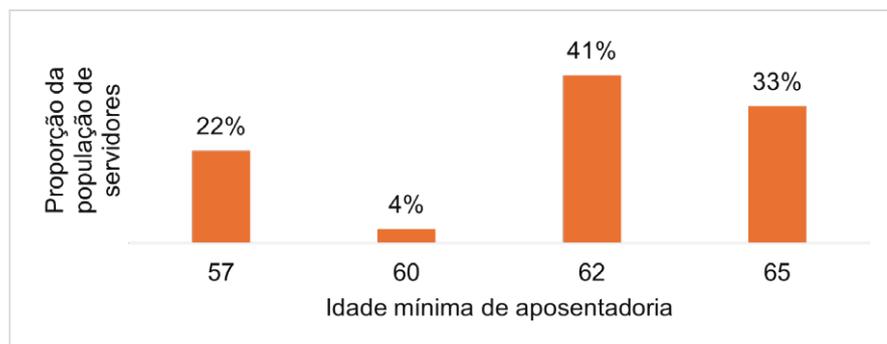
3.2 Idade de Entrada no Serviço Público: A idade de ingresso é determinante no tempo de acumulação financeira e no valor final dos benefícios de aposentadoria. Para simplificar a análise, foram consideradas idades de entrada de 25 anos (precoce), 35 anos (intermediária) e 45 anos (tardia).

3.3 Projeção Salarial: Inicial e Final: Devido à diversidade de carreiras no serviço público, os valores referenciais para salários iniciais e finais foram adotados. O menor salário inicial considerado foi de R\$ 1.412,00 (salário-mínimo federal em 2024), enquanto o maior foi de R\$ 18.356,00, com incrementos de R\$ 2.824,00. O salário final foi projetado até o limite de R\$ 44.008,52, conforme a Lei nº 14.520/2023.

3.4 Taxa de Crescimento Real da Remuneração: Para representar a evolução salarial de forma realista, foi adotada uma taxa média de crescimento salarial de 1,51% ao ano, obtida de relatórios atuariais dos RPPS estaduais.

3.5 Estimativa da Idade de Aposentadoria: A idade média de aposentadoria foi estimada em 62 anos, considerando a composição demográfica da população dos servidores públicos e os requisitos mínimos: 65 anos para homens e 62 anos para mulheres, com redução de 5 anos para professores.

Figura 2: Proporção da população de servidores pela idade mínima de aposentadoria



Fonte: Elaborado pelo autor

3.6 Alíquota de Contribuição ao RPPS: Foi adotada uma alíquota padrão de 14%, conforme os normativos aplicáveis ao RPPS da União, que exigem igualdade de contribuição entre servidores e ente federativo.

3.7 Custeio Administrativo: Considerou-se uma taxa média de administração de 0,28% ao ano, conforme o Relatório Gerencial de Previdência Complementar do 1º trimestre de 2024 (MPS, 2024).

3.8 Retorno Real dos Investimentos: O estudo utilizou a média das taxas verificadas nos últimos 14 anos dos planos de contribuição definida do segmento de previdência complementar fechado, conforme as informações obtidas no Relatório Consolidado Estatístico da ABRAPP (2024) apresentadas no quadro 1, com sensibilidade +/-100 pontos percentuais descontando a taxa de administração conforme item 3.7. Assim serão utilizadas as taxas de 2,10% a.a., 3,10% a.a. e 4,10% a.a. para a elaboração dos cálculos deste estudo.

Quadro 1: Rentabilidade média anual das EFPC – Planos CD

Ano	Planos CD	IPCA	CDI	Taxa de Custeio Administrativo	Retorno Real dos Investimentos Planos CD
2010	9,76%	5,91%	9,76%	0,28%	3,44%
2011	8,62%	6,50%	11,59%	0,28%	-0,16%
2012	14,09%	5,84%	8,41%	0,28%	3,44%
2013	0,64%	5,91%	8,1%	0,28%	-5,25%
2014	10,39%	6,41%	10,82%	0,28%	3,44%
2015	10,81%	10,67%	13,26%	0,28%	-0,16%
2016	16,77%	6,29%	14,01%	0,28%	9,54%
2017	12,14%	2,95%	9,93%	0,28%	8,61%
2018	8,88%	3,75%	6,42%	0,28%	4,64%
2019	12,80%	4,31%	5,96%	0,28%	7,83%
2020	5,18%	4,52%	2,76%	0,28%	0,34%
2021	2,51%	10,06%	4,42%	0,28%	-7,13%
2022	8,83%	5,79%	12,39%	0,28%	2,58%
2023	13,3%	4,62%	13,0%	0,28%	7,99%
Acumulado	258,09%	124,50%	246,88%	3,99%	53,38%
Média	9,54%	5,95%	9,29%	0,28%	3,10%

Fonte: Adaptado de Relatório Consolidado Estatístico ABRAPP (2024)

3.9 Cálculo da Anuidade Atuarial: O cálculo foi baseado na tábua biométrica AT-2000 Básica, conforme disposto no art. 57, §1º da Resolução Previc nº 23/2020. O modelo ponderou diferentes idades de aposentadoria e a distribuição demográfica dos servidores.

Quadro 2: Anuidade atuarial – Tábua AT-2000 Basic (considerando a distribuição populacional)

Anuidade Atuarial - AT 2000 Basic					
Taxa de Desconto	Feminino 57 anos	Masculino 60 anos	Feminino 62 anos	Masculino 65 anos	Anuidade média
2,10%	21,3562	18,0699	18,8362	15,5195	18,272828
3,10%	18,7045	16,1122	16,7552	14,0451	16,269698
4,10%	16,5485	14,4828	15,0252	12,7921	14,606028

Fonte: Elaborado pelo autor

3.10 Benefício Previdenciário: RPPS e RPC: O benefício oferecido pelo RPPS foi calculado com base na média de 100% das remunerações ao longo da trajetória laboral, limitado ao teto do RGPS. No RPC, o benefício foi obtido dividindo-se saldo acumulado projetado (contribuições mais rentabilidade) pela anuidade atuarial calculada.

3.11 Taxa de Reposição Previdenciária: A taxa foi definida como a razão entre a soma dos benefícios pagos pelo RPPS e RPC e o último salário projetado. A taxa mínima de 70% foi utilizada como referência, conforme estipulado na Nota Técnica nº 8.132/2022/ME e outros estudos internacionais mencionados nesse estudo.

3.12 Limitações do Estudo: O estudo desconsiderou fatores como impacto inflacionário, invalidez, mortalidade, rotatividade, composição familiar e tributação sobre benefícios. Presumiu-se a neutralidade da inflação nos fluxos de contribuições e benefícios.

A Tabela 2 sintetiza as premissas econômicas, financeiras e biométricas utilizadas neste estudo, incluindo as alíquotas contributivas, teto do RGPS, crescimento salarial real, taxa de custeio administrativo e retorno real dos investimentos. Essas premissas formam a base para as simulações de benefícios de aposentadoria no RPPS e RPC, e a projeção da taxa de reposição previdenciária.

Tabela 2: Resumo das Premissas Econômicas, Financeiras e Biométricas Utilizadas

1. Contribuição Previdenciária	<p>Servidor Participante: Modelo A: 8,50% x Salário acima do Teto do RGPS Modelo B: 4,00% x Salário abaixo do Teto do RGPS + 8,50% x Salário acima do Teto do RGPS Modelo C: 3,00% x Salário abaixo do Teto do RGPS + 7,50% x Salário acima do Teto do RGPS</p> <p>Ente Patrocinador: Modelo A: 8,50% x Salário acima do Teto do RGPS Modelo B: 8,50% x Salário acima do Teto do RGPS Modelo C: 3,00% x Salário abaixo do Teto do RGPS + 7,50% x Salário acima do Teto do RGPS</p>
2. Teto do Regime Geral de Previdência Social (Teto do RGPS)	R\$ 7.786,02
3. Idade de entrada no serviço público	25, 35 e 45 anos
4. Idade de entrada em aposentadoria	62 anos (considerando distribuição populacional por sexo e idade prevista para aposentadoria)
5. Salário Inicial	R\$ 1.412,00 a R\$ 18.356,00 (intervalos de R\$ 2.824,00)
6. Crescimento Salarial Real (a.a.)	1,51% a.a. (limitado a R\$ 41.651,00 – cfe. Lei nº 14.520/2023)
7. Custeio administrativo	Taxa de Administração: 0,28% a.a.
8. Retorno real dos investimentos (a.a.)	Taxa média calculada: 3,10% a.a. (Sensibilidade: +/- 1% a.a.)
9. Fator Atuarial	18,272828 (Taxa de desconto de 2,10%) 16,269598 (Taxa de desconto de 3,10%) 14,606028 (Taxa de desconto de 4,10%)
10. Benefício de Aposentadoria RPPS e RPC	<p>Benefício de Aposentadoria – RPPS: 100% das remunerações ao longo da trajetória laborativa, limitando ao teto do RGPS.</p> <p>Benefício de Aposentadoria – RPC $Ben = \frac{\text{Saldo de Conta}}{\text{Anuidade Atuarial}}$</p>
11. Taxa de Reposição Previdenciária	$TRP = \frac{B1 + B2}{US}$

FONTE: Elaborado pelo autor.

4. RESULTADOS OBTIDOS

4.1 Análise da TRP dos Modelos Contributivos

Os resultados das simulações do saldo financeiro projetado ao final dos períodos contributivos foram analisados para três idades iniciais: 25, 35 e 45 anos. A análise considerou a aplicação das alíquotas de contribuição dos modelos propostos e a evolução do salário inicial pela taxa de crescimento anual. Foram calculados o valor estimado da aposentadoria – integrando os benefícios do RPPS e do RPC – e a Taxa de Reposição Previdenciária (TRP), permitindo avaliar a eficácia de cada modelo em diferentes cenários. Os resultados das simulações são apresentados em três quadros principais:

▶▶ OPINIÃO

▶ **Quadro 3:** Resultados para idade inicial de 25 anos.

▶ **Quadro 4:** Resultados para idade inicial de 35 anos.

▶ **Quadro 5:** Resultados para idade inicial de 45 anos.

Cada quadro organiza as TRPs em categorias para facilitar a interpretação:

▶ **Verde:** TRP acima de 75%, considerada adequada.

▶ **Amarelo:** TRP entre 65% e 75%, moderadamente adequada.

▶ **Vermelho:** TRP abaixo de 65%, considerada insuficiente.

QUADRO 3: Resultado das Simulações dos Modelos Contributivos A, B e C Considerando a Idade Inicial de 25 Anos

Idade Inicial	Retorno real dos investimentos	Salário Inicial	RPPS TRP	Modelo Contributivo		
				A	B	C
				TRP	TRP	TRP
25 anos	2,10% a.a.	R\$ 1.412	79%	0%	9%	13%
		R\$ 4.236	79%	0%	9%	13%
		R\$ 7.060	63%	6%	13%	16%
		R\$ 9.884	45%	14%	19%	20%
		R\$ 12.708	35%	19%	23%	23%
		R\$ 15.532	29%	22%	26%	25%
		R\$ 18.356	24%	24%	27%	26%
	3,10% a.a.	R\$ 1.412	79%	0%	12%	17%
		R\$ 4.236	79%	0%	12%	17%
		R\$ 7.060	63%	7%	17%	21%
		R\$ 9.884	45%	19%	26%	27%
		R\$ 12.708	35%	26%	31%	31%
		R\$ 15.532	29%	30%	35%	33%
		R\$ 18.356	24%	33%	37%	35%
	4,10% a.a.	R\$ 1.412	79%	0%	16%	24%
		R\$ 4.236	79%	0%	16%	24%
		R\$ 7.060	63%	9%	23%	28%
		R\$ 9.884	45%	25%	35%	37%
		R\$ 12.708	35%	34%	42%	42%
		R\$ 15.532	29%	40%	47%	45%
		R\$ 18.356	24%	45%	50%	47%

FONTE: Elaborado pelo autor

Os dados apresentados no Quadro 3, evidenciam a importância do RPPS para servidores com salários abaixo do teto do RGPS. Se as regras atuais de cálculo do benefícios e concessão forem mantidas, pode-se inferir que o benefício oferecido pelo RPPS será suficiente para garantir uma reposição previdenciária adequada, com TRP acima de 75%. Por outro lado, para salários acima do teto do RGPS, a renda após a aposentadoria cai significativamente, atingindo até 24%. Essa redução ressalta a necessidade de complementação por meio do RPC para evitar perdas expressivas na qualidade de vida do servidor.

Observa-se que os modelos B e C apresentam TRP médias superiores às do modelo A. Essa diferença se deve à ausência de contribuição na parcela da remuneração abaixo do teto do RGPS no modelo A, o que desfavorece a acumulação no RPC.

O modelo C demonstra um desempenho inferior ao modelo B em faixas salariais mais altas, o que pode ser atribuído às diferenças nas alíquotas de contribuição.

QUADRO 4: Resultado das Simulações dos Modelos Contributivos A, B e C Considerando a Idade Inicial de 35 Anos

Idade Inicial	Retorno real dos investimentos	Salário Inicial	RPPS TRP	Modelo Contributivo		
				A	B	C
				TRP	TRP	TRP
35 anos	2,10% a.a.	R\$ 1.412	83%	0%	6%	9%
		R\$ 4.236	83%	0%	6%	9%
		R\$ 7.060	74%	3%	8%	11%
		R\$ 9.884	53%	9%	13%	14%
		R\$ 12.708	41%	13%	16%	16%
		R\$ 15.532	33%	15%	18%	17%
		R\$ 18.356	28%	17%	19%	18%
	3,10% a.a.	R\$ 1.412	83%	0%	8%	12%
		R\$ 4.236	83%	0%	8%	12%
		R\$ 7.060	74%	3%	10%	14%
		R\$ 9.884	53%	11%	17%	18%
		R\$ 12.708	41%	16%	20%	21%
		R\$ 15.532	33%	20%	23%	22%
		R\$ 18.356	28%	22%	24%	23%
	4,10% a.a.	R\$ 1.412	83%	0%	10%	15%
		R\$ 4.236	83%	0%	10%	15%
		R\$ 7.060	74%	4%	13%	17%
		R\$ 9.884	53%	14%	21%	23%
		R\$ 12.708	41%	21%	26%	26%
		R\$ 15.532	33%	25%	29%	28%
		R\$ 18.356	28%	28%	31%	30%

FONTE: Elaborado pelo autor

Esses resultados são reforçados no Quadro 4. Para servidores que iniciaram sua contribuição aos 35 anos, o menor período contributivo reduz a diferença entre os modelos. Ainda assim, o modelo B continua sendo o mais eficaz para salários acima do teto do RGPS.

QUADRO 5: Resultado das Simulações dos Modelos Contributivos A, B e C Considerando a Idade Inicial de 45 Anos

Idade Inicial	Retorno real dos investimentos	Salário Inicial	RPPS TRP	Modelo Contributivo		
				A	B	C
				TRP	TRP	TRP
45 anos	2,10% a.a.	R\$ 1.412	89%	0%	4%	6%
		R\$ 4.236	89%	0%	4%	6%
		R\$ 7.060	85%	1%	4%	6%
		R\$ 9.884	61%	5%	8%	8%
		R\$ 12.708	47%	7%	10%	10%
		R\$ 15.532	39%	9%	11%	11%
		R\$ 18.356	33%	10%	12%	11%
	3,10% a.a.	R\$ 1.412	89%	0%	5%	7%
		R\$ 4.236	89%	0%	5%	7%
		R\$ 7.060	85%	1%	5%	7%
		R\$ 9.884	61%	6%	9%	10%
		R\$ 12.708	47%	9%	12%	12%
		R\$ 15.532	39%	11%	13%	13%
		R\$ 18.356	33%	12%	14%	14%
	4,10% a.a.	R\$ 1.412	89%	0%	6%	9%
		R\$ 4.236	89%	0%	6%	9%
		R\$ 7.060	85%	1%	6%	9%
		R\$ 9.884	61%	7%	11%	12%
		R\$ 12.708	47%	11%	14%	14%
		R\$ 15.532	39%	13%	16%	16%
		R\$ 18.356	33%	15%	17%	16%

FONTE: Elaborado pelo autor

O Quadro 5 apresenta os resultados para servidores que começaram a contribuir aos 45 anos. A análise revela que o retorno real dos investimentos tem um impacto exponencial na TRP, sendo a variável mais determinante no saldo projetado e na reposição previdenciária.

Comparando os retornos anuais de 4,1% e 2,1%, a diferença média na TRP chega a 6,1%, mesmo com 20 anos a menos de contribuição. Essa análise ressalta que retornos consistentes são essenciais para compensar períodos contributivos reduzidos, enquanto o esforço contributivo isolado perde eficácia sem uma gestão sólida dos recursos acumulados.

Os modelos contributivos analisados apresentaram limitações para atender a maioria das situações simuladas, sendo adequados apenas em cenários específicos, como salários iniciais abaixo do teto do RGPS ou retornos anuais superiores a 4,1%. A análise demonstrou que o retorno dos investimentos é mais relevante para o sucesso previdenciário do que a escolha do modelo em si.

Essa constatação reforça a necessidade de estratégias de investimentos robustas e comunicação transparente com os participantes para melhorar a previsibilidade e a eficiência da gestão previdenciária. Além disso, ajustes nos modelos contributivos podem ser necessários para assegurar uma cobertura previdenciária mais ampla e equitativa em diferentes contextos.

4.2 Análise do Resultado Econômico da Implementação do Regime de Previdência Complementar

A análise do resultado econômico da implementação do Regime de Previdência Complementar (RPC) visa identificar os impactos financeiros sobre as obrigações previdenciárias do ente federativo. A comparação baseia-se em dois cenários distintos: o Modelo Base, que considera apenas o Regime Próprio de Previdência Social (RPPS), e o sistema híbrido, que integra o RPPS aos modelos contributivos A, B e C do RPC. Essa abordagem permite avaliar tanto a eficiência econômica quanto o alinhamento com os objetivos sociais da política previdenciária.

Para a análise, adotou-se uma metodologia que compara a estrutura contributiva do Modelo Base com as do sistema híbrido, considerando as seguintes premissas:

- ▶ **Modelo Base:** Alíquota de contribuição de 14% aplicada sobre o total da remuneração do servidor, em conformidade com as normas vigentes.
- ▶ **Modelos A e B:** Aplicação de 14% sobre a parcela da remuneração limitada ao teto do RGPS, complementada por uma contribuição patronal de 8,5% sobre a remuneração acima do teto.
- ▶ **Modelo C:** Contribuição escalonada, com 3% sobre a remuneração até o teto do RGPS e 7,5% sobre a parcela que excede o teto.

A avaliação financeira foi baseada no conceito de “reserva matemática”, que considera o Valor Atual das Contribuições Futuras (VACF) e o Valor Atual dos Benefícios Futuros (VABF). Adicionalmente, utilizou-se uma taxa de desconto central de 3,10% ao ano, parâmetro comum em estudos atuariais, para uniformizar a análise dos cenários. Os resultados preliminares estão dispostos no Quadro 6.

QUADRO 6: Resultado Econômico da Implementação do Modelo A, B e C

Idade Inicial	Salário Inicial (R\$)	Reserva Matemática = VACF + VABF (R\$)				Resultado Econômico (R\$)		
		Modelo Base	Modelo A	Modelo B	Modelo C	Modelo A	Modelo B	Modelo C
25 anos	1.412	283.870	283.870	283.870	312.388	-	-	-28.517
	4.236	567.740	563.797	563.797	617.964	3.943	3.943	-50.223
	7.060	851.611	659.541	659.541	713.792	192.070	192.070	137.819
	9.884	1.135.481	740.340	740.340	785.085	395.141	395.141	350.395
	12.708	1.419.351	821.139	821.139	856.379	598.212	598.212	562.972
	15.532	1.703.221	901.938	901.938	927.672	801.283	801.283	775.549
	18.356	1.987.091	982.738	982.738	998.966	1.004.354	1.004.354	988.126
35 anos	1.412	291.819	291.819	291.819	314.381	-	-	-22.561
	4.236	583.639	582.984	582.984	627.630	655	655	-43.992
	7.060	875.458	698.659	698.659	745.375	176.799	176.799	130.083
	9.884	1.167.278	762.583	762.583	801.778	404.695	404.695	365.499
	12.708	1.459.097	826.506	826.506	858.181	632.591	632.591	600.916
	15.532	1.750.917	890.429	890.429	914.584	860.487	860.487	836.333
	18.356	2.042.736	954.352	954.352	970.987	1.088.384	1.088.384	1.071.749
45 anos	1.412	304.815	304.815	304.815	320.418	-	-	-15.603
	4.236	609.629	609.629	609.629	640.836	-	-	-31.207
	7.060	914.444	761.307	761.307	796.672	153.138	153.138	117.772
	9.884	1.219.259	805.516	805.516	835.681	413.743	413.743	383.578
	12.708	1.524.074	849.726	849.726	874.689	674.348	674.348	649.385
	15.532	1.828.888	893.935	893.935	913.697	934.953	934.953	915.191
	18.356	2.133.703	938.145	938.145	952.706	1.195.558	1.195.558	1.180.997

▶▶ OPINIÃO

Os resultados indicam que os modelos A e B proporcionam reduções significativas nos custos previdenciários em comparação ao Modelo Base. Essa redução ocorre devido à aplicação de alíquotas que incidem apenas sobre a parcela da remuneração que excede o teto do RGPS. Em contrapartida, o modelo C apresenta um impacto financeiro menos expressivo em termos de economia, mas promove maior proteção previdenciária para servidores de remuneração mais baixa.

A análise também revela que o modelo C exige um esforço financeiro adicional por parte do ente federativo, visando atender a critérios de equidade social. Essa abordagem busca reduzir desigualdades na cobertura previdenciária e garantir um benefício mínimo mais robusto para servidores de baixa renda.

Para mensurar a economia global do sistema híbrido, foi simulada uma população hipotética de 10.000 servidores, com 85% recebendo remuneração até o teto do RGPS e 15% acima desse valor. A média de idade de entrada no serviço público foi fixada em 25 anos. Os dados resultantes estão detalhados no Quadro 7.

QUADRO 7: Resultado Econômico - População Hipotética

Idade Média	25
Tamanho da população	10.000 servidores
Reserva Matemática – Modelo Base	R\$ 5.748.371.172,19
Reserva Matemática – Modelo A	R\$ 4.687.575.416,37
Reserva Matemática – Modelo B	R\$ 4.687.575.416,37
Reserva Matemática – Modelo C	R\$ 5.076.180.072,83

FONTE: Elaborado pelo autor.

Os resultados do Quadro 7 evidenciam economias significativas nas finanças públicas com a adoção do RPC:

- ▶ **Modelos A e B:** Economias projetadas de R\$ 1,06 bilhões, representando uma redução de 18,45% nos custos previdenciários em comparação ao Modelo Base.
- ▶ **Modelo C:** Economia de R\$ 672 milhões, equivalente a 11,69% de redução em relação ao Modelo Base.

Apesar de o modelo C apresentar menor economia financeira, ele se destaca por garantir maior proteção previdenciária aos servidores com remuneração inferior ao teto do RGPS. Essa característica reforça o papel social do modelo e sua adequação para cenários onde a equidade é prioridade.

Além disso, os resultados demonstram que a escolha do modelo influencia diretamente na sustentabilidade do sistema previdenciário e no equilíbrio entre redução de custos e justiça social. Enquanto os modelos A e B priorizam a maximização da economia, o modelo C equilibra essa meta com objetivos sociais mais amplos.

A análise comprova que a implementação do RPC é uma estratégia eficaz para reduzir os custos previdenciários do ente federativo. Os modelos A e B se destacam pela eficiência econômica, enquanto o modelo C oferece uma solução mais inclusiva, adequada para servidores de menor renda.

A escolha do modelo contributivo deve levar em conta não apenas o impacto financeiro, mas também os objetivos estratégicos da política pública previdenciária. Uma abordagem equilibrada entre economia e proteção social é essencial para garantir a sustentabilidade e a justiça do sistema previdenciário a longo prazo.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo avaliou a capacidade dos Regimes de Previdência Complementar (RPC) para servidores públicos brasileiros de garantir uma Taxa de Reposição Previdenciária (TRP) adequada, conforme os parâmetros definidos pela Emenda Constitucional nº 103/2019 e pela Nota Técnica nº 8.132/2022/ME. A análise considerou variáveis críticas como alíquotas contributivas, tempo de acumulação, retorno real dos investimentos e o impacto do benefício oriundo do Regime Próprio de Previdência Social (RPPS).

Os resultados indicam que a TRP mínima de 70%, recomendada para manutenção do padrão de vida após a aposentadoria (OCDE, 2021; Mercer CFA Institute, 2021), só é alcançável com longos períodos de contribuição e retornos reais consistentes. Servidores que ingressam no serviço público ainda jovens (25 anos), especialmente com salários mais baixos, têm maior probabilidade de atingir essa TRP, sobretudo com retornos reais superiores a 3,1% ao ano. Já aqueles que iniciam no RPC mais tarde (por exemplo, aos 45 anos) enfrentam limitações severas para formar poupança previdenciária suficiente, mesmo em cenários de maior rentabilidade.

Entre os modelos simulados, o Modelo B se destacou por sua maior eficiência para servidores com altos salários, ao permitir contribuições tanto sobre a faixa abaixo quanto acima do teto do RGPS. O Modelo A, que limita as contribuições à parcela excedente ao teto, mostrou-se menos eficaz, especialmente quando o tempo de acumulação é reduzido. O Modelo C, embora mais oneroso, revelou maior inclusão, ao permitir contribuições também de servidores com rendimentos inferiores ao teto, favorecendo critérios de justiça social.

Do ponto de vista fiscal, o RPC representa alívio relevante para os compromissos do RPPS, sobretudo quando os salários ultrapassam o teto do RGPS. No entanto, restringi-lo apenas a essa faixa de servidores exclui grande parte dos servidores municipais, cujas remunerações permanecem, em geral, abaixo desse limite ao longo da carreira. Essa exclusão reforça desigualdades e penaliza servidores já afetados por reformas restritivas.

A eficiência da gestão pelas Entidades Fechadas de Previdência Complementar (EFPC) é determinante para o sucesso do RPC. Manter retornos superiores à média histórica de 3% ao ano é crucial para garantir a sustentabilidade financeira dos fundos e mitigar riscos de frustração das expectativas dos participantes.

Campanhas de conscientização e incentivos à adesão precoce são estratégicos. Servidores que iniciam sua participação no RPC desde o ingresso na carreira acumulam mais recursos, elevam sua TRP e reduzem a necessidade de esforço financeiro nos anos finais de trabalho.

O estudo reconhece limitações, como a ausência de ajustes para inflação, não consideração de eventos como invalidez e composição familiar, além da exclusão dos impactos tributários sobre os benefícios. Pesquisas futuras devem explorar esses fatores, bem como aprofundar os riscos atuariais e financeiros inerentes ao RPC.

Também se recomenda o uso de abordagens interdisciplinares que articulem variáveis econômicas, jurídicas e sociais, com foco especial em justiça intergeracional. As reformas devem considerar não apenas a solvência fiscal, mas também a equidade entre gerações de servidores, o que é fundamental para a legitimidade e eficácia de longo prazo do sistema.

A previdência complementar é peça-chave para garantir a segurança financeira dos servidores e a sustentabilidade dos regimes públicos. Seu êxito depende de gestão qualificada, políticas de incentivo à adesão contínua e soluções flexíveis que respeitem a diversidade dos entes federativos. Consolidar um sistema previdenciário eficiente e inclusivo requer equilíbrio entre responsabilidade fiscal e justiça social.

REFERÊNCIAS

- ABRAPP. Relatório consolidado estatístico. Brasil: ABRAPP, 2023. Disponível em: https://www.abrapp.org.br/wp-content/uploads/2023/03/Consolidado-Estatistico_12.2022.pdf. Acesso em: 15 abr. 2023.
- AMARAL, E. A. et al. Previdência no Brasil: o fundo de previdência complementar dos servidores públicos federais (FUNPRESP). Brasília: Enap, 2017.
- ANTOLIN, P. *Private pensions and the financial crisis: how to ensure adequate retirement income from DC pension plans*. OECD Journal: Financial Market Trends, v. 2009/2, p. 153-179, 2009.
- BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. Censo demográfico 2022. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: <https://censo2022.ibge.gov.br>. Acesso em: 25 mar. 2025.
- BRASIL. Ministério da Previdência Social. Painel de acompanhamento de adequações à EC 103/2019. Disponível em: <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/estatisticas-da-previdencia/painel-estatistico-da-previdencia/regimes-proprios-de-previdencia-social-1/painel-de-acompanhamento-da-reforma-previdenciaria>. Acesso em: 17 abr. 2023.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Nota Técnica SEI nº 8.132/2022/ME. Considerações sobre a alíquota de contribuição para o Regime de Previdência Complementar dos servidores públicos. Brasília: MTP, 2022. Disponível em: https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-complementar/mais-informacoes/arquivos/ntec_notaaliquota.pdf. Acesso em: 25 mar. 2025.
- BRASIL. Presidência da República. Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019. Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, n. 220-A, p. 1, 13 nov. 2019.
- BOSCO, Larissa K. Vieira. Servidores Públicos Federais: Análise do Regime de Previdência Complementar Oferecido pela FUNPRESP. Edição em português. [S.l.: s.n.], 23 set. 2024.
- CAETANO, M. A. L. Taxa de Reposição Previdenciária: uma análise comparativa entre os setores público e privado no Brasil. Brasília: Ipea, 2006. (Texto para Discussão, n. 1200). Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/3329>. Acesso em: 25 mar. 2025.
- COSTA, D. M. D.; FARONI, W.; COSTA, A. D. Comportamento das despesas com pessoal sob a dinâmica da LRF e da Lei Geral da Previdência Pública: um estudo nas capitais brasileiras. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE CUSTOS, 14., 2007, João Pessoa. Anais [...]. João Pessoa: ABC, 2007.
- FARIA, J. R. F. Previdência complementar dos servidores públicos federais: aspectos jurídicos e atuariais. Brasília: UnB, 2020. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade de Brasília.
- GIAMBIAGI, F.; TAFNER, P. Reforma da Previdência: a experiência internacional e os riscos da inação no Brasil. Rio de Janeiro: Ipea, 2007.
- IBA. Banco de tábuas atuariais disponibilizado pelo IBA. Disponível em: <https://atuarios.org.br/tabuas-biometricas/>. Acesso em: 18 abr. 2023.
- MELO, A. C. RPPS dos Governos Estaduais do Brasil: uma análise da situação financeira e atuarial sob a ótica dos métodos de equacionamento implementados. Fortaleza: Universidade Federal do Ceará, 2016. Monografia (Bacharelado em Ciências Atuariais).
- MERCER; CFA INSTITUTE. *Global Pension Index 2021*. Melbourne: Mercer CFA Institute, 2021. Disponível em: <https://www.mercer.com.au/our-thinking/global-pension-index.html>. Acesso em: 25 mar. 2025.
- OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico. *Pensions at a Glance 2021: OECD and G20 Indicators*. Paris: OECD Publishing, 2021. Disponível em: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/b6d3dcfc-en.pdf>. Acesso em: 25 mar. 2025.
- Oliveira, F. P. (2021). A previdência do servidor público independente do teto.
- Oliveira, F. P. de. (2024). Análise da taxa de reposição previdenciária do regime de previdência complementar dos servidores públicos do Brasil a partir da EC nº 103/2019 [Dissertação de Mestrado, Universidade Federal do Paraná]. Repositório Digital da UFPR. <https://acervodigital.ufpr.br/xmlui/handle/1884/87913>
- WORLD ECONOMIC FORUM. We'll Live to 100 – How Can We Afford It?. White Paper. Geneva: WEF, 2017. Disponível em: <https://www.weforum.org/whitepapers/we-ll-live-to-100-how-can-we-afford-it>. Acesso em: 25 mar. 2025. ■

FRAM CAPITAL: GESTÃO DE ATIVOS ALTERNATIVOS

Com mais de R\$20 bilhões distribuídos, 850 clientes e R\$5,8 bilhões sob gestão, o grupo FRAM Capital, fundado em 2007, atua na gestão de ativos alternativos participando do equity com capital próprio, além da prestação de serviços fiduciários de administração, por meio da Oslo Capital DTVM, e na gestão de patrimônio de terceiros, por meio da Maud Gestão de Recursos.

Oferecemos soluções inteligentes e seguras para preservar e expandir patrimônio com consistência.

Conheça as nossas principais investidas:

EDIFÍCIO URBANITY CORPORATE

Torre comercial corporativa padrão AA, com 30mil m² ABL e certificação LEED Gold. Localizada na Chácara Santo Antônio e com arquitetura da Aflalo & Gasperini.

TSEA ENERGIA

Uma das maiores fabricantes de transformadores da LATAM, referência em soluções para geração, transmissão e distribuição de energia elétrica, atuação em mais de 40 países.

PROJETO SAMAUMA

Preservação de 150 mil hectares na Amazônia com foco em geração de créditos de carbono e impacto ambiental positivo.

www.framcapital.com



REPRESENTATIVIDADE E COMPROMISSO COM VOCÊ!

SINDAPP

Com uma trajetória consolidada e atuação de destaque, o Sindapp lidera as atividades sindicais, conduzindo negociações estratégicas, fechando acordos e estabelecendo convenções coletivas de trabalho que realmente fazem a diferença.

Conte com a nossa experiência e compromisso com resultados. Fortaleça sua EFPC com o Sindapp ao seu lado!

Nossos diferenciais:

-  Apoio em negociações estratégicas
-  Conteúdos exclusivos sobre Previdência Complementar
-  Representatividade em diversos estados

Sindapp Informa

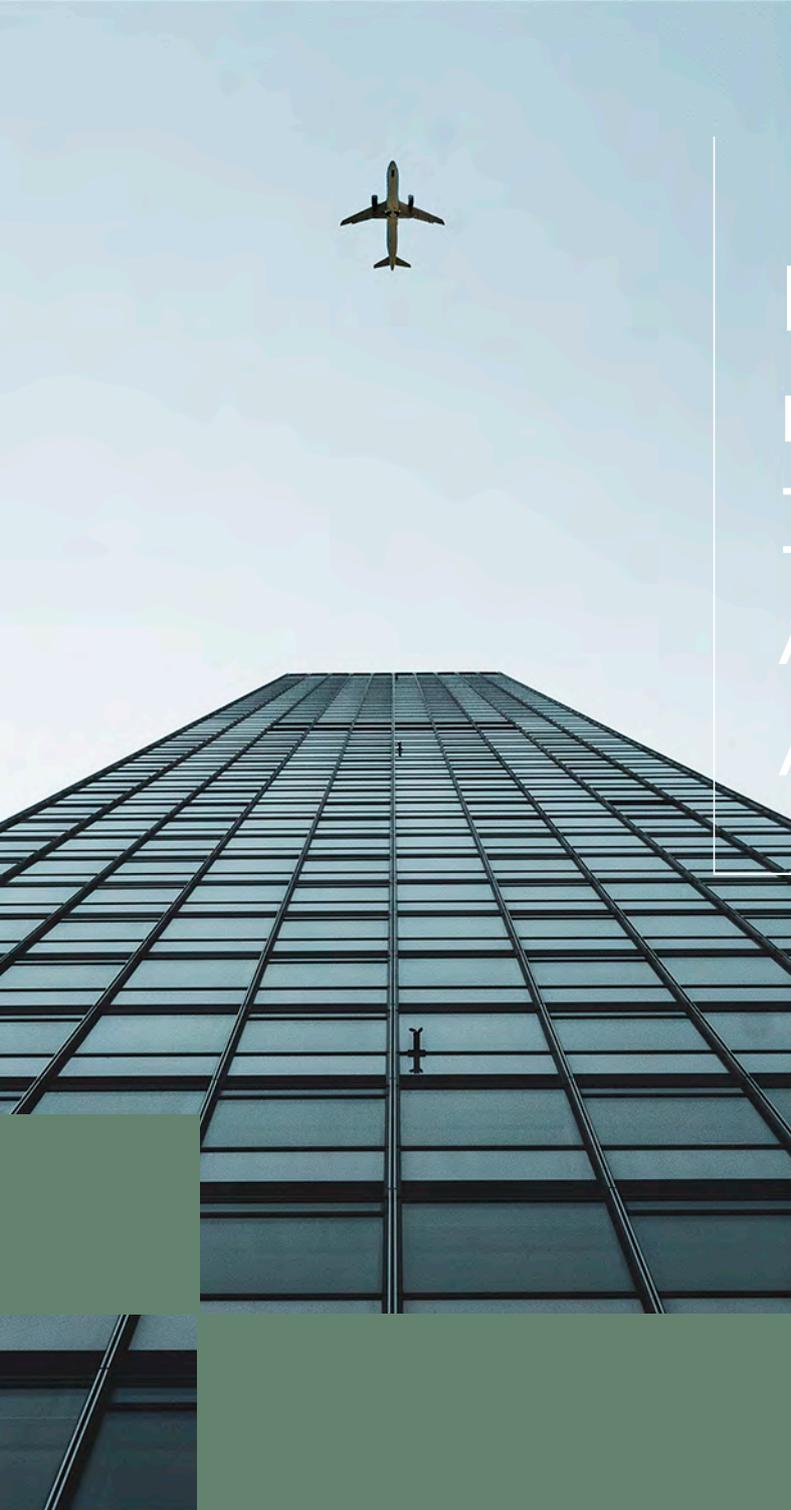


A informação de qualidade é essencial para proteger e fortalecer os interesses do nosso segmento. É por isso que o Sindapp oferece um canal exclusivo de comunicação, trazendo conteúdos relevantes e atualizados por quem entende de Previdência Complementar de verdade.

Saiba mais em: www.sindapp.org.br

Acompanhe novidades no LinkedIn:  [linkedin.com/company/sindapp](https://www.linkedin.com/company/sindapp)

HSI



Conhecer a
fundo para
crescer mais



A HMC Capital é uma empresa global de investimentos, advisory e distribuição, com foco em produtos alternativos.

R\$ 108 BI
sob distribuição*

escritórios em
7
países

70%
do volume investido por
clientes institucionais

Estratégias internacionais



Estratégias locais



institucionais-br@hmccap.com



A Legacy Capital é uma gestora independente de investimentos, com fundos de multimercado, crédito, renda fixa e previdência.

Foco na preservação e rentabilização diferenciada dos recursos



+R\$ 14 BI
sob gestão



+7 Anos
desde o início



+60 Especialistas
integrados em suas estratégias



Time que trabalha junto há
+15 anos



investo

A maior gestora independente de ETFs no Brasil

GESTORA DO GRUPO **VanEck**



USD 120 Bi
sob gestão



Presente em
+7 países



400 profissionais
de investimento



Fundada em 1955
em **Nova York**

A INVESTO HOJE



20 ETFs
lançados na B3



1 FIA que acompanha as
principais Megatendências



R\$ 2,3 Bilhões
sob gestão



112 Mil
investidores



Entre para a **Comunidade Investo** através do QR Code ao lado ou converse com nosso time comercial pelo e-mail comercial@investoetf.com

Descubra os ETFs. Descubra a Investo.

Siga nossas redes sociais [@investo.etf](https://www.instagram.com/investo.etf)



SEGMENTO DEBATE

ATUAÇÃO FISCALIZATÓRIA

DO TCU SOBRE EFPCs

Com avanços reconhecidos, ainda que restritos, Instrução Normativa nº 99 e suas atualizações reforçam apelo por acordo de cooperação técnica com a Previc

PAULO HENRIQUE ARANTES

O Tribunal de Contas da União (TCU) publicou no fim de março a Instrução Normativa nº 99/2025, atribuindo-lhe prerrogativas para fiscalizar as Entidades Fechadas de Previdência Complementar (EFPCs) patrocinadas por empresas estatais, especialmente quanto ao equacionamento de déficits atuariais. Assim declarou o Ministro Benjamin Zymler, relator

da norma: “O regulamento busca implementar a fiscalização seletiva, por amostragem, das operações com valores mobiliários, de modo a identificar eventuais desvios que possam comprometer a gestão dos fundos”. Pelo artigo 2º da IN 99, a Previc deveria encaminhar anualmente ao Tribunal, até 30 de abril, a avaliação atuarial de todos os planos de benefícios patrocinados por entes federais.

A pergunta que automaticamente emergiu da publicação da IN 99 é: o TCU não estaria se sobrepondo à Previc (Superintendência Nacional da Previdência Complementar), a quem cabe, por comando constitucional, fiscalizar as entidades? Paradoxalmente, o fato de o Tribunal participar de forma normatizada da fiscalização do sistema pode se tornar algo positivo, desde que essa atuação ocorra de modo colaborativo com a autarquia. Foi nessa direção que o TCU acabou por editar, em abril, a Instrução Normativa nº 100/2025, que determina que a Previc tenha acesso aos relatórios de acompanhamento de déficits antes do envio destes ao relator.

A medida foi vista com bons olhos, conforme atesta à Revista da Previdência Complementar, o Diretor-Superintendente da Previc, Ricardo Pena: “A IN 99, aperfeiçoada pela IN 100 a pedido da Previc, representa um avanço na atuação do TCU. É o aprimoramento dos mecanismos de controle das operações mobiliárias e financeiras praticadas pelas entidades patrocinadas por órgãos da administração pública federal”.

O Diretor-Superintendente, contudo, ressalta que o cenário ideal só será alcançado com a formalização de um acordo de cooperação técnica entre Previc e TCU, “visando o estabelecimento de um protocolo de trabalho conjunto no aperfeiçoamento da sistemática de compartilhamento de informações, levando em conta a legislação em vigor e o interesse do Estado na proteção de participantes e assistidos do regime de Previdência

Complementar operado pelas EFPCs patrocinadas com recursos públicos”.

O debate é profundo. Os fundos de pensão não integram a administração pública e seu arcabouço legal, regulatório e de supervisão não preveem a fiscalização direta do TCU. Pode, isto sim, caber ao Tribunal um controle indireto dirigido às empresas estatais patrocinadoras, as quais, na qualidade de integrantes da administração pública indireta, encontram-se na sua jurisdição.

“Eu entendo que precisa haver uma harmonização das atividades de fiscalização dos dois órgãos. Seria muito importante neste momento que a Advocacia-Geral da União assumisse a intermediação entre TCU e Previc, e estabelecesse um acordo de cooperação”, defende o Diretor-Presidente da Abrapp, Devanir Silva. Ele acredita que a IN 100 melhora a atuação do TCU, mas “falta esclarecer alguns termos relacionados à aplicação do regime sancionador, uma vez que Previc e TCU possuem ritos próprios”.

Imprecisão semântica

Na avaliação do Superintendente-Geral da Abrapp, Eduardo Lamers, a existência de dois órgãos fiscalizando o sistema gera insegurança jurídica, pois podem surgir interpretações diferentes sobre uma mesma questão. Ele lembra que, ao tomar conhecimento da Instrução Normativa nº 99, a Associação reuniu-se com Ministros do TCU para propor uma atuação harmônica, de modo a levar ao Tribunal uma fiscalização focada nas patrocinadoras públicas, cabendo à

Para a Previc, protocolo de trabalho conjunto aperfeiçoará a sistemática de compartilhamento de informações

Previc a fiscalização de primeira ordem sobre as EFPCs.

Lamers diz enxergar pontos positivos na IN 100, como a incorporação do conceito de ato regular de gestão pelo TCU. Um dos parâmetros a serem seguidos pelos membros do Tribunal é verificar se o gestor possuía capacidade técnica e se agiu com diligência no caso concreto, em cumprimento aos deveres fiduciários em relação à entidade. Outro elemento diz respeito a conferir se atuou dentro de suas atribuições e poderes, e se procedeu sem violação da legislação, do estatuto e dos regulamentos. Além disso, o TCU analisará se a tomada de decisão foi fundada na técnica aplicável, mediante decisão negocial informada, refletida e desinteressada.

A norma, contudo – eis um ponto crucial –, estabelece que o Tribunal agirá em situações excepcionais, o que, para o Superintendente-Geral da Abrapp, constitui uma imprecisão semântica. “O termo ‘excepcional’ carrega uma subjetividade bastante grande”, observa. A Abrapp rejeita que essa “excepcionalidade” venha a ser invocada sem a existência de um fato concreto a ser apurado, em prejuízo da segurança jurídica, do fomento e dos atos decisórios. “Acreditamos que o convênio de cooperação técnica seja a melhor saída para gerar uma situação harmônica de fiscalização do segmento”, reforça Lamers.

Anteriormente às INs 99 e 100, quando ocorreu ao TCU atuar sobre o sistema sem que houvesse normatização a respeito, a Abrapp ajuizou uma Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental junto ao Supremo Tribunal Fede-

ral – a ADPF 817 – questionando a competência do Tribunal. O STF, contudo, julgou a ação improcedente, por entender que o fato de as EFPCs não integrarem a administração pública ou não administrarem recursos públicos em sentido estrito não afasta a competência fiscalizatória da corte de contas. Para atrair a competência constitucional do TCU, entendeu o STF, basta que a gestão de recursos privados possa ocasionar a responsabilidade patrimonial da União, como ocorre com as patrocinadoras estatais.

Dever de indenização

A Instrução Normativa nº 100/2025 constitui uma moderação em relação a posicionamentos anteriores do Tribunal e uma deferência aos trabalhos da Previc e da Sest (Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais), órgão do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. Porém, isso não se trata propriamente de uma excelente notícia, porque o TCU reserva para si a possibilidade de, excepcionalmente, fazer a fiscalização direta das EFPCs. Essa é a análise do advogado Flávio Martins Rodrigues, especialista no sistema.

“Havendo indícios de prejuízos relevantes em operações com valores imobiliários e desequilíbrios atuariais, o Tribunal poderá realizar ações de controle específicas diretamente na entidade, uma rotina que é da Previc”, salienta Rodrigues. Um desequilíbrio de R\$ 1 bilhão num plano de previdência que tenha R\$ 100 bilhões de reservas garantidoras corresponde a 1%, algo normal, ilustra o advogado. Mas esse valor, em

Termo “excepcional” constante da norma poderia ser acionado sem fato concreto

Especialistas questionam capacidade técnica de diferenciar perdas de prejuízos

termos absolutos, é muito elevado, podendo ser entendido como excepcional pelo TCU, levando-o a uma ação direta.

Rodrigues explica que algumas rotinas próprias do Tribunal, como as tomadas de contas especiais, podem determinar, num julgamento, o dever de indenização de prejuízos apontados. “Eventualmente, um integrante de uma EFPC pode ser punido pelo Tribunal a recompor valores de investimentos, em geral, muito elevados. Não pagos, esses valores são lançados em dívida ativa, ou seja, uma pressão muito grande sobre o gestor”, comenta.

A IN 100 abriga também o risco de disseminação de conteúdo semelhante para os Tribunais de Contas de estados e municípios, que poderão incrementar sua fiscalização sobre EFPCs patrocinadas por estatais estaduais e municipais.

Rodrigues questiona ainda a capacidade do TCU de diferenciar perdas, algo corriqueiro, de prejuízos. “A perda é uma variação de preço do ativo própria do mercado. O prejuízo é uma perda qualificada, quando a diminuição de valor deriva de um ato ilícito. Pode haver uma interpretação do Tribunal de que perdas sejam iguais a prejuízos, seguindo-se determinação de indenização”, alerta o advogado.

Erro normativo

Na sistemática das normas jurídicas, a Instrução Normativa é um instrumento que serve apenas para disciplinar procedimentos internos de órgãos da administração pública. No caso da IN 99/2025, substituída pela IN 100/2025,

o TCU adquire competências que a legislação do setor incumbiu à Previc. A argumentação é do advogado Nélio Medeiros, atuante no sistema e especialista na área regulatória. “No sistema normativo do Direito brasileiro temos por princípio que a legislação específica, que estabelece as competências da Previc, sobrepõe-se às normas gerais, no caso, as competências do TCU”, explica.

Para o advogado, o Tribunal pode verificar a correção dos planos de equacionamento de déficits do ponto de vista das patrocinadoras públicas federais. “No entanto, no que diz respeito à fiscalização direta das EFPCs na aplicação de recursos financeiros, o TCU está invadindo competências atribuídas por lei à Previc”, enfatiza.

Medeiros também demonstra preocupação com a ausência de quadros especializados e treinados para o trabalho de fiscalização de alocação e gestão de valores mobiliários no TCU, “até porque o Estado já destinou essa competência fiscalizatória a uma autarquia criada especificamente para esse fim – a Previc –, com estrutura administrativa e servidores altamente qualificados e especializados para prover essa importante e complexa tarefa”.

Para Nélio Medeiros, a IN 100 sobrepõe funções, desperdiça recursos e instaura “um ambiente de dubiedade extremamente prejudicial à segurança jurídica”, em que os mais fragilizados serão os gestores das entidades, “que eventualmente poderão até se ver na incômoda situação de cumprir ordens conflitantes”. ■



Possui 18 anos de experiência na **distribuição de fundos de investimentos voltados ao segmento de fundos de pensão**, oferecendo com exclusividade produtos de alguns dos melhores gestores do Brasil.

+

 ABSOLUTE

 BOCAINA

Brasil
capital

Central.

+

giantsteps
CAPITAL

HIX
CAPITAL

IBIUNA
INVESTIMENTOS

 NUCLEO
CAPITAL

+

nu
asset

ORGANON
CAPITAL

 PERFIN
infra

 ROOT CAPITAL

+

 RPS CAPITAL
INVESTMENT MANAGEMENT

 SPECTRA
INVESTMENTS

 UBS

 VELT
PARTNERS

+

VISTA CAPITAL

+50 bilhões
em ativos distribuídos no Brasil

CONHECIMENTO COMPARTILHADO É CONHECIMENTO MULTIPLICADO!

Um Futuro Melhor Começa Aqui

Empodere-se financeiramente e construa um futuro seguro!

Tenha acesso exclusivo a conteúdos transformadores de Educação Financeira e Previdenciária!

Acreditamos que o conhecimento é o alicerce para o empoderamento financeiro e a construção de um futuro mais seguro e planejado. Se a sua entidade também valoriza o propósito de garantir à sociedade um futuro próspero, venha fazer parte dessa jornada de aprendizado e transformação!

O QUE VOCÊ ENCONTRA NA NOSSA PÁGINA?



Documentários



Podcasts



Soluções e projetos para inspirar sua vida financeira



Cursos incríveis sobre o tema



Conteúdo para diversas idades



Publicações relevantes e atuais

E O MAIS INCRÍVEL:

todos os conteúdos são acessíveis a todos os públicos! Nosso propósito é levar a Educação Financeira e Previdenciária além do nosso sistema! Nosso compromisso é com a sociedade!



Escaneie o QR Code e embarque nessa jornada de conhecimento!

UniAbrapp



AGENDA LEGISLATIVA

PARA O SETOR SEGUE FORTALECIDA EM BRASÍLIA

Frente Parlamentar da Previdência Complementar e Código de Proteção ao Pougador são prioridades da Abrapp para promover políticas de inclusão e maior segurança jurídica

Ação da Abrapp perante o Poder Legislativo caminha a todo vapor. E não apenas no acompanhamento de projetos que afetem exclusivamente o sistema fechado de Previdência Complementar, mas, especialmente, na proposição de avanços legislativos em prol de um setor cujo papel é de protagonismo social e econômico, do alto de R\$ 1,3 trilhão em ativos – 11,3% do PIB brasileiro –, 274 entidades e 8 milhões de brasileiros impactados, entre participantes e assistidos.

▶▶ AGENDA LEGISLATIVA

No momento, a Abrapp acompanha 120 proposições em tramitação no Congresso Nacional. No entanto, uma das iniciativas mais importantes não é exatamente um projeto de lei, mas a proposta de criação de uma Frente Parlamentar da Previdência Complementar Fechada. “A criação da Frente Parlamentar é um passo fundamental para a construção de um futuro previdenciário mais seguro e sustentável para o Brasil, especialmente considerando os desafios impostos pelas mudanças no mercado de trabalho e pela longevidade crescente da população”, avalia o Diretor-Presidente da Abrapp, Devanir Silva.

Por meio da atuação parlamentar, argumenta Silva, será possível aumentar a adesão aos planos de Entidades Fechadas de Previdência Complementar, promovendo a inclusão de setores ainda marginalizados no mercado de trabalho, como motoristas de aplicativos e entregadores. “Essa inclusão ajudaria a mitigar os riscos de vulnerabilidade social, garantindo aos trabalhadores um mínimo de proteção para a velhice, incapacidade laboral ou fatalidades”, ressalta.

Superintendente-Geral da Abrapp, Eduardo Lamers diz que, no fechamento da presente edição, em meados de maio, mais de 150 assinaturas já haviam sido coletadas para formatar a Frente Parlamentar da Previdência Complementar Fe-

chada. “São necessárias 200 assinaturas. A Frente será suprapartidária e mista (deputados e senadores). A ideia é congregiar pessoas de todos os partidos que entendam nosso segmento e que queiram contribuir com a causa”, afirma.

Segundo a Assessora Parlamentar da Abrapp, Tarciana Xavier, vários congressistas estão engajados ao lado da Abrapp nos esforços para criação da Frente, com destaque para a Deputada Érika Kokay (PT-DF), autora do requerimento. Paralelamente, no último dia 23 de abril, aprovou-se na Comissão de Previdência, Assistência Social, Infância, Adolescência e Família da Câmara requerimento do Deputado Luiz Carlos Hauly (Podemos-PR) para realização de audiência pública para discutir a Previdência Complementar no Brasil, parte do esforço que deve resultar na criação da Frente.

A Frente Parlamentar da Previdência Complementar Fechada, ao agregar congressistas, especialistas, representantes da sociedade civil e o setor privado, terá potencial para se tornar um fórum de

construção de soluções inovadoras, acredita Devanir Silva, para quem o sistema híbrido de previdência proposto pela Abrapp, que combina repartição para trabalhadores de baixa renda com capitalização obrigatória para os demais, ganhará importante impulso. “Além disso, a Frente poderá trabalhar no desenvolvimento de modelos que atendam às especificidades de diferentes categorias profissionais”, observa o dirigente.

Não é só isso. A Frente Parlamentar também poderá atuar na proposição de incentivos fiscais, como a dedução do Imposto de Renda das contribuições tanto para trabalhadores quanto para plataformas digitais, pequenas e microempresas que aderirem à Previdência Complementar. Para Silva, “isso incentivaria a adesão, tornando o sistema mais eficiente e acessível”. A iniciativa poderá fomentar, ainda, parcerias público-privadas para aumentar a penetração da previdência fechada no País, propiciando uma maior oferta de planos e o acesso de trabalhadores ao setor.

Proteção ao poupador

Educar, orientar e proteger o cidadão que poupa com vistas ao seu futuro na inatividade. A Abrapp entende que uma legislação específica deve existir com essa finalidade, e já tem concebido o anteprojeto de uma Lei de Proteção ao Poupador Previdenciário. “Trata-se de um

Faltam poucas assinaturas
para formalizar a
Frente Parlamentar,
de composição mista
e suprapartidária

material elaborado já há algum tempo para criação de um código ou uma lei, que buscará trazer justamente quais seriam os direitos de quem faz uma poupança previdenciária em relação a transparência, informações e segurança jurídica”, explica Eduardo Lamers.

Segundo o Superintendente-Geral, a Associação espera o momento ideal para levar a proposta ao Congresso. A medida consta do planejamento estratégico da atual gestão e, provavelmente, deverá definir seu parlamentar-patrono e ser apresentada tão logo constituída a Frente Parlamentar da Previdência Complementar Fechada.

A Lei de Proteção do Poupador Previdenciário representa um marco importante para a construção de um mercado financeiro mais transparente, seguro e eficiente no Brasil, complementa Devanir Silva. “Seus objetivos de garantir maior transparência, defender os direitos dos poupadores e melhorar continuamente a gestão dos agentes dos mercados são fundamentais para a criação de um ambiente em que os cidadãos possam poupar e investir com mais confiança”, diz.

A adoção de uma lei específica ou de um código previdenciário próprio teria o condão de impedir que o poupador previdenciário fique vulnerável a mudanças legais repentinas e alterações em regras de benefícios, por exemplo. Nos

Lei de Proteção do Poupador Previdenciário visa reduzir vulnerabilidades a mudanças legais repentinas

últimos anos, reformas da Previdência, como a de 2019, impactaram diretamente as expectativas de quem construiu sua aposentadoria por décadas sob determinadas regras que acabaram modificadas. Experiências internacionais, como as dos Estados Unidos e do Chile, para citar dois exemplos, mostram que a existência de mecanismos legais e normativos bem definidos pode oferecer maior segurança jurídica e estabilidade para os participantes do sistema.

Tributação em pauta

Dos 120 projetos de lei em tramitação no Congresso que estão no foco da Abrapp, oito são considerados prioritários para o sistema de Previdência Complementar. Todos foram idealizados pela própria Associação e são relativos ao campo tributário. Os projetos foram apresentados na Câmara pelo Deputado Capitão Alberto Neto (PL-AM) e, até o momento, estão sendo apreciados em comissões específicas, aguardando parecer final.

De forma geral, as propostas em discussão buscam aprimorar a

legislação tributária aplicada à Previdência Complementar, ampliando hipóteses de dedução das contribuições na base de cálculo do imposto de renda, conferindo maior clareza às regras de incidência sobre resgates e benefícios, e incentivando a portabilidade de recursos entre instrumentos de longo prazo, como a aplicação facultativa do saldo do FGTS em planos previdenciários.

A Abrapp também acompanha com atenção especial o andamento no Senado do PL 1739/2024, que trata da dedutibilidade das contribuições extraordinárias. O relator, Senador Humberto Costa (PT-PE), apresentou parecer favorável à aprovação do texto conforme encaminhado pela Câmara, onde o projeto se originou, prevendo a dedutibilidade sem limite. No entanto, a matéria foi retirada da pauta deliberativa a pedido da Receita Federal.

Segundo a Assessora Parlamentar Tarciana Xavier, a Abrapp tem realizado reuniões com representantes da Receita, do Ministério da Previdência, do Ministério da Fazenda, da Casa Civil, da Previc e de associações de participantes e assistidos para discutir o tema. “A Receita Federal propôs adotar o limite de 12% com base em decisões judiciais recentes, mas não houve consenso. Uma nova reunião será agendada”, informa. ■

Por Paulo Henrique Arantes

A SulAmérica Investimentos faz a gestão de uma das maiores famílias de fundos ESG do mercado brasileiro*

Conheça o fundo

SulAmérica Crédito Institucional ESG FIF RF CP LP IS Resp LTDA, que aloca em ativos de crédito de empresas que passam por uma rigorosa avaliação de melhores práticas sustentáveis.

 **Abordagem best-in-class**, que seleciona empresas com avaliação ESG superior ao mercado

 **Mais de R\$ 8,1 bilhões** de patrimônio alocados nas estratégias de Crédito ESG**



SulAmérica
Investimentos



Saiba mais sobre o fundo



SULAMÉRICA CRÉDITO INSTITUCIONAL ESG CLASSE DE INVESTIMENTO RENDA FIXA CRÉDITO PRIVADO LONGO PRAZO INVESTIMENTO SUSTENTÁVEL - RESPONSABILIDADE LIMITADA - CNPJ 34.525.051/0001-59. Data de início do fundo: 26/02/2021. Este documento foi produzido pela SulAmérica Investimentos, com fins meramente informativos, não se caracterizando como oferta ou solicitação de investimento ou desinvestimento de ativos. RENTABILIDADE PASSADA NÃO REPRESENTA GARANTIA DE RENTABILIDADE FUTURA. A RENTABILIDADE DIVULGADA NÃO É LIQUIDA DE IMPOSTOS. FUNDOS DE INVESTIMENTO NÃO CONTAM COM GARANTIA DO ADMINISTRADOR, DO GESTOR, DE QUALQUER MECANISMO DE SEGURO OU DO FUNDO GARANTIDOR DE CRÉDITO - FGC. DESCRIÇÃO DO TIPO ANBIMA: LEIA A LÂMINA DE INFORMAÇÕES ESSENCIAIS E O REGULAMENTO ANTES DE INVESTIR. Para avaliação da performance de um fundo de investimento, é recomendável a análise de no mínimo 12 (doze) meses. *Foram mapeados todos os fundos classificados como Investimentos Sustentáveis (IS). Nesse levantamento, foi somado o tamanho da estratégia (PI), excluindo os fundos master. A base de dados utilizada para essa análise foi a Quantum Axis, com data de referência em 30/04/2025. Os resultados apresentados são meramente informativos e não garantem retornos futuros. É recomendado que investidores busquem aconselhamento financeiro adequado antes de tomar decisões de investimento. **Patrimônio líquido de todas as estratégias ESG geridas pela SulAmérica Investimentos.

TIVIO

CAPITAL

Nosso foco é construir **confiança e solidez** para investimentos de longo prazo.

Com uma gestão sofisticada e consistente, aliamos diversificação eficiente e estratégia sólida para maximizar retornos ajustados ao risco.

Nossas áreas de atuação

Crédito Privado

Crédito Estruturado

Imobiliário

Investment Solutions e FoFs

Energia & Infra



Acompanhe a Tivio nas Redes Sociais



/tiviocapital

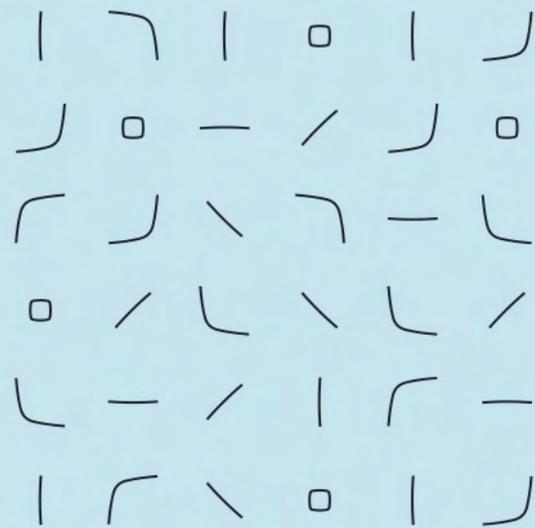
tivio.com

Mais de R\$ 1 trilhão sob gestão.

A maior gestora de recursos privados do Brasil também é a maior no segmento de fundos de pensão.



ANBIMA, agosto, 2024 | Ranking de Gestão de Fundos de Investimento, Patrimônio Líquido por Classe ANBIMA.



Conheça nossas soluções:



NOVUS
CAPITAL

PARA DIFERENTES PERFIS DE CLIENTES,
EM DIFERENTES MOMENTOS DA VIDA

EQUIPE DE GESTÃO COM + 25 ANOS DE EXPERIÊNCIA

GRADE DIVERSIFICADA DE PRODUTOS

41.681.049/0001-34

NOVUS RF INSTITUCIONAL

D+4

DENOMINAÇÃO

FUNDO DE GESTÃO ATIVA DE RENDA FIXA ENQUADRADO NA CMN Nº 5.202 (SEM CRÉDITO PRIVADO)

VOLATILIDADE

2,5%

TAXA DE ADM

0,9% a.a.

TAXA DE PERFORMANCE

20% NO QUE EXCEDER O CDI

INÍCIO FUNDO (17/09/2021)

115% CDI

45.443.993/0001-04

NOVUS CRÉDITO

D+31

DENOMINAÇÃO

FUNDO DE CRÉDITO PRIVADO HIGH GRADE

TAXA DE ADM

0,7% a.a.

TAXA DE PERFORMANCE

20% NO QUE EXCEDER O CDI

INÍCIO FUNDO (15/09/2022)

116% CDI

06.301.947/0001-19

NOVUS INSTITUCIONAL

D+1

DENOMINAÇÃO

FUNDO MULTIMERCADO DE BAIXA VOLATILIDADE, ENQUADRADO NA CMN Nº 5.202

VOLATILIDADE

1,5%

TAXA DE ADM

1% a.a.

TAXA DE PERFORMANCE

20% NO QUE EXCEDER O CDI

INÍCIO FUNDO (18/11/2004)

112% CDI

DATA BASE: 30/04/25

TRANSPARÊNCIA, INOVAÇÃO E PROXIMIDADE

novus.com.br

@novuscapital

/novuscapital

/novuscapital

Novus Capital

@novuscapital

MARCAÇÃO DE TÍTULOS NA CURVA: ENTIDADES FAZEM ESTUDOS E ANALISAM CENÁRIOS

Discussões em torno da estratégia agregam valor
ao evidenciar a importância da
gestão de investimentos orientada para o passivo

MARTHA ELIZABETH CORAZZA

Aprecificação de títulos públicos federais na curva (mantidos até o vencimento) em substituição à marcação a mercado nos planos de Contribuição Definida (CD) e de Contribuição Variável (CV), medida autorizada desde dezembro de 2024 pelo CNPC (Conselho Nacional da Previdência Complementar), ainda divide opiniões. “Em todas as regionais da Comissão Técnica de Investimentos da Abrapp, há entidades que já implementaram, outras ainda estão em estudos, e há aquelas que decidiram não fazer a mudança”, explica João Carlos Ferreira, Diretor Vice-Presidente da Associação.

Diante das dúvidas e da necessidade de identificar os pontos que mais preocupam as fundações, a de-

cisão da Abrapp foi por rodar uma pesquisa interna para mapear esse posicionamento em todo o País. “O levantamento buscará saber qual é exatamente o número de EFPCs que já aderiram à marcação na curva, quais os tipos de planos e outras informações”, detalha Ferreira. Até o momento, cada regional já fez pesquisas internas próprias, preliminares. O resultado do levantamento nacional será apresentado em junho, durante *webinar* com especialistas para discutir o tema.

Se por um lado a marcação na curva reduz a volatilidade dos mercados sobre os resultados dos investimentos, por outro, há uma série de riscos a mapear. Entre eles, o risco de transferência de riqueza entre os parti-

▶▶ MARCAÇÃO DE TÍTULOS

cipantes dos planos e, em particular, entre os diversos perfis de investimento. “Há quem considere, entretanto, que mesmo nos perfis é possível adotar a marcação na curva e amenizar esse risco, então vamos discutir também quais são as possíveis ferramentas para tal. A decisão dependerá muito de cada EFPC, dos planos e de suas características”, avalia Ferreira.

Gestão orientada ao passivo

“As entidades começaram a se mobilizar para fazer estudos porque há uma grande diversidade de planos e cada um deles precisa avaliar com cuidado a adoção ou não da marcação na curva”, explica Carlos Renato Salami, Secretário Executivo do Colégio de Coordenadores de Investimentos da Abrapp.

Como o tema é multidisciplinar, esse debate será feito no *webinar* a ser realizado em junho, cujo objetivo é assegurar que a gestão de investimentos esteja orientada aos passivos e à mobilidade dos participantes. “Para adotar ou ampliar o percentual de títulos marcados na curva, é preciso ter um horizonte claro do próprio passivo, o que exige contar com a visão dos atuários para avaliar a adequação do impacto da mudança do lado da mobilidade e do estresse a que esses passivos poderão estar submetidos”, detalha Salami.

Ele identifica três principais riscos envolvidos na adoção da marcação na curva: (1) a transferência de riqueza pela mobilidade dos recursos, que pode ocorrer tanto pelos resgates quanto pelo efeito das contribuições; (2) o risco de liquidez, originado pela indisponibilidade de recursos para fazer frente aos compromissos,

caso seja impossível vender ativos ou em virtude de mudanças inesperadas no passivo; e (3) o risco de frustração de renda, que advém da incapacidade de capitalizar recursos em nível compatível com as expectativas dos participantes. Quanto ao terceiro fator, Salami ressalta: “É preciso ter clareza das consequências e da percepção dos participantes. A situação dos planos com perfis de investimentos exige ainda maior atenção, sendo necessário avaliar cada caso”.

Características CV

Salami, que também é Diretor Financeiro e de Previdência, além de AETQ da Fundação BRDE de Previdência Complementar (ISBRE), relata que a entidade começou a estudar o assunto ainda em dezembro, quando surgiu a notícia de que a flexibilização das regras para precificação entraria na pauta do CNPC naquele mês. “Decidimos reabrir discussões sobre o nosso estudo de ALM, que já estava pronto, para debater a possível ampliação da alocação em títulos mantidos até o vencimento no Plano II”, observa.

Isso foi possível porque os estudos de ALM da entidade são feitos internamente e a metodologia utilizada já considera, de forma integrada, os fluxos de compromissos previdenciários das parcelas de benefícios concedidos e a conceder dos atuais participantes do Plano II, estruturado na modalidade de Contribuição Variável (CV).

O programa, entende Salami, apresenta algumas características que atenuam a exposição aos riscos originados pela mudança de critério da precificação para a parcela de benefícios concedidos. Ele

Webinar discutirá ferramentas para amenizar risco de transferência de riqueza

só permite, por exemplo, a conversão do saldo em renda vitalícia, e a premissa de rotatividade (saída por desligamento) é de apenas 0,13% ao ano. Além disso, na entidade, já existe a cultura de manter uma disciplina de gestão de investimentos que considera o passivo ativamente nas decisões.

Como resultado dos estudos, o Plano II elevou ainda em dezembro sua parcela de títulos marcados na curva de 20% (residuais, permitidos pela legislação anterior) para os atuais 60% dos ativos. No plano de Benefício Definido (BD), que fechou o ano passado com 27% de superávit, a EFPC já adotava a marcação na curva. O único plano de Contribuição Definida (CD) do ISBRE foi lançado em abril deste ano: um plano família ainda muito novo. “Será preciso esperar para entender melhor o seu horizonte de acumulação e os parâmetros do relacionamento com os participantes antes de adotar a marcação na curva”, pondera Salami.

A discussão em torno do tema é um debate saudável para o sistema, ainda que parte das EFPCs não adote a marcação na curva neste momento. “O grande ganho é jogar luz sobre a importância de ter uma gestão de investimentos orientada para o passivo e um trabalho mais integrado das equipes nesse sentido”, afirma o especialista.

Mais estabilidade

A Petros fez um estudo prioritário sobre a exposição de títulos públicos marcados na curva nos planos CV e CD com o objetivo de analisar o estoque e iniciar um processo similar ao que foi feito nos planos de Benefício Definido, informa Raí

Faustino, Gerente Executivo de Macroalocação e Fundos de Fundos. “Já avançamos no Plano Petros-2 (PP-2), maior plano CV do País, com a implementação do processo de imunização da parcela BD, madura, composta por participantes assistidos em recebimento de renda vitalícia.” O próximo passo, diz Faustino, será começar a aquisição de títulos marcados na curva também na parcela CD do plano.

Com boa parte da parcela BD imunizada (R\$ 6,5 bilhões da carteira), o PP-2 já apresenta menor volatilidade e, conseqüentemente, mais estabilidade de retorno frente à meta atuarial. “Para ilustrar, considerando a prévia da rentabilidade até abril, o plano registra alta acumulada de 5,54% no ano, bem acima do objetivo de retorno de 4,05% no período, o equivalente a 136% da meta”, ressalta o Gerente.

Ele reforça, porém, que no caso dos planos CD, que apresentam uma complexidade maior, a adoção da estratégia depende do regramento, da fase da vida que os participantes se encontram, e das medidas para mitigar possíveis impactos financeiros, como transferências intergeracionais. Os estudos da fundação, que envolvem as áreas de riscos, investimentos e atuarial, seguem em curso. “O objetivo é dimensionar a capacidade e buscar as melhores opções para os planos CD da entidade, casando esses papéis com as necessidades de pagamento dos planos”, assinala Faustino.

Compra gradativa

A opção pela marcação na curva despertou muito interesse na Prevcom,

Parcialmente imunizado, plano PP-2 da Petros já apresenta menor volatilidade

▶▶ MARCAÇÃO DE TÍTULOS

comenta Francis Nascimento, Diretora de Investimentos da entidade. “É importante ter um papel indexado à inflação e, uma vez que a nossa meta é IPCA + 4,5%, quando vemos títulos que pagam IPCA + 7%, queremos comprar mais. O problema é que havia muita volatilidade por conta da marcação a mercado.”

A EFPC começou a realizar estudos de *cash flow matching* individuais ainda em 2024 para identificar os fluxos financeiros de cada um de seus nove planos. “Estamos nos preparando para fazer a mudança pensando em chegar a 40% ou 50% da carteira em títulos marcados na curva este ano. Hoje o percentual é de 25% da carteira total, o equivalente a cerca de R\$ 800 milhões.”

Nascimento salienta, no entanto, que a Prevcom quer aumentar ainda mais esse percentual, objetivo facilitado pelo perfil dos participantes dos planos, que é mais estável e com menor rotatividade. “A rotatividade é de aproximadamente 5% no setor público contra 56% no setor privado. Essa estabilidade nos dá maior conforto, mas, de todo modo, a marcação na curva não é uma decisão trivial”, ressalta. O aumento da parcela marcada na curva deverá ocorrer dentro de uma carteira administrada, dado que todos os planos têm *portfolios* segregados. A mudança já teve aprovação do Conselho Deliberativo da entidade.

“As compras de títulos serão feitas de forma gradativa, sem pressa, porque esse não é um processo simples. É preciso ter motivos muito bem fundamentados em caso de quisermos reverter à marcação a mercado”, acrescenta Francis Nascimen-

to. A reversão seria necessária, por exemplo, em casos de retirada de patrocínio ou mudanças mais profundas de estratégia. “A simples mudança da estratégia de alocação não é justificativa. Como não temos controle sobre uma eventual retirada de patrocínio ou sobre os movimentos dos mercados, não é possível ter 100% marcados na curva, além da questão das dúvidas sobre o patamar-teto para o ganho acima do IPCA”, pondera.

Entre os motivos que dão conforto à entidade para fazer a mudança está o fato de o seu fluxo de recursos ser positivo, em R\$ 40 milhões mensais, devendo passar a negativo apenas dentro de 35 a 40 anos, dependendo do plano. “Estamos muito positivos e confortáveis para marcar mais títulos na curva, mas será um movimento cauteloso, orientado por estudos e relatórios”, conclui a Diretora de Investimentos.

Entusiasmo limitado

A Fundação Copel contratou uma consultoria para estudar a possível adoção da marcação na curva em casos específicos, mas não há muito entusiasmo com o assunto, reconhece José Carlos Lakoski, Diretor Financeiro da EFPC.

Ele lembra que a fundação precisou fazer frente, em 2024, a um PDV (programa de demissão voluntária da patrocinadora) que envolveu cerca de 1.400 pessoas e exigiu a transferência de mais de R\$ 1 bilhão do patrimônio BD para a parte CD. “Se os títulos estivessem marcados na curva, teria sido necessário desinvestir em diversas classes ou transferir via cotas. E se houvesse um percentual relevante marcado na curva, teríamos tido problemas

Prevcom pretende chegar a 40% ou 50% da carteira em títulos marcados na curva este ano

sérios de transferência de riqueza entre os participantes”, explica.

O risco de transferência de riqueza e futuros problemas judiciais são fatores que exigem estudos cuidadosos, alerta Lakoski. Os estudos feitos na fundação levam em conta apenas o plano CD com participantes já aposentados e fluxo constante. “Nesse caso específico, a decisão vai depender das condições de liquidez e do fluxo de caixa. Somos muito cuidadosos em relação a isso para saber se conceitualmente faria sentido”, complementa o Diretor. Em sua opinião, a indústria ainda precisa discutir muito o assunto.

Necessidade de liquidez

Ao longo de 2024, a Fachesf promoveu uma imunização de seus planos concedidos e nos planos com parcelas BD que movimentou R\$ 8 bilhões entre compras e vendas, gerando uma diferença de R\$ 500 milhões a mais na rentabilidade dos programas, informa Felipe Andrade, Diretor de Administração e Finanças. Hoje, a entidade tem 52% dos ativos de seu patrimônio BD marcados na curva. No plano BS (Benefício Saldado), o patamar é de 68%, enquanto na parcela BD já concedida do plano CV, essa marcação é feita em 74% dos ativos. Todos esses movimentos foram feitos com taxas de 1% a 1,5% acima das metas atuariais. A imunização contribuiu inclusive com um efeito positivo sobre os resultados da entidade, lembra o Diretor, porque os valores expressivos do ajuste de precificação foram utilizados para abater do déficit.

Já no patrimônio de Contribuição Definida (CD) a conceder, a entidade não fez

a imunização e nem pretende fazer a mudança para a marcação na curva porque precisará de liquidez frente a possíveis novos programas de demissão voluntária da patrocinadora. “Nesse caso, decidimos vender a carteira de títulos marcada a mercado e alocamos os recursos em fundos indexados ao IMA-B5 para assegurar a liquidez necessária”, diz Andrade.

Opiniões distintas

A transferência de riqueza é um risco concreto, atesta Everaldo França, Sócio Fundador da consultoria PPS Portfólio Performance. Isso porque, segundo França, “há gente nova entrando como sócia em papéis velhos”. Quando a marcação é feita a mercado, o participante já constata no valor da cota qual é o valor do título que foi comprado com o seu dinheiro, opina o consultor. “A marcação na curva, por outro lado, dilui o retorno dos títulos antigos, comprados com dinheiro que já estava no plano e que pagavam juros mais altos, o que pode gerar judicialização no futuro”, argumenta.

Para o consultor Guilherme Benites, da Aditus, os estudos a respeito da marcação na curva estão indo bem e muitas entidades já implementaram o modelo. “Dos nossos clientes, aproximadamente 30% dos planos CD já adotaram a nova marcação, ainda que não haja movimentos tão intensos.” A mudança de precificação, nesses casos, foi aplicada a cerca de 20% a 30% das carteiras. Benites reconhece que o tema “desperta paixões opostas”, mas que, de modo abrangente, “foi bem aceito pelas entidades”. ■

Fachesf privilegia liquidez frente a potenciais programas de demissão voluntária



TRÍGONO
Capital

Na Trígono Capital, **vamos além.**

Somos uma gestora independente, especializada em **renda variável** e **crédito privado**, com metodologias proprietárias para análise de empresas e um time de gestão **reconhecido** e **qualificado**.

Aqui, você conta com profissionais experientes dedicados ao relacionamento com as Entidades Fechadas de Previdência Complementar.



Saiba mais
sobre a Trígono!

ri@trigonocapital.com
11 4780-0180

MOODY'S
LOCAL
MQ2.br

Signatory of:

PRI Principles for
Responsible
Investment

VINCI COMPASS

Sua principal parceira em
investimentos alternativos
e global solutions na
América Latina.



R\$ **305**bi sob gestão*

 comercialinstitucional@vincicompass.com

 [vincicompass](#)

 [@vincicompass](#)



*Data-base das informações: mar/25 | O AuM é calculado com dupla contagem, incluindo fundos de um segmento que investem em outros segmentos. Não há dupla contagem para fundos cogeridos por dois ou mais segmentos de investimento da Vinci Compass.

UniAbrapp

TRANSFORME O
FUTURO DA SUA
CARREIRA COM
A UNIABRAPP
**PORQUE AQUI
É DIFERENTE!**



AGENDA DE CURSOS 2025
- INSCRIÇÕES ABERTAS!



Quer se destacar
no mercado de
Previdência
Complementar?

**FAÇA
UNIABRAPP!**

- ✓ **Especialização sob medida:**
Cursos elaborados por especialistas renomados, focados nas demandas reais do setor.
- ✓ **Aprendizado prático:** Conteúdo aplicável no dia a dia profissional.
- ✓ **Networking de alto nível:**
Conecte-se com os principais nomes do mercado.
- ✓ **50% de desconto:** para associadas da Abrapp.

**GARANTA SUA VAGA AGORA
E DESTAQUE-SE
NO MERCADO!**

Acesse agora: www.uniabrapp.org.br e descubra todos os cursos disponíveis.

Siga-nos nas redes sociais e fique por dentro das novidades!

DESTAQUES - FEVEREIRO/25

A rentabilidade da Carteira Consolidada dos Fundos de Pensão foi de **0,74% em fev/25**. A alocação de **Renda Fixa** tem **83,3%** dos ativos com retorno de **0,98%**, enquanto a **Renda Variável**, com alocação de **8,7% dos ativos**, apresentou um desempenho de **-1,06%**. A rentabilidade, por modalidade de plano, para este mês foi de **0,82%** para os planos de **Benefício Definido**, **0,71%** para os planos de **Contribuição Definida** e **0,59%** para os planos de **Contribuição Variável**.

MERCADO - FEVEREIRO/25

O mês de **fevereiro** foi marcado por maior aversão ao risco nos mercados. O **Ibovespa** encerrou o mês com **queda de 2,64%**, aos **122.799 pontos**. No mercado cambial, o **dólar teve valorização de 0,32% no mês**, fechando cotado a **R\$ 5,8488**. O mercado de juros futuros refletiu a preocupação do Copom com a desancoragem das expectativas de inflação. A taxa do contrato de **DI para 1 ano** fechou em **14,98%**. Os vencimentos de **5 e 10 anos** também avançaram no mês, atingindo **15,07% e 15,00%**, respectivamente. Entre os índices de renda fixa atrelados à inflação, o desempenho foi positivo: o **IMA-B** avançou **0,50%**, o **IMA-B 5** subiu **0,65%** e o **IMA-B 5+** teve alta de **0,41%**.

I. CARTEIRA CONSOLIDADA POR TIPO DE APLICAÇÃO

(R\$ milhões)

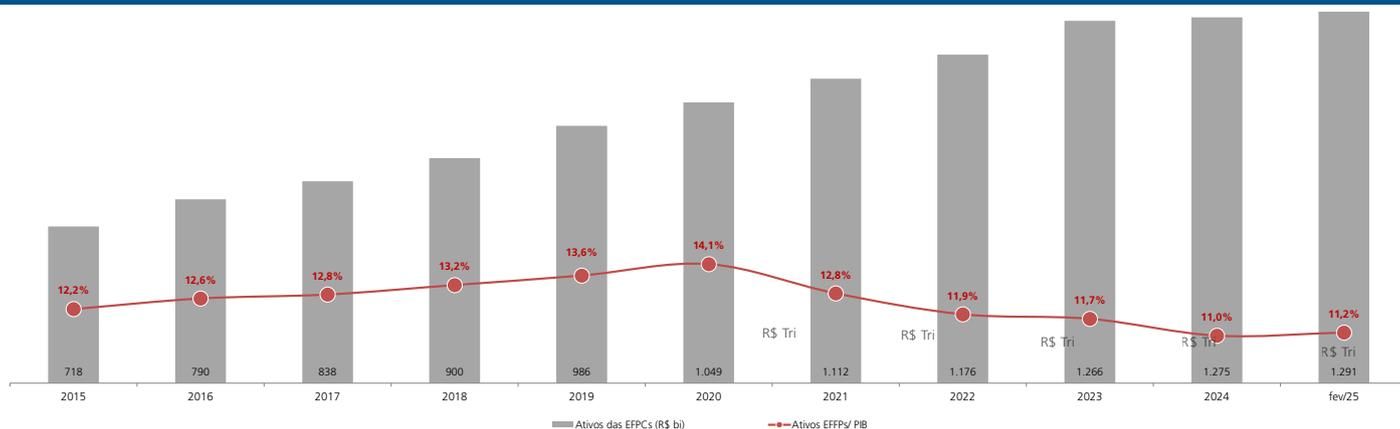
Discriminação	2018	%	2019	%	2020	%	2021	%	2022	%	2023	%	2024	%	FEV/25	%	
Renda Fixa	635.029	73,4%	692.048	72,9%	733.960	72,6%	783.131	75,7%	859.584	78,2%	935.301	79,1%	988.939	82,9%	1.006.508	83,3%	
Títulos públicos	155.420	18,0%	157.503	16,6%	155.595	15,4%	173.537	16,8%	212.221	19,3%	223.468	18,9%	231.672	19,4%	231.946	19,2%	
Créditos Privados e Depósitos	17.897	2,1%	19.063	2,0%	18.982	1,9%	16.531	1,6%	13.675	1,2%	11.481	1,0%	10.698	0,9%	9.710	0,8%	
Fundos de investimentos - RF ¹	461.712	53,4%	515.482	54,3%	559.383	55,3%	593.063	57,3%	633.688	57,6%	700.353	59,2%	746.569	62,6%	764.852	63,3%	
Renda Variável	159.742	18,5%	186.531	19,6%	206.259	20,4%	163.260	15,8%	150.773	13,7%	144.985	12,3%	107.179	9,0%	105.681	8,7%	
Ações	62.999	7,3%	74.668	7,9%	75.478	7,5%	87.319	8,5%	86.000	7,8%	89.888	7,6%	65.600	5,5%	65.751	5,4%	
Fundos de investimentos - RV ²	96.743	11,2%	111.862	11,8%	130.781	12,9%	75.941	7,3%	64.772	5,9%	55.098	4,7%	41.579	3,5%	39.930	3,3%	
Investimentos Estruturados	12.613	1,5%	12.756	1,3%	12.282	1,2%	14.910	1,4%	14.423	1,3%	16.531	1,4%	13.958	1,2%	13.711	1,1%	
Investimento no Exterior	ND		ND		ND		16.402	1,6%	8.308	0,8%	10.011	0,8%	13.260	1,1%	13.019	1,1%	
Imóveis	32.100	3,7%	32.061	3,4%	31.525	3,1%	31.558	3,1%	32.001	2,9%	37.115	3,1%	37.830	3,2%	37.650	3,1%	
Operações com participantes	21.019	2,4%	21.220	2,2%	21.175	2,1%	21.707	2,1%	22.519	2,0%	24.344	2,1%	26.212	2,2%	26.672	2,2%	
Empréstimo a Participantes	19.632	2,3%	19.882	2,1%	19.855	2,0%	20.285	2,0%	20.951	1,9%	22.674	1,9%	25.189	2,1%	25.646	2,1%	
Financiamento imobiliário	1.387	0,2%	1.338	0,1%	1.320	0,1%	1.421	0,1%	1.568	0,1%	1.670	0,1%	1.023	0,1%	1.027	0,1%	
Outros ³	4.688	0,5%	5.336	0,6%	6.161	0,6%	3.464	0,3%	12.052	1,1%	14.705	1,2%	5.794	0,5%	5.085	0,4%	
Total	865.191	100,0%	949.953	100,0%	100,0%	1.034.431	100,0%	1.099.659	100,0%	1.182.993	100,0%	1.193.171	100%	1.193.171	100%	1.208.326	100%

Notas: ¹ Inclui Renda Fixa, Fundo de índice de referência Renda Fixa (ETF), Multimercado e FIDC; ² Inclui Ações, Fundo de índice referenciado em ações (ETF) e Fama (Fundo de Investimento ações em mercado de acesso); ³ Outros, Empréstimos de cotas de fundos, Derivativos, Depósitos Judiciais/Recursais, Recursos a receber, Precatórios e Outros realizáveis.

II. EVOLUÇÃO DOS ATIVOS POR TIPO DE INVESTIMENTO



III. EVOLUÇÃO DOS ATIVOS* X PERCENTUAL DO PIB

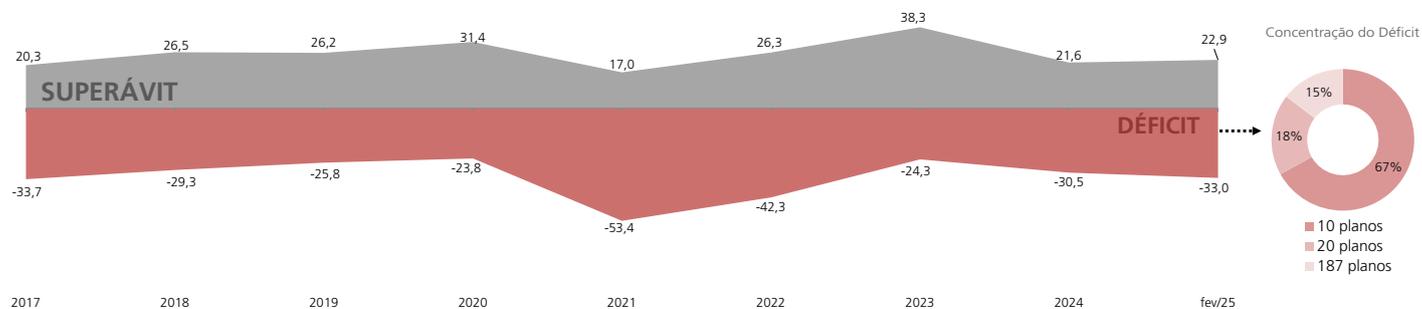


O ativo representa o disponível + realizável + permanente
 PIB referente ao I, II, III e IV trim/2024
 * Valor estimado

IV. EVOLUÇÃO DO SUPERÁVIT E DÉFICIT DAS EFPCs (acumulado)

(R\$ bilhões)

Superávit										Déficit									
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	FEV/25		2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	FEV/25
Qtde EFPCs	141	139	139	119	108	122	135	126	130	Qtde EFPCs	77	78	70	84	112	103	87	86	92
Qtde Planos	437	415	384	361	296	317	380	308	325	Qtde Planos	193	199	168	223	280	251	195	194	217



V. COMPARATIVO REGIONAL

Regional*	Quantidade de Entidades	%	Investimento (R\$ Mil)	%	Participantes Ativos	%	Dependentes	%	Assistidos	%
Centro-Norte	30	13,1%	224.885	18,6%	961.919	32,0%	707.082	17,0%	165.363	19,1%
Leste-Sudeste	57	24,9%	593.449	49,1%	510.596	17,0%	1.503.997	36,3%	381.815	44,0%
Nordeste	20	8,7%	32.316	2,7%	42.331	1,4%	105.354	2,5%	36.483	4,2%
Sudoeste	83	36,2%	274.120	22,7%	1.041.311	34,7%	1.228.818	29,6%	208.981	24,1%
Sul	39	17,0%	83.555	6,9%	449.068	14,9%	602.416	14,5%	74.589	8,6%
Total Geral	229	100%	1.208.326	100%	3.005.225	100%	4.147.667	100%	867.231	100%

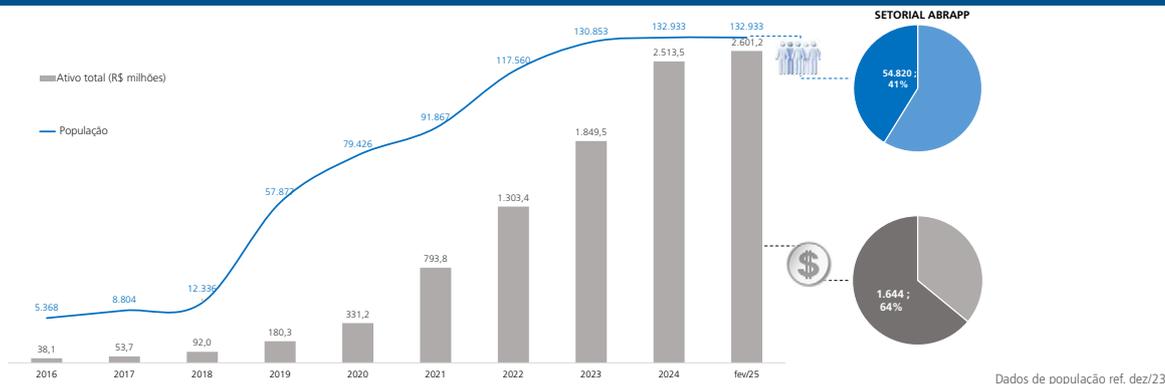
* Composição Regional: Centro-Norte - RO, AM, RR, AP, GO, DF, AC, MA, MT, MS, PA, PI e TO. Leste - MG. Nordeste - AL, BA, CE, PB, PE, RN e SE. Sudeste - RJ e ES. Sudoeste - SP. Sul - PR, SC e RS.
 ** EFPCs da amostra / Obs.: Qtde de EFPCs ativas por região de acordo com Estatística Trimestral (dez/24) - PREVIC - Centro-Norte = 34, Leste = 15, Nordeste = 22, Sudeste = 46, Sudoeste = 103 e Sul = 50 -> (Total = 270)

VI. COMPARATIVO POR TIPO DE PATROCÍNIO

Patrocínio	Quantidade de Entidades*	%	Investimento (R\$ Mil)	%	Participantes Ativos	%	Dependentes	%	Assistidos	%
Instituidor**	14	6,1%	14.978	1,2%	391.885	13,0%	634.809	15,3%	7.773	0,9%
Privado	137	59,8%	437.157	36,2%	1.780.772	59,3%	1.950.231	47,0%	343.749	39,6%
Público	78	34,1%	756.190	62,6%	832.568	27,7%	1.562.627	37,7%	515.709	59,5%
Total	229	100%	1.208.326	100%	3.005.225	100%	4.147.667	100%	867.231	100%

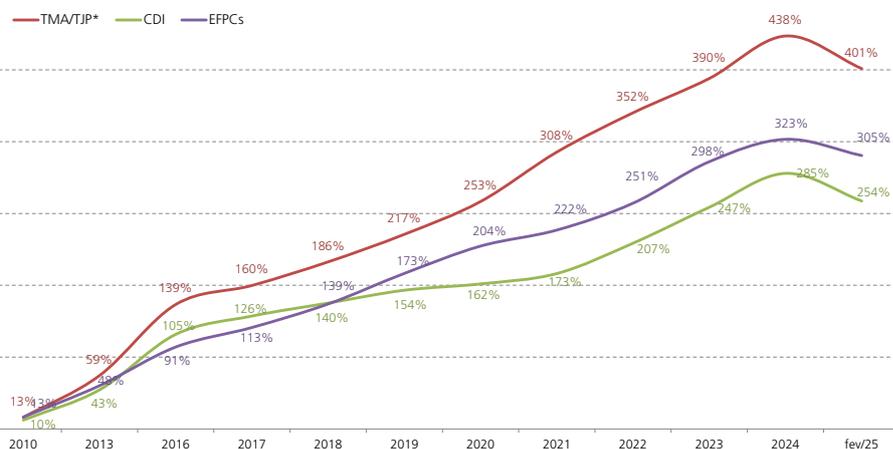
*EFPCs da amostra / Obs.: Qtde de EFPCs ativas por tipo de Patrocínio de acordo com Estatística Trimestral (dez/24) - PREVIC: Instituidor = 19, Privado = 172 e Público = 79-> (Total = 270).

VII. EVOLUÇÃO DOS PLANOS FAMÍLIA E SETORIAL ABRAPP



VIII. RENTABILIDADE ESTIMADA

Período	CDI	IMA Geral	IBOVESPA	TMA/TJP*	EFPCs
2011	11,58%	13,65%	-18,11%	12,44%	9,80%
2012	8,40%	17,72%	7,40%	12,57%	15,37%
2013	8,06%	-1,42%	-15,50%	11,63%	3,28%
2014	10,82%	12,36%	-2,91%	12,07%	7,07%
2015	13,26%	9,32%	-13,31%	17,55%	5,22%
2016	14,01%	20,99%	38,94%	13,60%	14,56%
2017	9,93%	12,82%	26,86%	8,86%	11,36%
2018	6,42%	10,05%	15,03%	10,14%	12,30%
2019	5,96%	12,81%	31,58%	10,73%	14,24%
2020	2,76%	5,34%	2,92%	11,53%	11,13%
2021	4,42%	0,97%	-11,93%	15,59%	5,88%
2022	12,39%	9,65%	4,69%	10,71%	9,31%
2023	13,04%	14,80%	22,28%	8,45%	13,15%
2024	10,89%	5,11%	-10,36%	9,65%	6,27%
fev/25	0,99%	0,79%	-2,64%	1,86%	0,74%
2025	2,01%	2,20%	2,09%	2,25%	1,73%
12 meses	11,14%	6,24%	-4,82%	9,76%	6,60%
Acumulado	253,93%	324,36%	97,68%	401,48%	304,52%
Acumulado anualizado	8,69%	10,00%	4,60%	11,22%	9,65%



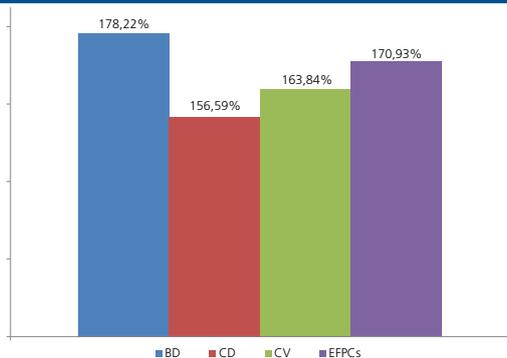
* TJP- Taxa de Juros Padrão (INPC + taxa de juros parâmetro de 4,68% a.a. considerando 10 anos - de acordo com a Portaria PREVIC nº 308 de 25/04/2024); (INPC + taxa de juros parâmetro de 4,61% a.a. considerando 10 anos - de acordo com a Portaria PREVIC nº 363 de 27/04/2023); (INPC + taxa de juros parâmetro de 4,46% a.a. considerando 10 anos - de acordo com a Portaria PREVIC nº 373 de 27/04/2022); (INPC + taxa de juros parâmetro de 4,66% a.a. considerando 10 anos - de acordo com a Portaria PREVIC nº 228 de 20/04/2021); (INPC + taxa de juros parâmetro de 5,75% a.a. considerando 10 anos - de acordo com a Portaria PREVIC nº 292 de 08/04/2020); (INPC + taxa de juros parâmetro de 5,84% a.a. considerando 10 anos - de acordo com a Portaria PREVIC nº 300 de 12/04/2019); (INPC + limite superior de 6,39% a.a. considerando 10 anos - de acordo com a Portaria PREVIC nº 363 de 26/04/2018); (INPC + limite superior de 6,66% a.a. considerando 10 anos - de acordo com a Portaria PREVIC nº 375 de 17/04/2017); (INPC + limite superior de 6,59% a.a. considerando 10 anos - de acordo com a Portaria PREVIC nº 186 de 28/04/2016); (INPC + limite superior de 5,65% a.a. considerando 10 anos - de acordo com a IN nº 19/2015 e Portaria PREVIC nº 197 de 14/04/2015 até dez/2015); TMA - Taxa Máxima Atuarial (até dez/2014) - de acordo com as premissas previstas na Resolução CNPC nº 9 de 29/11/2012.

IX. ALOCAÇÃO DA CARTEIRA CONSOLIDADA POR TIPO DE PLANO*

Segmento	Benefício Definido			Contribuição Definida			Contribuição Variável		
	R\$ milhões	% Modalidade	% Segmento	R\$ milhões	% Modalidade	% Segmento	R\$ milhões	% Modalidade	% Segmento
Renda Fixa	524.218	81,27%	52,76%	167.880	91,04%	16,90%	301.478	84,52%	30,34%
Renda Variável	63.509	9,85%	65,48%	7.134	3,87%	7,36%	26.349	7,39%	27,17%
Investimentos Estruturados	5.438	0,84%	39,97%	3.096	1,68%	22,76%	5.070	1,42%	37,27%
Investimento no Exterior	3.973	0,62%	31,68%	2.537	1,38%	20,23%	6.031	1,69%	48,09%
Imóveis	30.627	4,75%	81,73%	1.034	0,56%	2,76%	5.812	1,63%	15,51%
Operações com participantes	13.309	2,06%	49,89%	2.099	1,14%	7,87%	11.268	3,16%	42,24%
Outros	3.948	0,61%	74,93%	628	0,34%	11,92%	693	0,19%	13,15%
Total	645.021	100%	54,38%	184.409	100%	15,55%	356.701	100%	30,07%

* São considerados os investimentos dos Planos Previdenciais.

X. RENTABILIDADE ESTIMADA POR TIPO DE PLANO



Período	Benefício Definido	Contribuição Definida	Contribuição Variável	EFPCs
2016	14,10%	16,40%	15,23%	14,56%
2017	11,68%	11,95%	10,36%	11,36%
2018	13,72%	8,72%	10,54%	12,30%
2019	14,72%	12,66%	14,08%	14,24%
2020	14,11%	5,14%	7,50%	11,13%
2021	7,02%	2,76%	4,82%	5,88%
2022	9,56%	8,75%	9,08%	9,31%
2023	12,44%	13,16%	13,54%	13,15%
2024	6,12%	7,19%	5,94%	6,27%
fev/25	0,82%	0,71%	0,59%	0,74%
2025	1,65%	1,90%	1,78%	1,73%
Acumulado	178,22%	156,59%	163,84%	170,93%

XI. RANKING DOS 15 MAIORES PLANOS

BENEFÍCIO DEFINIDO			
	Nome do Plano	EFPC	Investimentos (R\$ mil)
1	PLANO DE BENEFÍCIOS 1	PREVI	226.221.160
2	REG/REPLAN	FUNCEF	68.879.632
3	PLANO PETROS REPACTUADOS	PETROS	48.286.287
4	PLANO BÁSICO DE BENEFÍCIOS	FAPEB	15.750.552
5	PLANO DE BENEFÍCIO DEFINIDO	REAL GRANDEZA	15.733.234
6	PBS-A	SISTEL	13.599.197
7	PLANO PETROS NÃO REPACTUADOS	PETROS	12.791.823
8	PLANO V	BANESPREV	12.436.278
9	PLANO PSAP/ELETROPAULO	VIVEST	11.961.913
10	PLANO DE BENEFÍCIO DEFINIDO	VALIA	10.808.497
11	PLANO DE APOS. COMPLEMENTAR	FUNDAÇÃO ITAÚ UNIBANCO	10.112.627
12	PLANO DE BENEFÍCIOS BANESPREV II	BANESPREV	7.418.046
13	PLANO UNIFICADO DE BENEFÍCIO	FUNDAÇÃO COPEL	7.130.086
14	REGULAMENTO GERAL	ECONOMUS	6.674.783
15	PLANO A	FORLUZ	6.472.886

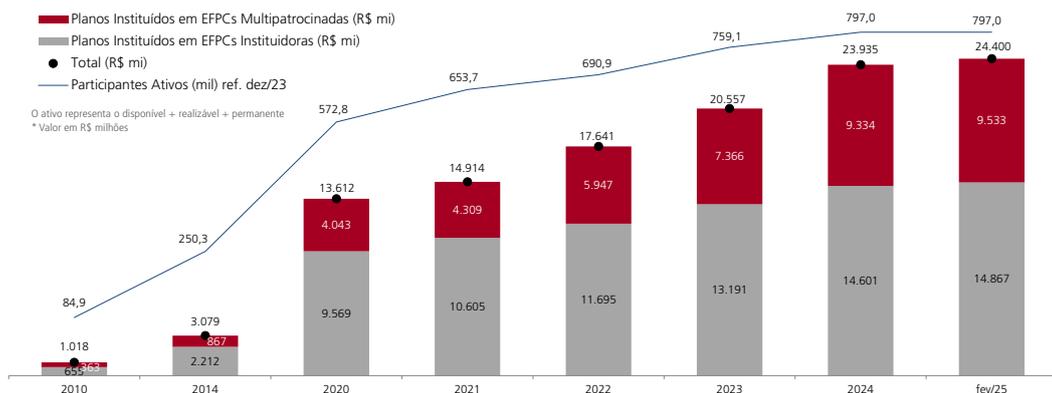
CONTRIBUIÇÃO DEFINIDA			
	Nome do Plano	EFPC	Investimentos (R\$ mil)
1	PLANO ITAUBANCO CD	FUNDAÇÃO ITAÚ UNIBANCO	11.624.843
2	PLANO EXECUTIVO FEDERAL	FUNPESP-EXE	10.318.767
3	PLANO DE BENEFÍCIOS VISÃO TELEFÔNICA	VISÃO PREV	6.468.434
4	PLANO DE BENEFÍCIOS CD IBM BRASIL	FUNDAÇÃO IBM	5.757.448
5	PLANO DE APOSENTADORIA EMBRAER	EMBRAER PREV	5.243.273
6	SISTEL - ASSISTENCIAL	SISTEL	5.195.025
7	PLANO DE BENEFÍCIOS VEXTY	VEXTY	4.810.570
8	PLANO DE BENEFÍCIOS DO JUDICIÁRIO	FUNPESP-JUD	4.402.011
9	PLANO DE CONTRIBUIÇÃO DEFINIDA	GERDAU PREVIDÊNCIA	4.030.909
10	PLANO PETROS - 3	PETROS	3.760.803
11	PLANO - PAI-CD	FUNDAÇÃO ITAÚSA	3.555.359
12	PLANO PREV. COMP. UNILEVERPREV	UNILEVERPREV	3.339.955
13	PLANO DE BENEFÍCIOS 01-B	PREVINORTE	3.134.467
14	PLANO DE BENEFÍCIOS CEEEPREV	FAMÍLIA PREVIDÊNCIA	2.830.445
15	PLANO DE CONTRIBUIÇÃO DEFINIDA II	VIVEST	2.437.715

CONTRIBUIÇÃO VARIÁVEL			
	Nome do Plano	EFPC	Investimentos (R\$ mil)
1	PLANO DO SISTEMA PETROBRAS	PETROS	49.687.212
2	NOVO PLANO DE BENEFÍCIOS DA FUNCEF	FUNCEF	37.357.345
3	PLANO DE BENEFÍCIOS 2	PREVI	34.941.689
4	PLANO DE BENEFÍCIOS VALE MAIS	VALIA	15.678.366
5	PLANO B	FORLUZ	14.266.535
6	PLANO DE BENEFÍCIOS PREV. III	FUNDAÇÃO COPEL	7.019.088
7	PLANO DE PREV. - PPCPFL	VIVEST	6.724.495
8	PLANO DE CONTRIBUIÇÃO VARIÁVEL I	TELOS	6.540.346
9	PLANO TELEMARPREV	FUNDAÇÃO ATLÂNTICO	6.401.367
10	PLANO DE BENEFÍCIOS SERPRO - PS-II	SERPROS	5.582.134
11	PLANO DE APOSENTADORIA PREVI-GM	PREVI-GM	5.488.013
12	PLANO DE SANTANDERPREVI	SANTANDERPREVI	5.241.162
13	PLANO DE BEN. TCSPREV	FUNDAÇÃO ATLÂNTICO	4.861.994
14	PLANO DE BENEFÍCIOS - REB	FUNCEF	4.282.969
15	PLANO DE APOSENTADORIA CV	INFRAPREV	4.179.955

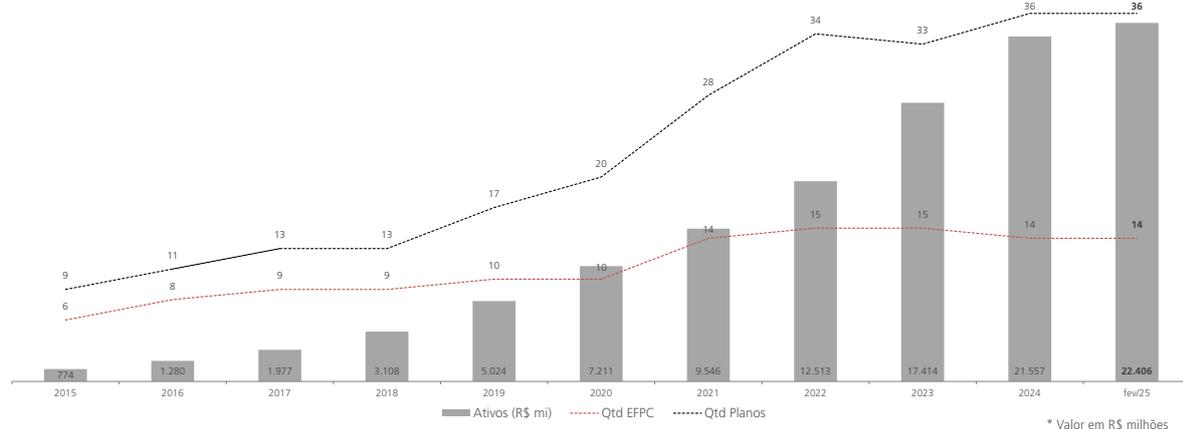
INSTITUÍDOS			
	Nome do Plano	EFPC	Investimentos (R\$ mil)
1	PLANO DO SISTEMA UNICRED	QUANTA - PREVIDÊNCIA	6.682.347
2	PLANO SICOOB MULTI INSTITUÍDO	SICOOB PREV	2.689.153
3	PLANO VIVA DE PREVIDÊNCIA E PECÚLIO	FUND. VIVA DE PREVIDÊNCIA	2.301.418
4	PLANO MULTICOOP UNIMED	MULTICOOP	2.088.805
5	PLANO PREVER	OABPREV-SP	1.445.976
6	PLANO PBPA	OABPREV-PR	867.398
7	PLANO CD VIDAPREV	AGROS	687.578
8	PLANJUS	JUSPREV	645.140
9	PLANO ANAPARPREV	FUND. VIVA DE PREVIDÊNCIA	577.416
10	PLANO DE BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS	QUANTA - PREVIDÊNCIA	476.714
11	PLANO DE BENEFÍCIOS TECNOPREV	BB PREVIDÊNCIA	427.160
12	PLANO PBPA	OABPREV-MG	419.670
13	PLANO SETORIAL REALIZEPREV	FACHESF	375.998
14	PLANO DE PREVIDÊNCIA DO COOPERADO	MULTICOOP	367.246
15	PLANO PBPA	OABPREV-SC	319.387

XII. EVOLUÇÃO DOS PLANOS INSTITUÍDOS*

	Em EFPC Instituidoras (Qtde)	Em EFPC Multipatrocinadas (Qtde)
2010	18	28
2014	22	36
2018	23	38
2019	22	37
2020	23	48
2021	24	62
2022	23	66
2023	23	63
2024	21	69
FEV/25	21	69

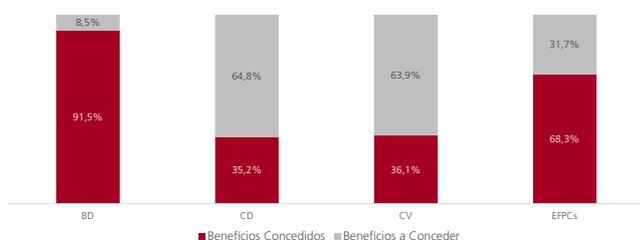


XIII. EVOLUÇÃO DOS ATIVOS*, EFPCs e PLANOS DOS SERVIDORES



XIV. PASSIVO ATUARIAL

Percentual das Provisões Matemáticas



EFPCs e Planos de acordo com o percentual da Provisão Matemática de Benefícios Concedidos

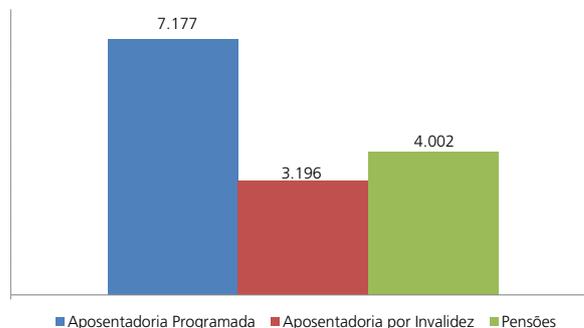
Tipo	Qtde. EFPCs/Planos	Até 25%	Entre 25% e 50%	Entre 50% e 75%	Entre 75% e 100%
BD	229	4	10	27	188
CD	423	306	59	43	15
CV	242	88	85	38	31
EFPCs	223	59	56	59	49

Foram consideradas apenas EFPCs com dados disponíveis na posição nov/2024

XV. DEMONSTRATIVO DE BENEFÍCIOS

Tipo	Valor (R\$ mil) ¹	Valor Médio Mensal ² (R\$)
Aposentadoria Programada	59.447.543	7.177
Aposentadoria por Invalidez	1.836.302	3.196
Pensões	9.660.910	4.002

Nota: O valor dos Benefícios pagos, quando também considerados os Auxílios - Prestação Continuada, Pecúlios e Outros benefícios de Prestação Continuada é de R\$ 71 bi (dez/23).

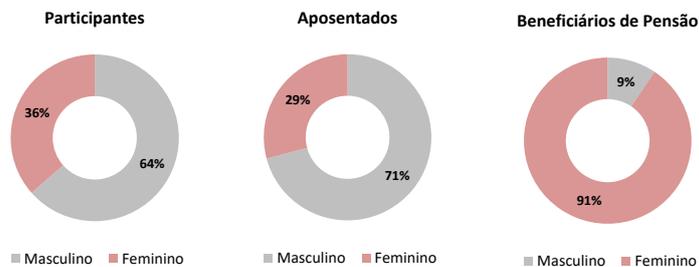


¹ Valor acumulado até dezembro de 2023, considerando amostra com 213 EFPCs.
² Média estimada dos valores acumulados até junho de 2023 (R\$).

XVI. ESTATÍSTICAS DE POPULAÇÃO

Faixa Etária	Participantes*		Aposentados*		Beneficiários de Pensão*	
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
Até 24 anos	4,9%	4,1%	0,0%	0,0%	1,9%	1,9%
De 25 a 34 anos	11,6%	7,2%	0,0%	0,0%	0,4%	0,7%
De 35 a 54 anos	36,4%	19,9%	1,9%	1,0%	1,7%	6,6%
De 55 a 64 anos	7,2%	3,1%	19,4%	9,9%	1,6%	14,2%
De 65 a 74 anos	2,3%	1,4%	30,1%	13,6%	1,9%	26,6%
De 75 a 84 anos	0,9%	0,7%	15,5%	3,7%	1,3%	25,9%
Mais de 85 anos	0,2%	0,2%	3,9%	0,8%	0,7%	14,6%
Total	63,5%	36,5%	70,9%	29,1%	9,4%	90,6%

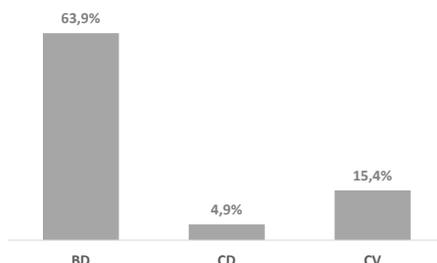
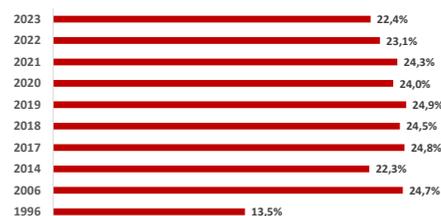
*Dados de dez/23 / Amostra: 3 milhões de participantes, 661 mil aposentados e 202 mil beneficiários de pensão



Evolução da Maturidade Populacional** - EFPCs

Maturidade Populacional por Tipo de Plano

Percentual das EFPCs e Planos de acordo com a Maturidade Populacional



Tipo	Qtde. EFPCs/Planos	Até 25%	Entre 25% e 50%	Entre 50% e 75%	Entre 75% e 100%
BD	264	10%	9%	13%	68%
CD	494	87%	5%	4%	4%
CV	315	67%	14%	7%	11%
EFPCs	246	60%	18%	12%	10%

** Divisão dos assistidos (aposentados e beneficiários de pensão) pela soma dos participantes e assistidos

XVII. CLASSIFICAÇÃO DAS EFPCs

	EFPC	INVESTIMENTO (R\$ mil)	PARTIC. ATIVOS	DEPENDENTES	ASSISTIDOS	Ano Referência População
1	PREVI	263.606.706	84.046	226.818	108.736	2023
2	PETROS	126.068.537	50.676	516.649	78.977	2023
3	FUNCEF	110.682.722	86.471	205.669	53.362	2023
4	VIVEST	40.846.771	23.480	40.800	33.822	2023
5	FUNDAÇÃO ITAÚ UNIBANCO	33.830.947	24.401	7.644	26.485	2023
6	VALIA	31.275.602	112.537	347.239	26.426	2023
7	BANESPREV	26.499.828	3.489	21.718	24.822	2023
8	SISTEL	23.201.405	1.773	23.061	21.289	2023
9	FORLUZ	20.862.055	6.435	26.293	16.690	2023
10	REAL GRANDEZA	18.089.020	2.812	15.432	9.637	2023
11	FAPES	16.220.232	2.777	8.057	2.305	2023
12	FUNDAÇÃO COPEL	14.474.427	11.753	14.221	9.830	2023
13	FUNDAÇÃO ATLÂNTICO	12.413.323	7.764	28.198	15.202	2023
14	MULTIPREV	12.295.498	66.779	43.244	4.402	2023
15	FUNPRESP-EXE	11.553.421	117.718	-	322	2023
16	CERES	11.496.901	12.677	21.786	9.684	2023
17	TELOS	10.714.254	7.341	30.649	7.264	2023
18	ECONOMUS	10.309.282	8.293	17.299	10.063	2023
19	PREVIDÊNCIA USIMINAS	10.023.318	15.892	47.221	19.771	2023
20	BB PREVIDÊNCIA	9.018.501	234.353	61.198	4.333	2023
21	FACHESF	8.632.893	7.371	22.101	10.666	2023
22	SERPROS	8.596.826	6.954	24.360	5.797	2023
23	VISÃO PREV	8.589.954	15.404	17.379	6.008	2023
24	QUANTA - PREVIDÊNCIA	7.192.533	189.430	274.452	954	2023
25	CAPEF	7.142.051	7.676	14.611	5.670	2023
26	FUNDAÇÃO REFER	6.877.496	2.729	28.723	21.865	2023
27	CENTRUS	6.634.494	1.228	2.052	1.246	2023
28	FUNDAÇÃO IBM	6.534.253	7.107	11.735	2.007	2023
29	CBS PREVIDÊNCIA	6.494.023	22.894	39.197	11.920	2023
30	FUNDAÇÃO BANRISUL	6.278.783	9.078	13.437	9.399	2023
31	FUNBEP	6.183.294	191	345	6.151	2023
32	FAMÍLIA PREVIDÊNCIA	6.021.135	9.535	18.850	8.835	2023
33	FIBRA	5.872.019	2.175	4.844	2.049	2023
34	ITAJUBÁ FUNDO MULTI	5.530.697	40.655	14.678	1.414	2023
35	PREVI-GM	5.506.792	17.603	21.243	4.223	2023
36	NÉOS	5.268.733	11.754	32.441	6.363	2023
37	ELETROS	5.268.026	2.501	7.423	2.746	2023
38	EMBRAER PREV	5.253.432	19.308	33.400	2.160	2023
39	SANTANDERPREVI	5.252.080	23.041	34.560	1.988	2023
40	FUNDAÇÃO LIBERTAS	4.857.020	14.993	2.128	5.699	2023
41	VEXTY	4.849.669	16.432	9.966	1.044	2023
42	GERDAU PREVIDÊNCIA	4.804.621	16.433	20.182	3.181	2023
43	BRF PREVIDÊNCIA	4.768.846	39.371	139.445	8.181	2023
44	CITIPREVI	4.646.332	5.804	5.813	1.060	2023
45	PREVINORTE	4.518.851	2.901	6.950	3.028	2023
46	FUNPRESP-JUD	4.446.158	32.973	12.343	31	2023
47	INFRAPREV	4.438.372	5.662	10.988	5.250	2023
48	SABESPREV	4.208.893	10.981	33.636	9.408	2023
49	UNILEVERPREV	4.200.791	13.435	1.573	1.731	2023
50	CELOS	4.160.193	7.507	9.500	6.000	2023
51	NUCLEOS	4.098.474	3.005	5.795	1.969	2023
52	SP-PREVCOM	4.083.957	49.065	10.702	856	2023
53	REGIUS	4.062.300	5.162	6.081	1.715	2023
54	FUNEPP	3.893.905	22.828	1.314	2.543	2023
55	FUNSSSEST	3.815.249	8.663	1.090	3.499	2023
56	FUNDAÇÃO ITAÚSA	3.787.559	5.148	2.810	1.239	2023
57	METRUS	3.748.177	7.544	15.906	4.824	2023
58	VWPP	3.717.398	28.677	39.645	2.668	2023
59	BRASLIGHT	3.680.672	4.556	9.065	4.988	2023
60	ELOS	3.484.756	1.304	3.027	3.759	2023
61	SARAH PREVIDÊNCIA	3.402.018	3.665	6.367	735	2023
62	ICATUFMP	3.344.659	35.230	22.010	1.810	2023
63	FUSESC	3.123.435	1.944	5.920	4.821	2023

	EFPC	INVESTIMENTO (R\$ mil)	PARTIC. ATIVOS	DEPENDENTES	ASSISTIDOS	Ano Referência População
64	FUND.VIVA DE PREVIDÊNCIA	3.111.732	51.751	131.638	5.315	2023
65	EQTPREV	3.040.668	3.294	4.768	3.841	2023
66	PREVIG	3.018.056	2.837	1.536	1.022	2023
67	SICOOB PREV	3.012.694	218.659	32.823	187	2023
68	PREVIRB	2.934.502	534	1.101	1.453	2023
69	MULTIPLA	2.923.120	22.173	14.241	1.141	2023
70	FUSAN	2.908.782	7.242	14.938	3.924	2023
71	INSTITUTO AMBEV	2.732.775	9.053	631	1.162	2023
72	PREVDOW	2.710.210	3.082	4.623	924	2023
73	MULTICOOP	2.653.993	9.741	14.612	153	2023
74	GEBSA-PREV	2.520.898	8.368	10.274	761	2023
75	ENERPREV	2.476.865	2.670	4.021	2.608	2023
76	JOHNSON & JOHNSON	2.369.878	8.611	12.917	1.207	2023
77	BANDEPREV	2.364.239	321	468	1.861	2023
78	BANESES	2.361.071	1.906	5.688	2.543	2023
79	PREVI-SIEMENS	2.286.937	7.489	11.225	1.632	2023
80	FUNSEJEM	2.267.746	16.891	20.131	837	2023
81	FIPECQ	2.258.602	8.396	19.050	478	2023
82	PREVDATA	2.182.141	2.836	7.023	1.967	2023
83	BASF	2.156.276	4.249	3.396	645	2023
84	E-INVEST	2.083.942	2.667	1.305	802	2023
85	CIBRIUS	2.067.810	2.732	4.091	1.805	2023
86	FUNDAÇÃO CORSAN	2.058.128	3.073	6.215	4.411	2023
87	CARGILLPREV	2.057.084	6.954	9.611	431	2023
88	FASC	2.039.479	4.182	6.243	974	2023
89	PREVISC	2.001.125	19.100	1.861	1.691	2023
90	SYNGENTA PREVI	1.972.452	4.625	8.042	376	2023
91	PREVICOKE	1.968.567	910	1.329	255	2023
92	FUNDAÇÃO PROMON	1.951.097	1.577	3.995	760	2023
93	VALUEPREV	1.882.737	2.664	1.811	529	2023
94	IAJA	1.789.368	8.737	14.457	1.433	2023
95	ACEPREV	1.779.895	4.640	7.599	1.885	2023
96	PRECE	1.778.971	1.434	4.192	6.385	2023
97	SÃO BERNARDO	1.767.638	9.856	8.619	1.366	2023
98	ENERGISAPREV	1.700.068	11.487	15.951	3.028	2023
99	PRHOSPER	1.661.759	1.833	3.243	1.494	2023
100	RUMOS	1.649.136	2.541	3.770	399	2023
101	PREVUNIÃO	1.634.018	4.002	6.002	977	2023
102	SEBRAE PREVIDENCIA	1.610.983	11.098	10.285	450	2023
103	FAELCE	1.602.808	968	3.432	2.404	2023
104	OABPREV-SP	1.539.687	51.452	105.345	514	2023
105	ISBRE	1.510.211	453	1.185	512	2023
106	PREVSAN	1.505.162	3.607	7.602	1.863	2023
107	PREVI NOVARTIS	1.426.900	2.396	1.489	673	2023
108	BRASILETROS	1.397.062	1.512	3.346	2.414	2023
109	MBPREV	1.362.453	10.042	19	1.648	2023
110	ULTRAPREV	1.318.862	7.303	12.781	469	2023
111	FUNDIÁGUA	1.285.318	2.189	5.857	1.891	2023
112	PREVIBOSCH	1.264.677	5.416	10.460	1.219	2023
113	COMPESAPREV	1.246.326	2.419	5.499	2.749	2023
114	VIKINGPREV	1.234.454	5.852	71	449	2023
115	PLANEJAR	1.223.454	4.264	6.396	636	2023
116	FUNDAMBRAS	1.214.898	5.043	887	647	2023
117	FABASA	1.188.859	3.662	14.064	1.116	2023
118	COMSHELL	1.174.057	1.231	1.865	558	2023
119	SAO FRANCISCO	1.173.521	1.351	1.747	905	2023
120	PREVICAT	1.146.564	1.499	2.617	1.024	2023
121	DESBAN	1.134.430	366	986	569	2023
122	SÃO RAFAEL	1.134.196	825	1.238	848	2023
123	SERGUS	1.125.112	933	1.939	881	2023
124	RAIZPREV	1.115.945	27.701	41.549	84	2023
125	PORTOPREV	1.053.093	9.720	14.968	261	2023
126	MAIS VIDA PREVIDÊNCIA	1.043.637	1.170	1.730	204	2023

XVII. CLASSIFICAÇÃO DAS EFPCs

EFPC	INVESTIMENTO (R\$ mil)	PARTIC. ATIVOS	DEPENDENTES	ASSISTIDOS	Ano Referência População	
127	BASES	994.178	182	901	1.553	2023
128	AGROS	981.591	5.344	6.399	818	2023
129	INOVAR	977.720	3.235	5.138	826	2023
130	ECOS	956.791	24	962	688	2023
131	FGV-PREVI	952.520	2.523	3.785	188	2023
132	OABPREV-PR	873.474	18.742	21.228	247	2023
133	PREVIPLAN	866.557	2.327	6.493	538	2023
134	MSD PREV	834.731	1.424	2.486	294	2023
135	ALCOA PREVI	824.140	3.809	5.714	176	2023
136	KPMG PREV	818.710	7.488	11.127	94	2023
137	AERUS	768.395	9.805	19.089	9.878	2023
138	BUNGEPREV	719.149	10.164	27.878	393	2023
139	PREVEME	716.417	1.001	994	825	2023
140	PORTUS	709.372	581	6.010	7.856	2023
141	FAPERS	696.738	1.398	2.415	921	2023
142	INDUSPREVI	694.143	2.083	2.965	596	2023
143	PFIZER PREV	692.519	2.005	3.005	291	2023
144	POUPREV	689.992	1.227	1.893	175	2023
145	DERMINAS	682.450	4.558	-	3.912	2023
146	BOTICÁRIO PREV	682.203	13.577	16.689	43	2023
147	CP PREV	674.155	3.003	4.943	215	2023
148	MAIS PREVIDÊNCIA	659.638	5.192	2.385	892	2023
149	P&G PREV	650.050	4.842	7.265	244	2023
150	JUSPREV	645.689	3.974	6.852	53	2023
151	PREVINDUS	636.075	8.820	4.304	990	2023
152	PREVHAB	636.043	2	380	539	2023
153	CARREFOURPREV	635.423	49.086	22.545	303	2023
154	RANDONPREV	593.028	16.596	24.303	327	2023
155	PREVIP	570.514	3.239	4.859	216	2023
156	PREVCUMMINS	559.911	2.478	2.599	238	2023
157	SUPREV	559.329	2.974	2.727	948	2023
158	PREVIDEXXONMOBIL	557.634	2.136	2.400	142	2023
159	CAPESESP	546.901	24.737	5.194	615	2023
160	FUTURA	545.652	754	1.127	411	2023
161	TETRA PAK PREV	539.069	1.896	2.799	95	2023
162	PREVEME II	535.669	4.017	590	241	2023
163	CAPITAL PREV	524.797	917	2.886	970	2023
164	ALPAPREV	522.001	16.146	24.219	266	2023
165	CIFRAO	514.999	662	1.360	1.023	2023
166	MERCERPREV	508.562	3.313	4.968	87	2023
167	PREVICEL	506.675	835	1.161	216	2023
168	MAUÁ PREV	498.540	6.084	9.126	278	2023
169	VOITH PREV	462.704	2.154	2.623	343	2023
170	CABEC	455.843	5	1.498	1.133	2023
171	AVONPREV	447.358	9.607	9.263	93	2023
172	GASJUS	442.815	9	420	949	2023
173	SCPREV	442.504	3.443	196	1	2023
174	TOYOTA PREVI	425.378	4.914	7.371	140	2023
175	OABPREV-MG	423.671	11.502	19.068	107	2023
176	LILLY PREV	422.459	653	983	282	2023

EFPC	INVESTIMENTO (R\$ mil)	PARTIC. ATIVOS	DEPENDENTES	ASSISTIDOS	Ano Referência População	
177	UNISYS PREVI	410.750	508	331	87	2023
178	PREVISCANIA	408.189	5.524	1.084	261	2023
179	CAGEPREV	377.546	1.256	1.627	149	2023
180	CASANPREV	375.764	1.244	2.573	813	2023
181	DANAPREV	358.422	4.876	7.314	178	2023
182	RJPREV	354.595	4.065	3.032	27	2023
183	FAPECE	347.792	291	-	155	2023
184	PREVIHONDA	328.431	12.536	21.938	124	2023
185	OABPREV-SC	322.444	8.894	15.496	115	2023
186	FUCAP	314.178	855	1.279	276	2023
187	CAPOF	302.570	39	244	375	2023
188	FUMPRESC	298.138	697	679	480	2023
189	ALPHA	278.360	673	1.800	278	2023
190	PREVCOM-MG	275.181	2.130	1.657	-	2023
191	SOMUPP	246.961	-	-	103	2023
192	OABPREV-RS	236.798	8.281	15.750	77	2023
193	SUL PREVIDÊNCIA	221.018	2.099	3.076	132	2023
194	RECKITTPREV	214.988	1.149	1.295	68	2023
195	TEXPREV	205.533	213	320	69	2023
196	MAIS FUTURO	204.631	4.116	8.231	85	2023
197	SIAS	198.385	6.351	4.111	609	2023
198	RS-PREV	197.818	2.878	2	-	2023
199	DATUSPREV	197.206	306	360	78	2023
200	MÚTUOPREV	193.021	9.991	17.802	-	2023
201	OABPREV-GO	178.945	4.524	13.771	107	2023
202	INSTITUTO GEIPREV	168.938	31	199	300	2023
203	MAG FUNDOS DE PENSÃO	168.793	2.469	3.883	29	2023
204	PREVNORDESTE	168.647	2.888	2.084	4	2023
205	PREVBEP	164.394	16	152	168	2023
206	PREVYASUDA	158.596	651	881	99	2023
207	PREVES	139.093	5.959	-	5	2023
208	ALBAPREV	138.769	238	482	22	2023
209	DF-PREVICOM	134.105	3.422	29	-	2023
210	ALPREV	122.984	410	429	-	2023
211	PREVUNISUL	102.507	286	211	138	2023
212	ANABBPREV	99.388	1.341	2.569	24	2023
213	SBOT PREV	97.664	1.320	-	13	2023
214	CE-PREVCOM	86.528	921	314	-	2023
215	FUNCASAL	77.828	427	1.385	835	2023
216	PREVCOM-BRC	64.206	1.250	101	-	2023
217	CURITIBAPREV	54.236	4.106	2.182	-	2023
218	OABPREV-RJ	50.664	4.656	8.603	26	2023
219	FIOPREV	49.629	61	94	80	2021
220	SILIUS	19.981	11	251	289	2023
221	OABPREV-NORDESTE	12.559	432	756	92	2023
222	INERGUS	5.863	-	150	102	2023
223	FUCAE	5.149	nd	nd	nd	nd
224	ORIUUS	4.653	-	20	39	2023
225	MAPPIN	4.541	3.463	2.895	35	2014

TOTAL ESTIMADO

Investimentos (R\$ mil)	1.208.325.860	Participantes Ativos*	3.005.225	Dependentes*	4.147.667	Assistidos*	867.231
-------------------------	---------------	-----------------------	-----------	--------------	-----------	-------------	---------

*Dados de população ref. dez/23

**Algumas Entidades não constam em nosso Ranking por não envio de informações

Opportunity Global Equity

em Dólar Institucional FIC FIA BDR NÍVEL I IE

Fundo de Ações Globais que visa superar o S&P 500 no longo prazo, investindo em empresas de alta qualidade, primordialmente nos EUA.

R\$ 6,2 bi sob gestão na estratégia.

Destinado a EFPCs e a investidores qualificados.

— OPPORTUNITY GLOBAL EQUITY EM DÓLAR INSTITUCIONAL
— S&P TOTAL RETURN BRL



Início do Fundo em 01/11/2022. Dados atualizados até 30/04/2025.

ANBIMA
Autoregulação
Gestão de Patrimônio
Material de publicidade. Material técnico do Fundo disponível em www.opportunity.com.br. Rentabilidade passada não representa garantia de rentabilidade futura. A rentabilidade divulgada não é líquida de impostos. O investimento não é garantido pelo fundo garantidor de crédito. É imprescindível a leitura do regulamento antes de investir. O Fundo pode utilizar derivativos, podendo resultar em significativas perdas patrimoniais para seus cotistas. Não há garantias de que o objetivo de investimento do fundo será atingido. Para fins de resgate, as datas de sua solicitação, conversão das cotas e pagamento diferem entre si. Rentabilidade Fundo versus S&P Total Return BRL: Mês: 0,52% | -1,40%; 12 meses: 24,09% | 22,46%; PL médio 12 meses: R\$185.091,677; Taxa Administração: 1,5% a.a.; Taxa Performance: 20% do que exceder 100% do S&P TR BR.

Segurança, cuidado e solidez em cada decisão

Com a solidez do Grupo Porto e a expertise em gestão ativa, oferecemos soluções que aliam segurança, estratégia e resultados, protegendo e valorizando o patrimônio dos nossos investidores.

+25 anos

de experiência
no mercado

+35 bi

em ativos
sob gestão

FitchRatings

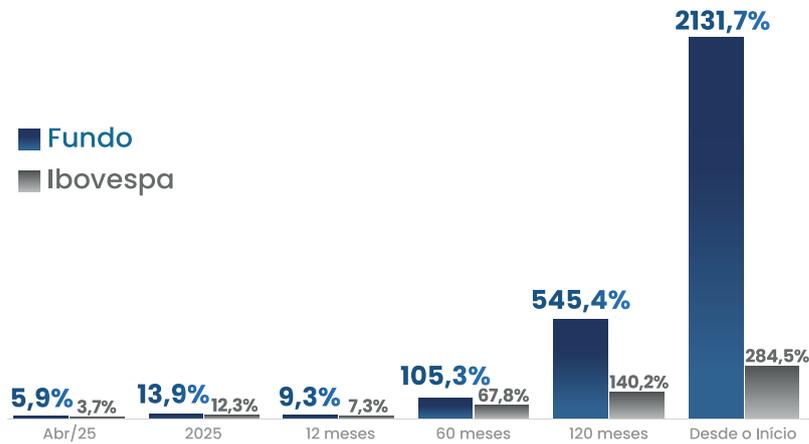
Excelente



Para saber mais, acesse
portoasset.com.br ou
acesse o QR Code.

PortoAsset

REAL INVESTIDOR INSTITUCIONAL FIC FIF AÇÕES – RL



Mais de R\$ 8 bilhões sob gestão



Fundos com excelentes track records, entregando uma boa relação risco x retorno.



Para mais informações, entre em contato conosco:



+55 43 3025.2191

ri@realinvestor.com.br

www.realinvestor.com.br



Data de referência: 30/04/2025 – Data de Início do Fundo: 29/09/2023 – PL Médio 12 Meses: R\$ 207.356.930 – Público-alvo: Investidor Geral – Taxa de Administração Global 2% aa (1,85% + 0,15% Mestre) – Taxa De Performance – 15% s/ que excede o Ibovespa. – O Fundo foi criado a partir de um processo de decisão do "Real Investor FIC FIA BDR Nível I" em 29/09/2023, e foi adaptado às Resoluções nº 4.994/22 e 4.963/21 do CMN. – Os valores divulgados são líquidos de taxas de administração e desempenho.

SERVIÇOS E INVESTIMENTOS PARA ALCANÇAR SUAS METAS.

A RJI Investimentos oferece soluções em intermediação de Valores Mobiliários, Administração Fiduciária, Custódia, Controladoria, Escrituração, Banco Liquidante, Distribuição de cotas de Fundos próprios e atuação como Agente Fiduciário.



INVESTIMENTOS



+55 21 3500-4500
+55 51 2313-0206



rjicorretora.com.br
rjigestora.com.br

Quando tudo se transforma, o que realmente importa permanece.

A nossa solidez, excelência em investimentos e dedicação dos nossos especialistas para entender você são parte da nossa história. **Uma história de quem sabe.**

QUEM SABE, SAFRA.



Invista com o Safra.



Safra

A abertura da conta está sujeita à análise e aprovação cadastral do Banco Safra S.A. Para mais informações, acesse: www.safra.com.br. Este material destina-se a apresentar as soluções de investimento disponíveis no Grupo J. Safra, não devendo ser interpretado como indicação ou recomendação de investimento. OS INVESTIMENTOS DISPONÍVEIS PODEM NÃO SER ADEQUADOS AOS SEUS OBJETIVOS, SITUAÇÃO FINANCEIRA OU NECESSIDADES INDIVIDUAIS. O PREENCHIMENTO DO QUESTIONÁRIO DE SUITABILITY É ESSENCIAL PARA GARANTIR A ADEQUAÇÃO DO PERFIL DO CLIENTE AO PRODUTO DE INVESTIMENTO ESCOLHIDO. LEIA PREVIAMENTE AS CONDIÇÕES DE CADA PRODUTO ANTES DE INVESTIR.

 **Santander**
Asset Management

Onde evolução e tradição se encontram

Um caminho, múltiplas habilidades!

Nosso objetivo é ser o melhor fornecedor de soluções de investimento.

Somos uma empresa **verdadeiramente global**. Aproveitamos nosso profundo conhecimento local na Europa e na América Latina e trabalhamos como **uma só SAM em todo o mundo**.



Gestora estrangeira com maior presença no Brasil, com patrimônio gerido de R\$ 362 bilhões.¹

2ª maior gestora em Fundos de Pensão e 4ª maior no Atacado (Institucional e Corporate).¹



630 fundos e 764 mil clientes.²

Rating Máximo da Moody's³:

- Capacidade de gestão amplamente reconhecida;
- Processo disciplinado de decisão de investimentos;
- Cultura voltada à gestão e ao controle de riscos;
- Desempenho sólido, ajustado ao risco de seus fundos.



(1) Fonte: ANBIMA – Ranking de Gestão, Fevereiro/2025 | (2) Fonte: Santander Asset Management, Março/2025 | (3) Moody's, Janeiro/2024.

Este é um material publicitário e de divulgação elaborado pela Santander Asset Management e não deve ser considerado como recomendação de investimento. Caso tenha interesse, fale com a gente e podemos encontrar, juntos, as melhores opções para você. Para isso, deixe o seu Perfil de Investidor (API) sempre atualizado e leia todas as condições de cada produto antes de investir. Importante saber: o investimento em Fundo não é garantido pelo Fundo Garantidor de Crédito, pelo administrador ou gestor do fundo, nem por qualquer mecanismo de seguro. Documentos de fundos e maiores informações podem ser encontrados em: www.santanderassetmanagement.com.br

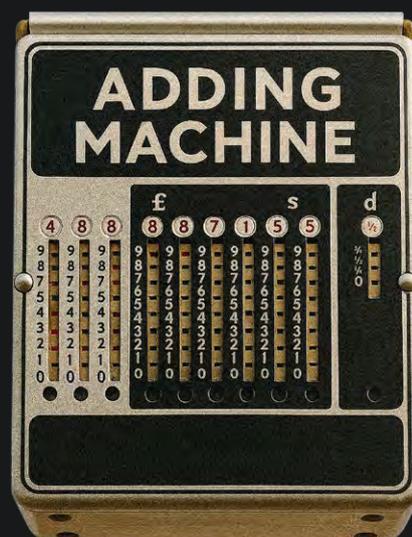


TUDO COMEÇA COM UM ÍNDICE

DADOS TRANSFORMADOS EM INFORMAÇÃO.
INTEGRIDADE TRANSFORMADA EM
CONFIANÇA DE MERCADO.

Pioneira no mercado de indexação, com precisão e confiabilidade incomparáveis e uma biblioteca de centenas de índices, a Teva se estabeleceu cobrindo todas as classes de ativos, oferecendo pelo menos um fundo vinculado aos seus índices em cada categoria.

Inovadora no design das teses, na tecnologia e na estruturação de fundos amplos até sistemáticos baseados em regras.



TEVA INDICES

Fale com a gente pelo e-mail

CONTATO@TEVAINDICES.COM.BR

ou escaneie o QR code ao lado



ENTREGANDO
RETORNOS
CONSISTÊNTES NO
LONGO PRAZO

R\$

6

bilhões
sob gestão

+70k

investidores

29

profissionais

+ 7

anos
de operação

3

estratégias

MULTIMERCADO LONG SHORT

V8 Speedway Long Short FIC FIM

Liquidez: D+15 / D+17

Objetivo: CDI + 4% a.a.

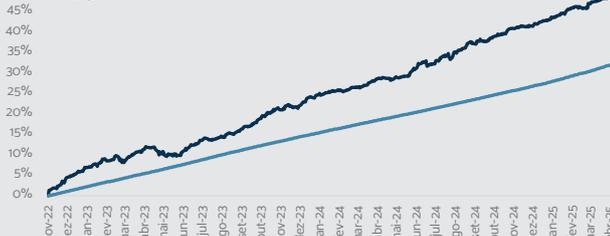
PL Atual ¹: R\$ 178.580.587,20

Início: 17/11/2022

CNPJ: 39.354.762/0001-21

Retorno desde o Início: 48,72% | 150% do CDI

V8 Speedway Long Short FIC FI Multimercado: 48,72%
CDI: 32,51%



¹ PL referente ao fechamento de abril/25.