



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA (UFPB)
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS (CCSA)
DEPARTAMENTO DE FINANÇAS E CONTABILIDADE (DFC)
CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS ATUARIAIS (CCA)

GEFESSON JOÃO DOS SANTOS

**UM MODELO PARA ABERTURA DE UM PLANO DE BENEFÍCIOS EM FUNDO
DE PENSÃO: O CASO DA COMPANHIA DE ÁGUA E ESGOTOS DA PARAÍBA**

JOÃO PESSOA - PB

2026

GEFESSON JOÃO DOS SANTOS

**UM MODELO PARA ABERTURA DE UM PLANO DE BENEFÍCIOS EM FUNDO
DE PENSÃO: O CASO DA COMPANHIA DE ÁGUA E ESGOTOS DA PARAÍBA**

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) do curso de Ciências Atuariais da Universidade Federal da Paraíba (UFPB), como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Ciências Atuariais.

Área de Concentração: Previdência Complementar.

Orientador: Prof. Me. Yuri Martí Santana Santos.

Coorientador: Prof. Dr. Luiz Carlos Santos Júnior.

JOÃO PESSOA - PB

2026

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

S237m Santos, Gefesson Joao dos.

Um modelo para a abertura de um plano de benefícios em fundo de pensão: o caso da Companhia de Água e Esgotos da Paraíba / Gefesson Joao dos Santos. - João Pessoa, 2026.

65 f. : il.

Orientação: Yuri Martí Santana Santos.
Coorientação: Luiz Carlos Santos Júnior.
TCC (Graduação) - UFPB/CCSA.

1. Fundos de pensão. 2. Plano de benefícios. 3. Estudo de viabilidade. 4. Companhia de Água e Esgotos da Paraíba. I. Santos, Yuri Martí Santana. II. Santos Júnior, Luiz Carlos. III. Título.

UFPB/CCSA

CDU 368(043)

GEFESSON JOÃO DOS SANTOS

UM MODELO PARA ABERTURA DE UM PLANO DE BENEFÍCIOS EM FUNDO DE PENSÃO: O CASO DA COMPANHIA DE ÁGUA E ESGOTOS DA PARAÍBA

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) para o curso de Ciências Atuariais da Universidade Federal da Paraíba (UFPB), como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Ciências Atuariais.

Aprovado em: 25 / 03 / 2026.

BANCA EXAMINADORA

Documento assinado digitalmente



YURI MARTÍ SANTANA SANTOS

Data: 01/04/2026 18:39:58-0300

Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Me. Yuri Martí Santana Santos (Orientador)
Universidade Federal da Paraíba (UFPB)

Documento assinado digitalmente



LUIZ CARLOS SANTOS JUNIOR

Data: 31/03/2026 21:16:22-0300

Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dr. Luiz Carlos Santos Júnior (Coorientador)
Universidade Federal da Paraíba (UFPB)

Documento assinado digitalmente



SHEILA SAYURI KATAOKA

Data: 01/04/2026 20:51:14-0300

Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dra. Sheila Sayuri Kataoka
Membro avaliador
Universidade Federal da Paraíba (UFPB)

Documento assinado digitalmente



ALUISIO MARIO LINS SOUTO

Data: 02/04/2026 10:59:01-0300

Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dr. Aluisio Mário Lins Souto
Membro avaliador
Universidade Federal da Paraíba (UFPB)

Dedico este trabalho aos meus pais, que sempre me incentivaram e se esforçaram para me dar todo o apoio necessário em minha trajetória acadêmica.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus por me guiar ao longo dessa caminhada, por me dar forças e por nunca me deixar fraquejar ou baixar a cabeça diante dos desafios.

Agradeço aos meus pais, Dona Caminha e Seu João, que, mesmo diante das dificuldades da vida, lutaram para proporcionar educação a mim e aos meus irmãos, além de valores fundamentais para a minha formação pessoal e acadêmica.

À minha namorada, Maria Clara, deixo um agradecimento especial por estar sempre ao meu lado, principalmente nos momentos mais difíceis da rotina entre trabalho e estudos, oferecendo apoio, compreensão e incentivo.

Agradeço também aos professores do curso, que se dedicaram a transmitir conhecimento e contribuíram significativamente para a minha formação profissional.

De forma muito especial, agradeço ao professor Luiz Carlos. Desde o início da minha caminhada acadêmica, sempre esteve disposto a ajudar, orientar e incentivar, contribuindo para o meu crescimento acadêmico e profissional. Sua dedicação, apoio e confiança foram fundamentais para o desenvolvimento deste trabalho, tendo me orientado em parte do processo e posteriormente assumido o papel de coorientador.

Agradeço imensamente ao meu orientador, professor Yuri Martí, pelas valiosas contribuições, pelo tempo dedicado, pela paciência e pelas análises cuidadosas em cada etapa deste trabalho. Sua orientação, apoio e disponibilidade foram fundamentais para o desenvolvimento desta pesquisa e para a conclusão deste trabalho. Sou muito grato pelos ensinamentos, pelas sugestões e pelo incentivo constante ao longo de todo o processo.

RESUMO

O objetivo deste trabalho foi analisar as possibilidades de abertura de um plano de benefícios previdenciários para os empregados da Companhia de Água e Esgotos da Paraíba (CAGEPA), vinculado a entidades fechadas de previdência complementar (EFPC), à luz dos normativos vigentes, com destaque para a Portaria da Superintendência Nacional de Previdência Complementar (PREVIC) nº 257/2025. O universo da pesquisa é composto pelos empregados da CAGEPA, com dados referentes ao ano de 2025, a partir dos quais foram realizadas análises demográfica e de estatística descritiva da população estudada. Foram calculados os indicadores de viabilidade previstos na Portaria PREVIC nº 257/2025 para duas situações: constituição de nova entidade e implantação de plano em entidade já existente. Os resultados indicaram que a constituição de uma nova entidade apresenta limitações, com dois indicadores enquadrados na faixa vermelha e um na faixa amarela. Por outro lado, a implantação de plano de benefícios em entidade já existente apresentou situação favorável à implantação, com apenas um indicador na faixa vermelha e dois na faixa verde. Diante desse cenário, verificou-se que, dentre as modalidades analisadas, aquelas que oferecem maior viabilidade para o caso da CAGEPA são a criação de plano de benefícios em um fundo de pensão em funcionamento e a adesão a plano multipatrocinado em funcionamento.

Palavras-chave: Fundos de Pensão. Plano de Benefícios. Estudo de Viabilidade. Companhia de Água e Esgotos da Paraíba.

ABSTRACT

The objective of this study was to analyze the possibilities of opening a pension benefit plan for employees of the Water and Sewage Company of Paraíba (CAGEPA), linked to closed supplementary pension entities (EFPC), in light of current regulations, with emphasis on the Ordinance of the National Superintendence of Complementary Pension (PREVIC) No. 257/2025. The research universe consists of CAGEPA employees, with data referring to the year 2025, from which demographic and descriptive statistical analyses of the studied population were carried out. The viability indicators defined by PREVIC Ordinance No. 257/2025 were calculated and classified into ranges. The results indicated that the establishment of a new pension fund presents limitations, with two indicators falling into the red range and one in the yellow range. On the other hand, the implementation of a benefit plan in an already existing entity presented a favorable situation for implementation, with only one indicator in the red range and two in the green range. Given this scenario, it was found that, among the options analyzed, those offering the greatest viability for CAGEPA are the creation of a benefits plan within an existing pension fund and joining an existing multi-sponsored plan.

Keywords: Pension Funds. Benefits Plan. Feasibility Study. Water and Sewage Company of Paraíba.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Processo de abertura de Fundo de Pensão	26
Figura 2 - Abertura e viabilidade de Planos de Benefícios	29
Figura 3 - Adesão a Planos de Benefícios	32
Figura 4 - Distribuição percentual dos empregados da CAGEPA	44
Figura 5 - Pirâmide etária dos empregados da CAGEPA	45

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Sociedades de Economia Mista do setor de saneamento e seus respectivos Fundos de Pensão	15
Quadro 2 - Formalização dos Fundos de Pensão e principais contratos	22
Quadro 3 - Principais normativos que impactam os Fundos de Pensão no Brasil	22
Quadro 4 - Documentação inicial para aprovação do estatuto do Fundo de Pensão	25
Quadro 5 - Classificação dos indicadores para avaliação do Fundo de Pensão	27
Quadro 6 - Documentação inicial para criação de um novo plano de benefícios	28
Quadro 7 - Classificação dos indicadores para avaliação do plano de benefícios	30
Quadro 8 - Documentação inicial para adesão a planos de benefícios	31
Quadro 9 - Variáveis analisadas na pesquisa	34
Quadro 10 - Estatísticas descritivas utilizadas na análise dos dados	36
Quadro 11 - Informações iniciais para avaliação de Fundo de Pensão	39
Quadro 12 - Informações iniciais para avaliação de plano de benefícios	40
Quadro 13 - Premissas biométricas, econômicas e financeiras utilizadas no cálculo atuarial	49

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Estatísticas descritivas da população de empregados da CAGEPA	43
Tabela 2 - Adesão aos planos de previdência complementar nas empresas do setor de saneamento (2024).....	45
Tabela 3 - Salário médio de participação e idade média em fundos de pensão do setor de saneamento (2024).....	46
Tabela 4 - Frequência de utilização das tábuas de mortalidade geral.....	47
Tabela 5 - Medidas de posição das premissas atuariais observadas na base da Previc	48
Tabela 6 - Medidas de posição da premissa de crescimento real anual do salário	48
Tabela 7 - Custo Normal e Provisão Matemática estimados pelo método Crédito Unitário Projetado (PUC)	49
Tabela 8 - Medidas de posição da taxa de administração e carregamento dos fundos de pensão patrocinados por empresas do setor de saneamento considerados neste estudo	50
Tabela 9 - Projeção dos indicadores de viabilidade para abertura de fundo de pensão.....	51
Tabela 10 - Projeção dos indicadores de viabilidade para implantação de plano de benefícios	52

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

BD	Benefício Definido
CADPREVIC	Sistema de Cadastro de Entidades e Planos
CAGEPA	Companhia de Água e Esgotos da Paraíba
CD	Contribuição Definida
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CMN	Conselho Monetário Nacional
CN	Custo Normal
CNPC	Conselho Nacional de Previdência Complementar
CV	Contribuição Variável
EAPC	Entidades Abertas de Previdência Complementar
EFPC	Entidades Fechadas de Previdência Complementar
IPC-A	Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo
INPS	Instituto Nacional de Previdência Social
PM	Provisão Matemática
PREVIC	Superintendência Nacional de Previdência Complementar
PUC	Crédito Unitário Projetado (Projected Unit Credit)
RGPS	Regime Geral de Previdência Social
RPC	Regime de Previdência Complementar
RPPS	Regime Próprio de Previdência Social
SEI	Sistema Eletrônico de Informações

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
1.1 Contextualização e Problema	12
1.2 Objetivos	14
1.2.1 Objetivo geral	14
1.2.2 Objetivos específicos	14
1.3 Justificativa	14
1.4 Estrutura do Trabalho	17
2 FUNDAMENTAÇÃO EMPÍRICA E TEÓRICA	18
2.1 Fundamentação Empírica	18
2.2 Seguridade Social no Brasil	20
2.3 Fundos de Pensão	21
2.4 Implantação da Previdência Complementar	23
2.4.1 Processo de Abertura de Fundos de Pensão	24
2.4.2 Processo de Abertura de Planos de Benefícios	27
2.4.3 Adesão a Planos de Benefícios Multipatrocinados	31
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	34
3.1 Tipo de Pesquisa	34
3.2 Universo da Pesquisa e Amostra	34
3.3 Coleta de Dados	35
3.4 Tipos de Análise	36
3.4.1 Análise Descritiva	36
3.4.2 Cálculo Atuarial Aplicado à Avaliação de Viabilidade	37
3.4.3 Avaliação de Viabilidade para Abertura de Plano Previdenciário	38
4 RESULTADOS	43
4.1 Análise Descritiva	43
4.2 Cálculo Atuarial Aplicado à Avaliação de Viabilidade	46
4.2.1 Premissas Atuariais	47
4.3 Avaliação de Viabilidade para Abertura de Plano Previdenciário	50
4.3.1 Avaliação de Viabilidade para Fundo de Pensão	50
4.3.2 Avaliação de Viabilidade para Abertura de Plano de Benefícios	52
5 CONCLUSÃO	54

REFERÊNCIAS	56
1 ANEXO A – REQUERIMENTO DE CONSTITUIÇÃO DE EFPC.....	60
2 ANEXO B – REQUERIMENTO DE IMPLANTAÇÃO DE PLANO DE BENEFÍCIOS	62
3 ANEXO C – REQUERIMENTO DE APROVAÇÃO DE CONVÊNIO DE ADESÃO	64

1 INTRODUÇÃO

1.1 Contextualização e Problema

A Seguridade Social é um conjunto de políticas públicas voltadas à proteção social de toda a população, garantindo direitos básicos como saúde, assistência e previdência social, segundo o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA (2024). Viot (2019) complementa, apontando que a previdência social tem papel importante, pois, por se tratar de um seguro social, garante renda àqueles trabalhadores que perdem, de forma temporária ou definitiva, a sua capacidade de trabalho.

Segundo Reis (2019), o sistema previdenciário brasileiro divide-se em Previdência Social, cuja filiação é obrigatória para todos os trabalhadores, e Previdência Complementar, cuja filiação é facultativa.

A previdência complementar, por sua vez, é composta pelas Entidades Abertas de Previdência Complementar (EAPCs), acessíveis ao público em geral e fiscalizadas pela Superintendência de Seguros Privados (SUSEP), e pelas Entidades Fechadas de Previdência Complementar (EFPCs), também chamadas de fundos de pensão, destinadas a grupos específicos e fiscalizadas pela Superintendência Nacional de Previdência Complementar (PREVIC) (Nese; Giambiagi, 2020).

As EAPCs oferecem planos sem a necessidade de vínculo empregatício ou associativo. Entre seus principais produtos, destacam-se o Plano Gerador de Benefício Livre (PGBL), de fato um produto previdenciário, e o Vida Gerador de Benefício Livre (VGBL), um produto securitário, efetivamente um seguro de vida com cobertura para sobrevivência (Reis, 2019). Já os fundos de pensão ofertam planos cuja admissibilidade está condicionada à comprovação de vínculo empregatício ou associativo.

Os planos de benefícios oferecidos pelos fundos de pensão podem ser oferecidos em três modalidades: Benefício Definido (BD), Contribuição Definida (CD) e Contribuição Variável (CV). Porém, o regime de previdência complementar dos servidores públicos oferece exclusivamente planos na modalidade de Contribuição Definida (CD) para os servidores titulares de cargo efetivo (Viot, 2019).

Além da modalidade do plano, é fundamental considerar a forma de financiamento dos benefícios. Nesse sentido, o custeio dos planos de benefícios é composto, basicamente, pelas contribuições do participante, isto é, dos funcionários que aderem aos planos de benefícios, e

dos patrocinadores, empresas que viabilizam esses planos para seus funcionários (Castro; Lazzari, 2023).

Os fundos de pensão possuem grande representatividade no sistema econômico, impulsionados pela expressiva movimentação de capital (Silva, 2014). Essa movimentação estimula o crescimento do mercado financeiro, aumentando o capital investido nas empresas e fortalecendo, assim, a poupança interna do país (Góes, 2008).

Partindo desse contexto, é possível analisar os resultados mais recentes apresentados pela Superintendência Nacional de Previdência Complementar (Previc), conforme nota pública divulgada em fevereiro de 2026, a qual atualiza o cenário do Regime de Previdência Complementar Fechada com dados consolidados até novembro de 2025.

O Regime de Previdência Complementar Fechada (RPCF) apresentou resultado positivo no ano de 2025, registrando superávit atuarial de R\$ 10,4 bilhões. O sistema é composto por 264 fundos de pensão e 1.131 planos de benefícios ativos. Do total de planos, 453 apresentaram superávit acumulado de R\$ 37,4 bilhões, 447 encontravam-se em situação de equilíbrio e 231 registraram déficit, no montante de R\$ 27 bilhões. Os resultados evidenciam o elevado grau de solvência do sistema, destacando sua capacidade de honrar compromissos no longo prazo, uma vez que déficits e superávits são características inerentes ao regime de capitalização. Tal cenário evidencia o expressivo volume de recursos sob a gestão dos fundos de pensão e seu papel na economia do país (Previc, 2026).

Além de benefícios financeiros, os fundos de pensão proporcionam maior qualidade de vida aos participantes e suas famílias, conferindo maior segurança para o futuro (PREVIC, 2025). Os planos atuais normalmente asseguram para os participantes a aposentadoria programada, trata-se da aposentadoria por tempo de serviço ou por idade e os benefícios de risco, como auxílio-doença, aposentadoria por invalidez ou morte (ENAP, 2024).

Considerando esse contexto de benefícios e vantagens, o patrocinador de um fundo de pensão terá sob seu domínio uma ferramenta estratégica de gestão de capital humano, atraindo e retendo talentos e, ao mesmo tempo, deve ser considerada a inexistência de custos adicionais sobre as contribuições realizadas pelos patrocinadores, propiciando um ambiente que favorece políticas de remuneração mais competitivas e atrativas para os trabalhadores (Góes, 2008).

Nesse contexto, torna-se pertinente analisar a aplicação desses elementos no âmbito de empresas estatais, em especial no setor de saneamento, como é o caso da Companhia de Água e Esgotos da Paraíba (CAGEPA).

Diante dos pontos expostos, apresenta-se a Companhia de Água e Esgotos da Paraíba (CAGEPA), criada pela Lei Estadual nº 3.459, de 31 de dezembro de 1966, e posteriormente

alterada pela Lei Estadual nº 3.702, de 1972. Subordinada à Secretaria de Recursos Hídricos (SEIRH), a CAGEPA atua em 213 municípios, 21 distritos e povoados, totalizando 234 localidades no estado da Paraíba. Com sede em João Pessoa, é responsável pelo fornecimento de água e pelos serviços de esgotamento sanitário a grande parte da população paraibana (PARAÍBA, 2025). Diferentemente de outras sociedades de economia mista do setor de saneamento, a CAGEPA ainda não possui um plano de benefícios, o que representa uma oportunidade de promover maior estabilidade financeira e benefícios aos seus empregados. Dada a importância da previdência complementar para os citados agentes, em especial, os trabalhadores e seus familiares, e dado que os empregados da Companhia de Água e Esgotos da Paraíba (CAGEPA) não possuem plano de benefícios, este trabalho tem como pergunta de pesquisa: **Quais as possibilidades de abertura de um plano de benefícios, vinculado a um fundo de pensão, para os empregados da CAGEPA?**

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo geral

Elucidar as possibilidades para a abertura de um plano de benefícios, vinculado a um fundo de pensão, para os empregados da CAGEPA.

1.2.2 Objetivos específicos

- Pormenorizar o procedimento para a criação de um plano de benefícios em fundo de pensão, aplicado ao contexto da CAGEPA;
- Detalhar o procedimento para a adesão a um plano de benefícios multipatrocinado já existente em fundo de pensão, aplicado ao contexto da CAGEPA;
- Identificar as vantagens e desvantagens referentes às modalidades de abertura de plano de benefícios analisadas;
- Avaliar qual das modalidades analisadas oferece maior viabilidade.

1.3 Justificativa

No Brasil, grandes sociedades de economia mista do setor de saneamento atuam como patrocinadoras de fundos de pensão, oferecendo aos seus empregados planos de previdência

complementar administrados por fundos de pensão próprios. Esses planos têm como objetivo complementar e/ou suplementar os benefícios pagos pelo Regime Geral de Previdência Social (RGPS), proporcionando maior segurança financeira aos trabalhadores após a aposentadoria.

A análise dessas experiências torna-se relevante para compreender como outras empresas do setor estruturaram seus planos de benefícios e quais objetivos orientaram sua criação. O Quadro 1 apresenta algumas dessas companhias e seus respectivos fundos de pensão, evidenciando iniciativas já consolidadas no setor de saneamento brasileiro.

Quadro 1 - Sociedades de Economia Mista do setor de saneamento e seus respectivos Fundos de Pensão

Empresa	Estado	Fundo de pensão	Ano de criação	Objetivo
Sanepar	Paraná	FUSAN	1982	Complementar a aposentadoria tradicional e garantir qualidade de vida aos participantes, assistidos e familiares. (Fusan, 2025)
Embasa	Bahia	FABASA	1995	Garantir melhor qualidade de vida e renda superior aos regimes tradicionais. (Fabasa, 2025)
Compesa	Pernambuco	COMPESAPREV	1987	Proporcionar maior qualidade de vida e segurança financeira aos participantes e assistidos. (Compesaprev, 2025)
Caesb	Distrito Federal	FUNDIÁGUA	1994	Garantir segurança financeira e qualidade de vida aos participantes e assistidos. (Fundiágua, 2025)
Saneago	Goiás	PREVSAN	1992	Administrar os recursos aportados e garantir os benefícios contratados aos participantes. (Prevsan, 2025)
Cagece	Ceará	CAGEPREV	2003	Garantir benefícios previdenciários complementares aos participantes e assistidos. (Cageprev, 2025)
Casan	Santa Catarina	CASANPREV	2008	Garantir qualidade de vida e segurança financeira aos participantes e assistidos. (Casanprev, 2025)

Fonte: Elaboração própria (2025).

Os fundos de pensão apresentados no Quadro 1 evidenciam a presença da previdência complementar no setor de saneamento, demonstrando que diversas companhias estaduais já adotaram esse tipo de estrutura para oferecer proteção previdenciária adicional aos seus empregados.

Segundo o Valor Econômico (2024), a CAGEPA obteve um aumento considerável na receita líquida, subindo 142 posições no ranking das empresas de água, saneamento e serviços ambientais do Brasil, dentre 1.000 companhias, passando a ocupar o 18º lugar entre as maiores empresas do setor em receita líquida, em novembro de 2024. Entretanto, mesmo figurando entre as maiores, a CAGEPA ainda não possui um plano de benefícios para o seu quadro de empregados.

Nesse contexto, patrocinadores e participantes de fundos de pensão podem receber incentivos fiscais. Como regra geral, a Instrução Normativa SRF N°588, de 21 de dezembro de 2005, em seu artigo 1º, dispõe que as contribuições pagas a fundos de pensão com o objetivo de custear os planos de benefícios são dedutíveis na apuração do imposto de renda e da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido (CSLL). O artigo 2º estabelece que as contribuições efetuadas pelos patrocinadores podem ser deduzidas, obedecendo o limite de 20% (vinte por cento) da folha de salários dos empregados. No caso dos participantes, o Art. 6º da mesma Instrução Normativa prevê que as deduções sejam limitadas a 12% (doze por cento) dos rendimentos apurados no período de determinação da base de cálculo do imposto devido na declaração anual.

Os planos de benefícios devem ser reconhecidos pelas empresas patrocinadoras como vantagem competitiva para atração e retenção de talentos. Além disso, criar um plano fechado possibilita estruturá-lo com a identidade do patrocinador (Góes, 2007). Ainda segundo o autor, a criação de um plano de benefícios requer um planejamento minucioso, pois a complexidade desse trabalho demanda o envolvimento de profissionais de diversas áreas de conhecimento — atuária, finanças, economia, direito etc. Portanto, esse trabalho tem um papel primordial, ao fornecer aos profissionais uma literatura específica necessária para a criação de plano de benefícios.

Diante desse contexto, este estudo propõe analisar as possibilidades de abertura de um plano de benefícios previdenciário para os empregados da CAGEPA. Nesse sentido, o trabalho apresenta e discute variáveis relacionadas à criação ou adesão a planos de previdência complementar, com o objetivo de subsidiar a compreensão dos aspectos envolvidos nesse processo. Assim sendo, busca-se sistematizar informações que possam contribuir para a análise de alternativas relacionadas à implementação de planos previdenciários. Trata-se de um estudo que busca ser viável e replicável, visando à aplicação em processos de abertura de plano de benefícios previdenciários.

1.4 Estrutura do Trabalho

Após a introdução, a seção 2 aborda a fundamentação empírica e teórica, apresentando a base teórica que sustenta a pesquisa. Em seguida, a seção 3 apresenta os procedimentos metodológicos, tais como o tipo de pesquisa, o universo da pesquisa e a amostra, a coleta de dados e os tipos de análise. A seção 4 é destinada à apresentação dos resultados e, por fim, a seção 5 apresenta as considerações finais.

2 FUNDAMENTAÇÃO EMPÍRICA E TEÓRICA

2.1 Fundamentação Empírica

O tema discutido neste trabalho se apresenta como um campo para aprofundamento em pesquisas futuras. Para subsidiar a pesquisa e a construção deste capítulo, foram realizadas buscas sistemáticas nos repositórios acadêmicos Periódicos CAPES e Google Scholar, tanto no âmbito nacional quanto no internacional, utilizando-se palavras-chave como: “criação de fundo de pensão”, “criação de EFPC”, “implantação de fundo de pensão”, “implantação de EFPC”, “constituição de fundo de pensão”, “constituição de EFPC”, “criação de planos de benefícios”, “implantação de planos de benefícios” e “adesão a planos de benefícios multipatrocinados”, nos idiomas português e inglês. Esta subseção, portanto, sintetiza os estudos identificados na literatura relacionados ao tema desta pesquisa.

No cenário nacional, o estudo de Peres (2024) investigou as consequências da instituição da Fundação de Previdência Complementar do Serviço Público Federal (FUNPRESP), considerando desde a sua criação pela Lei nº 12.618/2012 até as mudanças introduzidas pela Emenda Constitucional nº 103/19, que reformulou o sistema previdenciário brasileiro. A análise utilizou relatórios estatísticos disponíveis no sítio eletrônico do governo federal, bem como documentos divulgados pela própria FUNPRESP. Verificou-se um crescimento expressivo no número de participantes do fundo de pensão entre 2013 e 2022, com destaque para o ano de 2015, quando houve uma variação de 273% em relação a 2013. Esse aumento foi motivado principalmente pela aprovação da Lei nº 13.183, de 4 de novembro de 2015, que determinou a adesão automática de todos os servidores que ingressaram no Poder Executivo Federal com remuneração superior ao teto do RGPS, concedendo-lhes o prazo de 90 dias para eventual desistência. Até o último ano analisado, 2022, o crescimento manteve-se em ritmo acelerado. No mesmo período, o número de patrocinadores passou de 111, em 2013, para 184, em 2022, enquanto os assistidos evoluíram de apenas 3, em 2013, para 312, em 2022, mostrando a expansão contínua do fundo de pensão.

Oliveira e Castro (2021) analisaram o cenário da criação da Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Executivo – FUNPRESP-EXE, relacionando-a com o impasse da migração dos servidores públicos que ingressaram antes da criação da entidade. Nesse sentido, foi analisado o perfil desses servidores e os fatores que poderiam motivar a não migração para a FUNPRESP-EXE. A metodologia utilizada para obtenção dos dados foi a aplicação de um questionário com os servidores ativos que ainda não

havia aderido ao RPC. Os resultados apontaram que as justificativas para não adesão foram: a idade e o tempo de contribuição restante para a aposentadoria, destacados como os principais fatores para não aderir ao RPC, recebendo 7 votos; em seguida, a incerteza em relação ao futuro do benefício especial, apontada como o segundo motivo, com 4 votos; depois, a insegurança jurídica quanto ao pagamento futuro do benefício, com 3 votos; por fim, o risco associado a uma possível má gestão dos investimentos do plano, também com 3 votos.

Complementarmente, Venancio e Ferreira (2019) reforçam que a decisão de aderir ou não a um plano de previdência complementar envolve uma série de fatores. O trabalho teve o objetivo de analisar os aspectos ligados à tomada de decisão quanto à adesão a esses planos. A metodologia baseou-se em entrevistas com seis profissionais especialistas em previdência. O resultado possibilitou a geração de uma ferramenta para análise de perfil que pode ser usada pelos fundos de pensão a fim de criar estratégias voltadas à melhoria da comunicação com o público-alvo.

Ali (2020) aborda e explica os conceitos de aposentadoria e planos de benefícios, apresentando fundamentos basilares, como os tipos de planos de aposentadorias, as fontes de custeio e as hipóteses que podem afetar o cálculo dos benefícios. A metodologia aplicada consistiu na utilização de questionários. Obtiveram-se diversos resultados relacionados às vantagens da implementação de programas de benefícios de aposentadoria para os trabalhadores. Os principais resultados foram: o aumento da produtividade do trabalhador; a redução do desperdício; as melhorias no comportamento do trabalhador e no sentimento de responsabilidade; a redução do custo de produção, decorrente do aperfeiçoamento de habilidades e competências; o aumento da lealdade e o senso de afiliação dos trabalhadores, favorecendo um ambiente com maior satisfação e estabilidade psicológica; e, por fim, o fortalecimento do papel social da empresa, proporcionando aos trabalhadores melhores condições de vida.

A literatura analisada apresenta diferentes abordagens relacionadas à previdência complementar, incluindo aspectos institucionais, estruturais e os impactos da implementação de planos de benefícios. Entretanto, observa-se que parte desses estudos se concentra na análise de experiências já consolidadas ou em aspectos conceituais da previdência complementar. Nesse contexto, o presente trabalho busca contribuir para essa discussão ao examinar as possibilidades de abertura de um plano de benefícios previdenciários no âmbito de uma sociedade de economia mista do setor de saneamento, considerando o contexto institucional e normativo aplicável. Nesse contexto, pretende-se analisar os elementos necessários para viabilizar essa abertura, tomando como referência o caso da CAGEPA.

2.2 Seguridade Social no Brasil

Conforme Viot (2019), os primeiros registros de proteção social no Brasil foram iniciados por instituições de natureza mutualistas e particular. A previdência tem suas origens no século XVI, em 1543, com a criação da primeira Santa Casa de Misericórdia, em Santos-SP, por Brás Cubas, seguida por outras unidades em Olinda-PE e Salvador-BA, em 1549. Nesse mesmo período, foi criado um plano de pensão para as Santas Casas, que posteriormente foi levado a outras instituições com propósitos semelhantes. Posteriormente, em 1793, o príncipe Regente D. João VI aprovou um plano de pensão para os oficiais da Marinha brasileira, assegurando o pagamento de benefícios às viúvas e às filhas dos militares falecidos. Em 1835, foi criada uma importante entidade de previdência privada nacional, o Montepio da Economia dos Servidores do Estado, instituído por decreto do Governo Imperial, que deu origem à atual Mongeral, uma das mais antigas entidades de previdência do país.

Diversos fatos relevantes ocorreram até a configuração do sistema atual de seguridade social brasileira. Em 1888, o Decreto nº 9.912-A regulamentou o direito à aposentadoria dos empregados dos correios; em 1923, o Decreto nº 4.682, também conhecido como Lei Eloy Chaves, criou uma caixa de aposentadoria e pensões para os empregados das empresas ferroviárias; em 1966, Decreto-Lei nº 72 instituiu o Instituto nacional de Previdência Social (INPS); e, em 1974, a Lei nº 6.036 criou o Ministério da Previdência e Assistência Social.

A Seguridade Social brasileira, como conceito moderno e estruturado, consolidou-se apenas com a Constituição Federal de 1988, que unificou os conceitos de saúde, assistência e previdência social (Viot, 2019).

Como descrito na introdução, atualmente, o Brasil possui um sistema previdenciário dividido entre a Previdência Social e a Previdência Complementar. A Previdência Social é composta, pelo Regime Geral de Previdência Social (RGPS) e pelo Regime Próprio de Previdência Social (RPPS). O RGPS é previsto no artigo 201 da Constituição Federal. Possui filiação obrigatória para os trabalhadores regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a sua gestão é pública e os benefícios são financiados por repartição simples. Já o RPPS se destina a servidores públicos efetivos e está previsto no artigo 40 da Constituição Federal; a filiação também obrigatória, a sua gestão é pública e os benefícios são financiados por repartição de capital de cobertura e capitalização.

O Regime de Previdência Complementar (RPC), conhecido como previdência privada, é direcionado a todos os trabalhadores, seja do setor privado ou público, e está definido no artigo 202 da Constituição Federal. Diferentemente dos outros regimes, o RPC possui filiação

facultativa, a sua gestão é privada e os seus benefícios são financiados por capitalização, de modo a complementar a cobertura oferecida pelo RGPS ou pelo RPPS. O RPC é composto pelas Entidades Abertas de Previdência Complementar (EAPC) e Entidades Fechadas de Previdência Complementar (EFPC), estas últimas conhecidas como fundos de pensão (Reis, 2019).

O objetivo dos fundos de pensão é de natureza previdenciária, ou seja, a atividade-fim da entidade é assegurar o pagamento de benefícios aos participantes. A atividade-meio, por sua vez, é de caráter financeiro, concentrada na gestão dos investimentos e rentabilização dos recursos arrecadados por meio das contribuições dos participantes, patrocinadores e instituidores (Follador; Anzolin, 2008).

2.3 Fundos de Pensão

O início da previdência complementar no Brasil está vinculado à previdência social, tendo como marco inicial a Lei Eloy Chaves, de 24 de janeiro de 1923, que determinava a composição de reservas para os empregados das ferrovias no país. A previdência privada resultou de um processo natural de evolução dos institutos fechados de socorro mútuo e pensão. De forma semelhante, no final do século XVIII e início do XIX, surgiram movimentos voltados à criação de planos de previdência complementar aberta, como a criação do Montepio Geral de Economia dos Servidores do Estado (Mongeral), em 1835. Os fundos de pensão surgiram em 1904 com a criação da Caixa de Montepio dos Funcionários do Banco do Brasil (atual Previ), com o objetivo de pagar pensão aos dependentes em caso de falecimento do empregado. Na década de 1940, o Banco do Brasil passou a incluir a complementação da aposentadoria. A lei nº 6.435, de 1977, regulamentou esses montepios e estabeleceu a canalização da poupança previdenciária para o desenvolvimento do mercado de capitais (Viot, 2019).

Desde a regulamentação da previdência complementar, em 1978, essas entidades têm se destacado pela capacidade de formar recursos de longo prazo, contribuindo para o aumento da poupança e direcionando investimentos para a economia brasileira (Pinheiro, 2007).

De acordo com Avena *et al.* (2012), os fundos de pensão são estruturados como organizações de direito privado, sem fins lucrativos, e seu propósito é o pagamento de benefícios, com administração de planos coletivos de previdência para grupos específicos, como funcionários de empresas ou associados a determinadas categorias.

Nesse contexto, a formação de um fundo de pensão envolve uma série de etapas e documentos essenciais para a sua criação e operação, que devem passar pelas autorizações dos

órgãos responsáveis (Pinheiro, 2007). Os passos para a constituição de um fundo de pensão são apresentados de forma resumida no Quadro 2.

Quadro 2 - Formalização dos Fundos de Pensão e principais contratos

Itens	Descrição	Normativo
Estatuto do Fundo de Pensão	A criação é iniciativa do patrocinador ou do instituidor. A aprovação é atribuição do regulador e do fiscalizador. Estabelece as diretrizes gerais de gestão do fundo de pensão.	Resolução CNPC N° 40/2021 - Art. 1°
Convênio de Adesão ao Fundo de ensão	Contrato celebrado entre o fundo de pensão e a patrocinadora ou instituidor, em que são formalizados os direitos e deveres destas partes em relação ao plano de benefícios.	Resolução CNPC N° 40/2021 - Art. 1°
Regulamento do Plano de Benefícios	Documento com as regras do plano de benefícios, tipo, direitos e obrigações do patrocinador ou instituidor do plano. Estabelece também os direitos e obrigações dos participantes e dos assistidos. A aprovação é atribuição do regulador e fiscalizador.	Resolução CNPC N° 40/2021 - Art. 1°
Inscrição ao Plano de Benefícios	Proposta de inscrição e dos certificados de participantes constam em regulamento do plano.	Resolução CNPC N° 60/2024 - Art. 2°
Política de Investimentos	Documento que estabelece as diretrizes para os investimentos por plano de benefício. No mínimo, com a disposição de informações conforme legislação específica. Aprovado pelo Conselho Deliberativo do fundo de pensão.	Resolução CMN 5.202/2025 - Art. 2°
Nota Técnica Atuarial	Documento técnico elaborado por atuário habilitado, em conformidade com a modelagem do plano de benefícios.	Resolução PREVIC n° 23/2023, art. 359.

Fonte: Elaboração do autor, com base em Nese e Giambiagi (2020).

O estatuto da entidade estabelece a governança e o funcionamento, enquanto o regulamento do plano define as regras para as contribuições e os benefícios. A gestão do plano de benefícios está vinculada a um convênio de adesão firmado entre o fundo de pensão e o patrocinador, e os participantes aderem voluntariamente ao plano por meio de uma proposta de inscrição. Esse processo formaliza os direitos e as obrigações de ambas as partes, garantindo clareza e segurança jurídica para todos os envolvidos (Nese; Giambiagi, 2020).

Após a compreensão da estruturação dos fundos de pensão, é importante destacar a legislação que rege os fundos de pensão. A base legal dos fundos de pensão é composta pela Lei Complementar n° 109/2001, que estabelece as normas gerais para a previdência complementar no Brasil, enquanto a Lei Complementar n° 108/2001 regulamenta a relação entre os fundos de pensão e os patrocinadores públicos (Avena *et al.*, 2012).

O Quadro 3 apresenta os principais normativos que regem a regulamentação dos fundos de pensão no Brasil.

Quadro 3 - Principais normativos que impactam os Fundos de Pensão no Brasil

Categoria	Normativo	Descrição
------------------	------------------	------------------

Emenda Constitucional	Emenda Constitucional 20/1998	Modifica o sistema de previdência social.
Específicas	Leis Complementares 108 e 109/2001	Sobre o regime de previdência complementar.
Decretos	4.942/2003	A apuração de responsabilidades e penalizações.
Leis	Lei Ordinária 11.053/2004	Opção do regime de tributação do imposto de renda.
Resoluções CGPC/CNPC	CGPC 13/2004	Governança Corporativa e Controles.
Resoluções CGPC/CNPC	CNPC 32/2019	Prestação de contas aos participantes.
Resoluções CGPC/CNPC	CNPC 44/2021	Auditoria independente e Comitê de auditoria.
Resoluções CGPC/CNPC	CNPC 43/2021	Procedimentos contábeis.
Resoluções CGPC/CNPC	CNPC 30/2018	Parâmetros atuariais.
Diretrizes para aplicação de recursos	Resolução CMN 5.202/2025	Aplicação de recursos.
Diretrizes para aplicação de recursos	Instruções PREVIC 23/2023	Operacionalização.
Diretrizes para aplicação de recursos	Instruções PREVIC 01/2019	Seleção de gestores externos.
Diretrizes para licenciamento	Resolução CNPC N° 35/2019	Fundos de pensão sujeitos à Lei Complementar n° 108, de 29 de maio de 2001.
Diretrizes para licenciamento	Resolução CNPC N° 54/2022	Constituição de fundos de pensão e planos de benefícios por instituidor.
Diretrizes para licenciamento	Resolução CNPC N° 62/2024	Gestão administrativa em planos de benefícios regidos pela Lei Complementar n° 108, de 29 de maio de 2001.
Diretrizes para licenciamento	Portaria PREVIC 257/2025	Avaliação de viabilidade para licenciamento de novos fundos de pensão e planos de benefícios.

Fonte: Elaborado e melhorado pelo autor, com base em Nese e Giambiagi (2020).

O ambiente regulatório dos fundos de pensão está em constante transformação, com normas revisadas regularmente (Góes, 2008). É fundamental que os fundos de pensão acompanhem essas mudanças legislativas para assegurar o cumprimento das exigências e a proteção dos direitos de seus participantes. A complexidade dessas regulamentações demanda a atuação de profissionais capacitados, tanto na gestão e no controle dos investimentos quanto na fiscalização das operações.

2.4 Implantação da Previdência Complementar

Ao decidir implantar uma previdência complementar, a empresa deve tomar decisões quanto à estrutura a utilizar, seja por meio de uma EAPC ou de um fundo de pensão. A opção por fundos de pensão apresenta-se como a melhor escolha, pois são criados para grupos específicos de pessoas, e não possuem fins lucrativos — diferentemente das EAPCs, que atendem a qualquer pessoa física e têm fins lucrativos — e, portanto, possivelmente não serão tão vantajosas, salvo para empresas pequenas, nas quais o foco é apenas oferecer um adicional de remuneração (Góes, 2007).

Segundo a Resolução CNPC nº 35, de 20 de dezembro de 2019, que dispõe sobre a autorização de fundos de pensão e planos de benefícios sujeitos à Lei Complementar nº 108, de 29 de maio de 2001:

Art. 6º O processo de autorização pelo órgão de fiscalização para ingresso de patrocinadores no regime de previdência complementar poderá ser realizado das seguintes formas:

I - Adesão a plano de benefícios multipatrocinado em funcionamento;

II - Criação de plano de benefícios, a qual dependerá da apresentação de estudo de viabilidade comprovando a adesão de quantidade participantes que assegure o equilíbrio técnico entre receitas e despesas administrativas do plano, respeitados os limites de paridade contributiva e de taxa de administração ou de carregamento;

ou

III - Criação de EFPC, a qual dependerá da apresentação de estudo de viabilidade que comprove adesão de, no mínimo, dez mil participantes ou equilíbrio técnico entre receitas e despesas administrativas da entidade, respeitados os limites de paridade contributiva e de taxa de administração ou de carregamento.

Com a decisão tomada sobre a forma de ingresso em um plano de previdência, inicia-se o procedimento necessário para solicitar à Previc a aprovação de funcionamento, seja de um fundo de pensão, de um plano de benefícios ou da adesão a um já existente. A Previc disponibiliza, em seu sítio eletrônico, os fluxos correspondentes a cada forma de ingresso em um plano de previdência. Na sequência, detalha-se cada fluxo do processo para a abertura de fundo de pensão, a criação de um plano de benefícios e a adesão a planos já instituídos, apresentando as normas vigentes que regulam cada procedimento.

2.4.1 Processo de Abertura de Fundos de Pensão

O processo para abertura de um novo fundo de pensão é definido pela Previc, por meio do qual o patrocinador ou instituidor, por meio de requerimento, propõe a criação da entidade. O início do processo de abertura concentra-se nas obrigações preliminares, compostas pelo levantamento da documentação para envio da solicitação à Previc, visando à aprovação do estatuto da nova entidade (PREVIC, 2025a).

A relação dos documentos iniciais exigidos para o atendimento aos requisitos legais, referente ao processo de aprovação do estatuto do fundo de pensão, encontra-se detalhada no Quadro 4.

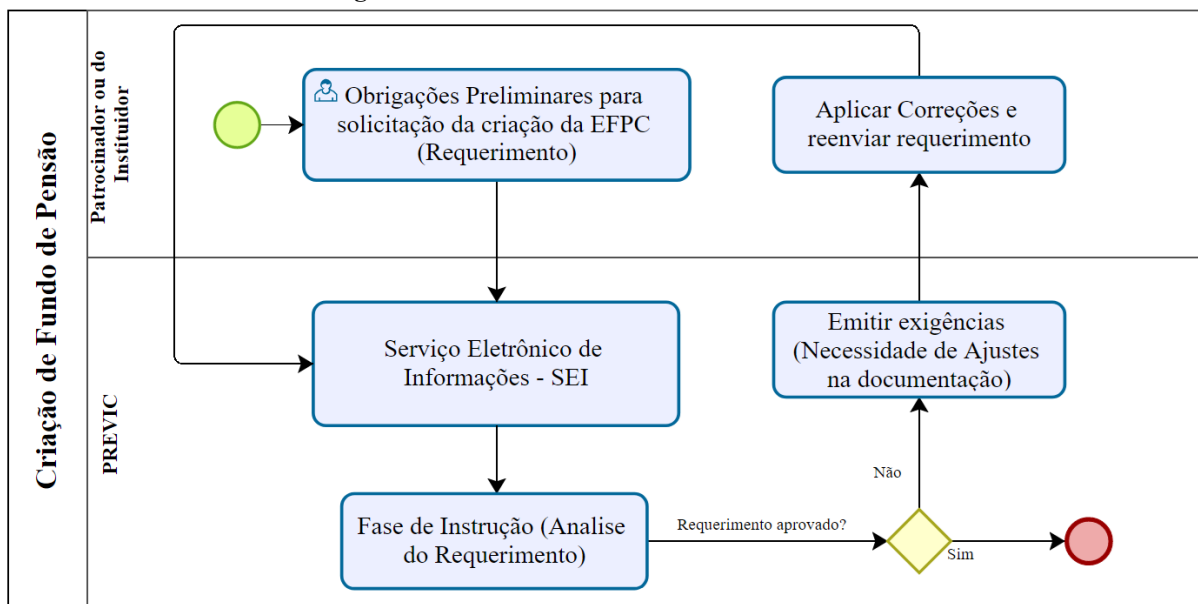
Quadro 4 - Documentação inicial para aprovação do estatuto do Fundo de Pensão

Documentação	Normativo	Descrição Resumida
Expediente Explicativo	IN PREVIC nº 45/2022, art. 3º, §§ 1º, 5º, 6º e 7º, e art. 6º; Resolução PREVIC nº 23/2023, art. 153, I.	Documento que introduz o pedido de constituição do fundo de pensão, explicando a motivação e o requerimento, além de apresentar os dados de contato e a relação dos patrocinadores ou instituidores.
Termo de Responsabilidade de Constituição do Fundo de Pensão	IN PREVIC nº 45/2022, art. 3º, II, IV e VII; Portaria PREVIC nº 324/2020, art. 3º, III.	Declaração assinada pelos representantes (membros da diretoria executiva), responsabilizando-se pelas informações apresentadas e requerendo a constituição do fundo de pensão (conforme Anexo A – Requerimento de Constituição de fundo de pensão).
Texto da Proposta do Estatuto do Fundo de Pensão	Resolução CNPC nº 40/2021, art. 2º; Portaria PREVIC nº 324/2020, art. 4º, I.	Documento que define as regras de funcionamento do fundo de pensão, os órgãos de governança, normas de gestão e disposições gerais da entidade.
Relação dos Patrocinadores ou Instituidores	IN PREVIC nº 45/2022, art. 3º, II e VII; Portaria PREVIC nº 324/2020, art. 4º, II.	Lista de todos os representantes legais do patrocinador ou do instituidor.
Declaração de Ciência e Concordância dos Representantes Legais	IN PREVIC nº 45/2022, art. 3, II e VII; e Portaria PREVIC nº 324/2020, art. 4, III.	Declaração de cada patrocinador ou instituidor, confirmando ciência e concordância com o conteúdo da proposta de constituição do fundo de pensão.
Estudo de Viabilidade para Licenciamento do Fundo de Pensão	Portaria PREVIC nº 257/2025, art. 2º; Resolução CNPC nº 35/2019; Resolução CNPC nº 54/2022; e Resolução CNPC nº 62/2024.	Documento essencial no processo de autorização de novos fundos de pensão pela PREVIC.
Planilha Eletrônica para Avaliação de Viabilidade para Licenciamento do Fundo de Pensão	Portaria PREVIC nº 257/2025, art. 2º, §1º.	Planilha disponibilizada pela PREVIC, contendo projeções para 10 anos, usada na análise de viabilidade.
Parecer Favorável do Órgão de Supervisão do Patrocinador (quando aplicável)	Resolução PREVIC nº 23/2023, art. 145.	Nos casos de patrocinadores públicos sujeitos à supervisão governamental, é exigido parecer positivo do órgão responsável pela supervisão.

Fonte: Elaboração própria, com base nas normas da Previc vigentes (2025).

Atendidas as obrigações preliminares, com a devida estruturação da documentação e observância aos normativos legais que norteiam essa fase inicial, o requerimento deve ser enviado à Previc. O fluxo simplificado para abertura de um fundo de pensão pode ser visualizado na Figura 1, que apresenta as etapas previstas pela Previc, desde as obrigações preliminares até a decisão final sobre o requerimento.

Figura 1 - Processo de abertura de Fundo de Pensão



Fonte: Elaborado pelo autor, com base PREVIC (2025a).

Conforme PREVIC (2025a), após estruturação da documentação, o requerimento deverá ser protocolado no Sistema Eletrônico de Informações (SEI). O prazo de análise é de 80 dias úteis; caso seja identificada a necessidade de ajustes na documentação, a Previc comunicará as pendências, que deverão ser atendidas pela entidade em até 60 dias úteis.

Segundo a Portaria PREVIC nº 257/2025, a avaliação de viabilidade constitui ferramenta de suporte à tomada de decisão. O estudo de viabilidade deverá ser realizado, projetando as informações no período de dez anos, tendo como data-base a data do protocolo do requerimento, com base legal nas Resolução CNPC nº 35/2019, nº 54/2022 e nº 62/2024.

Nos termos do art. 3º da Portaria PREVIC nº 257/2025, o processo de avaliação de viabilidade para a constituição de um novo fundo de pensão tem início a partir da análise dos seguintes indicadores:

1. Quantidade de participantes;
2. Despesa administrativa per capita, calculada pela razão entre total da despesa administrativa anual e a quantidade de participantes;
3. Cobertura das despesas administrativas, calculada pela razão entre a receita administrativa anual total e a despesa administrativa anual total.

Os indicadores são classificados em faixas (verde, amarela e vermelha). A faixa verde representa uma situação confortável e segura, em que o fundo de pensão possui número adequado de participantes para cada natureza de conveniente, e as receitas e despesas estão sob

controle. A faixa amarela indica uma situação de atenção: os níveis dos indicadores ainda são aceitáveis, porém já apresentam risco de desequilíbrio. Já a faixa vermelha representa uma situação crítica, caracterizada pelo quantitativo reduzido de participantes, o que gera despesas maiores. O Quadro 5 apresenta os indicadores para avaliação do fundo de pensão.

Quadro 5 - Classificação dos indicadores para avaliação do Fundo de Pensão

Indicador	Natureza do Convenente	Faixas		
		Verde	Amarela	Vermelha
Quantidade de participantes	Patrocinador Público	≥ 10.000	≥ 5.000	< 5.000
	Instituidor	≥ 7.000	≥ 3.500	< 3.500
	Patrocinador Privado	≥ 6.000	≥ 3.000	< 3.000
Despesas administrativas per capita	Patrocinador Público	≤ R\$ 1.000	≤ R\$ 2.000	> R\$ 2.000
	Instituidor	≤ R\$ 100	≤ R\$ 200	> R\$ 200
	Patrocinador Privado	≤ R\$ 200	≤ R\$ 400	> R\$ 400
Cobertura das despesas administrativas	Patrocinador Público	≥ 105 %	≥ 100 %	< 100 %
	Instituidor	≥ 105 %	≥ 100 %	< 100 %
	Patrocinador Privado	≥ 100 %	≥ 95 %	< 95 %

Fonte: Elaborado pelo autor, com base na Portaria PREVIC nº 257/2025.

No art. 5º, inciso VI, § 2º, da mesma Portaria, estabelece-se que a avaliação de viabilidade recomendará a não autorização do requerimento quando, na criação do fundo de pensão, ao menos dois indicadores calculados apresentarem resultados que estejam dentro da faixa vermelha.

Segundo a PREVIC (2025a), o processo de abertura de um novo fundo de pensão deve envolver estudos preliminares dos custos necessários para a criação e manutenção, abrangendo a contratação de serviços atuariais, contábeis, jurídicos e de assessorias de comunicação. Para patrocinadores sujeitos à Lei complementar nº 108/2001, é obrigatória a apresentação de um estudo de viabilidade que comprove a adesão de, no mínimo, dez mil participantes ou a comprovação do equilíbrio técnico entre receitas e despesas administrativas da entidade, respeitando-se a paridade contributiva e os limites de taxa de administração ou carregamento. Esse processo está sujeito à legislação aplicável, incluindo as Leis Complementares nº 109 e nº 108, ambas de 2001; as Resoluções do CNPC nº 13/2004, nº 35/2019, nº 40/2021; a Resolução PREVIC nº 23/2023; e a Portaria PREVIC nº 257/2025.

2.4.2 Processo de Abertura de Planos de Benefícios

O processo para abertura de um plano de benefícios é definido pela PREVIC (2025b).

A iniciativa pode partir do próprio fundo de pensão ou de solicitação do patrocinador ou instituidor. Conforme dispõe o art. 102 da Resolução PREVIC nº 23/2023, o requerimento de criação do novo plano deve, preferencialmente, utilizar os modelos disponibilizados no sítio eletrônico da Previc. Alternativamente, é possível utilizar um modelo certificado pelo fundo de pensão ou um regulamento customizado, desde que atenda às normativas.

O processo pode ser classificado como licenciamento automático, quando utilizar um dos modelos padronizados ou certificado; nesse caso, o regulamento é autorizado na data do protocolo do requerimento no Sistema de Cadastro de Entidades e Planos (CADPREVIC), desde que cumpridas todas as exigências. Já o licenciamento não automático ocorre quando houver qualquer alteração relevante em relação aos modelos aprovados.

A relação dos documentos iniciais exigidos para o atendimento dos requisitos legais, referente ao processo de criação de um novo plano de benefícios, encontra-se detalhada no Quadro 6.

Quadro 6 - Documentação inicial para criação de um novo plano de benefícios

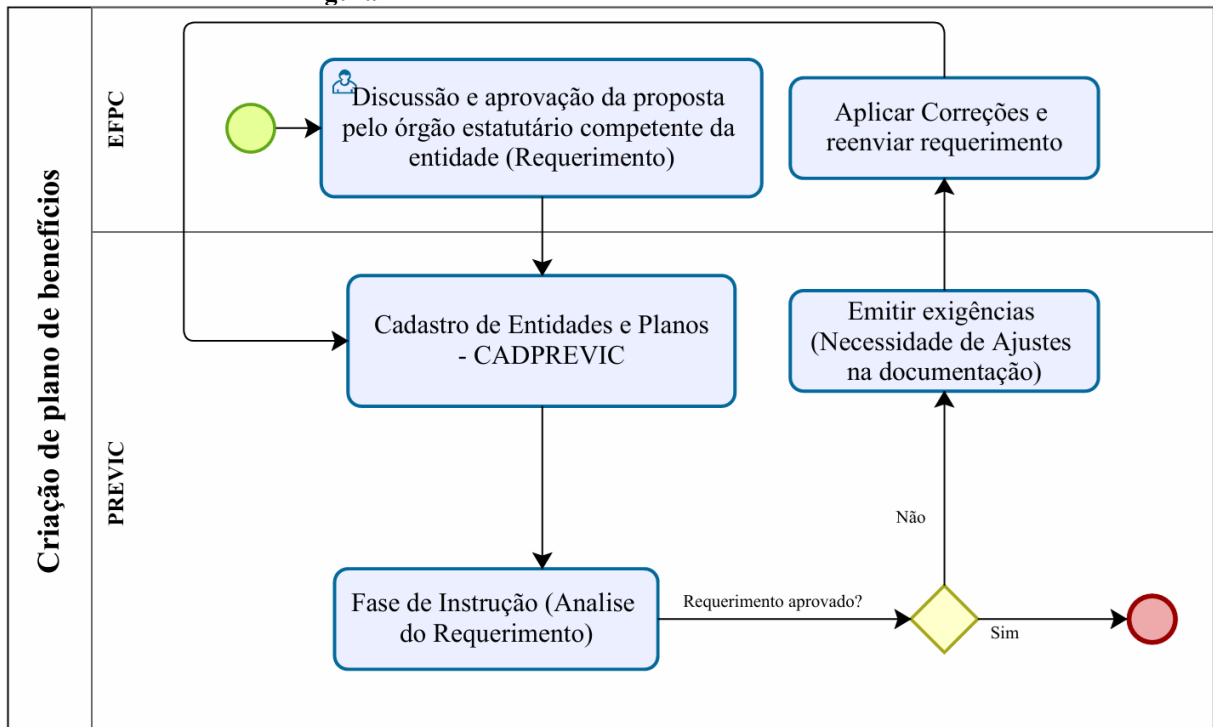
Documentação	Normativo	Descrição
Expediente Explicativo	IN PREVIC nº 45/2022, art. 3º, §§ 1º, 5º, 6º e 7º, e art. 6º; e Resolução PREVIC nº 23/2023, art. 153, I.	Documento que introduz o pedido de implantação de plano de benefícios, explicando a motivação e a descrição do requerimento e os dados de contato do responsável pelo processo junto ao fundo de pensão
Termo de Responsabilidade de Implantação de Plano de Benefícios	Portaria PREVIC nº 324/2020, art. 3º, III e a IN PREVIC nº 45/2022, art. 3º, §§ 2º e 4º.	Declaração assinada pelos representantes (membros da diretoria executiva), responsabilizando-se pelas informações apresentadas e pela Implantação do Plano de Benefícios. (conforme Anexo B - Requerimento de Implantação de Plano de Benefícios).
Texto da proposta de regulamento do plano de benefícios	Resolução CNPC nº 40/2021, art. 4º; e Portaria PREVIC nº 324/2020, art. 8º, I.	Documento central, responsável por definir as regras, condições, direitos e deveres dos participantes e do patrocinador (ou instituidor) do plano de benefícios.
Nota Técnica Atuarial	Resolução PREVIC nº 23/2023, art. 359.	Documento técnico elaborado por atuário habilitado, em conformidade com a modelagem do plano de benefícios.
Parecer Atuarial sobre os riscos envolvidos	Resolução CNPC nº 43/2021, art. 17, IX; Resolução CNPC/MPS nº 58/2023, art. 2º, III; e Resolução PREVIC nº 23/2023, arts. 62, 68, § 1º, e 79, I.	Documento elaborado pelo atuário no qual certifica o nível de reservas e situação financeiro-atuarial do plano em uma data específica.
Estudo de Viabilidade para Implantação de Plano de Benefícios	Portaria PREVIC nº 257/2025, art. 2º; Resolução CNPC nº 35/2019; Resolução CNPC nº 54/2022; e Resolução CNPC nº 62/2024.	Documento essencial no processo de novos planos de benefícios pela PREVIC.

Planilha Eletrônica para Avaliação de Viabilidade para Implantação de Plano de Benefícios	Portaria PREVIC nº 257/2025, art. 2º, §1º.	Planilha disponibilizada pela PREVIC, com projeções para dez anos, usada na análise de viabilidade.
Parecer favorável do órgão supervisor, nos casos de patrocinadores constituídos como sociedade de economia mista ou empresas controladas direta ou indiretamente pelos Estados, pelo Distrito Federal e pelos Municípios	Resolução PREVIC nº 25/2024, art. 145.	Nos casos de patrocinadores públicos sujeitos à supervisão governamental, é exigido parecer positivo do órgão responsável pela supervisão.
Declaração de número de associados, nos casos de plano instituído por Instituidor	Portaria PREVIC nº 324/2020, art. 4º e 6º.	Informação essencial que um Instituidor deve apresentar em processos de licenciamento junto à PREVIC

Fonte: Elaborado pelo autor, com base PREVIC (2025b).

Com a documentação organizada e com a devida estruturação e observância aos normativos legais que norteiam essa fase inicial, o requerimento para criação de um novo plano de benefícios deve ser enviado à Previc. O fluxo simplificado para abertura de Planos de Benefícios pode ser visualizado na Figura 2, que apresenta as etapas previstas pela Previc, desde as discussões e a aprovação da proposta pelo órgão estatutário competente da entidade até a decisão final sobre o requerimento.

Figura 2 - Abertura e viabilidade de Planos de Benefícios



Fonte: Elaborado pelo autor, com base PREVIC (2025b).

Conforme PREVIC (2025b), após estruturação da documentação, o requerimento deverá ser protocolado no Sistema de Cadastro de Entidades e Planos (CADPREVIC). O prazo de análise é de 55 dias úteis; caso seja identificada a necessidade de ajustes na documentação, a Previc comunicará as pendências, que deverão ser atendidas pela entidade em até 60 dias úteis, a contar da sua intimação, nos casos de licenciamento não automático, e em até 10 dias úteis, no caso de licenciamento automático.

De acordo com o art. 4º da Portaria PREVIC nº 257/2025, o processo de avaliação de viabilidade para plano de benefícios tem início a partir da análise dos seguintes indicadores:

1. Quantidade de participantes;
2. Receitas administrativas per capita, obtido pela razão entre o total da receita administrativa anual e a quantidade de participantes;
3. Receitas administrativas por provisões matemáticas, obtido pela razão entre o total da receita administrativa anual e o total das provisões matemáticas de benefícios a conceder de contribuição definida.

Os indicadores são classificados em faixas (verde, amarela e vermelha). O Quadro 7 apresenta os indicadores para avaliação do fundo de pensão.

Quadro 7 - Classificação dos indicadores para avaliação do plano de benefícios

Indicador	Natureza do convenente	Faixas		
		Verde	Amarela	Vermelha
Quantidade de participantes	Patrocinador Público	≥ 1.000	≥ 400	< 400
	Instituidor	≥ 800	≥ 300	< 300
	Patrocinador Privado	≥ 500	≥ 200	< 200
Receitas Administrativas per capita	Patrocinador Público	≥ R\$ 500	≥ R\$ 300	< R\$ 300
	Instituidor	≥ R\$ 40	≥ R\$ 20	< R\$ 20
	Patrocinador Privado	≥ R\$ 200	≥ R\$ 60	< R\$ 60
Receitas Administrativas por Provisões Matemáticas	Patrocinador Público	≤ 0,5%	≤ 1%	> 1%
	Instituidor	≤ 0,25%	≤ 0,5%	> 0,5%
	Patrocinador Privado	≤ 0,25%	≤ 0,5%	> 0,5%

Fonte: Elaborado pelo autor, com base na Portaria PREVIC nº 257/2025.

No art. 5º, inciso VI, § 2º, da mesma Portaria, estabelece-se que a avaliação de viabilidade recomendará a não autorização do requerimento quando, na implantação de plano de benefícios, forem calculados três indicadores na faixa vermelha ou dois indicadores na faixa vermelha e um na faixa amarela.

Segundo a PREVIC (2025b), o processo de elaboração do regulamento para implantação de planos de benefícios não é uma tarefa simples, sendo necessário efetuar estudos

preliminares, que envolveram profissionais das áreas jurídica e atuarial, para definição, de maneira precisa, dos direitos, das obrigações, dos parâmetros e dos critérios que regularam a relação entre todos os envolvidos. Esse processo deve observar a legislação aplicável, incluindo as Leis Complementares nº 109 e nº 108, ambas de 2001; as Resoluções do CNPC nº 40/2021, nº 50/2022; a Resolução PREVIC nº 23/2023; e a Portaria PREVIC nº 257/2025.

2.4.3 Adesão a Planos de Benefícios Multipatrocinados

O processo para adesão a um plano de benefício é definido pela PREVIC (2025c). A iniciativa pode partir do próprio fundo de pensão ou de solicitação do patrocinador/instituidor. O patrocinador/instituidor por meio de requerimento, formalizar seu pedido de ingresso em um plano de benefício administrado por um fundo de pensão. O pedido pode ser feito de três formas, usando o modelo certificado pela Previc; modelo padronizado já disponibilizado no sítio eletrônico da Previc ou quando a adesão do próprio fundo de pensão, o instrumento utilizado é o termo de adesão.

A classificação do processo é definida a partir do modelo de requerimento usado, licenciamento automático quando usado o modelo certificado pela Previc, licenciamento não automático, quando o pedido traz alguma situação diferente dos modelos padronizados, exigindo uma análise mais detalhada pela Previc e aprovação de modelo certificado, onde o fundo de pensão solicita a Previc aprovar um modelo de termo de adesão que poderá ser usado repetidamente.

Para o levantamento da documentação inicial exigida, devem ser observados os normativos legais vigentes. O Quadro 8 apresenta a relação dos documentos e seus respectivos embasamentos legais.

Quadro 8 - Documentação inicial para adesão a planos de benefícios

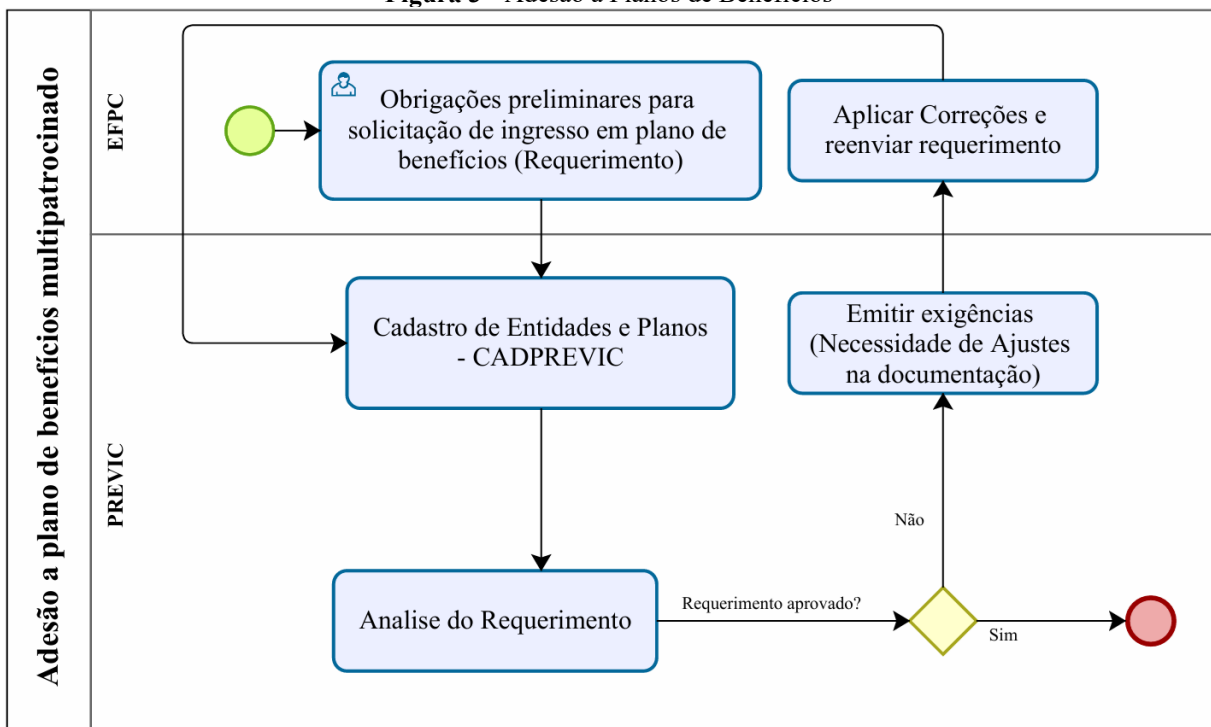
Documentação	Normativo	Descrição Resumida
Expediente Explicativo	IN PREVIC nº 45/2022, art. 3º, §§ 1º, 6º e 7º, e art. 6º; e Resolução PREVIC nº 23/2023, art. 153, I.	Documento que introduz o pedido de formalizar ingresso de patrocinador/instituidor em plano de benefícios.
Termo de Responsabilidade (Convênio de Adesão)	Portaria PREVIC nº 324/2020, art. 3º, III e a IN PREVIC nº 45/2022, art. 3º, §§ 2º e 4º.	Declaração assinada pelos representantes (membros da diretoria executiva), responsabilizando-se pelas informações apresentadas e requerendo o ingresso em plano de benefícios. (conforme Anexo C - Requerimento de Aprovação de Convênio de Adesão).

Texto da proposta de convênio/termo de adesão a plano de benefícios	Decreto nº 4.942/2003, art. 61, § 1º; Resolução CNPC nº 40/2021, art. 3	Instrumento que formaliza o vínculo contratual entre patrocinadores ou instituidores e a entidade de previdência complementar em um plano de benefícios.
Comprovação do tempo mínimo de existência e número mínimo de associados, no caso de instituidor	Portaria PREVIC nº 324/2020, art. 6º, III; Resolução CNPC nº 54/2022, art. 5º.	Documento oficial que comprove tempo de existência e número mínimo de associados.
Parecer favorável do órgão supervisor nos casos de patrocinadores que sejam sociedades de economia mista.	Portaria PREVIC nº 324/2020, art. 6º, III. e Resolução PREVIC nº 25/2024, art. 145.	Nos casos de patrocinadores públicos sujeitos à supervisão governamental, é exigido parecer positivo do órgão responsável pela supervisão.

Fonte: Elaborado pelo autor, com base PREVIC (2025c).

Logo após estruturação da documentação inicial, que norteia essa fase preliminar, o requerimento para criação de um novo plano de benefícios deve ser enviado à Previc. O fluxo simplificado para adesão a planos de benefícios pode ser visualizado na figura 3, que apresenta as etapas previstas pela Previc, desde as discussões e aprovação da proposta pelo órgão estatutário competente da entidade, até a decisão final sobre o requerimento.

Figura 3 - Adesão a Planos de Benefícios



Fonte: Elaborado pelo autor, com base PREVIC (2025c).

Conforme PREVIC (2025c), após estruturação da documentação, o requerimento deverá ser protocolado no Sistema de Cadastro de Entidades e Planos (CADPREVIC). O prazo de análise é de 60 dias úteis; caso seja identificada a necessidade de ajustes na documentação,

a Previc comunicará as pendências, que deverão ser atendidas pela entidade em até 60 dias úteis a contar da sua intimação.

O processo de adesão a planos de benefícios multipatrocinados deve observar a legislação aplicável, incluindo as Leis Complementares n° 109 e n° 108, ambas de 2001; a Resoluções do CNPC n° 35/2019; as Resoluções CGPC n° 08/2004 e n° 12/2002; a Instrução PREVIC n°24/2020 e a Portaria PREVIC n° 342/2020.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este capítulo descreve os procedimentos metodológicos adotados para a pesquisa, apresentando os tipos de pesquisa, o universo da pesquisa e a amostra, a coleta de dados, o tratamento de dados e o tipo de análise a ser utilizado.

3.1 Tipo de Pesquisa

Trata-se de uma pesquisa de natureza aplicada, uma vez que busca analisar as possibilidades de abertura de um plano de benefícios previdenciários para os empregados da CAGEPA. Quanto aos objetivos, caracteriza-se como exploratória, pois, conforme Gil (2024), esse tipo de pesquisa busca proporcionar uma visão geral sobre determinado tema, especialmente quando ele ainda é pouco conhecido. Dessa forma, os resultados foram analisados investigando alternativas relacionadas à criação de planos de benefícios, à adesão a planos de benefícios multipatrocinados e à constituição de fundos de pensão, ou seja, propicia uma visão abrangente sobre as possibilidades de abertura de plano previdenciário.

No que se refere à abordagem, a pesquisa combina métodos qualitativos e quantitativos, caracterizando-se como uma abordagem mista, conforme discutido por Creswell (2010). O caráter qualitativo decorre da análise documental e normativa (legislação, resoluções, portarias e instruções normativas), além da revisão da literatura. Já o caráter quantitativo ocorre a partir da utilização de uma base de dados com informações sobre os empregados da CAGEPA, permitindo a realização de análises estatísticas e atuariais. Quanto aos procedimentos, trata-se de uma pesquisa documental e de estudo de caso. A pesquisa documental baseia-se na análise de legislações, normas e relatórios institucionais relacionados ao tema. Por sua vez, o estudo de caso se justifica pela análise aplicada ao contexto específico da CAGEPA (Gil, 2024).

3.2 Universo da Pesquisa e Amostra

Por ser um estudo de caso, o universo de pesquisa corresponde à própria amostra, neste caso, os empregados da CAGEPA. As variáveis analisadas, apresentadas no Quadro 9, referem-se aos dados reais dos empregados efetivos e em atividade na companhia.

Quadro 9 - Variáveis analisadas na pesquisa

Quantidade	Variáveis	Descrição
------------	-----------	-----------

1	Tipo de Cargo	Identificação do cargo ocupado pelo empregado dentro da estrutura organizacional da CAGEPA.
2	Sexo do Funcionário	Indicação do sexo biológico do empregado (1 - masculino ou 2 - feminino).
3	Estado Civil do Funcionário	Situação conjugal do empregado (1 - solteiro, 2 - casado, 3 - viúvo, 4 - separado e 5 - divorciado).
4	Data de Nascimento do Funcionário	Data de nascimento do empregado, utilizada para cálculos de idade e projeções.
5	Data de Ingresso no Mercado de Trabalho	Data em que o empregado iniciou sua vida profissional no mercado de trabalho.
6	Data de Ingresso	Data em que o empregado ingressou oficialmente na CAGEPA.
7	Data de Ingresso na Carreira Atual	Data em que o empregado iniciou sua carreira atual dentro da instituição.
8	Data de Ingresso no Cargo Atual	Data em que o empregado assumiu o cargo atualmente ocupado.
9	Remuneração Mensal Total do empregado (Valor Bruto Total da Remuneração em R\$)	Valor bruto da remuneração mensal recebida pelo empregado.
10	Base de Cálculo Mensal do empregado (Valor da Remuneração de Contribuição em R\$)	Remuneração considerada para fins de contribuição previdenciária.
11	Contribuição Mensal (Valor da contribuição mensal do segurado para o RGPS na competência da base de dados da avaliação atuarial em R\$)	Valor da contribuição mensal recolhida ao RGPS pelo empregado.
12	Tempo de Contribuição do empregado para o RGPS, anterior à Admissão no Ente (em dias)	Tempo total de contribuição do empregado ao RGPS antes de sua admissão na CAGEPA, em dias.
13	Número de Dependentes do empregado (Incluindo o cônjuge)	Quantidade de dependentes do empregado, incluindo cônjuge e filhos.
14	Data de Nascimento do Cônjuge	Data de nascimento do cônjuge do empregado.
15	Sexo do Cônjuge	Sexo do cônjuge do empregado.
16	Código da Condição do Cônjuge	Código que identifica a condição do cônjuge para fins previdenciários. (1 - válido e 2 - inválido)
17	Data de Nascimento do Filho Mais Novo Passível de Pensão	Data de nascimento do filho mais novo que pode gerar direito a pensão.
18	Sexo do Filho Mais Novo Passível de Pensão	Sexo do filho mais novo passível de pensão.
19	Data de Nascimento do Filho Inválido Passível de Pensão	Data de nascimento do filho inválido que pode gerar direito a pensão.
20	Sexo do Filho Inválido Passível de Pensão	Sexo do filho inválido passível de pensão.

Fonte: Elaboração própria (2025).

O conjunto de variáveis apresentado no Quadro 9 fornece subsídios para a realização da Análise atuarial, possibilitando uma análise detalhada e consistente do novo plano de benefícios.

3.3 Coleta de Dados

Os dados utilizados nesta pesquisa foram obtidos por meio de protocolo formalizado no

Portal Sistema de Protocolo da Paraíba (PBdoc). A solicitação foi encaminhada à Diretoria Administrativa e Financeira (DAF), que submeteu o pedido à análise da Assessoria de Proteção de Dados (APD) da companhia. Após análise, a APD autorizou a liberação das informações, condicionada à prévia anonimização dos dados e à assinatura de termo de confidencialidade e sigilo. O processo de anonimização foi realizado pela subgerência de Sistemas (SGST), responsável pela extração da base de dados, que, após a validação da APD, disponibilizou a planilha Eletrônica contendo as variáveis solicitadas.

3.4 Tipos de Análise

Esta subseção apresenta os procedimentos de análise que serão utilizados para a interpretação dos dados. São aplicadas análise descritiva, voltadas a resumir e descrever os dados, bem como projeção de indicadores, com o objetivo de analisar os cenários futuros. Essas análises estarão fundamentadas nas normas vigentes mais recentes, que estabelecem parâmetros para a avaliação de viabilidade no licenciamento de novos fundos de pensão, na criação de planos de benefícios e na adesão a planos multipatrocinados.

3.4.1 Análise Descritiva

Esta análise apresenta, em detalhes, as informações relevantes sobre as variáveis analisadas, tais como quantidade de empregados, distribuição por sexo, idade, remuneração, quantidade de cargos e número de dependentes, analisando-se ainda a idade, o sexo e a condição (válido ou inválido) destes. A partir dessas variáveis principais, serão calculadas as estatísticas descritivas, conforme apresentadas no Quadro 10.

Quadro 10 - Estatísticas descritivas utilizadas na análise dos dados

Nome	Descrição	Formulação
Média	Corresponde à soma das observações dividida pelo número delas.	$\bar{x} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n x_i$
Moda	É o valor mais frequente da distribuição.	-
Mediana	É o valor que ocupa a posição central de uma distribuição. Se a distribuição tiver tamanho par, a mediana será a média dos dois termos centrais.	$md = \left(\frac{n+1}{2}\right)$

Máximo	É o maior valor presente em um conjunto de dados.	-
Mínimo	É o menor valor presente em um conjunto de dados.	-
Variância	Expressa o quanto os valores de um conjunto de dados se afastam da média; quanto maior for, maior será a dispersão dos dados em torno dela.	$s^2 = \frac{1}{n-1} \sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2$
Desvio Padrão	É a raiz quadrada da variância e representa a dispersão dos dados na mesma unidade das observações.	$s = \sqrt{\frac{1}{n-1} \sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2}$
Coeficiente de Variação	É a razão entre o desvio padrão e a média, indicando o grau de dispersão dos dados em relação à média.	$cv = \frac{s}{\bar{x}}$

Fonte: Elaborado pelo autor, com base Bussab e Morettin (2010)

As medidas apresentadas no Quadro 10 sintetizam o comportamento das variáveis analisadas. Média, moda e mediana representam a tendência central, enquanto as demais expressam a dispersão dos dados.

3.4.2 Cálculo Atuarial Aplicado à Avaliação de Viabilidade

Para a operacionalização dos cálculos atuariais e das projeções necessárias à análise de viabilidade, foi utilizado o software Microsoft Excel, por meio do qual foram estruturadas as bases de dados, aplicadas as formulações apresentadas e realizadas as projeções dos indicadores.

O cálculo atuarial aplicado neste estudo tem como objetivo gerar resultados que servem de base à análise de viabilidade dos fundos de pensão e dos planos de benefícios, realizada conforme o disposto na Portaria PREVIC nº 257/2025.

Dessa forma, são calculados o Custo Normal (CN) e a Provisão Matemática (PM). Para a determinação do CN e da PM, este estudo utiliza o regime financeiro de capitalização e o método do Crédito Unitário Projetado (PUC). Conforme Bezerra e Júnior (2024), em razão da escolha do método, a formulação para o cálculo do Custo Normal é dada por:

$$(CN)_x = b_r \times r - xP_x^{(T)} \times v^{r-x} \times \ddot{a}_r. \quad (1)$$

A idade do participante é representada por x ; r é a idade de aposentadoria provável do participante; CN_x indica o custo normal na idade x ; b_x refere-se ao benefício acumulado até a idade x ; $r - xP_x^{(T)}$ expressa a probabilidade de um participante com idade x alcançar a idade r ; v^{r-x} representa o fator de desconto aplicado ao período de contribuição do participante; e \ddot{a}_r é o valor da anuidade vitalícia a partir da idade r .

Segundo Bezerra e Júnior (2024), a Provisão Matemática (PM) corresponde ao montante líquido de recursos destinado a honrar os compromissos com benefícios futuros, dada pela formulação:

$$(PM)_x = B_r \times r - xP_x^{(T)} \times v^{r-x} \times \ddot{a}_r$$

$$(PM)_x = s_r \times (1 + is)^{r-x} \times g \times r - xP_x^{(T)} \times v^{r-x} \times \ddot{a}_r. \quad (2)$$

Em que: x representa a idade do futuro participante na data de referência do cálculo; r corresponde à idade prevista para aposentadoria; s_x indica o salário anual; is refere-se à taxa de crescimento salarial; g é a regra de cálculo do benefício; $r - xP_x^{(T)}$ expressa a probabilidade de um participante com idade x atingir a idade r ; v^{r-x} representa o fator de desconto aplicado ao período de contribuição do participante; e \ddot{a}_r corresponde ao valor da anuidade vitalícia a partir da idade r .

Com base nos resultados obtidos a partir dos cálculos atuariais, torna-se possível calcular os indicadores que subsidiarão a análise de viabilidade para a implantação de um plano de benefícios previdenciários.

3.4.3 Avaliação de Viabilidade

Conforme o art. 2º da Portaria PREVIC nº 257/2025, as informações utilizadas na análise da viabilidade para o licenciamento de um novo fundo de pensão ou de um novo plano de benefícios devem ser projetadas para o período de dez anos, iniciado a partir da data do protocolo do requerimento. De acordo com o art. 1º, inciso I, as projeções estarão sujeitas à aplicação do carregamento de confiabilidade e deverão ser apresentadas em planilha eletrônica, conforme modelo disponibilizado pela Previc em seu sítio eletrônico.

Inicialmente, será analisada a viabilidade de um novo fundo de pensão. Para isso, conforme o modelo de avaliação de viabilidade disponibilizado pela Previc, a projeção considerará as variáveis apresentadas no Quadro 11.

Quadro 11 - Informações iniciais para avaliação de Fundo de Pensão

Informações	Dados	Descrição
Aporte Inicial	Valor do Aporte	Valor do aporte inicial a ser pago pelo patrocinador, se houver.
	Valor Devolvido	Valores anuais projetados a serem devolvidos pela entidade ao patrocinador a título de aporte adicional, se for o caso.
Contratações	Quantidade Total	Quantidade de contratações do convenente nos últimos 5 anos, no ano corrente e as projeções para os próximos 10 anos. Não se aplica no caso de instituidor.
	Com Remuneração acima do Teto do RGPS	Quantidade de contratações do convenente com remuneração acima do teto do RGPS nos últimos 5 anos, no ano corrente e as projeções para os próximos 10 anos. Não se aplica no caso de instituidor ou patrocinador privado.
Empregados	Quantidade Total	Quantidade de empregados, servidores ou associados vinculados ao convenente, conforme o caso, nos últimos 5 anos, no ano corrente e projetada para os próximos 10 anos.
Empregados - Com Remuneração acima do Teto do RGPS	Quantidade	Quantidade de empregados ou servidores vinculados ao convenente, conforme o caso, com remuneração acima do teto do RGPS, nos últimos 5 anos, no ano corrente e projetada para os próximos 10 anos. Não se aplica no caso de instituidor ou patrocinador privado.
	Idade Média	Idade média dos empregados ou servidores vinculados ao convenente, conforme o caso, com remuneração acima do teto do RGPS, nos últimos 5 anos, no ano corrente e projetada para os próximos 10 anos. Não se aplica no caso de instituidor ou patrocinador privado.
	Remuneração Média	Remuneração média dos empregados ou servidores vinculados ao convenente, conforme o caso, com remuneração acima do teto do RGPS, nos últimos 5 anos, no ano corrente e projetada para os próximos 10 anos. Não se aplica no caso de instituidor ou patrocinador privado.
Participantes	Quantidade	Quantidade de participantes projetada para os próximos 10 anos.
	Salário de Contribuição Médio	Salário de Contribuição Médio mensal projetado para os próximos 10 anos. Não se aplica no caso de instituidor.
	Contribuição Normal Média	Contribuição Normal Média mensal projetada para os próximos 10 anos.
Plano de Benefícios	Taxa de Carregamento	Taxa de Carregamento projetada para os próximos 10 anos.
	Taxa de Administração	Taxa de Administração projetada para os próximos 10 anos.
	Repasse ao Fundo Administrativo Compartilhado	Valor anual projetado de repasse do plano ao fundo administrativo compartilhado da entidade para os próximos 10 anos.
Entidade	Despesas Administrativas	Despesas administrativas anuais projetadas da entidade para os próximos 10 anos.
	Receitas Administrativas	Receitas administrativas anuais projetadas da entidade para os próximos 10 anos.
	Fundo Administrativo Compartilhado	Saldo anual do fundo administrativo compartilhado da entidade projetado para os próximos 10 anos.

Fonte: Elaboração própria (2025).

Conforme apresentado no Quadro 11, essas constituem as variáveis a serem projetadas

e analisadas no processo de avaliação de viabilidade para licenciamento de novos fundos de pensão.

O art. 3º da referida Portaria estabelece que a viabilidade do novo fundo de pensão, entendida como a capacidade de gerar receitas administrativas compatíveis com seu porte e complexidade, será avaliada a partir dos seguintes indicadores:

1. Quantidade de participantes;
2. Despesas administrativas per capita, dada pela formulação:

$$DA_{percapita} = \frac{\text{Total da despesa administrativa anual}}{\text{Quantidade de participantes}} \quad (3)$$

Esse indicador mensura o custo médio anual para manter cada participante do fundo de pensão.

3. Cobertura das despesas administrativas, dada pela formulação:

$$CDA = \frac{\text{Total da receita administrativa anual}}{\text{Total da despesa administrativa anual}} \quad (4)$$

Esse indicador demonstra a capacidade de a entidade cobrir integralmente suas despesas administrativas com receita própria.

Após a verificação do processo de análise de viabilidade de um novo fundo de pensão, a avaliação de viabilidade de um novo plano de benefícios será realizada a partir da projeção das variáveis apresentadas no Quadro 12, seguindo o modelo de avaliação de viabilidade disponibilizado pela Previc.

Quadro 12 - Informações iniciais para avaliação de plano de benefícios

Informações	Dados	Descrição
Contratações	Quantidade Total	Quantidade de contratações do conveniente nos últimos 5 anos, no ano corrente e projetada para os próximos 10 anos. Não se aplica no caso de instituidor.
	Com Remuneração acima do Teto do RGPS	Quantidade de contratações do conveniente com remuneração acima do teto do RGPS nos últimos 5 anos, no ano corrente e projetada para os próximos 10 anos. Não se aplica no caso de instituidor ou patrocinador privado.

Empregados	Quantidade Total	Quantidade de empregados vinculados ao conveniente, conforme o caso, nos últimos 5 anos, no ano corrente e projetada para os próximos 10 anos.
Empregados - com Remuneração acima do Teto do RGPS	Quantidade	Quantidade de empregados vinculados ao conveniente, conforme o caso, com remuneração acima do teto do RGPS, nos últimos 5 anos, no ano corrente e projetada para os próximos 10 anos.
	Idade Média	Idade média dos empregados vinculados ao conveniente, conforme o caso, com remuneração acima do teto do RGPS, nos últimos 5 anos, no ano corrente e projetada para os próximos 10 anos.
	Remuneração Média	Remuneração média dos empregados vinculados ao conveniente, conforme o caso, com remuneração acima do teto do RGPS, nos últimos 5 anos, no ano corrente e projetada para os próximos 10 anos.
Participantes	Quantidade	Quantidade de participantes projetada para os próximos 10 anos.
	Salário de Contribuição Médio	Salário de Contribuição Médio mensal projetado para os próximos 10 anos.
	Contribuição Normal Média	Contribuição Normal Média mensal projetada para os próximos 10 anos.
Plano de Benefícios	Taxa de Carregamento	Taxa de Carregamento projetada para os próximos 10 anos.
	Taxa de Administração	Taxa de Administração projetada para os próximos 10 anos.
	Repasso ao Fundo Administrativo Compartilhado	Valor anual projetado de repasse do plano ao fundo administrativo compartilhado da entidade para os próximos 10 anos.

Fonte: Elaboração própria (2025).

Conforme apresentado no Quadro 12, essas constituem as variáveis a serem projetadas e analisadas no processo de avaliação de viabilidade para o licenciamento de novo plano de benefícios. O art. 4º da referida Portaria estabelece que a viabilidade desse plano, entendida como a capacidade de gerar receitas suficientes para o custeio e pagamento dos benefícios previstos em seu regulamento, bem como das despesas administrativas, será avaliada a partir dos seguintes indicadores:

1. Quantidade de participantes;
2. Receitas administrativas per capita, dada pela formulação:

$$RA_{percapita} = \frac{\text{Total da receita administrativa anual}}{\text{Quantidade de participantes}} \quad (5)$$

Esse indicador expressa o custo médio anual necessário para custear cada participante do plano de benefício.

3. Receitas Administrativas por Provisões Matemáticas, dada pela formulação:

$$RA_{pm} = \frac{\textit{Total da receita administrativa anual}}{\textit{Total das provisões matemáticas}} \quad (6)$$

Esse indicador evidencia a capacidade da entidade de custear suas despesas administrativas com receitas próprias.

Os indicadores serão projetados e posteriormente avaliados à luz do disposto no art. 5º da Portaria PREVIC nº 257/2025, que estabelece os critérios para a recomendação ou não do requerimento de licenciamento do novo fundo de pensão ou da criação de um novo plano de benefícios em entidade já em funcionamento. Para fins de simplificação analítica e melhor interpretação dos resultados obtidos, não foram aplicados os carregamentos de confiabilidade previstos no referido artigo da Portaria PREVIC nº 257/2025.

4 RESULTADOS

Neste capítulo são apresentados os resultados obtidos a partir da aplicação da metodologia descrita anteriormente.

4.1 Análise Descritiva

Esta etapa da análise tem o objetivo de apresentar uma visão geral do perfil da população analisada, isto é, a caracterização do grupo de empregados da CAGEPA. A Tabela 1 apresenta as principais estatísticas descritivas do grupo analisado neste estudo. São contemplados o número de participantes, a idade média atual e a idade média projetada de aposentadoria, a idade média de admissão, o salário médio de participação e o valor da folha salarial mensal.

Tabela 1 - Estatísticas descritivas da população de empregados da CAGEPA

Estatísticas	Homem	Mulher	Total
Número de empregados ativos	2.317	308	2.625
Idade média (anos)	52,70	53,51	52,80
Idade média projetada de aposentadoria (anos)	64,48	61,55	64,14
Idade média de admissão (anos)	27,41	26,28	27,28
Salário de participação médio (R\$)	10.223	11.857	10.415
Folha salarial mensal (R\$)	23.656.870	3.640.222	27.297.092

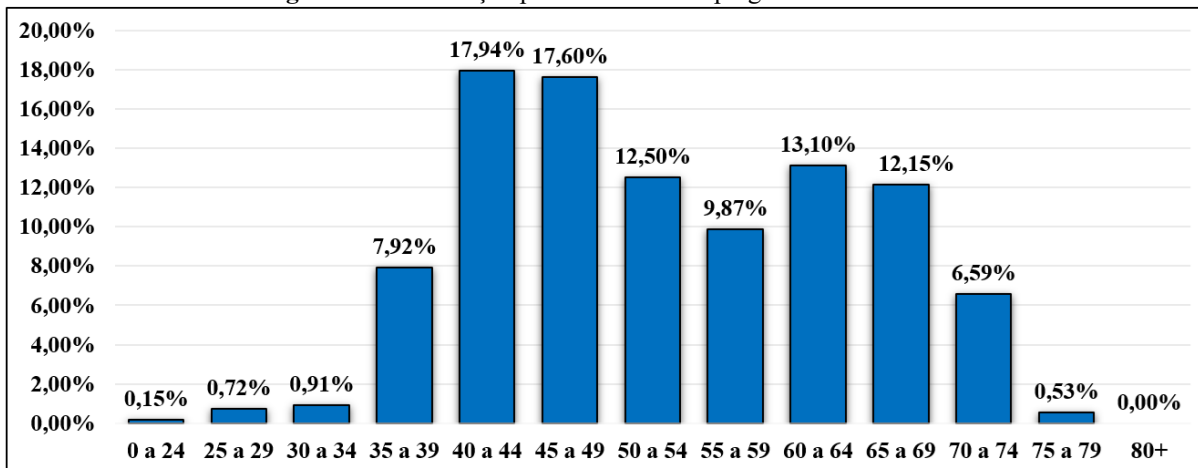
Fonte: Elaboração própria, com base nos dados fornecidos pela CAGEPA (2025).

Pode-se verificar, a partir da Tabela 1, que o grupo de participantes é em sua maioria composto por homens, que representam 88,27% do total de empregados, enquanto as mulheres correspondem a cerca de 11,73%. Já a idade média dos empregados é de 52,80 anos, indicando uma população envelhecida. Quando analisada por sexo, percebe-se que as mulheres possuem idade média ligeiramente mais elevada do que a dos homens. A idade média projetada de aposentadoria é de 64,14 anos, o que pode indicar que uma parcela relevante dos empregados está próxima do momento de concessão do benefício. No que se refere à idade média de admissão, pode-se verificar que os empregados ingressaram na empresa, em média, aos 27,28 anos, evidenciando um longo período contributivo.

Em relação à remuneração, o salário médio de participação é de R\$ 10.415. Observa-se que o valor médio das mulheres é superior ao dos homens. A folha salarial mensal totaliza R\$ 27,3 milhões, com concentração maior nos empregados do sexo masculino, em decorrência de sua maior representatividade no grupo.

A Figura 4 apresenta a distribuição percentual dos empregados da CAGEPA por faixa etária, permitindo uma melhor compreensão da sua estrutura demográfica.

Figura 4 - Distribuição percentual dos empregados da CAGEPA

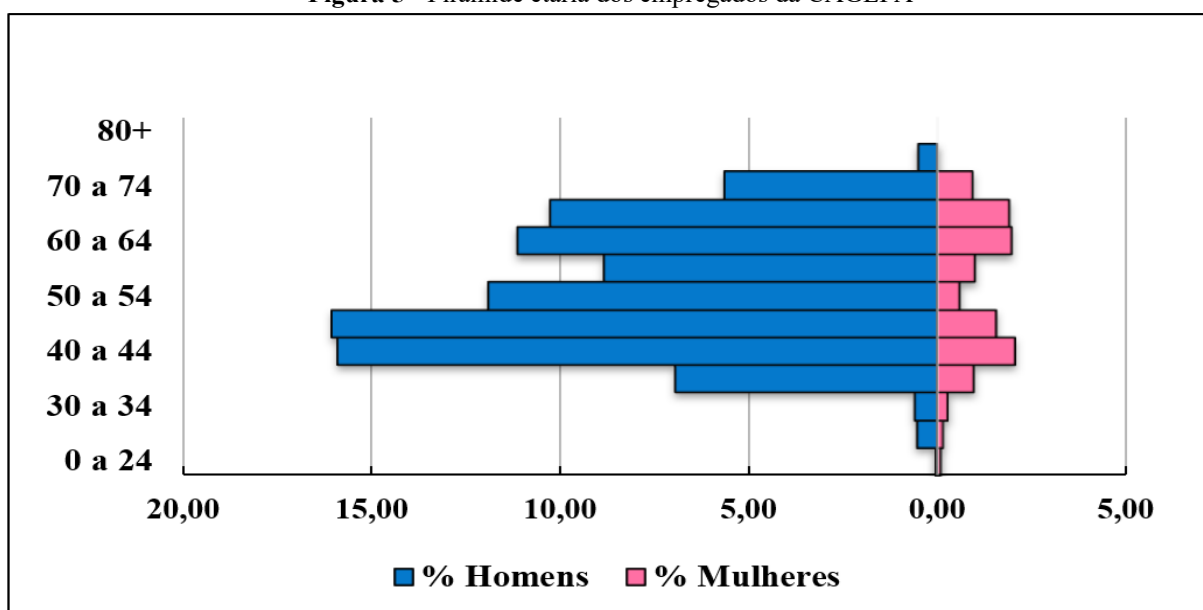


Fonte: Elaboração própria, com base nos dados fornecidos pela CAGEPA (2025).

Conforme apresentado na Figura 4, a distribuição etária dos empregados da CAGEPA evidencia maior concentração nas faixas etárias intermediárias. Destacam-se especialmente os intervalos de 40 a 44 anos (17,94%) e 45 a 49 anos (17,60%), que representam as maiores proporções da população. Observa-se ainda participação relevante nas faixas de 60 a 64 anos (13,10%), 65 a 69 anos (12,15%) e 50 a 54 anos (12,50%), indicando uma estrutura etária predominantemente madura. Em contrapartida, as faixas mais jovens apresentam participação reduzida, com percentuais inferiores a 1% nos grupos de até 34 anos.

A Figura 5 apresenta a pirâmide etária, permitindo uma análise conjunta da distribuição etária e da composição por sexo dos empregados da CAGEPA e a visualização das diferenças de participação relativa entre homens e mulheres ao longo das faixas etárias.

Figura 5 - Pirâmide etária dos empregados da CAGEPA



Fonte: Elaboração própria, com base nos dados fornecidos pela CAGEPA (2025).

Conforme apresentado na Figura 5, a estrutura etária da CAGEPA apresenta base estreita, evidenciando a reduzida participação de empregados jovens. Por outro lado, observa-se concentração no corpo da pirâmide nas faixas etárias intermediárias, para ambos os sexos, o que indica uma massa laboral madura. Já o topo da pirâmide evidencia volume considerável de empregados próximos à idade de elegibilidade para benefícios previdenciários.

Visando ampliar a análise e estabelecer uma comparação com empresas do mesmo setor de saneamento, a Tabela 2 apresenta o número de participantes ativos vinculados aos fundos de pensão das principais companhias de saneamento com data base ano de 2024.

Tabela 2 - Adesão aos planos de previdência complementar nas empresas do setor de saneamento (2024)

Empresa	Total de empregados	Número de participantes ativos no plano de benefícios	Percentual de empregados vinculados ao plano (%)
SANEAGO	5.282	3.156	60%
EMBASA	4.619	3.884	84%
COMPESA	2.905	2.107	73%
CASAN	2.784	1.238	44%
CAGECE	1.126	1.046	93%

Fonte: Elaboração própria, com base em informações constantes nos pareceres atuariais de 2024.

Observa-se, a partir da Tabela 2, que a CAGEPA, com 2.625 empregados ativos, apresenta porte funcional compatível com o universo de participantes ativos dos fundos de pensão vinculados a outras companhias do setor de saneamento. Esse contingente posiciona a

empresa em patamar semelhante ao de organizações como a Compesa, contando com 2.107 participantes ativos em planos de benefícios, e próximo ao de empresas com estrutura funcional equivalente, como a Casan com 2.784 empregados. Além disso, o quantitativo da CAGEPA supera o porte de companhias como a Cagece com 1.126 empregados, evidenciando que o quantitativo de empregados é compatível com experiências setoriais já consolidadas.

Além disso, considerando que o percentual de empregados vinculados aos planos nas empresas analisadas varia de 44% a 93%, verifica-se que, mesmo com uma adesão moderada, a CAGEPA teria quantitativo suficiente para formar uma massa de participantes.

Com o objetivo de comparar o perfil da CAGEPA ao das empresas do setor de saneamento que já operam fundos de pensão, a Tabela 3 apresenta o salário médio de participação e a idade média dos participantes ativos vinculados aos respectivos planos de benefícios das companhias analisadas neste estudo.

Tabela 3 - Salário médio de participação e idade média em fundos de pensão do setor de saneamento (2024)

Empresa	Fundo de pensão	Salário de participação médio (R\$)	Idade média (anos)
COMPESA	COMPESAPREV	9.252,76	38,33
EMBASA	FABASA	8.824,79	43,55
CASAN	CASANPREV	3.864,37	49,24
SANEAGO	PREVSAN	8.331,00	46,00

Fonte: Elaboração própria, com base em informações constantes nos pareceres atuariais de 2024.

Observa-se que o salário médio de participação da CAGEPA, no valor de R\$ 10.414,76, e sua idade média, de 52,80 anos, são superiores aos verificados nas empresas analisadas, indicando um quadro funcional mais maduro e com padrão remuneratório relativamente mais elevado.

Cabe ressaltar que as entidades analisadas já possuem planos de previdência complementar instituídos há vários anos, de modo que, no momento da constituição desses fundos de pensão, a massa de participantes provavelmente apresentava perfil etário mais jovem.

4.2 Cálculo Atuarial Aplicado à Avaliação de Viabilidade

Conforme descrito na metodologia, o cálculo atuarial desenvolvido neste estudo tem por finalidade apurar o Custo Normal (CN) e a Provisão Matemática (PM), os quais serão utilizados no cálculo dos indicadores que fundamentam a análise de viabilidade dos fundos de pensão e dos planos de benefícios, conduzida em conformidade com os critérios estabelecidos

pela Portaria PREVIC nº 257/2025.

4.2.1 Premissas Atuariais

As premissas atuariais utilizadas no cálculo foram definidas com base na análise das principais hipóteses adotadas pelos planos de benefícios administrados por fundos de pensão. Para isso, foram utilizados os dados divulgados pela Previc, por meio da base “Hipóteses Atuariais por Plano – 2024”, que reúne informações sobre as premissas biométricas, econômicas e financeiras utilizadas pelos diferentes planos previdenciários.

A partir dessa base de dados, foi realizada uma análise estatística descritiva, com o objetivo de identificar a frequência de utilização das principais tábuas de mortalidade geral, da taxa de juros e do crescimento real anual do salário adotados pelos planos de benefícios. A Tabela 4 apresenta os resultados dessa análise, considerando 21 tábuas de mortalidade geral distintas identificadas na base, evidenciando a predominância da tábua AT-2000 entre os planos de benefícios.

Tabela 4 - Frequência de utilização das tábuas de mortalidade geral

Tábua de mortalidade geral	Quantidade	(%)
AT 2000	702	74,36%
AT 2012	76	8,05%
BR EMS 2015	53	5,61%
AT 83	23	2,44%
BR EMS 2021	23	2,44%
RP 2000	20	2,12%
RP 2014	7	0,74%
TÁBUA NÃO APLICÁVEL	7	0,74%
BR EMS 2010	7	0,74%
BR-EMS 2015	6	0,64%
GIM 94	5	0,53%
BR-EMSSb-v,2010	3	0,32%
BR SEM	3	0,32%
CSO 58	2	0,21%
Experiência Petros 2025	1	0,11%
Experiência Petros 2020	1	0,11%
Experiência Petros 2016	1	0,11%
CPM 2014 Masculina	1	0,11%
Experiência Petros 2023	1	0,11%
IBGE 2015	1	0,11%
AT 49	1	0,11%

Fonte: Elaboração própria (2026).

Observa-se, a partir dos resultados apresentados na Tabela 4, que a tábua AT-2000 apresenta ampla predominância entre os planos analisados, sendo utilizada em 74,36% dos casos observados. As demais tábuas de mortalidade geral identificadas na base de dados, embora diversas, apresentam utilização significativamente inferior, representando 25,64% do total quando consideradas em conjunto.

Além da análise das tábuas de mortalidade geral, também foram calculadas as medidas de posição para a taxa real de juros, permitindo identificar o comportamento dessa premissa entre os planos de benefícios. A Tabela 5 apresenta os resultados dessas medidas. Observa-se que a moda da taxa real de juros corresponde a 4,00%, indicando o valor mais frequentemente adotado pelos planos de benefícios.

Tabela 5 - Medidas de posição das premissas atuariais observadas na base da Previc

Medidas de posição							
Premissa	Máximo	Mínimo	Moda	Média	Mediana	1° Quartil	3° Quartil
Taxa real de juros	6,02	0,00	4,00	4,43	4,55	3,80	5,06

Fonte: Elaboração própria (2026).

Conforme apresentado na Tabela 5, a média de 4,43% e a mediana de 4,55% da taxa real de juros apresentam valores próximos, indicando relativa simetria na distribuição dos dados. Além disso, 50% das observações situam-se entre 3,80% e 5,06%, correspondentes ao primeiro e ao terceiro quartil. Observa-se ainda que o valor máximo identificado foi de 6,02%, evidenciando a presença de hipóteses de juros mais elevadas.

De forma complementar, também foram calculadas medidas de posição para a premissa de crescimento real anual do salário, com o objetivo de identificar o comportamento dessa variável entre os planos de benefícios. A Tabela 6 apresenta os resultados dessas medidas.

Tabela 6 - Medidas de posição da premissa de crescimento real anual do salário

Medidas de posição							
Premissa	Máximo	Mínimo	Moda	Média	Mediana	1° Quartil	3° Quartil
Crescimento real anual do salário	1,00	0,00	0,98	0,93	0,98	0,98	0,98

Fonte: Elaboração própria (2026).

Conforme apresentado na Tabela 6, a média de 0,93% e a mediana de 0,98% do crescimento real anual do salário apresentam valores próximos, indicando relativa concentração

das observações em torno desses níveis. Observa-se ainda que a moda corresponde a 0,98%, representando o valor mais frequentemente adotado pelos planos benefícios. Além disso, o primeiro e o terceiro quartil coincidem em 0,98%, indicando forte concentração das hipóteses nesse patamar.

Com base nas análises estatísticas realizadas para as premissas biométricas, econômicas e financeiras observadas na base “Hipóteses Atuariais por Plano – 2024”, foram definidas as hipóteses a serem utilizadas no cálculo atuarial. Para fins deste estudo, optou-se pela utilização da moda das distribuições analisadas, por representar o valor mais frequentemente observado entre os planos de benefícios estudados.

O Quadro 13 apresenta as premissas biométricas e econômicas selecionadas para a realização do cálculo atuarial aplicado ao grupo de empregados da CAGEPA.

Quadro 13 - Premissas biométricas, econômicas e financeiras utilizadas no cálculo atuarial

Hipóteses	Valor da hipótese
Tábua de mortalidade geral	AT-2000
Taxa real de juros	4,0% a.a.
Crescimento real anual do salário	0,98%

Elaboração própria (2026).

O Quadro 13 apresenta as premissas adotadas, as quais refletem os valores mais recorrentes identificados nas análises realizadas, garantindo maior aderência às práticas observadas entre os planos de benefícios administrados por fundos de pensão.

A Tabela 7 apresenta os resultados obtidos para o Custo Normal e a Provisão Matemática, estimados por meio do PUC. Esses valores servem como base para o cálculo dos indicadores estabelecidos na Portaria PREVIC nº 257/2025, utilizados na avaliação de viabilidade para licenciamento de novos fundos de pensão e de novos planos de benefícios administrados por fundos de pensão.

Tabela 7 - Custo Normal e Provisão Matemática estimados pelo método Crédito Unitário Projetado (PUC)

Empresa	Custo normal	Provisão matemática
CAGEPA	26,50%	1.835.536.000

Elaboração própria (2026).

Conforme apresentado na Tabela 7, o Custo Normal estimado para o grupo de empregados da CAGEPA, apurado pelo PUC, corresponde a 26,50%. Já a Provisão Matemática estimada totaliza R\$ 1.835.536.000, representando o montante necessário para a cobertura das

obrigações atuariais projetadas.

4.3 Avaliação de Viabilidade

Esta etapa da análise tem por objetivo avaliar a viabilidade para o licenciamento de um novo fundo de pensão ou de um novo plano de benefícios, em conformidade com o disposto na Portaria PREVIC nº 257/2025.

Para a definição das taxas de administração e de carregamento utilizadas na avaliação de viabilidade, foi realizada uma análise das taxas praticadas pelos fundos de pensão patrocinados por empresas do setor de saneamento considerados neste estudo. A Tabela 8 apresenta os resultados dessa análise, contemplando estatísticas descritivas como máximo, mínimo, média, mediana e quartis, que permitem observar o comportamento das taxas de administração e de carregamento praticadas pelas sociedades de economia mista analisadas.

Tabela 8 - Medidas de posição da taxa de administração e carregamento dos fundos de pensão patrocinados por empresas do setor de saneamento considerados neste estudo

Taxa	Medidas de posição					
	Máximo	Mínimo	Média	Mediana	1º Quartil	3º Quartil
Administração	0,83%	0,23%	0,55%	0,58%	0,36%	0,78%
Carregamento	8,17%	2,14%	5,11%	5,29%	3,53%	6,18%

Fonte: Elaboração própria (2026).

Conforme apresentado na Tabela 8, a taxa de administração apresenta média de 0,55% e mediana de 0,58%, indicando proximidade entre as medidas de tendência central. Observa-se ainda que 50% das observações situam-se entre 0,36% e 0,78%, com valores variando de 0,23% a 0,83%. Para a taxa de carregamento, verifica-se comportamento semelhante, com média de 5,11% e mediana de 5,29%. Nesse caso, metade das observações encontra-se entre 3,53% e 6,18%, enquanto os valores mínimo e máximo variam de 2,14% a 8,17%.

Com base nessa análise, foram adotados os valores médios de 0,55% para a taxa de administração e 5,11% para a taxa de carregamento, os quais foram utilizados no cálculo dos indicadores de viabilidade para o licenciamento do novo fundo de pensão e do plano de benefícios.

4.3.1 Avaliação de Viabilidade para Fundo de Pensão

Nos termos da Portaria PREVIC nº 257/2025, em seu art. 3º, a viabilidade para o

licenciamento de novo fundo de pensão será avaliada com base nos indicadores de quantidade de participantes, despesas administrativas per capita e cobertura das despesas administrativas, a partir de projeções para o período de dez anos. A Tabela 9 apresenta a projeção desses indicadores para o caso da CAGEPA, classificando-os conforme as faixas estabelecidas no Anexo I da referida Portaria, aplicáveis ao patrocinador público.

Tabela 9 - Projeção dos indicadores de viabilidade para abertura de fundo de pensão

Quantidade de participantes		Despesas administrativas per capita		Cobertura das despesas administrativas		
Anos	Qntd	Faixa	Valor	Faixa	%	Faixa
2027	2.441	Vermelha	1.601,97	Amarela	9%	Vermelha
2028	2.453	Vermelha	1.593,74	Amarela	10%	Vermelha
2029	2.448	Vermelha	1.597,26	Amarela	11%	Vermelha
2030	2.448	Vermelha	1.597,26	Amarela	12%	Vermelha
2031	2.449	Vermelha	1.596,67	Amarela	13%	Vermelha
2032	2.451	Vermelha	1.595,50	Amarela	14%	Vermelha
2033	2.443	Vermelha	1.600,79	Amarela	14%	Vermelha
2034	2.435	Vermelha	1.605,52	Amarela	15%	Vermelha
2035	2.424	Vermelha	1.613,27	Amarela	16%	Vermelha
2036	2.417	Vermelha	1.618,08	Amarela	17%	Vermelha

Fonte: Elaboração própria (2026).

Conforme apresentado na Tabela 9, os resultados evidenciam que a quantidade projetada de participantes permanece, ao longo de todo o período analisado, na faixa vermelha, uma vez que os valores estimados se situam entre aproximadamente 2.417 e 2.453 participantes, abaixo do mínimo de 5.000 participantes exigido para patrocinador público. As despesas administrativas per capita, por sua vez, apresentam valores entre R\$ 1.593,74 e R\$ 1.618,08, permanecendo enquadradas na faixa amarela durante todo o horizonte de projeção. Já o indicador de cobertura das despesas administrativas permanece na faixa vermelha ao longo de todo o período, uma vez que os percentuais projetados variam entre 9% e 17%, situando-se abaixo do limite mínimo de 100% estabelecido pela Portaria PREVIC nº 257/2025.

Dessa forma, observa-se a presença de dois indicadores classificados na faixa vermelha, quantidade de participantes e cobertura das despesas administrativas, o que, à luz do art. 5º, § 2º, da Portaria PREVIC nº 257/2025, configura recomendação de não autorização para a constituição de novo fundo de pensão. Cumpre destacar, ainda, que o parágrafo único do art. 3º da Portaria PREVIC nº 257/2025 prevê que, na apuração do indicador de cobertura das despesas administrativas, a receita administrativa pode ser acrescida de eventual aporte inicial do

patrocinador ou de recursos provenientes de fundo administrativo compartilhado, desde que não seja exigida a devolução desses valores.

4.3.2 Avaliação de Viabilidade para Abertura de Plano de Benefícios

No art. 4º da Portaria PREVIC nº 257/2025, a viabilidade para implantação de novo plano de benefícios será avaliada com base nos indicadores de quantidade de participantes, receitas administrativas per capita e receitas administrativas por provisões matemáticas. A Tabela 10 apresenta a projeção desses indicadores para o caso da CAGEPA, classificando-os conforme as faixas estabelecidas no Anexo II da referida Portaria, aplicáveis ao patrocinador público.

Tabela 10 - Projeção dos indicadores de viabilidade para implantação de plano de benefícios

Quantidade de participantes		Receitas administrativas per capita		Receitas administrativas por provisões matemáticas		
Anos	Qntd	Faixa	Valor	Faixa	Percentual	Faixa
2027	2.441	Verde	151,64	Vermelha	0,02%	Verde
2028	2.453	Verde	165,33	Vermelha	0,02%	Verde
2029	2.448	Verde	177,39	Vermelha	0,02%	Verde
2030	2.448	Verde	190,74	Vermelha	0,03%	Verde
2031	2.449	Verde	203,77	Vermelha	0,03%	Verde
2032	2.451	Verde	217,73	Vermelha	0,03%	Verde
2033	2.443	Verde	231,48	Vermelha	0,03%	Verde
2034	2.435	Verde	247,12	Vermelha	0,03%	Verde
2035	2.424	Verde	264,00	Vermelha	0,03%	Verde
2036	2.417	Verde	282,05	Vermelha	0,04%	Verde

Fonte: Elaboração própria (2026).

Conforme apresentado na Tabela 10, a quantidade projetada de participantes permanece enquadrada na faixa verde ao longo de todo o período analisado. De acordo com o Anexo II da Portaria PREVIC nº 257/2025, esse indicador é classificado como verde quando apresenta valor igual ou superior a 1.000 participantes. Na projeção realizada, os valores variam entre 2.417 e 2.453 participantes, portanto acima do limite estabelecido pela norma. Em contrapartida, o indicador de receitas administrativas per capita permanece na faixa vermelha durante toda a projeção, apresentando valores entre R\$ 151,64 e R\$ 282,05, inferiores ao limite mínimo de R\$ 300, estabelecido pela norma para enquadramento na faixa amarela. Por sua vez, o indicador de receitas administrativas por provisões matemáticas permanece classificado na faixa verde ao longo de todo o período projetado. Esse indicador é considerado verde quando apresenta valor

igual ou inferior a 0,5%. Na projeção, os valores variam entre 0,02% e 0,04%, situando-se abaixo do limite estabelecido pela norma.

Dessa forma, observa-se a presença de apenas um indicador na faixa vermelha, não se configurando a hipótese de recomendação de não autorização para a implantação do plano de benefícios, nos termos do art. 5º, § 2º, da Portaria PREVIC nº 257/2025, que estabelece a não autorização apenas quando houver três indicadores na faixa vermelha ou dois na faixa vermelha e um na faixa amarela.

Considerando a análise realizada a partir dos indicadores de viabilidade, que apontam recomendação de não autorização para a constituição de um novo fundo de pensão, podem ser consideradas como alternativas para a implementação de um plano previdenciário para a CAGEPA a criação de um novo plano em um fundo de pensão já existente ou a adesão a um plano de benefícios multipatrocinado em funcionamento.

Diante desse cenário, destacam-se as orientações apresentadas no Guia de Previdência Complementar para Entes Federativos (2023), no qual se ressalta que a adesão a um fundo de pensão já em funcionamento elimina a necessidade de criação de uma entidade e dos gastos estruturais associados à gestão do plano de benefícios. Entre esses custos estão a constituição dos conselhos deliberativo e fiscal e da diretoria-executiva, a estruturação de departamentos e gerências, bem como a contratação de pessoal especializado. Tais exigências podem, em alguns casos, inviabilizar a implantação da previdência complementar ou direcionar parcela relevante das reservas previdenciárias dos participantes para o custeio administrativo do fundo de pensão.

Adicionalmente, o guia menciona também despesas relacionadas ao registro da entidade, à manutenção do local de funcionamento, à aquisição de mobiliário e materiais de escritório e implementação de sistemas de informática. Nesse contexto, visando resguardar a poupança previdenciária dos participantes, recomenda-se que o ente federativo avalie iniciar o processo de implantação da previdência complementar por meio da adesão a um plano multipatrocinado. Esse modelo possibilita a aquisição de conhecimento institucional e o compartilhamento de custos administrativos, permitindo que, futuramente, o ente avalie a conveniência de permanecer no plano ou de estruturar seu próprio fundo de pensão, com a possibilidade de transferência dos recursos já acumulados.

Assim sendo, verifica-se que, dentre as modalidades analisadas, aquelas que oferecem maior viabilidade para o caso da CAGEPA são a criação de plano de benefícios em um fundo de pensão em funcionamento, diante do que dispõe a Portaria PREVIC nº 257/2025, e a adesão a plano multipatrocinado em funcionamento, conforme as orientações do Guia de Previdência Complementar para Entes Federativos (2023).

5 CONCLUSÃO

O presente trabalho teve como objetivo elucidar as possibilidades para a abertura de um plano de benefícios, vinculado a um fundo de pensão, para os empregados da CAGEPA, à luz dos normativos vigentes, com destaque para a Portaria PREVIC nº 257/2025 e demais regulamentações aplicáveis aos fundos de pensão.

Para tanto, foi realizado o mapeamento regulatório e operacional das possibilidades de abertura de plano de benefícios em fundos de pensão, contemplando as alternativas de ingresso de patrocinadores no regime de previdência complementar, conforme a Resolução CNPC nº 35, de 20 de dezembro de 2019, que admite três formas: (i) constituição de novo fundo de pensão; (ii) criação de plano de benefícios em entidade já existente; e (iii) adesão a plano multipatrocinado em funcionamento.

O estudo detalhou o fluxo necessário para cada alternativa, incluindo as exigências documentais obrigatórias e os estudos de viabilidade, em conformidade com as diretrizes da PREVIC. Esse mapeamento permitiu compreender todo o fluxo do processo, desde as obrigações preliminares até a autorização pela PREVIC.

Adicionalmente, foi realizada a análise da população da CAGEPA, com levantamento de informações demográficas e de estatística descritiva. A partir desses dados, foram construídas projeções da população de empregados para um horizonte de dez anos, em conformidade com os critérios de avaliação de viabilidade definidos na Portaria PREVIC nº 257/2025.

Com base nessas projeções, foram calculados os indicadores exigidos pela Portaria PREVIC nº 257/2025 para a avaliação de viabilidade para licenciamento de um novo fundo de pensão e de novos planos de benefícios administrados por fundos de pensão.

Os resultados obtidos evidenciaram que a criação de um novo fundo de pensão apresenta limitações, especialmente em razão dos indicadores quantidade de participantes e cobertura das despesas administrativas, que se encontram enquadrados na faixa vermelha, bem como do indicador despesas administrativas per capita, classificado na faixa amarela. Em contrapartida, a implantação de um novo plano de benefícios em um fundo de pensão em funcionamento mostrou-se mais aderente aos parâmetros do Anexo II da mesma portaria, com os indicadores de quantidade de participantes e receitas administrativas por provisões matemáticas na faixa verde e apenas o indicador de receitas administrativas per capita presente na faixa vermelha.

Objetivos propostos neste trabalho foram alcançados, uma vez que se procedeu à análise normativa detalhada, ao mapeamento das alternativas juridicamente possíveis, à avaliação da população da companhia, à construção de projeções e ao cálculo dos indicadores de viabilidade,

verificando-se que, dentre as modalidades analisadas, aquelas que oferecem maior viabilidade para o caso da CAGEPA são a criação de um novo plano de benefícios em um fundo de pensão em funcionamento e a adesão a plano multipatrocinado em funcionamento.

Como limitação da pesquisa, destaca-se que a análise de viabilidade não considerou a possibilidade de aporte inicial da CAGEPA, considerando, dessa forma, o cenário atual da empresa, nem a aplicação do carregamento de confiabilidade previsto no art. 5º da Portaria PREVIC nº 257/2025, fatores que podem impactar os resultados dos indicadores avaliados.

Para pesquisas futuras, recomenda-se a realização de estudos comparativos entre fundos de pensão patrocinados por empresas do setor de saneamento, analisando aspectos como despesas administrativas, estrutura de governança, processos internos, sistemas utilizados, desempenho dos investimentos e níveis de adesão dos participantes, a fim de identificar boas práticas aplicáveis à criação de um novo plano de benefícios.

REFERÊNCIAS

Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar. Consolidado estatístico. 2024. Disponível em: https://www.abrapp.org.br/wp-content/uploads/2024/08/Consolidado-Estatistico_04.2024-novo.pdf. Acesso em: agosto/2024.

AZEVEDO, Paulo Roberto Medeiros de. Introdução à estatística. 3 ed. Natal: EDUFRN, 2016.

AVENA, L. *et al.* **Fundamentos Jurídicos da Previdência Complementar Fechada**. São Paulo: Cejuprev, 2012.

ALI, Halgurd Mohammad. **The advantages of implementing the employee benefits plan and its role in reducing the cost of promoting human resources**. International Journal Of Engineering, Business And Management, [S.L.], v. 4, n. 4, p. 57-64, 2020. AI Publications. <http://dx.doi.org/10.22161/ijebm.4.4.1>.

BUSSAB, Wilton de O.; MORETTIN, Pedro A.. **ESTATÍSTICA BÁSICA**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2010

BRASIL. MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. Secretaria de Regime Próprio e Complementar. Coletânea de normas da previdência complementar: entidades fechadas. Brasília: Ministério da Previdência Social, 2024c.

BRASIL. MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. Superintendência Nacional de Previdência Complementar. Portaria PREVIC nº 257, de 18 de março de 2025. Dispõe sobre a avaliação de viabilidade para licenciamento de novas entidades fechadas de previdência complementar e de novos planos de benefícios administrados por entidade fechada de previdência complementar. *Diário Oficial da União: seção 1*, Brasília, DF, p. 82, 19 mar. 2025. 2025d.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. **Regime de Previdência Complementar (RGPC)**. Brasília: Ministério da Previdência Social, s.d. Disponível em: <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-complementar/rgpc>. Acesso em: 01 fev. 2026.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. Secretaria de Regime Próprio e Complementar. **Guia de Previdência Complementar para Entes Federativos**. Brasília: Ministério da Previdência Social, 2023.

BEZERRA, Arthur Maurício Rodrigues; SANTOS JÚNIOR, Luiz Carlos. Análise de Sensibilidade de Premissas Atuariais: o caso de um rpps paraibano. **Revista Evidenciação Contábil & Finanças**, [S.L.], v. 11, n. 3, p. 118-136, 6 jun. 2024. Universidade Federal da Paraíba. <http://dx.doi.org/10.22478/ufpb.2318-1001.2023v11n3.68318>.

CASANPREV. **Institucional**. Disponível em: <https://casanprev.com.br/institucional/>. Acesso em: 03 ago. 2025.

COMPESAPREV. **Quem somos**. Disponível em: <https://www.compesaprev.com.br/conheca->

a-compesaprev/. Acesso em: 03 ago. 2025.

CAGEPREV. **Quem somos**. Disponível em: <https://cageprev.com/quem-somos/>. Acesso em: 03 ago. 2025.

CORRÊA, Cristiane Silva. **Premissas Atuariais Em Planos Previdenciários**. Curitiba: Appris, 2018.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. **Manual de direito previdenciário**. 26. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2023.

CRESWELL, John W. Projeto de pesquisa: método qualitativo, quantitativo e misto. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.

ENAP, A Escola Nacional de Administração Pública -. **Noções Básicas em Previdência Complementar**: unidade 3 - entidades fechadas de previdência complementar. Brasília: Esaf, 2024.

EPC, Educação em Previdência Complementar. Aspectos Gerais de Previdência Complementar: Módulo 5. Acesso em: maio/2021. Disponível em: <https://epcextensao.wixsite.com/ufpb/produtos-e-servicos>

FUNDIAGUA. **Quem somos**. Disponível em: <https://www.fundiagua.com.br/quemsomos>. Acesso em: 03 ago. 2025.

FUNCORSAN. **Institucional**. Disponível em: <https://www.funcorsan.com.br/institucional/>. Acesso em: 03 ago. 2025.

FUNCASAL. **História**. 2025. Disponível em: <https://www.funcasal.com.br/historia/>. Acesso em: 03 ago. 2025.

FABASA. **A Fabasa**. Disponível em: <https://www.fabasa.com.br/a-fabasa/>. Acesso em: 03 ago. 2025.

FOLLADOR, Renato; ANZOLIN, Rita Pasqual. *Previdência complementar: um plano solidário sem risco para o patrocinador*. São Paulo: ABRAPP; ICSS; SINDAPP, 2008. ISBN 978-85-99388-06-8.

FUSAN. **Quem Somos – FUSAN**. Disponível em: <https://fundacaosanepar.com.br/quem-somos-fusan/>. Acesso em: 03 ago. 2025.

GIL, Antonio Carlos. Métodos e técnicas de pesquisa social. 7ª Edição. São Paulo. Atlas, 2024.

GÓES, Wagner de. **Administração de Planos de Benefícios**. São Paulo: Abrapp, 2007

GÓES, Wagner de. **Introdução à previdência complementar**. 2. ed. São Paulo: Abrapp;Icss;Sindapp, 2008.

NESE, Arlete; GIAMBIAGI, **Fabio**. **Fundamentos da Previdência Complementar: da administração à gestão de investimentos**. 2. ed. Rio de Janeiro São Paulo: Elsevier Atlas, 2020.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). *O que é a Seguridade Social?* Brasília: IPEA, [2021?]. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/categorias/164-beneficiometro-projeto/14038-o-que-e-a-seguridade-social>. Acesso em: 27 jul. 2025.

OLIVEIRA, Rodrigo Aires de; CASTRO, Maria Cristina Drumond e. Previdência Complementar dos Servidores Estatutários: estudo de caso dos servidores de uma instituição pública. **Research, Society And Development**, [S.L.], v. 10, n. 11, p. 1-15, 9 set. 2021. Research, Society and Development. <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v10i11.20031>.

PINHEIRO, Ricardo Pena. A demografia dos fundos de pensão. Brasília: Coronário, 2007.

PREVIC, Superintendência Nacional de Previdência Complementar -. **Saiba porque é importante contribuir com a previdência complementar desde a juventude**: a poupança previdenciária é fundamental na construção do futuro. A poupança previdenciária é fundamental na construção do futuro. 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/PREVIC/pt-br/noticias/saiba-porque-e-importante-contribuir-com-a-previdencia-complementar-desde-a-juventude>. Acesso em: 21 jun. 2025.

PREVIC. **Previc reafirma solidez do Regime de Previdência Complementar Fechada**. Brasília: Superintendência Nacional de Previdência Complementar, 2026. Disponível em: <https://www.gov.br/previc/pt-br/noticias/previc-reafirma-solidez-do-regime-de-previdencia-complementar-fechada>. Acesso em: 28 mar. 2026.

PREVIC, Superintendência Nacional de Previdência Complementar -. **Perguntas e respostas sobre atuária da previdência complementar**. 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/previc/pt-br/publicacoes/perguntas-e-respostas/perguntas-e-respostas-sobre-atuaria-da-previdencia-complementar-actualizado-08-02-2022>. Acesso em: 11 set. 2025.

PREVIC, Superintendência Nacional de Previdência Complementar -. **Constituição de EFPC**. 2025a. Disponível em: <https://www.gov.br/PREVIC/pt-br/licenciamento-e-habilitacao/entidades-planos-e-patrocinadores/constituicao-de-efpc>. Acesso em: 05 ago. 2025.

PREVIC, Superintendência Nacional de Previdência Complementar -. **Implantação de Plano de Benefícios**. 2025b. Disponível em: <https://www.gov.br/PREVIC/pt-br/licenciamento-e-habilitacao/entidades-planos-e-patrocinadores/implantacao-de-plano-de-beneficios>. Acesso em: 05 ago. 2025.

PREVIC, Superintendência Nacional de Previdência Complementar -. **Aprovação de Convênio/ Termo de adesão**. 2025c. Disponível em: <https://www.gov.br/PREVIC/pt-br/licenciamento-e-habilitacao/entidades-planos-e-patrocinadores/aprovacao-de-convenio-termo-de-adesao-1>. Acesso em: 05 ago. 2025.

PARAÍBA. COMPANHIA DE ÁGUA E ESGOTOS DA PARAÍBA – CAGEPA. **Relatório da Administração e Sustentabilidade 2024**. 2025. Disponível em: <https://drive.google.com/drive/folders/1W-m4B16h3ec1rkt39XPfNI5QOw5PTICE>. Acesso

em: 27 jul. 2025.

PREVSAN. **A Prevsan um pouco sobre nós**. Disponível em: <https://prevsan.org.br/a-prevsan/>. Acesso em: 3 ago. 2025

PERES, Viviane Aparecida Pereira. FUNPRESP: a privatização da previdência social dos servidores públicos federais. **Revista Katálysis**, [S.L.], v. 27, p. 1-11, 2024. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/1982-0259.2024.e96281>.

REIS, Adacir. **Curso básico de previdência complementar**. 4. Ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2019.

RODRIGUES, José Ângelo. **Gestão de risco atuarial**. São Paulo: Saraiva, 2008.

SENADO FEDERAL. Lei Complementar nº 108, de 29 de maio de 2001. 2001. Acesso em junho/2024. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp108.htm
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LCP/Lcp108.htm.

SENADO FEDERAL. Lei Complementar nº 109, de 29 de maio de 2001. 2001. Acesso em: junho/2024. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp109.htm
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LCP/Lcp109.htm

SILVA, Devanir da. **Fundos de Pensão e ABRAPP: história de lutas e vitórias: a construção da previdência complementar no Brasil**. São Paulo: Abrapp, 2014.

VIOT, Maurício. **Modelos de previdência complementar**. Rio de Janeiro: Ens, 2019.

VALOR ECONÔMICO. As 27 maiores empresas de saneamento do Brasil. Valor Econômico, 12 nov. 2024. Disponível em: <https://valor.globo.com/empresas/noticia/2024/11/12/as-27-maiores-empresas-de-saneamento-do-brasil.ghtml>. Acesso em: 20 jul. 2025.

VENANCIO, Fabricio; FERREIRA, Marcelo Gitirana Gomes. Fatores que influenciam a tomada de decisão em aderir ou não a planos de previdência complementar fechada: construção de uma escala de cultura de acumulação de recursos e educação financeira e previdenciária. *Revista Brasileira de Previdência*, Curitiba, v. 10, n. 1, p. 73-92, jan./jun. 2019.

1 ANEXO A – REQUERIMENTO DE CONSTITUIÇÃO DE EFPC



Superintendência Nacional de Previdência Complementar

TERMO DE RESPONSABILIDADE

REQUERIMENTO DE CONSTITUIÇÃO DE EFPC

Eu, _____, CPF nº _____,
 RG nº _____, órgão emissor _____, para fins de instrução
 do requerimento de constituição de EFPC,

DECLARO

- que toda e qualquer documentação digitalizada e enviada para compor o pertinente processo administrativo é idêntica à documentação original mantida sob guarda desta Entidade;
- que os documentos originais ficarão sob a guarda desta Entidade, estando sujeitos os seus dirigentes e demais responsáveis às penas da lei em caso de extravio ou de quaisquer danos havidos;
- a legitimidade de todos os signatários dos documentos que embasaram e que compõem o referido processo administrativo;
- que a EFPC obteve a concordância do representante legal de todos os pretensos patrocinadores e instituidores;

No caso de constituição de EFPC por Instituidor:

- que o instituidor proponente do plano de benefícios possui registro regular na condição de pessoa jurídica de caráter profissional, classista ou setorial, há pelo menos três anos e com número mínimo de mil associados.

A inexatidão das declarações desta comunicação ou a divergência entre a documentação digitalizada enviada em relação à documentação original, bem como a violação ao dever de guarda, poderá implicar as sanções previstas na legislação pertinente.

_____, ____ de _____ de _____

(assinatura)

Orientações:

A EFPC deve assinalar os itens aplicáveis ao seu requerimento, sendo:

- os itens em preto são obrigatórios e aplicáveis a todos os requerimentos;
- os itens destacados em **vermelho** são aplicáveis aos casos em que a constituição de EFPC ocorre por iniciativa de Instituidor.

Os itens destacados em **vermelho** devem ser excluídos pela EFPC quando não aplicáveis ao requerimento.

2 ANEXO B – REQUERIMENTO DE IMPLANTAÇÃO DE PLANO DE BENEFÍCIOS



Superintendência Nacional de Previdência Complementar

TERMO DE RESPONSABILIDADE

REQUERIMENTO DE IMPLANTAÇÃO DE PLANO DE BENEFÍCIOS

Eu, _____, CPF nº _____,
 RG nº _____, órgão emissor _____, diretor-executivo da
 _____ (Entidade), Atestado de Habilitação
 nº _____, para fins de instrução do requerimento de implantação de plano de
 benefícios,

DECLARO

- que toda e qualquer documentação digitalizada e enviada para compor o pertinente processo administrativo é idêntica à documentação original mantida sob guarda desta Entidade;
- que os documentos originais ficarão sob a guarda desta Entidade, estando sujeitos os seus dirigentes e demais responsáveis às penas da lei em caso de extravio ou de quaisquer danos havidos;
- que a proposta de regulamento e toda a documentação pertinente foi aprovada pelo órgão estatutário competente da Entidade, observadas as disposições legais, estatutárias e regimentais;
- a legitimidade de todos os signatários dos documentos que embasaram e que compõem o referido processo administrativo;
- que os dirigentes (conselheiros e/ou diretores) envolvidos no presente processo administrativo, enquanto componentes do órgão estatutariamente competente para a decisão que aprova a proposta de regulamento, estão devidamente cadastrados como tal no sistema Cadastro Nacional de Dirigentes – CAND;

No caso de proposta de regulamento de plano de benefícios com base em modelo certificado ou padronizado:

- que a proposta de regulamento do plano de benefícios foi elaborada com base:

() no modelo certificado nº _____, aprovado pela Portaria Previc nº _____, de
 ___/___/___, publicada no DOU, nº _____ Seção I, página _____, de ___/___/___;

ou

() no modelo padronizado Previc nº _____.

- que as informações contidas no regulamento do plano de benefícios, em relação ao conteúdo do modelo utilizado, estão adequadas e que qualquer discordância, inclusão ou exclusão de dispositivos não previstos no modelo sujeitar-me-á às penalidades previstas em lei;
- que todas as condições para enquadramento do requerimento como licenciamento automático, nos termos dos arts. 105 e 106 da Resolução Previc nº 23, de 14 de agosto de 2023, foram observadas pela EFPC; e
- que estou ciente de que a desconformidade do requerimento com as condições para seu enquadramento como licenciamento automático tornam nula, para todos os fins, a autorização concedida por ocasião da emissão de protocolo pelo sistema informatizado da Previc;

No caso de plano de benefícios instituído:

- que o instituidor proponente do plano de benefícios possui registro regular na condição de pessoa jurídica de caráter profissional, classista ou setorial, há pelo menos três anos e com número mínimo de cem associados.

A inexistência das declarações desta comunicação ou a divergência entre a documentação digitalizada enviada em relação à documentação original, bem como a violação ao dever de guarda, poderá implicar as sanções previstas na legislação pertinente.

_____, ____ de _____ de _____

(assinatura)

Orientações:

A EFPC deve assinalar os itens aplicáveis ao seu requerimento, sendo:

- os itens em **preto** são obrigatórios e aplicáveis a todos os requerimentos;
- os itens destacados em **azul**, são aplicáveis aos casos em que a proposta de regulamento do plano de benefícios foi elaborada com base em modelo Certificado ou Padronizado, podendo ser objeto de licenciamento automático.
- o item destacado em **vermelho** é aplicável aos casos em que a aprovação do plano de benefícios ocorre por iniciativa de instituidor.

Os itens destacados em **azul** e em **vermelho** devem ser excluídos pela EFPC quando não aplicáveis ao requerimento.

3 ANEXO C – REQUERIMENTO DE APROVAÇÃO DE CONVÊNIO DE ADESÃO



Superintendência Nacional de Previdência Complementar

TERMO DE RESPONSABILIDADE

REQUERIMENTO DE APROVAÇÃO DE CONVÊNIO DE ADESÃO

Eu, _____, CPF nº _____, RG nº _____, órgão emissor _____, diretor-executivo da _____ (Entidade), Atestado de Habilitação nº _____, para fins de instrução do requerimento de aprovação de convênio de adesão,

DECLARO

- que toda e qualquer documentação digitalizada e enviada para compor o pertinente processo administrativo é idêntica à documentação original mantida sob guarda desta Entidade;
- que os documentos originais ficarão sob a guarda desta Entidade, estando sujeitos os seus dirigentes e demais responsáveis às penas da lei em caso de extravio ou de quaisquer danos havidos;
- que a proposta de convênio de adesão e toda a documentação pertinente foi aprovada pelo órgão estatutário competente da Entidade, observadas as disposições legais, estatutárias e regimentais;
- a legitimidade de todos os signatários dos documentos que embasaram e que compõem o referido processo administrativo;
- que os dirigentes (conselheiros e/ou diretores) envolvidos no presente processo administrativo, enquanto componentes do órgão estatutariamente competente para a decisão, estão devidamente cadastrados como tal no sistema Cadastro Nacional de Dirigentes – CAND;

No caso de proposta de convênio de adesão submetido na forma de licenciamento automático:

- que a proposta de convênio de adesão foi elaborada com base:
 - () no modelo certificado nº _____, aprovado pela Portaria Previc nº _____, de ____/____/____, publicada no DOU, nº _____ Seção I, página _____, de ____/____/____;
 - ou
 - () no modelo padronizado Previc nº _____.
- que as informações contidas no de convênio de adesão, em relação ao conteúdo do modelo utilizado, estão adequadas e que qualquer discordância, inclusão ou exclusão de dispositivos não previstos no modelo sujeitar-me-á às penalidades previstas em lei;

- que todas as condições para enquadramento do requerimento como licenciamento automático, nos termos dos arts. 105 e 106 da Resolução Previc nº 23 de 14 de agosto de 2023, foram observadas pela EFPC; e
- que estou ciente de que a desconformidade do requerimento com as condições para seu enquadramento como licenciamento automático tornam nula, para todos os fins, a autorização concedida por ocasião da emissão de protocolo pelo sistema informatizado da Previc;

No caso de plano de benefícios instituído:

- que o instituidor proponente do plano de benefícios possui registro regular na condição de pessoa jurídica de caráter profissional, classista ou setorial, há pelo menos três anos e com número mínimo de cem associados.

A inexistência das declarações desta comunicação ou a divergência entre a documentação digitalizada enviada em relação à documentação original, bem como a violação ao dever de guarda, poderá implicar as sanções previstas na legislação pertinente.

_____, ____ de _____ de _____

(assinatura)

Orientações:

A EFPC deve assinalar os itens aplicáveis ao seu requerimento, sendo:

- os itens em preto são obrigatórios e aplicáveis a todos os requerimentos;
- os itens destacados em azul, são aplicáveis aos casos em que a proposta de convênio de adesão foi elaborada com base em modelo Certificado ou Padronizado, podendo ser objeto de licenciamento automático.
- o item destacado em vermelho é aplicável aos casos em que a adesão à plano de benefícios ocorre por iniciativa de instituidor.

Os itens destacados em azul e em vermelho devem ser excluídos pela EFPC quando não aplicáveis ao requerimento.