

O Farol

Impresso Especial
9912167800 - DR/MG
PREVIMINAS FUNDAÇÃO
DE SEGURIDADE SOCIAL
---CORREIOS---



Ano XI - janeiro/2009 - Informativo da PREVIMINAS - Fundação de Seguridade Social de Minas Gerais
Av. Álvares Cabral, 200 16º andar Centro 30170-000 Belo Horizonte/Minas Gerais

Capacitação para o futuro

Previminas conclui MBA em Previdência Complementar

Iniciativa pioneira entre os fundos de pensão de Minas Gerais, o curso de MBA em Previdência Complementar promovido pela PREVIMINAS contou com a responsabilidade acadêmica da PUC Minas, em parceria com o Instituto Ideas.

Vice-governador do Estado e patrono da turma, o prof. Antônio Augusto Junho Anastasia felicitou a Fundação por essa ação de qualificação profissional em benefício dos participantes e patrocinadoras, parabenizando os 35 formandos, que se tornaram especialistas em Previdência Complementar.

Pág. 5



RRF Prod. Fotográficas

Fundação lança primeiro plano de Contribuição Definida: CohabPrev

Pág. 3



CohabPrev

Juntos construindo o futuro



Editorial

Novos tempos para a Previdência Complementar e PREVIMINAS

Responsável, principalmente, por assegurar a manutenção do poder aquisitivo do participante na sua aposentadoria, a Previdência Complementar torna-se a cada dia uma realidade para milhares de brasileiros, ao mesmo tempo que absorve os impactos das recentes transformações sociodemográficas e econômicas. Realidade que impõe uma instantânea interpretação dos fatos, para a correta e tempestiva gestão de um plano de benefícios.

Sem dúvida, uma empreitada de fôlego. Gerir previdência significa, necessariamente, lidar com riscos, os mais diversos, posto que a imprevisibilidade é inerente ao negócio da Previdência Complementar —gestão de recursos de longo prazo.

Tome um simples exemplo, ilustrativo desse ambiente sujeito a riscos, que é o aumento da expectativa de vida do brasileiro nos últimos anos, bem superior àquela registrada ao final da década de 70, quando da regulamentação dos fundos de pensão. Vivendo mais, o participante ficará mais tempo percebendo benefício, exigindo mais recursos do plano, o que, naturalmente, não constava das estimativas e cálculos atuariais realizados há mais de trinta anos, quando da criação da maioria dos planos previdenciais, inclusive aqueles administrados pela Fundação. Juntam-se ao aumento da longevidade outros fa-

tores importantes que influenciam diretamente os planos: queda da taxa de fecundidade da população; alterações do perfil da massa de participantes; não-verificação de hipóteses e premissas atuariais; não-concretização da evolução salarial; e alterações na legislação, entre outros.

Toda essa conjuntura que sobrecarrega os planos de benefícios veio, também, estimular os avanços da Previdência Complementar, inclusive a disseminação dos planos de Contribuição Definida - CD, menos vulneráveis a questões atuariais.

Com novo desenho previdencial, O plano CD passa agora a ser ofertado pela PREVIMINAS, após o lançamento do CohabPrev. Destinado aos empregados da patrocinadora COHAB, o Plano conta com as seguintes vantagens: contribuição paritária da patrocinadora; possibilidade de o participante definir o nível de renda pretendido, a partir do pagamento de contribuições facultativas; e conta individual: cada participante terá a sua 'caixa' para depósito de suas contribuições e as da patrocinadora.

Por outro lado, tantas inovações impõem à PREVIMINAS a busca de maior eficiência. Temos, gestores de planos de benefícios, a consciência de que os resultados esperados dependem de uma profissionalização permanente e acompanhamento adequado do plano.

Um cenário que inspira novos movimentos, na busca da contínua especialização do quadro técnico da Fundação. É o caso do curso de MBA em Previdência Complementar, pioneiro entre os fundos de pensão do Estado. Por meio de uma parceria entre a PREVIMINAS, PUC Minas e o Instituto Ideas, trinta e dois técnicos da Fundação e três da PRODEMGE tornaram-se especialistas em Previdência Complementar, o que consolida a expertise necessária ao enfrentamento dos desafios mencionados.

São novos tempos, que moldam uma nova Previdência Complementar, diferente, em ebulição. Esse é o ambiente que se apresenta à PREVIMINAS, aos participantes e às patrocinadoras. Clarificá-lo é tarefa da Fundação, que empreende iniciativas para a universalização da matéria. Compreendê-lo, no entanto, deve tornar-se meta de todos. Nesse sentido, a Fundação está elaborando um programa de fomento à educação previdenciária e financeira, com o objetivo de facilitar a compreensão do tema Previdência Complementar pelos participantes.

É preciso reconhecer que, apenas com o entendimento das possibilidades que a Previdência Complementar nos oferece, o futuro que almejamos será mais facilmente alcançado.

Carlos Megale Filho
Diretor-Presidente

EXPEDIENTE**CONSELHO EDITORIAL**

Carlos Megale Filho - Presidente

Conselheiros: Magda Cristiane Monteiro Guimarães, Paula Efigênia Prímola de Faria Ferraz e Sérgio Augusto Ferreira Lemes.

Projeto Gráfico, Redação e Diagramação
Assessoria de Comunicação Institucional

Impressão: Gráfica e Editora O Lutador

Tiragem: 30.000 exemplares

As matérias publicadas neste jornal são de caráter exclusivamente informativo, não gerando nenhuma obrigação por parte da Entidade.



Av. Álvares Cabral, 200 16º andar - Centro
CEP 30170-000 Belo Horizonte/MG
Tel.: (31) 2111-3600 Fax: (31) 3273-3661
www.previminas.com.br

Diretoria Executiva - Diretor-Presidente: Carlos Megale Filho; Diretora de Seguridade Social: Maria do Carmo Porto Oliveira; e Diretor Administrativo e Financeiro: Maurício Azeredo Dias Costa.

Conselho Deliberativo - Presidente: Márcio Antônio Almeida Veloso. Conselheiros: Alcindo de Lima Vieira, José Maria dos Santos, Lúcia Helena Tobias da Cunha Pereira, Paula Vasques Bittencourt e Roberto José de Paiva.

Conselho Fiscal - Presidente: Armando Cerqueira Gomes. Conselheiros: João Luiz Martins Caiafa, Nélio Raimundo dos Santos Matos e Sílvio Cabral dos Santos.

Empresas Patrocinadoras - Companhia de Desenvolvimento Econômico de Minas Gerais - CODEMIG; Companhia de Habitação do Estado de Minas Gerais - COHAB-MG; Companhia de Saneamento de Minas Gerais - COPASA-MG; IMA - Instituto Mineiro de Agropecuária; MGS - Minas Gerais Administração e Serviços S/A; PREVIMINAS - Fundação de Seguridade Social de Minas Gerais e Companhia de Tecnologia da Informação do Estado de Minas Gerais - PRODEMGE.

A PREVIMINAS também administra o Plano Previdencial dos Ex-Servidores da MinasCaixa.

ANS - nº 37821-6

Previdencial

PREVIMINAS lança primeiro plano de Contribuição Definida - CD

CohabPrev é uma realidade

Um marco na história da Fundação. Assim pode ser considerado o lançamento do CohabPrev, o primeiro plano de benefícios na modalidade Contribuição Definida (CD) administrado pela PREVIMINAS. Trata-se, na verdade, de um processo evolutivo, já consolidado no ambiente das entidades fechadas de previdência complementar. Mais moderna, a Previdência Complementar hoje oferece alternativas mais interessantes a participantes e patrocinadoras. Vamos explicar melhor.

À época da sua primeira regulamentação (Lei 6.435/77), os planos de benefícios eram predominantemente criados na modalidade Benefício Definido (BD). Nesse tipo de plano, há riscos atuariais, ou seja, possibilidade de ocorrência de imprevistos nos resultados dos cálculos realizados. Em outras palavras, há variáveis que, ao longo dos anos, podem influenciar diretamente o desempenho do plano, tais como a expectativa de vida, as probabilidades de invalidez e morte, as projeções salariais e a evolução da massa de participantes, além de outros aspectos econômicos e financeiros, como a taxa esperada de retorno dos investimentos e o nível inflacionário.

Tal conjuntura torna ainda mais importante a realização das avaliações atuariais, que fornecem um retrato anual do plano e apontando a correspondência entre os recursos acumulados e os compromissos futuros com o pagamento de benefícios. E, não raro, a quase totalidade dos planos previdenciais do tipo BD tem sido afetada pela ocorrência de desequilíbrio técnico-actuarial, risco intrínseco dessa modalidade de plano.

Coincidem com esse cenário as grandes transformações sociodemográficas que têm ocorrido no Brasil e no mundo. Apenas para citar um fator de desequilíbrio, o aumento da expectativa de vida

significa que o participante receberá o seu benefício por um período de tempo maior, situação não prevista quando da criação do plano. E isso, naturalmente, implica em custos maiores. Com o passar dos anos, muita coisa mudou e os planos de benefícios passaram a adotar, principalmente a partir da década de 90, novo desenho previdencial — Contribuição Definida (CD), no qual os riscos são menores, ou, sua forma híbrida, Contribuição Variável (CV).

De menor complexidade, os planos CD tornaram-se então o foco da maioria das empresas patrocinadoras de planos de benefícios, independentemente das circunstâncias em que foram originados: saldamento, migração, retirada de patrocínio ou outra situação específica.

Essa também é a realidade de alguns dos planos administrados pela PREVIMINAS — todos eles BD —, situação que tem sido acompanhada pelas patrocinadoras. Responsável pelo plano de benefícios de seus empregados, cabe à patrocinadora, subsidiada pela Fundação, avaliar essa conjuntura, atentando para a eventual necessidade de ajustes ou adoção de alternativas capazes de agregar os atuais avanços da Previdência Complementar, especialmente em relação à redução de riscos atuariais.

Exemplo desse cenário, a Companhia de Habitação do Estado de Minas Gerais - COHAB/MG procedeu ao saldamento do seu Plano Previdencial em dezembro de 2007 e instituiu, em outubro último, o CohabPrev, primeiro plano de Contribuição Definida administrado pela PREVIMINAS. É bom destacar que a opção pelo saldamento do Plano, promovido pela COHAB, foi resultado de estudos técnico-actuariais, com acompanhamento e aprovação da Secretaria de Previdência Complementar. Para outros planos de benefícios, no entanto, a al-



CohabPrev

Juntos construindo o futuro

ternativa de ajuste poderá ser outra. Afinal, diferenças no perfil da massa de participantes ou na consistência de hipóteses e premissas atuariais, por exemplo, podem indicar outra direção.

“Prestadora de serviços inata, a PREVIMINAS tem se preparado para a nova fase de sua trajetória, especializando-se para oferecer um cardápio de alternativas em planos de benefícios. Porém, é preciso ressaltar que caberá somente aos participantes e às patrocinadoras a eventual opção pelo redesenho do respectivo plano previdencial”, afirmou Maria do Carmo Porto Oliveira, diretora de Seguridade Social da Fundação.

O certo é que o momento é de transição, exigindo uma análise aprofundada de todos os fatores que influenciam o desempenho dos planos de benefícios. Tanto é que patrocinadoras como COPASA e PRODEMGE criaram grupos de trabalho específicos para estudo da matéria, com suporte técnico de consultorias especializadas e da própria PREVIMINAS.



Peça criada para esclarecer as principais características do Plano, a Cartilha do CohabPrev foi distribuída a todos os empregados da COHAB/MG.

A Evolução do Homem, Economia e Previdência Complementar

Assis M. A. Viana

Parece-nos evidente que desde os primórdios o homem procura de certa forma proteger-se e proteger a sua família contra as intempéries da vida. Esse sentido de proteção teve vários métodos no decorrer da evolução de nossa espécie como, por exemplo: formar grupos maiores, delimitar um território, melhorar o acesso às fontes de comida e água, abrigar-se do frio e do calor intenso, fazer reservas de comida, armar-se para defesa contra grupos rivais... O processo evolui até a MOEDA.

A implacável evolução nos leva a reavaliar modos, conceitos, alterar valores. A velocidade de transformações no mundo atual é impressionante e nada do que era será mais.

Nossa economia passou por diversas fases, diversas moedas, planos econômicos sem fim, da altíssima inflação dos anos 80 até o controle da inflação e um bom desempenho econômico visto nos dias atuais, muito se passou. Quando pensávamos em aposentadoria, tínhamos poucas alternativas a serem avaliadas, a previdência oficial ainda tinha condição de prover algum conforto, mas padecia da mazela de priorizar determinados setores em detrimento de outros. Mas refletimos mais uma vez sobre a passagem do tempo, de uma diversidade de IAPs chegamos ao INPS e depois ao INSS, reunimos toda a poupança em um único órgão, mas por outro lado criou-se um déficit onde antes não havia e esse passou a ser geral.

Vivemos mais tempo e com mais saúde e isso tem, no mundo todo, demandado bastante dos atuais sistemas de previdência oficial. Vários governos procuram acertar as contas previdenciárias, reformando seus sistemas, maior tempo trabalhado, maior benefício, adiar a aposentadoria passa a ser regra.

Não é diferente aqui no Brasil. Sabe-

mos que o regime oficial é incapaz de prover uma boa aposentadoria. Existe claramente a necessidade de procurarmos alternativas que melhor nos atendam e, em vista disso, surgem os primeiros embriões de uma previdência complementar no Brasil. Aparecem os primeiros fundos de pensão, ainda restritos a empresas estatais e a algumas multinacionais aqui instaladas.

Nossos primeiros fundos de pensão ainda possuíam o viés estatal do privilégio, o paternalismo era por vezes exagerado, planos BD com contribuições polpudas e generosas, além de sempre contar com uma grande entrada de novos trabalhadores. Mas esqueceram-se do processo evolutivo, da não constância das coisas, da não permanência, do advento de maior tecnologia, da rapidez e da contundência das mudanças no meio e na economia. Estatais privatizadas, avanço tecnológico altera o panorama das áreas de recursos humanos, o mercado financeiro cresceu e se modificou, a economia avança.

Aportaram por aqui, os planos de entidade aberta de previdência complementar administrados por seguradoras e que visavam às pessoas físicas que não contavam com planos de benefícios tão generosos oferecidos pelas empresas estatais.

É a vez dos planos modernos de previdência complementar com contribuição definida e contribuição variável, diversas modalidades de carteira de investimento onde o esforço de poupança será recompensado mais à frente, mais patrimônio, mais benefício. Chegaram os PGBLs e VGBLs que deram ao mercado uma nova dinâmica e mais alternativa, fazendo com que toda a cadeia saia do ponto de conforto e se volte para o mercado em busca de melhores soluções.

É a hora da "Governança Corporati-



RR Prod. Fotográficas

va", que chegou para melhorar a gestão, dar transparência às informações e saiba ela não vai embora, veio para ficar e ainda vai melhorar. Bom para as patrocinadoras, bom para o fundo de pensão, melhor ainda para o participante.

A PREVIMINAS não ficou para trás. Evoluir tem sido a estratégia adotada. Cria alternativas, como no caso da implantação do seu plano de Contribuição Definida - CD. Por outro lado, tem melhorado a capacitação técnica de seus profissionais: o curso de MBA Corporativo em Previdência Complementar é prova de uma gestão voltada para o conhecimento.

Concluindo, em se tratando de evolução nenhum padrão ou metodologia, por mais bem-sucedido que tenha se revelado até o presente, não tem um futuro garantido nessa nova arena global. Mudanças aleatórias nos ambientes em que vivemos podem implicar completas reviravoltas no desenrolar dos processos. Cada padrão e solução encontrados estão sempre sendo testados neste novo laboratório da vida e do mercado. A natureza, os mercados e a evolução até aqui podem ser pródigos, mas não nos farão nenhuma concessão.

Para refletir, quero citar Heráclito: "Não se consegue pisar duas vezes no mesmo rio, pois as águas estão continuamente fluindo à frente".

Até a próxima!

Assis Mauro Avelar Viana é professor universitário, diretor da Eagle Gestão, Finanças Pessoais e Treinamentos, e consultor da Confiança Seguros e Previdência.



Recursos Humanos

PREVIMINAS investe em programa de capacitação

Gestão de pessoas é prioridade

Implantado pela Diretoria Administrativa e Financeira, o Programa de Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas tem por objetivo criar um ambiente favorável ao desenvolvimento de talentos na PREVIMINAS, o que ultrapassa o simples treinamento. Trata-se de um conjunto abrangente de ações, com metas claras de crescimento profissional e pessoal, para atender às expectativas dos participantes e patrocinadoras. Saiba quais são as quatro áreas distintas de atuação:

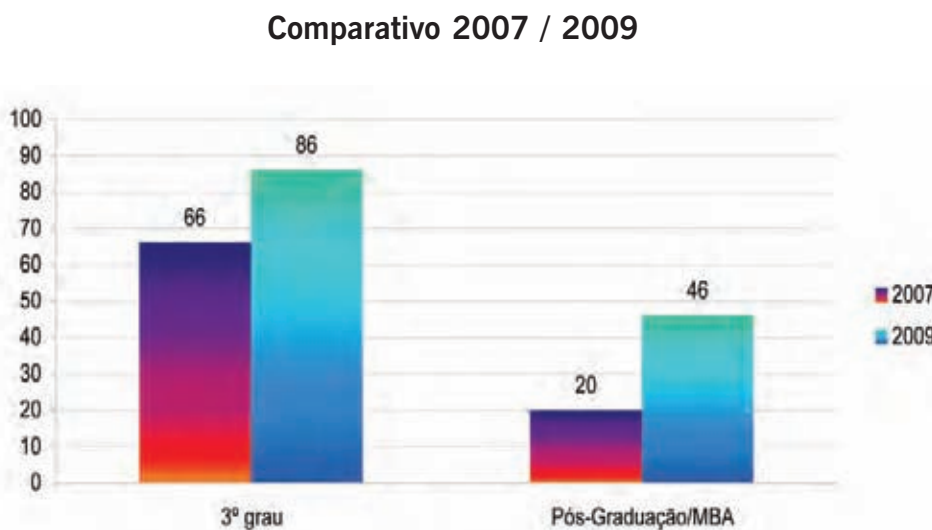
Incentivo à Educação

Objetivo: promover o aperfeiçoamento do empregado em uma área específica de conhecimento, subsidiando parcialmente o investimento em cursos de graduação e pós-graduação, tais como Previdência Complementar, Estratégia em Saúde, e Comunicação Estratégica.

Nessa área do programa, destaca-se uma iniciativa pioneira da PREVIMINAS, que se tornou o primeiro fundo de pensão do Estado a implantar um programa de especialização inteiramente voltado para o seu negócio: Previdência Complementar.

O curso de MBA em Previdência Complementar, que teve a responsabilidade acadêmica do Instituto de Educação Continuada - IEC, da PUC Minas, em parceria com o Instituto Ideias, foi realizado nas próprias dependências da PREVIMINAS, e transformou o auditório da Fundação em sala de universidade, propiciando um ambiente de debate, voltado para o conhecimento e intercâmbio de idéias. Participaram do curso trinta e dois empregados da PREVIMINAS e três da PRODEMGE.

Na solenidade de conclusão do MBA, em dezembro, o professor Antônio Augusto Junho Anastasia, vice-governador



do Estado e patrono da turma, enalteceu a iniciativa da PREVIMINAS, que vai ao encontro de ações similares de qualificação permanente promovidas pelo Governo de Minas Gerais.

Desenvolvimento Gerencial e de Dirigentes

Objetivo: buscar a excelência na gestão e no desenvolvimento de competências, por meio de programas implantados pela Fundação Dom Cabral.

Classificada entre as vinte melhores escolas de negócios do mundo, pelo ranking do jornal inglês *Financial Times*, a FDC é um centro internacional de desenvolvimento de empresas e executivos. O programa coordenado pela FDC, com foco em gestão, foi modelado considerando a realidade da PREVIMINAS e já contemplou os módulos de Marketing, Pessoas e Finanças/Contabilidade. Os temas Operações e Logística, Processos e Estratégia Organizacional serão tratados até abril/09, quando termina o programa.

Além dessas disciplinas, há ainda outra parceria firmada com a FDC, que resultará na elaboração do planejamento estratégico da PREVIMINAS. Esse tra-

balho, que conta com a participação da Diretoria Executiva, assessores e gerentes, norteará os avanços da Entidade nos próximos anos.

Treinamentos específicos

Objetivo: promover a atualização de disciplinas relacionadas diretamente com as atividades da Fundação. Ex.: Administração e Otimização de Portifólio, Promoção da Saúde e Prevenção, Administração Orçamentária e Planos BD/CD/CV.

Desenvolvimento Pessoal

Objetivo: aperfeiçoar as habilidades individuais e comportamentais, em consonância com os objetivos institucionais. Ex.: Excelência no Atendimento ao Cliente, Administração do Tempo, Ginástica Laboral e Português.

Além dos empregados da Fundação, os integrantes dos Conselhos Deliberativo e Fiscal também integram o Programa de Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas da PREVIMINAS, principalmente por meio de treinamentos empreendidos pela Abrapp - Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar, a mais importante entidade do setor.

Fique por dentro

RESERVA DE POUPANÇA (planos de Benefício Definido - BD)

O que é

Reserva de Poupança ou resgate é o instituto* que possibilita ao participante sacar os recursos de seu plano de previdência, em razão de seu desligamento do plano, na forma do regulamento, após o término do vínculo empregatício com a patrocinadora.

A quem é devida

Ao participante que, tendo rescindido o seu contrato de trabalho com a patrocinadora, solicitar o cancelamento de sua inscrição na PREVIMINAS, desde que não esteja em benefício por conta do plano.

Como solicitar o resgate

O ex-empregado deverá solicitar formalmente o cancelamento da sua inscrição na unidade de Atendimento ao Participante da PREVIMINAS, em impresso próprio, mediante a apresenta-

ção da cópia da rescisão do seu contrato de trabalho com a patrocinadora.

Como é feito o cálculo

O valor da Reserva de Poupança será igual ao total das contribuições e jôia (se houver) recolhido pelo participante, corrigido pela TR, não incidindo qualquer desconto referente à taxa de administração da Fundação. Serão deduzidos do valor da Reserva de Poupança apenas o Imposto de Renda, como determina a legislação, e eventuais débitos contraídos pelo participante na PREVIMINAS.

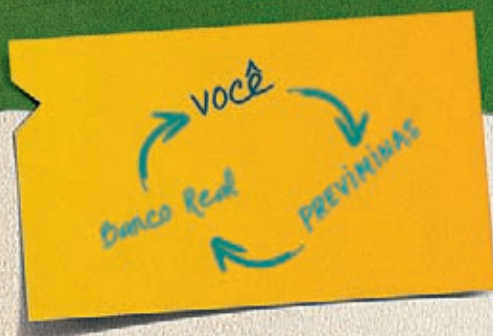
Importante: As contribuições da patrocinadora NÃO integram a Reserva de Poupança.

* Institutos são prerrogativas criadas pela legislação para preservar os direitos dos participantes dos fundos de pensão nos casos de perda da remuneração, cessação do vínculo empregatício com a patrocinadora ou cancelamento da inscrição no plano. Além do resgate, há os institutos do autopatrocínio, benefício proporcional diferido e da portabilidade, que serão tratados nas próximas edições.



No caso do **Plano CohabPrev (modalidade CD)**, as regras para o resgate são diferentes e estão definidas no respectivo Regulamento. Em caso de dúvidas, o participante poderá recorrer à cartilha de esclarecimentos do CohabPrev ou ligar para **0800 704 3700** - unidade de Atendimento ao Participante.

Parceria é quando os dois lados saem ganhando.
Ou melhor, os três: você, Previminas e Banco Real.
O Banco Real e a Previminas estão trabalhando juntos para facilitar ainda mais a sua vida.



Participante da Previminas, em 2009 você ainda pode contar com estes benefícios:

1) Isenção total nos pacotes de serviços.*

2) Isenção total da mensalidade dos cartões Visa International e Visa Gold.* Peça já o seu.

*Por todo o período do contrato da Previminas com o Banco Real. A transação excedente à franquia de serviços da cesta será cobrada como tarifação avulsa, conforme divulgado em tabela de tarifas.

O banco da sua vida



BANCO REAL
GRUPO SANTANDER