

e-book

PLANOS INSTITUÍDOS CORPORATIVOS

Conhecer para Entender

Comissão Técnica Sudeste de Estratégias e Criação de Valor

e-book

PLANOS INSTITUÍDOS
CORPORATIVOS
Conhecer para Entender

Dezembro/2022



**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)**

E-book planos instituídos corporativos
[livro eletrônico] : conhecer para entender /
organização Comissão Técnica Sudeste de
Estratégias e Criação de Valor. -- 1. ed. --
São Paulo : ABRAPP - Associação Brasileira
das Entidades Fechadas e Previdência
Complementar, 2022.
PDF.

Bibliografia.
ISBN 978-85-99388-77-8

1. Direito previdencial - Brasil 2. Governança
pública 3. Previdência complementar - Legislação -
Brasil 4. Previdência social - Leis e legislação -
Brasil I. Valor, Comissão Técnica Sudeste de
Estratégias e Criação de.

23-142131

CDU-34:368.4(81)(094.98)

Índices para catálogo sistemático:

1. Previdência complementar : Direito previdenciário :
Brasil 34:368.4(81)(094.98)

Aline Grazielle Benitez - Bibliotecária - CRB-1/3129

Memor interativo

06 Introdução

07 Breve Histórico e Marco Legal

08 A Figura do Instituidor

09 Características gerais dos planos constituídos por Instituidor

10 Vantagens de Planos Instituídos para as Entidades Fechadas de Previdência Complementar

11 A Entidade como Instituidor Setorial

12 Fortalecimento da Governança para avanço das ações de fomento

13 Plano Instituído como nova oportunidade de negócio

14 Diferenciais Competitivos das Entidades Fechadas de Previdência Complementar

15 Estudo de Viabilidade para o Plano Instituído

Menu interativo

18

Tecnologia necessária à implementação do Plano Instituído

19

A Comercialização do Plano Instituído

20

Na Prática: Plano Família — Promovendo o Engajamento dos Colaboradores

23

Ações de Relacionamento

24

Considerações Finais

25

Comissão Técnica Sudeste de Estratégias e Criação de Valor

Introdução



As Entidades de Previdência Complementar dependem da renovação do quadro de seus patrocinadores e instituidores e consequente massa de participantes para que possam garantir a sua sobrevivência.

Nos últimos anos, temos observado um processo de redução de pessoal nas empresas, motivado pela conjuntura econômico-financeira mundial, reorganização na forma de trabalho e introdução de novas tecnologias. E espera-se que este quadro não só permaneça como também seja agravado afetando diretamente as projeções de ingresso de novos participantes e das respectivas receitas administrativas no âmbito das EFPC.

A manutenção das Entidades depende das receitas administrativas que têm correlação direta com o número de participantes. Por outro lado, não se vislumbra diminuição das necessidades de gastos administrativos considerando a estrutura necessária para seu funcionamento e as obrigações legais e administrativas.

Dessa forma, se o número de participantes reduzir, conseqüentemente, as receitas necessárias ao custeio administrativo também sofrerão esse impacto. E tendo em vista o compromisso da Entidade de se manter até o término de suas obrigações previdenciárias faz-se necessário um estudo de viabilidade de sua sustentação a longo prazo.

Não obstante as tratativas do mercado em fomentar o sistema fechado de previdência complementar faz-se necessário que as Entidades caminhem por outras oportunidades que não só os planos patrocinados por empresas.

A atual legislação permite que as Entidades administrem planos instituídos. Com isto, é possível contribuir com a sociedade no processo de incentivo a poupança de longo prazo, e conseqüentemente aumentar a arrecadação dos recursos administrativos necessários a manutenção das mesmas.

Breve Histórico e Marco Legal

O sistema previdenciário brasileiro é composto pelo Regime Geral de Previdência Social, que é a previdência social básica, pelo Regime Próprio do Servidor Público, de filiação compulsória e gestão pública e pelo Regime de Previdência Complementar, que tem por objetivo principal instituir e executar planos de benefícios de caráter previdenciário.

O Regime de Previdência Complementar apresenta-se como uma das formas de proteção ao trabalhador brasileiro. Desvinculado do Regime Geral de Previdência, tem caráter complementar, sendo organizado de forma autônoma em relação ao regime geral de previdência social. É facultativo, baseado na constituição de reservas que garantam o benefício contratado, nos termos do artigo 202 da Constituição Federal.

O Regime de Previdência Complementar é composto pelas Entidades Fechadas de Previdência Complementar, popularmente conhecidas como Fundos de Pensão, sem fins lucrativos, e pelas Entidades Abertas de Previdência Complementar, com fins lucrativos, mais conhecidas como previdência privada aberta.

As Entidades de Previdência Complementar são regulamentadas pelas Leis Complementares 108 e 109, ambas de maio de 2001. A Lei Complementar 108 disciplina o funcionamento dos fundos patrocinados por

empresas estatais e demais entes públicos, enquanto a Lei Complementar 109 regula o sistema de previdência complementar de forma geral.

As Entidades Fechadas de Previdência Complementar atuam sob a forma de fundação ou sociedade civil e são acessíveis a empregados vinculados a uma empresa (patrocinador) ou a associados ou membros de pessoas jurídicas de caráter profissional, classista ou setorial (instituidor).



Regime Geral de
Previdência Social



Regime de Previdência
Complementar



Entidades Fechadas de
Previdência Complementar



Para todos empregados vinculados a uma empresa (patrocinador) ou a associados ou membros de pessoas jurídicas de caráter profissional, classista ou setorial (instituidor)

A Figura do Instituidor

Muito embora a Lei Complementar 109/01 tenha trazido em seu artigo 12 a figura do Instituidor¹, os planos instituídos foram regulamentados a partir da Resolução CGPC nº 12, de 17/09/02 e mais recentemente em 2018, quando a Superintendência Nacional de Previdência Complementar (Previc) publicou a Instrução nº 9, através da qual o licenciamento e o funcionamento de planos de benefícios instituídos foram atualizados.

Em linhas gerais, o Instituidor é a figura jurídica que institui o plano para seus filiados ou associados, cabendo a estes realizar as contribuições necessárias à formação de suas reservas matemáticas que, ao fim de determinado período, permitirá o pagamento de uma renda de aposentadoria complementar, na forma e no período previsto no regulamento do plano.

Nessa modalidade, entidades de classe, como sindicatos, centrais sindicais e conselhos de profissionais liberais (advogados, médicos, engenheiros, contadores, taxistas, corretores de imóveis, entre outras), cooperativas, associações etc.; podem instituir Entidades Fechadas de Previdência Complementar para administração de seus planos ou aderir à Entidade já existente.

A pessoa jurídica que representa segmento econômico ou social constituída na forma de federação, confederação, cooperativa ou qualquer outra organização de caráter setorial é denominado instituidor setorial. Já o afiliado setorial é a pessoa jurídica que mantém vínculo associativo com instituidor setorial.

A condição de instituidor setorial deverá ser formalizada mediante a celebração de convênio de adesão com a Entidade Fechada. A condição de afiliado setorial será formalizada por meio de documento contratual específico com o instituidor setorial, documento este que ficará sob a guarda da Entidade, sendo disponibilizado sempre que requisitado, para os participantes, assistidos e para o órgão fiscalizador.



¹ Lei Complementar 109/01: Art. 12. Os planos de benefícios de entidades fechadas poderão ser instituídos por patrocinadores e instituidores, observado o disposto no art. 31 desta Lei Complementar.

Características gerais dos planos constituídos por Instituidor

A gestão dos recursos do plano de benefícios das entidades de previdência complementar constituída por instituidores deverá ser terceirizada, mediante contratação de instituição especializada (art. 31, §2, I, da Lei Complementar 109/01)

O instituidor poderá constituir uma EFPC ou instituir plano de benefícios de caráter previdenciário em EFPC já existente (art. 3º da Res. CGPC 03/2003)



O instituidor pode fazer aportes esporádicos, não sendo obrigatórias as contribuições mensais, dado que eventuais contribuições para o plano não caracterizarão as obrigações próprias de uma relação de patrocínio



A participação no plano previdenciário é uma decisão individual de cada associado

Permitem incluir dependentes que podem ser até pessoas sem um grau de parentesco direto (art. 2º da IN Previc nº 9)

Os planos de benefícios deverão ser oferecidos na modalidade de contribuição definida, possibilitando variadas configurações e formas de recebimento dos valores (art. 31, §2, II, da Lei Complementar 109/01)

Vantagens de Planos Instituídos para as Entidades Fechadas de Previdência Complementar

É notório que o cenário econômico brasileiro e mundial, de forma geral, passa por um momento de importantes transformações, alavancado, sobretudo em função dos reflexos causados pela pandemia, fazendo com que empresas de diversos segmentos repensassem seu modelo de negócio e forma de gestão.

Nessa esteira, o regime fechado de previdência complementar tem se mobilizado na busca de alternativas para, além de se adequar às novas relações de trabalho e às necessidades das novas gerações, oferecer produtos previdenciários ao maior número de brasileiros. Para tanto, é preciso intensa mobilização do segmento para que sejam traçadas novas alternativas.

Nesse cenário é que propostas como a do instituidor corporativo ou setorial, ganham vulto.

Como já visto, a legislação que rege as Entidades Fechadas de Previdência Complementar não somente prevê, mas incentiva a administração de planos instituídos, servindo como importantes instrumentos na gestão de recursos humanos e um grande fator no fortalecimento do vínculo entre associados e suas respectivas entidades de classe. Além da função social, a administração de planos instituídos permite a arrecadação de recursos administrativos para a manutenção das Entidades Fechadas de Previdência Complementar.

A Instrução Normativa PREVIC nº 9/2018, alterada pela IN 32/2020, trouxe a possibilidade de funcionamento dos planos de benefício setoriais e a possibilidade de instituidor setorial ter afiliados setoriais, que são as pessoas jurídicas que mantenham vínculo associativo com o instituidor setorial.



A Entidade como Instituidor Setorial

A Superintendência Nacional de Previdência Complementar — PREVIC poderá autorizar a Entidade Fechada de Previdência Complementar a assumir a qualidade de instituidor em planos de benefícios constituídos por instituidor.

Para fins de oferecimento do plano de benefícios, os participantes e assistidos dos planos de benefícios administrados pela entidade serão considerados associados da respectiva entidade.

Nesse caso, as entidades na qualidade de instituidoras de planos de benefícios, não poderão, em relação a seus membros efetuar contribuições previdenciárias para o referido plano.

Resta claro que o sistema de previdência complementar já conta com as ferramentas para ampliação de oferta de seus produtos, restando um trabalho enfático de ampla divulgação para a sociedade, sendo necessário para isso grande esforço do segmento.

Fortalecimento da Governança para avanço das ações de fomento

A real possibilidade de novos negócios traz como consequência competição, e para ser competitivo é importante ter diferenciais, não só numéricos, como também, quanto aos aspectos relacionados à gestão. As Entidades Fechadas de Previdência Complementar precisam estar estruturadas e alinhadas a um modelo fortalecido de governança para se lançar no mercado.

As Leis Complementares nº 109 e 108/01 apresentam um sistema de freios e contrapesos para todo o regime fechado de previdência complementar, através do qual a entidade deve ser gerida de forma democrática e adequada à proteção dos participantes e assistidos, equilibrando-se o poder dos agentes encarregados da administração e controle dos recursos aportados ao plano de benefícios a fim de que o contrato previdenciário seja cumprido.

A gestão das Entidades Fechadas reveste-se de grande relevância e interesse de todos, devendo seguir princípios, regras e práticas de governança, gestão e controles internos adequados ao porte, complexidade e riscos inerentes aos planos de benefícios, de modo a assegurar o pleno cumprimento de seus objetivos

Patrocinadores, Instituidores, Participantes e Assistidos, com amparo do arcabouço legal, atuam no processo de gestão e governança das Entidades e dos planos que elas operam e devem indicar e eleger pessoas capacitadas, técnica e gerencialmente para, agindo com ética e transparência, atender ao disposto na Lei, no Estatuto da Entidade e nos Regulamentos dos Planos de Benefícios, a fim de dar cumprimento ao que está contratado com Participantes e Assistidos.

Clareza e transparência são pilares da boa governança. Uma governança fortalecida é fundamental para o avanço das Entidades Fechadas rumo às oportunidades que o mercado oferece.



Plano Instituído como nova oportunidade de negócio

Ao se pensar em constituir um Plano Instituído é necessário um estudo de viabilidade de implantação. É importante lembrar que será uma atuação de varejo, ou seja, venda de plano de benefícios, exigindo uma preparação da estrutura da Entidade em todas as áreas: previdenciária, contabilidade, investimentos, e principalmente uma estruturação comercial.

Nesta modalidade de negócio, em que não há obrigatoriedade de contribuição patronal, será o próprio participante que avaliará as taxas de administração, rentabilidade de investimentos e, ainda, a facilidade operacional de aderir e acompanhar seu plano. Outro aspecto de suma importância será a comunicação com o participante. Portanto, a adesão pura e simples ao plano de benefícios não é mais suficiente. A partir de agora, é imprescindível sua fidelização.

Vale destacar que os planos instituídos podem ser mais atrativos que os atuais patrocinados na medida em que são mais flexíveis nos tipos de renda, renda temporária, prazos menores e percentuais para resgate de contribuições, independentemente da perda de vínculo.

Não menos importante será a realização de análise do mercado, levando em conta a existência de um forte concorrente: a previdência privada aberta com produtos atraentes como o PGBL e VGBL.

Outro aspecto que merece destaque é a relevância do setor ao atingir camadas diferentes da população e, ainda, suprir a Previdência Oficial que, ao longo dos anos, vem reduzindo sua participação nos rendimentos da população, que vinha sendo colocada sobre a proteção desse seguro social.



Diferenciais Competitivos das Entidades Fechadas de Previdência Complementar

Como não possuem fins lucrativos, as Entidades Fechadas podem estabelecer uma taxa administrativa mais baixa que o mercado aberto, revertendo em mais recursos sendo administrados e conseqüentemente oportunizam rentabilidades maiores para os participantes.

O corpo técnico das Entidades desenvolveu ao longo de muitos anos de atuação no mercado *expertise* em previdência. As exigências trazidas pelas Leis Complementares 108 e 109/01 e a Resolução CGPC nº13/04 geraram a adoção de práticas que aperfeiçoaram a capacitação profissional dos membros dos órgãos estatutários e da equipe técnica, construindo um ambiente ético nas relações internas e externas, fortalecendo a relação de confiança entre as Entidades e seus patrocinadores e instituidores.

A escolha dos ativos ou fundos de investimentos é isenta de comprometimento com qualquer instituição financeira e, por ser uma Entidade Fechada de Previdência, não existem acionistas com participação nos rendimentos.

Não existe a figura do “Come Cotas” (antecipação do recolhimento do imposto de renda como ocorre com alguns fundos de investimentos: renda fixa, multimercados, DI etc.), uma vez que a dedução é realizada semestralmente nas cotas dos fundos.

Os participantes e assistidos possuem representatividade nos Conselhos Deliberativo e Fiscal da Entidade, devendo o exercício da atividade ser feito em prol dos planos de benefícios e da Entidade Fechada, independente da indicação ou eleição.

As regras e procedimentos claros estabelecidos pelos dirigentes devem fundamentar o monitoramento da conduta dos integrantes dos órgãos estatutários e de suas equipes, incluindo, também, terceiros com os quais sejam mantidas relações de qualquer natureza.

Os avanços trazidos pela Resolução CNPC nº 32/19 possibilitaram às Entidades Fechadas assessorar os participantes não somente na adesão ao plano, mas em todo o curso do período contributivo, ao trazerem as informações que devem constar nos sites e área restrita do participante, incluindo os simuladores de renda de aposentadoria.

A pandemia acelerou o uso das ferramentas digitais, permitindo que os participantes tenham informações de maneira mais célere e de forma dinâmica.

Em relação ao Imposto de Renda, as contribuições podem ser deduzidas até o limite de 12% do total dos rendimentos anuais, para quem opta pela declaração completa.

Estudo de Viabilidade para o Plano Instituído

Como já explanado é necessária a execução de estudo de viabilidade econômica do plano visando garantir a perenidade da Entidade. Para que este estudo cumpra seu objetivo é importante a avaliação de oportunidades de novos negócios permitidos pela legislação vigente.

Inicialmente sugere-se que seja feita uma avaliação quantitativa e qualitativa da Entidade, provocando reflexões quanto aos seus gastos, processos, estrutura administrativa e governança.

Vencida a etapa de identificação da atual situação, considerando projeções econômico-financeiras são necessárias adaptações nos processos e estrutura que, porventura, o estudo tenha identificado como agressores à manutenção da Entidade ao longo do tempo.

A maioria das Entidades têm identificado a criação do Plano Instituído Família como um potencial alavancador, onde os participantes identificam o plano instituído como uma continuidade do plano patrocinado.



O Estudo de viabilidade deve permear as seguintes etapas:



Elaboração da matriz de SWOT para identificar as principais forças, fraquezas, oportunidades e ameaças do produto e orientar ou não a continuidade do estudo, sendo a dificuldade de cadastro uma das fraquezas já identificadas



Definição das premissas para o provável fluxo de receitas e despesas (*break even*)



Pesquisa com participantes e familiares acima de 18 anos a fim de identificar quais as principais necessidades do público-alvo e direcionar os atrativos do produto (seguro de vida, *cashback*, assistências, etc.)

Importante destacar que o estudo de viabilidade deva observar o fundo de fomento, e por isso precisamos tomar ações como a aprovação da criação desse fundo junto ao Conselho Deliberativo das Entidades, bem como a anuência das patrocinadoras regidas pela Lei Complementar 108.

Em relação ao Produto:



Definição da base do produto:
previdência complementar.



Definição dos adicionais do produto: seguro de vida, *cashback*, assistências, etc., já sabendo que o *cashback* é uma realidade e um diferencial importante em diversos produtos (inclusive planos instituídos), porém, lembrando que a busca por atrativos não pode encarecer o produto a ponto de fazê-lo perder a competitividade em relação a preço.



Busca por parceiros comerciais de acordo com o direcionamento do produto.

Tecnologia necessária à implementação do Plano Instituído



A tecnologia é a mola propulsora para a administração do plano Instituído.

Por essa razão, se faz necessário o desenvolvimento e/ou aquisição de sistema para operação do plano, com foco na adequação da estrutura tecnológica da entidade (aproveitando o que já possui para os planos patrocinados).

O sucesso da implantação, a agilidade e flexibilidade do sistema são peças fundamentais no oferecimento dos produtos ao mercado, seja para facilitar a contratação direta do participante via plataforma digital ou para tornar mais célere o processo de venda por colaboradores ou parceiro comercial.

Quanto a tecnologia, há desafios importantes no processo de adesão, mas também no pré-cadastramento de potenciais clientes. Nesse ponto, além da pesquisa, esse pré-cadastro aliado à equipe comercial será muito importante.

Outro ponto significativo é o pós-venda, considerando os formatos de cobrança para planos instituídos: boletos, débito em conta e chave pix, esses convênios bancários devem ser estabelecidos e devidamente mensurados.

Há ainda que se discutir os custos dessa implantação de sistemas e se ela se dará a nível apenas do Plano Instituído ou todos os sistemas previdenciários da Entidade.

A Comercialização do Plano Instituído

Definição prévia dos seguintes pontos:

- Definição do canal de vendas (equipe própria ou parceiro comercial);
- Definição da estratégia de marketing/vendas a ser adotada;
- Capacitação da equipe para vendas, a fim de orientá-la em relação às características e vantagens do produto e principais diferenciais em relação aos concorrentes diretos (PGBL/VGBL), bem como estabelecer as metas e estratégias.

Atenção nesse ponto à equipe de pós-venda, visando maximizar a relação com participantes desse plano (como pontuado, oferta de produtos de seguro de vida, assistência, *cashback*, empréstimos, saúde etc.).

Por fim, observados os apontados acima durante a fase de planejamento, deverá ser realizado um **cronograma de ação** para implantação do Plano Instituído e estabelecido um ciclo semestral ou anual para verificação (análise) dos erros e acertos e ajustes (melhorias) do produto ou processo como um todo.



Na Prática: Plano Família - Promovendo o Engajamento dos Colaboradores

Os Planos Família são planos de benefícios instituídos voltados para os familiares dos participantes da EFPC. Criados há pouco mais de três anos para aumentar a atratividade do sistema, os planos família são hoje um dos principais pilares de fomento da previdência complementar.

A implantação dos Planos Instituídos família tem representado um grande desafio para as Entidades Fechadas. Por serem Entidades sem fins lucrativos e pelas características de suas atividades, identificou-se que estes novos planos precisam ser acompanhados de uma forte mudança de cultura nas EFPC e da implantação de uma atuação institucional mais comercial.

Dessa forma, o envolvimento dos colaboradores da Entidade é, com toda certeza, uma prioridade para o sucesso do Plano Família. Eles devem entender que o sucesso do projeto depende de todo o time da empresa e precisam acreditar no novo Plano, pois quem não compra uma ideia também não vai vender.

Os colaboradores são os multiplicadores, não só para divulgação do lançamento, mas para contribuir com a manutenção contínua das vendas.

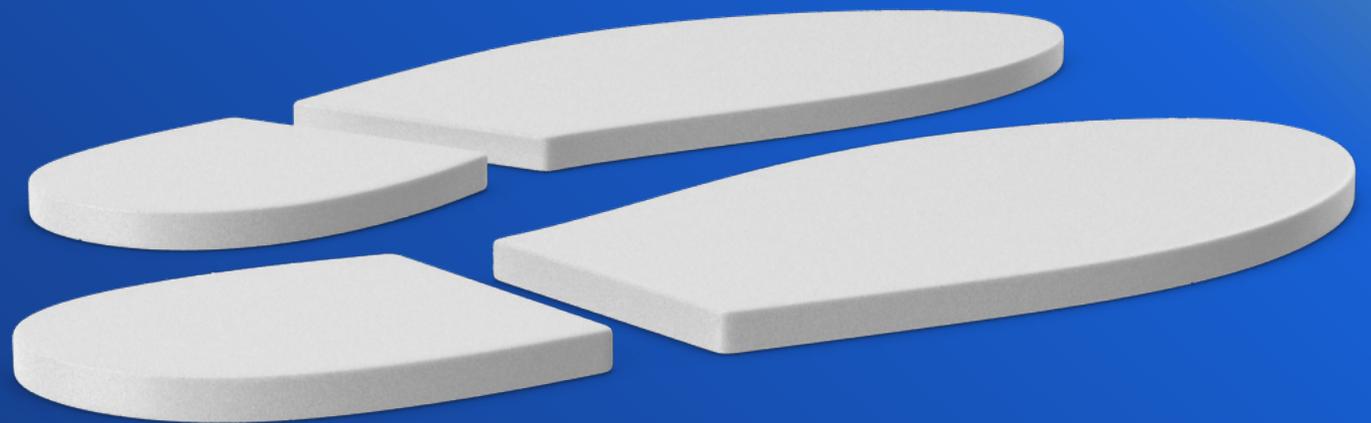
Além de envolver os colaboradores para engajamento, fazer um lançamento prévio do Plano, somente para o público interno, pode ser um excelente laboratório. Definindo-se um período de algumas semanas como piloto, os colaboradores podem testar os sistemas, o atendimento como cliente oculto, avaliar o material de divulgação. Ao darem *feedback* da experiência como participantes para as áreas envolvidas no projeto, contribuirão para que muitos ajustes sejam feitos antes do lançamento oficial. Dessa forma, será possível proporcionar uma melhor experiência do processo de adesão.

A mudança de cultura deve começar dentro de casa e os colaboradores de todas as áreas acabam sendo envolvidos de alguma forma no projeto.

O público interno pode e deve ser priorizado no recebimento dos materiais de divulgação do Plano Família, como folders, e-book, vídeos cards etc. Eles devem, inclusive, ser estimulados a compartilhar com os seus familiares.

Passos iniciais

- Realizar um evento de lançamento formal para todos os colaboradores, mesmo que seja em uma plataforma digital;
- Identificar quem serão os principais multiplicadores;
- Definir, junto com RH, uma forma de reconhecimento como motivação.



Sugestões para a campanha de lançamento interno:



Criar uma identidade visual para o Plano



Definir mensagens-chave



Produzir conteúdo multiplataforma. Utilizar intranet, protetores de tela, grupo de WhatsApp para essa finalidade, são algumas opções que atingem mesmo aqueles que estiverem em trabalho remoto



Produzir vídeos curtos, gravados pelos próprios colaboradores (ou seus familiares) que já aderiram ao Plano, e divulgar na própria empresa e nos canais de comunicação, como as redes sociais. Essa ação pode gerar grande motivação



Criar um brinde temático, que leve também a educação financeira e previdenciária



Ações de Relacionamento

- Reforçar a presença da Entidade em diversos canais, já que, com o avanço tecnológico, os participantes buscam sempre novos canais, embora não abandonem os tradicionais. É o caso, por exemplo, do WhatsApp, que tem sido muito procurado atualmente, por possibilitar um retorno mais prático e rápido;
- Oferecer um atendimento integrado em todos os canais de relacionamento e comunicação, contando ainda com um Sistema CRM para fazer a gestão das solicitações, gerar relatórios e fazer um controle das pendências, de forma que os processos sejam agilizados;
- Criação de um aplicativo que tenha fácil usabilidade e ofereça as principais informações que os participantes podem necessitar, como extrato, dados cadastrais, Informe de Contribuições para Imposto de Renda, segunda via de boleto, entre outras;
- Valorizar a criação de confiança com o participante, mostrando a solidez do plano e da Entidade. Isso pode ser feito através de periódicas divulgações de índices de adesão, arrecadações, rentabilidade, pagamentos de benefícios entre outros dados;
- Foco na retenção dos participantes, mostrando a importância do planejamento previdenciário e as vantagens de permanecer no Plano.



Considerações Finais

Diante do exposto podemos concluir que o momento apresenta uma grande oportunidade para nos reinventarmos, buscando novas possibilidades para a manutenção e crescimento das Entidades de Previdência Fechada.

Para tanto, entendemos que o Plano Instituído é um caminho que contribui para o fomento do segmento, o incentivo à cultura de poupança a longo prazo e o aumento da cobertura previdenciária no Brasil.

Mas para que esse processo de reinvenção e transformação seja possível, novos valores deverão ser percebidos, principalmente no que diz respeito à comunicação de temas complexos e que muitas das vezes são completamente ignorados ou subestimados pela maior parte da população.

São inúmeras as oportunidades, mas que irão demandar mudanças significativas no segmento, como por exemplo priorizar o foco no cliente e a percepção de que ele precisa ser ouvido para que tenhamos condições de avaliar qual a melhor forma de disponibilizar produtos que gerem valor.

Além disso, devemos estruturar um planejamento sempre focando na melhoria contínua dos processos, da governança, da transparência e da ética, buscando caminhos para o fomento do Regime Fechado de Previdência Complementar, além de honrar o compromisso que temos com a sociedade de incentivar a poupança previdenciária da população brasileira.

Estudo elaborado pela CT Sudeste de Estratégias e Criação de Valor

Comissão Técnica Sudeste de Estratégias e Criação de Valor

Coordenadora

- Tatiana Cardoso Guimarães da Silva
MAG

Coordenadora Suplente

- Valéria dos Santos Carvalho
SIAS

Membros

- Alessandra Lemelle
VALIA
- Carlowe Vidaurre Nassif
PREVI
- Gabriel Nunes Aquino
REFER
- Gabriella Costa de Lima
SIAS
- José Luciano Janeiro Frucht
REAL GRANDEZA
- Kenia Merheb Diniz Hime
NUCLEOS
- Leandro Soares da Silva
ELETROS

- Maria Helena Bezerra Casseiro dos Santos
CIFRÃO
- Marta Moreira Linhares
FUNDAÇÃO ATLÂNTICO
- Noemia de Queiroz Vasquez
PREVINDUS
- Robson Martins da Silva
ICATUFMP
- Selma Luzia Zordan Lima
PRECE
- Sharen Goepfert Nicolau
ELETROS
- Thaís Lobo Arruda de Mendonça
TELOS
- Theresa Alexandra Melcop Sant'Anna
PREVIM
- Yara França
BRASLIGHT





www.abrapp.org.br