

## **QUESTIONAMENTOS DOS FUNCIONÁRIOS RELACIONADOS AO PLANO CVI DA CAPEF, ENVIADAS PARA O E-MAIL DA AFBNB ENTRE OS DIAS 26 E 30 DE ABRIL**

### **1. Qual o percentual máximo do meu salário que posso cadastrar para o meu Plano CVI, com a contribuição de igual valor pelo banco?**

O percentual é calculado automaticamente pelo simulador, portanto, não é passível de cadastramento. O que é possível é a redução desse percentual calculado pelo simulador, em função da meta previdenciária, em até 25%.

A contribuição individual compõe-se de duas parcelas: uma relativa à contribuição extraordinária e outra relativa à contribuição normal. Essas parcelas estão limitadas a 4,5% e 7,5% do salário de contribuição do participante, respectivamente. No simulador do site [www.capef.com.br/planocv](http://www.capef.com.br/planocv), ao clicar na interrogação "?" ao lado de "taxa de contribuição individual do participante", poderá ser verificado o percentual de cada contribuição.

A contribuição normal corresponde à compra de tempo corrente, enquanto a extraordinária refere-se à aquisição de tempo de serviço passado prestado pelo participante no patrocinador. O limite máximo de tempo de serviço passado que pode ser adquirido resulta da contagem de tempo entre 01/01/2000 e a data de inscrição no Plano CV I. Para os que começaram a trabalhar na empresa patrocinadora após aquela data e não são participantes do plano BD da Capef, o tempo passado passível de aquisição é contado entre a data de ingresso no patrocinador e a inscrição no CV I. Finalmente, para os participantes do Plano BD, a contagem de tempo passado se inicia quando ocorreu o término das contribuições para aquele Plano, indo também até a data de inscrição ao CV I.

Isso porque as negociações empreendidas entre BNB, Capef e Governo Federal resultaram, entre outras decisões, a de que o Banco não pode patrocinar, para um mesmo funcionário, simultaneamente, dois planos de previdência complementar. Por conta desse aspecto restritivo, aqueles funcionários que ainda estejam contribuindo para o Plano BD não poderiam inscrever-se de imediato no CV I, sendo que somente poderiam fazê-lo após encerrarem suas 360 contribuições para o plano de benefícios definidos. Para não prejudicá-los, recentemente a Capef, sanando a omissão do Regulamento, permitiu aos atuais contribuintes do Plano BD encerrar prematuramente sua fase contributiva, em favor de sua adesão ao novo Plano. Evidentemente para esses funcionários não há tempo passado a ser adquirido.

Também é interessante comentar sobre como é calculado o valor da contribuição de cada participante. Essa é uma inovação da arquitetura atuarial de nosso Plano CV I e representa uma garantia de que serão sempre consideradas as evoluções que o funcionário venha a ter em sua carreira no patrocinador. Assim, ela é calibrada atuarialmente em função de uma meta de benefício, que embora seja apenas almejada e não prometida, representa a busca de conceder um benefício que aproxime a renda previdenciária (INSS + CV I + BD, caso tenha havido contribuição ao referido Plano) de 80% da renda do colaborador no final de sua fase laborativa. Assim, utilizamos algumas variáveis para esse cálculo, a exemplo da projeção salarial, com base no Plano de Cargos e Remuneração do BNB e considerando uma ascensão funcional, taxa de juros real de 5,5% ao ano, projeção de benefício a ser pago pelo Regime Geral de Previdência Social (INSS) e tábua biométrica.

Dentro de um mesmo ano, o percentual de contribuição não poderá sofrer alteração. E mesmo o valor não poderá aumentar, a não ser no caso de o funcionário ter recebido um aumento salarial. Anualmente, porém, na revisão do plano de custeio, há uma recalibragem da meta, considerando o que aconteceu com o participante em sua vida

funcional no período anterior, e novamente calculado o percentual de contribuição necessário ao atingimento da meta de benefício almejada. Vale ressaltar que a meta previdenciária foi negociada com Patrocinador e representante dos funcionários, além de estar de acordo com os valores praticados pelo mercado.

No entanto, se ao participante for interessante obter benefícios maiores que os previstos, é possível efetuar contribuições facultativas no sentido de acumular mais recursos na conta do participante. Neste caso, as contribuições não contarão com qualquer contrapartida do patrocinador. A contribuição facultativa poderá ser feita regularmente ou esporadicamente e poderá ser considerada para fins de abatimento do imposto de renda na fonte, limitado a 12%.

## **2. Poderá haver saque de Reserva de poupança de ambos os Planos sem se desvincular do Patrocinador?**

Não. O resgate de contribuições é o instituto existente nos planos de previdência complementar que permite ao participante ativo o recebimento do saldo da sua conta, existente na data de opção por esse instituto, tendo ele se desligado do patrocinador, descontadas as despesas administrativas, imposto de renda e saldos de empréstimos, se existir. A lei remete a questão da normatização quanto à exigibilidade de cessação de vínculo empregatício para o exercício do direito de resgate aos Órgãos Reguladores e de Fiscalização. Até um período bem recente o principal Órgão de Regulamentação do sistema de previdência complementar era o Conselho de Gestão da Previdência Complementar (CGPC). Pois bem, esse Órgão, por meio da Resolução CGPC nº 06, de 30.10.2003, em seu artigo 22, decidiu que:

*“No caso de plano de benefícios instituído por patrocinador, o regulamento deverá condicionar o pagamento do resgate à cessação do vínculo empregatício.”*

Assim é que, tanto o Plano BD como o Plano CV I prevêm em seus Regulamentos a necessidade de cessação de vínculo empregatício do participante com o patrocinador para que o exercício do resgate de contribuições seja possível.

A acrescentar sobre o assunto apenas duas observações: i) o resgate implica no término de todos os compromissos do plano de benefícios, em relação ao participante e seus beneficiários; e ii) por diversas razões, as maiores delas a perda de uma renda previdenciária e a perda dos aportes realizados pela patrocinadora, o instituto do resgate deve ser amplamente desestimulado entre nossos participantes.

## **3. Ao se aposentar com 70 anos eu não teria dependentes, então tudo que contribuí iria para a Capef. Se não me engano se houver dependentes receberia um pecúlio de um percentual insignificante em relação ao benefício projetado.**

Não existe a figura “Capef” recebedora de recursos para si, os recursos ficariam para os demais participantes. Planos do tipo benefício definido (BD) têm uma característica que lhes são peculiar: o mutualismo. Portanto, nesse tipo de plano não há, também, a figura de uma conta individual onde o participante acumula seus recursos ao longo da vida ativa, para recebê-los na fase pós-laboral. Os recursos aportados por participantes e patrocinadores são acumulados em uma conta única, que deverá ser capaz de honrar todos os compromissos assumidos. Desse modo, a saúde atuarial de planos do tipo BD é atestada pelo fato de o total de recursos já aportados, somado ao montante ainda a ser aportado ao longo do tempo e aos ganhos financeiros advindos da aplicação desses recursos, ser capaz de fazer face a todas as obrigações futuras do Plano. Um aspecto relevante do mutualismo é que participantes que não

sobrevivem à média de expectativa de vida utilizada para o cálculo atuarial, deixam um legado para aqueles que apresentam sobrevida superior a essa média. Essa é, na verdade, a lógica que permeia a existência e funcionamento de planos dessa natureza, no sentido de que praticam uma distribuição justa de recursos do ponto de vista do conjunto de participantes, ainda que a custa de ser menos benevolente com alguns e mais com outros. Acrescente-se ao que foi dito sobre planos do tipo BD o fato de que, também por essa característica mutualista, ser mais vulnerável a riscos de *déficit* atuarial, onde os recursos acumulados pelo conjunto de participantes mostram-se insuficientes para honrar a totalidade de compromissos, por causa de aumento da longevidade do grupo ou por intempéries de mercado que prejudicaram a rentabilidade dos investimentos. Nesses casos, a legislação obriga que o *déficit* apurado seja coberto paritariamente, por patrocinadores e participantes, ativos e inativos.

Por outro lado, planos do tipo Contribuição Definida (CD) costumam não ter qualquer viés mutualista, o que significa que os recursos de cada participante e a respectiva contrapartida do patrocinador, se houver, são carregados para a sua conta individual, evidentemente depois de deduzidos os montantes necessários ao custeio administrativo da Entidade que administra o Plano e ao pagamento de prêmios de benefícios de risco. É fácil compreender que contando unicamente com os recursos acumulados individualmente, aportados pelo participante e pelo patrocinador e com os ganhos de aplicações financeiras, haverá a necessidade de uma organização diferente quanto à maneira como tal montante se reverterá em termos de benefícios. O meio mais comum e mais fácil de realizar isso é pagar benefícios sob a forma de renda certa a prazo certo. O grave inconveniente desse tipo de benefício é que, se o participante sobreviver ao prazo acertado, perderá sua renda previdenciária complementar, talvez numa fase crítica de sua vida, se porventura não tiver mais condições de voltar ao mercado de trabalho para angariar renda adicional. Outra solução dada a planos do tipo CD é garantir uma renda vitalícia, porém como o recurso para fazer face a essa renda se limita ao acumulado individualmente pelo participante, se este apresentar uma sobrevida mais elevada terá que contentar-se com uma renda real decrescente. É evidente que planos desse tipo não correm risco de apresentar *déficit* atuarial.

Para tentar mitigar os problemas apresentados pelos dois tipos de planos expostos anteriormente é que surgiram os do tipo Contribuição Variável (CV). E o Plano CV I da Capef inova em termos de arquitetura atuarial, em relação aos hoje existentes no mercado brasileiro, justamente por permitir a coexistência de um benefício vitalício não decrescente com uma reduzida condição de mutualismo e um baixíssimo risco de *déficit* atuarial. Na fase de acumulação, quando o participante se encontra em atividade laborativa e aportando contribuições, juntamente com o patrocinador, o CV I se comporta como um plano do tipo contribuição definida, com a maior parte dos recursos contributivos sendo direcionados para uma conta individual do participante. Porém, uma parte minoritária dessa contribuição paritária (participante mais patrocinador) é carregada para outros fins: custeio administrativo da Entidade, prêmios de seguro para benefícios de risco, formação de um fundo para prevenir a ocorrência de *déficits* atuariais e formação de um fundo mutualista para garantir o pagamento de renda vitalícia, após o período de renda certa a prazo certo. Funciona assim: ao se aposentar todo o valor acumulado na conta individual do participante, deduzido de um percentual que será utilizado para custear as despesas administrativas da Capef durante todo o período de pagamento de benefícios, será utilizado para pagar uma renda, uniforme em termos de cotas financeiras, durante um prazo de 22 anos. Nesse período o valor do benefício em reais variará anualmente, de acordo com a performance das aplicações financeiras do Plano. Findos esses 22 anos, com o participante tendo sobrevivido, o valor do último benefício pago passará a ser sua renda vitalícia, uniforme em reais. Esse benefício será pago com os recursos acumulados no tal fundo mutualista citado anteriormente. Portanto, a parte mutualista

do CV I se restringe a cobrir apenas esse benefício vitalício, depois de decorridos 22 anos de pagamento de benefícios cujos recursos tiveram origem na conta individual do participante. É fácil compreender porque é pequena a condição mutualista do CV I e porque é irrisória a possibilidade de ocorrência de *déficit* atuarial, que comprometeria apenas os compromissos referentes a essa fase pós renda certa a prazo certo, não contaminando de nenhuma forma os recursos acumulados individualmente pelos participantes. Mais ainda, se tal *déficit* vier a ocorrer, ainda contará com a cobertura dos recursos acumulados no fundo específico para contingências atuariais, também mencionado anteriormente. Só depois disso, na remotíssima possibilidade de ainda persistir a ocorrência de *déficit* atuarial, é que patrocinadores e participantes seriam chamados a cobri-lo.

Outra característica interessante do CV I é que sobre o montante acumulado na conta individual prevalecem os direitos de herança previstos na legislação brasileira. Isso significa que, acaso ocorra o previsto no questionamento ora em tela, com o falecimento de aposentado sem a existência de beneficiários, se este ainda estiver na fase de recebimento de renda certa a prazo certo, todo o saldo ainda existente em sua conta individual será direcionado aos herdeiros legais, não importando se são filhos maiores, pais, irmãos, tios, avôs etc.

Quanto a outro ponto tratado na pergunta, que diz respeito ao pecúlio, é preciso considerar que esse benefício não corresponde a uma herança a ser deixada ou mesmo a um seguro de vida. Ele é previsto, tanto no Plano BD como no CV I, apenas para fazer face às despesas decorrentes do óbito do participante, num momento bastante difícil para sua família. Portanto, acreditamos ser razoável que o pecúlio corresponda a três vezes o valor mensal do benefício de aposentadoria na data do falecimento do participante

#### **4. A cartilha foi elaborada de forma pouco didática e de difícil entendimento.**

Informamos que a Cartilha é um material resumido sobre o Plano CVI, caso desejem saber mais sobre o Plano, há no site da Capecf: <http://www.capecf.com.br/planocv> links que permitem acessar o Estatuto e Regulamento, Cartilha Explicativa do Regulamento, Cartilha Comercial, Atrativos do Plano, Benefícios do Plano e um link de perguntas e respostas freqüentes.

Ademais, estamos à disposição junto a área de Relacionamento com Participantes e Ouvidoria através dos seguintes canais: telefone 0800 9705775, serviço Fale Conosco do site: [www.capecf.com.br](http://www.capecf.com.br), e e-mail [ouvidoria@capecf.com.br](mailto:ouvidoria@capecf.com.br).

#### **5. O Plano CVI é prejudicial às mulheres porque sua meta previdencial foi feita com fórmula com base em 420 parcelas, sendo que a mulher se aposenta com 5 anos a menos, então receberia proporcional e em valor menor. Terá que ser visto essa fórmula padrão.**

No Plano CV I, as mulheres contam com a mesma vantagem, em relação à elegibilidade, prevista no INSS, qual seja, a de se tornarem elegíveis ao benefício de aposentadoria com apenas 360 contribuições. O benefício de aposentadoria programada será calculado financeira e atuarialmente com base no saldo da conta individual do participante, existente na data da aposentadoria, deduzidos os recursos destinados ao custeio das despesas administrativas da Capecf durante todo o período de pagamento de benefícios, conforme reza o Regulamento do Plano CV I. Portanto, do ponto de vista financeiro não há prejuízo às mulheres, que acumulam menor montante de recurso em função de contribuir por prazo menor, caso optem por se aposentar aos 30 anos de contribuição, como lhes faculta a atual legislação

previdenciária brasileira e o próprio Regulamento do Plano CV I. Também é facultado às mulheres estender o período laborativo, com contribuições paritárias (patrocinador mais participante) até o limite de 420 contribuições, situação em que estariam financeiramente em condições análogas aos homens.

**6. O simulador da Capef não permite que os funcionários do Plano BD possam fazer cálculo para comparar, ou seja, como poderá sair do plano sem poder fazer nenhum cálculo mínimo? Seria um tiro no escuro.**

Tais simulações já podem ser realizadas no site [www.capecf.com.br/planocv](http://www.capecf.com.br/planocv), utilizando login e senha enviados pela Capef.

**7. O Banco irá retroagir sua participação até janeiro de 2000 para todos funcionários menos para os que hoje fazem parte do Plano BD. Deveria ser impedido que os mesmo também pudessem optar pelo CV I retroativamente até jan/2000 e que o Banco também complementasse sua contribuição nesse período. A informação que o patrocinador não pode contribuir em 02 planos não invalida a opção porque poderia ser feita de forma proporcional, por exemplo, se o Banco vai contribuir com 7,5% para todos os funcionários sem BD que aderirem o plano retroativamente, poderia complementar os do BD para alcançar a mesma taxa, respeitando o tratamento igualitário. Qual o argumento para o empregador contribuir maior taxa para uns funcionários e para outros ficar contribuindo com um valor irrisório? Porque uns teriam direito a uma aposentadoria decente e os outros, notadamente os que acreditam num sistema de previdência criado e mantido pela Capef, não poderiam nem se aposentar para não passar fome com a família?**

Conforme já foi dito, as negociações empreendidas entre BNB, Capef e Governo Federal resultaram, entre outras decisões, a de que o Banco não pode patrocinar, para um mesmo funcionário, simultaneamente, dois planos de previdência complementar. Assim, os funcionários que ainda estão contribuindo para o Plano BD não poderiam inscrever-se de imediato no CV I, sendo que somente poderiam fazê-lo após encerrarem suas 360 contribuições para o plano de benefícios definidos. Para dar-lhes o direito de optar por um Plano mais vantajoso, recentemente a Capef, sanando a omissão do Regulamento, permitiu aos atuais contribuintes do Plano BD encerrar voluntária e prematuramente sua fase contributiva, de modo a permitir sua imediata adesão ao novo Plano. Para esses casos não há tempo passado a ser adquirido, pelo Regulamento aprovado.

Embora seja admissível a ótica de que os funcionários que se enquadrem nessa situação estariam em desvantagem, em relação aos demais, em função de não terem direito à compra de tempo de serviço passado, vale uma reflexão por uma ótica alternativa. Vamos por partes. Os funcionários novos, que ingressaram no patrocinador a partir do ano 2000, estão sem qualquer cobertura previdenciária, o que justifica plenamente o tratamento dado, em termos de retroação à data de ingresso no quadro de colaboradores do patrocinador. Em idêntica situação estão aqueles que são comumente denominados de “descapefados”, ou seja, os que participaram do Plano BD no passado, mas resgataram suas contribuições. Restam os participantes do Plano BD que já concluíram suas contribuições. Nesse caso, a compra de tempo passado para o Plano CV I será retroativa à data de encerramento de suas contribuições ao Plano BD. Mas observem que tais funcionários já cumpriram com suas 360 contribuições, isto é, já aguardaram o término de suas contribuições ao BD para iniciar a compra de novo benefício no CV I. Por essa lógica, com a decisão do Conselho Deliberativo da Capef de permitir aos atuais participantes contribuintes

ativos do BD encerrarem prematuramente suas contribuições e ingressarem imediatamente no CV I, esses participantes estão tendo não um prejuízo ao não possuir tempo passado a ser adquirido, mas um benefício por poderem ingressar mais cedo no CV I.

Para exemplificar, vamos supor dois funcionários do sexo masculino participantes do Plano BD, um que encerrou suas contribuições há três anos, outro que ainda faltam três anos para encerrá-las. O primeiro, portanto, contribuiu por 30 anos no Plano, ao passo que o segundo, por 27 anos. Suponhamos também, para colocarmos todos em situação de igualdade, que ambos somente tiveram o BNB como empregador, ou seja, o primeiro possui 33 anos de contribuição ao INSS, enquanto o segundo conta com 27 anos. Ainda para manter a igualdade de condições, tenhamos como última suposição a de que ambos irão se aposentar após cinco anos de elegibilidade para aposentadoria integral pelo INSS, ou seja, com quarenta de contribuição ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS). O primeiro terá a possibilidade de aderir ao Plano CV I e adquirir três anos de tempo de serviço passado, com o patrocínio paritário do BNB. O segundo poderá encerrar de forma prematura suas contribuições ao BD, ficando com um benefício proporcional ao tempo que contribuiu para este Plano, e aderir imediatamente ao CV I, sem poder comprar qualquer tempo de serviço passado. Com tais condições, o primeiro se aposentará depois de decorridos 7 anos de seu ingresso no CV I, ao passo que o segundo somente após 13 anos. Isso significa que trabalhando rigorosamente o mesmo tempo (40 anos), o primeiro acumulará 10 anos de contribuição ao CV I (7 anos de contribuição corrente mais 3 anos de tempo de serviço passado) e o segundo 13 anos. Por essa ótica, portanto, o benefício é maior para quem ainda está contribuindo para o Plano BD.

**8. Acredito que não deveria implantar nenhum novo plano, enquanto não se resolvesse o problema do atual, porque alegam que todos do BD podem fazer parte do CVI após se desligarem do BD, ora se assim ocorrer, o Plano BD deixaria de receber qualquer contribuição e teria que usar o patrimônio para pagar os benefícios, então seria exaurido naturalmente. Fica uma pergunta incomoda: se o patrimônio da Capef for suficiente para pagar até o último beneficiário e houver sobra de patrimônio, o que seria feito com o patrimônio restante? E se ocorresse o contrário, se não desse para pagar os pensionistas?**

Do ponto de vista atuarial não há qualquer problema com o Plano BD da Capef. O que há é uma contribuição, na fase de recebimento de benefícios, ainda elevada se comparada com a maioria de outros planos do tipo. Isso em decorrência de um processo extremamente democrático de negociação, entre BNB, Governo Federal, Capef e participantes ativos, aposentados e beneficiários, representados por suas legítimas entidades representativas, inclusive esta AFBNB. Tal negociação logrou dar uma solução, a possível para as condições da época, a um problema estrutural de déficit atuarial no Plano BD da Capef. Desde então, entretanto, a contribuição de aposentados e pensionistas, que deveria ter estacionado em 30%, foi reduzida a 23%, com o sucesso das aplicações dadas ao ativo da Capef, que geraram excedentes de patrimônio em relação às obrigações, permitindo referida queda da taxa de contribuição. Numa situação hipotética, se conseguíssemos gerar a mencionada taxa com os excedentes gerados, se iniciaria um processo de melhoria dos benefícios. São práticas previstas na legislação para Planos do tipo BD, portanto não há porque se falar em sobras de patrimônio ao final da existência do Plano.

Quando se diz que não há qualquer problema atuarial com o Plano BD da Capef, se está dizendo que o patrimônio desse Plano é capaz de honrar todos os compromissos futuros assumidos.

O fato de se permitir que atuais contribuintes do Plano BD encerrem suas contribuições neste Plano e ingressem de imediato no CV I não trará qualquer prejuízo ao BD, vez que os benefícios a serem pagos pelo BD a esses participantes, quando vierem a se aposentar, serão proporcionais ao tempo de contribuição e já estão fundados.

### **9. Quais as diferenças de escolha pela tabela progressiva ou da Regressiva para o IR? Faz diferença para o meu salário hoje?**

Essa escolha se refere ao regime tributário a ser adotado na fase de recebimento do benefício.

A Tabela Regressiva estimula a manutenção dos investimentos de longo prazo na Previdência Complementar, em razão das suas alíquotas de IR diminuírem na medida em que aumenta o prazo de acumulação dos recursos no plano de benefício. Na tabela regressiva, o imposto de renda incide apenas na fonte, não é computado na declaração de ajuste anual.

A Tabela Progressiva é utilizada no regime convencional de cálculo do Imposto de Renda na Fonte, com ajustes na declaração anual.

O Imposto de Renda incidirá diretamente sobre os benefícios recebidos.

#### **Tabela Progressiva**

<b>Base de cálculo</b>	<b>Alíquota (%) Parcela a deduzir</b>	<b>Alíquota (%) Parcela a deduzir</b>
Até 1.499,15	-	-
De 1.499,16 até 2.246,75	7,5	R\$ 112,43
De 2.246,76 até 2.995,70	15	R\$ 280,94
De 2.995,71 até 3.743,19	22,5	R\$ 505,62
Acima de 3.743,19	27,5	R\$ 692,78

#### **Tabela Regressiva**

<b>Prazo de acumulação</b>	<b>(*) Alíquota</b>
Até 2 anos	35
Acima de 2 e até 4 anos	30
Acima de 4 e até 6 anos	25
Acima de 6 e até 8 anos	20
Acima de 8 e até 10 anos	15
Acima de 10 anos	10

*\* Prazo de Acumulação das Contribuições.*

### **10. Como poderei fazer a dedução dos valores depositados na Capef na minha Declaração de Ajuste Anual do IRPF?**

As contribuições feitas ao Plano CVI serão deduzidas na fonte, ou seja, o imposto de renda pago mensalmente será reduzido.

Ao fazer a declaração anual este valor deve ser informado no campo pagamentos e doações, no subitem contribuição a Entidade de Previdência Privada, informamos que a Receita Federal limita essa contribuição a 12% dos rendimentos tributáveis declarados.

**11. Por que não posso aumentar minha taxa de contribuição, já que o teto é 12% (7,5 + 4,5) e só estou utilizando 7,74% (7,09 + 0,64)?**

Como já comentado anteriormente, o cálculo da contribuição ao Plano CV I é uma das importantes inovações da arquitetura atuarial desse Plano, além de representar uma garantia de que serão sempre consideradas as evoluções que o funcionário venha a ter em sua carreira no patrocinador. Assim, ela é calibrada atuarialmente em função de uma meta de benefício, que embora seja apenas almejada e não prometida, representa a busca de conceder um benefício que aproxime a renda previdenciária (INSS + CV I + BD, caso tenha havido contribuições ao referido Plano) de 80% da renda do colaborador no final de sua fase laborativa. Assim, utilizamos algumas variáveis para esse cálculo, a exemplo da projeção salarial, com base no Plano de Cargos e Remuneração do BNB e considerando uma ascensão funcional, taxa de juros real de 5,5% ao ano, projeção de benefício a ser pago pelo Regime Geral de Previdência Social (INSS) e tábua biométrica.

Dentro de um mesmo ano, o percentual de contribuição não poderá sofrer alteração. E mesmo o valor não poderá aumentar, a não ser no caso de o funcionário ter recebido um aumento salarial. Anualmente, porém, na revisão do plano de custeio, há uma recalibragem da meta, considerando o que aconteceu com o participante em sua vida funcional no período anterior, e novamente calculado o percentual de contribuição necessário ao atingimento da meta de benefício almejada.

Assim, quando se calcula que sua taxa de contribuição total é de 7,74% (7,09% de contribuição normal mais 0,64% de contribuição extraordinária) é porque esse percentual é o suficiente para o atingimento da meta de benefício, na data projetada de aposentadoria, dadas as condições atuais. Além disso, neste caso em particular, pelo pequeno percentual de contribuição extraordinária (0,64%), parece haver pouco tempo de serviço passado a ser adquirido.

Não custa lembrar que não há um limite só de 12%, mas dois limites, um para a aquisição de tempo de serviço passado, de 4,5%, outro de compra de tempo corrente, de 7,5%, não sendo possível que parte não utilizada de um limite seja usada para a aquisição do outro tipo de tempo.

Por fim, se ao participante for interessante obter benefícios maiores que os previstos, é possível efetuar contribuições facultativas no sentido de acumular mais recursos na conta do participante. É claro que tais contribuições não contarão com qualquer contrapartida do patrocinador. A contribuição facultativa poderá ser feita regularmente ou esporadicamente.

**12. Onde posso ter acesso a todas as regras do no Plano, já que estou aderindo deveria saber onde estou entrando e quais são as regras.**

Informamos que a Cartilha é um material resumido sobre o Plano CVI, caso desejem saber mais sobre o Plano, há no site da Capecf: <http://www.capecf.com.br/planocv> links que permitem acessar o Estatuto e Regulamento, Cartilha Explicativa do Regulamento, Cartilha Comercial, Atrativos do Plano, Benefícios do Plano e um link de perguntas e respostas freqüentes.

Ademais, estamos à disposição junto a área de Relacionamento com Participantes e Ouvidoria através dos seguintes canais: telefone 0800 9705775, serviço Fale Conosco do site: [www.capecf.com.br](http://www.capecf.com.br), e e-mail [ouvidoria@capecf.com.br](mailto:ouvidoria@capecf.com.br).

**13. Foi informado que uma meta previdenciária havia sido calculada para mim e com base nela chegou-se a minha taxa de contribuição. Quem deveria saber**



**qual a minha meta sou eu. Quem sabe qual a taxa de contribuição que posso pagar também sou eu.**

Isso é verdade para sua decisão pessoal de investimento, não para a decisão do patrocinador. Para o patrocinador é desejável a existência de limites, que lhe permita manter controle sobre seus dispêndios.

Ademais, a meta previdenciária reflete uma intenção da Política de Desenvolvimento Humano do BNB de prover seus funcionários de uma renda previdenciária que não se distancie muito de seus ganhos no final de sua etapa laborativa. Vale ressaltar que a meta previdenciária foi negociada com Patrocinador e representante dos funcionários, além de estar de acordo com os valores praticados pelo mercado.

Por fim, lembramos que o participante pode efetuar contribuições facultativas, acumulando mais recursos em sua conta individual. Neste caso não haverá contrapartida do patrocinador. A contribuição facultativa poderá ser feita regularmente ou esporadicamente.

**14. Para aderir estão sendo solicitada comprovante de contribuições passadas, coisa que acho desnecessária.**

Não há mais a exigência de comprovar contribuições ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS), eventualmente existentes em período anterior ao ingresso no patrocinador. Basta informar a quantidade de meses de contribuição ao RGPS no simulador do Plano, pois esse dado é relevante para o cálculo da renda previdenciária projetada.

**15. No caso de um ex-trainee: desde sua entrada no Banco, em 2000, há uma rubrica nos descontos chamada de “Nordeste Invest Trainee”, um tipo de PGBL, no valor de R\$ 34,58. Com adesão ao novo plano, ele poderia converter este saldo em favor do CV1? Qual seria o procedimento para isso?**

O instituto da portabilidade permite a transferência do saldo acumulado em planos do tipo PGBL ou VGBL para o Plano CV I. E com a vantagem adicional de que sobre este valor transferido não será cobrada qualquer taxa a título de custeio da Capef, enquanto o participante estiver na fase contributiva. Ademais, planos administrados por entidades fechadas de previdência complementar, como a Capef, oferecem inúmeras vantagens, em termos de custo e destinação de resultados dos investimentos, quando comparado com planos administrados por entidades abertas, a exemplo dos PGBLs ou VGBLs.

Lembramos que será possível utilizar esses recursos portados de outros planos previdenciários para a quitação do tempo de serviço passado.

**16. O plano oferecido se enquadra na modalidade PGBL, VGBL, ou seria um plano diferente dos tradicionais do mercado?**

Planos do tipo PGBL ou VGBL são administrados por entidades abertas de previdência complementar, o que não é o caso da Capef, que é uma Entidade Fechada, ou seja, que opera apenas com o público de seus patrocinadores. Isso de imediato já sinaliza uma importante vantagem em relação aos assim denominados planos de mercado: a governança que os participantes possuem sobre as decisões do administrador do Plano.

Mas há diversas outras vantagens em aderir ao Plano CV I:

- Ganho imediato de 100% sobre a contribuição individual feita pelo Participante, tendo em vista a correspondente contribuição, de igual valor, realizada pelo Patrocinador;
- Benefícios de aposentadoria programada, com renda certa a prazo certo pelo período de 22 anos e vitalícia após esse período, reversíveis em pensão no caso de óbito do Participante;
- Melhoria da renda previdenciária, em adição ao benefício do INSS e do Plano BD, se for o caso;
- Possibilidade de contribuição paritária do Patrocinador em relação ao tempo de serviço passado prestado pelo Participante no Patrocinador entre 01/01/2000 até a data de sua inscrição no Plano CV I, desde que não tenha havido contribuição para o Plano BD;
- Não incidência da contribuição do Aposentado ou de seus Beneficiários para o Plano CV I, exceto a transferência de parcela única da conta individual para a conta coletiva destinada a financiar as despesas administrativas na fase de benefícios, já prevista no plano de custeio;
- Reduzida taxa de administração se comparada aos planos de mercado, que cobram percentuais sobre o patrimônio e sobre contribuições;
- Baixíssima exposição ao risco de déficit atuarial;
- Proteção individual e familiar em situações adversas, como a invalidez ou o falecimento do Participante;
- Garantia de pagamento do saldo da renda certa a prazo certo aos herdeiros legais, em caso de falecimento do Participante durante o recebimento da referida renda, quando não houver Beneficiários de Pensão;
- Concessão de Pecúlio em decorrência do falecimento do Participante, equivalente a 3 vezes o valor do benefício mensal de aposentadoria;
- Dedução das contribuições dos Participantes Ativos para fins de cálculo do IR em até 12% do valor da renda tributável.
- Possibilidade de pagar menos Imposto de Renda sobre benefício do Plano CV I com a aplicação da Tabela Regressiva;
- Opção por um dos Institutos de Proteção Previdenciária, em caso de desligamento do Patrocinador antes da aposentadoria, a saber:
  - ✓ Autopatrocínio: continuidade da contribuição individual, incluindo-se a parcela que caberia ao Patrocinador, sendo assegurado um benefício com base no saldo da conta individual;
  - ✓ Benefício Proporcional Diferido: suspensão das contribuições individuais até a data da aposentadoria programada, inclusive as do Patrocinador;
  - ✓ Portabilidade: transferência das reservas acumuladas para outra entidade de previdência complementar, fechada ou aberta, sem incidência de IR na fonte;
  - ✓ Resgate: saque das reservas acumuladas constituídas pelas parcelas de contribuições efetuadas pelo Participante.
- Experiência de 43 anos da Capef na administração de Plano de Benefícios.

**17. Poderia fazer aporte de recursos de outro plano de previdência, quando do início da vigência do plano?**

O instituto da portabilidade permite a transferência do saldo acumulado em outros planos previdenciários para o CV I e com a vantagem adicional de que sobre este

valor transferido não será cobrada qualquer taxa a título de custeio da Cpef, enquanto o participante estiver na fase contributiva.

Os recursos financeiros portados de outro plano de previdência complementar para o Plano CV I serão adicionados à conta individual do Participante Ativo, reforçando o processo de acumulação de recursos, com a conseqüente ampliação dos benefícios.

Recente decisão do BNB e da Cpef permite a aquisição do tempo de serviço passado à vista ou em algumas parcelas, com o comprometimento do Banco em realizar o pagamento de sua parte na mesma forma que o participante escolher para a quitação a dele, respeitadas as regras de cálculo e parcelamento a serem estabelecidas pela Cpef.

A importância dessa decisão neste caso em específico é que será possível utilizar recursos portados de outros planos previdenciários para a quitação do tempo de serviço passado.

#### **18. Poderia fazer aporte de valores durante a vigência do plano?**

Essa é uma possibilidade bastante interessante para quem deseja realizar um investimento seguro e rentável e aumentar seu potencial de renda previdenciária. Sim, é possível efetuar contribuições facultativas, regularmente ou esporadicamente, acumulando mais recursos na conta individual do participante. Evidentemente, tais contribuições não contarão com a contrapartida do patrocinador. A contribuição facultativa poderá ser feita regularmente ou esporadicamente e poderá ser considerada para fins de abatimento do imposto de renda na fonte, limitado a 12%.

#### **19. Caso deseje diminuir o valor das contribuições como devo proceder neste momento e em até qual percentual pode ser reduzido (só 25%)?**

A maneira mais direta de fazer isso é realmente utilizando-se do mecanismo previsto no Plano, que permite a redução em até 25%, do valor da contribuição do participante, com a correspondente diminuição também da parte do patrocinador.

Outra maneira seria, no simulador, postergar a data de aposentadoria programada, para aqueles cuja data de elegibilidade para aposentadoria é inferior a 35 anos.

Finalmente, uma terceira maneira, porém totalmente contra-indicada, seria não optar pela contratação integral ou parcial da compra de tempo de serviço passado, para aqueles que contam com essa possibilidade.

#### **20. Caso mude de emprego após o período de carência do plano, considerando minhas contribuições e a do BNB até então, poderia transferir o valor acumulado para qualquer outro plano de previdência do Brasil?**

Sim, da mesma forma que o instituto da portabilidade permite a transferência de quaisquer planos de previdência complementar, sejam administrados por entidades abertas ou fechadas, também é possível portar recursos do Plano CV I para qualquer outro plano previdenciário.

No entanto, para fazer jus ao direito à portabilidade é necessária a cessação de vínculo empregatício com o patrocinador, não esteja em gozo de benefício suplementar de aposentadoria e conte no mínimo com 36 meses de vinculação ao Plano CV I, conforme determinações legais e/ou regulamentares, apresentando termo de opção no prazo previsto no Regulamento do Plano.

Evidentemente a opção pelo instituto da portabilidade implica na cessação de todos os compromissos do Plano CV I, em relação ao participante e seus beneficiários.

**21. Ao fazer a adesão ao Plano CV preciso encerrar o plano BD? Os valores continuam na Cpef formando a reserva ou são reembolsados ao funcionário?**

Conforme já mencionado, os participantes do Plano BD que ainda são contribuintes ativos podem aderir ao Plano CV I apenas após encerrarem suas contribuições ao plano de benefícios definidos.

No entanto, a Cpef, sanando a omissão do Regulamento, permitiu que a partir de maio de 2010, os participantes do Plano BD poderão antecipar o encerramento das contribuições ao Plano BD, aderindo ao Plano CVI.

No que diz respeito ao plano BD, o benefício do participante que optar por encerrar antecipadamente suas contribuições, com a finalidade de ingressar no CV I, será calculado de forma proporcional ao tempo de contribuição.

Portanto, não há qualquer perda nem para o Plano (BD), nem para o participante, não havendo também porque falar em reembolso de reserva.

**22. No caso de uma funcionária aposentada pelo INSS (com 360 contribuições há 11 meses), caso faça a adesão ao Plano CV do modo sugerido no site da Cpef, ou seja, trabalhando por mais de 10 anos, quais são os direitos se a pessoa precisar se aposentar antes de completar esse tempo?**

Neste caso, a aposentadoria somente poderá ocorrer após a cessação do vínculo empregatício com o Patrocinador e com um mínimo de 60 contribuições ao Plano CV I.

Respeitadas essas exigências, os direitos são os mesmos previstos para todos os demais participantes, à exceção do benefício de aposentadoria por invalidez, pois esta só é possível, pelas regras do Plano CV I, se a aposentadoria pelo Regime Geral de Previdência Social (RGPS) também tiver como causa a invalidez, o que não é o caso.

Evidentemente se as simulações foram feitas para a aposentadoria ocorrer em dez anos e há uma antecipação, por exemplo em cinco anos, nesse período, haverá uma redução do valor do benefício de aposentadoria.

Caso ocorra o desligamento do Patrocinador, é facultada ainda a opção pelo Instituto do Benefício Proporcional Diferido (BPD), que exige um período mínimo de 36 meses de vinculação ao Plano CV I. Nesse caso, o optante pelo BPD deixa de contribuir para o Plano e fará jus ao benefício proporcional quando forem cumpridos os requisitos para a sua aposentadoria.

**23. A Cpef não irá retroagir o novo Plano ao ano de 2000 para quem possui o plano BD? Permanecemos até agora no Plano BD que encontra-se congelado desde 1997, contribuindo para a manutenção do fundo de reserva, e não poderemos retroagir o benefício como poderão os funcionários novos? Não é justo para quem permaneceu na Cpef até hoje e não pode sair, sob pena de prejuízos financeiros que poderíamos advir, há que ter uma solução.**

Vide resposta do item 7.

**24. O funcionário antigo que não possui Cpef hoje poderá ingressar no plano de contribuição variável e ter o Banco patrocinando com valor retroativo a 2000?**

Sim, a possibilidade retroagir na compra de tempo de serviço passado para funcionários normalmente denominados de “descapitados” é a mesma que atinge os novos funcionários, que ingressaram no BNB a partir do ano 2000, ou seja, 1º de janeiro de 2000. E com a participação paritária do Banco nessa aquisição.

Essa compra se dará à vista ou em parcelas, ao longo do tempo de permanência futuro do funcionário no Banco, mediante descontos mensais de até 4,5% de seu salário atual, sempre com pagamento de igual valor por parte do patrocinador.

Portanto, a depender do tempo que o colaborador vá permanecer trabalhando no Banco, é possível que essa limitação de 4,5% não permita a aquisição de todo o tempo de serviço passado.

Em função disso, a Diretoria do BNB e a Capef tomaram a decisão de permitir a compra desse tempo de serviço passado à vista ou em algumas parcelas, situação cujas regras ainda serão definidas pela Capef.

Vale salientar que a aquisição à vista do referido tempo não poderá ser contabilizado para fins de cumprimento da carência mínima de 5 anos de contribuição ao Plano para obter direito ao recebimento do benefício da aposentadoria programada.

**25. Os funcionários que fazem parte do BD são muito prejudicados, inclusive pelo CV1, que só admite sua entrada no plano após sair do BD, sendo que não fornece informações corretas para se fazer o cálculo e poder comparar qual situação seria melhor para o funcionário do BD.**

A decisão de somente permitir o ingresso de participantes do Plano BD no CV I após o encerramento das contribuições ao primeiro, decorreu de negociações entre o BNB, a Capef e o Governo Federal, onde ficou decidido que o Banco não poderia contribuir simultaneamente para dois planos para um mesmo funcionário, apesar da proposta original da Capef contemplar essa questão.

No entanto, por considerar que as condições apresentadas pelo CV I são mais vantajosas para o funcionário ativo, o Conselho Deliberativo da Capef decidiu que, a partir de maio de 2010, os participantes do Plano BD poderão antecipar o encerramento das contribuições ao Plano BD e aderir ao Plano de CV, sem qualquer prejuízo ao participante, cujo benefício do Plano BD será calculado de forma proporcional ao tempo que contribuiu, nem ao Plano BD.

A partir dessa decisão, o simulador do Plano CV I foi ajustado para permitir essa nova situação, devendo o funcionário primeiro optar pelo encerramento de suas contribuições ao BD.

Por fim, também em obediência à regra estabelecida de não haver simultaneidade de contribuição do BNB a dois planos previdenciários complementares para um mesmo funcionário, não haverá tempo de serviço passado a ser adquirido por pelos atuais contribuintes ativos do Plano BD.

**26. Quando eu completar 54 anos de idade terei 35 anos de contribuição ao INSS. Eu gostaria de continuar contribuindo com o Plano CVI até os 60 anos. Isso é possível? No simulador, ao preencher o tempo de contribuição ao INSS, a data de aposentadoria no plano CVI passa a ser a mesma da data da aposentadoria do INSS. Se a resposta à pergunta for Sim, sugiro modificar o simulador para permitir essa flexibilidade de mudar a data da aposentadoria pelo Plano CVI.**

Pode sim. O simulador já foi devidamente alterado.

## SUGESTÕES PARA A CAPEF

### 27. Realizar apresentações e debates com os principais interessados, nós funcionários.

Informamos que a Capef já está promovendo diversos Encontros Estaduais para divulgação do Plano CV I, a programação iniciou em maio, com o objetivo de apresentar as principais características do Plano CV I e esclarecer as dúvidas dos funcionários sobre o novo plano de benefícios, conforme programação abaixo.

<b>AÇÕES PRESENCIAIS DE DIVULGAÇÃO DO PLANO CV I</b>	<b>DATAS PROGRAMADAS PARA APRESENTAÇÃO DA CAPEF</b>
Palestra realizada em São Luis - <b>MA</b>	Realizado 06/05/2010
Palestra realizada no mini-auditório do BNB – <b>Passaré</b> <u>Público:</u> ambientes Jurídico e TI	Realizado 07/05/2010
Palestra realizada em Salvador - <b>BA</b>	Realizado 10/05/2010
Palestra realizada com os funcionários do Ambiente de Desenvolvimento Humano - Passaré	Realizado 13/05/2010
Treinamento no Auditório principal do BNB – <b>Passaré</b> <u>Público:</u> Direção Geral, Agências Fortaleza-Centro, Aldeota, Bezerra de Menezes, Montese e Maracanaú.	Realizado 17/05/2010
Treinamento no Auditório principal do BNB – <b>Passaré</b> <u>Público:</u> Direção Geral, Agências Fortaleza-Centro, Aldeota, Bezerra de Menezes, Montese e Maracanaú.	Realizado 19/05/2010
Palestra em Teresina - <b>PI</b>	Realizado 13 e 14 de maio/10
Palestra em Natal - <b>RN</b>	Agendado para final de junho
Palestra em João Pessoa - <b>PB</b>	Agendado para final de junho
Palestra em Recife - <b>PE</b>	Agendado para final de junho
Palestra em Maceió - <b>AL</b>	Agendado para final de junho
Palestra em Aracaju – <b>SE</b> Palestrante: André	Realizado Dia 27/05
Palestra em Montes Claros - <b>MG</b>	Agendado pro dia 14/06
Palestra em Brasília – <b>DF</b> Palestrante: Zilana	Realizado 01/06
<b>Conferência</b> transmitida via Intranet para todos os funcionários, com a presença do Presidente e diretores do Banco e Diretoria da CAPEF.	Realizado 28/05/2010

Além desse plano de divulgação presencial, a Capef também está promovendo outras ações de comunicação, como:

- Elaboração de hot site a ser disponibilizado na Intranet do Banco do Nordeste;
- Montagem de um stand da Capef no Passaré para esclarecer as dúvidas sobre os casos específicos e sobre o processo de adesão;
- Envio de newsletters com esclarecimento das principais dúvidas por e-mail;

- Envio de matérias para Jornal Acontece (reforço das vantagens e testemunhais) e Jornal Notícias do Banco (lançamento, vantagens e procedimentos para a desão);
- Todas as principais perguntas dos participantes foram listadas e respondidas e estão disponíveis no site, através do link tira-dúvidas;
- Anúncio do plano na Revista Conterrâneos, dentre outros.

**28. Considerar a parte paga pelo patrocinador (BNB) para efeito de cálculo de reserva de poupança para os funcionários que saíram e que voltarão a Caixa a partir da adesão ao Plano CV.**

A legislação é bastante rígida ao não permitir qualquer comunicação entre planos. Assim, não haveria como direcionar qualquer recurso do Plano BD para dentro do CV I, ou vice-versa.

Ademais, há que se considerar o caráter mutualista do Plano BD, conforme já longamente explicado em item anterior. Assim, nesse tipo de Plano não há uma conta individual, o que há são recursos e obrigações que são enxergados coletivamente. Portanto, quando no passado o funcionário optou pelo resgate de suas contribuições ao Plano BD, levando apenas aquilo que havia contribuído, deixou a parte depositada pelo BNB como um legado que já é considerado para efeito do cálculo da situação atuarial do Plano.

**29. O prazo de 120 dias dados para aderir e não perder o direito a retroatividade é uma pressão desnecessária e deveria ser retirado.**

Não se trata de pressão, em hipótese alguma.

A existência de uma limitação temporal para a opção de compra de tempo de serviço passado é uma necessidade legítima do patrocinador, que precisa poder quantificar seus dispêndios futuros.

No processo de negociação entre BNB, Capef e Governo Federal, os dois primeiros defenderam que esse período de tempo fosse de um ano, ou 360 dias, mas os representantes do Governo estabeleceram o prazo menor.

A mudança desse prazo só seria possível mediante uma alteração do Regulamento do Plano CV I, o que, além de se mostrar de difícil consecução, ainda ultrapassaria a data limite de 24.07.2010 (120 dias após a aprovação do Regulamento do Plano CV I).

**30. Permitir que as pessoas que estão no BD possam optar pelo CVI com a mesma retroatividade que os demais, até jan/ 2000, com aporte igual por parte do Banco.**

Vide resposta do item 7.