



A INTEGRAÇÃO DOS ÓRGÃOS ESTATUTÁRIOS NA GOVERNANÇA

GUIA PARA OS CONSELHEIROS FISCAIS

Secretaria de Políticas
de Previdência Complementar



Dilma Vana Rousseff

Presidenta da República

Garibaldi Alves Filho

Ministro de Estado da Previdência Social

Jaime Mariz de Faria Júnior

Secretário de Políticas de Previdência Complementar

Paulo Cesar dos Santos

Diretor do Departamento de Políticas e Diretrizes de Previdência Complementar

Elaboração:

Bruno Manoel Vieira Nery Rocha

Denise Viana da Rocha

Márcia Regina Bezerra Guimarães

Nilton Antônio dos Santos

Sarah Jeanne Xavier

Revisão e Diagramação:

Assessoria de Comunicação Social / MPS

Secretaria de Políticas de Previdência Complementar

Esplanada dos Ministérios,

Bloco F, 6º andar

CEP 70059-900

Brasília/DF

e-mail: sppc.gab@previdencia.gov.br

(61) 2021-5320/ 5482

Tiragem: 500 exemplares

Distribuição gratuita. Venda proibida

Novembro/2012

Sumário

Apresentação	5
Introdução.....	6
Dos Órgãos De Governança.....	7
Do Conselho Fiscal.....	9
Do Conselheiro Fiscal.....	16
Da Integração dos Órgãos.....	23
Legislação Correlata	26

Apresentação

A Secretaria de Políticas de Previdência Complementar - SPPC, órgão do Ministério da Previdência Social – MPS responsável por promover Políticas Públicas para o desenvolvimento do Regime de Previdência Complementar – RPC, no âmbito das Entidades Fechadas de Previdência Complementar – EFPC's, oferece este guia com a finalidade de orientar, principalmente, os novos conselheiros fiscais, sobre a melhor forma de atuação e conscientizá-los da importância da integração dos órgãos estatutários na Governança.

A elaboração deste guia surge em decorrência das grandes discussões no RPC acerca do verdadeiro papel de cada órgão da entidade e da melhor forma de integração entre eles, de modo a alcançar a boa governança nas EFPC's.

Introdução

A Lei nº 6.435, de 15 de julho de 1977, marco regulatório inicial do Regime de Previdência Complementar – RPC no Brasil, já classificava as Entidades de Previdência Privada em Abertas e Fechadas e definia parâmetros para o seu funcionamento.

Em decorrência do desenvolvimento do RPC ao longo de 20 anos, surgiu a necessidade de atualização da legislação aplicável ao segmento, principalmente no âmbito das EFPC's, devido ao aumento e diversificação das modalidades de planos de benefícios, crescimento do número de participantes e de patrimônio, além do surgimento das entidades multipatrocinadas, exigindo, cada vez mais, estruturas administrativas maiores, sofisticadas e corpo técnico profissional.

A atualização das normas ocorreu com a entrada em vigor das Leis Complementares nºs 108 e 109, ambas de 29 de maio de 2001, onde foram definidas, em relação à governança, a estrutura organizacional das entidades e suas respectivas funções. Definiram, ainda, a composição e o nível de representação dos Conselhos e os requisitos mínimos para investidura nas funções de conselheiros e diretores.

3. Dos Órgãos de Governança

Conforme a legislação, toda EFPC deve manter, obrigatoriamente, em sua estrutura os órgãos estatutários descritos abaixo. Para as EFPC's abrangidas exclusivamente pela LC nº 109, de 2001, esta estrutura é considerada mínima.

CONSELHO DELIBERATIVO

Órgão responsável pela definição da política geral de administração da entidade e de seus planos de benefícios.

DIRETORIA-EXECUTIVA

Órgão responsável pela administração da entidade e dos planos de benefícios, observando a política geral de administração traçada pelo Conselho Deliberativo e as boas práticas de governança.

CONSELHO FISCAL

Órgão responsável por supervisionar a execução das políticas do Conselho Deliberativo e o desempenho das boas práticas de governança da Diretoria-Executiva.

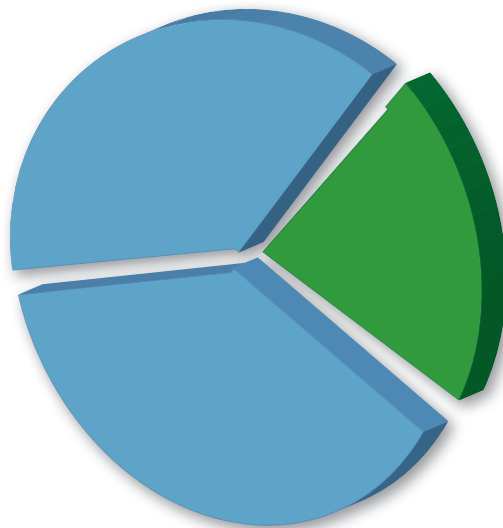
Como você pôde observar, cada órgão possui atribuições específicas que não se conflitam e são complementares entre si. Por esse motivo, os Conselhos e a Diretoria necessitam de integração constante para alcançarem o objetivo maior da entidade, que é a administração de planos de benefícios com toda competência e segurança possível, proporcionando tranquilidade na administração dos recursos e na concessão de benefícios.

A LC nº 109, de 2001, estabelece que cada entidade, por intermédio de seu Estatuto, irá prever a composição dos seus órgãos estatutários, com destinação mínima de um terço das vagas, nos Conselhos Deliberativo e Fiscal, para os representantes dos participantes e assistidos. Já para a composição dos órgãos das EFPC's abrangidas pela LC nº 108, de 2001, existe limitação em relação ao número de conselheiros e diretores, e destinação de metade das vagas nos Conselhos Deliberativo e Fiscal para os representantes dos participantes e assistidos.

Cabe destacar que cada entidade possui a liberdade para criar a sua estrutura organizacional, conforme as suas necessidades, desde que respeitada a estrutura mínima e as respectivas atribuições previstas na legislação, exceto aquelas EFPC's abrangidas pela LC nº 108, de 2001.

Integração de Ações de Governança	
Órgãos Estatutários	Ações
CONSELHO DELIBERATIVO	PLANEJAMENTO
DIRETORIA-EXECUTIVA	EXECUÇÃO
CONSELHO FISCAL	ACOMPANHAMENTO

4. Do Conselho Fiscal



4.1 Das Características

O Conselho Fiscal é um órgão autônomo, de atuação independente em relação ao Conselho Deliberativo e à Diretoria, com atribuição específica prevista em Estatuto, observada a legislação pertinente.

Dada a natureza colegiada do órgão, é recomendável que o Conselho Fiscal tenha um Regimento com as normas para o seu funcionamento, disciplinando suas reuniões ordinárias e extraordinárias, seu sistema de deliberação e de documentação, hipóteses e modo de substituição temporária de seus membros, dentre outros. Sugere-se, ainda, que sejam estabelecidas as regras para questões essenciais ao funcionamento do órgão, como, por exemplo, a pauta mínima das reuniões e o momento da lavratura da ata.

Muito se discute sobre qual seria o número ideal de membros, quantidade e periodicidade das reuniões necessárias para o Conselho Fiscal desempenhar bem o seu papel. O ideal, observada a legislação, é que a estrutura e o funcionamento do Conselho sejam adequados ao perfil da entidade, o que poderá variar conforme a estrutura administrativa, quantidade e modalidades de planos administrados, nível de serviços terceirizados, sistemas informatizados, processos de trabalho, tamanho do patrimônio e riscos existentes, dentre outros aspectos.

Quando da primeira reunião, recomenda-se que o Conselho decida quanto ao número de reuniões a serem realizadas no decorrer do mandato e estabeleça o correspondente calendário, conforme as necessidades básicas para sua atuação, em sintonia com o calendário de eventos da Entidade e desde que não conflite com a legislação, Estatuto ou Regimento Interno.

Em alguns casos, o mínimo de duas reuniões previsto na legislação pode ser insuficiente para permitir a emissão de pareceres consistentes e abrangentes. Por isso, o calendário e a frequência de reuniões previstas devem ser estabelecidos de forma a contemplar o tempo necessário para a boa execução dos trabalhos.

O Conselho é livre para decidir a melhor forma de atuação, desde que observado o Estatuto, o Regimento Interno, o Código de Ética e o Manual de Procedimentos. Não obstante, na busca por alcançar os fins desejados, todo cuidado deve ser tomado para que não haja a prática de atos contrários ao determinado na legislação ou conflitantes com as atribuições do Conselho Deliberativo e da Diretoria-Executiva.

Só terão validade legal as alterações realizadas pelo Conselho, relativas as suas atividades ou atribuições, que não conflitem com qualquer instrumento legal existente, como, por

exemplo, o Estatuto e o Regimento Interno. Ocorrendo conflito, as alterações só terão validade depois de modificado o respectivo instrumento.

Conforme previsão legal e desde que esteja previsto em Estatuto ou Regimento Interno da entidade, o Conselho poderá contratar serviços especializados de terceiros, em caráter eventual. Essa faculdade deverá ser utilizada apenas em casos de extrema relevância, não sendo aceitável como justificativa a simples falta de conhecimento da matéria relativa à contratação.

Espera-se que a contratação não seja para conflitar temas, atribuições, posicionamentos ou pontos de vista entre conselheiros ou com os demais órgãos estatutários. A boa governança sugere a discussão do tema entre os órgãos da entidade, antes da decisão de contratar.

Aspectos que precisam ser analisados no processo decisório de contratação:

- Grau de relevância;
- Disponibilidade de recursos;
- Previsão orçamentária;
- Viabilidade da contratação;
- Diferenciais que irão agregar à gestão da entidade.

4.2 Das Atribuições

O papel do Conselho Fiscal é voltado ao acompanhamento e à fiscalização do funcionamento da Entidade Fechada de Previdência Complementar - EFPC e de seus planos de benefícios, competindo aos seus membros o exame dos balanços patrimoniais, das demonstrações contábeis, dos investimentos, dos relatórios das auditorias e das avaliações atuariais, além das boas práticas de governança desenvolvidas junto à entidade, como os controles internos, rotinas de trabalho e gerenciamento de riscos.

Independentemente de existirem rotinas ou mesmo um órgão de controle interno na estrutura administrativa da entidade, é o Conselho Fiscal quem valida todas as atividades ocorridas. Destaque-se que a função desse órgão não é voltada a definir as diretrizes, como o Conselho Deliberativo, tampouco executá-las, como a Diretoria-Executiva. Seu trabalho deve ser destinado a supervisionar o que vem sendo desenvolvido dentro da entidade e de que forma, de modo a verificar a conformidade do planejamento com a execução.

Apesar de não planejar ou executar, cabe ao Conselho manifestar-se, sugerir e apontar qualquer inconformidade verificada ou risco não previsto, principalmente aqueles mais relevantes, que possam afetar os objetivos da entidade.

O próprio Conselho, pautado nos princípios da equidade e da transparência, também deve prestar contas de sua atuação, a qual deve sempre ser destinada a fazer o que seja melhor e mais adequado às necessidades da entidade, cumprindo com responsabilidade, eficácia e eficiência os objetivos e metas planejados.

4.3 Da Eficácia e Eficiência

Para atingir a eficácia e eficiência nas atividades a serem desempenhadas pelo Conselho Fiscal, torna-se imprescindível:

- O bom conhecimento da entidade, sua finalidade, atuação, práticas, principais atividades e processos de trabalho;
- O bom conhecimento sobre os planos de benefícios administrados;
- Ter visão estratégica da entidade e dos planos;
- Estar alinhado com os valores da entidade e com o Código de Conduta;
- Trabalhar de forma harmônica e integrada com os demais órgãos estatutários;
- Trabalhar minimizando as interferências no dia-a-dia da administração;
- A competência para atuação crítica e construtiva nos campos financeiro, legal e de negócios, aliada à boa capacidade de relacionamento;
- O conhecimento das melhores práticas de governança;
- A transparência e facilidade de acesso às informações necessárias ao pleno desempenho;
- A atualização constante sobre informações da entidade, dos planos de benefícios e, principalmente, sobre a legislação aplicada às EFPC's.

4.4 Dos Pareceres

O parecer do Conselho Fiscal é o instrumento pelo qual o órgão presta contas oficialmente de suas atividades à entidade, ao Conselho Deliberativo, à Diretoria e, conseqüentemente, aos participantes, assistidos, patrocinadores e instituidores.

Para sua elaboração, é necessário o conhecimento da história da entidade, sua finalidade, suas práticas e procedimentos, além da compreensão do conjunto de operações ocorridas no exercício social e do parecer da auditoria externa.

O parecer deve tratar sobre a situação e funcionamento da entidade e, individualmente, de cada plano de benefícios por ela administrado, sempre destacando os pontos fortes e os críticos que mereçam atenção, além de mencionar a origem das informações que permitiram a emissão da opinião e contemplar no mínimo:

- As conclusões dos exames efetuados, inclusive sobre a aderência da gestão dos recursos garantidores dos planos de benefícios às normas em vigor e à política de investimentos;
- A aderência das premissas e hipóteses atuariais e a execução orçamentária;
- As recomendações a respeito de eventuais deficiências, com o estabelecimento de cronograma de saneamento das mesmas;
- Análise de manifestação a respeito das deficiências encontradas em verificações anteriores, com a análise das medidas efetivamente adotadas para saná-las.

A redação deve reunir concisão, clareza e objetividade, de modo a evitar distorções ou equívocos na interpretação do parecer, devendo ser evitadas expressões agressivas e julgamentos que não sejam da sua competência.

As análises, manifestações, conclusões e recomendações devem ser levadas em tempo hábil ao conhecimento do Conselho Deliberativo, a quem caberá decidir sobre as providências que eventualmente devam ser adotadas, e deverão permanecer à disposição da Previc, órgão de fiscalização.

Além disso, independentemente dos pareceres ou relatórios, o Conselho Fiscal, ou qualquer de seus membros, deve denunciar imediatamente, aos demais órgãos, os erros, fraudes ou crimes que descobrirem, sugerindo as providências cabíveis. Caso não sejam tomadas as providências necessárias, deve o Conselho denunciar aos participantes, assistidos, patrocinadores e instituidores e ao órgão de fiscalização, para a proteção dos interesses da Entidade.

5. Do Conselheiro Fiscal

5.1. Da Forma de Participação

O conselheiro deverá trabalhar de forma articulada e harmoniosa com os demais membros, pautando pela impessoalidade, imparcialidade e embasamento de suas decisões em critérios técnicos e objetivos.

A ênfase no sentido coletivo e colegiado do Conselho Fiscal, no entanto, não substitui os aspectos individuais do papel de cada conselheiro. Assim, para que o Conselho desempenhe suas atribuições da melhor maneira, seus membros devem:

- Zelar para que o grupo atue como colegiado e execute suas atribuições em conformidade com a legislação, Estatuto e Regimento do Conselho;
- Representar todas as partes interessadas da organização e não apenas a que o elegeu ou designou, pois o dever do conselheiro é com a Entidade, sua causa e finalidade e não com os participantes e assistidos ou com os Patrocinadores e Instituidores;
- Participar de forma responsável das reuniões, debatendo, expressando sua opinião e aceitando a decisão coletiva;
- Usar sua competência para construir o saber coletivo, fazendo com que o seu conhecimento em determinado tema sirva para que os outros conselheiros possam construir análises próprias relevantes;

- Evitar o adiamento das reuniões do Conselho e das decisões necessárias a serem tomadas, pois poderão trazer prejuízos à boa governança da entidade.

5.2.Da Qualificação

A competência técnica e a qualificação são imprescindíveis para o bom desempenho do conselheiro fiscal.

É exigência legal que o conselheiro:

- Tenha comprovada experiência no exercício de atividades nas áreas financeira, administrativa, contábil, jurídica, de fiscalização ou de auditoria;
- Não tenha sofrido condenação criminal transitada em julgado;
- Não tenha sofrido penalidade administrativa por infração da legislação da seguridade social ou como servidor público.

Existem algumas qualidades que contribuem para o bom exercício da função:

- Proatividade;
- Boa-Fé;
- Comprometimento;
- Disponibilidade de tempo;
- Motivação.

5.3. Da Confidencialidade

Como forma de evitar a criação de boatos sobre a real situação da entidade, as informações recebidas pelo conselheiro devem ser tratadas com confidencialidade, principalmente, quando abordarem temas de interesse estratégico ou que possam comprometer ou expor a imagem da entidade e do plano de benefícios.

A manifestação do Conselho deve ser clara e objetiva e de maneira oficial, na forma prevista no Estatuto da Entidade ou no Regimento Interno, como forma de evitar transtornos ou conflitos entre conselheiros.

Não é papel do Conselho a divulgação de informações ou manifestação ao público externo, aos participantes, assistidos e aos patrocinadores e instituidores. Este papel cabe ao Conselho Deliberativo e à Diretoria-Executiva.

5.4. Da Atuação

Para validar os atos praticados na gestão, o conselheiro deve observar o cumprimento da legislação e do planejamento, assim como realizar sua análise sob a ótica da continuidade da entidade e dos planos de benefícios administrados, conhecendo e acompanhando:

- A legislação que envolve o segmento;
- Os prazos e as obrigações junto à Previc, como a atualização de cadastro da entidade e de dirigentes e o envio de informações;
- O Estatuto da Entidade, Regimento Interno, Código de Ética e Conduta, Política de

Investimento, Orçamento, Plano de Custeio Administrativo e Deliberações do Conselho Deliberativo e da Diretoria-Executiva;

- A estrutura administrativa da entidade, corpo funcional, serviços terceirizados, sistemas informatizados (contabilidade, financeiro, pagamentos e benefícios);
- As rotinas de trabalho executadas, procurando analisar sua qualidade, confiabilidade e riscos existentes que possam comprometer o funcionamento da entidade;
- Os Regulamentos dos planos administrados, seus benefícios e institutos, as formas de concessão, cálculo e forma de pagamento;
- A situação econômica, financeira e atuarial dos planos de benefícios e da entidade.
- A situação das obrigações da entidade junto aos órgãos federais, estaduais e municipais;
- A situação dos atuais contratos com terceiros e as novas contratações;
- Os riscos inerentes às atividades da entidade e os processos para sua mitigação;
- As demandas judiciais envolvendo a entidade, respectiva situação, possíveis impactos e soluções;
- Os impactos advindos com a alteração de legislação, Estatuto da entidade e Regulamento do plano de benefícios;
- Os impactos da retirada de patrocínio, fusão, cisão, incorporação e convênio de adesão;

- As exigências legais com relação à posse dos conselheiros e diretores;
- A divulgação de informações aos participantes, assistidos e Patrocinadores e Instituidores.

Dentro da prática da boa governança e da integração dos órgãos, é dever do Conselho Fiscal alertar o Conselho Deliberativo e a Diretoria-Executiva sobre a necessidade de providências para riscos não detectados ou mitigados que possam comprometer a viabilidade e o funcionamento da entidade e dos planos de benefícios.

5.5. Das Responsabilidades

Todos os membros dos Conselhos e da Diretoria-Executiva são responsáveis pelos atos praticados durante a sua gestão, podendo responder solidariamente, inclusive, nos casos de omissão, sendo assegurado o direito de regresso.

Os membros da entidade poderão responder nas esferas civil, penal e administrativa. Ressalte-se que independentemente da esfera de punição, os direitos constitucionais do Contraditório e da Ampla Defesa devem ser respeitados, de modo a assegurar o devido processo legal, podendo o conselheiro ou diretor refutar todos os argumentos e provas contra ele apresentados, bem como utilizar-se de todos os meios em direito admitidos para comprovar sua inocência.

Destaque-se que as esferas de punição são independentes. No entanto, podem ser cumulativamente aplicadas, sem que se diga que o membro está sendo punido mais de uma vez pelo mesmo ato.

Nos casos de Intervenção ou Liquidação Extrajudicial, a legislação prevê a indisponibilidade dos bens dos Administradores, Controladores e membros de Conselhos Estatutários das EFPC's, impedindo que sejam alienados ou onerados, direta ou indiretamente.

5.5.1. Responsabilidade Civil

É a possibilidade de punição dos membros pelos danos ou prejuízos causados à entidade. A reparação é feita por intermédio de indenização.

Respondem civilmente por ação ou omissão: os administradores de entidade, os procuradores com poderes de gestão, os membros de conselhos estatutários, o interventor e o liquidante.

Também podem ser responsabilizados: os administradores da patrocinadora, os atuários, os auditores independentes, os avaliadores de gestão e outros profissionais que prestam serviços técnicos à entidade, diretamente ou por intermédio de pessoa jurídica contratada.

5.5.2. Responsabilidade Penal

Diferentemente da responsabilidade civil, a qual tem caráter reparatório, a responsabilidade penal possui caráter punitivo. Sendo assim, os fatos praticados pelos membros da entidade que, além de caracterizarem infração administrativa ou civil, importarem na prática de conduta tipificada como crime serão passíveis de responsabilização penal.

Havendo a existência de práticas irregulares ou indícios de crimes na entidade, a Superintendência Nacional de Previdência Complementar – Previc, o Banco Central do Brasil, a Comissão de Valores Mobiliários ou a Secretaria da Receita Federal noticiará e enviará os documentos comprobatórios ao Ministério Público, que é o responsável por propor a ação penal.

5.5.3. Responsabilidade Administrativa

É aquela apurada no âmbito da Administração Pública e resulta de uma ação ou omissão realizada no desempenho de cargo ou função.

Desde que não estejam expressamente previstas na legislação as penalidades para as infrações cometidas, a Previc, órgão responsável pela fiscalização das EFPC's, poderá aplicar por meio de processo administrativo:

- I) Advertência;
- II) Suspensão do exercício de atividades em entidades de previdência complementar pelo prazo de até 180 (cento e oitenta) dias;
- III) Inabilitação, pelo prazo de 2 (dois) a 10 (dez) anos, para o exercício de cargo ou função em entidades de previdência complementar, sociedades seguradoras, instituições financeiras e no serviço público; e
- IV) Multa pecuniária.

A Multa poderá ser aplicada cumulativamente com as demais punições.

Nos processos administrativos instaurados pela Previc, o infrator poderá recorrer da decisão junto à Câmara de Recursos da Previdência Complementar - CRPC.

6. Da Integração dos Órgãos



Para o bom desempenho e efetiva atuação do Conselho Fiscal é necessária uma boa integração com o Conselho Deliberativo e a Diretoria-Executiva da entidade.

A fim de evitar distorções nas análises e possíveis conflitos na gestão da entidade, se faz necessário que os tipos de informações a serem utilizadas atendam às necessidades dos órgãos, estejam padronizadas, podendo possuir diversos níveis de detalhamento.

Por consequência, é aconselhável a reunião conjunta dos órgãos estatutários para a definição das informações necessárias a serem repassadas aos Conselhos, definindo a forma, periodicidade e nível da informação, além daquelas usuais como: Balancete, Balanço, Demonstrações Contábeis, Demonstrativo Atuarial, Demonstrativo de Investimentos, Auditoria Externa e estatística de benefícios e de população.

6.1.Do Conselho Deliberativo

É boa prática o Conselho Fiscal reunir-se periodicamente com o Conselho Deliberativo para tratar de assuntos de interesse comum, objetivando apoio e auxílio mútuos na compreensão dos temas críticos que afetam os processos da entidade, além daqueles determinados pela legislação sobre os quais o Conselho Fiscal deva obrigatoriamente opinar. É recomendável, portanto, que o relacionamento entre os membros dos órgãos tenha foco na boa convivência e no cuidado para evitar sobreposição de tarefas.

6.2. Da Diretoria-Executiva

O Conselho Fiscal deve ser visto como um aliado da Diretoria-Executiva, dado que os gestores podem utilizar-se do Conselho Fiscal como uma instância protetora e vigilante para inibir atos e procedimentos, e como um julgador independente para colaborar em situações de conflito de interesse. Na sua atuação, o Conselho Fiscal deve ter o cuidado de não interferir na execução das decisões relativas à gestão e tampouco no direcionamento estratégico, papéis que cabem à Diretoria-Executiva e ao Conselho Deliberativo, respectivamente.

A Diretoria-Executiva é quem dispõe das informações relativas à entidade e aos planos de benefícios a serem repassadas aos Conselhos Deliberativo e Fiscal, e tem o dever de fornecer tempestivamente todas as informações, certidões e cronograma de obrigações necessários ao desempenho das atribuições dos Conselhos, além das atualizações da legislação e seus possíveis impactos.

Como se pode observar a integração do Conselho Fiscal com os demais órgãos estatutários é a mola propulsora para o bom desenvolvimento da boa governança e, conseqüentemente, para alcançar com segurança os objetivos da entidade.

7. Legislação Correlata

- *Lei Complementar nº 108, de 29 de maio de 2001;*
- *Lei Complementar nº 109, de 29 de maio de 2001;*
- *Resolução CGPC nº 13, de 01 de outubro de 2004.*

Sugestões, dúvidas e comentários sobre o presente material poderão ser encaminhados para: sppc.coarg@previdencia.gov.br

Secretaria de Políticas de Previdência Complementar
Esplanada dos Ministérios,
Bloco F, 6º andar
CEP 70059-900
Brasília/DF

Secretaria de Políticas
de Previdência Complementar

