

PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

ANO II - Nº 2 - 2014

**Previdência Complementar
dos Servidores Públicos:
Uma decisão inadiável.**

SPPC - Secretaria de Políticas de
Previdência Complementar



PREVIDÊNCIA SOCIAL
MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

©2014 - Ministério da Previdência Social - MPS

É permitida a reprodução parcial ou total desta obra desde que citada a fonte.

Disponível: www.previdencia.gov.br/sppc.php

Tiragem: 5.000 exemplares

Edição

Secretaria de Políticas de Previdência Complementar - SPPC

Esplanada dos Ministérios, Bloco F, 6º andar

Tel.: (61) 2021-5135

CEP: 70059-900 - Brasília-DF

Editoração Eletrônica

Assessoria de Comunicação Social

Impresso no Brasil / Printed in Brazil

SUMÁRIO

Editorial
Garibaldi Alves Filho
Mnistro da Previdência Social **4**

Artigos

6 **A PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR DOS SERVIDORES PÚBLICOS:
A busca do tratamento equânime e do equilíbrio dos Regimes
Previdenciários**
Jaime Mariz de Faria Junior

**FUNPESP: CONSTRUIR AS BASES PARA
UMA PREVIDÊNCIA FORTE** **13**
Ricardo Pena

25 **A ORIGEM DA FUNPESP-JUD**
Elaine de Oliveira Castro

**PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR PARA SERVIDORES
PÚBLICOS: UM NOVO MARCO NO SISTEMA BRASILEIRO** **30**
Carlos Henrique Flory
Patrícia Costa

35 **PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR PARA SERVIDORES PÚBLICOS:
A experiência da Fundação de Previdência Complementar
do Estado do Rio de Janeiro – RJPrev**
Halan Harlens Pacheco de Moraes

**O ESTADO DO ESPÍRITO SANTO E A PREVIDÊNCIA
COMPLEMENTAR** **40**
Alexandre Wernersbach Neves

45 **Secretaria de Políticas de Previdência Complementar –
SPPC Inventário das ações – 2011 - 2014**

EDITORIAL

Quando assumimos o Ministério da Previdência Social, recebemos da presidenta Dilma Rousseff a missão de pensar na reorganização do Sistema Previdenciário Brasileiro. Vários eram os pontos sensíveis que necessitavam de uma ação técnica e coordenada para que mantivéssemos o necessário equilíbrio dos três regimes previdenciários que integram o nosso sistema. Distorções e situações indesejáveis à justiça social estavam solapando e pondo em risco não só os regimes, mas também a sua sustentabilidade e o equilíbrio das contas públicas.

Um destes desafios foi por em execução mandamento constante no artigo 40 da Constituição Federal. Este dispositivo constitucional expressa que a União, os estados, os municípios e o Distrito Federal podem fixar para o valor das aposentadorias e pensões do seu funcionalismo, o mesmo teto estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social – RGPS, desde que instituem regime de previdência complementar para os servidores titulares de cargos efetivos. Vale destacar que a adesão ao Regime de Previdência Complementar - RPC é facultativa para os servidores que desejam obter um benefício futuro adicional.

Técnicos do Ministério da Previdência Social não mediram esforço para debater o tema em diversos fóruns e com toda a corporação de servidores públicos. Eles também esclareceram à sociedade e aos membros do Parlamento os princípios, a dinâmica e a técnica aplicada ao RPC, que o colocaram entre os oito maiores regimes do mundo, com o reconhecimento da sua maturidade técnica e de gestão.

Assim, em 2012 foi aprovado o Projeto de Lei que institui o Regime de Previdência Complementar para os futuros servidores públicos, cujos debates serviram de inspiração para que outros entes da federação, notadamente, os estados de São Paulo, do Rio de Janeiro e do Espírito Santo também aprovassem suas leis e instituíssem o RPC para seus servidores.

Decorridos dois anos, a Previdência Complementar para os servidores públicos é uma realidade. São cinco entidades fechadas de previdência complementar em funcionamento, duas delas a nível federal - Funpresp-Exe que congrega os servidores do Poder Executivo e do Poder Legislativo, Funpresp-Jud que congrega os servidores do Poder Judiciário e do Ministério Público - e uma para cada um dos três estados citados, o SP-PREVCOM, o RJPREV e o PREVES.

Outros entes também pleiteiam a implantação desse regime para os seus servidores. Tal interesse foi expresso na Carta de Maceió, onde solicitam do MPS ações que viabilizem que os entes com um número e afluxo menor de servidores também possam adotar a solução encontrada a nível federal. Foi assim que surgiu a ideia da criação do PrevFederação, um grande fundo multipatrocinado, com o intuito de administrar planos previdenciários desses entes, com escala e custos adequados e que possibilitará alcançar os mesmos objetivos já experimentados pela União e pelos estados de São Paulo, do Rio de Janeiro e do Espírito Santo.

O relato da evolução desse grande projeto, os desafios enfrentados e os

PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

resultados já alcançados - até então preliminares - para instituição do regime e dos planos de benefícios fazem parte desta publicação, feito pelos líderes e profissionais que acreditaram no Regime de Previdência Complementar e que se empenharam para o cumprimento dessa missão.

Ao final desta revista, há um inventário das ações empreendidas pela Secretaria de Políticas de Previdência Complementar, no período 2011 a 2014, com ênfase na

ampliação de cobertura, no aperfeiçoamento da governança e na sustentabilidade do Regime, objetivos estratégicos do MPS.

Com a certeza de que o conhecimento e a expertise daqueles que implementaram o Regime de Previdência Complementar irão incentivar e auxiliar na decisão sobre a instituição de novas entidades e planos, bem como na escolha do caminho a trilhar nessa empreitada, é que leva-se até os leitores esta publicação. Boa leitura e bom trabalho.

GARIBALDI ALVES FILHO
Ministro da Previdência Social

A PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR DOS SERVIDORES PÚBLICOS:

A busca do tratamento equânime e do equilíbrio dos Regimes Previdenciários

Jaime Mariz de Faria Junior*

É inegável afirmar que o Regime de Previdência Complementar, operado pelos fundos de pensão, exerce um papel fundamental na economia e no desenvolvimento social do Estado brasileiro. Ao longo de sua existência, desde 1977, as entidades fechadas de previdência complementar e os planos de benefícios por elas administrados têm se mostrado um instrumento importante para o desenvolvimento do mercado de capitais, do mercado imobiliário, de liquidez e solvência no mercado financeiro e de financiamento de infraestrutura, entre outros.

O modelo financeiro baseado na constituição de reservas de longo prazo para o pagamento dos benefícios contratados, possibilitou a acumulação de um volume de recursos que permite a mais de 3 milhões de brasileiros obter uma renda adicional que, aliada a renda oriunda dos regimes públicos e obrigatórios, possibilita ter um futuro mais tranquilo.

Essas virtudes qualificaram o Regime de Previdência Complementar a se tornar parte da solução para o necessário equilíbrio atuarial e financeiro que precisam gozar os regimes públicos e obrigatórios, possibilitando ainda, o atendimento aos princípios constitucionais, onde todos devem ser tratados com equidade, ou seja, tendo as mesmas oportunidades, reduzindo as desigualdades quaisquer que sejam elas.

Desde fins do século passado, havia o interesse do Estado em adotar o Regime de Previdência Complementar para seus

novos servidores. Após a aprovação das Emendas Constitucionais nº 29, de 1998, e nº 41, de 2003, com a preparação das condições técnicas e jurídicas para a sua instituição esse interesse pôde ser materializado.

Até pouco mais de dois anos atrás, aos olhos dos céticos, a previdência complementar para os servidores públicos não tinha como prosperar. Era tida como desnecessária e o custo dos Regimes Próprios para as futuras gerações era negligenciado nas discussões sobre o futuro do sistema de previdência no Brasil.

A proposta foi rediscutida e amadureceu, tendo sido aprovado o projeto de lei que instituiu o regime para os novos servidores federais, preservando o direito adquirido e a expectativa de direito dos atuais servidores públicos. O embate técnico com as corporações foi acalorado, mas o bom senso, a urgência e seriedade da situação permitiu que a proposta fosse aprovada pelo Congresso Nacional.

Inicialmente, o modelo de financiamento adotado, o de repartição simples, mostra-se esgotado, pois o principal quesito que o sustenta, a relação entre o número de servidores ativos versus inativos e pensionistas, cuja métrica considerada ideal pelos especialistas é de 4 x 1, hoje é inferior a relação de 2 x 1, e já não garante as condições adequadas ao equilíbrio dos regimes.

Servidores Públicos Civis e Militares

Ente	Ativos	Inativos e Pensionistas	Total	Relação Ativo/Beneficiário
União	1.152.080	972.324	2.124.404	1,18
Civis*	797.319	677.016	1.474.335	1,17
Militares	354.761	295.308	650.069	1,20
Estados/Municípios	4.844.121	2.419.670	7.263.791	2,00
Total	5.996.201	3.391.994	9.388.195	1,77

Fonte: Boletim Estatístico de Pessoal e Informações Organizacionais-BEP nº 213 (SEGEP/MP) Dados de Dezembro 2013

* Inclui Executivo, legislativo e Judiciário.

** Dados de 2013 - site do MPS/Previdência do Serviço Público/Estatísticas/Quantitativo de Servidores dos RPPS.

O custo dos 2.030 Regimes Próprios mostra-se muito elevado em relação à massa de pessoas abrangidas. Em 2013, foram gastos R\$ 209,2 bilhões para pagamento de benefícios a cerca de 3,4 milhões de aposentados e pensionistas, enquanto o Regime Geral de Previdência Social consumiu R\$ 357 bilhões para pagamento de 24,7 milhões de segurados.

Gastou-se pouco mais que o dobro das despesas com benefícios de aposentadoria e pensão para menos

14% de beneficiários do Regime Geral de Previdência Social.

Enquanto a necessidade de financiamento em relação a cada segurado do RGPS¹ em face ao seu déficit anual é de R\$ 2.018,00 para cada aposentado, no RPPS essa relação eleva-se para R\$ 30.470,00 para cada um aposentado, ou seja, é 15 vezes maior. Isso tornava a decisão de criar um regime complementar para os novos servidores federais inadiável.

Regimes Próprios de Previdência Social-RPPS

Ente da Federação	Ano 2013 – Valores R\$ Bilhões		
	Receitas	Despesas	Resultado Previdenciário
União (civis e militares)	26,7	89,1	(62,4)
Civis	24,6	64,2	(39,6)
Militares	2,1	24,9	(22,8)
Estados e Distrito Federal	49	97,2	(48,2)
Municípios (incluindo capitais)*	29,9	22,9	7,0
Total	105,6	209,2	(103,6)

Fonte: União: Relatório Resumido da Execução Orçamentária (site do STN) Dez 2013

* Estados e Municípios: Demonstrativos Previdenciários - extração em 16/01/2014 - CADPREV

Outro aspecto preocupante é a falta de perspectiva para 20 Estados que estão próximos ou acima do limite prudencial de 95% da despesa total com pessoal. Além da questão da responsabilização legal sobre o gasto acima do limite da Lei de Responsabilidade Fiscal (Lei Complementar nº 101, de 4 de fevereiro de 2000), há a questão da incapacidade de investimento do ente da federação frente às principais demandas da sociedade

como educação, saúde, segurança, saneamento, entre outras.

Destes 20 estados, 13 deles já superaram o limite prudencial, estando próximos de serem questionados acerca da necessidade de corte de despesas. Além disso, vários dos 2.030 entes da federação que instituíram Regimes Próprios de Previdência Social – RPPS registram déficit que tende a se agravar.

¹ Saldo Previdenciário (Arrecadação Líquida – Benefícios Previdenciários) = - 49, 86 bilhões.

**Gastos com Pessoal X Receita Líquida dos Estados
(Acima do Limite Prudencial)**

	UF	SINAL	ANO	%	ANO	%	ANO	%	ANO	%	ANO	%
1	DF		2014	52,13%	2015	53,05%	2016	53,99%	2017	54,95%	2018	55,92%
2	GO		2014	54,43%	2015	54,80%	2016	55,16%	2017	55,53%	2018	55,91%
3	MG		2014	57,24%	2015	58,58%	2016	59,95%	2017	61,35%	2018	62,78%
4	PB		2014	51,40%	2015	51,12%	2016	50,84%	2017	50,55%	2018	50,27%
5	PE		2014	48,42%	2015	47,89%	2016	47,36%	2017	46,85%	2018	46,33%
6	RS		2014	56,42%	2015	56,94%	2016	57,47%	2017	58,00%	2018	58,54%
7	SC		2014	47,97%	2015	48,58%	2016	49,19%	2017	49,81%	2018	50,44%
8	SE		2014	50,04%	2015	49,67%	2016	49,31%	2017	48,94%	2018	48,58%
9	AM		2014	47,62%	2015	49,06%	2016	50,54%	2017	52,07%	2018	53,65%
10	CE		2014	48,26%	2015	49,43%	2016	50,63%	2017	51,86%	2018	53,12%
11	PR		2014	48,56%	2015	49,53%	2016	50,52%	2017	51,53%	2018	52,57%
12	RN		2014	49,16%	2015	49,55%	2016	49,95%	2017	50,35%	2018	50,75%
13	TO		2014	55,10%	2015	58,56%	2016	62,23%	2017	66,13%	2018	70,28%

Dos 27 Estados da Federação, 24 deles poderão ter agravado o déficit financeiro nos seus regimes próprios, que hoje montam cerca de R\$ 53,0 bilhões,

com projeção para algo da ordem de 79,5 bilhões em 2020. Isso sem contar com os municípios².

**Gastos com Pessoal X Receita Líquida dos Estados
Próximo ao Limite Prudencial**

	UF	SINAL	ANO	%	ANO	%	ANO	%	ANO	%	ANO	%
1	BA		2014	45,91%	2015	46,07%	2016	46,24%	2017	46,41%	2018	46,58%
2	PA		2014	46,40%	2015	46,42%	2016	46,44%	2017	46,47%	2018	46,49%
3	PI		2014	45,08%	2015	45,51%	2016	45,94%	2017	46,38%	2018	46,82%
4	RO		2014	44,14%	2015	45,14%	2016	46,16%	2017	47,20%	2018	46,27%
5	AC		2014	46,52%	2015	46,61%	2016	46,70%	2017	46,79%	2018	46,88%
6	AP		2014	46,47%	2015	47,19%	2016	47,91%	2017	48,65%	2018	49,40%
7	MS		2014	42,58%	2015	43,73%	2016	44,91%	2017	46,13%	2018	47,38%

Pois bem, hoje a previdência complementar surge não como uma panaceia, mas como uma solução viável para aqueles que pretendem ter uma renda maior que o teto definido para os regimes públicos e obrigatórios. A sociedade avaliou os regimes próprios de previdência para os servidores, à luz das disposições constitucionais que tratam da igualdade entre as pessoas,

os desequilíbrios sociais e regionais, seu custo elevado e o equilíbrio das contas públicas e não está mais disposta a arcar com um custo financeiro e atuarial desproporcional em relação ao regime geral de previdência social.

O debate em torno do tema, possibilitou não só a União promover, com a aprovação da Lei nº 12.618, de 2012, a instituição do Regime de

² Levantamento da Câmara dos Deputados – matéria do Correio Braziliense de 27/08/2014.

PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

Previdência Complementar- RPC para os seus servidores, bem como os governos estaduais, especificamente o do Estado de São Paulo, do Rio de Janeiro e do Espírito Santo, também conhecedores da dura realidade, aprovarem a instituição do RPC em suas próprias entidades.

As estruturas de governança das fundações surgidas em face da decisão desses entes, pouco diferem das entidades fechadas de previdência complementar que conhecemos. Todas possuem diretorias-executivas constituídas por profissionais que conhecem o RPC, com órgãos colegiados de deliberação e fiscalização, que têm a participação paritária entre patrocinadores, participantes e assistidos.

A par da necessidade de seguir os princípios que regem a administração pública, essas estruturas estão sob o manto da regulação geral do RPC e da regulação específica que se aplica ao relacionamento entre EFPC e patrocinadores públicos, tendo que observar as boas práticas na gestão dos seus ativos e compromissos.

Os pessimistas e os que eram contrários à proposta, em face da falta de conhecimento do que é o Regime de Previdência Complementar, bem como a desinformação difundida pelos segmentos contrários à nova situação, vislumbravam que a adesão aos planos dessas entidades seria baixa.

No entanto, a realidade nos mostra que, em relação ao ritmo de entrada de novos servidores cuja remuneração os coloca entre os elegíveis a um plano de previdência complementar, o volume de adesões dos novos servidores tem se comportado dentro do esperado. Dada a quantidade de patrocinadores, a dispersão dos servidores dentro do território nacional e o pouco conhecimento do público em geral e, nesse caso, em especial dos servidores públicos sobre a previdência complementar, o oferecimento dos planos de benefícios aos

servidores, orientando-os e esclarecendo-os quando aos aspectos específicos do RPC, tem se mostrado uma tarefa árdua e complexa, e um trabalho incansável dos gestores dessas entidades.

O resultado desse trabalho, em pouco menos de dois anos de funcionamento, e que as entidades já congregam cerca de 10 mil servidores participantes dos seus planos e, passada a fase inicial de estruturação da entidade e dos planos, as entidades já se preparam para indicar e eleger os novos conselheiros deliberativos e fiscais e, em cada caso, nomear a sua diretoria com mandato por prazo pleno.

Nesse momento, as boas práticas de gestão implantadas, a qualificação técnica e a permanente formação de gestores e conselheiros, são fundamentais para a segurança e a credibilidade, requisitos essenciais para a sustentabilidade do Regime de Previdência Complementar.

Os efeitos surgidos com a instituição das EFPC e dos Planos de Benefícios do Regime de Previdência Complementar para os servidores públicos, com ênfase na aplicação do limite de contribuições e benefícios para os novos servidores públicos no Regime Próprio de Previdência Social, abrindo um horizonte para o equilíbrio do déficit financeiro e atuarial deste regime, tiveram como reflexo a solicitação dos estados membros da federação ao Ministério da Previdência Social a busca de solução semelhante para aqueles entes cuja escala não se mostrava tão favorável para a criação de uma entidades e/ou planos próprios.

Assim, outros entes da federação buscam a mesma solução, acolhendo o indicativo e a estratégia adotada pela União em busca do equilíbrio dos regimes previdenciários e das contas públicas. Vários deles, como os estados de Minas Gerais, Ceará, Pernambuco e Rondônia, já aprovaram leis estaduais que possibilitam a adoção do Regime de Previdência Complementar.

No entanto, em face do ritmo de reposição de pessoas no serviço público estadual e municipal, bem como dos custos iniciais com a criação e a manutenção de uma entidade própria, encontram dificuldades para a adoção dessa solução. A par dessa reivindicação, o Ministério da Previdência Social - MPS, responsável pelas políticas públicas no âmbito da Previdência Complementar, por intermédio da Secretaria de Políticas de Previdência Complementar - SPPC, tem buscado discutir amplamente o tema dentro do governo, procurando viabilizar a solução que se denominou de PrevFederação.

Trata-se da criação de uma EFPC multipatrocinada, que poderá administrar planos de benefícios para diferentes entes da federação que possuam regimes próprios e que se interessem em seguir a solução adotada pela União, mas que não tenham a escala necessária que justifique criar uma entidade fechada exclusiva para seus servidores.

Assim, os estados e municípios que queiram, podem fixar o limite do RGPS para as contribuições e os benefícios para os seus servidores, oferecendo um plano específico administrado pelo PrevFederação ou mesmo aderir a plano já existente, compartilhado com outros entes.

Sendo um plano na modalidade contribuição definida, os recursos vertidos serão contabilizados em rubricas próprias e segregadas, permitindo o controle e a transparência necessários à supervisão e fiscalização dos entes e dos participantes.

Quanto aos riscos de inadimplência, a nova EFPC a ser constituída poderá contar com os recursos que os marcos regulatórios e a regulação específica do CNPC confere, inibindo a inadimplência e até, se for o caso, requerendo de ofício a retirada de patrocínio do ente. A implicação direta disso é que, conforme entendem

vários doutrinadores, o limite instituído, que baliza os níveis de contribuição e benefícios, perde a validade e retornam às condições e valores anteriores.

Com o funcionamento dessas novas entidades fechadas teremos o crescimento do patrimônio acumulado pelos fundos de pensão, que acarretará um aumento da poupança interna e dos necessários investimentos dos fundos na economia brasileira e o efeito da redução do déficit a longo prazo que recairá sobre a sociedade e as gerações futuras.

Destarte, o regime de previdência complementar fechado estará contribuindo para o desenvolvimento econômico e social do país, seja garantindo cobertura previdenciária para seus participantes, seja conferindo tratamento previdenciário isonômico entre todos os trabalhadores, ao mesmo tempo em que ajuda na redução da necessidade de recursos orçamentários para cobrir déficits, gerando poupança interna e proporcionando funding de longo prazo para financiar os investimentos em infraestrutura.

Segundo dados disponíveis nas bases de dados sobre o Regime de Previdência Complementar, a cobertura previdenciária dos fundos de pensão nos últimos três anos estava situada no patamar médio de 4,8% da população economicamente ativa, o que coloca o Brasil em um patamar abaixo de países que adotam sistemática semelhante.

Embora a criação dos fundos de pensão para servidores públicos deva ampliar a cobertura exercida pela previdência complementar, ainda há bastante espaço no ambiente da iniciativa privada para evoluir e atrair novos participantes, empresas patrocinadoras e instituidoras. O desafio está em encontrar medidas que permitam essa expansão.

As iniciativas até então empreendidas para expandir a cobertura da previdência complementar sustentam-se em ações de educação financeira e previdenciária e na proposta de incentivos fiscais e financeiros para a criação de novos planos de benefícios e adesão de novos participantes.

Os programas de educação financeira e previdenciária constituem hoje em importante política pública disseminada internacionalmente. No Brasil, não é diferente, mas, para que surtam efeito, é preciso direcionar ações para a sociedade em geral e não apenas para os atores do regime de previdência complementar. Uma das diretrizes básicas que a SPPC atua é a promoção da educação previdenciária em todos os seus três níveis: informação, instrução e orientação.

Dentro deste objetivo, a SPPC, tem procurado estar diretamente ou em parceria, presente em todos os eventos que tratem de previdência complementar, sempre prestando informação de forma clara, precisa e concisa, ouvindo os atores do Regime de Previdência Complementar, na busca de soluções que atendam a meta de ampliação da cobertura do Regime.

No processo regulatório, a Secretaria, sem abdicar do seu papel de formulador de políticas públicas e de zelar pela necessária segurança técnica e jurídica, chamou para si a função de conciliadora, buscando sempre o consenso entre os interesses dos participantes, patrocinadores públicos e privados, instituidores, entidades representativas e órgãos do governo, para que se pudesse chegar a soluções técnicas que preservem a segurança e a credibilidade do regime de previdência complementar.

O Resultado desse diálogo pode ser verificado nas propostas trazidas ao Conselho Nacional de Previdência Complementar no sentido de inovar, flexibilizar e tornar mais competitiva

e atraente as soluções previdenciárias administradas pelas entidades Fechadas de Previdência Complementar.

Com isso, as atualizações da legislação propostas e promovidas, como forma de torná-la mais aderente à realidade das operações da EFPC, sem abdicar da segurança, da transparência e da solvência, bem como os estudos das comissões técnicas coordenadas pelos entes vinculados ao Ministério da Previdência Social, originaram as propostas de novas soluções, como o FlexSeguridade, o PrevSaúde, a flexibilização e ampliação de cobertura para os planos instituídos, alterações nas regras tributárias, postas à reflexão e ao debate, não só dos atores representados no CNPC, mas de especialistas, consultores, profissionais que atuam no Regime ou por ele se interessam.

Outra temática na linha do fomento aponta para a discussão de planos setoriais, cuja instituição tem amparo na legislação, mas a discussão precisa ser retomada para, de fato, modelar-se uma proposta adequada aos objetivos da modalidade de plano, de forma a atribuir-se a atratividade e a flexibilidade necessárias.

A Secretaria também aproveitou o esforço de sensibilização, capacitação e da campanha de adesão à Funpresp-Exe, para estar presente e prestar orientações acerca das regras, institutos e funcionamento das entidades fechadas.

Ainda, no radar do Ministério da Previdência Social, encontra-se em discussão a proposta de adequação da legislação tributária aplicável à previdência complementar, com tratamento tributário isonômico entre as diversas soluções do Regime de Previdência Complementar e as características dos participantes, bem como a fixação do regime de tributação em momento mais adequado e coerente com o nível de maturidade e de

consolidação da situação familiar e social do participante.

Ações conjuntas na defesa dos princípios da previdência complementar operada pelas entidades fechadas, em especial no Poder Legislativo e no Poder Judiciário, também fazem parte da estratégia de fortalecimento. Fruto dessa atuação, que contou com o engajamento do Exmo. Sr. Ministro da Previdência Social, indo pessoalmente aos Ministros do Supremo Tribunal Federal, foi a decisão sobre a competência do julgamento das lides que envolvem participantes, patrocinadores e entidades para a justiça comum, decisão que já se arrastava por longos anos.

Outro ponto é a sensibilização dos membros do Superior Tribunal de Justiça, quanto a inaplicabilidade do Código de Defesa do Consumidor nas causas da previdência complementar, cujas posições iniciais indicava a continuidade da aplicação da Súmula STJ nº 321, mas que face a sensibilização dos magistrados daquela corte, trouxe uma nova vertente que indica a reversão do quadro instalado pela Súmula 321.

Ações como estas contribuem para dar a necessária segurança jurídica, a credibilidade e a sustentabilidade ao regime, na medida em que traz para o fórum jurídico adequado a discussão do contrato previdenciário, com suas características específicas e afasta a demanda jurídica, que até então, explorava as indefinições acerca da competência para julgamento e as regras para interpretação do contrato na previdência complementar.

Enfim, as ações estratégicas empreendidas pelo Estado, em suas diversas formas de atuação, pretendem promover o fomento e ampliar a cobertura das entidades fechadas de previdência complementar, tornando-as mais atrativas e sustentáveis. A instituição do Regime de Previdência Complementar para os servidores públicos é, sem dúvida, uma decisão complexa mas inadiável. Nesse contexto, é um passo importante na medida que se apresenta como uma das soluções possíveis para a manutenção do equilíbrio dos regimes previdenciários e das finanças públicas, ao mesmo tempo que dá tratamento isonômico e equânime a todos os trabalhadores, e permite um futuro mais tranquilo à sociedade, contribuindo para a solidez, a credibilidade e a sustentabilidade da Previdência Complementar no Brasil.

* Jaime Mariz de Faria Júnior - Secretário de Políticas de Previdência Complementar do Ministério da Previdência Social. ■

FUNPESP: CONSTRUIR AS BASES PARA UMA PREVIDÊNCIA FORTE

Ricardo Pena*

1. Introdução

Tudo que começa do zero é sempre desafiador. Foi assim que a Funpresp-Exe iniciou suas operações em fevereiro de 2013, com quatro funcionários numa sala emprestada de 30m² na ENAP - Escola Nacional de Administração Pública em Brasília-DF.

Hoje já temos uma sede constituída, somos 45 funcionários, a governança funciona (Conselhos Deliberativo e Fiscal, Diretoria Executiva colegiada), temos orçamento anual, já são 5.500 participantes, R\$ 102 milhões sob gestão e 140 patrocinadores que recolhem as contribuições mensais à Funpresp-Exe.

Essa tem sido a tônica da Funpresp-Exe, desde sua implantação em 2013, no intuito de edificar as bases para construção de um “arranha-céu” da previdência complementar no Brasil.

O artigo está composto da seguinte estrutura: além desta introdução, na seção 2 são apresentados os principais avanços na área de governança. As ações de educação previdenciária realizadas pela Funpresp-Exe junto aos servidores e órgãos patrocinadores são apresentadas na seção 3. A seção 4 aborda a metodologia utilizada para o monitoramento da cobertura previdenciária, além de um perfil das adesões e não adesões dos servidores públicos federais. Na seção 5 encontram-se alguns indicadores que apontam para uma crescente confiança dos participantes em relação à Funpresp-Exe. Na seção 6 são feitas as considerações finais.

2. A Governança da Funpresp

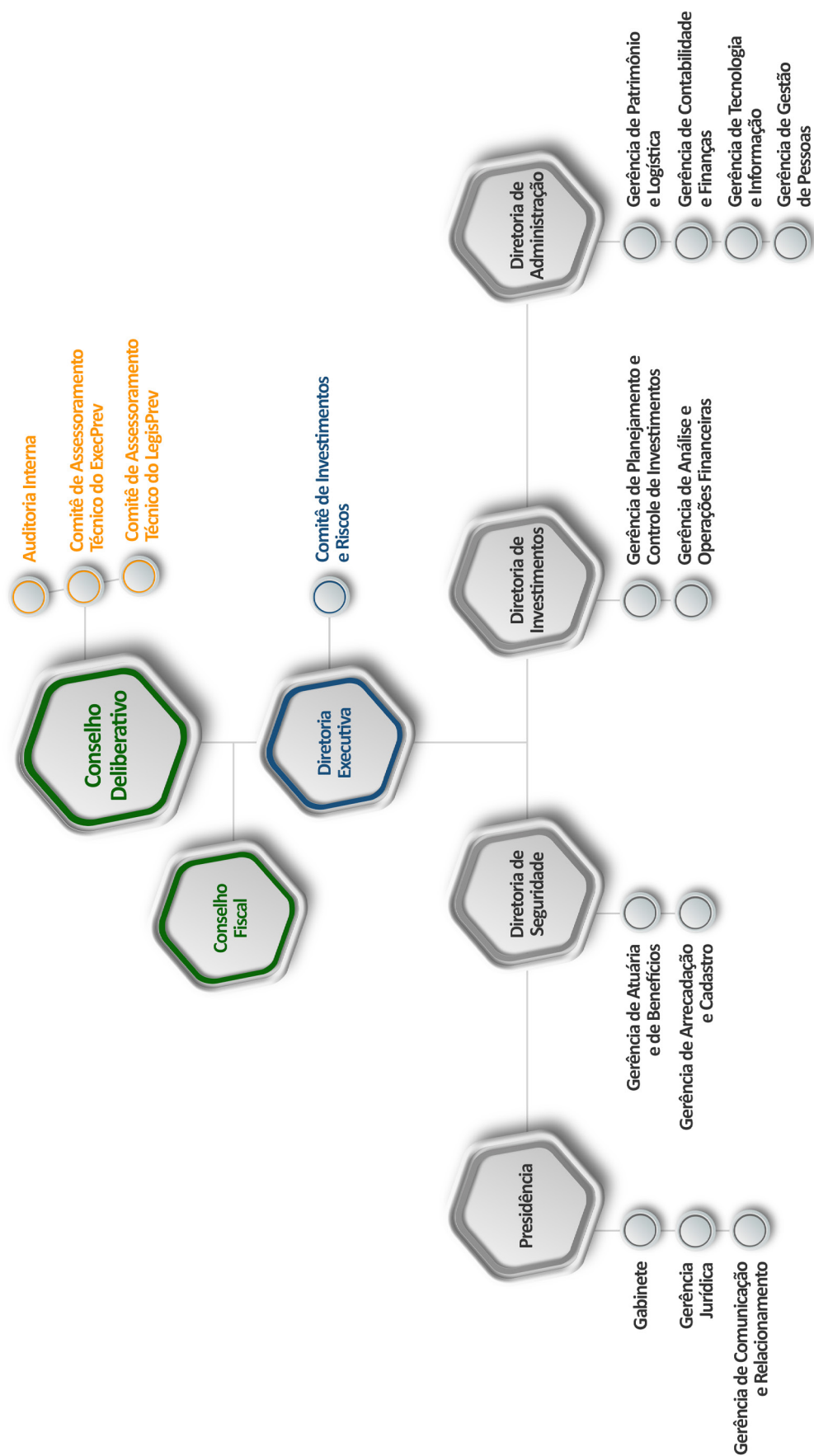
A busca pelas melhores práticas de gestão e governança em fundos de pensão norteia permanentemente as atividades da Funpresp-Exe desde sua criação, por meio da Lei nº. 12.618, de 2012. Vários foram os avanços nessa área.

Um dos pontos de partida foi a definição organizacional da Entidade, com a aprovação pelo Conselho Deliberativo de uma estrutura básica provisória em função do estágio inicial de operações. A ideia é que a estrutura provisória “se mova” em direção a uma estrutura definitiva, também aprovada pelo Conselho Deliberativo, na medida em que aumentem as adesões e o porte da Funpresp-Exe. A figura 1 apresenta o organograma provisório da Funpresp-Exe, que já conta com 02 Conselhos, 01 Diretoria Executiva Colegiada (04 diretorias), 01 Comitê de Investimentos e Riscos, 01 Auditoria e 11 Gerências Técnicas.

Conforme previsto no art. 23 da Lei nº 12.618, de 2012, o mandato dos conselheiros é de caráter provisório, com duração de dois anos. Tal prazo foi estabelecido para que a Funpresp-Exe organizasse seu processo de eleição direta, que ocorrerá em outubro/2014. No processo eleitoral, serão escolhidos representantes e suplentes dos participantes e assistidos nos Conselhos Deliberativo e Fiscal e nos Comitês de Assessoramento Técnico (órgãos consultivos) dos Planos ExecPrev e LegisPrev.

As eleições da Funpresp 2014 atendem ao Estatuto da Entidade, observam o que determina a Lei Complementar nº 108, de 2001 e constituem mais um importante avanço em termos de melhores práticas

Figura 1 – Organograma da Funpresp-Exe



de governança. Com esse processo, a Funpresp-Exe dá um passo definitivo rumo à democracia e a gestão compartilhada nos colegiados da Fundação. As eleições são diretas e podem participar como eleitores ou candidatos todos os participantes e assistidos da Funpresp-Exe que tenham feito adesão a um dos planos de benefícios da Entidade até o final de julho/2014.

Diversas outras medidas em busca do aperfeiçoamento da gestão e governança foram adotadas até o momento. Atos como a constituição do Regimento Interno, do Código de Ética e Conduta, da Política de Alçadas, do Plano de Trabalho da Diretoria Executiva para o biênio 2013/2014, da Matriz de Competências, do Regulamento Eleitoral, do Sistema de Cotas dos planos de benefícios, das Regras e Procedimentos para contratação de Diretores e a implantação da auditoria interna são exemplos de como a Funpresp-Exe tem procurado zelar desde já pela boa governança.

3. A Quebra do Paradigma da Previdência do Servidor

A Funpresp-Exe foi criada com a finalidade de administrar o plano de benefícios previdenciários para os servidores efetivos do Poder Executivo Federal, uma atividade de caráter único para um público que teve uma mudança de paradigma nas regras de aposentadoria, já com a EC nº 41, de 2003 (e que acabou com o conceito de paridade e integralidade) e agora com a Funpresp (que igualou o teto de aposentadoria dos servidores civis com o INSS, atualmente, em R\$ 4.390,24), por isso, com pouco ou nenhum conhecimento sobre previdência complementar. Além disso, resquícios dos debates ocorridos no passado sobre as reformas na previdência brasileira acompanham as atividades da Funpresp-Exe por meio de campanhas contrárias de entidades representativas de classe¹, em especial na área de educação.

Desta forma, um dos principais desafios da Fundação tem sido informar

e orientar os servidores sobre os planos de benefícios, por meio da disseminação dos conceitos do Regime de Previdência Complementar e seus efeitos nas futuras aposentadorias dos servidores públicos federais do Executivo e do Legislativo. Todas as ações e o material produzido, bem como a estratégia de divulgação, tem o objetivo de desenvolver junto ao público prioritário (servidores, participantes, RH's, patrocinadores e assistidos) o interesse por sua segurança previdenciária.

3.1. A Oferta do Plano aos Novos Servidores

Pela Orientação Normativa nº 12/2013, da SEGEP/Secretaria de Gestão Pública do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (órgão que orienta e disciplina a política de gestão de pessoas do Poder Executivo Federal), todas as unidades de RH do Poder Executivo Federal, ou seja, pelo Convênio de Adesão, 202 órgãos patrocinadores, devem obrigatoriamente, em observância ao art. 16 da LC nº 109, de 2001, oferecer o plano de benefícios ExecPrev aos novos servidores públicos federais, que ingressaram por concurso público, a partir da data de 04 de fevereiro de 2013.

3.2. As Principais Ações

A Funpresp-Exe vem realizando diversas atividades, com destaque às palestras para potenciais participantes e para os gestores de recursos humanos. A opção é pelo uso de linguagem simplificada, facilitando o entendimento e voltada à compreensão do processo de adesão à previdência complementar e suas externalidades positivas na vida cotidiana do servidor público federal.

Em 2013, dentre palestras, workshops, videoconferências e reuniões com as áreas de Recursos Humanos de alguns patrocinadores, a Funpresp-Exe disseminou informações para um público

¹ O ANDES-SN publicou uma cartilha intitulada: "Diga não à Funpresp" em que prega a não adesão dos professores ao novo regime de previdência complementar. Ver: <http://portal.andes.org.br/imprensa/noticias/imp-pri-1884144377.pdf>

de cerca de 10.600 servidores. No período de janeiro a setembro de 2014, as ações de educação previdenciária alcançaram público aproximado de 4.000 servidores e a capacitação das equipes das Unidades de Pagamento (UPAG/RH) cerca de 470 servidores de 50 órgãos federais/patrocinadores. Para os servidores públicos federais várias outras ações já foram desenvolvidas:

- (i) Cartilha específica para professores das Universidades;
- (ii) Criação de um simulador no site **www.funpresp.com.br**;
- (iii) Filmes sobre a Funpresp e os planos de benefícios;
- (iv) Atendimento personalizado no “Hora Marcada Funpresp”;
- (v) Informativos mensais para os Participantes e para os Patrocinadores;
- (vi) Criação de uma “área exclusiva do participante” para acesso do extrato de contribuições.

Com relação à preparação da área de Recursos Humanos, a Funpresp tem envidado esforços para treinar, às vezes diretamente, e capacitar os servidores da área que lidam cotidianamente com solicitação de informações sobre previdência complementar que serão prestadas aos novos servidores públicos. Pela dispersão geográfica (1.200 pontos de RH onde o servidor pode ingressar no País) e de carreiras (150), as maiores taxas de adesão observadas até aqui ocorreram onde teve o envolvimento direto dos gestores de pessoas dos patrocinadores.

4. A Cobertura da Funpresp-Exe

De acordo com os regulamentos dos planos administrados pela Funpresp-Exe, os participantes podem ser classificados em:

- a) *Ativos Normais (“plano patrocinado”)*:

são aqueles que estão submetidos ao novo regime, isto é, ingressaram no serviço público depois de 04/fev/2013² e possuem remuneração acima do teto do RGPS; também podem ser classificados como Ativos Normais àqueles que já eram servidores antes de 04/fev/2013, mas que optaram pela migração para o novo regime. A contribuição dos Ativos Normais pode ser de 7,5%, 8,0% ou 8,5% de seu Salário de Participação (parcela de sua base de contribuição que exceder o teto do RGPS) e conta com a contrapartida de contribuição, no mesmo valor, do órgão patrocinador; e

- b) *Ativos Alternativos (“plano instituído”)*: são aqueles servidores que recebem remuneração abaixo do teto do RGPS/INSS ou que possuam renda acima do teto, mas não estejam submetidos ao novo regime. A contribuição dos Ativos Alternativos não possui contrapartida do órgão patrocinador e será resultado da incidência das alíquotas de 7,5%, 8,0% ou 8,5% sobre o valor de livre escolha do participante, limitado à sua base de contribuição, sendo o valor mínimo de contribuição atualmente fixado em R\$ 79,00.

4.1. Propensão à Previdência

O monitoramento dos ingressos de servidores, adesões e não adesões é estratégico para as políticas de ampliação da cobertura da Funpresp-Exe e constitui um modelo de propensão ao consumo de previdência privada e de subsídio fundamental para as ações de comunicação, projeções atuariais e estratégias de investimentos financeiros.

A metodologia considera todos os servidores que ingressaram no serviço público após 04/fev/2013 (Poder Executivo) segmentados entre aqueles com remuneração abaixo e acima do teto do RGPS. Após esse primeiro recorte, é importante separar aqueles que já eram

² No caso dos servidores do Legislativo, a data de referência do novo regime é 07/maio/2013, quando entrou em vigência o plano LegisPrev.

PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

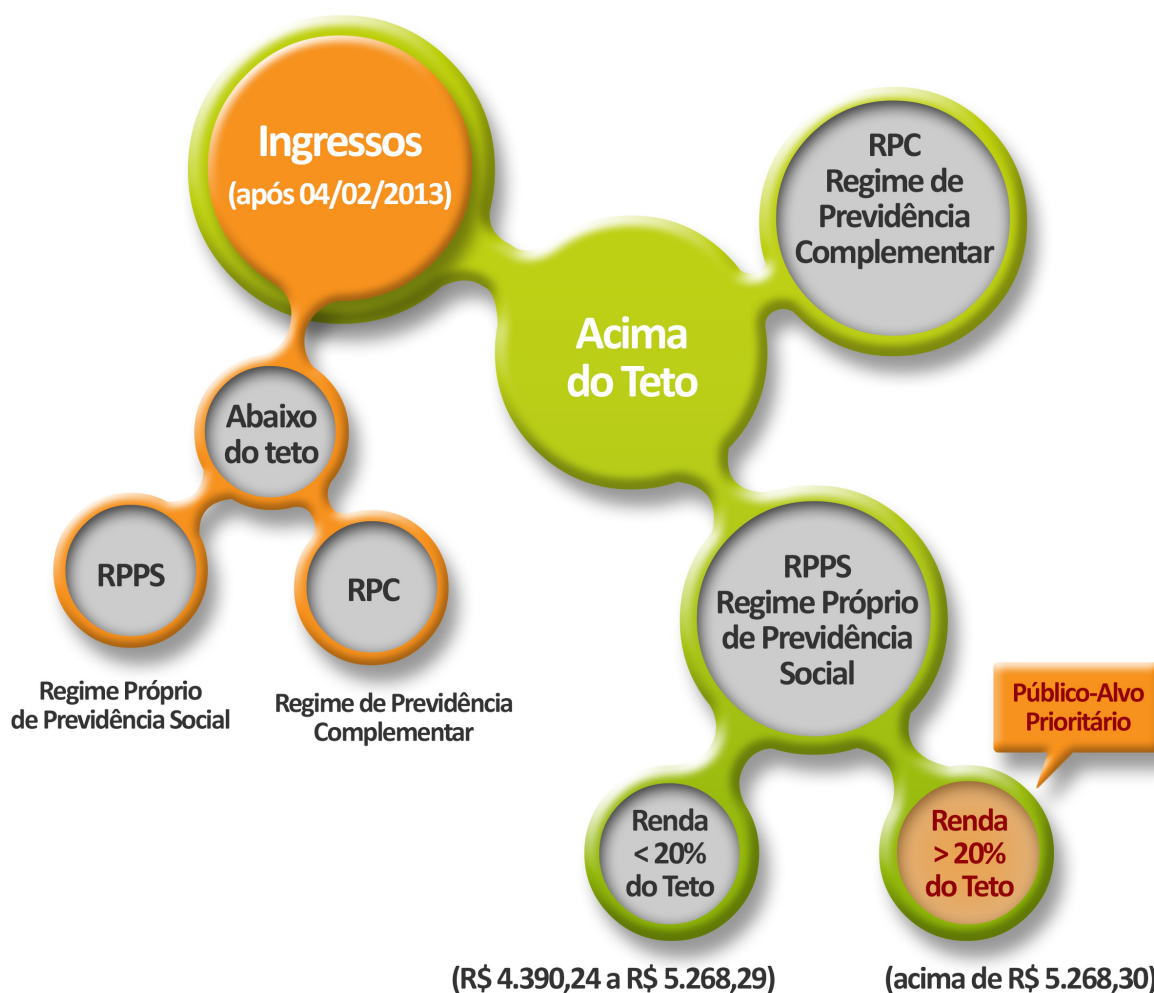
servidores públicos antes do início da vigência do novo regime e, portanto, têm o direito de permanecer vinculado ao RPPS/Regime Próprio de Previdência Social da União para os servidores públicos civis. É o caso dos servidores que passaram em um novo concurso público após 04/fev/2013, mas já haviam ingressado no serviço público antes desta data.

Para os servidores com renda acima do teto e que estão submetidos ao novo regime, a metodologia considera também a separação entre aqueles com renda entre

o valor do teto (atualmente, R\$ 4.390,24) e 20% acima do teto (R\$ 5.268,29) daqueles com renda superior a este último valor.

A delimitação desta “franja” de remuneração é importante para a verificação da relação direta entre a renda e a propensão à adesão ao plano de previdência complementar. Tal segmentação de renda auxilia também a priorização e o direcionamento de ações de conscientização dos servidores sobre a importância da adesão. A figura 2 ilustra a

Figura 2 – Metodologia de Adesão à Funpresp-Exe



metodologia descrita.

Os dados dos servidores do Poder Executivo são fornecidos mensalmente, a partir das bases de dados do SIAPE (sistema eletrônico de folha de pagamento do servidor público federal), pela Secretaria

de Gestão Pública – SEGEP do Ministério do Planejamento, e constituem a principal fonte de informações, especialmente para o mapeamento do público-alvo de servidores que não aderiram ao Funpresp. Já o Banco Central e as três casas do Legislativo (Câmara dos Deputados, Senado Federal

e Tribunal de Contas da União) fornecem separadamente a base de dados com ingressos e adesões de seus servidores. Todos os dados estão cobertos por termos de confidencialidade entre os referidos órgãos e a Funpresp-Exe.

4.2. O Perfil das Adesões

Com 18 meses de funcionamento, a Funpresp-Exe já registrou a adesão de 5.226 participantes³, sendo 5.138 (98,3%) do plano ExecPrev (4.892 ativos normais e 246 ativos alternativos) e 88 (1,7%) do plano LegisPrev (86 ativos normais e 2 ativos alternativos).

A diferença entre as magnitudes dos participantes do ExecPrev e LegisPrev pode ser explicada pela natural menor proporção de servidores entre os dois poderes, pela menor quantidade de ingressos de novos servidores nas casas do Legislativo e também pelo perfil dos servidores que ingressam no Legislativo, geralmente servidores que já eram funcionários públicos antes do início da obrigatoriedade do novo regime.

Ressalte-se que, apesar das adesões absolutas do segmento de educação representarem a maior parcela do total, trata-se de um segmento com menor relação entre adesões e ingressos de novos servidores, como será visto adiante, o que tem merecido especial atenção por parte das ações da Funpresp-Exe.

Por outro lado, merece destaque a adesão dos servidores do Banco Central, que já representam 2,5% do total de participantes. O órgão deu posse a 250 novos servidores em junho de 2014 (os primeiros admitidos após 04/fev/2013), sendo 184 servidores sujeitos ao novo regime (os demais já eram servidores públicos). Destes, 131 aderiram à Funpresp-Exe, o que significa uma taxa de adesão de 71%, uma das mais altas dentre

todos os órgãos patrocinadores, como será detalhado a seguir.

4.2.1. Os Participantes Ativos Normais do Plano ExecPrev

O monitoramento das adesões dos participantes Ativos Normais ganha especial relevância na medida em que são os servidores que ganham acima do teto do RGPS/INSS e para os quais a legislação limitou seus benefícios futuros a este valor de referência. Assim, caso não optem pela complementação de sua contribuição previdenciária dentro da Funpresp, poderão ter, no futuro e em condições de idade avançada, dificuldades em repor a renda do trabalho.

Considerando que a propensão a aderir aumenta de acordo com a renda, isto é, quanto maior o valor que o servidor recebe acima do teto do RGPS/INSS, maior a sua propensão em querer repor essa diferença ao se aposentar, os gráficos a seguir apresentam os dois recortes de renda descritos na seção 4.1, acima do teto (R\$ 4.390,24) e acima da “franja” equivalente a 20% acima do valor do teto (R\$ 5.268,29).

Um dos principais indicadores monitorados pela Funpresp-Exe é a **taxa de adesão**, definida como a relação das adesões sobre a quantidade de ingressos de servidores admitidos no serviço público após 04/fev/13 e que não eram servidores antes desta data, ou seja, servidores sujeitos ao novo regime.

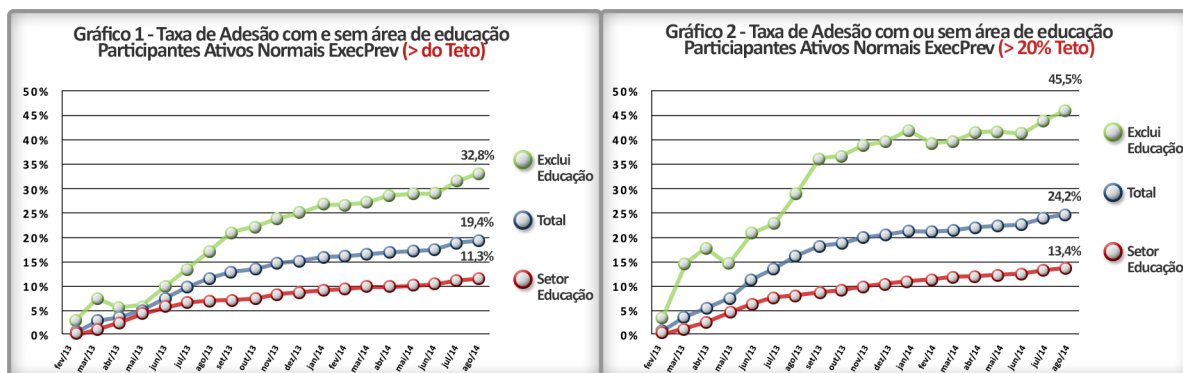
A relação adesões/ingressos permite a comparação das adesões sob diversos critérios como, por exemplo, entre órgãos e carreiras que tiveram ingressos distintos de servidores, ou por sexo, faixa etária, faixa de renda, unidade da federação, dentre outras variáveis. Os gráficos 1 e 2 mostram uma trajetória crescente da taxa de adesão de Ativos Normais desde fevereiro de 2013, chegando a 19% em agosto/14 (24% para servidores acima da “franja”).

É importante destacar que, considerando as taxas isoladas dos anos de 2013 e 2014, percebe-se um aumento

³ Tem-se ainda, para o mês de setembro/2014, 500 inscrições não homologadas no SIAPE em função do fechamento da folha de pagamento com data do dia 20 de cada mês.

substancial das taxas em 2014. No período de janeiro a agosto de 2014, a taxa de adesão para servidores acima do teto atingiu 25% contra 15% em 2013 (29% contra 20% acima

da “franja”). Tal fato demonstra que as ações da Funpresp-Exe estão gerando resultados e reflete a conscientização cada vez maior dos servidores sobre a importância em



Fonte: CGDMS/SEGEP/MP
Elaboração: Funpresp-Exe

complementar sua contribuição previdenciária.

As taxas de adesão apresentadas nos gráficos 1 e 2 poderiam ser maiores não fossem as especificidades verificadas na área de educação. Desde fev/13, em função da priorização da política pública observou-se o ingresso de 63% do total de servidores públicos direcionados para as Universidades.

As adesões dos servidores nessa área representa um dos maiores desafios à estratégia de ampliação da Funpresp-Exe devido às características de descentralização e interiorização das Universidades e Institutos Federais, mas, principalmente, como já mencionado, em virtude da atuação contrária de diversas entidades representativas de classe. As taxas de adesão deste segmento têm se mostrado consideravelmente mais baixas (13%) que as demais (45%), ainda que o contingente absoluto de adesões seja significativo em função da maior quantidade de servidores que ingressaram no setor nos últimos anos.

Os gráficos 1 e 2 ilustram o impacto que a baixa adesão na área de educação gera sobre as taxas totais de adesão à Funpresp. Até agosto/14, em um cenário desconsiderando a área de educação, a taxa de adesão de participantes Ativos Normais com renda acima do teto passaria dos atuais 19% para 33% e de 24% para 46% para os

servidores com renda acima da “franja”. As taxas na área de educação são bastante inferiores, apesar de apresentarem uma trajetória crescente: 11% para os servidores acima do teto e 13% para participantes acima da “franja”.

4.2.2. Perfil Detalhado dos Participantes Ativos Normais

A distribuição da taxa de adesão por faixa de renda mostra que os servidores com remuneração superior têm buscado mais a complementação de sua contribuição previdenciária que os demais. Para aqueles que ganham acima de R\$ 10 mil, a taxa de adesão foi de 43% em agosto de 2014, e para a faixa acima de R\$ 14 mil a taxa atingiu 52% (gráfico 3).

Por outro lado, para as faixas acima da “franja” (R\$ 5.236,30) até R\$ 10 mil, as taxas não chegam a 30%. Apesar dos motivos da não adesão, o seu custo de oportunidade é muito elevado. Por exemplo, um professor de magistério com remuneração média de R\$ 8 mil que não se torne participante deixa de acumular, em 12 meses, R\$ 3.682,00 somente em contribuição patronal, e o dobro deste valor, R\$ 7.364, contando a sua própria contribuição.

As taxas de adesão por gênero indicam um equilíbrio entre a adesão de homens (20,4%) e mulheres (18,2%) (gráfico 4).

PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

No entanto, dada a taxa de adesão das mulheres, percebe-se que este público ainda não tem levado em consideração um importante diferencial existente nos planos da Funpresp-Exe.

Primeiramente, vale lembrar que parte das contribuições dos participantes é destinada ao Fundo de Cobertura de Benefícios Extraordinários – FCBE, que possui natureza coletiva e cobre os benefícios de risco e os benefícios programados para grupos especiais (7%) com tempo de contribuição diferenciado no RPPS, como as mulheres, servidores em atividades de risco e professores de nível médio e fundamental. Assim, existem no plano de benefícios, elementos

de financiamento intergrupos que, no caso das mulheres, significa que serão financiadas em parte pelos servidores homens que não se enquadram nos outros grupos especiais.

No caso da distribuição por faixa etária, os dados têm apontado para uma maior taxa de adesão dos servidores mais jovens, até 24 anos (23,1%, gráfico 5). De certa forma, o dado surpreende positivamente na medida em que a troca do consumo imediato pela poupança futura é mais difícil para os mais jovens, ao menos intuitivamente. Assim, era de se esperar que as faixas etárias medianas (de 25 a 45 anos) registrassem as maiores taxas de adesão.

Gráfico 3 - Taxa de Adesão por faixa de Remuneração (%)

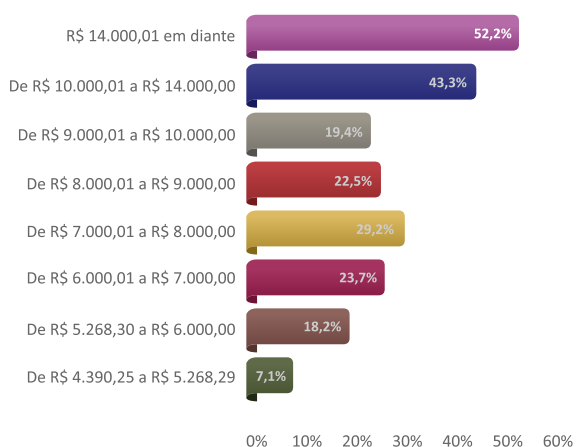


Gráfico 4 - Taxa de Adesão por gênero (%)

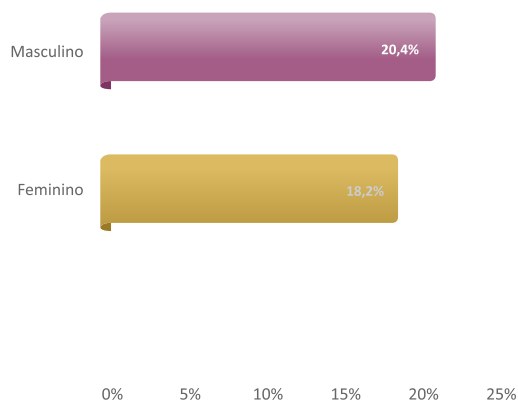


Gráfico 5 - Taxa de Adesão por Faixa Etária (%)

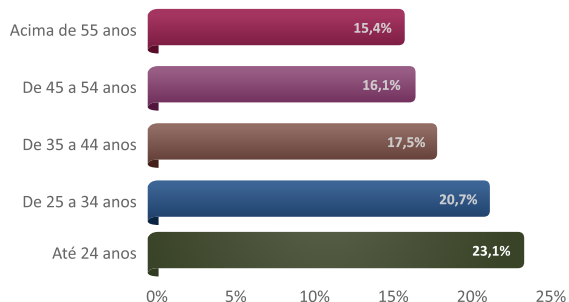
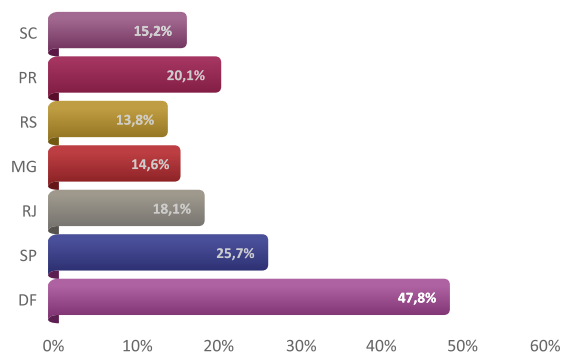


Gráfico 6 - Taxa de Adesão por UFs selecionadas (%)



O Distrito Federal, como já esperado, apresenta a maior taxa de adesão dentre todas as unidades da federação (gráfico 6). O DF atingiu 47,8% de adesões sobre os

ingressos, seguido de São Paulo (25,7%), Paraná (20,1%) e Rio de Janeiro (18,1%). Em termos absolutos, no entanto, 80% do total de adesões de Ativos Normais estão

concentradas em 7 estados: Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul (Região Sul), Rio de Janeiro, São Paulo e Minas Gerais (Região Sudeste exceto Espírito Santo) e no Distrito Federal.

A tabela 1 a seguir apresenta o ranking das 10 maiores e menores taxas de adesão de participantes ativos normais do plano Executivo Federal segundo o órgão de lotação do servidor⁵. Dentre os órgãos, destaque para as taxas do MDS (73%), BACEN (71%) e MDIC (67%).

Já entre as menores taxas de adesão, com exceção da Superintendência da Zona Franca de Manaus, todos os demais órgãos

são da área de educação. Na UFRJ, por exemplo, chama a atenção a quantidade absoluta de ingressos, 416 novos servidores com renda acima do teto e apenas 4 adesões.

Apesar das taxas mais baixas de adesão que a de outras áreas, é importante registrar as maiores taxas de adesão dentre os órgãos do segmento da educação. A UFABC, com 43,8%, e a UFJF, com 36,1%, se destacam com taxas próximas às de órgãos com bons índices de outras áreas, assim como a UFPR (31,5%) e a UFT (30,2%).

Tabela 1 – 10 Maiores e Menores Taxas de Adesão de Participantes Ativos Normais do ExecPrev, por Patrocinador
(Posição em 23 de agosto de 2014)

Maiores Adesões	Ingressos	% Adesões	Menores Adesões	Ingressos	% Adesões
1. MDS	168	73%	1. Suframa	173	0%
2. BACEN	184	71%	2. UF Pará	172	0%
3. MDIC	145	67%	3. IF Alagoas	133	0%
4. MPOG	86	66%	4. UF Acre	106	0%
5. CAPES + FUNDEB	174	65%	5. UFRJ	416	1%
6. Agências Reguladoras	557	63%	6. IF Rio-Grandense	84	1%
7. DNIT	316	53%	7. IF Rio Grande Norte	206	2%
8. MTE	76	52%	8. IF Bahia	177	2%
9. Fazenda	1.326	52%	9. IF Paraná	113	2%
10. INPI	123	46%	10. IF Mato Grosso	104	2%

Fonte: CGDMS/SEGEP/MP

Elaboração: Funpresp-Exe

Obs. Órgãos com mais de 50 ingressos, taxas de adesão acima de 35% e inferior a 10%

Conforme já mencionado, as baixas taxas de adesão da área de educação têm sido monitoradas e merecem especial atenção por parte da Funpresp-Exe em sua estratégia de ampliação da cobertura. A taxa de adesão dos Professores dos Institutos Federais, de 6,7%, é uma das 15 mais baixas, além de uma grande quantidade absoluta de ingressos (3.565 servidores). O caso dos Professores de Magistério Superior é similar e mais preocupante, uma vez que o contingente absoluto de ingressos foi muito superior (8.986 novos servidores), com taxa de adesão baixa (13,2%) e uma

faixa média de remuneração superior ao dos Professores dos Institutos Federais. Juntas, essas duas carreiras de professores representam 12.551 servidores – a maior quantidade de ingressos dentre todas as carreiras desde 04/02/13 – e uma taxa de adesão de Ativos Normais de apenas 11,4% (1.425 participantes).

4.3. O Perfil das Não Adesões

As análises a seguir consideram o estoque absoluto de servidores sujeitos ao novo regime e com renda acima ao teto do INSS, isto é, aqueles potencialmente aptos

⁵ Ressalte-se novamente que os dados apresentados nesta seção consideram apenas os órgãos que realizaram concurso público e tiveram ingresso de servidores efetivos a partir de 04/fev/2013.

a se tornarem Ativos Normais no plano ExecPrev⁶.

Até agosto/2014, o estoque de não adesões à Funpresp-Exe chegou a 19.825 servidores⁷. São pessoas que, caso não contratem uma complementação à sua contribuição previdenciária via Funpresp, irão se aposentar com o valor do teto do INSS. O segmento da educação concentra a maior parte das não adesões, quase 70% do total, o que equivale a 13.652 servidores, seguido da área social, com 2.527 servidores (12,7% do total).

A concentração por faixa de renda se mostra justamente na “franja” entre o teto e R\$ 5.268,29 (20% do valor do teto). São 6.487 servidores (32,7% do total) que ainda não aderiram ao plano. O fato de terem remuneração muito próxima ao teto pode estar influenciando a decisão de não adesão mas, se isso for verdade, esses servidores assumem um elevado custo/benefício ao desconsiderarem a contribuição patronal paritária e os benefícios de risco (invalidez, morte e longevidade), além da própria complementação para as suas aposentadorias. O mesmo vale para a faixa seguinte, até R\$ 6 mil, com pouco mais de 5 mil servidores (25,4% do total). Destaque também para 6.336 servidores com renda acima de R\$ 8 mil (32%) que, conforme já mencionado, poderão ter dificuldades futuras em repor a renda do trabalho.

Os estados da Região Sul, Sudeste (exceto ES), além do DF, PA e BA concentram 64% das não adesões. Minas Gerais é o estado com maior contingente de não adesões, 11,3% do total, principalmente de servidores das Universidades e Institutos Federais, que representam 74% dos órgãos com não adesões naquele estado.

**5. Evidências de confiança:
patrocinadores, arrecadação e tempo
médio de adesão**

Em fevereiro de 2013, quando a Funpresp-Exe iniciou suas atividades, o Convênio de Adesão firmado entre o Ministério do Planejamento e a Funpresp-Exe cobria 205 órgãos (Administração Direta, Autarquias e Fundações) que poderiam se constituir patrocinadores dos planos de benefícios.

Dessa forma, no início, apenas 4 órgãos se tornaram patrocinadores. Atualmente, os mais de 5 mil participantes estão lotados em 140 patrocinadores (68% do total) que já recolhem mensalmente as contribuições à Funpresp. Vale lembrar que vários dos 205 órgãos que conveniaram com a Funpresp-Exe ainda não realizaram concurso público desde o início da vigência do novo regime de previdência para o servidor público. O gráfico 7 apresenta a evolução mensal da quantidade de patrocinadores.

Gráfico 7 - Funpresp-Exe: Quantidade de Patrocinadores Contribuindo Mensalmente

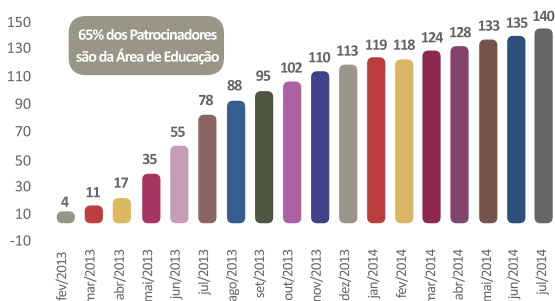
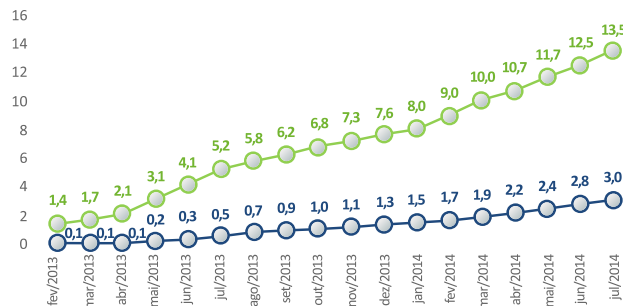


Gráfico 8 - Funpresp-Exe: Arrecadação Realizada e Não Realizada - em R\$ milhões correntes



⁶ Diferentemente da seção anterior, o conceito utilizado nesta seção é o da quantidade absoluta de não adesões. De maneira similar ao conceito de taxa de adesão, a taxa de não adesão seria representada pela quantidade de não adesões sobre a quantidade de ingressos e, portanto, pode ser deduzida para cada uma das variáveis apresentadas nas seções 4.2.1 e 4.2.2 como (100% - taxa de adesão).

⁷ Considerando apenas os servidores públicos federais com remuneração de ingresso superior ao teto INSS. No total, desde fev/2013, ingressaram 55 mil novos servidores.

Uma natural consequência do aumento de participantes e patrocinadores é o aumento da arrecadação oriunda de contribuições⁸. Em julho de 2014, a arrecadação atingiu R\$ 3 milhões e, considerando todo o período desde o início da Funpresp-Exe, já foram arrecadados R\$ 21,5 milhões em contribuições. Apesar do expressivo crescimento, o potencial de arrecadação dada a grande quantidade de não adesões (conforme detalhado na seção anterior) é muito maior. Um exercício hipotético em que se considera uma taxa de adesão de 100% desde fevereiro de 2013, isto é, no cenário em que todos os servidores que ingressam fazem a sua adesão, a arrecadação acumulada poderia ter sido de R\$ 126,8 milhões (gráfico 8).

Os recursos provenientes das portabilidades sinalizam também credibilidade e confiança dos participantes com a administração da Funpresp-Exe, na medida em que sua poupança previdenciária pode acompanhar seu desenvolvimento profissional e remuneratório. E, de fato, apesar do pouco tempo de existência, a Funpresp-Exe já recebeu 42 portabilidades oriundas de 24 entidades distintas, dentre elas 2 entidades abertas, totalizando R\$ 1,4 milhão até agosto de 2014.

Outro indicador importante que tem refletido a confiança daqueles que optam por aderir à Funpresp-Exe é o tempo médio de adesão à Funpresp como Ativos Normais após o ingresso no serviço público. Em 2013, após ingressar no serviço público, o servidor que aderiu levou, em média, 133 dias para solicitar a sua adesão. Em 2014, até agosto, a média caiu para 31 dias, um resultado bastante alvissareiro. Além disso, do total de participantes Ativos Normais, 527 fizeram sua adesão no mesmo dia que ingressaram no serviço público, ou seja, no dia de sua posse no serviço público.

Com o início das atividades da Seguradora⁹, a continuidade das

atividades de divulgação e orientação dos servidores sobre os planos de benefícios e com a crescente confiança que tem se verificado na condução da Funpresp-Exe, as perspectivas são de que, até dezembro de 2014, a quantidade de participantes Ativos Normais ultrapasse a marca de 8 mil servidores públicos.

6. Considerações Finais

O artigo procurou apresentar um panorama das primeiras ações de construção e estabelecimento da Funpresp-Exe, com as regras de funcionamento e governança, a oferta dos planos previdenciários (ExecPrev e LegisPrev) aos novos servidores públicos federais e o perfil da cobertura e das não adesões. Os significativos avanços fazem parte do desafio maior que é edificar a Funpresp-Exe em bases sólidas e seguras para um futuro promissor da previdência dos servidores públicos. Para tanto, é importante destacar os principais eixos que devem nortear o desenvolvimento da Funpresp-Exe.

Em primeiro lugar, é importante continuar na curva crescente de transparência, credibilidade e gestão para os servidores públicos e sua futura aposentadoria complementar dentro da Funpresp-Exe. Também é preciso aumentar o volume de informações e orientações sobre a Funpresp, seus planos, benefícios e vantagens, inclusive tributárias. A disseminação do tema sobre previdência complementar para os RHs dos patrocinadores, bem como para os servidores públicos do Poder Executivo e Legislativo deve ser uma tarefa permanente da Funpresp-Exe.

A priorização em tecnologia é, nos dias de hoje, condição essencial para a segurança e bom funcionamento dos fundos de pensão. É preciso um constante aperfeiçoamento do aparato administrativo, tecnológico e de gestão de pessoas capaz

⁸ Ressalte-se que mais de 90% dos participantes escolhe a alíquota de contribuição mais elevada dentre as disponíveis (8,5%) para incidência em seu salário de participação.

⁹ Em julho/2014, foi contratada, por licitação, a seguradora Mongeral Aegon com 3 objetivos: (i) dar cobertura, via FCBE, no limite superior a R\$ 350 mil, dos benefícios de aposentadoria por invalidez e pensão por morte para os participantes ativos normais; (ii) dar cobertura, de forma opcional, para pecúlio de invalidez e morte aos participantes ativos alternativos; e (iii) oferecer, a partir de 75 agentes distribuídos em todo o País, os planos previdenciários a todos os atuais (600 mil) e novos servidores públicos (40 mil/ano).

PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

de atender aos participantes, assistidos e patrocinadores. Na área de investimentos, a administração dos recursos financeiros da poupança previdenciária de longo prazo deve observar sempre os princípios das melhores práticas de investimentos no que se refere à rentabilidade e gestão de riscos.

Por fim, o principal desafio da Funpresp-Exe é a ampliação de sua cobertura, com elevação da taxa geral de adesão aos planos previdenciários, inclusive para o segmento da educação. Conforme apresentado ao longo do artigo, em pouco mais de um ano e meio de existência, a taxa de adesão dos participantes Ativos Normais encontra-se em 24%. Existem quase 20 mil novos servidores que estão sujeitos ao regime de previdência complementar mas não aderiram. São servidores que, no futuro, terão suas aposentadorias limitadas ao teto do RGPS, apesar de estarem recebendo na ativa uma remuneração superior. Além disso, existem 600 mil servidores ativos que ingressaram no serviço público antes da criação da Funpresp-Exe - e, portanto, mantêm o seu regime próprio de previdência - que podem aderir como participantes alternativos ao invés de ter

uma suplementação por PGBL com taxas de administração¹⁰ mais punitivas.

Para os novos servidores, um caminho para a ampliação da cobertura é a proposta de adesão automática para planos de contribuição definida para novos trabalhadores entrantes no mercado de trabalho com remuneração acima do teto do RGPS, em discussão no Congresso Nacional (via PLC ou PEC). Tal medida, também chamada de “soft-mandatory”, foi adotada recentemente na Nova Zelândia, Estados Unidos (2007) e Reino Unido (2012), sendo gradual no tempo e por tamanho das empresas. Trata-se de uma política pública para encorajar voluntariamente as pessoas a pouparem para a sua previdência privada, oferecendo-lhes um prazo para manifestar sua intenção de permanecer ou sair do plano de previdência, invertendo assim a inércia comportamental de não economizarem para a fase da aposentadoria. No caso da Funpresp-Exe, a iniciativa da adesão automática daria grande incentivo para o desenvolvimento da previdência complementar junto aos servidores públicos.

* Ricardo Pena - Presidente da Funpresp-EXE - Fundação de Previdência Complementar dos Servidores Públicos Federais do Poder Executivo, com a colaboração de Rafael Liberal Ferreira de Santana, analista de seguridade da Funpresp-Exe. ■

¹⁰ A Funpresp pratica, nesse início de operação, taxa de administração de 0,00% e taxa de carregamento de 7,00%.

A ORIGEM DA FUNPRESP-JUD

Elaine de Oliveira Castro*

1. INTRODUÇÃO:

Segundo Lao-Tsé, “grandes realizações são possíveis quando se dá atenção aos pequenos começos”. De tão apropriada, a frase poderia ter sido cunhada para se referir ao nascimento da Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Judiciário – Funpresp-Jud. Se é verdade que o caminho até agora percorrido foi recheado de obstáculos e dificuldades diversas, é igualmente inegável que o enorme potencial de sucesso da Fundação está diretamente relacionado ao seu começo, à forma como o Poder Judiciário optou por organizar sua Fundação de Previdência Complementar.

Em decisão capaz de se tornar um marco na administração previdenciária brasileira, o Conselho Deliberativo da Funpresp-Jud resolveu recrutar sua Diretoria Executiva por meio de processo seletivo, conduzido por empresa especializada e pautado por critérios impessoais baseados principalmente no mérito dos candidatos. O Diretor de Administração foi o primeiro a ser selecionado, passando a atuar como Diretor-Presidente em exercício até a conclusão do processo seletivo para escolha dos demais diretores. Empossada em janeiro de 2014, a Diretoria Executiva – composta por uma Diretora-Presidente, um Diretor de Administração, uma Diretora de Seguridade e um Diretor de Investimentos – deu seguimento à diretriz que lhe originou, realizando processos seletivos igualmente rigorosos para o recrutamento de todos os demais empregados que compõem a estrutura da Fundação, até a realização do concurso público para o quadro permanente.

Os benefícios de tão promissora largada vão muito além da necessária transparência

de procedimentos e decisões em um ramo extremamente dependente da confiança dos diversos agentes. O profissionalismo de uma equipe recrutada por mecanismos baseados no mérito dá credibilidade à gestão, para que os recursos humanos, financeiros e materiais administrados pela Funpresp-Jud sejam suficientes para o alcance dos objetivos finais de proporcionar a segurança previdenciária a seus participantes.

2. PRIMEIROS PASSOS:

2.1. Marco legal

Os recorrentes déficits da previdência social deram origem às primeiras discussões sobre a previdência complementar e proporcionaram o advento da Emenda Constitucional nº 20, de 1998. Esta mudança da Lei Maior, além de estabelecer as diretrizes básicas para o tema, possibilitando regulamentação inédita por meio das Leis Complementares nº 108 e 109, ambas de 2001, previu a instituição do novo regime previdenciário para os servidores públicos, que passou do sistema de repartição simples para o regime financeiro de capitalização, na modalidade de contribuição definida.

Promulgada a Emenda Constitucional nº 20, de 1998, três proposições legislativas já se encontravam em tramitação, destinadas a regulamentar os novos princípios constitucionais, das quais duas originaram as citadas Leis Complementares nº 108 e 109, de 2001, enquanto a terceira, que tratava da previdência complementar para os servidores públicos, só voltou à pauta mais tarde, por meio do Projeto de Lei nº 1992/2007. Amplamente debatido pelas entidades representativas dos servidores públicos federais, este projeto culminou na edição da Lei nº 12.618, de 2012, que

finalmente possibilitou a criação de uma ou mais entidades fechadas de previdência complementar.

Na falta de uma previsão legal específica, a primeira definição que se fazia necessária consistia na abrangência a ser dada em cada caso. Em outras palavras, era preciso decidir se seria criado um único fundo de pensão para toda a administração pública federal ou se seria respeitado o princípio de independência constitucional. Os Poderes Judiciário e Executivo optaram pela criação de suas próprias entidades, enquanto o Poder Legislativo vinculou-se, durante a fase inicial de implantação da política, ao fundo de pensão criado pelo Executivo.

No âmbito do Poder Judiciário, foi a Resolução STF nº 496, de 25 de outubro de 2012, que deu origem à nova política de previdência complementar. Pouco depois, o Ministério Público da União e o Conselho Nacional do Ministério Público também aderiram à Funpresp-Jud. O movimento, capitaneado pelo Supremo Tribunal Federal e MPU, resultou em um único plano de benefícios integrado por nada menos de 98 patrocinadores, numa prova eloquente da aceitação do novo regime.

2.2. Procedimentos iniciais

Os desafios colocados diante da Fundação em seus primeiros dias eram tão numerosos quanto complexos. A familiarização dos membros da equipe original com uma realidade técnica de extrema sensibilidade pública que, do modo mais literal, simplesmente não existia antes, constitui um processo contínuo de aperfeiçoamento já incorporado ao cotidiano da Fundação, mesmo porque é preciso planejar também para a eventualidade nada infrequente da saída de alguns dos profissionais, contratados ou transferidos para outras instituições. De qualquer maneira, os primeiros meses de atuação institucional são evidentemente os mais críticos no que se refere à adaptação do pessoal contratado. Entre as providências adotadas, pode-se citar, por exemplo, a certificação digital dos empregados da Funpresp-Jud, promovida pela Diretoria de

Administração, preparando o caminho para a gestão eletrônica de documentos, prática que possibilitará a produção e gestão de documentos com a utilização de métodos modernos e otimização de custos.

Outra prioridade inadiável deveria ser o início mais rápido possível do processo de divulgação da Fundação, objetivo incorporado à sua rotina normal de funcionamento. Nesse particular, além de tornar a instituição conhecida de seu público-alvo, é indispensável divulgar amplamente o plano de benefícios oferecido, as mudanças constitucionais e legais em vigor e as próprias pessoas encarregadas da administração.

O primeiro grande evento de divulgação da previdência complementar no âmbito do Poder Judiciário e do Ministério Público ocorreu em maio de 2014, ocasião em que foi realizada a primeira palestra sobre previdência complementar dos servidores públicos federais para as áreas de gestão de pessoas dos patrocinadores do Plano de Benefícios da Funpresp-Jud. O sucesso dessa primeira empreitada foi garantido pela participação de mais de duzentos membros e servidores públicos, representantes de 59 patrocinadores.

Não se pode esquecer a necessidade de estruturar a logística de funcionamento da instituição, que inclui não apenas a definição de um espaço físico com os recursos materiais indispensáveis, mas sobretudo a busca por ferramentas eletrônicas gerenciais suficientemente adaptadas ao contexto previdenciário, de modo a permitir o acompanhamento integral das contribuições de participantes e patrocinadores; dos investimentos realizados com os recursos disponíveis; bem como dos encargos eventualmente incorridos. Quanto a este aspecto, a Fundação contou com a colaboração do Banco do Brasil por meio de acordo, para o uso de seu sistema próprio de previdência, mas as peculiaridades do plano de benefícios administrado pela Funpresp-Jud certamente obrigarão no futuro próximo à escolha de uma ferramenta exclusiva.

Já o problema do espaço físico foi provisoriamente resolvido com apoio da

Caixa Econômica Federal, com quem a Funpresp-Jud firmou contrato de comodato para a instalação de sua sede, com significativa economia de recursos, até que seja possível adotar uma solução definitiva. Essas duas instituições financeiras federais revelam-se parceiros importantes ao longo do processo de gênese da nova realidade, não apenas como intermediadores da política de investimentos da Fundação, como também entidades comprometidas com o sucesso do empreendimento.

2.3. Obsessão pela transparência

Tendo em vista o caráter voluntário da previdência complementar e o alto volume de recursos envolvido dentro do horizonte de capitalização, a decisão individual de aderir ao plano depende do amplo conhecimento das circunstâncias envolvidas, um contexto em que a transparência absoluta deve ser o maior imperativo. Trata-se, sem dúvida, de uma questão de sobrevivência. Para suprir suas necessidades de abertura, a Fundação recebeu dos patrocinadores um aporte inicial de recursos, a título de adiantamento de contribuições, mas somente as contribuições regulares poderão garantir o sucesso da nova política. A conquista de novos participantes guarda relação direta com a confiança que o público deposita na capacidade técnica e financeira da Fundação. Felizmente, estes aspectos estão muito bem encaminhados.

A presença da Fundação na internet está, é claro, garantida por meio do seu website, desenvolvido com o objetivo específico de colocar o máximo de informações em uma programação visual fácil de entender e acessar. Utilizando uma linguagem dinâmica, esse veículo de informação coloca à disposição do público um simulador de adesão, que proporciona ao usuário a possibilidade de testar todas as circunstâncias desejadas do seu plano; o Manual do Patrocinador, que pretende esclarecer e orientar as áreas de pessoal e pagamento em relação aos procedimentos adotados para a inscrição de novos participantes; a Cartilha do Plano de

Benefícios, com as informações relevantes para o potencial participante tomar uma decisão consciente, documento que é complementado por uma seção dedicada às perguntas mais frequentes sobre o assunto; os dados institucionais, que envolvem a identificação dos administradores; bem como o mapa estratégico da Fundação, o acervo de normas legais, regulamentos e publicações. Por fim, estão também presentes os previsíveis links para notícias, eventos e contatos. Apesar do vasto conteúdo já publicado e em constante atualização, o website da Funpresp-Jud ainda receberá outras funcionalidades, como a área restrita do participante, destinada a dar acesso ao seu extrato online, às atas de reunião dos Conselhos Deliberativo e Fiscal e demais informações relevantes. Em constante evolução, o website ainda receberá novos recursos que eventualmente se tornem necessários em decorrência das demandas dos participantes e patrocinadores.

3. PLANEJAMENTO:

Com a participação ativa dos membros do Conselho Deliberativo e Fiscal, bem como de todos os colaboradores da Funpresp-Jud, o primeiro esforço de planejamento estratégico da Fundação surgiu com o apoio do Ministério Público da União e compreendeu três grandes blocos de atividades: entrevistas com os membros dos Conselhos Deliberativo e Fiscal e da Diretoria Executiva, bem como de lideranças táticas; identificação dos pontos fortes e fracos, das oportunidades e das ameaças; definição da missão, visão e valores da Fundação e elaboração de seus objetivos estratégicos.

4. DEPOIMENTOS:

Os depoimentos colhidos de várias autoridades e conselheiros da Fundação é o testemunho mais cabal do profundo interesse despertado pela nova política previdenciária, bem como do apoio que ela certamente receberá em todas as instâncias decisórias. Por esse motivo, algumas das declarações merecem destaque:

“A indicação dos Conselho Deliberativo e Fiscal era prerrogativa do Presidente do STF, que tomou a decisão de compartilhar as indicações dos membros dos Conselhos com os Presidentes dos Tribunais, envolvendo todos os patrocinadores na criação da Funpresp-Jud.” - Wellington Geraldo Silva – 1º Presidente do Conselho Deliberativo

“O apoio dos patrocinadores e da Diretoria de Análise Técnica da PREVIC foram fundamentais para a criação da Funpresp-Jud. A boa vontade de órgãos como a Receita Federal e a colaboração dos bancos oficiais, Banco do Brasil e Caixa Econômica Federal também. O apoio da Funpresp-Exe e da Funcef foram muito importantes.” - Amarildo Vieira de Oliveira – atual Diretor-Geral do Supremo Tribunal Federal e 1º Diretor de Administração da Funpresp-Jud

“Vejo a Funpresp-Jud daqui a alguns anos como um dos maiores e mais respeitados fundos de pensão do Brasil, em razão do valor e a natureza de suas instituições, dentro de uma gestão responsável e técnica para avançar a passos largos em seus resultados.” - Dr. Lauro Pinto Cardoso Neto – Secretário-Geral do Ministério Público Federal e membro do Conselho Deliberativo

“Creio que na etapa do grupo de estudo, o maior desafio foi a elaboração dos principais documentos como a minuta do Regimento Interno e a Elaboração do Plano de Benefícios. Como sabemos, a legislação e a temática inerentes à previdência complementar eram novas para a maioria dos participantes do grupo. Vencida essa etapa e com a indicação dos representantes dos segmentos da justiça (federal, trabalhista, etc.), a tarefa era criar e fundar a Funpresp-Jud. Estávamos diante de nossa maior tarefa... Outro grande desafio da Fundação foi manter intactas as convicções dos membros do Conselho Deliberativo que resultaram na criação da Funpresp-Jud sem qualquer interferência política.” - João Carmelino dos Santos Filho – representante da Justiça do Trabalho e Presidente Substituto do Conselho Deliberativo

“A união dos Grupos de Trabalho do Executivo, do Judiciário e do Ministério Público trouxe a troca de experiências e a discussão sobre o tema de previdência complementar para

a criação das Fundações. Apesar da dificuldade de entender o novo regime, a própria criação da Funpresp-Jud, dentro do prazo legal, após um trabalho intenso e constante de pelo menos seis meses, foi uma vitória.” - Cícera Fernanda de Araújo Magalhães – representante do Supremo Tribunal Federal e Presidente do Conselho Fiscal

“O Conselho Deliberativo optou por não contratar diretamente os Diretores, mas sim fazer um processo seletivo impessoal, com publicação de editais e realização de fases de escolha, com análise de currículos, entrevistas com psicólogos e assistentes sociais e, por fim, entrevistas com o próprio Conselho. Isso foi bastante relevante para manter a transparência e fazer a melhor escolha. O Conselho realizou muitas atividades que seriam da Diretoria, pois o prazo legal estava correndo. Após a escolha da Diretoria, as coisas avançaram rapidamente, e no caminho certo.” - Dr. Paulo Afonso Cavichioli Carmona – Juiz do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios e membro do Conselho Deliberativo

“A criação da Fundação foi um sonho realizado, sinto-me honrado em ter participado do início e espero ver como ela estará daqui a alguns anos. Tem tudo para ser um sucesso, com uma gestão excelente!”. - Edmilson Eneidino das Chagas – representante do Ministério Público da União e membro do Conselho Deliberativo

“Tendo em vista que a dedicação dos Conselheiros não era exclusiva à Funpresp-Jud e enquanto não tínhamos uma estrutura mínima operando (Diretoria Executiva), a maior dificuldade foi conciliar as responsabilidades da Fundação com as atribuições dos cargos que cada Conselheiro exercia no seu órgão de origem. O nosso maior desafio foi o tempo. O prazo estabelecido para que a Fundação estivesse em funcionamento com tantas limitações de recursos demonstrou a grande capacidade do grupo de fazer o máximo com o mínimo de recursos.” - Leonardo Peixoto Melo – representante do Superior Tribunal de Justiça e membro do Conselho Deliberativo

“A Fundação vai passar pela necessidade de enfrentar um desafio grande de conquistar a credibilidade junto aos participantes. Vencido isso, ela tende a ser uma entidade de peso no cenário de previdência complementar, será

uma das maiores no longo prazo. Foi muito gratificante ter participado da grande mudança no cenário da aposentadoria do servidor público brasileiro.” - Rui Moreira de Oliveira – Diretor-Geral do Conselho Nacional de Justiça e membro do Conselho Deliberativo

“O grande desafio da Funpresp-Jud em particular, e dos fundos de pensão em geral, se refere ao reduzido conhecimento de finanças e de educação previdenciária dos participantes e potenciais participantes. Nesse sentido, é necessário prover informações suficientes para que o público-alvo possa fazer as melhores escolhas possíveis no que se refere aos seus investimentos e a sua aposentadoria.” - Ronnie Gonzaga Tavares – Diretor de Investimentos da Funpresp-Jud

“A partir da criação do novo regime de previdência complementar do servidor público federal, as aposentadorias e pensões dos servidores estão limitadas ao teto das aposentadorias e pensões pagas pelo RGPS - Regime Geral de Previdência Social, atualmente fixado em R\$4.390,24. Logo, o maior desafio é fazer compreender que a partir desse marco o servidor, para garantir a sua aposentadoria além do teto do RGPS, terá de contribuir com até 8,5% da parcela de sua remuneração.” - Maria Ester Vêras Nascimento – Diretora de Seguridade da Funpresp-Jud

“A maior dificuldade foi o desconhecimento inicial da rotina previdenciária por parte da equipe, além da ausência de definições sobre espaço físico e sistema previdenciário. Todos

tivemos que assumir todas as tarefas, criar rotinas, criar controles, sempre compartilhando as obrigações e responsabilidades, o que foi bem tranquilo, pois a equipe era bem unida. Iniciar os entendimentos com as patrocinadoras também foi um grande desafio.” - Marcus Vinícius Tinoco Gonçalves Quintella Ribeiro - Coordenador de Tecnologia e Informação da Funpresp-Jud

“O mais relevante na minha opinião foi poder contar com o comprometimento da equipe e participar da construção da história da Fundação.” - Dulce Teresinha Barros Mendes de Moraes - Coordenadora de Administração e Finanças da Funpresp-Jud

5. CONCLUSÃO:

Os fundos de previdência complementar têm longo histórico de atuação no Brasil e no mundo. Sem dúvida alguma, a experiência acumulada será útil, enquanto se inaugura uma nova fase no serviço público federal. Há, é claro, muito a ser feito e principalmente enormes obstáculos a serem transpostos. Mas um fato permanece claro: o começo do processo não poderia ter sido melhor.

A gestão da Funpresp-Jud é um projeto grandioso, que exigirá muito trabalho, dedicação e perseverança. A Diretoria Executiva expressa seu entusiasmo em empreender esse desafio, ciente da responsabilidade e dos desafios que ainda estão por vir na construção dessa história.

* Elaine de Oliveira Castro – Diretora-Presidente da Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Judiciário – Funpresp-Jud. ■

PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR PARA SERVIDORES PÚBLICOS: UM NOVO MARCO NO SISTEMA BRASILEIRO

Carlos Henrique Flory *

Patrícia Costa **

O final do ano de 2011 marcou um acontecimento inédito na previdência brasileira. Em 22 de dezembro, a Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo aprovou a criação da Fundação de Previdência Complementar do Estado de São Paulo – SP-PREVCOME instituiu um teto igual ao aplicado no Regime Geral de Previdência Social para os benefícios previdenciários dos servidores públicos paulistas. A Lei nº 14.653/11 previu que esse novo sistema seria aplicado apenas para os novos servidores ingressantes no setor público a partir daquela data¹, fazendo com isso que tanto os direitos adquiridos como as expectativas de direito dos antigos servidores fossem preservados.

No ano seguinte, ocorreram em outras instâncias legislativas aprovações semelhantes, tais como as leis que deram origem à Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal – Funpresp e à Fundação de Previdência Complementar do Estado do Rio de Janeiro – RJPrev. Estas iniciativas, por sua vez, foram seguidas pelos governos dos Estados de Minas Gerais, Espírito Santo, Ceará, Pernambuco e Rondônia. Sabe-se que outros 10 estados da Federação estudam a criação de fundações semelhantes.

Diante desse cenário, não resta dúvida que a previdência complementar foi adotada como a melhor alternativa para lidar com os crescentes déficits dos regimes próprios do funcionalismo público e que, apesar de ainda ser encarada – erroneamente – como uma desvantagem para os servidores públicos, é uma realidade. A previdência

complementar dos servidores públicos tende a ser no futuro, uma das maiores fontes de reserva de recursos do país, sendo capaz de contribuir com o crescimento da economia, não somente por sua atuação no mercado financeiro, mas, principalmente, pelo investimento em projetos de infraestrutura.

Os motivos que levaram a essa tomada de decisão dos entes federativos não são nenhum mistério. Em primeiro lugar, obviamente, estão os altos custos de manutenção dos benefícios previdenciários do setor público em comparação com os da iniciativa privada geridos pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS. Isso por si só já é um grave descompasso e fere o princípio da isonomia entre cidadãos garantido pela Constituição Federal, pois os contribuintes do INSS têm garantido no máximo R\$ 4,3 mil para sua aposentadoria, enquanto o servidor público quase sempre se aposenta com o valor do seu último salário.

Logicamente há quem argumente que os valores de contribuição são diferentes, que as regras são outras, que houve, no passado, um pacto entre o servidor e o Estado. Não é esse o ponto da discussão. O fato é que uma pequena parcela da população brasileira custa aos cofres públicos muito mais do que todos os aposentados e pensionistas atendidos pela previdência social. E são os impostos do país inteiro que arcam com uma grande parcela desse montante, porque a arrecadação previdenciária não é suficiente para o pagamento da folha de aposentados e pensionistas do funcionalismo público.

¹ Posteriormente, com base em pareceres proferidos pela Procuradoria Geral do Estado de São Paulo e pela Superintendência Nacional de Previdência Complementar, ficou estabelecido que o novo regime somente seria aplicado a servidores contratados a partir de 21 de janeiro de 2013, data da aprovação do regulamento do plano de benefícios PREVCOM RP, seguindo o entendimento que os servidores contratados anteriormente não poderiam ser submetidos a um regime que ainda não estava disponível para adesão.

Para agravar esse quadro, o país nitidamente está envelhecendo. Nossa taxa de natalidade decresce enquanto a nossa expectativa de vida aponta que seremos cada vez mais longevos. Nos últimos 10 anos, a expectativa de vida ao nascer do brasileiro foi aumentada em 3 anos. E os avanços da medicina comprovam isso a cada novo produto ou terapia que possibilita viver mais e com melhor qualidade de vida. Para a previdência, nos moldes em que havia sido estruturada, como um pacto de gerações onde os mais jovens contribuíam para benefício dos idosos, esse cenário é uma catástrofe.

Não há regime previdenciário no mundo que se sustente nessas novas bases, nas quais os aposentados recebem benefícios por mais tempo e as contribuições serão cada vez mais reduzidas. A previdência quebrou a cidade americana de Detroit, que declarou falência devido a uma dívida de US\$ 9 bilhões com seu sistema de previdência. A Grécia, para conseguir auxílio da comunidade europeia, aumentou em 3 anos o tempo de contribuição, instituiu a idade mínima de 65 anos para ambos os sexos e realizou um corte nas aposentadorias e pensões. E isso tudo foi feito sem planejamento anterior. As regras mudaram durante o jogo, de um dia para o outro.

Com a implantação da previdência complementar no setor público, o Brasil está buscando viabilizar o equilíbrio do seu sistema em longo prazo. As contas públicas não vão se recuperar imediatamente. Somente daqui a uns 20 ou 30 anos os efeitos dessa mudança serão sentidos. E até lá, talvez sejam necessárias outras tantas alterações no sistema básico do setor público, que, somente nos últimos 15 anos, já passou por três reformas. Não dava para ficar de braços cruzados, esperando o porvir. Não somos mais o país do futuro. O futuro é agora. Nesse exato momento, graças ao bônus demográfico² que estamos vivendo, contamos com uma capacidade contributiva como jamais houve. Nem haverá. Precisamos aproveitar esse momento.

² Menor número de jovens e idosos em relação ao total de indivíduos em idade ativa. Isso significa que, proporcionalmente, hoje existe um maior número de pessoas em faixa etária capaz de exercer atividade econômica.

A PREVIDÊNCIA DO SERVIDOR PAULISTA

Nos últimos 7 anos, o Estado de São Paulo promoveu uma profunda reforma no regime de previdência dos seus servidores, com o objetivo de aperfeiçoar o sistema e promover a sua sustentabilidade. Em 2007 foram iniciadas as primeiras mudanças estruturais no Regime Próprio de Previdência Social (RPPS) paulista. À época, o Instituto de Previdência do Estado de São Paulo – IPESP era responsável por administrar apenas as pensões dos servidores civis, enquanto as pensões militares eram geridas pela Caixa Beneficente da Polícia Militar – CBPM e as aposentadorias de todos os poderes, órgãos e entidades do Estado eram de responsabilidade dos departamentos de recursos humanos de cada um dos entes estaduais. Essa descentralização proporcionava diferentes interpretações das leis previdenciárias e das fórmulas de cálculo, fazendo com que não houvesse uma unidade na concessão de benefícios previdenciários.

Para solucionar essa questão e promover a integração do sistema, foi criada em junho de 2007 a São Paulo Previdência – SPPREV, que viria a se tornar o maior órgão gestor único do RPPS do país, responsável por administrar hoje cerca de 450 mil aposentadorias e pensões com uma folha de pagamentos que supera R\$ 25 bilhões. Além de unificar as regras de cálculo e concessão dos benefícios, a centralização da administração de todo o sistema em um único órgão reduziu a possibilidade de fraudes e fez com que a SPPREV fosse responsável por uma economia de 5% nos gastos previdenciários, que significa para o Estado de São Paulo, anualmente, uma redução de despesas de cerca de R\$ 1 bilhão.

Com a conclusão desta etapa, o próximo desafio abordado pela reforma do sistema previdenciário do Estado de São Paulo foi o fenômeno da longevidade. Cerca de 550 mil servidores que hoje se

encontram em atividade - e que irão se aposentar com um benefício similar ao seu último salário - irão depender por mais tempo do sistema previdenciário estadual. Em 2011, os cálculos demonstravam que, em um prazo de 20 a 25 anos, os gastos previdenciários seriam insustentáveis para os cofres públicos, o que faria com que o Estado tivesse que optar entre cobrir os custos do pagamento de aposentadorias e pensões por meio do aumento dos impostos ou da redução dos investimentos em outras áreas, tais como educação, saúde, segurança e infraestrutura.

Era necessária uma ação que permitisse, a partir de agora, ações de contenção. Com base no artigo nº 40 da Constituição Federal foram iniciados os estudos para a adoção da previdência complementar para o funcionalismo paulista, que resultou na edição da já mencionada lei em 2011. Para administrar esse novo regime foi criada a SP-PREVCOM, que além de ter sido a primeira Fundação de Previdência Complementar destinada exclusivamente para servidores públicos, é, atualmente a maior do país, contando já com mais de 15 mil participantes e patrimônio superior a R\$ 100 milhões.

Entretanto, de lá até hoje, houve um longo caminho a ser percorrido. Tal qual os bandeirantes que deram origem ao Estado de São Paulo, a SP-PREVCOM teve que aprender a lidar com o preço do pioneirismo. Não haviam manuais de procedimentos a serem seguidos. Nunca ninguém havia lidado com os trâmites necessários para colocar em funcionamento uma entidade fechada de previdência complementar, na forma de uma fundação de direito privado e de natureza pública.

OS DESAFIOS

Para além dos cálculos atuariais e estudos jurídicos e financeiros necessários para a concepção da SP-PREVCOM, interpretar o conceito de natureza pública expresso no

§ 15 do artigo nº 40 da Constituição talvez tenha sido o primeiro grande desafio a ser enfrentado. Como submeter-se às leis de licitação do setor público para escolher o gestor financeiro, por exemplo? Por acaso deve-se contratar o mais competente, o melhor preparado para cumprir as metas ou aquele que somente oferece o melhor preço? Na gestão de um fundo de pensão não há espaço para arriscar-se em demasia, pois o compromisso é muito sério. Trata-se do futuro de milhares de pessoas.

A solução encontrada, portanto, foi deixar claro, já na lei que deu origem à Fundação, a distinção que seria feita entre o caráter público e privado. Estabeleceu-se que as atividades-fim seriam contratadas por um regime especial de concorrência na qual são valorizados outros critérios que não somente a oferta do menor custo, enquanto as atividades-meio, necessárias para o funcionamento da SP-PREVCOM, obedeceriam a Lei de Licitações. Dessa forma, itens de suma importância para uma bem sucedida gestão administrativa, tais como consultorias e assessorias especializadas, podem ser escolhidos pelos seus méritos e qualidade dos serviços oferecidos, obviamente levando-se em consideração também seus custos.

O próximo obstáculo a ser superado foi, sem dúvida, o caminho para a efetiva implantação da SP-PREVCOM. Após a aprovação da lei que instituiu o regime complementar, o passo seguinte foi o Estatuto da Fundação, publicado por meio do Decreto nº 57.785/12, que também nomeou os Conselhos Deliberativo e Fiscal, além de indicar a Diretoria Executiva. Entre a lei e o decreto foram necessários três meses de tratativas para a redação do Estatuto e a composição dos órgãos estatutários.

Então, com a contratação de funcionários próprios, a SP-PREVCOM pôde começar suas atividades e assumir uma das suas principais missões: comunicar-se com o setor público

paulista. Em um primeiro momento, o foco da comunicação era explicar o conceito de previdência complementar. Ninguém sabia o que era, como funcionava, para que servia, pois, de um modo geral, as pessoas não pensam nos aspectos práticos da sua aposentadoria, em especial os jovens e os servidores públicos, acostumados a terem seu benefício garantido pelo Estado.

A SP-PREVCOM fez uma força tarefa para divulgação do novo regime. Entre abril e dezembro de 2012, foram realizadas mais de 60 palestras nos órgãos da administração direta e indireta do Estado de São Paulo, inúmeras reuniões com profissionais das áreas de recursos humanos, várias entrevistas a profissionais da mídia e extensa produção de material informativo. Como resultado desse trabalho intensivo, aos poucos os servidores foram entendendo os objetivos, sendo mais abertos e se interessando pelo novo regime. Ao quebrar essa barreira do distanciamento e aproximar-se do servidor, buscando esclarecer suas dúvidas e respondendo às suas perguntas, a SP-PREVCOM começou a construir sua reputação e fortalecer sua imagem junto ao seu público-alvo.

Enquanto essa primeira campanha de comunicação era realizada, a SP-PREVCOM, contando apenas com uma equipe reduzida de cerca de 20 funcionários, trabalhava nos regulamentos dos planos de benefícios e nos outros documentos necessários para o início efetivo das inscrições em fevereiro de 2013, tais como convênios de adesão dos órgãos, poderes e entidades do Governo e instruções normativas para instituir fluxos operacionais dos mais diversos. É importante ressaltar que o corpo técnico da Previc foi de suma importância e auxílio, pois, de certa forma, estávamos todos aprendendo, juntos e ao mesmo tempo, sobre como estruturar esse novo órgão, que não deixa de ser um híbrido de público e privado, buscando construir uma identidade própria.

FATORES DE SUCESSO

É importante salientar a importância da parceria que a SP-PREVCOM conseguiu realizar com os departamentos de recursos humanos. A aversão à mudança é uma característica humana. As pessoas tendem a manter sua zona de conforto e sentem desconfiança com algo novo. Ainda mais se esse algo vier imposto em forma de lei e tratar de um assunto sobre o qual não se tenha muito conhecimento. Foi nesse cenário que a SP-PREVCOM iniciou suas atividades junto aos servidores públicos.

Entretanto, fez parte da estratégia da SP-PREVCOM uma ação prioritária com os RHs, pois esses servidores além de serem diretamente impactados em suas rotinas diárias com novos procedimentos operacionais, são importantes formadores de opinião dentro das suas unidades de trabalho. Geralmente, após os contatos que a equipe da SP-PREVCOM realiza com participantes ou potenciais participantes, é em busca das opiniões e confirmações desses profissionais que os outros servidores vão. Dessa forma, foi fundamental para a divulgação da SP-PREVCOM que os servidores dessa área fossem os primeiros a serem esclarecidos e a conhecerem as formas de atuação da Fundação, que hoje desfruta de uma sólida relação de confiança e respeito mútuo com a grande maioria dos departamentos de RH do Estado.

Outro fator que contribuiu para que a SP-PREVCOM alcançasse em tão pouco tempo os resultados que apresenta hoje foi a parceria com a Mongeral Aegon. Diferentemente da opção adotada pela União e outros estados, a SP-PREVCOM não incluiu os benefícios de risco no seu rol de cobertura. Por dois motivos muito simples: por somente oferecer planos de Contribuição Definida puros - tal como expresso na Constituição Federal -, nos quais não há espaço para a criação de fundos de equilíbrio capazes de lidar com o risco de morte e

invalidez, e por uma questão ideológica que acredita na contratação de risco de forma individualizada e personalizada, de acordo com as necessidades e expectativas de futuro de cada servidor.

Essa decisão reflete-se de duas formas. A primeira impacta diretamente na conta individual do participante da SP-PREVCOM, pois lá são depositados os valores integrais das suas contribuições pessoais e do patrocinador, sendo descontados apenas 5% de taxa de administração³. A segunda, apesar de atingir também ao servidor paulista indiretamente, representa uma força de trabalho adicional e uma maior capilaridade de atendimento para a entidade, pois a Mongeral Aegon possui três equipes de agentes treinados conjuntamente pela SP-PREVCOM, disponíveis exclusivamente para suprir demandas de atendimento e contratação de benefícios de aposentadoria, morte e invalidez na capital, litoral e interior.

Por último, mas não menos importante, é preciso mencionar a onda favorável de repercussão e adesões geradas pelo Conta Comigo, o Programa de Educação Financeira e Previdenciária da SP-PREVCOM. O funcionalismo público tem sua capacidade de poupança comprometida em um nível maior do que a população em geral devido à estabilidade profissional e à grande oferta de linhas de crédito especiais para a categoria.

Justamente por isso, muitos servidores têm sua capacidade de contribuição limitada pelo endividamento. O Conta Comigo objetiva atuar junto aos participantes da SP-PREVCOM por meio de simuladores, do aconselhamento pessoal e de palestras informativas que abordam temas sobre orçamento pessoal, equilíbrio financeiro e investimentos para o futuro.

Essa abordagem do participante por meio do Conta Comigo é fundamental para a estratégia da SP-PREVCOM. Hoje, o servidor público é responsável pela construção do seu futuro, devendo planejar a sua aposentadoria e o bem estar dos seus dependentes, restando ao Estado suprir suas necessidades básicas e garantir um benefício equivalente ao de todos os trabalhadores brasileiros. Além de proporcionar maior isonomia entre todas as classes de trabalhadores e servidores, a adoção da previdência complementar no âmbito paulista contribuiu para a redução do impacto financeiro das contas previdenciárias em longo prazo, diminuindo a responsabilidade do Estado para a manutenção de altos benefícios e ao mesmo tempo garantindo a capacidade do Tesouro Estadual arcar com os seus compromissos previdenciários, sem prejuízo para a prestação de serviços em áreas como saúde, educação e segurança.

* Carlos Henrique Flory - Diretor Presidente da Fundação de Previdência Complementar do Estado de São Paulo – SP-PREVCOM.

** Patrícia Costa – Diretora de Relacionamento Institucional da Fundação de Previdência Complementar do Estado de São Paulo – SP-PREVCOM

³ Atualmente a SP-PREVCOM aplica 5% de taxa de carregamento e não cobra taxa sobre o patrimônio. No futuro, a expectativa é que a taxa de carregamento seja extinta e adote-se somente a taxa patrimonial, permitindo a integralização mensal de 100% das contribuições pessoais e patronal na conta do participante.

PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR PARA SERVIDORES PÚBLICOS: A experiência da Fundação de Previdência Complementar do Estado do Rio de Janeiro – RJPrev

Halan Harlens Pacheco de Morais*

INTRODUÇÃO

O sistema previdenciário dos servidores públicos do Estado do Rio de Janeiro foi instituído há mais de 120 anos. Na sua concepção original, era um regime associado diretamente ao vínculo funcional do servidor, no qual o Estado era o seu único mantenedor.

O modelo previdenciário dos servidores públicos foi criado para que, após o seu período laborativo, o servidor obtivesse um benefício de aposentadoria paritário aos servidores em atividade. Essa característica, trouxe, com o tempo, um certo grau de imprevisibilidade no que se refere aos valores dos proventos de aposentadoria, motivado principalmente pela inclusão de verbas transitórias nas remunerações dos servidores ativos. Esse problema ainda é agravado pelas políticas de reajustes salariais e incertezas dos tetos constitucionais, que elevam o risco atuarial no financiamento dos planos em repartição simples, e causam uma grande flutuação nas reservas matemáticas dos planos capitalizados.

A redação originária da Constituição Federal de 1988 trazia no seu art. 149¹ a possibilidade dos Estados criarem contribuição para o custeio dos seus benefícios previdenciários. Entretanto, somente com a promulgação da Emenda Constitucional Nº 20/1998 foi introduzido no arcabouço jurídico brasileiro um regime previdenciário contributivo, na busca do equilíbrio financeiro e atuarial, e que posteriormente foi ampliado

com a inclusão da solidariedade no custeio imposto pela Emenda Constitucional Nº 41/2003².

No que tange à Previdência Complementar, ressalta-se que a Emenda Constitucional Nº 20/1998 já previa em seu texto a possibilidade da União, Estados, Distrito Federal e Municípios, com objetivo de atender os seus servidores de cargos efetivos, disporem sobre normas gerais para instituírem as suas respectivas previdências complementares.

No entanto, somente com a nova redação do § 15 do artigo 40 da Constituição Federal de 1988, inserido pela edição da Emenda Constitucional n.º 41/2003, é que foram introduzidas a forma e a modalidade dos planos de benefícios para a criação do Regime de Previdência Complementar dos servidores públicos, bem como, a implementação do fim da paridade das aposentadorias dos ativos com os inativos, terminando com a integralidade na aposentadoria.

Com isso, a partir dessas Emendas Constitucionais e da regulamentação do Ministério da Previdência Social – MPS³, os Regimes Próprios de Previdência Social – RPPS dos Estados, que ao longo dos anos concediam aposentadorias sem a contribuição do servidor, se depararam com a obrigatoriedade de constituir reservas técnicas dos benefícios já concedidos, bem como das futuras provisões dos benefícios a conceder.

¹ “Os Estados, o Distrito Federal e os Municípios poderão instituir contribuição, cobrada de seus servidores, para o custeio, em benefício destes, de sistemas de previdência e assistência social” (CF/1988, Art. 149)

² “Aos servidores titulares de cargos efetivos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, incluídas suas autarquias e fundações, é assegurado regime de previdência de caráter contributivo e solidário, mediante contribuição do respectivo ente público, dos servidores ativos e inativos e dos pensionistas, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial e o disposto neste artigo” (CF/1988, Art. 40)

³ “Os RPPS poderão adotar os seguintes regimes de financiamento de seu plano de benefícios para observância do equilíbrio financeiro e atuarial:

I - Regime Financeiro de Capitalização;

II - Regime Financeiro de Repartição de Capitais de Cobertura;

III - Regime Financeiro de Repartição Simples.

§ 1º O Regime Financeiro de Capitalização será utilizado como o mínimo aplicável para o financiamento das aposentadorias programadas e pensões por morte de aposentado.” (Portaria MPS nº403/2008, Art. 4º)

CUSTO PREVIDENCIÁRIO E A NECESSIDADE DE MUDANÇA

O passivo atuarial provisionado no RPPS, para fazer frente à totalidade dos compromissos futuros do plano para com os seus servidores e dependentes, tem se demonstrado deficitário para a grande totalidade dos entes públicos.

O regime de repartição simples é apoiado principalmente na solidariedade temporal, no qual os trabalhadores ativos custeiam as prestações dos atuais

benefícios concedidos, tratando-se de uma espécie de pacto social entre gerações. O equilíbrio deste regime, normalmente, é alcançado na existência de uma relação de dependência de 4 servidores ativos para 1 servidor inativo. Essa relação, devido ao emprego de melhores técnicas no processo de gestão e a inclusão de novas ferramentas tecnológicas, tem sofrido uma redução na maioria dos entes públicos. O gráfico⁴ abaixo demonstra o declínio desta relação no estado do Rio de Janeiro, onde atualmente estes valores encontram-se abaixo de 1.

**Relação de Dependência no Estado do Rio de Janeiro
Servidores Ativos vs. Aposentados e Pensionistas**



Outro fator relevante é o envelhecimento populacional, que impulsionado pela melhoria na qualidade de vida do brasileiro e pela redução no crescimento populacional, acarreta um aumento do custo previdenciário dos Estados.

Estudos divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística demonstram que a taxa de fecundidade no Brasil saiu de 5,7, na década de 70, para 1,9 em 2010. Este indicador é ainda mais relevante quando olhamos a população somente da região sudeste, onde o índice atinge o valor de 1,7 na relação número de filhos por casal.

Essas características demográficas tem proporcionado aos entes federativos um grande esforço financeiro para equalizar suas contas públicas, observando, principalmente, os limites legais para o custeio, e o respeito à solidariedade constitucional, impondo aos RPPS, a adoção de estratégias na busca da sustentabilidade do Regime.

RESTRUTURAÇÃO DA PREVIDÊNCIA DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

O Estado do Rio de Janeiro, nos últimos anos, implantou diversas medidas visando à saúde previdenciária para os seus atuais e futuros servidores, buscando uma solução para as crescentes despesas referentes ao custeio deste regime.

⁴ Avaliação atuarial do Exercício de 2014, Rioprevidência

PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

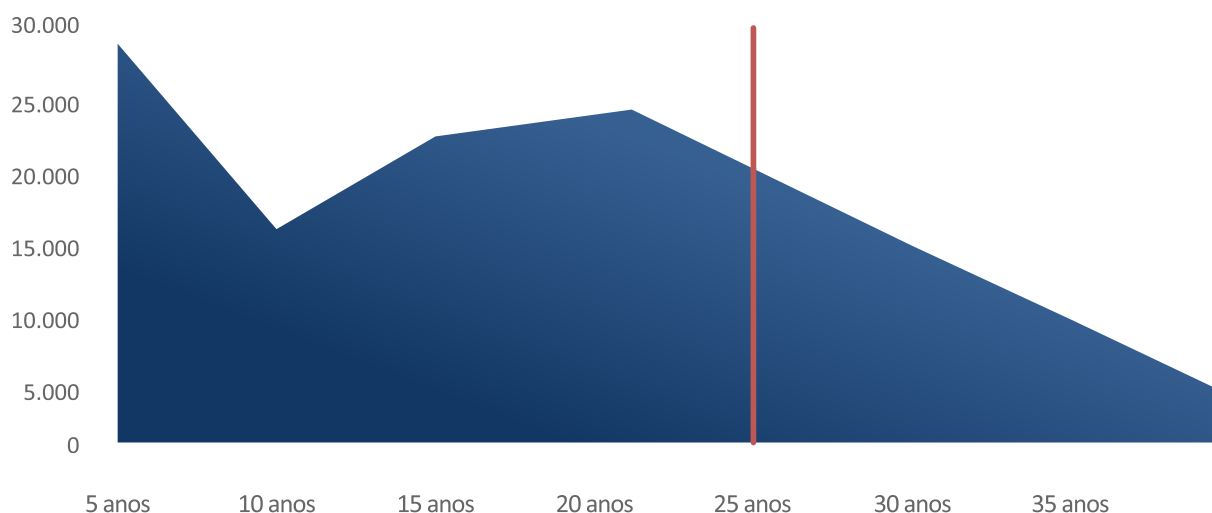
Uma das principais ações foi a implementação da capitalização das aposentadorias para todos os novos servidores civis que tomam posse no serviço público do Estado. Em 04 de setembro de 2013, foi instituído o Regime de Previdência Complementar no Estado do Rio de Janeiro, pela aprovação do Plano de Benefícios da Fundação de Previdência Complementar do Estado do Rio de Janeiro – RJPrev, e criado um plano capitalizado no seu RPPS para constituição de reservas matemáticas referentes aos novos servidores com a base de cálculo das remunerações limitadas ao teto do RGPS.

Atualmente, no estado do Rio de Janeiro, excluídos os pensionistas e os

militares, tem 290.000 servidores ativos e inativos, onde 56% desta população ainda estão em período laborativo. Estes servidores são potenciais participantes facultativos, os quais podem aderir ao Plano de Benefícios da RJPrev, sem a contrapartida patronal.

Nessa perspectiva, somente com a posse dos novos servidores públicos, cujas remunerações superam o teto do RGPS, o Estado poderá contribuir na figura de patrocinador na constituição das reservas de poupança destes novos servidores. O gráfico⁵ abaixo mostra que nos próximos 25 anos, 70% dos servidores civis ativos poderão se aposentar no Estado.

Elegibilidade dos Servidores Ativos no Estado



O elevado custo previdenciário do Estado, que no exercício de 2014 atingiu a marca de 17% do total de suas receitas, acompanhado da renovação da massa dos seus servidores públicos, determinou a imediata reestruturação do modelo previdenciário.

DESAFIO DA IMPLANTAÇÃO DA PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR E O FUTURO DA PREVIDÊNCIA DO ESTADO

Instituir uma Entidade Fechada de Previdência Complementar, por natureza, não é uma tarefa trivial. A fase inicial de operação costuma ser conturbada, uma vez

que toda a estrutura precisa estar preparada para a adesão dos novos participantes e o cumprimento de todas as obrigações legais.

Na constituição de entidades para administrar planos de benefícios de previdência complementar para os servidores públicos de cargo efetivo esses desafios são ampliados. O elevado número de patrocinadores, as imposições legais de cada ente federativo, a mudança na forma de aposentadorias dos potenciais participantes e a natureza pública destas entidades são fatores que merecem atenção.

⁵ Avaliação atuarial do Exercício de 2014, Rioprevidência.

Abordagem aos patrocinadores

A diversidade de patrocinadores demanda um esforço adicional da entidade. O conhecimento das novas adesões no serviço público é extremamente importante para o sucesso do novo modelo, principalmente, na participação efetiva da entidade nos cursos de formação e nas posses dos novos servidores.

Outro ponto a se destacar é que, em geral, cada patrocinador possui seu próprio sistema de gestão de recursos humanos e administração de pessoal. Nesse cenário, a implantação de controles para arrecadações, adesões e exonerações, mudanças de alíquota, mudanças na base de cálculo do servidor (teto do RGPS – participantes patrocinados e/ou sem coparticipação patronal), precisam de tratamento assertivo e detalhado na implantação deste novo regime de previdência complementar.

Contudo, a mudança vai além dos sistemas de informação. A divulgação da estrutura da entidade, do regime de previdência complementar e do plano de benefícios deve ser voltada a cada público, e não só para novos participantes. Para tanto, é fundamental que a equipe conheça a realidade de cada patrocinador, para que possa atingir seu objetivo maior: bem atender o participante.

Abordagem aos participantes

Diferente da contribuição previdenciária para custeio do Regime Próprio de Previdência que é um tributo, e consequentemente, compulsório, a contribuição para a previdência complementar é facultativa. Nesse cenário, participar da previdência complementar, exige uma ação do participante.

Para tanto, faz-se necessário tratar a mudança de paradigma de uma contribuição compulsória para uma facultativa, exigindo que os potenciais participantes tenham um conhecimento básico de educação financeira e previdenciária. Sem esses conhecimentos básicos, o novo servidor

de cargo efetivo pode ter dificuldade para entender a sua responsabilidade pelo próprio futuro financeiro.

Outro ponto que merece destaque são as carreiras que iniciam com as remunerações abaixo do teto do RGPS e terminam acima. Os servidores destas carreiras precisam ser conscientizados da necessidade de se iniciar a sua contribuição para previdência complementar antes de se tornar participantes patrocinados (momento em que passam a receber acima do teto do RGPS). Isso se deve ao fato de que o tempo de contribuição para a previdência complementar pode não ser suficiente para atingir a renda desejada pelo servidor na aposentadoria.

A natureza pública das entidades dos servidores públicos.

O marco constitucional da previdência complementar dos servidores públicos⁶ prevê que as entidades fechadas de previdência complementar destes servidores terão a “natureza pública”. Nesse sentido a Lei Estadual⁷, que instituiu a Fundação de Previdência Complementar do Estado do Rio de Janeiro, submete a entidade às normas (legislação de licitações e contratos administrativos, concurso público para admissão de pessoal etc.) e aos princípios da administração pública.

Além disso, para o perfeito atendimento à lei de licitações, a área de compras e contratos da entidade deve receber treinamento específico para tal fim. Também é importante que toda a entidade tenha o conhecimento dos ritos legais para aquisição de bens e serviços, pois é fundamental que as áreas demandantes planejem as suas necessidades dentro dos prazos legais.

Na mesma linha, a contratação de pessoal exige da entidade um planejamento maior, uma vez que esta se dá por meio de concurso público, que demanda, entre outras etapas, a criação e publicação de edital e a contratação de banca examinadora para a realização do concurso.

⁶ § 15 do artigo 40 da Constituição Federal da República Federativa do Brasil de 1988.

⁷ Lei Estadual 6.243 de maio de 2012.

A importância da escala

Apesar da discricionariedade constitucional concedida aos entes públicos para instituir o seu Regime de Previdência Complementar, é imperativo uma análise prévia de escala dos futuros potenciais participantes e o período necessário de maturação da entidade, pois a redução do risco atuarial e do custeio previdenciário não podem ser os únicos balizadores para a instituição do novo Regime.

Ressalta-se, contudo, que para haver uma linguagem uníssona na forma de aposentadoria para todos os servidores públicos do Brasil, iniciativas como a do Governo Federal, de instituição de uma entidade multiplano e multipatrocinada, o Prev-Federação⁶, será de grande importância, tanto na ampliação deste modelo quanto para o crescimento do sistema de previdência complementar do País.

O PAPEL DA EDUCAÇÃO FINANCEIRA E PREVIDENCIÁRIA E A DESCONSTRUÇÃO DE PARADIGMAS

Apesar da introdução no normativo constitucional por meio da Emenda Constitucional n.º 41/2003, muitos servidores públicos, quando tomam posse em seus cargos efetivos, ainda acreditam que os seus proventos de aposentadoria obedecem às regras da paridade e integralidade.

Um dos grandes desafios na implementação do Regime de Previdência Complementar dos servidores públicos é a desconstrução deste paradigma, somente uma ampla divulgação das novas regras, premissas e formas de cálculo dos benefícios, possibilitarão aos novos servidores, acesso a benefícios complementares satisfatórios para a manutenção do padrão de vida na sua aposentadoria.

Também é necessário despertar, por meio da educação financeira e previdenciária, a visão de longo prazo nos servidores mais jovens, bem como orientar os novos servidores, que tomam posse no cargo com idade mais elevada, que

o seu tempo de poupança é menor e que por isso deverão contribuir com alíquotas maiores para que possam garantir uma aposentadoria digna.

Deve-se ressaltar, que apesar da constituição do Regime de Previdência Complementar no Brasil ser de caráter facultativo, uma adesão tardia do servidor público ao plano de benefício complementar poderá acarretar em uma insuficiência nas suas reservas previdenciárias, motivado, principalmente, pela impossibilidade de contribuição retroativa pelo patrocinador.

Outro desafio a ser superado é a implementação de perfis de investimentos. O servidor, que estava acostumado a contribuir para um fundo no RPPS, de características de benefício definido, passa a ter que se preocupar com a rentabilidade de seus recursos aportados no plano e decidir sobre portfólios mais aderentes às suas necessidades e expectativas de médio e longo prazo. Além disso, este servidor também deverá estar preparado para compreender possíveis oscilações nas suas reservas de poupança.

CONCLUSÃO

A reestruturação do regime previdenciário dos servidores públicos demandará um esforço político, econômico e financeiro dos entes públicos. A observância às características individuais e à autonomia federativa é de grande importância para a ampliação deste regime dos servidores no Brasil.

Nesse contexto, a participação conjunta dos participantes, dos patrocinadores públicos, dos gestores e dos órgãos reguladores e fiscalizadores, será de extrema importância para o sucesso deste processo de mudança.

Por último, cabe destacar que a construção de um sistema previdenciário equilibrado é um importante legado que esta atual geração poderá deixar para as futuras, impedindo que o excessivo gasto público em previdência impossibilite investimentos na melhoria da qualidade de vida de toda população brasileira.

* Halan Harlens Pacheco de Moraes – Diretor-Presidente do Fundação de Previdência Complementar do Estado do Rio de Janeiro – RJPrev

⁶ Projeto do Governo Federal de criação de fundo de pensão de Previdência Complementar para administrar os benefícios previdenciários complementares dos servidores públicos dos Estados e Municípios que não tenham constituído a sua própria entidade de previdência.

O ESTADO DO ESPÍRITO SANTO E A PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

Alexandre Wernersbach Neves *

“A instauração da Previdência Complementar no âmbito estadual é uma estrada sem volta e, certamente, com final feliz”

Estamos atravessando um período que ficará na história brasileira onde os entes federativos tomaram as decisões para a diminuição da dívida pública e do déficit fiscal na União, Estados, Distrito Federal e Municípios, resolvendo de forma significativa o problema da previdência social brasileira.

Importante ressaltar que nos últimos 100 anos, a expectativa de vida dos habitantes do planeta aumentou significativamente. Por volta de 1900 a expectativa de vida era de 35 anos, atualmente estamos alcançando, aproximadamente, 78 anos e esperamos que, por volta de 2030, alcancemos 82 anos. Este aumento da expectativa de vida afeta diretamente o déficit da nossa previdência, que em 2013 foi de R\$ 51,2 bilhões de reais.

Conforme o Relatório de Direitos Humanos no Brasil 2011 estes problemas de déficit não estão localizados somente em nosso país. Na Europa entre 2005 e 2011 a economia estagnou e em alguns casos regrediu, o que pode ser demonstrado pela evolução negativa dos Produtos Internos Brutos nacionais. Em 2010 a dívida global da União Europeia chegou a 80% do PIB. Países como Espanha, Grécia e Portugal apresentaram dívidas que representaram 506%, 479% e 296% do PIB em 2010. Esta desaceleração econômica afetou diretamente a situação dos trabalhadores ativos e inativos.

Conforme dados da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico – OCDE, a Europa gasta quase 13% do Produto Interno Bruto para financiar os regimes de previdência social, quase todos públicos. Muitos países europeus promoveram reformas nos seus sistemas de

aposentadoria; porém a Grécia já presenciou o colapso do sistema de aposentadorias em 2012.

A crise Europeia tem como causa principal os déficits dos sistemas previdenciários dos países afetados. O principal problema é a relação entre as despesas previdenciárias e suas fontes de custeio, que durante o último século veio construindo uma grande defasagem. Muitos Estados europeus só poderão pagar seus aposentados com um aumento da carga tributária e uma diminuição dos benefícios previdenciários.

Atualmente a população europeia envelhece significativamente, a taxa de natalidade vem diminuindo na mesma proporção e os países não estão conseguindo reverter o baixo crescimento econômico. Estes problemas geram como consequência uma queda sensível na proporção de ativos em relação aos inativos e uma baixa geração de receita para financiar estes crescentes custos.

Nós brasileiros precisamos olhar com atenção nossos irmãos europeus, precisamos aprender com suas histórias. Atualmente estamos chegando a um nó górdio previdenciário e precisamos de ferramentas para tentar desatar este nó, tais como a Previdência Complementar entre outras.

Temos que tomar este cuidado, pois o déficit da previdência social pode contribuir no resultado do déficit público estadual, podendo elevar a Necessidade de Financiamento do Setor Público.

Convém lembrar que o Brasil conseguiu implementar um grande ajuste fiscal no final da década de 90, que proporcionou, a partir

de 1999, a obtenção de superávits primários acima de 3% do Produto Interno Bruto. Outras lembranças importantes estão na Lei de Responsabilidade Fiscal e nas reformas na Previdência Social. Estes ajustes fiscais são imprescindíveis para a solvência a longo prazo do setor público brasileiro.

Segundo o Relatório de Ajuste Fiscal, Despesa Pública e Crescimento Econômico realizado pela FIESP/CIESP, a importância dessas mudanças não pode ser subestimada: a falta de disciplina fiscal no passado gerou passivos contingentes, dívidas não reconhecidas e está na raiz de uma trajetória crescente de alguns tipos de gastos, como é o caso da previdência.

Segundo a Associação Nacional dos Servidores da Previdência e da Seguridade Social, através do Relatório do Banco Mundial sobre Envelhecimento da População Brasileira e Implicações na Previdência, os gastos com previdência social, que representavam 10% do PIB brasileiro em 2005, podem chegar a 22,4% do PIB em 2050. Segundo o estudo, o Brasil, que já tem gastos altos com seguridade social, precisa fazer novas reformas no sistema previdenciário, como as realizadas em 1999 e 2003. De acordo com o Bird, “o baixo limite de idade e a existência da aposentadoria por tempo de contribuição sem idade mínima levam à aposentadoria precoce. Assim, um sistema que deveria assegurar a renda de indivíduos impossibilitados de trabalhar acaba fornecendo auxílios por um período maior do que o tempo de contribuição”, diz o relatório. Uma das sugestões do Bird é que o Brasil adote uma política estrutural que relacione a idade de aposentadoria compulsória ao aumento na expectativa de vida, criando um sistema de formalização do trabalho e redução da sonegação.

Outro ponto que necessita ser evitado é a vinculação de benefícios previdenciários ao salário mínimo. A desvinculação impede que aumentos no valor real do salário mínimo tenham impacto significativo nos gastos do governo. Segundo o Ministro Garibaldi Alves, mais de 67% dos benefícios pagos pela Previdência Social em janeiro de 2012, possuíam o valor de um salário mínimo.

A realidade estadual não é muito diferente da mundial e nacional. O Estado do Espírito Santo realizou em 22 de abril de 2004 uma segregação de massa constituindo um fundo financeiro e um previdenciário.

O fundo financeiro congrega os servidores que entraram no Estado antes de 22 de abril de 2004, é de repartição simples e não acumula nenhum recurso para pagamento de aposentadorias futuras. Atualmente necessita de um aporte anual de R\$ 1,3 bilhão (um bilhão e trezentos milhões de reais). Este fundo demonstra pela necessidade constante de aportes do Governo Estadual que não apresenta equilíbrio financeiro e atuarial. Hoje é o grande problema financeiro do Estado, haja vista que as necessidades anuais de aportes crescerão em ritmo mais forte que a diminuição das aposentadorias e pensões, principalmente em função do crescimento da expectativa de vida. Estima-se que até 2020 este fundo necessitará de um aporte anual de R\$ 2 bilhões, o que pode ser arrasador para a situação fiscal do Estado em face da Lei de Responsabilidade Fiscal.

O fundo previdenciário congrega os servidores que entraram no Estado depois de 22 de abril de 2004, é de capitalização e acumula, aproximadamente, R\$ 1,1 bilhão (um bilhão e cem milhões de reais). Teoricamente o fundo é equilibrado financeira e atuarialmente. Porém o quantitativo de servidores ativos em relação aos servidores aposentados e pensionistas está na relação de 1,5 para 1, demonstrando que no futuro este fundo poderá trazer problemas financeiros para o Estado.

O Estado do Espírito Santo, reconhecido pelo Tesouro Nacional como um dos Entes Federados que melhor administra sua situação fiscal também vem enfrentando problemas fiscais causados pela situação previdenciária regional.

Porém, boas notícias chegaram da Capital Federal. O Ministério da Previdência Social, com a criação da Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal estima que a partir de 2030 propiciará uma desaceleração dos gastos públicos com a previdência social e que, em 2040, esse impacto será zerado; pois a economia feita a

partir de 2040 será suficiente para as fontes de custeio cobrir as despesas previdenciárias.

Neste caminho, onde o Governo Federal acaba de pavimentar, os estados de São Paulo e Rio de Janeiro já estão percorrendo, face a importância e o significativo impacto financeiro para estes Estados a curto e longo prazo.

A regra básica da Previdência Complementar é a obtenção de um equilíbrio atuarial individual, onde o segurado estaria mais seguro, por ter o controle do montante de recursos que depositou, acompanhando e fiscalizando a evolução do seu plano de aposentadoria. Este regime trabalha com a contribuição definida e não com o benefício definido, e estas contribuições correspondem a uma alíquota fixa sobre um quantum legal dos proventos. O montante acumulado em sua conta individual seria a soma das contribuições mensais capitalizadas a uma taxa de juros. O benefício não vitalício será calculado levando em consideração o capital acumulado e a expectativa média de vida para os indivíduos no ano de sua aposentadoria.

Sheila Najberg e Marcelo Ikeda no trabalho *Previdência no Brasil: Desafios e Limites* (p. 286), destacam as seguintes vantagens de um modelo de contribuição definida:

- a. A proteção contra riscos políticos observados no desenho de benefício definido. O benefício passaria a ser função do valor acumulado nas contas individuais e, portanto, mais imune ao risco de que no futuro seja reduzido o benefício prometido, em função de desequilíbrios no sistema;
- b. Os trabalhadores saberão que existe uma relação direta e estreita entre contribuições e benefícios, havendo um incentivo para que se reduza a sonegação;
- c. Os trabalhadores terão acesso, a qualquer tempo, ao saldo de suas contas individuais e poderão projetar seu benefício, conferindo ao regime maior transparência;

- d. O ajuste endógeno a aumento de longevidade. A utilização de tábuas de mortalidade atualizadas assegura o permanente equilíbrio atuarial, com alíquota de contribuição fixa; e
- e. O incentivo de postergar a aposentadoria. O trabalhador que adia sua aposentadoria passa a ter direito a uma renda vitalícia maior, devido às contribuições adicionais e, simultaneamente, ao menor número de anos recebendo benefício. Em termos agregados, o sistema recebe contribuições adicionais imediatamente e só tem aumento nos gastos com aposentadorias no futuro.

Podemos acrescentar outro ponto importante no regime de contribuição definida, que é a portabilidade em casos de saída do serviço público ou, em alguns casos, a possibilidade de permanecer contribuindo para o fundo complementar em melhores condições do que as ofertadas por outras entidades de previdência complementar.

Neste contexto é que foi apresentado pelo Poder Executivo à Assembleia Legislativa o Projeto da Previdência Complementar, uma solução muito significativa para a previdência social estadual e, uma estrada sem volta e, certamente, com final feliz.

A construção do modelo atual tem como incentivadores dois grandes personagens públicos, o Exmo. Sr. Governador do Estado do Espírito Santo, José Renato Casagrande, e o Presidente do Instituto de Previdência dos Servidores do Estado do Espírito Santo - IPAJM, José Elias do Nascimento Marçal. Foi a visão do Governador e o espírito empreendedor do Presidente do IPAJM que facultaram a formação do alicerce para o novo modelo previdenciário.

Todo projeto foi fundado na ideia de uma previdência que pudesse trazer, aos novos servidores públicos, a manutenção da remuneração líquida no momento da aposentadoria, de forma a possibilitar a manutenção do padrão de vida na inatividade.

PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

A partir deste momento a Diretoria Técnica do IPAJM ficou responsável por construir o modelo básico do projeto. Este modelo básico foi apresentado ao Governador do Estado, aos Presidentes dos Poderes Judiciário e Legislativo e aos Presidentes do Ministério Público e do Tribunal de Contas.

A aprovação foi unânime e o Espírito Santo optou por construir o projeto total com a participação integral de representantes de todos os Poderes Estaduais, incluindo o Ministério Público e o Tribunal de Contas do Estado. Em 28 de março de 2013 o Poder Executivo publicou o Decreto nº. 578-S que criou o Grupo de Trabalho para a elaboração da Previdência Complementar para os Servidores Públicos do Estado do Espírito Santo.

O Grupo de Trabalho foi composto por representantes do Instituto de Previdência dos Servidores do Estado do Espírito Santo – IPAJM, da Secretaria de Economia e Planejamento, da Secretaria de Estado de Gestão e Recursos Humanos, da Secretaria de Estado da Fazenda, da Procuradoria Geral do Estado, da Secretaria de Estado do Governo, do Ministério Público, do Tribunal de Contas, do Tribunal de Justiça e da Assembleia Legislativa.

Ao Grupo de Trabalho foram acrescentados os representantes da Banestes Seguradora e da Banestes Distribuidora de Títulos e Valores Mobiliários.

Importante ressaltar o dinamismo do Grupo de Trabalho que no período de 06 (seis) meses preparou as minutas do Projeto de Lei Complementar Estadual que institui o Regime de Previdência Complementar no Estado do Espírito Santo e autorizou a criação da Entidade Fechada de Previdência Complementar, do Projeto do Decreto que criou a Fundação, do Estatuto Social e dos Regimentos Internos dos Órgãos de Governança da Fundação.

Durante este período e antes de encaminhar o Projeto de Lei Complementar à Assembleia Legislativa o Grupo de Trabalho apresentou o projeto integralmente a todos os Sindicatos e Associações de Servidores do Estado do Espírito Santo, debatendo suas premissas e demonstrando a imprescindibilidade do novo modelo previdenciário estadual.

Outro desafio superado foi a apresentação e debate do projeto com todos os Deputados Estaduais. Neste contexto, o Projeto de Lei Complementar Estadual foi aprovado por unanimidade na Assembleia Legislativa e em 03 de setembro de 2013 o Governador do Estado sancionou a Lei Complementar Estadual - LCE nº. 711, que foi publicada no Diário Oficial dos Poderes do Estado em 04 de setembro de 2013, instituindo o regime de previdência complementar no âmbito estadual.

Em 26 de setembro de 2013 foi publicado o Decreto nº. 3395-R de 25 de setembro de 2013 que criou a Fundação de Previdência Complementar do Estado do Espírito Santo – PREVES. Este Decreto trouxe um artigo inovador ao modelo previdenciário. Decretou que todos os patrocinadores – Poder Executivo, Poder Legislativo, Poder Judiciário, Ministério Público, Tribunal de Contas e Defensoria Pública - teriam a obrigação de encaminhar os candidatos nomeados à Fundação para obterem as informações necessárias à opção pela previdência complementar. O Decreto complementa que as Entidades somente darão posse aos candidatos nomeados, se estes apresentarem documento constando a opção positiva ou negativa pelo regime de previdência complementar.

A LCE nº. 711/2013 permitiu a construção de planos de benefícios para os servidores estatutários e celetistas; porém em primeiro momento, principalmente devido ao pequeno quantitativo de servidores celetistas, foi construído o Plano de Benefícios para os Servidores Estatutários – PREVES SE, que foi estruturado apresentando os seguintes benefícios: i) aposentadoria complementar, ii) de risco – aposentadoria por invalidez e morte terceirizados e iii) benefício de sobrevivência. O Plano de Benefícios PREVES SE foi aprovado e registrado no Cadastro Nacional de Planos de Benefícios em 05 de fevereiro de 2014, mesma data que a Fundação começou a operá-lo.

O Espírito Santo não foi o inovador no processo de implantação do regime de previdência complementar, mas foi o pioneiro em incluir a polícia militar e o corpo de bombeiros no contexto da LCE nº. 711/2013. Em 23 de dezembro de 2013 o Governador do Estado sancionou a LCE nº. 738, publicada em 24 de dezembro de 2013 no Diário Oficial dos Poderes do Estado do Espírito Santo.

Atualmente a PREVES está em discussão com os Municípios de Serra e Vitória para a implantação do modelo previdenciário nestes Entes Federados, aproveitando o dispositivo legal instituído pela LCE nº. 711/2013 que permite, através de convênio, que a Fundação administre planos de benefícios na modalidade de contribuição definida para os servidores municipais.

Mas ainda nos perguntamos diariamente: a Previdência Complementar é a resolução dos problemas previdenciários vivenciados pelo Regime Próprio de Previdência Social Estadual?

Somos de opinião que não devemos cessar nossos esforços na resolução do problema previdenciário apenas com a instauração da Previdência Complementar. Temos que desenvolver nossa legislação através da aprovação da Nova Lei 9.717, temos que desvincular os benefícios governamentais do salário mínimo, precisamos com urgência introduzir um aumento da idade mínima para aposentadoria e tempo de contribuição, temos que desenvolver a racionalização das estruturas administrativas, temos que realizar a adequação das carreiras de Estado, temos que aprovar a limitação significativa de cargos a serem contratados com estabilidade, temos que regulamentar a compensação

previdenciária entre RGPS x RPPS e incluir o Regime de Previdência Complementar, temos que trazer a obrigatoriedade da previdência complementar etc. Precisamos vencer nossa cultura de brasileiros reativos. Nossa construção futura começa agora.

Conforme Franco (1984. P. 71-72) é compreensível que haja dificuldades no desempenho das tarefas de elevação da criatura em particular e da sociedade em geral. O ardor da luta forja o herói e a força da coragem se revela no fragor da batalha. Quem desiste não passa de candidato sem as credenciais de legítimo combatente.

Por fim, gostaríamos de ressaltar que o esforço dispendido na construção da Previdência Complementar no Estado do Espírito Santo deve-se ao investimento realizado em nossa participação nas reuniões do CONAPREV; nas reuniões, em Curitiba, Florianópolis e Palmas, do Grupo de Trabalho do CONAPREV que tratava da Previdência Complementar; nos apoios incondicionais da SP-PREVCOM e da RJPREV; na ajuda constante, eficiente e amiga dos profissionais do Ministério da Previdência Social e da Superintendência Nacional de Previdência Complementar – PREVIC e de tantos outros que com apenas uma palavra iluminavam nossa mente.

* Alexandre Wernersbach Neves - Diretor Presidente da Fundação de Previdência Complementar do Estado do Espírito Santo - PREVES

SECRETARIA DE POLÍTICAS DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR – SPPC Inventário das ações – 2011 - 2014

I - Introdução

A Secretaria de Políticas de Previdência Complementar – SPPC tem a finalidade principal de assistir o Ministro de Estado na formulação, acompanhamento e avaliação das políticas públicas e diretrizes para o Regime de Previdência Complementar – RPC operado pelas Entidades Fechadas de Previdência Complementar – EFPC.

Sob a sua responsabilidade, estão ainda a avaliação das propostas de alteração da legislação e seus possíveis impactos sobre o regime de previdência complementar, a atuação como Secretaria-Executiva dos Órgãos Colegiados, o Conselho Nacional de Previdência Complementar e da Câmara de Recursos da Previdência Complementar – CRPC, o acompanhamento do plano de trabalho do acordo de metas da Superintendência Nacional de Previdência Complementar - Previc.

À época da criação da Secretaria, em 2010, em face da carência de condições adequadas do seu pleno funcionamento, tais como recursos humanos, financeiros, instalações físicas, mobiliários, suas ações foram praticamente todas voltadas para suprir suas necessidades operacionais e administrativas.

Superadas parcialmente as dificuldades do início do funcionamento, no segundo semestre de 2010 a SPPC intensificou suas atividades buscando participar e ouvir todos os atores do Regime de Previdência Complementar e assim definir seu plano de trabalho para o quadriênio 2011-2014.

Sua primeira atividade foi no sentido de alinhar as diretrizes aplicáveis ao RPC que norteariam as ações da SPPC com os resultados pretendidos pelo Mapa Estratégico da Previdência Social, quais sejam: a ampliação de cobertura, a segurança e a sustentabilidade

dos Regimes. Assim, foram definidas as seguintes diretrizes:

- a) **Fortalecer a Governança** – incentivar a manutenção de um esforço continuado com vistas à consolidação e ao fortalecimento da aplicação de ferramentas e boas práticas de gestão, de modo a subsidiar e permitir a tomada de decisão racional e responsável e que contemple, além dos aspectos econômico-financeiros, os socioambientais;
- b) **Promover a Responsabilidade Social** – promover a adoção de estratégias de longo prazo e que tenham em consideração a conciliação anseios e interesses dos diversos atores com quem se relacionam os Fundos de Pensão, o comprometimento com o desenvolvimento social, e o respeito e a conservação do meio ambiente;
- c) **Estimular a participação e o diálogo** – promover o diálogo ético, responsável e transparente com os participantes, assistidos, patrocinadores e instituidores, de forma que se respeite e fortaleça o contrato previdenciário, que se reduza o conflito, que se busque a harmonia e se estabeleça a credibilidade com vistas ao desenvolvimento sustentável;
- d) **Promover a Educação Previdenciária** – promover a educação previdenciária investindo na orientação, na conscientização, no esclarecimento e na reflexão sobre o Sistema Previdenciário Brasileiro, como a melhor forma de buscar a compreensão e de fomento do Regime de Previdência Complementar como instrumento

de segurança e de desenvolvimento social; e

- e) **Garantir a segurança e a sustentabilidade** – incentivar a ação proativa no controle e mitigação dos riscos e o monitoramento das ameaças e oportunidades, a realização de investimentos legais e socialmente responsáveis, compatibilizando-os com as políticas de desenvolvimento social e econômico-financeiro do País, com vistas à segurança econômico-financeira da entidade, dos planos e do seu equilíbrio.

O CNPC iniciou suas atividades em 26.07.2010, tendo realizado 6 reuniões, onde foram tratados temas como a análise do seu Regimento Interno, a definição de prioridades. Já a CRPC nasceu com o desafio de julgar todo o estoque de processos recebidos como legado do antigo CGPC. Foram realizadas, em pouco mais de 6 meses e num esforço concentrado, 24 reuniões da Câmara de Recursos, entre ordinárias e extraordinárias, para o julgamento dos 179 processos do legado, que traziam embutidos, na maioria deles, o risco de prescrição. Esta atividade foi realizada de forma exitosa permitindo que a CRPC pudesse iniciar o exercício de 2011 com suas atividades normais.

Na execução de sua missão, a SPPC não se furtou a estar presente e todo e qualquer evento que foi possível levar informações, esclarecimentos, posicionamentos sobre o Regime de Previdência Complementar, tendo participado, no período de 2011-2014, em mais de quatrocentos eventos, dentro e fora do âmbito do Regime e com a participação do mais variado público.

Isso possibilitou não só levar o conhecimento sobre o Regime de Previdência Complementar, mas também conhecer e debater com técnicos, magistrados, gestores, acadêmicos, corporações profissionais etc. os mais variados temas, pleitos e ideias com o intuito de fortalecer a segurança, a credibilidade e a sustentabilidade do Regime de Previdência Complementar operado pelas entidades fechadas de previdência complementar.

II - Inventário de Ações SPPC – 2011-2014

O ano de 2011 foi o início do estabelecimento de um amplo diálogo institucional, com o objetivo de instituir um amplo debate com vistas à busca da convergência entre as políticas públicas e as demandas do setor, bem como o conhecimento do estado da arte no cenário nacional e internacional, para o aprofundamento técnico no Regime.

Dentre as ações da SPPC, destaca-se o apoio à aprovação do Projeto de Lei nº 1992/2007, cujo eixo central era a instituição do regime de previdência complementar para os servidores públicos da União, com a realização de estudos técnicos, simulações, seminários, palestras, debates e audiências públicas sobre o assunto e a produção de textos informativos voltados aos servidores e à sociedade em geral, e o acompanhamento e assessoramento técnico aos parlamentares relatores do projeto nas duas casas do Congresso Nacional.

Alinhada ao seu Plano de Ação para 2011, a SPPC desenvolveu uma efetiva agenda de trabalho baseada nos encontros periódicos entre a SPPC e os diversos atores, gestores, prestadores de serviço, especialistas e entidades representativas do Regime no âmbito das entidades fechadas, dos patrocinadores e instituidores, dos participantes e assistidos.

Participou em eventos nacionais e internacionais, promovidos por organizações com expertise sobre previdência, como a Organização Internacional de Supervisores de Fundos de Pensão – IOPS, a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico – OCDE, a Organização Iberoamericana de Seguridade Social - OISS, a Associação Internacional de Seguridade Social - AISS, o Banco Mundial, e outros organismos ligados aos aspectos de desenvolvimento e fomento, como a Corporação Andina de Fomento, Banco Central da América para Integração Econômica, a Comissão Econômica para América Latina das Nações Unidas, o Banco Interamericano de Desenvolvimento – BID e a Organização dos Estados Americanos – OEA, com o objetivo de conhecer a situação dos ramos de seguros e de previdência privada, as experiências e o estado da arte de regulação e

de supervisão internacionais e a contribuição desses ramos para o desenvolvimento desses países no aspecto social e econômico.

Produziu mais de 39 mil exemplares de guias, folhetos informativos, coletâneas de normas – tais como: “Fundos de Pensão-Instituidor”, Cartilha “Fundos de Pensão: O futuro começa agora!” e a Coletânea de Normas, além de disponibilizá-los no site do MPS –, numa ação de fomento, divulgação e disseminação do Regime junto às diversas universidades, órgãos públicos do Poder Executivo, Legislativo e Judiciário, a bibliotecas públicas e particulares.

Desenvolveu as tratativas, elaborou e firmou Acordo de Cooperação Técnica entre o MPS e a Abrapp, resultante do Protocolo de Intenções firmado entre o MPS e a Organização Internacional do Trabalho - OIT, assinado na 100ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho, realizada em junho de 2011 em Genebra (Suíça), com vistas a promoção do trabalho decente, da proibição do trabalho infantil e escravo ou que atente à liberdade sindical e de associação, incentivando as EFPC à elevação progressiva do nível de responsabilidade social e de investimentos socialmente responsáveis, quando da seleção e da realização de investimentos.

Atuou na preparação de toda a documentação, dos estudos, das propostas, das negociações e da formalização do Acordo de Metas de Gestão e Desempenho, firmado entre o MPS e a Previc, em 2010, coordenando os trabalhos da Comissão de acompanhamento e avaliação, juntamente com representantes da Casa Civil e do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.

Elaborou e coordenou as tratativas e a aprovação das propostas de Regimento Interno do Conselho Nacional de Previdência Complementar e da Câmara de Recursos da Previdência Complementar.

No aspecto administrativo, promoveu o ajuste da estrutura organizacional da SPPC - Decreto nº 7.528/2011, que embora insuficiente para a condução das atividades da SPPC com vistas a sua missão permitiu um melhor planejamento e distribuição de suas atividades levando a uma gestão mais

eficaz, investindo na capacitação do seu corpo técnico em parceria com vários organismos do Regime.

Na condição de Secretaria-Executiva dos Colegiados a SPPC prestou todo o apoio administrativo às atividades do CNPC e da CRPC, possibilitando a realização de 18 reuniões, sendo 6 do CNPC e 12 da CRPC.

As atividades administrativas e de coordenação exercidas pela SPPC possibilitaram a CRPC julgar 76 processos e 18 embargos de declaração, e ao CNPC a aprovação de 6 Resoluções regulando as atividades do Regime, bem como a realização dos trabalhos de 3 Comissões Temáticas que embasaram as decisões daquele colegiado na deliberação das propostas de Resolução. Foram aprovadas as seguintes matérias:

- a) Resolução CNPC Nº 2, de 03/03/2011 e Resolução MPS/CNPC Nº 6, de 15/08/2011 – que trata de procedimentos na divulgação de informações aos participantes e assistidos dos planos de benefícios;
- b) Resolução CNPC Nº 4, de 18/04/2011- prorrogando, em caráter excepcional, os prazos para envio do relatório anual de informações aos participantes e assistidos e para registro do Livro Diário;
- c) Resolução CNPC Nº 5, de 18/04/2011 – que trata de procedimentais para a formalização de processos de estatutos, regulamentos de plano de benefícios, convênios de adesão e suas alterações, e de parâmetros para a remuneração dos administradores especiais, interventores e liquidantes;
- d) Resolução MPS/CNPC Nº 7, de 12/09/2011 - revogando a Resolução CGPC Nº 01/2000;
- e) Resolução CNPC Nº 8, de 31/10/2011 - dispendo sobre os procedimentos contábeis das EFPC, entre outras providências.

Coordenou os trabalhos das Comissões Temáticas do CNPC para apresentar

PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

proposta de revisão dos procedimentos para reorganização societária, retirada de patrocínio, cisão, fusão, incorporação e transferência de gestão no âmbito das EFPC; proposta de ações de fomento do regime de previdência complementar, bem como novas soluções a serem ofertadas pelas EFPCe de revisão do arcabouço regulatório aplicada às EFPC, bem como a realização de grupo de trabalho, no âmbito da CRPC, para propor alteração da regulamentação do Regime Disciplinar aplicado ao RPC.

Em 2012, a SPPC focou boa parte dos seus esforços na instituição do Regime de Previdência Complementar para os servidores públicos federais, fortalecendo não só o RPC mas também viabilizando a implementação de uma solução aos desafios de manter o equilíbrio dos regimes previdenciários, em especial os Regimes Próprios de Previdência Social – RPPS.

A Secretaria atuou no esclarecimento da sociedade, de organizações, de entidades e das corporações de servidores públicos, em debates, palestras, seminários, visitas técnicas, inclusive aos membros dos Poderes Judiciário (STF), Legislativo (Câmara e Senado) e do Ministério Público Federal.

Realizou Conferência sobre boas práticas internacionais na implantação e administração de Planos de Previdência Complementar para servidores públicos e elaborou um Guia com as principais informações sobre as vantagens e forma de criação de um fundo de previdência para servidores públicos nos Estados e Municípios.

Esses esforços, foram de fundamental importância para a aprovação da Lei Nº 12.618/2012, e, como continuidade e consequência dessa aprovação, atuou na operacionalização da Funpresp-Exe com vistas à materialização das disposições da citada lei, apoiando tecnicamente e participando dos trabalhos que preparam a entidade para entrar em funcionamento e oferecer os planos de benefícios.

Sob a diretriz de fortalecer a governança nas EFPC, realizou o I seminário sobre governança corporativa e elaborou e distribuiu um Guia para o Conselho Fiscal das EFPC, nos

quais enfatizou a ampliação das oportunidades de debates sobre a atuação, as funções e as responsabilidades dos conselhos fiscal e deliberativo e da diretoria-executiva das EFPC.

Coordenou a preparação de memorial técnico e a visita do Exmo. Sr. Ministro da Previdência Social, assessorado pela SPPC e pela Previc, a todos os ministros do Supremo Tribunal Federal em face do julgamento sobre a quem cabia julgar litígios no âmbito do Regime de Previdência Complementar, tendo como resultado a definição da competência da justiça comum. Encerrando assim, um problema que já se arrastava há décadas.

Negociou e deu apoio técnico e administrativo na formalização do Acordo de Cooperação Técnica firmado entre a Organização Iberoamericana de Seguridade Social – OISS e o MPS, em março de 2012, em Montevideu (Uruguai), para o aperfeiçoamento do arcabouço e aspectos regulatórios, bem como da formulação de políticas públicas e diretrizes para o RPC operado pelas EFPC. Este Acordo possibilitou a elaboração de estudos, pesquisas e a prestação de assessoria em temas de interesse comum. Além do intercâmbio de conhecimentos, consta do escopo do referido Acordo a formação, capacitação e o treinamento dos técnicos das organizações, por meio de cursos, seminários, visitas e reuniões técnicas.

Ainda na linha das relações institucionais e da troca de experiência, a SPPC assumiu a Presidência da Comissão Permanente de Planos e Fundos de Pensão da OISS, para um mandato de 4 anos. As comissões técnicas permanentes da OISS são órgãos especializados, responsáveis por efetuar análises, estudos e debates de questões importantes na busca pela universalização da seguridade social e do desenvolvimento dos sistemas de seguridade nos países que a compõem.

Elaborou e aplicou, em parceria com o Centro de Formação e Aperfeiçoamento do Instituto Nacional do Seguro Social – CFAI/INSS, curso a distância sobre o RPC (modalidade Ensino a Distância – EAD) como forma de disseminar conhecimentos sobre o Regime e ressaltar seus efeitos sobre a economia e o desenvolvimento do País.

Atuou na divulgação do Regime e com foco no atendimento do Programa de Educação Previdenciária, levando informação e orientação à população; produziu e distribuiu 39,5 mil exemplares das seguintes publicações: Fundo de Pensão - Coletânea de Normas; Cartilha Funpresp - perguntas e respostas; Guia para os Conselheiros Fiscais; Guia de Previdência Complementar para Estados, Distrito Federal e Municípios; Guia de Procedimentos e Orientações da Câmara de Recursos da Previdência Complementar (CRPC); e o Informe da Previdência Complementar”.

Coordenou as negociações para a repactuação das Metas do Acordo de Gestão com a Previc, a fim de apoiar os processos de melhoria de gestão, mediante a redefinição das metas e indicadores de resultados levando à assinatura e publicação do Termo Aditivo ao Acordo de Gestão e de Desempenho celebrado entre o MPS e a Previc.

Apoiou o CNPC nas 4 reuniões realizadas, bem como à CRPC nas 12 sessões de julgamento de 53 recursos e 16 Embargos de Declaração, e possibilitando a edição das Resoluções CNPC Nº 9, de 29/11/2012 e Resolução CNPC Nº 10, de 19/12/2012 que, respectivamente, alteram os parâmetros técnico-atuariais para estruturação de plano de benefícios de EFPC, e as condições e os procedimentos a serem observados pelas EFPC na apuração do resultado, na destinação e utilização de superávit e no equacionamento de déficit dos planos de benefícios de caráter previdenciário que administram.

Atuou no apoio administrativo e na coordenação das Comissões Temáticas, na definição de parâmetros para composição do colegiados por indicação e apoiou o CNPC na realização de Consulta Pública sobre a proposta de Resolução sobre retirada de patrocínio com o tratamento de 2.431 sugestões que, após classificadas e agrupadas, foram debatidas em reuniões com a participação de dirigentes e técnicos da SPPC, de membros do Governo Federal e representantes dos patrocinadores e dos participantes e assistidos.

Os trabalhos da SPPC no **exercício de 2013**, tiveram foco, principalmente, na identificação de políticas que resultem em um regime mais

seguro, crível e sustentável no longo prazo e, também, mais atrativo à entrada de novos participantes, patrocinadores e instituidores.

Nesse sentido, a definição do foco de atuação da SPPC tem se dado por meio de estudos e pesquisas dentre as quais destaca-se a desenvolvida sobre o aspecto do fomento ao RPC, assunto para o qual foi instituída Comissão Temática do CNPC, coordenada pela SPPC, que tem debatido e apontado vários caminhos. Pretendeu-se dar um diagnóstico dos principais fatores que dificultam o crescimento do Regime de Previdência Complementar no Brasil e as novas medidas e soluções que contribuam para a expansão do segmento de entidades fechadas”.

Foi também realizado outro estudo sobre a previdência privada dos servidores públicos nos países membros da OISS, por meio de análise comparativa das características brasileiras com as informações dos outros países membros, como forma de aquisição de boas práticas na consolidação do RPC para servidores públicos e de busca por mecanismos para estimular a inovação e a evolução técnica dos planos de benefícios administrados pelas EFPC.

Em continuidade e consolidação à instituição do RPC para os servidores públicos e o fortalecimento da Funpresp-Exe, promoveu a capacitação de servidores públicos em conceitos previdenciários, em parceria com o Ministério do Planejamento – MP e a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados – Enfam, com objetivo de apoiar a adesão dos novos servidores públicos federais. Nestas parcerias já foram efetuadas palestras técnicas de servidores da SPPC para órgãos públicos, palestras para cinco escolas de magistraturas do País e efetiva participação no I Fórum Brasil-Estados Unidos, realizado em Washington-DC.

Atuando em parceria com o Ministério do Planejamento - MP, participou de workshops, em sete capitais, com o objetivo de capacitar os servidores da área de gestão de pessoas dos órgãos e entidades da Administração Pública, de 200 potenciais patrocinadores da Funpresp-Exe, sobre os fundamentos e princípios do RPC, como forma de orientar, esclarecer e informar os potenciais patrocinadores e participantes.

Coordenou os trabalhos de modelagem e de viabilidade para o atendimento ao pleito dos Estados e Municípios signatários da “Carta de Maceió”, com o projeto do fundo multipatrocinado denominado PrevFederação, que tem como um dos principais eixos a viabilização da entrada em previdência complementar de entes federados que não têm “escala” para criar sua própria entidade fechada de previdência complementar. A proposta encontra-se em fase de aprovação pelo órgão máximo da entidade federal que possui capacidade técnica e atende aos requisitos de deter expertise sobre o assunto, possuir capilaridade em todo o território nacional e ter relacionamento próximo com os citados entes da federação.

Na linha do Programa de Educação Previdenciária, como atividade continuada, atualizou, elaborou, produziu e distribuiu várias publicações, em torno de 10 mil exemplares: Informe de Previdência Complementar, a Revista Previdência Complementar e da Coletânea de Normas - Versão 2013.

Ofertou o Curso “Noções Básicas em Previdência Complementar”, com o apoio do Centro de Formação e Aperfeiçoamento do Instituto Nacional do Seguro Social – CFAI/INSS, contendo os principais conceitos relativos ao RPC, com o objetivo de divulgar o RPC e conscientizar a população em geral sobre os benefícios da manutenção de um plano de previdência complementar. O Curso formou quatro turmas, que tiveram 3.137 inscritos que junto às 1.000 inscrições para servidores do Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, que totalizaram 4.137 cidadãos que receberam informações e esclarecimentos sobre os diversos aspectos do RPC.

Realizou e participou de eventos relativos ao RPC executados em parceria com organismos diversos, tais como o Seminário “Previdência Complementar: o que você precisa saber”, em quatro cidades-polos, cujo público-alvo foi composto por representantes da SPPC, do Conselho Nacional de Justiça – CNJ, por magistrados federais e estaduais, e o II Seminário sobre Governança Corporativa nas EFPC, com a finalidade de mostrar a importância da integração dos órgãos estatutários como mecanismos de boa governança das EFPC, contando com a parceria da Associação Brasileira de Entidades

Fechadas de Previdência Complementar – Abrapp.

Prosseguiu com o investimento na melhoria da gestão da Secretaria, principalmente no tocante aos seus controles internos, realizando o mapeamento dos seus principais processos de trabalho e os organizando em forma do Manual de Rotinas e Procedimentos Internos da SPPC.

No exercício, a CRPC realizou 7 reuniões com o julgamento de 12 recursos e 03 embargos. O CNPC realizou 6 reuniões e aprovou 3 Resoluções, a saber: a) Resolução CNPC Nº 11, de 13/05/2013, dispondo sobre retirada de patrocínio no âmbito do RPC; a Resolução CNPC Nº 12, de 19/08/2013 que alterou os procedimentos contábeis das EFPC; e a Resolução CNPC Nº 13, de 04/11/2013 que dispõe sobre os prazos para elaboração e aprovação do plano de equacionamento de déficit.

Tais deliberações contaram com o apoio técnico de Comissões Temáticas, com duas delas coordenadas pela SPPC, que viabilizou os meios materiais e logísticos para a realização das reuniões dessas comissões.

No **exercício de 2014**, ano atípico com atividades extraordinárias, como a realização da Copa do Mundo de Futebol e das eleições para a Presidência da República e para os governos dos estados, bem como para o Poder legislativo federal e estadual, a SPPC houve por bem aprofundar sua atuação no fomento e na sustentabilidade do Regime.

Nessa linha, para possibilitar maior amparo técnico às discussões dos assuntos ligados a esse temas, está elaborando pesquisa com empregados participantes de planos de benefícios de previdência complementar com foco na ampliação da cobertura da previdência complementar, que trará subsídios para orientar e aumentar a eficácia das políticas previdenciárias aplicáveis ao regime fechado de previdência complementar.

Com observância do Programa de Educação Previdenciária, EDUCOM, aprovado pela Portaria MPS Nº 418/2008, com vistas a aperfeiçoar o processo de informação, orientação e divulgação do RPC, e com base

nos resultados alcançados nas duas edições anteriores, revisou o conteúdo do curso na modalidade EAD em parceria com o Centro de Formação e Aperfeiçoamento do INSS – CFAI. Para apoiar essa iniciativa, trabalha na elaboração de material informativo e de orientação, específico para potenciais participantes, patrocinadores e instituidores.

Coordenou a preparação em cooperação com a Abrapp, de memorial técnico contendo os fundamentos, princípios e regras gerais sobre o funcionamento dos Fundos de Pensão, enviado ao Superior Tribunal de Justiça, em face das discussões acerca da aplicação dos dispositivos do Código de Defesa do Consumidor e da prescrição, em análise e julgamento na 3ª Turma do STJ. Essa ação teve como objetivo a sensibilização dos ministros sobre as características dos Fundos para a revisão da Súmula STJ nº 321 que é genericamente aplicada nos julgamentos de litígios no âmbito do Regime de Previdência Complementar.

Em parceria com a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados – Enfam, está organizando conteúdo e meios para oferecimento de informação e esclarecimentos aos magistrados, que além de se inserir no EDUCOM, contribui para o conhecimento dos princípios e das técnicas do RPC, com o objetivo de potencializar o processo de decisão.

Na linha do fortalecimento da Governança realizou, em parceria com a Abrapp, o III Seminário de Governança Corporativa nas EFPC, cujo foco foi o conhecimento, o controle e a mitigação dos riscos que estão expostas as EFPC.

Na esfera administrativa, finalizou a atualização do Manual de Rotinas e Procedimentos Internos, que se torna um

importante documento e orientador dos processos de trabalho e das atividades desenvolvidas pela SPPC, em continuidade às ações para o aperfeiçoamento dos mecanismos de controle interno.

O CNPC, até o final de agosto de 2014, realizou 4 reuniões ordinárias, ao passo que na CRPC foram realizadas 4 sessões com o julgamento de 8 recursos e 1 embargo de declaração. Ressalta-se que os mandatos dos membros da CRPC se encerraram em abril, o que não prejudicou suas atividades em face da inexistência de estoque de recursos para julgamento, estando sobrestados, apenas recursos amparados por medida liminar judicial.

No caso do CNPC, cujos mandatos se encerraram em maio de 2014, tivemos a continuidade do apoio às comissões temáticas, e dos debates sobre temas indicados como prioritários pelo colegiado, tendo sido concluído o debate e a deliberação da Resolução CNPC Nº 14, de 24/02/2014 que dispõe sobre as condições e os procedimentos a serem observados pelas EFPC na apuração do resultado, na destinação e utilização de superávit e no equacionamento de déficit dos planos de benefícios de caráter previdenciário que administram.

Outros temas como a precificação de ativos e passivos, a revisão das regras de solvência dos planos, a regulamentação do oferecimento dos planos aos empregados dos patrocinadores e associados de instituidor, a revisão das regras para a certificação de dirigentes, o tratamento para os casos de reorganização societária de patrocinadores (fusão, cisão e incorporação) e transferência de gerenciamento, transferência de risco de longevidade e flexibilização de regras para planos instituídos, ainda estão sendo tratados nas comissões e levados a debate no CNPC.



PREVIDÊNCIA SOCIAL

CADA VEZ MAIS
PRESENTE
NO FUTURO
DOS BRASILEIROS



A **Previdência Social** está presente na vida de milhões de brasileiros. Contribuindo, todos têm direito a benefícios como aposentadoria, salário-maternidade, auxílio-acidente, entre outros. Assim, os segurados têm a certeza de estarem prevenidos e amparados. **LIGUE 135** e saiba mais sobre os serviços e benefícios da **Previdência Social**.

Ministério da
Previdência Social

GOVERNO FEDERAL
BRASIL
PAÍS RICO E PAÍS SEM POBREZA

Curso de Noções Básicas em Previdência Complementar - NBPC



Venha conhecer a origem, principais conceitos, características e vantagens da Previdência Complementar, no âmbito das Entidades Fechadas de Previdência Complementar - EFPCs.

O curso é destinado aos profissionais da área, estudantes e a todos aqueles que queiram conhecer o tema.



Carga horária:
10 horas



Informações:

sppc.coarg@previdencia.gov.br
(61) 2021 5135 / 5905

Modalidade à distância
Curso totalmente gratuito