PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

ANO III - Nº 3 - 2017

OS EFEITOS DA REFORMA DA PREVIDÊNCIA NO REGIME DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

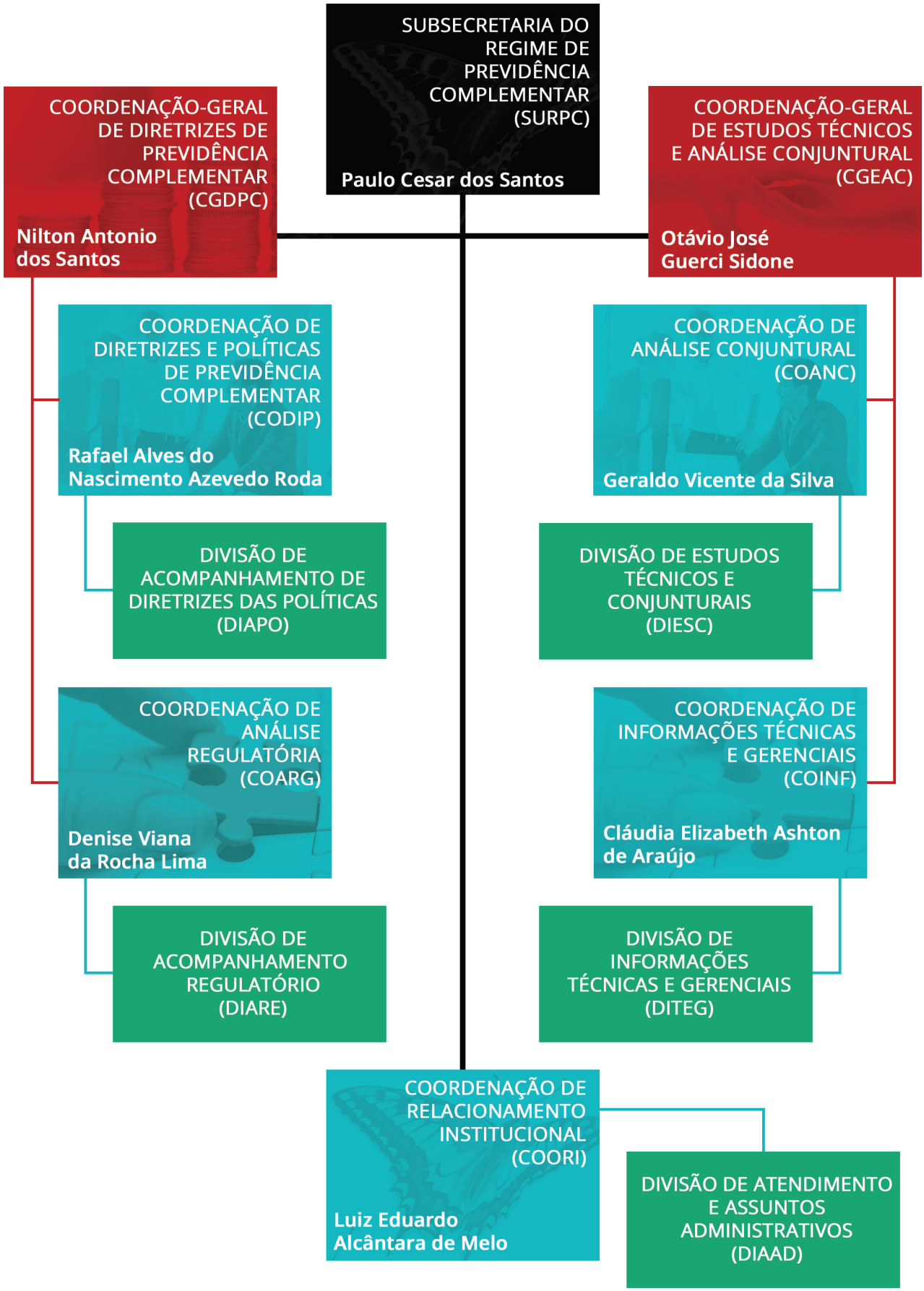
IMPLANTANDO UM PLANO NO SEGMENTO FECHADO DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

REFORMAS NOS REGIMES DE PREVIDÊNCIA DE SERVIDORES PÚBLICOS E A PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

EVOLUÇÃO RECENTE DO REGIME DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR - SEGMENTO FECHADO

ORGANOGRAMA

Esta é a nova estrutura da Subsecretaria do Regime de Previdência Complementar, que integra a Secretaria de Previdência do Ministério da Fazenda.



SUMÁRIO

4 EDITORIAL

5 OS EFEITOS DA REFORMA DA PREVIDÊNCIA **NO REGIME DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR**

10 IMPLANTANDO UM PLANO DE BENEFÍCIOS **NO SEGMENTO FECHADO DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR**

15 REFORMAS NOS REGIMES DE PREVIDÊNCIA DE SERVIDORES **PÚBLICOS E A PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR**

20 EVOLUÇÃO RECENTE DO REGIME **DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR - SEGMENTO FECHADO**

EXPEDIENTE

Ministro da Fazenda
Henrique de Campos Meirelles

Secretário de Previdência
Marcelo Abi-Ramia Caetano

Subsecretário do Regime de Previdência Complementar
Paulo Cesar dos Santos

Subsecretaria do Regime de Previdência Complementar
Esplanada dos Ministérios, Bloco F, 6º andar
CEP 70059-900 - Brasília-DF
Tel.: 2021 5320 / 5482 / 5283
sppc.gab@previdencia.gov.br

Design Gráfico e Editoração Eletrônica
Emmanuel Martins de Oliveira - DICOM

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

Disponível em www.previdencia.gov.br/revistapc
Tiragem: 3.000 exemplares

EDITORIAL

Este ano tem se mostrado desafiador, marcado por discussão de questões fundamentais, como a reforma do sistema previdenciário brasileiro e seus reflexos econômicos nos diversos segmentos da sociedade e das instituições.

A busca pelo equilíbrio e pela sustentabilidade tem sido tema central nos debates sobre os modelos previdenciários no mundo, e o Brasil não está fora desse contexto. As rápidas mudanças demográficas e os impactos na qualidade de vida, decorrentes da tecnologia, trouxeram em tempo recorde os efeitos já experimentados por vários países.

Com isso, a busca de alternativas para uma reestruturação que torne suportável à sociedade o ônus desse cenário se faz urgente, para que se cumpram os objetivos constitucionais atribuídos à Previdência Social.

Isso nos impõe a responsabilidade de agir com celeridade para preparar o futuro, com propostas fundamentais para o desenvolvimento da nação e para tornar o custo do financiamento dos sistemas previdenciários possível para todos, especialmente para os jovens trabalhadores.

Este ano, também, comemoramos os 40 anos da criação do Regime de Previdência Complementar. Durante esse tempo, o Regime evoluiu e se consolidou garantindo a milhares de famílias a recompensa pelo seu esforço de poupança com mais segurança e conforto.

O Regime de Previdência Complementar tem se mostrado uma alternativa relevante na busca da sustentabilidade do sistema previdenciário e do desenvolvimento do país. Nesta edição da Revista de Previdência Complementar, trazemos informações sobre o cenário previdenciário brasileiro, baseadas em estudos de especialistas no tema.

Esperamos contribuir para a reflexão sobre o futuro que se avizinha, neste momento importante do Regime de Previdência Complementar, a fim de chegar a uma nova etapa com um Regime mais adequado e seguro, em linha com os novos tempos e coerente com os anseios e expectativas das novas gerações de trabalhadores brasileiros.

Marcelo Caetano
Secretário de Previdência

OS EFEITOS DA REFORMA DA PREVIDÊNCIA NO REGIME DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

Paulo César dos Santos*

Técnicos e especialistas brasileiros estão discutindo, de forma intensa, a proposta de reforma do sistema de previdência brasileiro. A proposta, "prá lá de polêmica", tida por alguns como exagerada, vem suscitando debates acalorados, muitas vezes desprovidos de técnica, enxergando apenas interesses corporativos, políticos e o apelo emocional de muitos.

O fato é que a proposta sugere a aplicação dos conceitos constitucionais de equilíbrio, segurança e sustentabilidade ao sistema de previdência, quando preserva diretos adquiridos, harmoniza as regras de acesso, aplica regras de transição e busca tratar todos os trabalhadores brasileiros de forma equânime, não só nos direitos, mas também na responsabilidade pelo financiamento do sistema cujo ônus recairá sempre sobre os atuais e futuros trabalhadores e na sociedade.

"Deve-se temer a velhice, porque ela nunca vem só. Bengalas são prova de idade e não de prudência" (Platão)

Alguns, em especial as corporações e os grupos mais bem organizados, utilizam da ignorância e da aversão à mudança para obter o apoio da sociedade, pouco e mal informada, que não sabe que seus filhos e netos serão os responsáveis, direta ou indiretamente, por financiar o custo do sistema e dos pretensos direitos das castas e corporações atuais.

Grande parte da população não tem a compreensão de que o Estado não gera dinheiro para arcar com as despesas, quaisquer que sejam elas. Ele arrecada impostos, contribuições e taxas de toda a sociedade, diretamente pelo tributo que cada um dos cidadãos paga ou indiretamente pelos tributos que incidem sobre os produtos e serviços que todos consomem no seu dia a dia, nos alimentos, no transporte, nos remédios, no vestuário, etc. É daí que vem o recurso que todos os entes da administração pública utilizam para cobrir os custos dos sistemas de previdência públicos. Assim, o recurso consumido com o sistema de previdência certamente desfalcará outras despesas e investimentos vitais para a vida em sociedade.

Mas é fundamental deixar claro que o que está ocorrendo não é culpa dos trabalhadores, aposentados e pensionistas, que nada mais fizeram do que se submeter às regras vigentes, pois os regimes públicos, como já foi dito, são obrigatórios, mas fruto de vários fatores de ordem demográfica (longevidade e baixa taxa de reposição da população) e de ordem econômica (emprego e renda).

Assim, a conjugação dos efeitos negativos desses fatores determinou um desequilíbrio nas contas previdenciárias, cuja recomposição dessa condição não pode ser feita apenas pela aplicação de pesado ônus às futuras gerações de trabalhadores e, em última análise, à sociedade como um todo. Uma das consequências disso, como tem sido visto, é a desestruturação econômico-financeira dos entes federativos que, como decorrência, deixam de prestar os serviços públicos básicos e conduzem outros também importantes de forma precária.

Diante desse contexto, o projeto de reforma em discussão indica alterações que geram impactos nos três regimes do sistema de previdência brasileiro, mais diretamente nos dois regimes públicos e obrigatórios, o Regime Geral de Previdência Social – RGPS e o Regime Próprio de Previdência Social – RPPS, e indiretamente no Regime de Previdência Complementar, privado e facultativo.

A necessidade de reforma não é exclusividade do Brasil. Como demonstra COSTANZI (2016)[1], todo o mundo passa ou já passou por ajustes e aperfeiçoamentos para manter o equilíbrio e a sustentabilidade dos seus sistemas previdenciários, tendo como grande desafio a busca de alternativas para que a sociedade possa suportar o ônus do financiamento desses sistemas, sem deixar de apoiar os seus membros em momentos de incapacidade laboral que os impeça de buscar o seu sustento, seja por idade avançada, doença ou acidente.

No entanto, como esclarece, as rápidas mudanças demográficas, avanços tecnológicos e ganhos de qualidade de vida, nos impuseram experimentar os impactos dessas mudanças em menos da metade do tempo em que elas ocorreram em outros países. Isso nos impõe a responsabilidade de agir com celeridade para preparar o futuro, não protelando decisões ou postergando ações cujos impactos são grandes e de difícil aceitação por muitos.

A proposta de reforma da previdência brasileira é necessária e fundamental para a sociedade, para as finanças públicas, para o Brasil. Não são propostas agradáveis, mas são necessárias para o futuro da nação e seus reflexos serão sentidos pelos nossos descendentes.

Na linha de ajustes e aperfeiçoamentos no Regime de Previdência Complementar – RPC, o último movimento inovador ocorrido foi a instituição do Regime pelos Poderes da União e dos Estados, cujos planos de benefícios contam hoje com mais de 74,7 mil servidores participantes. No entanto, é preciso continuar esses ajustes, possibilitando que os demais entes federativos, com menor escala econômica, possam adotar a solução que tem se mostrado acertada com a instituição do regime de previdência complementar para seus servidores.

O Projeto de Emenda Constitucional – PEC, inicialmente proposto, retirava a exigência da natureza pública das Entidades Fechadas de Previdência Complementar - EFPC poderem administrar planos de entes da administração pública direta, autárquica e fundacional. Assim, as 308 EFPC existentes poderiam se preparar e atuar como entidades multipatrocinadas para administrar planos mais simples, flexíveis e adequados a realidade daqueles entes da administração pública que possuem escala reduzida para operar os planos e Entidades do RPC.

O relator da PEC, em seu substitutivo, incluiu a necessidade dos entes públicos realizarem certame licitatório para a contratação de EFPC multipatrocinadas para administrar planos por eles patrocinados, bem como para a contratação de Entidades Abertas de Previdência Complementar – EAPC à exceção de entidades criadas por eles exclusivamente com esse objetivo.

Em que pese haver a elevação de exigências em relação à proposta original, bem como a sua ampliação para as EAPC, essa exigência pode ser vista como a aplicação do princípio da concorrência, consagrada em segmento econômicos regulados, e da economicidade aplicável aos entes públicos, em substituição a exigência da natureza pública que, no caso da União e de outros entes federados que já instituíram suas entidades, transforma as EFPC em quase entes públicos, em conflito com a natureza privada prevista na constituição.

Percebe-se na proposta que se abre um bom espaço de crescimento para o segmento fechado que, sem dúvida, administra os planos de forma

1 COSTANZI, Rogerio Nagamine, ANSILIERO, Graziela (2016) - "Impacto Fiscal da Demografia na Projeção de Longo Prazo da Despesa com Previdência Social" – IX Prêmio SOF de Monografias – Disponível no site: http://www.esaf.fazenda.gov.br/backup/premios/premios-1/ix-premio-sof-de-monografias/tema-i-2o-lugar-rogerio-nagamine-costanzi-022.pdf/view. (acesso em 07.08.2017)

transparente, com menor custo e maior benefício para o participante, principal beneficiário do regime, e que ainda tem a oportunidade de participar da governança das EFPC, que são administradas na forma análoga a um "condomínio social" (BALERA, 2006, P. 25)[2] atendendo ao disposto nos parágrafos 1º e 6º do art. 202 da Constituição Federal, de 1988, o que não é oferecido pelas entidades abertas.

"Art. 202. O regime de previdência privada, de caráter complementar e organizado de forma autônoma em relação ao regime geral de previdência social, será facultativo, baseado na constituição de reservas que garantam o benefício contratado, e regulado por lei complementar.

§ 1° A lei complementar de que trata este artigo assegurará ao participante de planos de benefícios de entidades de previdência privada ***o pleno acesso às informações relativas à gestão*** *de seus respectivos planos. (grifo nosso)*

(...)

§ 3º ***É vedado o aporte de recursos a entidade de previdência privada*** *pela União, Estados, Distrito Federal e Municípios, suas autarquias, fundações, empresas públicas, sociedades de economia mista e outras entidades públicas,* ***salvo na qualidade de patrocinador****, situação na qual, em hipótese alguma, sua contribuição normal poderá exceder a do segurado. (grifo nosso)*

§ 4º Lei complementar disciplinará a relação entre a União, Estados, Distrito Federal ou Municípios, inclusive suas autarquias, fundações, sociedades de economia mista e empresas controladas direta ou indiretamente, enquanto patrocinadoras de entidades fechadas de previdência privada, ***e suas respectivas entidades fechadas de previdência privada.*** *(grifo nosso)*

(...)

§ 6º A lei complementar a que se refere o § 4° deste artigo estabelecerá os requisitos para a designação dos membros das ***diretorias das entidades fechadas de previdência privada*** *e disciplinará a* ***inserção dos participantes nos colegiados e instâncias de decisão em que seus interesses sejam objeto de discussão e deliberação.*** *(grifo nosso)"*

Outro aspecto relevante é a vedação de aporte de recursos, salvo na condição de patrocinador, limitada à proporção paritária, disposta no § 3º do citado artigo, acima, pois a condição de patrocinador é claramente conceituada no artigo 31, inciso I, da Lei Complementar nº 109, de 2001.

"Art. 31. As ***entidades fechadas*** *são aquelas acessíveis, na forma regulamentada pelo órgão regulador e fiscalizador, exclusivamente: (grifo nosso)*

I - aos empregados de uma empresa ou grupo de empresas e aos servidores da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, ***entes denominados patrocinadores****; e (grifo nosso)*

(...)"

Parece-nos haver uma vinculação direta entre planos administrados por entidades fechadas e os patrocinadores públicos da administração direta, indireta, autárquica e fundacional, exigindo a Constituição que essa relação fosse regulada por lei complementar específica, o que vincula a administração pública aos ditames da lei e ao princípio constitucional da legalidade.

No entanto, no âmbito das empresas e trabalhadores do setor privado, o último plano patrocinado foi instituído em 2005. A partir daí, ou seja, há mais de uma década, não se percebe o interesse das empresas em patrocinar planos, nem tampouco o interesse dos seus colaboradores em negociar tal benefício em seus acordos.

Pesquisas realizadas pela antiga Secretaria de Políticas de Previdência Complementar - SPPC e pela Associação Brasileiras das Entidades Fechadas de Previdência Complementar – Abrapp, apontam para o excesso de burocracia e a pouca flexibilidade, aliados ao interesse por incentivos mais efetivos e o desconhecimento do Regime, como as principais causas pela não opção pelo segmento.

2 BALERA, Wagner. Competência Jurisdicional na previdência privada. São Paulo – Quartier Latin, 2006;

Assim, o segmento operado pelas entidades fechadas está estagnado e em processo de desacumulação. Hoje, os planos mais antigos, na modalidade Benefício Definido – BD, já se encontram num estágio de maturidade, pagando mais benefícios do que recebem de contribuições e passando a realizar ativos para honrar seus compromissos. Essa situação vai determinar, em 2017, a realização de ativos da ordem de R$ 30 bilhões. Tais planos representam cerca de 30% do total de planos e um patrimônio aproximado de 67,6% do patrimônio total dos 1.092 planos em operação.

O volume de resgates por desligamento do plano já soma, em maio de 2017, mais de R$ 620 milhões contra R$ 740 milhões em todo o ano de 2016. Esse desembolso, aliado a realização dos ativos para pagamento de compromisso, tem levado, em especial as EFPC com planos BD, a ter um perfil de curto prazo nos seus investimentos, contrapondo-se às características dos investidores institucionais e pondo em discussão os incentivos tributários concedidos ao segmento e o caráter de instrumento de acumulação e formação de poupança privada.

"Há apenas uma maneira de não receber críticas, não faça nada, não diga nada, não seja nada."
(Aristóteles)

Pela tabulação das informações fornecidas pelas entidades percebe-se um deslocamento dos participantes das faixas com idade mais baixa para as de idade mais elevada nos planos das entidades fechadas. Este movimento nos revela o envelhecimento da atual massa de participantes sem que novos participantes entrem no Regime.

Como consequência, teremos, à medida que as pessoas se aposentam e vão recebendo os benefícios contratados, a realização de ativos para pagamento de benefícios sem que haja a entrada de novos recursos, em volume suficiente, para manter ou elevar a poupança previdenciária privada que justifica, em última análise, a oferta de tratamento tributário diferenciado aos participantes e entidades fechadas. Assim, perdem os participantes e assistidos, e as entidades, que podem ter tal tratamento questionado, como o Estado que vê reduzida a capacidade de as entidades investirem em setores relevantes da economia brasileira, bem como poder figurar como um instrumento importante para o financiamento de sua atividade.

A reforma indica claramente que a figura do Estado provedor está sendo questionada e chama todos à responsabilidade de refletir e planejar o futuro. As regras propostas na PEC 287 e seu substitutivo significam a revisão das regras de concessão, alongamento de prazos de carência e de permanência no Regime como contribuinte para o gozo de benefício.

A convergência de regras entre os regimes públicos e obrigatórios, o cálculo racional e técnico dos benefícios dando maior peso a quem contribui por mais tempo e as regras de atualização dos benefícios criarão uma demanda por renda adicional para aqueles que optarem por receber os benefícios pelas regras mínimas.

Assim, trabalhadores e os futuros pensionistas buscarão no mercado de previdência privada a solução mais adequada às suas necessidades. As novas gerações de trabalhadores tenderão a buscar veículos de poupança e investimento que lhes proporcione renda adicional, proporcionando um futuro mais confortável e seguro, em substituição aos níveis de benefícios antes oferecidos pelos regimes públicos e obrigatórios.

Essas futuras gerações têm expectativas e interesses diferentes daqueles trabalhadores que, há 40 anos, ingressaram no regime de previdência complementar, cujos planos eram praticamente clones dos planos ofertados pelo regime público existente (administrado pelo antigo INPS), mas que sofriam o efeito da capitalização exigida para o regime complementar.

Flexibilidade, diversificação, liberdade de escolha e rapidez são características que marcam essa geração em tudo o que fazem e atuam. Não gostam que lhes indiquem o caminho, eles querem, por si só, decidir o que é importante para eles, e não hesitam em quebrar paradigmas. São individualistas e seu contato com os meios eletrônicos de comunicação e trabalho são fundamentais para o seu dia a dia.

Não há dúvidas que sua forma de lidar com os riscos e as incertezas do futuro, suas expectativas com relação ao trabalho e realização são muito diferentes das gerações que hoje estão aposentadas, ou prestes a aposentar nas entidades fechadas. O que o regime de previdência complementar vai oferecer a eles? Será que as atuais soluções serão adequadas? Serão aceitas?

As respostas a tais questões são fundamentais para o futuro do regime e aquele segmento que estiver mais bem preparado, tiver feito o seu dever de casa, será o destino dos recursos dos futuros trabalhadores que buscam renda adicional e que forem incentivados a poupar e planejar o seu futuro.

Neste cenário, as soluções previdenciárias decorrentes do enfrentamento dos desafios de garantia da sustentabilidade do Regime, de elevar o nível de poupança privada, de tornar o regime mais atrativo e adequado às novas gerações de trabalhadores e às novas disposições que regulam o sistema previdenciário brasileiro, garantirão uma vantagem competitiva e estratégica à futura previdência complementar e aos seus operadores.

* Servidor Público Federal, Especialista em Regulação de Serviços Públicos de Telecomunicações, bacharel em ciências econômicas com especialização em Administração Financeira - FGV, Gestão Atuarial e Financeira - Fipecafi/USP, Gestão Pública – Enap, Direito Civil – Unyleya, concluindo o MBA em Regulação – Unyleya. Atualmente exerce o cargo de Subsecretário do Regime de Previdência Complementar da Secretaria de Previdência do Ministério da Fazenda, e atua como Presidente da Câmara de Recursos da Previdência Complementar – CRPC e Presidente da Comissão Permanente de Fundos e Planos de Pensão da Organização Iberoamerica da Seguridade Social - OISS.

IMPLANTANDO UM PLANO DE BENEFÍCIOS NO SEGMENTO **FECHADO DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR**

Antonio Fernando Gazzoni
Frederico Schulz Diniz Vieira
Mercer Gama

Não é de hoje que observamos que o segmento de previdência complementar fechada no Brasil não vem apresentando um crescimento condizente com sua importância, não apenas para os cidadãos, mas também para a economia de nosso país. Sabe-se que dentre os motivos que vêm contribuindo para essa estagnação está o baixo interesse de empresas e associações em implementar planos de benefícios para seus empregados e associados. Alguns dos fatores que podem explicar esse pequeno interesse são a insegurança e desconhecimento por parte desses potenciais patrocinadores e instituidores, em especial, no que diz respeito às responsabilidades financeiras de implantação e manutenção dos planos de benefícios em uma entidade fechada de previdência complementar.

Com o objetivo de preencher essa lacuna, disseminando conhecimento direcionado ao estímulo do crescimento da previdência complementar do segmento fechado, a Subsecretaria do Regime de Previdência Complementar – SRPC divulgou o estudo, executado pela Consultoria Mercer Gama, que visa apresentar aos pretensos patrocinadores e instituidores os requisitos mínimos que devem ser observados quando da implantação e manutenção de um plano de benefícios, a fim de que este se apresente viável.

Nesse contexto, os maiores desafios encontrados para se analisar a viabilidade para a implementação de um plano de previdência complementar são a definição do custeio previdencial e a apuração dos custos administrativos da entidade fechada de previdência complementar que administrará o plano de benefícios.

Custeio previdencial

O custeio previdencial é aquele destinado à formação da reserva matemática ou saldo individual, o qual dará cobertura ao pagamento dos benefícios previstos no plano. Atualmente, observa-se que nas modelagens amplamente utilizadas nos novos planos patrocinados, de Contribuição Definida ou Contribuição Variável, o nível de contribuição do participante e, consequentemente, a contrapartida da patrocinadora, é estabelecido em regulamento, sendo, na maioria dos casos, permitida a escolha pelo participante de um percentual do salário e impondo um limite máximo para contribuição da patrocinadora. Dessa forma, há total flexibilidade na definição da principal parcela de custeio previdencial de responsabilidade dos potenciais patrocinadores e instituidores, quando da elaboração do seu plano de benefícios. Contudo, cabe reforçar que o que se recomenda é que os parâmetros de contribuição sejam definidos sob a ótica da cultura previdencial, de tal forma que possibilitem aos participantes o alcance de uma poupança previdenciária que lhes garanta uma aposentadoria que atenda as suas necessidades quando de sua fase inativa. Há que se alertar que em planos instituídos, os participantes, na maioria das situações, não terão a contrapartida do instituidor, posto que tal parcela, nessa modalidade de plano não é obrigatória.

Nesse sentido, no referido estudo, definiu-se como parâmetro mínimo do custeio previdencial uma contribuição, em percentual do salário base do participante, que seja suficiente para atingir uma taxa de reposição de 80% do salário na aposentadoria, ou seja, ao se

aposentar o participante, em média, tenha um saldo de conta individual, formado por contribuições pessoais e patronais (quando for o caso), que lhe assegure um benefício na previdência complementar que, somado ao benefício do Regime Geral de Previdência Social – RGPS, represente 80% da última remuneração anterior à aposentadoria.

Com base nessa diretriz, temos que, para uma população com salário médio de R$6.900,00 e idade média de entrada no mercado de trabalho aos 30 anos, características utilizadas no estudo da SRPC, o nível de contribuição sugerido para atingir uma taxa de reposição de 80% do último salário foi de 4,0% sobre o salário base dos participantes, ao longo da vida laborativa, observando-se ainda a contrapartida do empregador, alíquota esta utilizada em todas as projeções realizadas. Para planos instituídos, onde o participante irá prover sua própria acumulação de recursos, tal percentual é de 8%.

Custos administrativos

Sobre a apuração dos custos administrativos de implantação e manutenção de um plano de benefícios em uma entidade fechada de previdência complementar, o desafio reside em avaliar a heterogeneidade de Entidades Fechadas de Previdência Complementar – EFPC, estas responsáveis pela administração do plano de benefícios. Afinal, diferentes modelos de planos e formas de gestão levam a variações no custo administrativo dos planos. Dessa forma, a solução encontrada no estudo foi a realização de pesquisas de mercado que auxiliassem na identificação de indicadores mínimos de custos administrativos, os quais foram utilizados nas projeções elaboradas.

Sob essa ótica, foram realizadas duas pesquisas, a primeira com o objetivo de identificar os custos incorridos no processo de implantação de um plano de benefícios, motivo pelo qual o público alvo foi os planos criados no decorrer do ano de 2016; a segunda teve o intuito de avaliar os custos administrativos decorrentes da manutenção de um plano de benefícios, de modo que esta pesquisa foi realizada com EFPC multipatrocinadas ou multiplanos.

A partir dos custos administrativos observados nas anteditas pesquisas, avaliou-se que estes representavam uma grande diversidade de planos existentes no mercado, de diferentes tamanhos e complexidades. Portanto, para utilização no estudo, o qual buscou identificar requisitos mínimos, optou-se por utilizar pesos para a projeção dos custos administrativos, ponderando os resultados obtidos nas pesquisas de acordo com a escala (quantidade de participantes) e a complexidade dos planos de benefícios abordados.

Com base no exposto acima, o custo médio de implantação de um novo plano variou, de acordo com a complexidade da modelagem do plano utilizada no estudo, entre 50% e 100% do custo médio observado na pesquisa. Por sua vez, os custos de manutenção variaram entre 50% e 125% do custo médio observado na pesquisa, adotando-se como critério o entendimento de que os custos aumentam à medida que se eleva a complexidade do modelo de plano e reduzem à medida que se eleva a escala de participantes.

Dentro dos modelos utilizados no estudo, observando-se as ponderações quanto à escala e complexidade dos planos, os parâmetros de custo administrativo de implantação e manutenção utilizados nas projeções foram:

A pluralidade de modelagens no âmbito da previdência complementar fechada é outro grande desafio para um primeiro passo na decisão de se criar um plano de previdência complementar fechado. Apesar de a normatização previdenciária vigente apresentar apenas três modalidades de planos (Contribuição Definida – CD; Benefício Definido – BD; e Contribuição Variável – CV), existem modelagens diversas no mercado, com os mais variados tipos de benefícios, formas de contribuição, formas de pagamento de benefícios, coberturas de riscos e benefícios adicionais, o que reflete em diferentes complexidades no que diz respeito à implantação e à manutenção de um plano, projeções foram explicitadas na tabela seguinte.

Complexidades e escalas observadas no estudo

A complexidade do desenho ou modelagem do plano, portanto, é um dos vértices do estudo sobre a viabilidade de implantação e manutenção de planos,

Escala / Complexidade	Custo de Implantação R$ x 1,00[1]	Custo de Manutenção[2]		
		Investimento (% sobre Patrimônio)	Previdencial (per capita) R$ x 1,00	Mínimo Total (per capita) R$ x 1,00
Baixa / Baixa	R$ 69.000	0,29%	R$ 198,98	R$ 326,90
Média / Baixa			R$ 149,24	R$ 245,18
Alta / Baixa			R$ 99,49	R$ 163,45
Baixa / Média	R$ 103.500		R$ 248,73	R$ 408,63
Média / Média			R$ 198,98	R$ 326,90
Alta / Média			R$ 149,24	R$ 245,18
Baixa / Alta	R$ 138.000		R$ 298,47	R$ 490,35
Média / Alta			R$ 248,73	R$ 408,63
Alta / Alta			R$ 198,98	R$ 326,90

(1) Valor do custo administrativo de implantação amortizado nos 5 anos iniciais de funcionamento do Plano;
(2) Valores anuais, variáveis de acordo com as projeções de patrimônio ou a população, conforme indicado.

já que se espera uma correlação direta entre os riscos e custos financeiros e a complexidade do plano. Sendo assim, e em busca de apresentar requisitos mínimos para a oferta de previdência complementar no segmento fechado, as análises do estudo partiram do modelo mais simples existente, disponibilizado pela PREVIC, de acordo com o modelo de regulamento padrão previsto na Instrução PREVIC/DC nº 33, de 1º de novembro de 2016. Tal modelagem corresponde ao que chamamos de Plano de Contribuição Definida (CD) "puro", ou seja, onde todos os benefícios estão permanentemente ajustados aos saldos de contas individuais acumulados através das contribuições pessoais, patronais e do retorno dos investimentos. Portanto, não há qualquer risco atuarial atribuído à gestão do plano.

A partir do modelo mais simples, de baixa complexidade, outras modelagens foram analisadas no estudo, inserindo em cada caso um elemento adicional de risco atuarial, o que possibilitou a avaliação do comportamento dos custos de criação e manutenção de plano a cada elevação de complexidade. Dentre os três estudos realizados para as diferentes modelagens de planos, adotamos a seguinte classificação quanto à complexidade, aqui denominadas apenas de forma referencial como "baixa", "média" e "alta", divididas em quatro modelos de plano, conforme Figura 1.

Figura 1: Descrição dos modelos de planos

* Regulamento padrão conforme Instrução PREVIC/DC nº 33, de 1º de novembro de 2016.

Uma vez definidos os níveis de complexidade observados no estudo, realizou-se a avaliação de outro vértice do estudo, que se trata da escala, afinal, uma questão que recorrentemente é apresentada, é possível que uma empresa com menos de mil empregados viabilize um plano de previdência complementar fechado? Nesse contexto, conjugando os diferentes níveis de complexidade estudados, buscou-se avaliar a evolução dos custos financeiros, para populações de 200, 500 ou 1.000 participantes, o que resultou em 12 projeções distribuidas conforme a Figura 2:

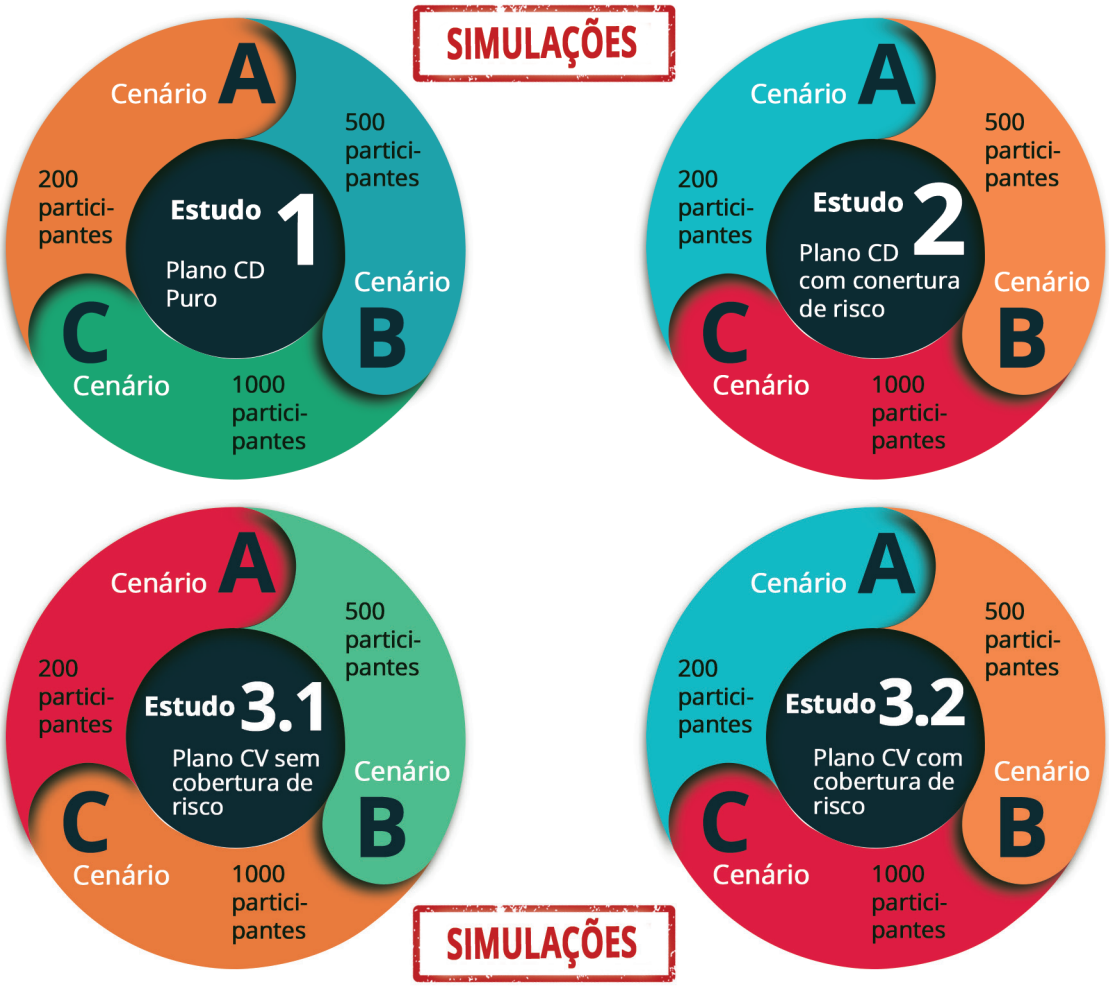
Resultados

Após a realização das projeções para os diferentes cenários de escala e complexidade, considerando os parâmetros descritos anteriormente, dentre outros descritos detalhadamente no estudo completo, foi observado que o custeio previdencial de 4,0% (paritário) sobre o salário base, destinado para constituição dos saldos de contas individuais, representa a maior parcela da responsabilidade financeira dos participantes e patrocinadores.

Ainda que acrescidos do custeio administrativo e, em determinados cenários, da cobertura de risco (invalidez e morte), em geral, o custeio total não ultrapassa 5,0% de alíquota de contribuição do participante. Isso indica que em qualquer cenário, mesmo com diferentes complexidades de modelo e escala de participantes, se confirmadas as hipóteses utilizadas nos estudos, a implantação e manutenção de planos patrocinados em entidades fechadas de previdência complementar é viável, apresentando custos totais em alíquotas sustentáveis.

De qualquer forma, o estudo é importante para demonstrar aos potenciais patrocinadores e instituidores, que planos com maior complexidade (aqueles com cobertura adicional de risco

Figura 2: Descrição dos cenários de projeção



O estudo 3 contempla dois modelos diferentes de plano, tanto com e sem cobertura de risco.

ou rendas vitalícias), e em menor escala podem apresentar custos administrativos de implantação e manutenção mais significativos, ou seja, ainda que não indique inviabilidade do plano, devem ser avaliados com maior cuidado. A partir dessa constatação temos que a criação de planos mais simples em empresas com menor escala deve ser o mais recomendável, sem prejuízo que o plano de benefícios possa ser adequado ao longo de sua existência, à medida que ele ganhe escala de patrimônio e participantes, naturalmente observando-se os preceitos legais para tanto.

Outro ponto relevante observado no estudo foi o comparativo entre as formas de cobertura de risco, para ocorrências de invalidez e morte. O estudo com esse modelo de plano avaliou os custos previdenciais para essa cobertura por meio de duas formas de gestão: a gestão própria do plano, via fundo previdencial, situação em que o risco atuarial suportado por patrimônio formado por esforço contributivo de participantes e patrocinador; e a gestão feita via compartilhamento de risco, com contratação de sociedade seguradora responsável por suportar as ocorrências dos eventos.

Com base nesse comparativo, verificou-se que os custos de gestão interna das coberturas de risco foram menores do que os custos obtidos na cotação com as seguradoras consultadas. Contudo, em face da diferença pouco significativa entre gestão própria e gestão terceirizada de risco, a opção do fundo previdencial não se mostrou atrativa para modelos de cobertura de risco em que a escala de participantes é pequena, uma vez que os riscos de insolvência ou falta de liquidez na gestão interna são elevados, especialmente nos primeiros anos de implantação do plano. Assim, o compartilhamento de risco apresenta-se como uma importante ferramenta, que deve ser avaliada pelos potenciais patrocinadores e instituidores, como uma forma de viabilizar um modelo de plano mais completo, atendendo às necessidades dos potenciais participantes sem agravar o risco inerente à gestão desse modelo.

Sob a ótica dos instituidores, a conclusão pode ser um pouco distinta daquela observada para os potenciais patrocinadores, uma vez que as receitas tendem a ser menores, com contribuições realizadas apenas por participantes, ainda que haja possibilidade de contribuições de empregadores ou terceiros, o que pode aumentar a relevância dos custos administrativos de implantação e manutenção, tornando o plano sobre o ponto de vista de atratividade para adesão dos participantes menos interessante.

Sendo assim, ainda que sob a ótica de custeio administrativo ou previdencial não tenha sido possível constatar a inviabilidade de criação e manutenção de planos de benefícios em entidade fechadas de previdência complementar, sempre será recomendável que os potenciais patrocinadores e instituidores busquem inicialmente avaliar modelos de planos que melhor se adequem à realidade de seus empregados ou associados; e, posteriormente, procurem entidades fechadas que possam administrar os planos com custeio administrativo adequado, observando que a escala pode ser um grande diferencial.

Não se deve descartar ainda, a possibilidade de adesão em planos de benefícios já existentes, por exemplo, buscando alternativas no segmento de instituidores setoriais, que podem ampliar substancialmente a base de participantes, trazendo ganho de escala que viabilize um plano previdencial para empregados de diversas empresas que eventualmente teriam dificuldades em criar seus próprios planos.

O relatório completo com detalhamento dos critérios e os resultados obtidos no Estudo de Viabilidade de criação e manutenção de planos de benefícios administrados por entidades fechadas de previdência complementar, divulgado pela Subsecretaria do Regime de Previdência Complementar, e realizado pela Consultoria Mercer Gama, pode ser acessado no site **http://www.previdencia.gov.br/a-previdencia/previdencia-complementar/estudos-2/.**

REFORMAS NOS REGIMES DE PREVIDÊNCIA DE **SERVIDORES PÚBLICOS E A PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR**

*** Rogerio Nagamine Costanzi**
**** Graziela Ansiliero**

A proposta de reforma da previdência enviada ao Congresso Nacional pelo governo federal, por meio da PEC 287/2016, não é apenas fundamental para garantir a sustentabilidade fiscal a médio e longo prazo, como também tem o mérito de dar continuidade ao processo de maior convergência entre os Regimes Próprios de Previdência dos Servidores Públicos (RPPS) e o Regime Geral de Previdência Social/INSS (RGPS), que já vem ocorrendo desde as reformas de 1998 e 2003. Uma proposta muito importante é a obrigatoriedade de instituição da previdência complementar para todos os RPPS, que implicaria que todos os novos servidores públicos passariam a ter o mesmo teto para o valor do benefício do RGPS ou INSS.

Como mostrado por Costanzi e Ansiliero[1] (2017), a proposta segue a tendência observada no âmbito da OCDE, onde apenas quatro ainda mantêm um esquema inteiramente separado (do ponto de vista institucional e de benefícios) para servidores civis: Bélgica, França, Alemanha e Coréia. Atualmente, o que prevalece no âmbito da OCDE é a igualdade entre os servidores públicos e trabalhadores do setor privado, havendo 17 países que não têm nenhum esquema especial em separado e outros quatro que possuem separação institucional, mas com benefícios similares. Tanto do ponto de vista da equidade como fiscal, há razões para defender a integração dos regimes de previdência dos servidores com o esquema do setor privado. Houve muitas reformas na previdência dos servidores públicos civis dos países da OCDE que passaram, além da integração com o regime do setor privado, por aumento da idade de aposentadoria e das restrições da aposentadoria antecipada, redução da generosidade dos benefícios e incremento da contribuição.

No Brasil, a reforma dos RPPS é fundamental tendo em vista o elevado desequilíbrio financeiro e atuarial[2] dos referidos regimes, que tiveram um déficit agregado de R$ 155,7 bilhões no ano de 2016. Ademais há vários estudos que demonstram que o gasto com previdência em % do PIB no Brasil tem um valor acima da média na comparação internacional e com países da OCDE (ver Costanzi 2017, Costanzi e Ansiliero 2017, Banco Mundial 2017, Caetano 2016 e Rangel 2011 e 2013).

Neste contexto, as propostas de aumento da idade de aposentadoria nos RPPS, mudança no cálculo do valor dos benefícios e alterações nas regras da integralidade e paridade fazem parte de uma agenda obrigatória de ajuste inevitável. As medidas, em conjunto, ao reduzirem a taxa de reposição dos benefícios previdenciários

1 O presente artigo é um versão muito resumida da Nota Técnica DISOC/IPEA nº40 . **Reformas nos Regimes de Previdência de Servidores Públicos Civis na OCDE e os Efeitos do Teto do INSS nos Regimes dos Servidores no Brasil. Disponível no site http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/nota_tecnica/170630_nt40_disoc.pdf**.

2 De acordo com dados da Secretária da Previdência do Ministério da Fazenda, o déficit atuarial dos RPPS de União, Estados e Municípios, para um período de 75 anos, chegava a cerca de 106% do PIB. Dado disponível em http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-temporarias/especiais/55a-legislatura/pec-287-16-reforma-da-previdencia/documentos/audiencias-publicas/16-02.17/narlon-gutierre-nogueira, bem como dado do déficit em 2017.

tendem a ter impactos diretos e indiretos sobre a previdência complementar. Entre as propostas, a que tem um impacto mais direto é a obrigação de instituição da previdência complementar e adoção, para novos servidores púbicos, do mesmo teto do RGPS ou INSS. Embora a União já tenha instituído a previdência complementar em 2012/2013, apenas algumas Unidades da Federação[3] também o fizeram e a maior parte dos cerca de 2,1 mil RPPS, incluindo os municípios, ainda não a implementaram.

Costanzi e Ansiliero (2017), com intuito de avaliar os efeitos da aplicação do teto do RGPS/INSS nos RPPS apresentaram simulações simplificadas a partir dos microdados da PNAD/IBGE de 2015. Conforme estimado pelos dados da PNAD, embora as aposentadorias com valor acima do teto do INSS, em setembro de 2015, respondessem por apenas 3,5% da quantidade total de benefícios, representavam 20,9% da renda de aposentadorias. Os benefícios acima do teto tinham um valor médio (R$ 8.437) cerca de 7,2 vezes a média para aqueles abaixo do teto (R$ 1.171). Os benefícios de salário mínimo, embora respondessem por 61% da quantidade total, correspondiam a 33,6% da massa de rendimento das aposentadorias (ver tabela 1).

Caso todas as aposentadorias em 2015 estivessem limitadas pelo teto em 2015, a despesa bruta[4] cairia de R$ 33,8 bilhões para R$ 30,7 bilhões, ou seja, uma redução mensal de R$ 3,2 bilhões (queda de 9,3%). Uma estimativa é que o valor anualizado poderia chegar a R$ 41,1 bilhões, que seria suficiente para o financiamento do Programa Bolsa Família no mesmo ano ou para quase todo pagamento de benefícios do BPC/LOAS no mesmo ano, sendo que o montante pode estar subestimado em valores nominais. Ademais, toda redução da renda de aposentadoria ocorreria para beneficiários que estavam no décimo mais alto da distribuição de renda de aposentadoria, tendo em vista que nesse último décimo o limite inferior do intervalo assume o valor de R$ 2.600 (na distribuição que desconsidera os rendimentos ignorados). A participação do décimo de renda de aposentadoria mais alta na renda total cai de 36,1% para 29,5% do total, com a aplicação do teto do RGPS/INSS. Os benefícios acima do teto, que respondiam por 20,9% da renda total, acabam tendo sua participação reduzida para 12,7% do total. A relação da renda média destes benefícios mais elevados (que era de R$ 8.437 e cairia para R$ 4.663,75) com a renda média dos benefícios até o teto cairia dos citados 7,2 para cerca de quatro vezes. A participação das aposentadorias de salário mínimo cresce de 33,6% para 37,1% da renda total de aposentadoria.

Embora a simulação seja relevante, há limitações decorrentes da utilização da PNAD/IBGE, que é uma estimativa feita a partir de uma amostra, não permite separar os benefícios do RGPS e RPPS, bem como pode haver subestimativa da renda previdenciária e da quantidade de benefícios acima do teto. Também convém notar que a simulação é meramente ilustrativa e considera, apenas por hipótese facilitadora, seu efeito imediato sobre os benefícios, sem que sejam considerados direitos adquiridos, ou seja, simula-se aqui o efeito da estipulação prévia de um teto único, de modo que em 2015 todos os benefícios já estivessem sujeitos a este limite.

A tabela 1 também mostra o efeito do teto sobre as pensões por morte, embora desde 2003 já foi estabelecida uma redução da parcela das pensões que excedam o teto do RGPS. As pensões por morte com valor acima do teto respondiam por apenas 2,2% da quantidade total destes benefícios, mas correspondiam a 14,7% da renda das pensões por morte, tendo um valor médio de R$ 8.275, correspondente a cerca de 7,9 vezes o valor médio dos benefícios com valor até o teto, como pode ser visto na tabela 1. Com a aplicação

3 Entre as Unidades da Federação podem ser citadas São Paulo, Rio de Janeiro, Minas Gerais e Espírito Santo. Havia outras em implementação, tramitação ou em estudos.

4 Não foi considerada a contribuição de 11% da renda dos inativos acima do teto. Também não foi considerado o efeito da contribuição patronal para a previdência complementar, que, no caso federal, por exemplo, decorre da opção de adesão dos servidores e não há no caso de não adesão.

Tabela 1 - Simulação do Efeito do Teto do RGPS/INSS nas aposentadorias e pensões por morte – PNAD/IBGE de 2015

Aposentadorias conforme PNAD/IBGE – 2015					
Faixa de valor das aposentadorias	**Quantidade de Benefícios ou Beneficiários**	**Participação em % no total de quantidade**	**Massa de renda das aposentadorias em R$ bilhões**	**Participação na massa de renda das aposentadorias em % do total**	**Renda média de aposentadoria em R$**
Até Salário Mínimo	14.449.568	61,0	11,4	33,6	787*
Acima SM e até o teto	8.419.224	35,5	15,4	45,5	1.829
Acima do teto	837.658	3,5	7,1	20,9	8.437
Total	23.706.450	100,0	33,8	100,0	1.428
Efeito do Teto do RGPS/INSS sobre as aposentadorias / Simulação					
Faixa de valor das aposentadorias	**Quantidade de Benefícios ou Beneficiários**	**Participação em % no total de quantidade**	**Massa de renda das aposentadorias em R$ bilhões**	**Participação na massa de renda das aposentadorias em % do total**	**Renda média de aposentadoria em R$**
Até Salário Mínimo	14.449.568	61,0	11,4	37,1	787*
Acima SM e até teto	8.419.224	35,5	15,4	50,2	1.829
Igual ou acima do teto	837.658	3,5	3,9	12,7	4.663,75
Total	23.706.450	100,0	30,7	100,0	1.294
Pensões por Morte conforme PNAD/IBGE – 2015					
Faixa de valor das pensões	**Quantidade de Benefícios ou Beneficiários**	**Participação em % no total de quantidade**	**Massa de renda das pensões em R$ bilhões**	**Participação na massa de renda das pensões em % do total**	**Renda média de pensão em R$**
Até Salário Mínimo	4.721.982	65,5	3,6	41,6	768*
Acima SM e até o teto	2.336.448	32,4	3,8	43,7	1.633
Acima do teto	155.168	2,2	1,3	14,7	8.275
Total	7.213.598	100,0	8,7	100,0	1.209
Efeito do Teto sobre as pensões por morte / Simulação					
Faixa de valor das pensões	**Quantidade de Benefícios ou Beneficiários**	**Participação em % no total de quantidade**	**Massa de renda das pensões em R$ bilhões**	**Participação na massa de renda das pensões em % do total**	**Renda média de pensão em R$**
Até Salário Mínimo	4.721.982	65,5	3,6	44,4	768*
Acima SM e até teto	2.336.448	32,4	3,8	46,7	1.633
Acima do teto	155.168	2,2	0,7	8,9	4.663,75
Total	7.213.598	100,0	8,2	100,0	1.132

Fonte: Costanzi e Ansiliero (2017) - elaboração a partir dos microdados da PNAD/IBGE de 2015.
** Embora o salário mínimo seja o piso das aposentadorias, há valores declarados na PNAD/IBGE abaixo do salário mínimo.*

do teto do RGPS/INSS nas pensões por morte, a despesa bruta com pensão seria reduzida, em setembro de 2015, de R$ 8,7 bilhões para R$ 8,2 bilhões, uma redução mensal de R$ 560 milhões (queda de 6,4%), que em valores anualizados chegaria a R$ 7,3 bilhões. Possivelmente, os valores nominais da massa de benefícios podem estar subestimados. A participação dos benefícios equivalentes ou acima do teto na renda de pensões total, com a aplicação do teto, cairia de 14,7% para 8,9% do total, enquanto a participação dos benefícios até o salário mínimo cresceria de 41,6% para 44,4% do total. A relação entre a renda média dos benefícios acima do teto e dos benefícios até o teto cairia de 7,9 para 4,4. A participação do décimo com renda de pensão mais alta cairia de 33,1% para 28,5% do total com a aplicação do teto.

No agregado, a aplicação do teto do RGPS/INSS para as aposentadorias e pensões geraria uma redução da despesa previdenciária total da ordem de 8,7%, do

patamar de R$ 42,6 bilhões para R$ 38,8 bilhões (queda de R$ 3,7 bilhões/mês). Em termos anualizados, seria uma redução de R$ 48,4 bilhões. A diminuição da renda de benefício com a aplicação do teto do RGPS/INSS para todas as aposentadorias e pensões se concentraria fortemente no décimo de renda familiar *per capita* mais elevado.

A diminuição da despesa bruta previdenciária com a aplicação do teto do RGPS/INSS para todas as aposentadorias e pensões se concentraria fortemente no décimo de renda familiar *per capita* mais elevado, como pode ser visto pela tabela 2. A simulação considera apenas a exclusão de uma parcela da renda de aposentadoria e pensão em função do teto, mas a melhoria da distribuição de renda poderia ser ampliada, pois esses recursos poupados poderiam ser utilizados em transferências mais focalizadas ou com caráter mais progressivo. Pelos dados da PNAD/IBGE, o resultado mostra que cerca de 40,4% dos rendimentos de aposentadoria são destinados aos 10% mais ricos, quando se considera a renda familiar mensal *per capita*. Com a aplicação do teto, este percentual cai para 34,5%, com incremento para todos os demais décimos (ver tabela 2). Cerca de 98,3% da redução da renda de aposentadorias devido ao teto se concentra no décimo de renda familiar mensal *per capita* mais elevada.

Também a aplicação melhoraria a distribuição de renda no caso das pensões por morte. Os dados da PNAD/IBGE apontavam que 34% se destinavam a pessoas que estavam entre os 10% mais ricos, considerando a renda familiar mensal per capita em setembro de 2015. Com a aplicação do teto do RGPS/INSS, o percentual que se destina aos 10% mais ricos cai para 29,6% da renda total com pensão por morte, enquanto todos os outros 9 décimos aumentam sua participação na renda com pensão total (tabela 2). A redução de renda é fortemente concentrada entre os 10% mais ricos: 98,6% da queda devida à aplicação do teto. Portanto, todos os dados mostram que a aplicação do teto do RGPS/INSS é um ajuste com caráter progressivo, no sentido de que afeta principalmente aqueles que estão entre os 10% mais ricos da população, melhorando a distribuição da renda de aposentadoria e pensão. Cabe destacar que a distribuição das pessoas por décimos de renda familiar mensal *per capita* no cenário pós-aplicação do teto foi mantida constante em relação ao cenário anterior, pois o objetivo da simulação era inferir quem seriam os afetados pelo ajuste e não eventuais deslocamentos de pessoas que estavam no décimo mais alto de renda para décimos mais baixos.

A simulação denota que a adoção do teto do RGPS/INSS para todas as

Tabela 2 - Distribuição da Renda de Aposentadoria e Pensão Estimada pela PNAD/IBGE de 2015 e com aplicação do teto do RGPS/INSS para todas as aposentadorias e pensões

Décimo da renda familiar mensal per capita	Distribuição da renda de aposentadorias em % do total	Distribuição da renda de aposentadorias com limite do teto do RGPS/INSS em % do total*	Distribuição da renda de pensão em % do total	Distribuição da renda de pensão com limite do teto do RGPS/INSS em % do total*
1	0,1	0,2	0,4	0,4
2	1,2	1,4	1,8	1,9
3	3,1	3,4	3,8	4,1
4	3,7	4,1	4,1	4,4
5	3,9	4,3	5,3	5,6
6	13,2	14,5	11,2	11,9
7	7,7	8,5	8,4	9,0
8	10,6	11,7	11,6	12,4
9	16,0	17,5	19,5	20,7
10	40,4	34,5	34,0	29,6

Fonte: Costanzi e Ansiliero (2017) - elaboração a partir dos microdados da PNAD/IBGE.
**Mantida a classificação por décimo de renda familiar mensal per capita anterior à aplicação do teto.*

aposentadorias do RPPS tenderia a proporcionar, ao longo do tempo, depois de superados os custos de transição, uma redução da despesa a médio e longo prazo devido a benefícios com valores menores, maior equidade entre os trabalhadores do setor público e do setor privado e também melhora na distribuição de renda. De qualquer forma, a adoção da previdência complementar obrigatória para todos os RPPS é um grande avanço que melhora a situação fiscal e atuarial dos RPPS e a distribuição de renda, além de promover o fortalecimento da previdência complementar. Com o aumento da expectativa de sobrevida da população, há necessidade de aumento da poupança que passa necessariamente pela busca de fortalecimento da previdência complementar.

Referências Bibliográficas

CAETANO, MARCELO ABI-RAMIA. 2016. Texto para Discussão do IPEA. 2195 - Solvência Fiscal de Longo Prazo dos Regimes Próprios de Previdência dos Estados e Municípios.

COSTANZI, ROGERIO NAGAMINE. **Reformas nos Regimes de Previdência de Servidores Públicos Civis na OCDE e PEC 287 no Brasil.** Boletim de Informações FIPE, fevereiro de 2017.

_____; ANSILIERO, Graziela (2017). Nota Técnica DISOC/ IPEA nº40 . R**eformas nos Regimes de Previdência de Servidores Públicos Civis na OCDE e os Efeitos do Teto do INSS nos Regimes dos Servidores no Brasil. Disponível no site http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/nota_tecnica/170630_nt40_disoc.pdf**

OCDE (2016). Pensions Outlook 2016. **Civil Service Pensions: Toward a Unified System With The Private Sector.** Páginas de 155 a 179.

PALACIOS, ROBERT e EDWARD WHITEHOUSE. 2006. **Civil-Service Pension Schemes Around the World.** Banco Mundial. Discussion Paper 602, Maio de 2006.

PALLARES-MIRALLES, M.; ROMERO, C.; WHITEHOUSE, E. International patterns of pension provision II: a worldwide overview of facts and figures. Washington: Banco Mundial, 2012. (Social Protection & Labor Discussion Paper).

PANORAMA DOS REGIMES PRÓPRIOS DE PREVIDÊNCIA SOCIAL. *CÂMARA DOS DEPUTADOS - COMISSÃO ESPECIAL PEC 287/2016 - AUDIÊNCIA PÚBLICA. BRASÍLIA –DF, 16 DE FEVEREIRO DE 2017 – Secretaria de Previdência / Ministério da Fazenda.* Disponivel no site http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-temporarias/especiais/55a-legislatura/pec-287-16-reforma-da-previdencia/documentos/audiencias-publicas/16-02.17/narlon-gutierre-nogueira

RANGEL, Leonardo Alves. 2011. **TD 1617 IPEA - Aspectos Distributivos do Regime de Previdência dos Servidores Públicos.**

_____ e JOÃO SABÓIA. 2013. **Criação da Previdência Complementar dos Servidores Federais: Motivações e Implicações na Taxa de Reposição das Futuras Aposentadorias.** Texto para Discussão 1847 do IPEA. Junho de 2013.

Whitehouse, Edward (2016). **"Pensions for Public-Sector Employees: Lessons from OECD Countries' Experience."** Social Protection and Labor Discussion Paper, N. 1614.

Banco Mundial. 2017. World Bank Staff Note. Summary Note on Pension Reform in Brazil: Why is it Needed and What Will be its Impact?. Abril de 2017. Heinz Rudolph, Asta Zviniene and Pedro Olinto. Disponivel no site http://documents.worldbank.org/curated/en/552181491971723170/pdf/114183-replacement-PUBLIC-13-4-2017-15-46-47-SummaryNoteonPensionReform.pdf

* Especialista em Políticas e Gestão Governamental em exercício na DISOC/Ipea.

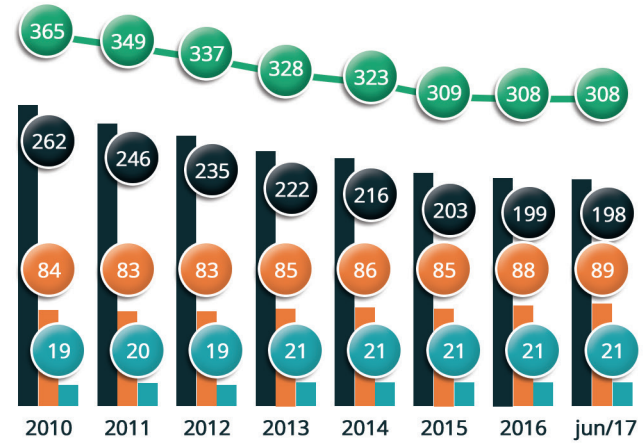
** Especialista em Políticas e Gestão Governamental em exercício na DISOC/Ipea.

EVOLUÇÃO RECENTE DO REGIME DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR - SEGMENTO FECHADO

CGEAC - Coordenação-Geral de Estudos Técnicos e Análise Conjuntural

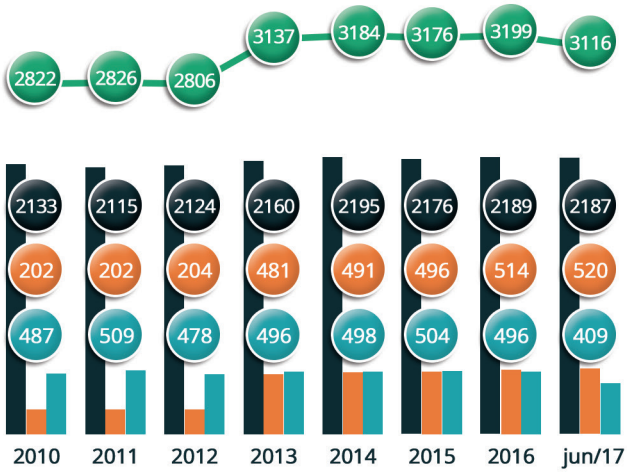
EFPC E PATROCINADORES

Gráfico 1 - Evolução da quantidade de EFPC: por patrocínio



Fonte: Elaboração CGEAC/SURPC/SPREV

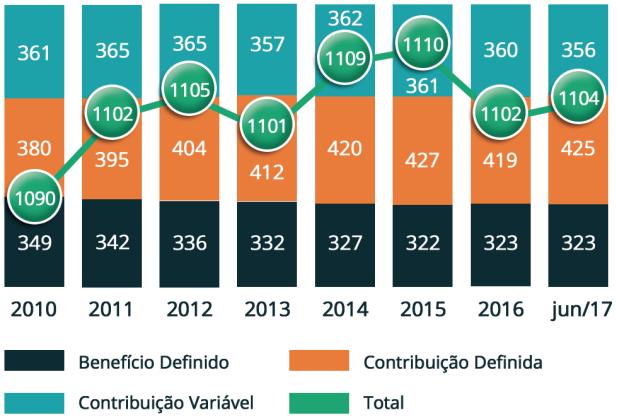
Gráfico 2 - Evolução da quantidade de patrocinadores: por patrocínio



Privada Pública Instituidor Total

No âmbito das EFPC, observa-se uma redução de cerca de 16% na quantidade total de EFPC entre 201a0 e 2017, trajetória influenciada, principalmente, pela diminuição do número de entidades de patrocínio privado. Entretanto, o quantitativo de patrocinadores cresceu em torno de 10% entre 2010 e 2017 devido, em grande parte, ao aumento de 264 Patrocinadores Públicos Federais e de 54 no caso dos Estaduais, principalmente em decorrência da instituição do RPC para os servidores públicos.

Gráfico 3 - Evolução dos planos previdenciais: por modalidade



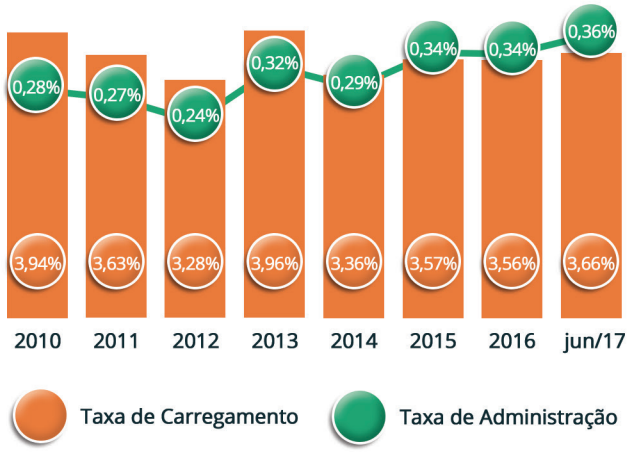
Fonte: Elaboração CGEAC/SURPC/SPREV

Atualmente, estão em funcionamento 1.104 planos de benefícios previdenciais e 33 assistenciais. Entre 2010 e 2017, ocorreram criações e encerramentos de planos de benefícios, mas em termos líquidos, verificou-se um aumento total de 14 planos. A modalidade de plano que mais cresceu foi a de Contribuição Definida – CD (aumento de 45 planos). Já os planos do tipo Benefício Definido – BD observaram redução de 26 planos. Em relação aos planos instituídos, não se observou criação de novos planos nos últimos 3 anos.

No caso dos assistenciais, o total de planos somente se reduz ao longo do tempo, devido à vedação quanto à criação de novos planos estabelecida na LC n°109/2001.

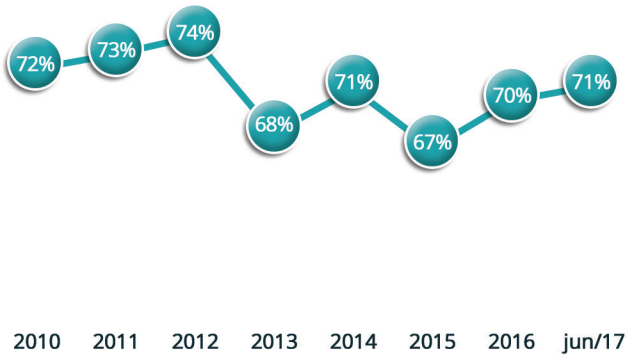
Planos Previdenciais	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	jun/17
Patrocinados	1.039	1.045	1.045	1.040	1.046	1.045	1.037	1.039
Instituídos	51	57	60	61	63	65	65	65
Planos Assistenciais	42	37	36	34	34	33	33	33

Gráfico 4 – Evolução do Custeio Administrativo das EFPC: dados consolidados



*Projeção anualizada com base no cálculo de jan/2017 de 0,03%

Gráfico 5 – Percentual de Planos Previdenciais em situação de solvência



Fonte: Elaboração CGEAC/SURPC/SPREV

Nos últimos 8 anos, observou-se que a taxa de administração e de carregamento se mantiveram dentro dos padrões estabelecidos. No entanto, em 2015 e 2016 a taxa de administração cresceu chegando a 0,34%, podendo chegar a 0,36%, no final de 2017. Em relação à taxa de carregamento, não ultrapassou 4% no mesmo período.

Atualmente, existe cerca de 71% dos planos de benefícios previdenciais solventes, ou seja, o volume de recursos garantidores desses planos é suficiente para cobrir as suas provisões matemáticas. Em termos quantitativos, existem 317 planos em que o patrimônio acumulado é menor que os compromissos com o pagamento dos benefícios futuros.

PARTICIPANTES

Gráfico 6 - Evolução do total de participantes ativos

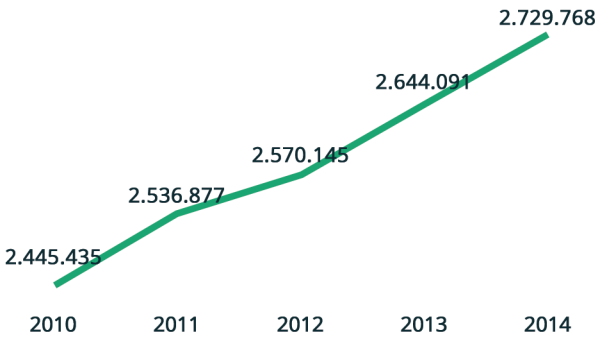
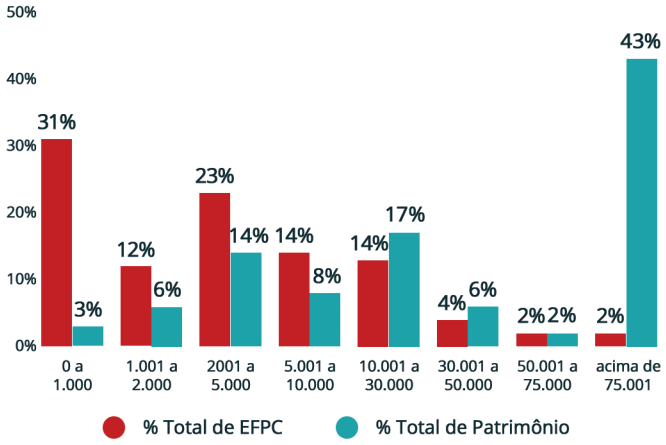


Gráfico 7 - Distribuição das EFPC e Patrimônio: por faixa de número de participantes



Fonte: Elaboração CGEAC/SURPC/SPREV

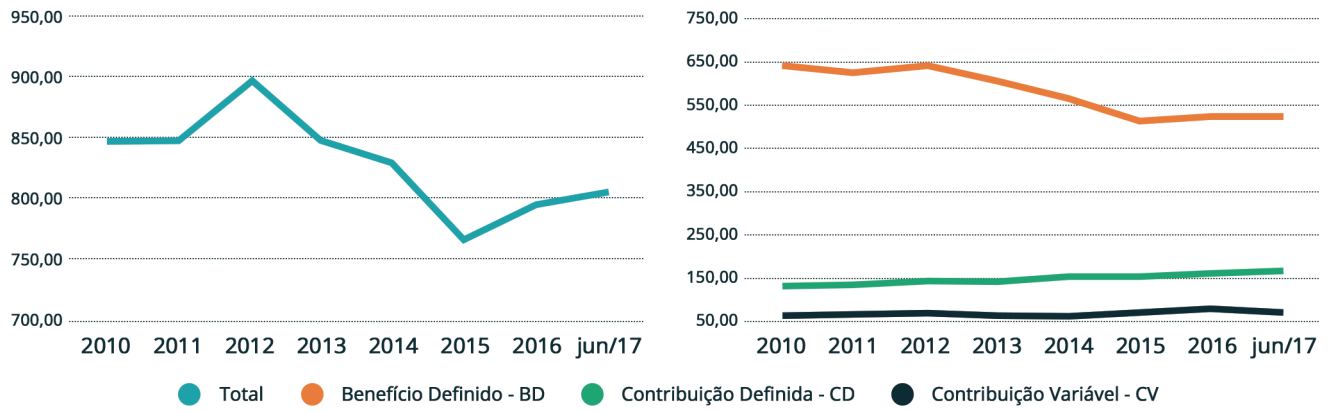
No período de 2010 a 2014 (última informação disponível), observa-se um aumento de 284.333 no total de participantes ativos, o que corresponde a um incremento da ordem de 12%, atingindo 2.729.768 participantes em 2014. Observa-se intensa heterogeneidade no RPC em relação à distribuição do patrimônio e o total de participantes das EFPC.

Na distribuição por faixas de quantidade, observa-se que cerca de 66% do total de EFPC refe-rem-se àquela com até 5.000 participantes. Contudo, tal subconjunto de EFPC possui patrimônio correspondente a aproximadamente 23% do total do RPC. Por outro lado, uma pequena parcela das EFPC, as quais possuem mais de 75 mil participantes, são responsáveis por mais de 43% do patrimônio total do RPC.

Gráfico 8 - Evolução do Patrimônio: em R$ bi de 2017

A - Total

B - Por modalidade de plano



Fonte: Elaboração CGEAC/SURPC/SPREV

No período de 2010 a junho de 2017, o patrimônio total dos fundos cresceu de R$ 566,3 bi-lhões para R$ 809,8 bilhões em valores correntes de cada ano, ou seja, verificou-se crescimento de cerca de 43%. No entanto, a evolução do patrimônio dos fundos avaliados em termos de valores reais de 2017, ou seja, a partir do desconto da inflação acumulada no período, apresentou as variações demonstradas nos gráficos acima. Observa-se que ocorreu crescimento entre 2011 e 2012, porém a partir de 2012 verifica-se uma contínua redução do patrimônio até 2015, e a partir desse ano, inicia-se nova trajetória de crescimento. Contudo, identifica-se que mesmo em 2017 o patrimônio total apresenta valor real inferior àquele observado em 2010.

Tal evolução patrimonial quando decomposta por modalidade de plano, demostra notável redução no patrimônio dos planos BD, enquanto que nas modalidades CD e CV observa-se um pequeno crescimento. Um dos fatores que contribuem para a redução do ativo total nos planos BD deve-se ao fato de sua grande maioria estar saldado, ou seja, sem ingressos de novos participantes, e com maturidade avançada, visto que grande parte dos participantes está na fase de recebimento de benefícios. Isso contribui para a necessidade continua de realização dos ativos e, consequentemente, a diminuição do patrimônio total. Já o crescimento do patrimônio total dos planos CD e CV retrata uma realidade em que os planos são mais novos e seus participantes encontram-se em fase de acumulação de poupança.

Tabela 1 – Quantidade e patrimônio dos planos por porte (2010 a 2013)

Porte	2010		2011		2012		2013	
	Qt. Planos	Ativo (R$ Bilhões)	Qt. Planos	Ativo (R$ Bilhões)	Qt. Planos	Ativo (R$ Bilhões)	Qt. Planos	Ativo (R$ Bilhões)
Planos de grande porte - Acima de R$ 15 bilhões de Ativo	3	244,73	3	253,01	3	274,13	3	278,41
Planos de médio-grande porte - Entre R$ 2 a 15 bilhões de Ativo	36	149,18	39	167,90	48	216,52	45	209,92
Planos de médio porte - Entre R$ 500 milhões a R$ 2 bilhões de Ativo	108	104,44	108	108,88	112	111,69	120	119,38
Planos de pequeno-médio porte - Entre R$ 100 a 500 milhões de Ativo	198	47,09	211	50,72	220	53,30	221	52,44
Planos de pequeno porte - Até R$ 100 milhões	735	15,94	743	16,24	743	16,26	729	16,13

Fonte: Elaboração CGEAC/SURPC/SPREV

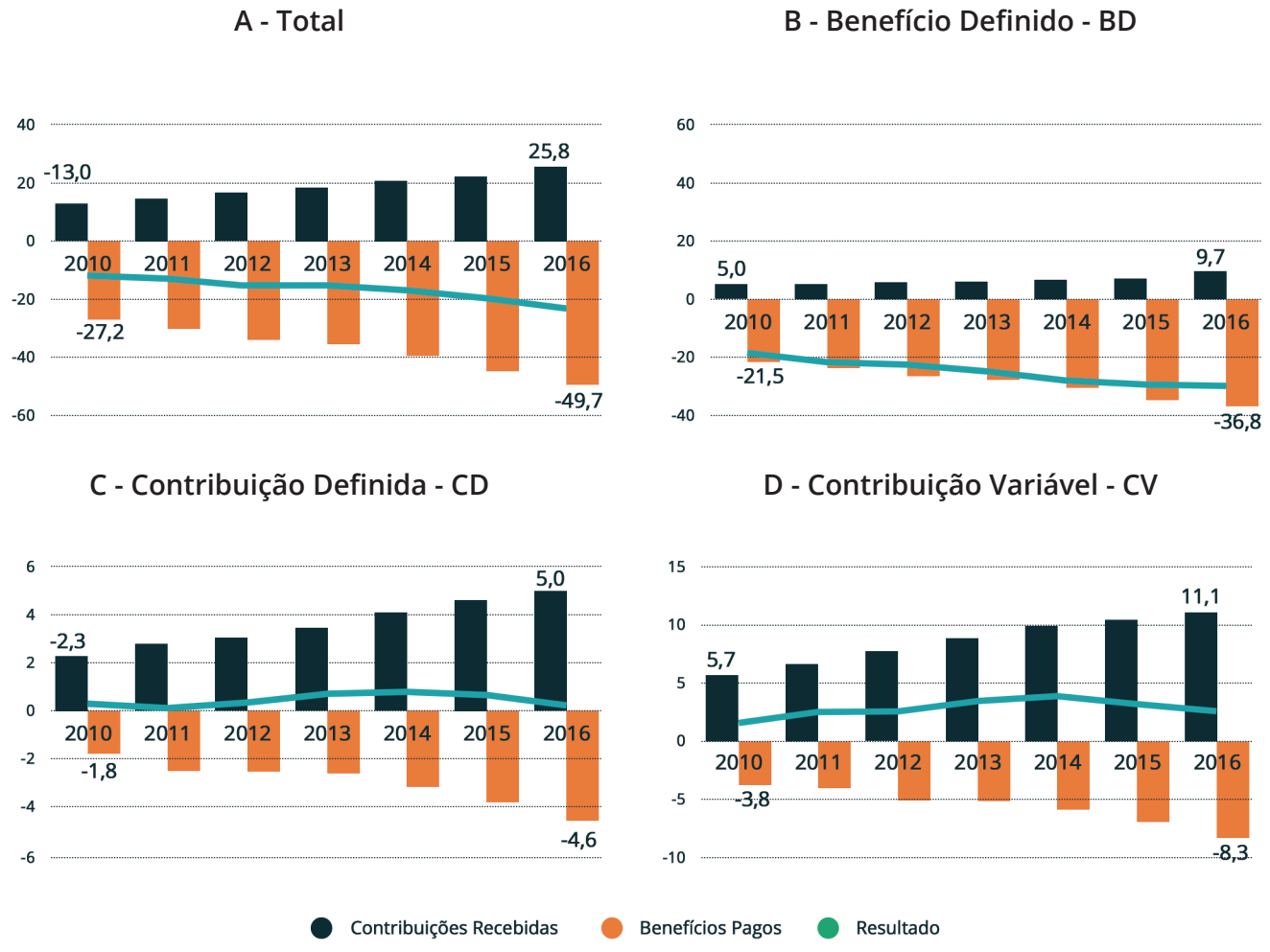
Tabela 2 – Quantidade e patrimônio dos planos por porte (2014 a junho/2017)

Porte	2014		2015		2016		junho/2017	
	Qt. Planos	Ativo (R$ Bilhões)	Qt. Planos	Ativo (R$ Bilhões)	Qt. Planos	Ativo (R$ Bilhões)	Qt. Planos	Ativo (R$ Bilhões)
Planos de grande porte - Acima de R$ 15 bilhões de Ativo	3	275,64	3	258,98	3	273,52	4	286,71
Planos de médio-grande porte - Entre R$ 2 a 15 bilhões de Ativo	47	222,16	54	250,24	62	300,29	63	296,86
Planos de médio porte - Entre R$ 500 milhões a R$ 2 bilhões de Ativo	128	128,78	134	130,34	135	133,69	136	135,11
Planos de pequeno-médio porte - Entre R$ 100 a 500 milhões de Ativo	229	55,22	238	57,17	246	61,12	250	63,01
Planos de pequeno porte - Até R$ 100 milhões	717	16,94	685	16,54	659	17,66	651	17,96

Fonte: Elaboração CGEAC/SURPC/SPREV

Como se verifica na tabela 2, cerca de 73% do patrimônio dos planos de benefícios estão alocados em 67 planos de porte grande e médio-grande, respectivamente. Do ponto de vista quantitativo, 94% dos planos previdenciais estão no porte médio, no pequeno-médio e no pequeno porte e representam cerca de 27% do ativo total. No período de 2010 a junho de 2017, os planos que mais cresceram quantitativamente foram os de pequeno-médio porte (52), por outro lado nos de pequeno porte houve uma redução de 84 planos.

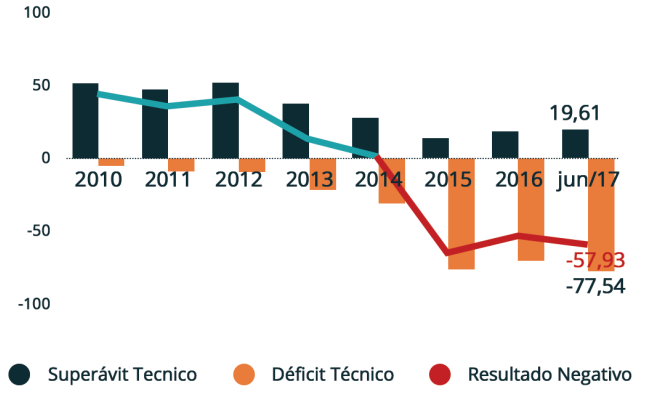
Gráfico 9 - Evolução das Contribuições Recebidas e dos Benefícios Pagos: em R$ bi correntes



Fonte: Elaboração CGEAC/SURPC/SPREV

Em 2010, observa-se que o total de contribuições recebidas atingiu R$ 13,0 bilhões enquanto que o total de benefícios pagos foi de R$ 27,2 bi, o que resulta numa razão entre o valor de benefícios pagos e o valor arrecadado de contribuições da ordem de 2,09. Já em 2016, essa mesma razão atingiu 1,93 (Gráfico 7). Tal comportamento ilustra um desequilíbrio evidente entre entradas e saídas de recursos dos planos de benefícios, visto que o pagamento de benefícios supera em praticamente o dobro o total de ingresso de recursos oriundos das contribuições, influenciado, principalmente, pela dinâmica financeira dos planos BD. Quando avaliada a evolução das contribuições e pagamentos de benefícios por modalidade de plano, é evidente que o resultado ou fluxo líquido (diferença entre as contribuições e os benefícios) é negativo nos planos BD e positivo nos planos CD e CV.

Gráfico 10 - Evolução do Resultado no RPC



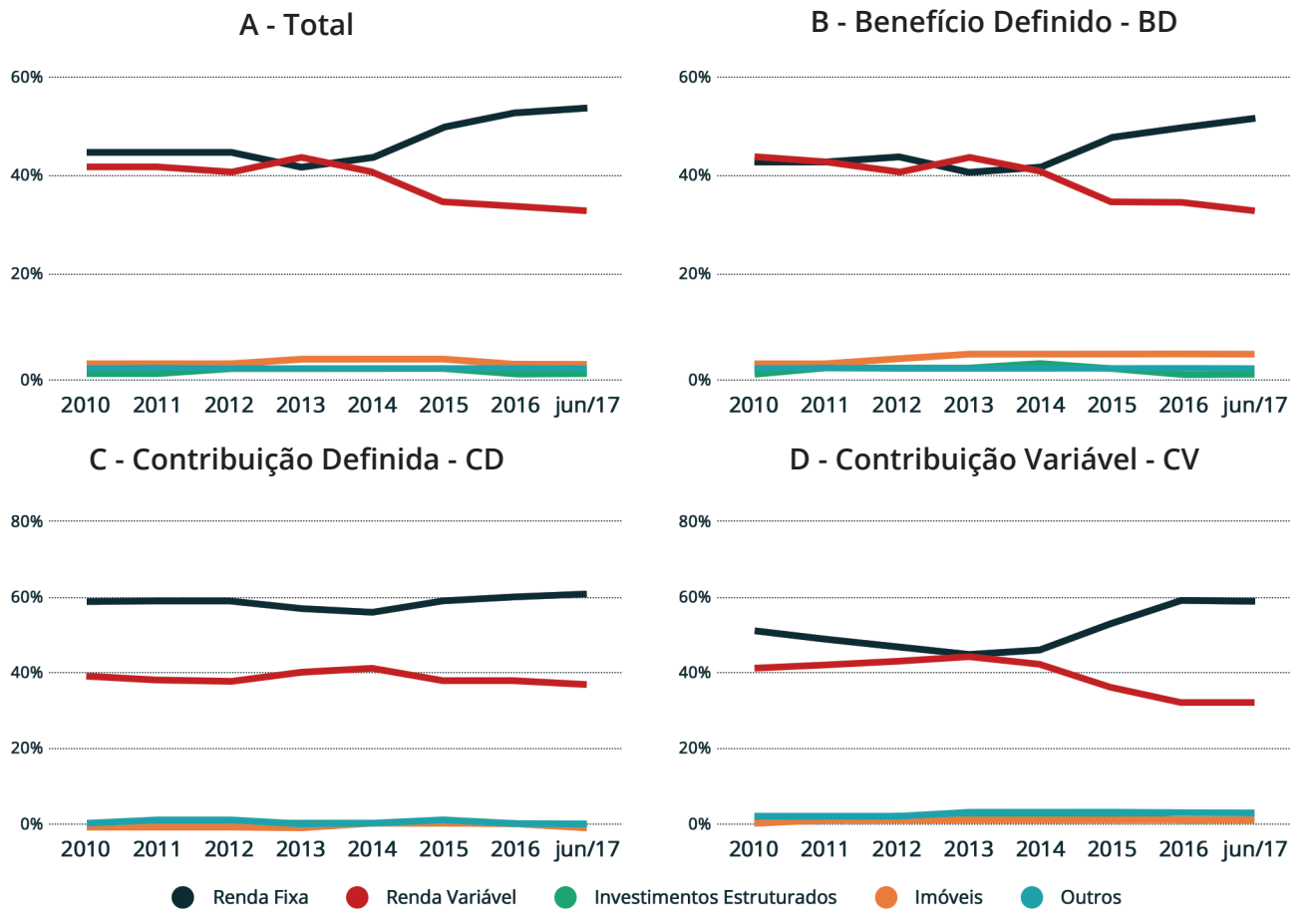
Fonte: Elaboração CGEAC/SURPC/SPREV

O RPC apresentou, em junho de 2017, um resultado agregado negativo da ordem de R$ 57,9 bilhões, o que tem ocorrido desde 2014. O déficit técnico total atingiu R$ 77,5 bilhões, o que representa cerca de 9,5% do patrimônio total das EFPC.

Dentre as 308 EFPC, um total de 81 entidades (públicas e privadas) apresentou resultado deficitário, sendo que cerca de 97% do déficit total concentrou-se nas EFPC com patrocínio público, notadamente nas EFPC Públicas Federais, as quais foram responsáveis por cerca de 92% do déficit total. Mesmo nesse último grupo, ocorre intensa concentração, uma vez que somente 5 entidades foram responsáveis por cerca de 86% do déficit total do RPC.

INVESTIMENTOS DO RPC

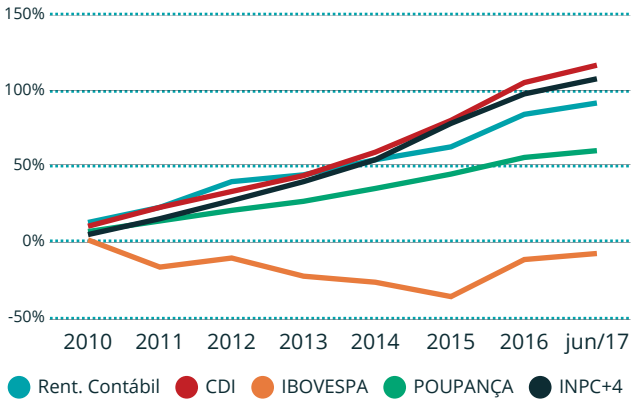
Gráfico 11 - Evolução da composição dos investimentos: por segmento de aplicação



Fonte: Elaboração CGEAC/SURPC/SPREV

A evolução dos investimentos do RPC por segmento de alocação está apresentada nos gráficos acima. Inicialmente, observa-se que a maior parte dos recursos está alocada em renda fixa, parcela que atingiu cerca de 56% do total de investimentos das EFPC em 2017, seguido pelas aplicações em renda variável que chegaram em torno de 35%. Já os investimentos em imóveis absorvem cerca de 4% do total de investimentos. Ainda é possível verificar que as aplicações em investimentos estruturados totalizam cerca de 2% do investimento total, enquanto que a categoria "Outros", a qual compreende investimentos externos, operações com participante e outros investimentos, alcança cerca de 3% das aplicações totais. Em relação à evolução da composição dos investimentos entre 2010 e 2017, observa-se um aumento do direcionamento de recursos ao segmento de renda fixa em meio à redução da participação daqueles classificados como renda variável, fenômeno observado, principalmente, nos anos mais recentes, ou seja, a partir de 2015. Ademais, nota-se que o total de investimentos dos planos BD no segmento de renda variável ultrapassou o montante aplicado em renda fixa no ano de 2013.

Gráfico 12. Evolução da Rentabilidade média acumulada desde 2010



Fonte: Elaboração CGEAC/SURPC/SPREV

Em relação à rentabilidade média acumulada desde 2010 dos investimentos do RPC, observa-se que essa foi superior à rentabilidade acumulada referente ao índice Ibovespa e à poupança ao longo de todo o período. No entanto, observa-se que a rentabilidade média do RPC foi inferior àquela auferida pelo CDI e pelo índice INPC+4%, principalmente a partir de 2014.

INVESTIMENTOS DO RPC

Tabela 3. Evolução dos limites por segmento de investimento estabelecidos na Res. CMN 3.792

Tipo de Investimento	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	jun/17	Res. CMN 3.792
Renda Fixa	47,7%	47,1%	47,6%	44,1%	46,1%	52,4%	54,8%	56,4%	100%
Renda Variável	45,5%	44,6%	43,5%	45,9%	43,2%	37,1%	36,2%	34,9%	70%
Imóveis	3,0%	3,7%	4,0%	4,6%	4,7%	4,9%	4,4%	4,3%	8%
Invest. Estruturados	2,0%	2,4%	2,7%	3,1%	3,4%	3,0%	2,1%	1,9%	25%
Investimentos Externos	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	10%
Operações c/ Participantes	2,5%	2,6%	2,6%	2,7%	2,8%	2,9%	2,7%	2,7%	15%
Outros	0,2%	0,4%	0,3%	0,2%	0,2%	0,3%	0,3%	0,3%	—

Fonte: Elaboração CGEAC/SURPC/SPREV

Inicialmente, é fundamental observar que o gráfico 11, apresentado anteriormente, apontava as participações dos segmentos de investimento em relação aos investimentos totais. Já a tabela 1 utiliza critério distinto, uma vez que se refere às participações dos totais de cada segmento em relação aos recursos dos planos de benefícios (RGRT – Recursos Garantidores das Reservas Técnicas), de acordo com os critérios utilizados na fixação de limites pela Resolução CMN 3.792/2009. Tal resolução estabeleceu li-mites relativos às aplicações dos recursos garantidores das reservas técnicas por segmento, por emissor, por alocação, entre outros. De maneira geral, verifica-se que as participações apresentam-se em patamares inferiores aos limites máximos ao longo de todo o período. No caso do segmento de renda fixa, o qual contempla os títulos públicos, créditos privados e fundos (renda fixa, referenciados, de curto prazo e de direitos creditórios), o percentual vem crescendo continuamente ao longo do tempo, atingindo cerca de 56% em 2017. Já os investimentos em renda variável, os quais compreendem aplicações em ações, derivativos e fundos (ações, cambial, multimercado e de índice de mercado), vêm reduzindo gradativamente sua participação no decorrer do período, embora os fundos multimercados estejam presenciando aumento de sua participação no segmento de renda variável, representando praticamente metade do total desse segmento. Por fim, os investimentos em operações com participantes, o qual engloba empréstimos e financiamento imobiliário apresentam participação praticamente constante, sendo que os recursos alocados nos empréstimos totalizam cerca de 87% do total desse segmento.

LEGISLAÇÃO

PROPOSTAS LEGISLATIVAS DE INTERESSE DO REGIME DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

Posição: julho de 2017

TEMAS	TRAMITAÇÃO		TOTAL
	CÂMARA DOS DEPUTADOS	SENADO FEDERAL	
Governança	4	3	7
Superávit/Déficit	2	3	5
Impenhorabilidade	2	1	3
Planos de Benefícios	4	0	4
Imposto de Renda	4	2	6
Garantia de Operações de Crédito	2	0	2
Previc	4	3	7
Crime Contra o Sistema Financeiro	1	2	3
Investimentos	2	0	2
Diversos (*)	12	9	21
TOTAL	37	23	60

Diversos (*): Lei de falências, Limite de idade para os filhos perceberem o benefício de pensão por morte, Base de sálario de contribuição, Prazo para cumprimento de ordem judicial pelas instituições financeiras, Plano de companhias aéreas, Seguros/ Resseguros, Reforma da Previdência, Reforma trabalhista, Previdência complementar do servidor público, Utilização do FGTS, Código de Defesa do Consumidor, Imposto VGBL e Taxa de administração, Concessão de benefício de aposentadoria e rescisão do contrato de trabalho, Regime de Recuperação Fiscal.

Fonte: www.camara.leg.br e www.senado.gov.br.

REPERCUSSÕES CONJUNTURAIS NO RPC

Nos últimos anos, a economia brasileira vem demonstrando gradativa desaceleração no seu ritmo de crescimento. Após um crescimento acelerado de 7,6% do PIB em 2010, em meio à recuperação após os efeitos negativos oriundos da crise de 2008/2009, a taxa de crescimento reduziu-se para 0,1% em 2014. Já em 2015 e 2016, a economia apresentou sinais evidentes de recessão, com redução anual do PIB de mais de 3%. Todavia, as expectativas de mercado apontam para recuperação econômica com crescimento do PIB em 2017 estimado em 0,34% (Focus—Banco Central, de 07/07/2017). Tal cenário de estagnação da atividade econômica e incertezas acarreta impactos negativos sobre o RPC, principais no tocante a maior dificuldade de obtenção de novos patrocinadores, os quais relutam quanto à criação de compromissos financeiros futuros. O comportamento recente da atividade econômica e da inflação refletiu na evolução das taxas de juros. Em meados de 2010, a taxa Selic estava no patamar de 10,25%. Após flutuações e redução no fim de 2012 e início de 2013, observou-se tendência de aumento até 14,25% no final de 2016, quando a redução das expectativas de inflação possibilitou uma política de afrouxamento monetário, com redução da Selic para 12,25% em março de 2017. No entanto, quando analisada a trajetória dos juros reais (juros nominais expurgados os efeitos da inflação), observou-se crescimento recente, alcançando 7,34% ao final do 1º trimestre de 2017.

Tal cenário de juros mais altos, embora seja negativo para o financiamento da economia de modo geral, pode trazer efeitos favoráveis à rentabilidade dos ativos do RPC, visto que grande parte de seus investimentos concentra-se em títulos públicos.

Nesse contexto de incertezas quanto à evolução da atividade econômica e de volatilidade no mercado financeiro, faz-se fundamental a contínua adequação dos cálculos atuariais tendo em vista à sustentabilidade dos planos de benefícios, por meio da utilização de premissas adequadas a nova realidade.

Outra faceta da crise econômica é revelada pelo comportamento recente do mercado de trabalho. Após atingir taxa de desemprego da ordem de 5,4% em 2013, observou-se trajetória de contínuo crescimento, atingindo 13,7% no 1º trimestre de 2017, o que revela um total de 14,2 milhões de desempregados no país. Tal cenário de dificuldades no mercado de trabalho pode contribuir tanto para a diminuição do total de participantes em planos de benefícios patrocinados como de suas respectivas contribuições. Ainda associado ao comportamento do mercado de trabalho relacionado diretamente ao RPC, a realização dos Programas de Demissões Voluntárias em 2016, por empresas estatais patrocinadoras de planos, pode dificultar ainda mais a sustentabilidade do RPC ao longo do tempo.

Por fim, alguns fatores políticos e institucionais recentes ampliam o desafio futuro no fomento ao RPC. Procedimentos investigatórios relacionados à Operação Lava Jato, a CPI dos Fundos de Pensão e à Operação Greenfield revelaram práticas inadequadas relacionadas à gestão dos investimentos de algumas empresas estatais e de fundos de pensão, as quais provocaram danos tanto em relação à imagem do RPC (em termos de confiança dos participantes) como também associados à incerteza em relação à valorização dos ativos no futuro.

EAD - CURSO DE NOÇÕES BÁSICAS EM PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

Nova edição
Parceria: ESAF

Criada por Jannoon028 - Freepik.com

LEIS COMPLEMENTARES Nos 108 E 109/2001 ANOTADAS

Criada por Jannoon028 - Freepik.com

- Atualizações das Leis Complementares
- Normas por temas
- Normas publicadas

Periodicidade bimestral

INFORME ESTATÍSTICO DA PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

Criada por Jannoon028 - Freepik.com

Periodicidade mensal

mais informações
Subsecretaria do Regime de Previdência Complementar
sppc.gab@previdencia.gov.br - telefone 61 2021 5320 / 5482 / 5283

SUBSECRETARIA DO REGIME DE **PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR**

SECRETARIA DE **PREVIDÊNCIA**

MINISTÉRIO DA **FAZENDA**

BRASIL GOVERNO FEDERAL

Esta obra foi impressa na Imprensa Nacional
SIG, Quadra 6, lote 800. Cep: 70610-460, Brasília-DF
Tiragem: 3.000 exemplares