

Guia de Previdência Complementar para Estados, Distrito Federal e Municípios



GUIA DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR PARA ESTADOS, DISTRITO FEDERAL E MUNICÍPIOS

Dilma Vana Rousseff

Presidenta da República

Garibaldi Alves Filho

Ministro de Estado da Previdência Social

Jaime Mariz de Faria Júnior

Secretário de Políticas de Previdência Complementar

Paulo Cesar dos Santos

Diretor de Políticas e Diretrizes de Previdência Complementar

Elaboração:

Bruno Manoel Vieira Nery Rocha

Denise Viana da Rocha

Márcia Regina Bezerra Guimarães

Nilton Antônio dos Santos

Sarah Jeanne Xavier

Revisão e Diagramação:

Assessoria de Comunicação Social / MPS

Secretaria de Políticas de Previdência Complementar

Esplanada dos Ministérios,

Bloco F, 6º andar

CEP 70059-900

Brasília/DF

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

(61) 2021-5320/ 5482

Tiragem: 2.500 exemplares

Distribuição gratuita. Venda proibida

Outubro/2012

SUMÁRIO

Apresentação	7
Previdência Complementar para Entes Federativos	8
O Regime de Previdência Complementar	12
Criar EFPC ou apenas Plano de Benefícios.....	15
Como aderir à Previdência Complementar.....	19
Processo de Aprovação da Entidade e do Plano de Benefícios.....	15
Legislação Correlata	17



Apresentação

A Secretaria de Políticas de Previdência Complementar - SPPC, órgão do Ministério da Previdência Social – MPS responsável por promover Políticas Públicas com vistas ao desenvolvimento do Regime de Previdência Complementar – RPC e elevação do número de participantes, no âmbito das Entidades Fechadas de Previdência Complementar – EFPC's, oferece este guia com a finalidade de prestar esclarecimentos aos Entes Federativos (Estados, Distrito Federal e Municípios) acerca da instituição do RPC de que trata o art. 202 da Constituição Federal.

A elaboração deste guia surge em decorrência do grande interesse demonstrado pelos Estados e Municípios em conhecer o RPC, suas principais características e vantagens, principalmente após o projeto de criação da Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal – FUNPRESP (Lei nº 12.618, de 30 de abril de 2012), bem como das iniciativas dos Estados de São Paulo e do Rio de Janeiro que também criaram suas EFPC's.

Este guia reflete a experiência do Ministério da Previdência Social no Regime de Previdência Complementar, bem como a adquirida pela SPPC com o projeto da FUNPRESP e tem como objetivo esclarecer os principais pontos a serem considerados na possível decisão dos Entes Federativos na instituição do RPC e na criação de EFPC para os seus servidores.

A close-up photograph of two hands, one darker-skinned and one lighter-skinned, holding a pen. The hands are positioned as if about to write or sign a document. The background is plain white.

Previdência Complementar para os entes federativos

A exemplo do planejado pela União, a instituição do RPC se torna uma boa solução para a Administração Pública diminuir seus gastos com aposentadorias e pensões, principalmente para o médio e longo prazo.

O perfil etário da população brasileira vem mudando ao longo do tempo, de forma semelhante ao resto do mundo. De um lado, a população está vivendo mais e atingindo idades cada vez maiores e, por outro lado, a população jovem está diminuindo.

O aumento da expectativa de vida da população é consequência da melhoria da qualidade de vida, em decorrência, dentre outros fatores: do avanço da medicina, do aumento das políticas sociais e da melhor distribuição de renda.

A diminuição da população jovem pode ser ex-

plicada pela queda da natalidade nas últimas décadas. Segundo dados do IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, no ano de 1970, o número médio de filhos por mulher era de 5,8. Já em 2010, este número foi reduzido, consideravelmente, para 1,86.

Dentro desta realidade, o envelhecimento do perfil da população se acentuará, com o respectivo aumento da proporção de idosos e o pagamento das aposentadorias e pensões por mais tempo, o que poderá gerar déficits significantes e crescentes para os Sistemas de Previdência da União, Estados, Distrito Federal e Municípios, principalmente para aqueles que garantem a aposentadoria integral aos seus servidores e estejam estruturados no regime financeiro de Repartição Simples, onde as contribuições realizadas pelos servidores ativos são utilizadas para cobrir as despesas com os benefícios dos aposentados e pensionistas.

Devido à evolução tecnológica, como a utilização de sistemas informatizados, a entrada de novos servidores, ao longo dos anos, não se manteve nos mesmos níveis das concessões de aposentadorias e pensões por morte de servidor. Considerando que a proporção ideal para que os referidos Sistemas de Previ-

dência da União, Estados, Distrito Federal e Municípios permaneçam em equilíbrio é de 4 servidores para cada 1 aposentado ou pensionista, todos os Entes Federativos estão abaixo desta proporção, segundo levantamentos do MPS.

Um dos motivos que levaram a União a instituir o RPC para seus servidores, com a criação da FUNPRESP, foi o fato de que a proporção ativos/inativos encontrava-se, em 2011, em 1,17, explicando o resultado deficitário do seu Regime Próprio de Previdência Social – RPPS em R\$ 54,5 bilhões (cinquenta e quatro bilhões e quinhentos milhões de reais).

Cabe também ressaltar que a instituição do RPC para os servidores públicos federais, pretendeu implantar a isonomia de tratamento entre trabalhadores do setor público e do setor privado no tocante aos princípios previdenciários (universalidade na cobertura, uniformidade e equivalência dos benefícios, equidade na parti-

cipação do custeio e seletividade e distributividade na prestação de benefícios), promovendo o tratamento equânime e a redução das desigualdades sociais, requisitos indispensáveis à construção de uma sociedade justa e solidária, conforme preconizado nos arts. 3º e 5º da Constituição Federal, além de permitir o equilíbrio da previdência pública, possibilitando a sua solvência no longo prazo.

Estudos mostram que, apesar de ocorrer aumento das despesas nos primeiros anos, em decorrência das contribuições da União para a FUNPRESP simultaneamente aos atuais gastos com aposentadorias e pensões, no médio e longo prazo, o total destas despesas irá diminuir, proporcionando uma considerável economia de recursos, uma vez que parte das despesas com as aposentadorias e pensões futuras será coberta diretamente pela FUNPRESP.

Desta forma, o Ente Federativo poderá destinar os recursos economizados para

outras áreas, gerando claros ganhos para a população.

Outro ponto importante a ser considerado é que as despesas passam a ser mais previsíveis, contribuindo para a melhora na execução da Lei de Responsabilidade Fiscal.

Importante registrar que, conforme previsto no §2º do art. 202 da Constituição Federal, as contribuições do empregador, os benefícios e as condições contratuais previstas nos estatutos, regulamentos e planos de benefícios das EFPC's não integram o contrato de trabalho dos participantes.

Todos os Entes Federativos que possuam Regime Próprio de Previdência Social - RPPS, na mesma forma feita pela União, poderão limitar o valor máximo da aposentadoria ao teto do Regime Geral de Previdência Social – RGPS, sendo que os valores acima do teto serão cobertos pelo RPC.





O Regime de Previdência Complementar

O RPC está dividido em dois segmentos: Entidades Fechadas de Previdência Complementar – EFPC’s e Entidades Abertas de Previdência Complementar- EAPC’s.

As EFPC’s são fiscalizadas pela PREVIC – Superintendência Nacional de Previdência Complementar, autarquia vinculada ao Ministério da Previdência Social, enquanto que as

EAPC's são fiscalizadas pela SUSEP – Superintendência de Seguros Privados, autarquia vinculada ao Ministério da Fazenda.

A instituição do RPC pelos Entes Federativos para os seus servidores será por intermédio de uma EFPC, na mesma forma da FUNPRESP, de natureza pública e sem fins lucrativos e deverá observar na sua estruturação organizacional o previsto na Lei Complementar nº 108, de 29 de maio de 2001.

Assim como na FUNPRESP, o Ente Federativo irá aderir à EFPC na condição de Patrocinador do plano de benefícios.

O plano de benefícios será estruturado no regime financeiro de Capitalização, caracterizando-se pela acumulação de recursos até a integralização da reserva necessária para assegurar o compromisso com os pagamentos dos benefícios previstos. Diferentemente, no regime financeiro de Repartição Simples a gera-

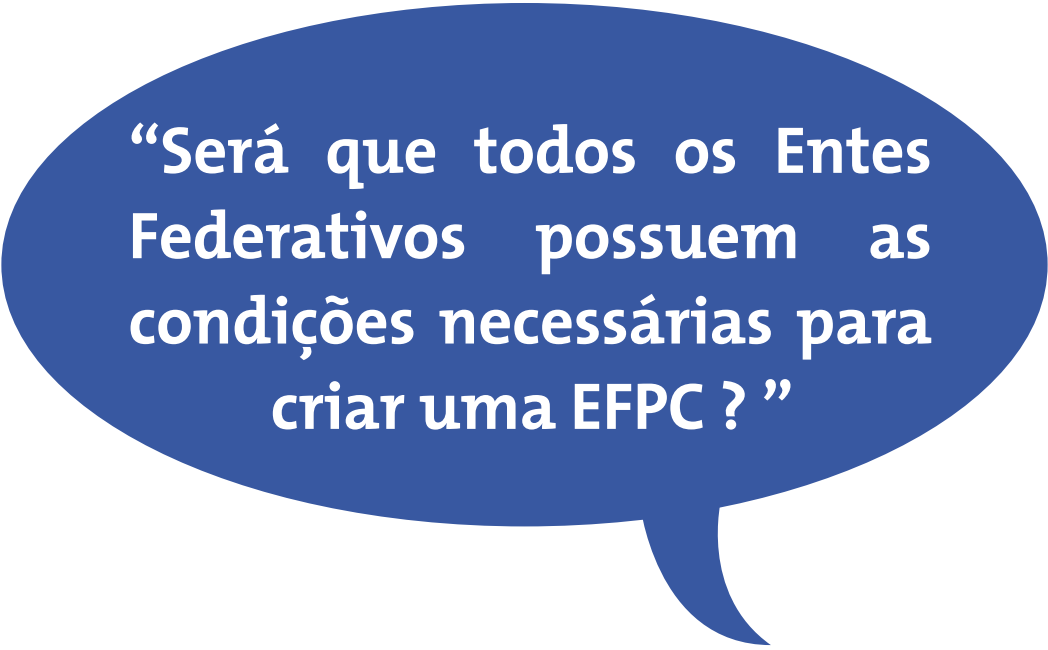
ção atual de ativos irá financiar as aposentadorias dos inativos.

Considerando que os recursos acumulados para formação de reservas serão investidos no mercado, o nível de contribuição será menor do que aquele utilizado para o regime de Repartição, devido à capitalização dos recursos. Por isso, torna-se mais vantajoso o regime financeiro de Capitalização do que o de Repartição Simples, por ser mais barato e independe da relação ideal de Ativo/Inativo.

O plano será na modalidade de Contribuição Definida, no qual o participante escolhe o seu nível de contribuição, sendo o valor do benefício calculado com base nas reservas acumuladas, decorrentes de suas contribuições, da patrocinadora e da rentabilidade dos investimentos. Este modelo de plano permite ao participante planejar o seu nível de benefício, de acordo com o tempo e o nível do aporte financeiro da contribuição.

Os benefícios a serem oferecidos, sua elegibilidade, cálculo e forma de concessão, serão definidos com base no perfil da massa de potenciais participantes: salários atuais, plano de cargos e salários, idade, sexo, tipos de coberturas, dentre outros aspectos.

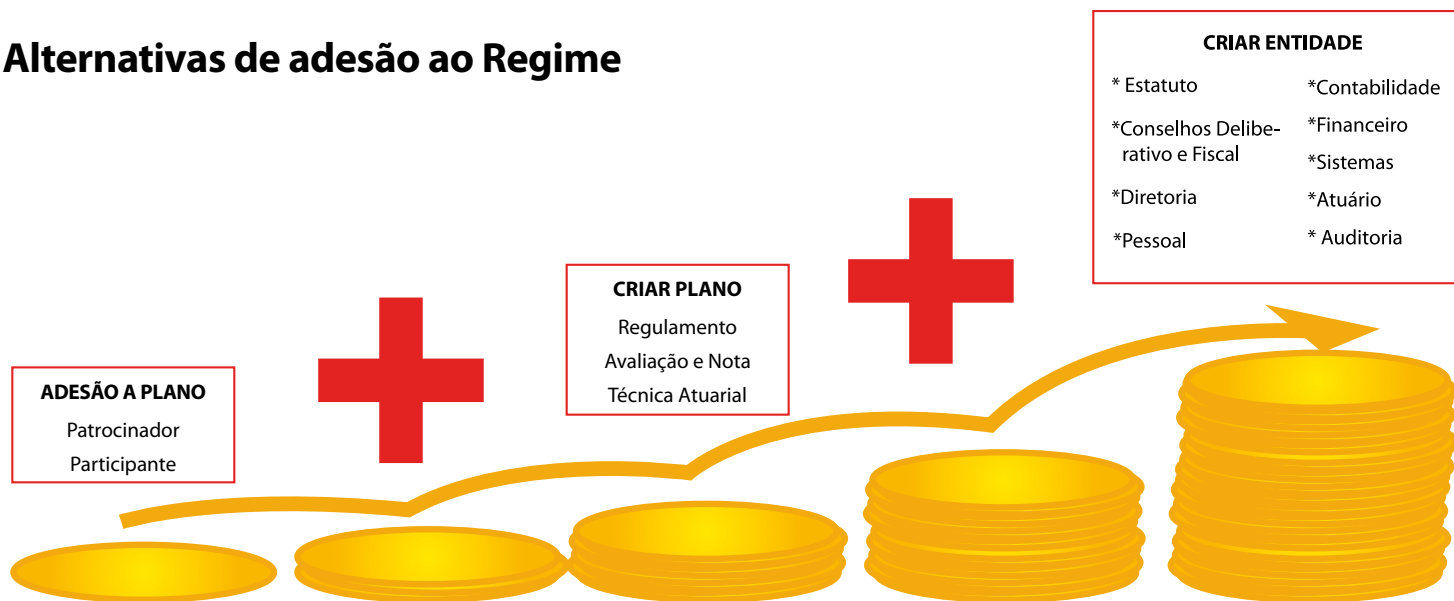
Além da criação do Plano de Benefícios, existe outra questão muito importante a ser tratada:



“Será que todos os Entes Federativos possuem as condições necessárias para criar uma EFPC ? ”

Criar EFPC ou apenas Plano de Benefícios

Alternativas de adesão ao Regime



Todos que desejam aderir ao Regime de Previdência Complementar, no âmbito das Entidades Fechadas, sempre se deparam com a seguinte questão: é melhor criar apenas o Plano ou criar também a Entidade?

A análise da questão se torna imprescindível, pois algumas vezes, podem existir as condições para criação do plano e inexistir para criação da entidade.

Para criação do plano é necessária a existência de um Patrocinador ou Instituidor, além dos potenciais participantes.

Já a criação de uma EFPC se torna mais complexa e envolve mais riscos e custos para a

adesão ao RPC. Sua viabilização se dará com a existência de um número considerável de participantes, que, em conjunto com a Patrocinadora, terão parte de suas contribuições utilizadas para o funcionamento e manutenção da entidade.

A União, como forma de minimizar os riscos decorrentes e facilitar a criação da FUN-PRESP, destinou recursos para estruturação da entidade e cobertura das despesas administrativa por um período.

Criar a entidade requer um planejamento de toda estrutura necessária para administrar e executar o plano, começando pela constituição dos Conselhos Deliberativo e Fiscal e da Diretoria-Executiva, estruturação dos departamentos, gerências e contratação de pessoal especializado.

Haverá, também, despesas com o registro da entidade, local para funcionamento, aquisição de móveis, materiais de escritório, serviços de contabilidade e atuária, auditoria externa, desenvolvimento ou aquisição de sistemas de informática a ser utilizado no controle do plano de benefícios, envolvendo o cadastro de participantes, controle e acompanhamento das contribuições e reservas matemáticas, além dos cálculos de benefícios.

Como forma de ilustrar os custos com a criação de uma EFPC, elaboramos o quadro abaixo:

Custos Administrativos	
Participantes por Entidade	(*) Custo Anual Estimado por Participante (R\$)
100	8.285,65
500	2.477,99
1.000	1.473,42
10.000	262,02
100.000	46,59

(*) O custo será rateado entre Participante e Patrocinadora

A criação do Plano de Benefícios e adesão à Entidade já existente torna-se uma grande opção, devido ao compartilhamento de todos os recursos humanos e estrutura administrativa. Com isso, as despesas de funcionamento serão rateadas entre todos os Patrocinadores e Participantes dos planos administrados pela entidade, havendo a maior economia de recursos e ganho de escala para todos.

Outra opção menos onerosa ainda, mas de difícil implementação, devido ao fato das Patrocinadoras terem políticas de Recursos Humanos diferenciadas, seria a adesão ao plano já existente ou criação do plano com mais de um Patrocinador.

Cabe destacar que, independentemente das opções existentes: criar EFPC e plano, criar plano e aderir à EFPC existente ou aderir à EFPC e ao plano existente; a relação da EFPC e do Ente Federativo (Patrocinador) não se alterará, pois:

- 1) A EFPC é autônoma, tem personalidade jurídica própria, não possui finalidade lucrativa e seu patrimônio não se mistura com o dos Patrocinadores;
- 2) O Patrimônio da EFPC é segregado por plano de benefícios;
- 3) As responsabilidades das EFPC's não se confundem com as das Patrocinadoras;
- 4) As responsabilidades das Patrocinadoras são independentes, não se confundem entre elas e não existe a obrigatoriedade de existência de solidariedade.

A seguir apresentaremos as orientações básicas para os Entes Federativos poderem viabilizar a adesão ao RPC e decidirem quanto a criação de Entidade ou apenas do Plano de Benefícios.



Como aderir à Previdência Complementar

As orientações aqui apresentadas têm base na experiência da SPPC com o projeto de criação da FUNPRESP.

Alguns aspectos devem ser observados pelos Entes Federativos para a tomada de decisão sobre a adesão ao RPC:

- 1.** Constituir grupo de trabalho, com participação necessária de representante dos Recursos Humanos ou do órgão responsável pela gestão de pessoas e do planejamento do Poder Executivo. O ideal é ter a participação de representantes dos demais Poderes;
- 2.** Conhecer a legislação relativa ao tema (ver Legislação Correlata);
- 3.** Fazer levantamento do perfil da massa de servidores, englobando o Executivo, Legislativo e Judiciário (quantitativo, idade, sexo, cargo, salário, tempo de serviço, dependentes e outros dados necessários para o estudo da massa);
- 4.** Definir as seguintes questões em relação ao Plano de Benefício:
 - 4.1.** Público-alvo;
 - 4.2.** Extensão do plano aos atuais servidores (condições e incentivos);

- 4.3.** Tipos de coberturas a serem oferecidos (tempo de serviço, idade, invalidez, pensões);
- 4.4.** Base do salário de contribuição do participante (salário, função e gratificação);
- 4.5.** Definir o limite máximo de contribuição normal da Patrocinadora, a qual não poderá exceder a do participante, conforme §3º do art. 202 da Constituição Federal.
- 5.** Visitar alguma EFPC já existente, para conhecer sua estrutura organizacional, forma de funcionamento, sistemas e serviços, custos e custeio administrativo, dentre outros;
- 6.** Realizar levantamento de custos de serviços junto ao mercado das EFPC's: (Elaboração de Estatuto, Regulamento, Convênio de Adesão, Atuária, Sistemas, Contabilidade, Terceirização de serviços e atividades, dentre outros);
- 7.** Realizar estudo de viabilidade sobre criação de EFPC própria, considerando, no mínimo, 2 (dois) anos iniciais de funcionamento:
- 7.1.** Estimar as despesas administrativas mensais para o funcionamento da entidade;
- 7.2.** Estimar as potenciais receitas mensais para despesas administrativas, considerando a previsão de entrada de novos participantes e observando os limites previstos no art. 6º da Resolução CGPC nº 29, de 31 de agosto de 2009;
- 7.3.** Analisar os resultados e decidir sobre a criação da EFPC.
- 8.** Analisar a possibilidade de desenvolver o projeto em conjunto com outros Entes Federativos. Ex: Estado(s) e Município(s) ou Grupo de Estados e grupos de Municípios;
- 9.** Definir o valor de aporte de recursos para cobrir as despesas com a criação do plano e, conforme a decisão, da Entidade. No caso de criação da Entidade, deverão

ser considerados os recursos para sua manutenção até que exista equilíbrio entre as receitas e as despesas administrativas;

10. Elaborar Lei de iniciativa do Poder Executivo do Ente Federativo, instituindo o RPC para os servidores, a qual deverá conter as diretrizes mínimas a serem observadas, para a criação do Plano de Benefícios e da EFPC de natureza pública, conforme o caso;

11. Dar prioridade a pessoas que tenham experiência e trabalhem no segmento das EFPC's, caso o Ente Federativo venha a contratar serviços especializados.





Processo de Aprovação da Entidade e do Plano de Benefícios

Para que a Entidade possa funcionar e o Plano de Benefícios possa ser implementado é necessário que o Ente Federativo encaminhe para aprovação da PREVIC – Superintendência Nacional de Previdência Complementar, órgão encarregado pela fiscalização, os seguintes documentos:

1. Na Criação da Entidade e do Plano de Benefícios:

1.1. Formulário de Encaminhamento Padrão:

Formulário desenvolvido pela PREVIC, utilizado para encaminhamento de expedientes. O modelo encontra-se disponível em Sistemas e Downloads, na página da PREVIC, no sitio do Ministério da Previdência Social ou no endereço eletrônico: http://www.mps.gov.br/arquivos/office/3_081013-101723-002.doc.

1.2. Lei que institui o RPC:

Considerando que o Ente Federativo necessita criar lei para a instituição do RPC, é recomendável o encaminhamento de cópia para a Previc.

1.3. Relação de Patrocinadores:

Relação de Entes Federativos que irão aderir.

1.4. Declaração de ciência e concordância do(s) Patrocinador(es):

Manifestação de ciência e concordância do Ente Federativo com o teor do Estatuto e do Regulamento do Plano.

1.5. Estatuto da EFPC:

Documento legal que regula a estrutura administrativa da Entidade, descrevendo as funções, funcionamento e competências dos órgãos de governança e dos seus membros.

1.6. Convênio de Adesão:

Instrumento jurídico pelo qual ocorre a formalização da adesão ao Plano de Benefícios do Ente Federativo, na condição

de Patrocinador, a ser administrado pela EFPC, constando todos os direitos e deveres entre as partes.

1.7. Regulamento do Plano de Benefícios:

Instrumento legal contendo todas as regras de participação; os direitos e deveres de participantes, beneficiários e da patrocinadora; institutos; rol de benefícios, elegibilidades e respectiva forma de concessão; dentre outros.

1.8. Avaliação, Parecer e Nota Técnica Atuarial:

Documentos desenvolvidos pelo Atuário sobre o Plano de Benefícios, discriminado os benefícios oferecidos com as respectivas elegibilidades e metodologia de cálculo, custo e custeio dos benefícios, demonstração da massa de participantes, notação e metodologia atuarial para cálculo da reserva matemática, reserva individual, institutos, dentre outros aspectos.

2. Na Criação do Plano de Benefícios com adesão à Entidade já existente:

2.1. Formulário de Encaminhamento Padrão;

2.2. Lei que institui o RPC;

2.3. Relação de Patrocinadores;

2.4. Declaração de ciência e concordância do Patrocinador;

2.5. Convênio de Adesão;

2.6. Regulamento do Plano de Benefícios;

2.7. Avaliação, Parecer e Nota Técnica Atuarial.

3. Adesão a Plano de Benefícios e Entidade já existente:*

3.1. Formulário de Encaminhamento Padrão;

3.2. Declaração de ciência e concordância do(s) Patrocinador(es);

3.3. Lei que institui o RPC;

3.4. Convênio de Adesão;

3.5. Avaliação e Parecer Atuarial:

(*) fica dispensado o encaminhamento da Nota Técnica Atuarial.

Legislação Correlata

Constituição Federal:

Art. 21, inciso VIII;

Art. 22, inciso XXIII e Parágrafo único;

Art. 24, inciso XII, §§ 1º ao 4º;

Art. 30, inciso II;

Art.40, §§ 14 a 16; e

Art. 202, §§1º a 6º.

Lei Complementar nº 108, 29 de maio de 2001;

Lei Complementar nº 109, 29 de maio de 2001;

Lei nº 12.618, 30 de abril de 2012;

Resolução CGPC nº 08, de 19 de fevereiro de 2004;

Resolução CGPC nº 29, de 31 de agosto de 2009.

A SPPC coloca-se à disposição dos Estados, Distrito Federal e Município para contribuir e apoiar todos os projetos de adesão ao Regime de Previdência Complementar.

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

Secretaria de Políticas
de Previdência Complementar



PREVIDÊNCIA SOCIAL
MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL