

**Universidade Federal do Rio Grande do Norte  
Centro de Ciências Exatas e da Terra  
Departamento de Demografia e Ciências Atuariais  
Curso de Ciências Atuariais**

**Isadora Cristina Souza da Silva**

**A Previdência Social e Complementar no Brasil: características e estatísticas.**

**Natal/RN - 2017**

**Isadora Cristina Souza da Silva**

**A Previdência Social e Complementar no Brasil: características e estatísticas.**

**Monografia apresentada ao Curso de Ciências  
Atuariais da Universidade Federal do Rio  
Grande do Norte, como requisito parcial para  
obtenção do título de Bacharel.**

**Orientador: Prof. Dr. Eduardo Henrique Silveira de Araújo**

**Natal/RN – 2017**

Universidade Federal do Rio Grande do Norte - UFRN

Sistema de Bibliotecas - SISBI

Catálogo de Publicação na Fonte. UFRN - Biblioteca Setorial Prof. Ronaldo Xavier de Arruda - CCET

Silva, Isadora Cristina Souza da.

A previdência social e complementar no Brasil: características e estatísticas / Isadora Cristina Souza da Silva. - 2017.

56f.: il.

Monografia (graduação) - Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Centro de Ciências Exatas e da Terra. Departamento de Ciências Atuariais. Curso de Ciências Atuariais. Natal, RN, 2017.

Orientador: Eduardo Henrique Silveira de Araújo.

1. Previdência social - Monografia. 2. Regimes próprios de previdência social - Monografia. 3. Previdência complementar - Monografia. I. Araújo, Eduardo Henrique Silveira de. II. Título.

RN/UF/CCET

CDU 368.4(81)

**Isadora Cristina Souza da Silva**

**A Previdência Social e Complementar no Brasil: características e estatísticas.**

**Monografia apresentada ao Curso de Ciências Atuariais da Universidade Federal do Rio Grande do Norte, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel.**

**Defendida em: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_.**

**Resultado:\_\_\_\_\_.**

**Banca Examinadora**

---

**Prof. Dr. Eduardo Henrique Silveira de Araújo  
(Orientador)**

---

**Prof. Me. Francisco de Assis Medeiros da Silva  
(Externo)**

**Natal/RN - 2017**

## **Agradecimentos**

Agradeço primeiramente a Deus, por ter me dado saúde e força para superar todos os obstáculos durante esse percurso.

Aos meus queridos pais, Cristina e Carlos, por estarem ao meu lado, dando-me apoio durante todo o tempo de faculdade e não mediram esforços para me ajudar.

Ao meu namorado, Anderson, que de uma forma especial me deu apoio e carinho, encorajando-me a não desistir.

Muito obrigada também aos meus amigos Felipe e Vanessa, que foram muito importantes em toda essa caminhada, apoiando-me, torcendo e incentivando constantemente.

Por último, mas não menos importante, ao meu professor Eduardo Henrique, pelo suporte e por ter me dado a oportunidade de participar do projeto RPPS, que foi de suma importância para minha vida acadêmica e adquirir mais conhecimento na área.

*“Como bom pastor ele cuida do seu rebanho. Nos próprios braços ajunta os cordeirinhos e os conduz no colo; guia com todo cuidado as ovelhas que amamentam suas crias.”*

Isaías 40:11

## Resumo

A previdência social teve alterações consideráveis em sua estrutura ao longo do tempo, com avanços significativos em termos de expansão e acesso, mas também com adequações em sua legislação. Esta monografia apresenta e discute as perspectivas da implantação da Previdência Complementar (PC) nos Regimes Próprios de Previdência Social (RPPS) que fazem parte do sistema previdenciário brasileiro, aqueles instituídos pelos municípios para seus servidores de cargo efetivo. A reconhecida importância do sistema de seguridade brasileiro para a sociedade, com atenção especial aos Regimes Próprios de Previdência Social (RPPS), traz à tona a discussão quanto a sua sustentabilidade uma vez que sua maioria subsiste em um cenário de elevados déficits atuariais e financeiros. Por meio da coleta de dados disponíveis na internet e de informações disponibilizadas pela Previdência Social em relação aos RPPS através dos demonstrativos encaminhados, buscou-se apresentar características desses, e por meio das informações e boletins disponibilizados pela Previc (Superintendência Nacional de Previdência Complementar) características da PC. Diante da impossibilidade de manutenção do equilíbrio financeiro e atuarial, a previdência complementar é vista como uma alternativa viável a ser adotada para reestabelecer esse cenário. O panorama delineado leva a concluir que os regimes próprios podem se beneficiar com a nova regra da previdência complementar para os servidores públicos, recompondo o equilíbrio financeiro e atuarial, além do aumento de sua eficiência e solvência. A breve discussão e cenário aqui apresentados não se propõem a elucidar todos os aspectos envolvidos em tão séria questão atuarial, social e econômica. No entanto, vem explicar e contribuir como um ponto de vista em relação ao assunto.

**Palavras-chave:** Previdência Social; Regimes Próprios de Previdência Social; Seguridade Social; Previdência Complementar.

## **Abstract**

The social security system has had considerable changes in its structure over time, with significant advances in terms of expansion and access, but also with adjustments in its legislation. This monograph presents and discusses the perspectives of the implementation of Complementary Pension Plans (PC) in the Social Security Own Regimes (RPPS) that are part of the Brazilian social security system, established by the municipalities for their effective employees. The acknowledged importance of the Brazilian social security system, with special attention to the Social Security Regimes (RPPS), raises the question of its sustainability since most of them persist in a scenario of high actuarial and financial deficits. Through the collection of data available on the Internet and information provided by Social Security in relation to RPPS through the statements sent, it was sought to present characteristics of these, and through the information and bulletins provided by Previc (National Superintendence of Complementary Pension) to present characteristics the PC. Given the impossibility of maintaining the financial and actuarial balance, complementary pension system is seen as a viable alternative to be adopted to reestablish this scenario. The outlined scenario leads to the conclusion that the regimes own can benefit from the new supplementary pension plan rule for public servants by recomposing the financial and actuarial balance, in addition to possibility to increasing their efficiency and solvency. A breve discussão e cenário apresentado aqui não tem como objetivo elucidar todos os aspectos envolvidos em uma questão atuarial, social e econômica tão séria. No entanto, ele vem explicar e contribuir como um ponto de vista sobre o assunto.

**Keywords:** Social Security; Special Social Security; Social Security; Pension Funds.

## **Lista de Siglas**

**CLT:** Consolidação das Leis do Trabalho

**CRP:** Certificado de Regularidade Previdenciária

**CSRS:** Civil Service Retirement System

**DAIR:** Demonstrativo de Aplicações e Investimento de Recursos

**DIPR:** Demonstrativo de Informações Previdenciárias e Repasses

**DRAA:** Demonstrativo de Resultado da Avaliação Atuarial

**DPIN:** Demonstrativo de Política de Investimentos

**EAPC:** Entidade Aberta de Previdência Complementar

**EC:** Emenda Constitucional

**EFPC:** Entidade Fechada de Previdência Complementar

**EUA:** Estados Unidos da América

**FERS:** Federal Employees' Retirement System

**FGTS:** Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

**IPEA:** Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

**INSP:** Instituto Nacional da Previdência Social

**INSS:** Instituto Nacional do Seguro Social

**MPS:** Ministério da Previdência Social

**NTA:** Nota Técnica Atuarial

**PCF:** Previdência Complementar Fechada

**PS:** Previdência Social

**RGPS:** Regime Geral de Previdência Social

**RPPS:** Regime Próprio de Previdência Social

**SPPS:** Secretária de Política de Previdência Social

**SS:** Social Security

**TSP:** Thrift Savings Plan

## **Lista de Gráficos**

**Gráfico 1** - Total de RPPS por unidade federativa segundo informações do Previdência Social em Dez./2016.

**Gráfico 2** - Total de RPPS com plano financeiro por unidade federativa segundo informações do Previdência Social em Dez./2016.

**Gráfico 3**- Aplicações financeiras dos RPPS em percentual por tipo de ativo segundo informações dos Demonstrativo das Aplicações e Investimentos dos Recursos (DAIR) disponibilizados pela Previdência Social em Dez./2016.

**Gráfico 4** - Percentual de segurados por tipo de plano e tipo de segurado para as capitais das unidades federativas, segundo informações disponibilizadas pela Previdência Social em Dez./2016.

**Gráfico 5** - Percentual de segurados por tipo de plano e tipo de segurado para os Estados do Brasil, segundo informações disponibilizadas pela Previdência Social em Dez./2016.

**Gráfico 6** - Percentual de segurados por tipo de plano e tipo de segurado para os municípios brasileiros, segundo informações disponibilizadas pela Previdência Social em Dez./2016.

**Gráfico 7** - Quantidade total de EFPC por espécie de patrocínio, segundo informações disponibilizadas pela PREVIC.

**Gráfico 8** - As 5 (cinco) maiores EFPC, segundo os seus ativos (em milhões).

**Gráfico 9** – Composição dos investimentos das EFPC segundo informações disponibilizadas pela PREVIC.

**Gráfico 10** – Descrição das despesas administrativas das EFPC segundo informações disponibilizadas pela PREVIC.

**Gráfico 11** - Percentual destinado ao pagamento de benefícios por tipo de benefícios.

**Gráfico 12** - Evolução do superávit das EFPC segundo informações disponibilizadas pela PREVIC em Dez./2016.

## **Lista de Figuras**

Figura 1 - Estrutura organizacional do Sistema Previdenciário Brasileiro.

## **Lista de Quadros**

Quadro 1 – Características segundo o regime de previdência.

Quadro 2 – Total de Entes por Regimes Previdenciários.

Quadro 3 – Aplicações financeiras dos RPPS (em milhares de reais) por tipo de ativo segundo informações dos Demonstrativo das Aplicações e Investimentos dos Recursos (DAIR) disponibilizados pela Previdência Social em Dez./2016.

Quadro 4 – Quantidade e percentual de segurados por tipo de plano e tipo de segurado considerando as capitais das unidades federativas, segundo informações disponibilizadas pela Previdência Social em Dez./2016.

Quadro 5 – Quantidade e percentual de segurados por tipo de plano e tipo de segurado considerando os Estados do Brasil, segundo informações disponibilizadas pela Previdência Social em Dez./2016.

Quadro 6 – Quantidade e percentual de segurados por tipo de plano e tipo de segurado para os municípios brasileiros, segundo informações disponibilizadas pela Previdência Social em Dez./2016.

Quadro 7 – Estatísticas descritivas das alíquotas de contribuição por tipo de segurado segundo informações disponibilizadas pela Previdência Social em Dez./2016.

## Sumário

1. Introdução.....	12
2. Objetivos e Justificativa .....	15
2.1. Objetivo Geral.....	15
2.2. Objetivos Específicos .....	15
2.3. Justificativa .....	15
3. A Previdência Social no Brasil.....	16
3.1. Contexto da Previdência .....	16
3.2. A Crise Previdenciária Brasileira.....	19
3.3. Regime Próprio de Previdência Social no Brasil .....	20
3.4. Reformas Constitucionais no RPPS .....	22
3.4.1. Emenda Constitucional nº 20/1998.....	23
3.4.2. Emenda Constitucional nº 41/2003.....	23
3.4.3. Emenda Constitucional nº 47/2005.....	25
3.4.4. Emenda Constitucional nº 70/2012.....	26
3.5. Equilíbrio Financeiro e Atuarial .....	27
3.6. Certificado de Regularidade Previdenciária .....	28
3.7. Cenário Atual dos RPPS.....	29
4. Previdência Complementar do Servidor Público.....	32
4.1. Panorama da Previdência Complementar dos Servidores Públicos .....	32
4.2. Risco do Benefício: Servidor X Ente .....	34
4.3. Diretrizes da Previdência Complementar dos Servidores Públicos .....	35
4.4. Discutindo o Custo da Transição .....	37
4.5. O Sistema de Previdência Complementar Fechado: sua experiência.....	39
5. Levantamento estatístico dos RPPS e da PCF.....	41
6. Considerações Finais .....	53
Referências .....	54

## 1. Introdução

A previdência social tem estado em discussão no país ao longo do tempo, mas tem ganhado maior atenção mais recentemente devido principalmente as propostas de reformulação desse sistema. O papel da previdência social para a sociedade e para a economia é de grande importância, muito pelo seu caráter assistencialista e protecionista (AFONSO, 2003, RANGEL, 2013). Não se pode negar que foi a existência e o crescimento dos desequilíbrios orçamentários que colocou a Previdência Social em foco ao longo dos sucessivos governos. A expansão das políticas previdenciárias trouxe ganhos positivos para a sociedade, mas o ônus desse processo há de ser medido. Esse tópico da agenda pública é objeto de enfáticas discussões no cenário político e econômico no Brasil e são muitas as facetas quando esse é abordado, tanto pelo seu impacto no âmbito social, quanto, mas principalmente pelo seu peso na balança orçamentária do país (LOPES, 2009).

A Previdência Social do Brasil é um sistema que paga mais de 50 milhões de benefícios mensais (SPS, 2016). No ano de 2016, o gasto com pagamento de benefícios totalizou mais de R\$ 300 bilhões. Este sistema é composto por três regimes que contemplam públicos distintos, benefícios e regras específicas.

O Regime Geral de Previdência Social (RGPS), que abarca maior parcela da sociedade, é destinado aos trabalhadores do setor privado da economia e para os que vivem em regime de economia familiar no meio rural. Os servidores públicos de cargo efetivo da União, Estados, Distrito Federal e Municípios são cobertos pelos Regimes Próprios de Previdência Social (RPPS). A Previdência Complementar (PC), de filiação facultativa, funciona com um seguro individual contra contingências que afetem a capacidade laborativa e, conseqüentemente, de gerar renda a partir do trabalho, ou seja, é um recurso aportado adicionalmente ao benefício.

A previdência do setor público é um dos fatores determinantes da insustentabilidade do sistema, tanto do ponto de vista fiscal, como do ponto de vista distributivo. Essa questão, somada com a evolução da estrutura populacional brasileira, motiva a discussão sobre a sustentabilidade financeira e atuarial das aposentadorias e, conseqüentemente, da Previdência Social (SILVA, 2004; PINHEIRO, 2007; LOPES, 2009). A sustentabilidade dos Regimes Próprios de Previdência Social é um ponto de discussão importante para o Sistema de Previdência.

As duas reformas constitucionais referentes aos sistemas previdenciários brasileiros (EC Nº 20, de 1998 e EC Nº 41, de 2003) e a Lei nº 9.717/1998, redefiniram o marco

institucional dos regimes próprios, estabelecendo regras de organização e funcionamento que trouxeram mudanças significativas em relação à previdência dos servidores públicos e sua gestão. Como resultados da reforma, dentre outros, surgiu o limite de idade para aposentadoria por tempo de contribuição, o estabelecimento de regras mais restritivas para aposentadorias e pensões no setor público, a constituição de regimes de previdência complementar em diversos estados e, mais recentemente, a criação de regime de previdência complementar para os servidores públicos federais que, prevista desde 2003, foi apresentada ao Congresso Nacional em 2007 e, atualmente, já está implantada de forma ainda tímida em alguns RPPS no país.

A implantação da previdência complementar para os servidores públicos de cargo efetivo busca a recomposição do equilíbrio da previdência pública, sua maior eficiência, solvência e isonomia. Com essa mudança de paradigma, o Brasil pode solucionar duas questões importantes: promover a equidade entre os trabalhadores do setor público e do setor privado que se encontram hoje no mesmo patamar de aposentadoria em termos de contribuição e benefícios e garantir, aos atuais e futuros servidores, um sistema previdenciário sustentável, seja no regime próprio, seja no regime complementar.

O cenário previdenciário tem estimulado mudanças no âmbito da previdência do setor público desde a proclamação da Constituição Federal em 1988, mudanças mais pautadas em regras de concessão e elegibilidade. No entanto, talvez a mais importante, que trará maiores efeitos no longo prazo, se detém a criação dos regimes de previdência complementar dos servidores. A previdência complementar para o servidor público é a alternativa mais viável e menos impactante para o patrocinador e para o participante. Apesar dos benefícios, a solução proposta não é uma ação imediata, mas com efeitos a longo prazo. A transição da fase deficitária até o seu equacionamento é longa, e pode variar dependendo das características do plano e seus participantes (COELHO e CAMARGOS, 2012).

O déficit atuarial é uma realidade presente em quase toda a totalidade dos RPPS, tanto nos Estados e capitais, quanto nos municípios. A previdência complementar pode ser uma alternativa viável para amenizar tal situação. É nesse sentido que o intuito deste trabalho é apresentar a transição da Previdência Social e discutir a implementação da Previdência Complementar como uma alternativa para os Regimes Próprios de Previdência Social. Para atender tal objetivo é apresentado uma revisão literária básica atrelada a estatísticas previdenciárias disponíveis.

O presente estudo se divide em 4 seções, além desta introdução. Na seção seguinte

(capítulo 2), estuda-se o panorama geral da previdência no Brasil, tomando por base, principalmente os preceitos constitucionais, e analisa-se o histórico dos Regimes Próprios de Previdência Social – RPPS, assim como suas reformas e situação atual. No terceiro capítulo, comenta-se o efeito da instituição do plano de aposentadoria complementar nas contas públicas, importantes diretrizes para a construção da previdência complementar do setor público. No quarto capítulo, são apresentadas e relacionadas estatísticas dos RPSS e da Previdência Complementar Fechada, tomando por base as informações de livre acesso no Portal da Previdência Social e na Superintendência Nacional de Previdência Complementar (SINSP). Por fim, no quinto capítulo, expõem-se as considerações finais deste trabalho, seguidas das referências.

## **2. Objetivos e Justificativa**

### **2.1. Objetivo Geral**

Apresentar a transição da Previdência Social e discutir a implementação da Previdência Complementar como uma alternativa para os Regimes Próprios de Previdência Social.

### **2.2. Objetivos Específicos**

- Apresentar a transição normativa da Previdência Social no Brasil
- Apresentar a Previdência dos servidores públicos no Brasil (Regimes Próprios de Previdência Social – RPPS)
- Associar a Previdência Complementar com os RPPS
- Discutir o papel da Previdência Complementar como alternativa para os RPPS
- Apresentar estatísticas dos RPPS e da PCF

### **2.3. Justificativa**

O sistema de previdência do servidor público possui grande importância enquanto garantidor dos benefícios desses segurados. Os Regimes Próprios de Previdência Social (RPPS), regime previdenciário ao qual os servidores públicos de cargo efetivo estão vinculados é uma conquista significativa em termos de estrutura previdenciária com características próprias. No entanto, o sistema previdenciário como um todo tem demonstrado insustentabilidade, em especial os RPPS, devido a diversos fatores socioeconômicos, políticos e principalmente a alterações na estrutura demográfica.

O déficit atuarial desse sistema tem indicado a necessidade de reformulação, para que se garanta a continuidade do pagamento dos benefícios já concedidos, mas também, e principalmente, os benefícios futuros. Uma das medidas empregadas para recuperação desse sistema foi a possibilidade dos RPPS implementarem um sistema de previdência complementar, possibilitando a formação de uma poupança adicional que possibilitem, para os que aderirem a esse sistema, a garantia de recebimento dos benefícios aos quais tem direito.

A implementação desse sistema de previdência complementar merece atenção quanto a sua possibilidade de adoção pelos RPPS, uma vez que os benefícios desse sistema estão limitados ao teto do RGPS. Assim, os benefícios do RPPS que superem esse teto só poderão ser integralmente concedidos uma vez que adotem esse sistema. É nesse sentido que esse

trabalho aborda essa temática, para que se discusso a importância de manutenção dos RPPS face a possibilidade de adoção de um sistema de previdência complementar.

### **3. A Previdência Social no Brasil**

#### **3.1. Contexto da Previdência**

A palavra previdência remete à noção de um conjunto de atos e providências que são destinados a lidar com fatos incertos que podem ocorrer em um futuro incerto. Desde os tempos remotos o ser humano manifestava a apreensão de poupar algum recurso para enfrentar as possíveis situações futuras de necessidade (CORDEIRO, 2006; PINHEIRO, 2007; RANGEL et al, 2009). A incerteza é o objeto da previdência, a cobertura dos riscos por perda da capacidade laborativa. A Previdência Social Brasileira nasceu de a necessidade do homem amparar a si mesmo e aos seus dependentes no caso de eventos fortuitos como doença, invalidez, idade avançada e morte que o impedissem de trabalhar e prover a manutenção de seus dependentes.

De acordo com o Ministério da Previdência Social, a previdência no Brasil teve seus primeiros ensaios no ano de 1888, quando regulou o direito à aposentadoria dos empregados dos Correios. A partir de então, surgiram conquistas, inicialmente, através do Decreto Legislativo n.º 3.724/19, que tornou obrigatório o Seguro de Acidentes de Trabalho em determinadas atividades, o qual era pago pelo empregador em parcela única.

Porém, o marco inicial da Previdência Social no Brasil, se deu através do Decreto Legislativo n.º 4.682/23, também conhecido por Lei Eloy Chaves, que determinou a criação de uma caixa de Aposentadoria e Pensões para empregados de cada uma das redes ferroviárias.

A Constituição Federal de 1934, por sua vez, estabeleceu a forma tríplex de custeio, ou seja, a manutenção através dos empregados, da empresa e do Estado. Contudo, somente com o advento da Carta Magna de 1946, que foi utilizada pela primeira vez a expressão —Previdência Socialll.

A partir de então, os progressos previdenciários em favor do cidadão não pararam, sendo criada a Lei Orgânica da Previdência Social n.º 3.807/60, que unificou a legislação referente aos Institutos de Aposentadorias e Pensões. Pelo meio do Decreto-Lei n.º 72, criou-se o Instituto Nacional da Previdência Social – INSP. A Lei n.º 5.107, de 13 de setembro de 1966, instituiu o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS. Já com o advento da Constituição Federal de 1967, não houve inovações, todavia, foi criado o seguro desemprego.

O grande momento de estruturação da proteção social brasileira ocorreu em 1988, com a publicação da atual Constituição Federal. A Carta Magna consagrou seguridade social no Brasil, além disso, foi criado o Instituto Nacional do Seguro Social - INSS. Em seguida, a Lei nº 9876, de 22 de novembro de 1999, instituiu o fator previdenciário, e as Leis Complementares 108/01 e 109/01 que designam as normas gerais sobre a previdência complementar e as normas específicas para disciplinar a relação entre os Regimes Próprios de Previdência Social e suas respectivas entidades fechadas de previdência complementar, simultaneamente.

A Constituição Federal Brasileira assegura diversas garantias individuais e coletivas objetivando maior efetividade aos direitos fundamentais. Entre os diversos assuntos abordados está a previdência social. A constituição introduziu o conceito de seguridade social e conferiu competência à União, Estados e ao Distrito Federal de legislar sobre a matéria. Ao município atribuiu à competência legislar assuntos de interesse local, além de suplementar a legislação federal e estadual quando necessário (CF, 1988).

A evolução histórica da Previdência Social no Brasil é marcada por uma contínua e paulatina modificação conceitual e estrutural, envolvendo o grau de cobertura, o elenco de benefícios oferecidos, a forma de financiamento do sistema, a estrutura de custeio, organização e administração dos bens previdenciários, com o repasse de responsabilidades do setor privado ao Estado, bem como com o alargamento dos interesses a serem protegidos pelos direitos de Seguridade Social (RANGEL et al, 2009).

Nos dias de hoje, a estrutura regimental do Ministério da Previdência Social - MPS, presente no anexo I do Decreto nº 5.403, de 28 de março de 2005, o Ministério da Previdência Social tem como área de competência a previdência social e a previdência complementar.

*“Art. 1º O Ministério da Previdência Social, órgão da administração federal direta, tem como área de competência os seguintes assuntos:*

*I - previdência social; e*

*II - previdência complementar.”*

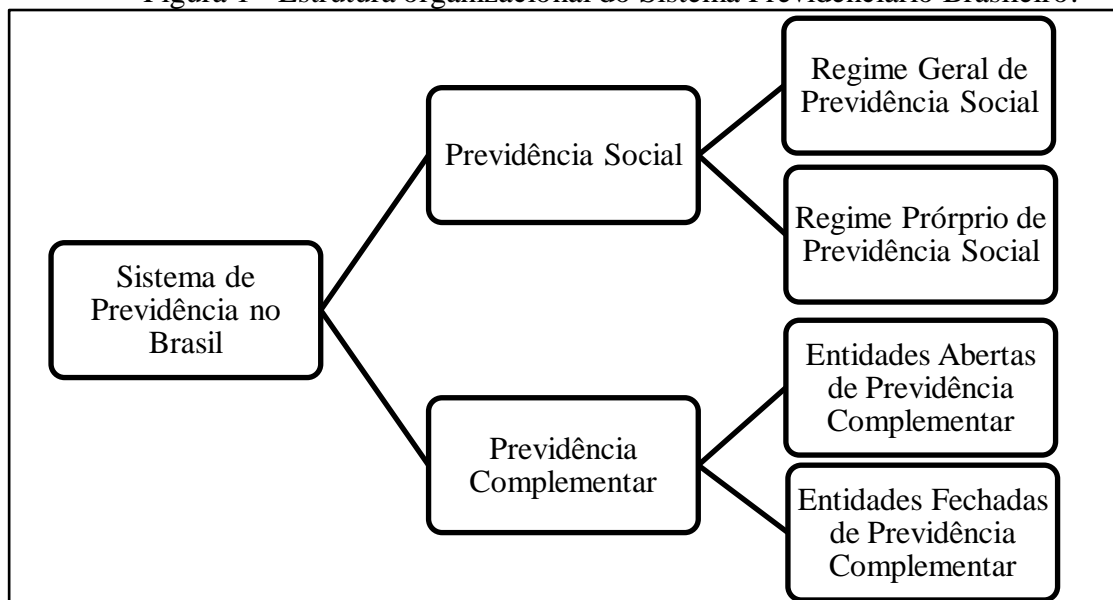
A Previdência Social – PS é um seguro social que se dá por meio de contribuições dos participantes. Uma renda é paga ao trabalhador quando esse perde sua capacidade laboral. A PS é a responsável pelo pagamento de benefícios como aposentadorias, auxílios – salário-maternidade, reclusão, doença, salário-família, entre outros – e pensões. Possui caráter obrigatório, contributivo e solidário, sendo dividido em dois subsistemas, Regime Geral de Previdência Social - RGPS e os Regimes Próprios de Previdência Social - RPPS.

O Regime Geral é o mais amplo, responsável pela proteção da grande massa de trabalhadores brasileiros privados e ainda os empregados públicos. É organizada pelo Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, autarquia vinculada ao Ministério da Previdência Social. O RPPS oferece os mesmos benefícios, sendo restrito aos servidores públicos titulares de cargos efetivo da União, dos Estados e do Distrito Federal e dos Municípios, condicionado à existência do RPPS. Para Estados e Municípios em que este não exista, os servidores contribuem para o RGPS. A Previdência Complementar é organizada de forma autônoma em relação ao regime geral e possui caráter facultativo e natureza privada, aplicando o regime de capitalização, sendo regulada atualmente pela Lei Complementar n.º 109/2001.

No Brasil, a previdência complementar se divide em dois grandes conjuntos: Entidade Fechada de Previdência Complementar - EFPC e a Entidade Aberta de Previdência Complementar - EAPC. A EFPC é uma instituição sem fins lucrativos, autorizada a instituir plano de previdência complementar exclusivamente para funcionários de uma ou mais empresas, sendo conhecida no Brasil como Fundo de Pensão.

A EAPC é um regime de previdência privada, com fins lucrativos, de caráter complementar e facultativo. Ela se estende a qualquer indivíduo desde que realize contribuições de acordo com o que está previsto no plano. É comercializada principalmente por bancos e seguradoras, tendo a Superintendência dos Seguros Privados – SUSEP como órgão responsável por sua fiscalização.

Figura 1 - Estrutura organizacional do Sistema Previdenciário Brasileiro.



Fonte: Elaboração própria.

Os regimes previdenciários possuem características distintas. Paixão (2006) resume essas características de forma bem clara com base no que a norma vigente estabelece.

Quadro 1 – Características segundo o regime de previdência.

Regime de Previdência				
Identificação	Regime Geral	Regimes Próprios	Previdência Complementar	
			Aberta	Fechada
Base Constitucional	Art. 201	Art. 40	Art. 202	Art. 202
Operação	Autarquia Federal (INSS)	Órgãos ou entidades da Administração pública direta ou indireta	Sociedades anônimas (fins lucrativos)	Fundações Privadas / Sociedades Civas (fins não lucrativos)
Natureza	Público	Público	Privada	Privada
Instituição	Instituído por Lei	Instituído por Lei	Contratual	Contratual
Filiação	Obrigatória	Obrigatória	Facultativa	Facultativa
Abrangência	Pessoas não abrangidas pelos Regimes Próprios	Servidores Titulares de Cargo Efetivo da União, Distrito Federal, Estados e Municípios que têm Regime Próprio (cerca de 2109)	Cerca de 7.000.000 de planos individuais e 150.000 planos empresariais	Participantes Ativos (2.729.768); Assistidos (739.191); Beneficiários (7.602.770)
Fiscalização	MPS/SPS	MPS/SPS	MF/Susep	MPS/SPC

Fonte: PAIXAO, 2006; SRPC, 2016

### 3.2. A Crise Previdenciária Brasileira

Para Tafner (2011, p.10) a pressão nas contas públicas se dá pelo Regime Geral e pelos Regimes Próprios, entretanto, é necessário compreender o real motivo da crise previdenciária Brasileira, pois há um conjunto de fatores que corroboram para esse cenário, fatores políticos e econômicos, mas também de cunho demográfico.

O cenário no final de 2016 mostra que o regime de previdência do funcionalismo federal acumulou um déficit orçamentário de R\$ 226,9 bilhões, o que equivale a 9,87% do Produto Interno Bruto (PIB) (BRASIL, 2016). Em termos fiscais e atuariais, o reflexo sobre as contas públicas é evidente. Para os servidores civis da União, considerando também militares e servidores dos demais entes, foi estimado um déficit atuarial que monta R\$ 4,2 trilhão. Essa realidade é constatada quanto se verifica os Demonstrativos de Resultado da Avaliação Atuarial – DRAA, disponíveis no sítio eletrônico do Ministério da Previdência Social (MPS), considerando os Estados. Portanto, a maior problemática a ser resolvida atualmente está, de certa forma, nos Regimes Próprios (TAFNER, 2011, p.10). Tal conclusão se dá pelo significativo déficit e distorção diante do RGPS.

É fato que a estabilização das contas públicas não é uma tarefa simples, o que coloca em questionamento, até mesmo, a sustentabilidade do atual sistema que rege o RPPS. Além do grande déficit existente, existe ainda a desigualdade que é consequência das diferentes regras que se aplicam aos estratos de maior renda do setor público e do setor privado (MEDEIROS e SOUZA, 2014).

Um servidor público ainda pode receber aposentadoria equivalente ao seu último salário, a depender das combinações de regras. Já um trabalhador da iniciativa privada, tem seu benefício limitado ao teto do RGPS (MEDEIROS e SOUZA, 2014). O segurado da iniciativa privada pode receber aposentadoria superior ao teto do RGPS, mas esta será fruto do seu esforço individual para poupar ou até mesmo, em conjunto com seu empregador. Marcelo Abi-Ramia Caetano, reforça essa ideia. De acordo com o autor:

“—(...) os benefícios previdenciários mais altos para os trabalhadores do setor privado não oneram os cofres públicos e, portanto, não fazem com que toda a sociedade, mediante a coleta de tributos, beneficie um grupo de pessoas de camada de renda elevada para os padrões brasileiros (CAETANO, 2008, p.130)”.

Com isso, é necessário desonerar os cofres públicos da obrigação de custear os vultosos proventos a que algumas carreiras do serviço público fazem jus, e, além disso, buscar uma forma eficaz de equiparar o servidor público com o trabalhador do setor privado.

Em síntese, é necessária uma solução que apresente potencial de avanços tanto de equidade horizontal e vertical, quanto de eficiência. Ainda, de acordo com Marcelo Abi-Ramia Caetano:

"A equidade se analisa em uma ótica horizontal ou vertical. Em termos horizontais, tratam-se pessoas iguais de modo igual. Verticalmente, pessoas diferentes recebem tratamento distinto. Os RPPS são desiguais tanto na perspectiva horizontal quanto na vertical. Avanços na harmonização e redução da iniquidade entre o RPPS e o RGPS exigirão a criação da previdência complementar para servidores públicos. (CAETANO, 2008, p.195)”

Dessa forma, com a implantação da previdência complementar para os servidores públicos de cargo efetivo, a sociedade assumiria os riscos previdenciários até o limite do teto do RGPS, porém, para a parcela que supera o teto, cada servidor arcará com os riscos. Trata-se, portanto, de uma proposta que visa dividir o risco entre os servidores e contribuintes, reforça a equidade, a muito tempo necessária, do sistema previdenciário (MEDEIROS e SOUZA, 2014, SANTOS, 2014).

### **3.3. Regime Próprio de Previdência Social no Brasil**

Os Regimes Próprios de Previdência Social – RPPS são relevantes dentro do sistema

previdenciário brasileiro, uma vez que é por meio deles que se assegura a proteção previdenciária aos servidores públicos titulares de cargo efetivo dos entes que os instituíram (NOGUEIRA, 2011; SANTOS, 2014). São constituídos nas modalidades de fundo ou autarquia e fiscalizados externamente pelo Ministério da Previdência Social e pelo Poder Legislativo com o auxílio do Tribunal de Contas do Estado, com vistas a obter a consecução de seus fins, a fim de garantir o equilíbrio financeiro e atuarial.

A Constituição Federal concede tratamento diferenciado aos agentes públicos ocupantes de cargos efetivos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, bem como os das autarquias e fundações públicas, ao prever a instituição de regime previdenciário próprio, o qual também se aplica aos agentes públicos ocupantes de cargos vitalícios (magistrados, membros do Ministério Público e de Tribunais de Contas) (NOLASCO, 2012). O RPPS é sobretudo para os servidores efetivos estatutários. Sua criação se dá por lei do ente federativo que deverá prever uma entidade jurídica para administrá-lo, podendo ser um órgão, autarquia, fundação etc.

O § 20 do artigo 40 da Constituição Federal proíbe a criação de mais de um RPPS por unidade federada. Com isso, a intenção é evitar a proliferação de regimes próprios de previdência em um mesmo ente federativo, o que seguramente geraria gastos excessivos com a manutenção do regime, além de provocar eventual desequilíbrio atuarial. Os agentes públicos não são regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, Decreto Lei nº 5.452, de Maio de 1943, lei que protege os trabalhadores da iniciativa privada. Isso significa dizer que lhes é assegurado estatuto próprio a dispor sobre seus direitos previdenciários e a participação destes no custeio do regime diferenciado.

Importante evidenciar que o RPPS engloba tão somente aqueles servidores detentores de cargos efetivos, o que pode ser confirmado, inclusive, através da leitura do disposto no art. 40, § 13 d CF, o qual estabelece que aos servidores públicos temporários, aos detentores de cargo em comissão e cargos eletivos, e ainda àqueles que possuam emprego público, deve-se aplicar o Regime Geral de Previdência Social.

De acordo com Nolasco (2012), caso o servidor, independentemente de sua filiação ao regime próprio, exerça atividade do setor privado que o filia ao RGPS, a ele se submeterá, pertencendo, desta forma, a dois regimes contributivos, e tendo, como consequência, direito às duas prestações.

A Lei nº 9.717, de 27 de novembro de 1998, dispõe sobre regras gerais para a organização e o funcionamento dos regimes próprios de previdência social dos servidores

públicos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, dos militares dos Estados e do Distrito Federal.

A Orientação Normativa do Ministério da Previdência Social - MPS nº 01, de 23 de janeiro de 2007, que revogou a Orientação Normativa MPS nº 03/2004, prevê que ficam submetidos às normas ali previstas os Regimes Próprios da Previdência Social dos servidores públicos titulares de cargos efetivos, dos Magistrados, Ministros e Conselheiros dos Tribunais de Contas, membros do Ministério Público e de quaisquer dos poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, incluídas suas autarquias e fundações.

Ainda, essa referida lei, trata da extinção do regime, sendo que, neste caso, o ente que tiver extinto o regime de previdência assumirá integralmente a responsabilidade pelo pagamento dos benefícios concedidos durante a sua vigência, bem como daqueles benefícios cujos requisitos necessários à sua concessão formam implementados anteriormente à extinção.

No Brasil, existem atualmente, segundo dados da Secretaria de Previdência Social, 2.105 RPPS em pleno funcionamento, entre esses são 2.078 municípios e 27 estados, além do Regime Próprio da União, conforme apresentado no Quadro 4.

Quadro 2 - Total de Entes por Regimes Previdenciários.

Regime	Quantidade	Percentual %
RGPS	3.470	62,03%
RPPS	2.105	37,63%
RPPS em extinção	19	0,34%
Total	5594	100,00%

Fonte: Secretaria de Previdência Social.

O MPS (Ministério da Previdência Social) é o órgão responsável pela supervisão, orientação e acompanhamento dos RPPS, tem controle periódico através dos demonstrativos contábeis, previdenciários, financeiros e econômicos, comprovantes de repasses, recolhimentos e arrecadações das contribuições são encaminhadas as avaliações atuariais.

### 3.4. Reformas Constitucionais no RPPS

Há diversas brechas no sistema de previdência no Brasil, no entanto, as reformas promovidas pelas Emendas Constitucionais e demais normativos tem tentado adequar a norma às condições socioeconômicas e as mudanças na estrutura populacional ao longo do tempo (TAFNER, 2011). Segundo o MPS (2014), existem 4 (quatro) principais reformas

previdenciárias direcionadas aos RPPS.

- Emenda Constitucional nº 20, de 15 dezembro de 1998;
- Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003;
- Emenda Constitucional nº 47, de 05 de julho de 2005;
- Emenda Constitucional nº 70, de 29 de março de 2012.

#### **3.4.1. Emenda Constitucional nº 20/1998**

Em dezembro de 1998, foi promulgada a Emenda Constitucional nº 20, que teve como eixo central o caráter contributivo, tanto para o servidor como para os entes federados, bem como o da exigência de equilíbrio atuarial e financeiro para os regimes próprios da previdência social, simultaneamente, no seu art. 40, in verbis:

*Constituição Federal:*

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

A Reforma determinou como condição de elegibilidade para aposentadoria voluntária o tempo de contribuição combinado com o limite de idade e a carência, iniciando assim a possibilidade de homogeneização futura de regras entre os setores público e privado, com a criação do sistema de aposentadoria complementar.

Com a EC nº 20, houve também a eliminação de alguns dispositivos existentes na previdência dos servidores públicos — como o fim da aposentadoria especial para professores universitários, a eliminação da contagem de tempo fictício, que permitia a contagem em dobro do tempo de licença-prêmio não gozada, e o aumento da remuneração no momento da aposentadoria, com a integração de acréscimos e gratificações.

#### **3.4.2. Emenda Constitucional nº 41/2003**

A Emenda Constitucional nº 41/03 alterou a base de cálculo dos proventos de aposentadorias. De acordo com o art. 40, § 3º, da Constituição Federal, na redação dada pela EC nº 41, de 2003, o benefício deveria substituir o valor responsável pelo sustento do segurado, que é a sua remuneração líquida e não mais a totalidade da remuneração do cargo efetivo, conforme assim disposto:

*“Art. 40 § 3º Para o cálculo dos proventos de aposentadorias, por ocasião*

*da sua concessão, serão consideradas as remunerações utilizadas como base de contribuições dos servidores aos regimes de previdência de tratam este artigo e o art. 201, na forma da lei”.*

Em seguida, regulamentando os critérios definidos no referido artigo da CF a Lei Federal nº 10.887, de 18 de junho de 2004, dentre outras providências, dispôs sobre os cálculos dos proventos de aposentadoria voluntária dos servidores, previstos no § 3º do art. 40, da CF e art. 2º da EC 41, de 2003, que considera a média aritmética simples das maiores remunerações utilizada como base às contribuições do servidor aos regimes de previdência a que esteve vinculado, correspondentes a 80% (oitenta por cento) de todo o período contributivo, desde a competência julho de 1994 ou desde o início da contribuição, se posterior àquela data.

Esse foi um importante passo para solucionar mais um problema da Previdência no Brasil. Segundo TAVARES (2004), a deficiência de contribuições para amparar os benefícios de aposentadoria e pensões, inferiores ao percebido pelo servidor quando aposentar ou falecer acarreta distorções atuariais e, além disso, leva a uma solidariedade invertida, assim definida:

“... —até então, quando o servidor se aposentava ou falecia, seus benefícios, proporcional ou integral, eram sempre baseados no montante da remuneração do seu último cargo, o que trazia algumas distorções atuariais. Essa fórmula conduzia a uma solidariedade invertida. Teoricamente, as contribuições não teriam sido suficientes para sustentar o benefício de aposentadoria naquele patamar, o fundo seria onerado por solidariedade para garantir a aposentação, levando a que as contribuições pagas por servidores mais humildes fossem utilizadas para o custeio do benefício” (TAVARES, 2004)”

A Reforma da Previdência também alterou as regras de concessão do benefício de Pensão por Morte. Garantindo a Integralidade, agora o benefício corresponde ao valor da totalidade dos proventos do servidor falecido, até o limite máximo estipulado para os beneficiários do RGPS, acrescido de 70% da parcela excedente a este limite, ou seja, não assegurando mais ao beneficiário a totalidade do que recebia o servidor.

Ainda, a EC 41, de 2003, definiu regras de transição para a futura aposentadoria daqueles servidores que haviam ingressado no serviço público antes do ano 1998 - que apesar de já ter direito adquirido para aposentar permaneciam em atividade no serviço público -, além disso, definiu ainda os limites mínimos de idade previsto no art. 40, § 1º, III, a, e § 5º da Constituição Federal e de tempo de contribuição.

Quanto às regras de transição, os servidores que desejarem se aposentar pelos critérios antes vigentes deverão ter a idade mínima de 53 anos se homem e 48 anos se mulher, mais o tempo mínimo de cinco anos no cargo em que pretende se aposentar cumprido um tempo

suplementar equivalente a 20% do tempo restante para atingir aquele previsto pelas regras anteriores, caso busque a aposentadoria proporcional.

A nova redação da Constituição Federal conforme disposto na EC nº 41, de 2003, ainda que tenha garantido a integralidade para os servidores, garantidos pelas regras de transição, acabou com a equivalência entre ativos e inativos para os novos, admitidos após aquela data, não mais assegurando a paridade; estabelecendo os reajustes dos benefícios de aposentadorias e pensões.

*Constituição Federal:*

*“Art. 40, § 8º É assegurado o reajustamento dos benefícios para preservá-los, em caráter permanente, o valor real, conforme critérios estabelecidos em lei”.*

Em 2003, através da EC nº 41 criou-se o abono de permanência – para os servidores que desejarem continuar trabalhando após a implementação dos requisitos para a aposentadoria voluntária. O servidor fará jus a um abono de permanência equivalente ao valor da sua contribuição previdenciária até completar as exigências para aposentadoria compulsória contida no art. 40, § 1º, II, da Constituição Federal.

Por fim, a referida Emenda Constitucional possibilita para os novos ingressantes do serviço público, instituir o teto do RGPS para os benefícios, desde que organize fundos de previdência complementar de caráter voluntário, que devem funcionar em regime de contribuição definida.

### **3.4.3. Emenda Constitucional nº 47/2005**

A referida Emenda Constitucional trouxe algumas mudanças importantes para os RPPS. Em 2005 criou-se a chamada aposentadoria especial para o servidor público, nos casos de portadores de deficiência - àqueles servidores que exerçam atividades de risco, e para aqueles cujas as atividades sejam exercidas sob condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física.

Além disso, a Emenda Constitucional nº 47/2005, originou-se da necessidade de corrigir um equívoco da EC nº 41/2003. Essa correção foi feita em seu artigo 6º, que excluía da transição os que viessem a se aposentar por invalidez permanente, lhes retirando sem qualquer nexos lógico o mesmo direito assegurado a outros servidores à paridade e à integralidade dos proventos.

Com a regra de transição trazida no art. 3º, da EC nº 47/05, resgatou-se a

possibilidade, somente para os servidores que ingressaram no serviço público até 16/12/1998, de ter uma aposentadoria voluntária por idade e tempo de contribuição, com os benefícios da Integralidade e da Paridade salariais, desde que preenchidos os requisitos cumulativos que foram impostos, conforme segue o texto reformador:

*“Art. 3º Ressalvado o direito de opção à aposentadoria pelas normas estabelecidas pelo art. 40 da Constituição Federal ou pelas regras estabelecidas pelos arts. 2º e 6º da Emenda Constitucional nº 41, de 2003, o servidor da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, incluídas suas autarquias e fundações, que tenha ingressado no serviço público até 16 de dezembro de 1998 poderá aposentar-se com proventos integrais, desde que preencha, cumulativamente, as seguintes condições:*

*I - trinta e cinco anos de contribuição, se homem, e trinta anos de contribuição, se mulher;*

*II - vinte e cinco anos de efetivo exercício no serviço público, quinze anos de carreira e cinco anos no cargo em que se der a aposentadoria;*

*III - idade mínima resultante da redução, relativamente aos limites do art. 40, § 1º, inciso III, alínea "a", da Constituição Federal, de um ano de idade para cada ano de contribuição que exceder a condição prevista no inciso I do caput deste artigo.*

*Parágrafo único. Aplica-se ao valor dos proventos de aposentadorias concedidas com base neste artigo o disposto no art. 7º da Emenda Constitucional nº 41, de 2003, observando-se igual critério de revisão às pensões derivadas dos proventos de servidores falecidos que tenham se aposentado em conformidade com este artigo”.*

#### **3.4.4. Emenda Constitucional nº 70/2012**

Em 2012, ocorreram algumas alterações legais que influenciaram diretamente os benefícios previdenciários concedidos pelos Institutos de Regime Próprio de Previdência.

A EC nº 70/2012 obrigou as Autarquia Previdenciária, a executar as revisões dos benefícios previdenciários abrangidos pela reforma constitucional. A Emenda trouxe duas modificações, quais sejam:

- a) Alteração do cálculo dos benefícios de invalidez permanente dos servidores públicos que ingressaram no serviço público até a data da publicação da Emenda 41/2003, 31/12/2003. Assim sendo, os proventos passam a ser calculados com base na remuneração do cargo efetivo em que se der a aposentadoria e não pela média das remunerações como era realizado anteriormente;
- b) Aplicação da Paridade, ou seja, todos aqueles cujos benefícios serão abrangidos pela reforma constitucional terão garantida a correção dos seus proventos na mesma data e nos mesmos índices do reajuste do servidor em atividade.

### 3.5. Equilíbrio Financeiro e Atuarial

Após o ente optar pela implantação de um RPPS, a Constituição estabelece a principal diretriz a ser seguida pelos mesmos, preceituando que o ente que o instituir deverá fazê-lo de forma que sejam preservados o equilíbrio financeiro e atuarial do sistema, conforme dispõe o artigo 40 da Constituição Federal.

Inicialmente é de suma importância serem definidos estes equilíbrios tão evidenciados, objetivando a correta compreensão e análise dos fatores que os determinam. O artigo 2º da Portaria do Ministério da Previdência Social (MPS) nº 403/2008 apresenta uma série de definições, iniciando por distinguir os conceitos de equilíbrio financeiro e equilíbrio atuarial, nos seguintes termos:

a) Equilíbrio Financeiro: Garantia de equivalência entre as receitas auferidas e as obrigações do RPPS em cada exercício financeiro;

b) Equilíbrio Atuarial: Garantia de equivalência, a valor presente, entre os fluxos das receitas estimadas e das obrigações projetadas, apuradas atuarialmente, a longo prazo; (Portaria MPS nº. 403/2008).

Contudo, o entendimento é de que tal expressão “equilíbrio financeiro e atuarial” nada mais é do que a garantia de que os recursos do RPPS serão suficientes para o pagamento de todas suas obrigações, tanto no curto prazo, ou seja, a cada exercício financeiro, como no longo prazo, que alcança todo o seu período de existência.

O equilíbrio financeiro atua com o propósito de que, ao final do exercício, o sistema previdenciário seja capaz de custear todos os seus dispêndios com os recursos arrecadados de suas fontes, evitando, assim, um saldo negativo, o qual poderá ocasionar uma instabilidade no sistema. O equilíbrio atuarial, por sua vez, permite que haja uma melhor administração entre o que se arrecada e o que se paga por meio das Ciências Atuariais, cuja aplicação visa, através do estudo de vários fatores (considerando principalmente a relação de expectativas de futuros envelhecimentos e das taxas de natalidade), prever gastos futuros com seguros de previdência e arrecadações necessárias para suprir tal desembolso. Portanto, pode-se alegar que sua atuação possibilita atingir o equilíbrio financeiro.

Assim, em conformidade com a Portaria MPS nº 402/2008, deve ser garantido o equilíbrio financeiro e atuarial aos RPPS, conforme a avaliação atuarial inicial e as reavaliações realizadas anualmente, para que os planos de custeio e de benefícios se conservem apropriados.

### 3.6. Certificado de Regularidade Previdenciária

Mediante ao Decreto nº 3.788/2001 foi instituído o Certificado de Regularidade Previdenciária – CRP, documento que o Ministério da Previdência Social por meio da Secretária de Políticas de Previdência Social – SPPS, passou a emitir para os Estados, o Distrito Federal e os Municípios pudessem comprovar, junto aos órgãos e entidades da Administração Pública Federal, a regularidade de seus RPPS.

A Portaria MPS nº 204, de 10 de julho de 2008, veio dispor sobre a emissão do CRP, que tem validade de 180 dias. O ente federativo fará jus quando atender a um total de 37 critérios que são resumidos nas seguintes exigências:

a) Nota Técnica Atuarial – NTA

Documento exclusivo de cada RPPS que descreve de forma clara e precisa as características gerais dos planos de benefícios, a formulação para o cálculo do custeio e das reservas matemáticas previdenciárias, as bases técnicas e premissas a serem utilizadas nos cálculos, contendo, no mínimo os dados constantes no anexo da Portaria MPS Nº 403/2008. Somente é necessário reenviar a Nota Técnica Atuarial se a NTA enviada inicialmente, por algum motivo, precisar ser alterada.

b) Demonstrativo de Resultado da Avaliação Atuarial – DRAA:

Documento obrigatório e exclusivo de cada RPPS que registra de forma resumida as características gerais do plano e os principais resultados da avaliação atuarial. O DRAA é elaborado anualmente e deve ser enviado até o dia 31 de março;

c) Demonstrativo de Informações Previdenciárias e Repasses - DIPR

Documento obrigatório e exclusivo de cada RPPS que registra a contribuição repassada do ente e o recolhimento ao regime próprio das contribuições a seu cargo, dos valores retidos dos segurados, dos aportes de recursos e débitos de parcelamento, correspondentes às alíquotas fixadas em lei. O DIPR é bimestral e deverá ser transmitido até o último dia do mês seguinte ao encerramento de cada bimestre.

d) Demonstrativo de Aplicações e Investimento dos Recursos – DAIR

Documento obrigatório e exclusivo de cada RPPS capaz de atestar e demonstrar que as aplicações financeiras do regime próprio estão de acordo com as normas do Conselho Monetário Nacional. O DAIR é bimestral e deverá ser transmitido até o último dia do mês seguinte ao encerramento de cada bimestre.

e) Demonstrativo da Política de Investimentos – DPIN

Documento obrigatório e exclusivo de cada RPPS que estabelece a relação entre os objetivos do RPPS e a operacionalização dos investimentos. É a política de investimentos que rege e dá direcionamento à área de investimento do RPPS. O

DPIN é elaborado anualmente e deve ser enviado até o dia 31 de março;

f) Demonstrativos Contábeis

Os Demonstrativos Contábeis dos Regimes Próprios de Previdência Social – RPPS a serem encaminhados são: Balanço Orçamentário, Balanço Financeiro, Balanço Patrimonial e Demonstração das Variações Patrimoniais. Os Demonstrativos Contábeis devem ser encaminhados de acordo com a Portaria MPS nº 509, de 12 de dezembro de 2013.

g) Legislação que respeite as normas gerais;

Além do envio de todos os documentos citados acima, as normas previdenciárias locais e o ente federado devem respeitar os seguintes preceitos: unidade gestora e regime próprio único; participação dos segurados, ativos e inativos, nos colegiados; cobertura exclusiva a servidores públicos titulares de cargo efetivo; caráter contributivo; observância dos limites legais das alíquotas de contribuição; base de incidência das alíquotas de contribuição; utilização correta dos recursos previdenciários; não existência de convenio ou consórcio para pagamento de benefícios; concessão de benefícios não distintos do RGPS; regras de concessão, cálculo e reajustamento de benefícios; contas distintas para recursos previdenciários; não-inclusão de parcelas remuneratórias temporárias nos benefícios; acesso dos segurados às informações do regime; equilíbrio financeiro e atuarial e atendimento a solicitações de demonstrativos e comprovantes quando solicitado pela SPSS.

De acordo com artigo 7º da Lei nº 9.717/1998, o descumprimento das exigências estabelecidas para emissão do CRP implicará em:

*I - suspensão das transferências voluntárias de recursos pela União;*

*II - impedimento para celebrar acordos, contratos, convênios ou ajustes, bem como receber empréstimos, financiamentos, avais e subvenções em geral de órgãos ou entidades da Administração direta e indireta da União;*

*III - suspensão de empréstimos e financiamentos por instituições financeiras federais.*

*IV - suspensão do pagamento dos valores devidos pelo Regime Geral de Previdência Social em razão da Lei no 9.796, de 5 de maio de 1999. (Incluído pela Medida Provisória no 2.043-20, de 28/07/2000)*

Dessa forma, a ausência do CRP impede que o ente federativo desenvolva atividades de cooperação e capte recursos junto a instituições financeiras federais para a realização de investimento nas diversas áreas da Administração Pública.

### **3.7. Cenário Atual dos RPPS**

Existem hoje, no Brasil, mais de dois mil Regimes Próprios de Previdência Social. Ao todo, a União, todos os Estados e Distrito Federal, todas as Capitais e aproximadamente um

terço dos Municípios, que segundo Nogueira (2012) “asseguram a proteção previdenciária a cerca de nove milhões de segurados, sendo seis milhões de servidores ativos e três milhões de aposentados e pensionistas”.

Desde a Constituição Federal de 1988, os RPPS's alcançaram significativos avanços. Como já foi exposto nesse trabalho, as Emendas Constitucionais nº 20/1998 e nº 41/2003 redefiniram o Regime Próprio, estipulando preceitos de organização e funcionamento. Apesar de tais avanços, os inúmeros déficits técnicos e a busca do equilíbrio financeiro e atuarial ainda são pontos a serem melhor debatidos. As palavras de Nogueira (2012) confirmam tal preocupação:

“Porém, questão que permanece a desafiar os governantes nas três esferas da Federação e os gestores dos RPPS é aquela que diz respeito à efetivação de seu equilíbrio financeiro e atuarial, princípio estruturante consagrado no caput do artigo 40 da Constituição Federal. De modo geral, a grande maioria dos Regimes Próprios possui déficit atuarial a ser equacionado, originado de situações passadas relacionadas à forma pela qual foram constituídos e inicialmente geridos (NOGUEIRA, 2012, p.7)”

Segundo Guimarães (2012), as principais causas dos déficits técnicos são várias, entre elas estudos atuariais inconsistentes, maior sobrevida dos segurados, pensões benevolentes, não repasse das contribuições, gestão deficiente e ausência de medidas saneadoras oportunas. O diretor do Departamento dos Regimes de Previdência no Serviço Público do Ministério da Previdência, Otoni Gonçalves Guimarães, pontuou que — muitas vezes o gestor é o problema. Essa preocupação quanto à capacidade dos gestores ficou clara quando analisamos o conceito escrito por Nogueira (2012):

“O equacionamento do déficit atuarial dos regimes de previdência dos servidores públicos requer a conscientização dos administradores públicos sobre a relevância do princípio do equilíbrio financeiro e atuarial, a crescente capacitação de seus gestores e o aperfeiçoamento dos instrumentos de controle, a serem exercidos conjuntamente pelos órgãos fiscalizadores, pela sociedade e pela participação direta e efetiva dos servidores nas instâncias de direção e deliberação dos regimes (NOGUEIRA, 2012, p. 22)”.

Com isso, fica evidente a necessidade de uma solução para o déficit atuarial em todos os grupos evidenciados. Atualmente há três opções de financiamento de déficit utilizadas pelos entes: estabelecimento de alíquota suplementar, aportes periódicos e a segmentação de massa.

As alíquotas suplementares são valores percentuais da folha de salário do ente, fixos ou escalonados (crescentes), estabelecidos de acordo com o déficit e o prazo máximo de 35 anos. Os aportes são valores aportados mensalmente, pré-fixados na avaliação atuarial que são atualizados por algum índice também preestabelecido. A segmentação ou segregação de

massa estabelece um critério de separação dos servidores ativos, aposentados e pensionistas de maneira a criar dois planos: um totalmente capitalizado e equilibrado atuarialmente; e um plano em regime de caixa que terá seus benefícios complementado pelo tesouro municipal, caso necessário.

Essas opções de financiamento de déficit técnico, apesar de ser eficientes ao longo do tempo, na grande maioria das vezes sobrecarregam o orçamento público e se tornam insustentáveis. Sobre o Custo Suplementar, Nogueira (2012), afirmar:

“Porém, quando se acrescenta o —custo suplementar| necessário para resolver o problema do déficit atuarial passado, a situação torna-se muito mais complexa, dado o esforço financeiro que essa tarefa exige (NOGUEIRA, 2012, p.196)”.

Ainda, o Tribunal de Contas do Estado de São Paulo, relata os cuidados quanto a Segregação de Massa.

“Importante ressaltar que o plano de amortização do déficit Atuarial deve considerar a capacidade financeira e orçamentária dos entes federativos na fixação dos aportes. Caso tal não ocorra haverá comprometimento na capacidade de investimento do ente no atendimento às necessidades da população (MANUAL BÁSICO DE PREVIDÊNCIA, 2012, p.19)”.

De acordo com o cenário apresentado, conclui-se que a situação só tende a piorar: déficits técnicos crescentes e soluções de financiamento impraticáveis. Com isso, o governo se viu obrigado a agir e optou pela criação da previdência complementar para o servidor público. É um custo que o País terá de absorver para evitar que, num futuro não muito distante, o problema se torne insolúvel.

Segundo Tafner (2011)

“—Há quatro razões ou motivações principais para que um sistema de previdência complementar para funcionários públicos seja estabelecido: a) a elevada iniquidade existente entre trabalhadores do setor público e seus equivalentes do setor privado, no que diz respeito aos benefícios de aposentadoria e pensão; b) a elevada necessidade de financiamento do setor público para cobrir pagamentos de benefícios de servidores público; c) a virtual impossibilidade de aumento de alíquotas sobre as contribuições dos servidores públicos que venham a contribuir para reduzir a necessidade de financiamento futuro; e d) a remuneração média dos funcionários públicos federais é bem superior ao teto do Regime Próprio (TAFNER, 2011, p.21)”.

A implantação da previdência complementar para os servidores públicos de cargo efetivo busca a recomposição do equilíbrio da previdência pública, sua maior eficiência, solvência e isonomia de tratamento entre os trabalhadores do setor público e privado.

## 4. Previdência Complementar do Servidor Público

### 4.1. Panorama da Previdência Complementar dos Servidores Públicos

Servidores públicos civis, juntamente com outros empregados do setor público, foram, na maioria das vezes, o primeiro grupo de trabalhadores coberto por regimes estatais de previdência social. Nos países da Europa, as primeiras tentativas de montagem de um sistema previdenciário para os funcionários públicos remontam aos séculos XVII e XVIII, mas foi sob domínio Napoleônico que estas instituições se consolidaram (ROTHENBACHER, 2004, p.7). Segundo Rothenbacher (2004), com o advento dos regimes previdenciários nacionais, alguns países optaram por manter sistemas separados para servidores públicos e trabalhadores da iniciativa privada. Entretanto, nas últimas décadas, tem se assistido a movimentos de unificação dos sistemas ou unificação das regras para acesso a benefícios em vários países.

No Brasil essa situação não é diferente, as citadas reformas constitucionais, buscaram alterar as regras previdenciárias a fim de equiparar o servidor público com o trabalhador do setor privado. Para Meneguim (2011):

“Tal medida é importante na medida em que caminha para uma harmonização das regras previdenciárias aplicadas à iniciativa privada com as que regulam o setor público. O segurado do RGPS pode receber benefício superior ao teto se tiver poupado para isso, sem onerar os cofres públicos. Nada mais justo que a mesma sistemática se aplique aos funcionários do Estado (MENEGUIM, 2011, p.7)”.

É fato que a reforma da previdenciária social é um assunto politicamente delicado e de difícil execução, uma vez que implica em alterações importantes nas regras de concessão e acesso, no tempo de contribuição, e com reflexos distintos no setor público e privado (AMARO, 2011, p.78). Em termos políticos, essa é uma equação difícil de ser encarada e, por isso, muitas vezes os problemas da previdência são postergados. Essa situação conflituosa de interesse comum dificulta a organização do sistema.

É nesse cenário que a reforma previdenciária, por mais relevante que seja para a nação, caminha a passos lentos ao longo do tempo, sem pontos nem expectativas definidas (AMARO, 2011, p.78). A tendência à postergação é ainda maior quando o crescimento da economia nacional se dá a uma taxa similar à do crescimento das despesas previdenciárias, fazendo com que a receita aumente e, de certa forma, encubra a restrição fiscal vinculada aos elevados gastos previdenciários. Nesse caso, os efeitos da postergação só se evidenciam mais tarde, quando o desenvolvimento futuro do país já estiver seriamente comprometido.

Além disso, a economia brasileira tem crescido nos últimos anos, com isso, alavancando o emprego formal e a arrecadação da previdência. No entanto, o déficit da previdência social continua muito elevado, asfixiando as finanças públicas, já que as despesas previdenciárias continuam a se expandirem no mesmo ritmo ou ainda pior se considerado que, em vista do bônus demográfico<sup>1</sup> que hoje nos beneficia, tal nível de gastos é inegavelmente subestimado ou prematuro.

Com a situação de alerta, o Brasil, não diferindo de outros modelos, também tem buscado equiparar os dois sistemas com o intuito de preservar a saúde financeira e atuarial dos mesmos. Muitas mudanças foram empreendidas no âmbito da previdência do setor público desde a proclamação da Constituição Federal em 1988. No entanto, talvez a mais importante, que acarretará maiores efeitos no longo prazo, é com a criação dos regimes de previdência complementar dos servidores.

Em 2012, a lei nº 12.618 aprovada pelo Congresso Nacional, estabeleceu um valor como teto para as aposentadorias e pensões pagas pelo governo federal, e procedeu-se à criação da previdência complementar dos servidores públicos.

De acordo com Leonardo Alves Range, a proposta de criação do regime de previdência complementar para os servidores públicos assenta-se em algumas razões:

“a) elevado custo fiscal para União e demais entes federativos com RPPS organizado; b) impacto regressivo na distribuição de renda do pagamento dos benefícios previdenciários aos servidores públicos; c) disparidade geradora de iniquidades entre os trabalhadores brasileiros, devido à dualidade entre os regimes previdenciários do servidor público e dos demais trabalhadores; e d) melhora na repartição do risco previdenciário entre os trabalhadores e o empregador (Estado) (RANGE, 2013, p.18)”.

A previdência complementar do setor público será regida pela capitalização, complementar o regime básico, que continuará a existir, e contará com a participação financeira do ente federado que, de acordo com o art. 202 da Constituição, não poderá superar a do segurado.

De acordo com o art. 40, §§ 14, 15 e 16 da Constituição Federal, o ente federado (União, estado ou município), desde que institua regime de previdência complementar, poderá fixar, para as aposentadorias e pensões de seus servidores, o mesmo teto vigente no INSS, que hoje corresponde a cerca de 6,8 salários mínimos. Ou seja, não será necessário para esses governos pagar aposentadorias em valores equivalentes ao salário da ativa. Para

---

<sup>1</sup>Bônus demográfico é o momento em que a estrutura etária da população atua no sentido de facilitar o crescimento econômico. Isso acontece quando há um grande contingente da população em idade produtiva e um menor número de idosos e crianças.

receber maior renda de aposentadoria, os servidores terão a opção de adesão à previdência complementar.

A nova regra, todavia, só se aplicará compulsoriamente aos servidores que entrarem no serviço público após a implantação do respectivo plano de previdência complementar (para os demais, a adesão será facultativa).

Ainda, considerando que os planos de benefício da previdência complementar do servidor público deverão se restringir à modalidade de contribuição definida, na qual os benefícios futuros dependem da capitalização de contribuições, o novo regime de previdência do servidor deverá ter a seguinte configuração: a) até o teto do INSS, continuará a vigor o sistema de benefício definido, em que o valor do benefício é garantido pelo ente federativo; b) para o valor que exceder o teto, caberá ao servidor a assunção dos riscos através de um plano de contribuição definida.

#### **4.2. Risco do Benefício: Servidor X Ente**

Para cada desenho de plano previdenciário (CD, BD ou intermediários entre os dois), o risco previdenciário é dividido de maneira diferente entre os participantes do sistema e o patrocinador (na figura do empregador ou da sociedade no caso de um sistema público).

Um exemplo típico de um arranjo previdenciário do tipo BD puro é o regime de previdência dos servidores públicos. Mesmo após as reformas constitucionais, devido às regras de transição, vários servidores públicos ainda conseguem se aposentar com o último salário (aposentadoria integral) e seu benefício é indexado à remuneração do servidor ativo (paridade plena). Desta forma, independentemente de suas contribuições, esses servidores não terão seu benefício alterado em razão dos riscos previdenciários. Ocorre que, ainda que seja atuarialmente equilibrado, o risco do aposentado ou pensionista viver além do previsto ou o risco de as contribuições não serem suficientes para o financiamento do sistema, apenas como exemplos, são assumidos pela União (ou estados, Distrito Federal e municípios com RPPS constituído).

Ainda nos tipos puros de arranjo previdenciário, um exemplo de CD desse formato seria aquele em que o empregador recolhe as contribuições do empregado e, após o período contributivo, o beneficiário recebe suas contribuições acrescidas dos rendimentos financeiros para gastar como pretender. Tal sistema não é mais que uma poupança de longo prazo sem qualquer tipo de característica previdenciária: não há proteção contra o risco de longevidade, incapacidade ou de qualquer outra natureza.

Os planos de benefícios da previdência complementar dos servidores serão oferecidos somente na modalidade CD. Ou seja, o que o aposentado do setor público receber acima do teto do RGPS dependerá das contribuições aportadas durante o período de atividade e de como esses recursos foram aplicados no mercado financeiro. O risco é todo do segurado. Caso as aplicações rendam além ou aquém do esperado, o empregado será beneficiado ou prejudicado, sendo que, em ambos os casos, o governo não participará do resultado.

No entanto, o servidor terá uma parcela de seu benefício previdenciário que pode ser classificada como sendo de benefício definido. Trata-se do valor limitado ao teto do RGPS, pois, independentemente de ter havido capitalização, o governo garantirá esse valor ao inativo. Nesse caso, o risco é todo do empregador, ou seja, o governo.

Dessa forma, o desenho da previdência para o funcionalismo público prevê uma garantia de renda que minimamente garanta o padrão de vida do segurado e oferece uma possibilidade de complementação que depende da acumulação individual de cada um.

Ou seja, a reforma previdenciária aprovada implica que, na prática, o risco previdenciário seja repartido entre o patrocinador e os servidores públicos: o Ente assume todos os riscos até o teto do RGPS e, acima deste, o risco é dividido entre os servidores públicos. Em outros termos, o sistema passará de BD para um misto entre BD (até o teto do RGPS) e CD (acima do teto).

#### **4.3. Diretrizes da Previdência Complementar dos Servidores Públicos**

O pagamento dos benefícios aos seus participantes deve ser a preocupação básica dos gestores de um plano de previdência complementar. Nesse sentido, várias medidas podem ser tomadas na implantação do plano para garantir seu futuro equilíbrio financeiro.

*“Ter conhecimento da probabilidade de vida, de morte, de invalidez, bem como de outras características da população que participa do fundo, está diretamente relacionado à gestão atuarial do plano de benefício.”* (MENEGUIM, 2011, p.13). Tais variáveis estão relacionadas a riscos biométricos e a reunião dessas informações é feita na chamada tábua de mortalidade<sup>2</sup>. A utilização de tábuas de mortalidade que não representa a realidade do fundo de pensão pode ocasionar desequilíbrios estruturais nos planos de aposentadoria,

---

<sup>2</sup>Tábua de Mortalidade, também chamada de Tábua de vida ou ainda Tábua Atuarial é uma tabela utilizada no cálculo atuarial, para plano de previdência e seguros de vida, tanto no setor público, quanto no setor privado. São utilizadas para calcular as probabilidades de vida e morte de uma população, em função da idade. As tábuas são criadas a partir de dados provenientes principalmente de Censos Populacionais. Ela apresenta a probabilidade de morte e sobrevivência de um determinado número de indivíduos em certa idade, entre outros dados que variam conforme a tábua.

dada sua influência na determinação dos fluxos de recursos, tanto de entrada como de saída. Dessa forma, como a previdência complementar dos servidores públicos afeta um subgrupo específico da população brasileira, a construção para uma tábua de mortalidade própria para esse conjunto seria o ideal. Conforme, Carvalho (2010):

“A capacidade de suficiência dos fundos para cobertura de compromissos assumidos tem forte relação com o grau de aderência à realidade das hipóteses atuariais adotadas. Dentre as premissas envolvidas na atividade atuarial, destacam as hipóteses de mortalidade, juntamente com a taxa de juros, como as premissas mais significativas em estudos atuariais (CARVALHO, 2010)”.

Outra incerteza se refere às premissas econômicas do modelo, como taxa de juros, ganho real dos investimentos e evolução salarial. O Conselho Monetário Nacional publicou várias resoluções com determinações que procuram promover maior transparência, controle e segurança para o sistema previdenciário. Obviamente, a previdência complementar do setor público deverá seguir o mesmo regramento. O fato de a modalidade ser de contribuição definida pode ser um problema para o servidor, pois este pode receber bem menos do que a sua última remuneração da ativa, principalmente porque os aumentos no setor público não seguem uma regra estável.

Assim, é fundamental que os participantes tenham meios de estarem sempre informados sobre o montante capitalizado, bem como acesso a simulações que retratem quanto será sua renda na inatividade.

Outro ponto importante é o patrimônio do fundo de pensão. Esse patrimônio tem que ser legalmente segregado daquele do patrocinador, de forma a dificultar ingerências políticas sobre a aplicação do montante acumulado. Além disso, a estrutura que administrará o plano deve possuir um sistema regulatório com padrões, com critérios contábeis, técnicos, financeiros e gerenciais adequados.

Segundo Caetano (2008):

“—(...) uma entidade de previdência complementar apresenta estrutura de custos que pouco varia em função da quantidade de participantes e assistidos, tais como custos de administração e de manutenção de sistemas informatizados, contratação de pessoal administrativo, diretoria executiva qualificada, rede de atendimento aos filiados ao fundo de previdência, etc. Como são custos elevados, mas que pouco variam com a quantidade de filiados, há grande espaço para aproveitamento das economias de escala porque o custo total se diluirá entre os diversos participantes, o que tornará o custo médio decrescente. Trata-se, portanto, de um setor com espaço para consolidação (CAETANO, 2008, p.134)”.

Nesse sentido, seria interessante para a previdência complementar do servidor público uma única entidade para os três Poderes (diferente do que é praticado atualmente), isso agregaria eficiência ao sistema. Além dessa medida, também seria oportuna a possibilidade de outros entes da federação, estados, Distrito Federal e municípios, de participarem do plano oferecido pela União, principalmente porque vários municípios não terão condições de criar sua previdência complementar em decorrência da falta de escala.

“Elevados custos fixos associados à administração, contratação de diretoria executiva e sistemas de informática implicam maior eficiência caso se agrupem todos os servidores em um só fundo. A unicidade também se justifica pela garantia de tratamento igual entre os servidores (CAETANO, 2008, p.148)”.

Em síntese, a preocupação no que tange a criação da previdência complementar do servidor público é meramente política e fiscal, e não com sua estrutura em si. Os benefícios ao longo prazo são evidentes e claros, porém altamente dependente de boa vontade e boa-fé política.

#### **4.4. Discutindo o Custo da Transição**

A implementação da previdência complementar do servidor público deve considerar o seu custo-benefício que varia conforme o curto e longo prazo. Em um período de curto prazo, o custo para o Estado será alto, devido à transição do sistema de repartição simples para um de capitalização.

Como os servidores que aderirem ao novo regime de previdência complementar apenas contribuirão no regime próprio com o percentual de 11% sob o teto do regime geral, o Estado deverá arcar com a diferença para custear as aposentadorias dos servidores relativo ao antigo regime que não está limitada ao teto, já que este funcionava sobre o pacto de gerações, isto é a contribuição dos ativos financiava o benefício dos inativos.

Além disso, o Estado terá que contribuir para o regime complementar como patrocinador, como já visto anteriormente, com o percentual de até 8,5% em regime de paridade com a contribuição vertida pelo participante. Como o passar do tempo, a situação tende a se estabilizar, pois as aposentadorias sob o regime anterior que não estavam limitadas ao teto irão se extinguindo enquanto que as sob o novo regime irão crescer.

Do ponto de vista da política fiscal, os efeitos de curto e longo prazo resultantes da mudança do regime de previdência dos servidores são distintos. No curto, existem os elevados gastos envolvidos com a transição de um regime integralmente de repartição, como o vigente, para outro em que parte será regida pela capitalização. Os custos são

elevados por que os futuros servidores, ou seja, os que ingressarem no serviço público após a constituição da respectiva previdência complementar, passarão a contribuir apenas até o teto do regime, que, sendo igual ao do INSS, hoje equivale a R\$ 5.531,31. Com isso, menor arrecadação será revertida para financiar as altas aposentadorias integrais em manutenção, o que acarretará ao Ente aportar, por vários anos, ainda mais recursos para financiar esses benefícios.

Cabe observar que a aplicação obrigatória das novas regras apenas para os novos servidores amenizará o custo de transição, na medida em que o sistema previdenciário antigo continuará a contar com as contribuições integrais dos servidores públicos em exercício, o que minimizará a perda de arrecadação.

Como o passar do tempo, a situação tende a se estabilizar, pois as aposentadorias sob o regime anterior que não estavam limitadas ao teto irão se extinguindo enquanto que as sob o novo regime irão crescer.

No longo prazo a situação tende a se acomodar, já que a quantidade de aposentadorias integrais se reduz paulatinamente enquanto as novas crescem. Após um razoável período de tempo, a situação se reverte completamente, passando, então, a gerar a fundamental redução dos gastos públicos no âmbito do regime próprio de previdência do servidor público. Paralelamente, a previdência complementar dos servidores estará captando e capitalizando as contribuições adicionais, bem como aplicando a poupança em investimentos de longo prazo. Ao final do processo, as aposentadorias de maior valor deixarão de ser financiadas pelo Estado e, conseqüentemente, por toda a sociedade.

Em um longo prazo, haverá uma reversão completa do quadro, de modo que o gasto público com o regime próprio de previdência será drasticamente reduzido. Enquanto isso, na previdência complementar, as contribuições dos servidores estarão sendo arrecadas e devidamente capitalizadas em conjunto com as contribuições do patrocinador, bem como aplicando a poupança em investimentos de longo prazo.

Com essa evolução de longo prazo, as aposentadorias de maior valor deixarão de ser financiadas pelo Estado e, conseqüentemente, por toda a sociedade.

A preocupação do custo da transição é um fator que devemos considerar em todas as decisões, porém, é um problema exclusivamente político. É impossível criar novas alternativas ou mudanças que não haja um custo. Esse custo tem que ser pago e quitado, sendo que a previdência complementar faria com que esse custo fosse equacionado e

diluído a longo prazo. A previdência complementar para o servidor público não faz somente equacionar o déficit, mas como solucionar futuros problemas.

Acredita-se que para o Estado, apesar do alto custo inicial com as perdas fiscais, em um longo prazo obterá os benefícios do novo regime. Com relação aos aspectos externos, a implementação desse regime baseado na capitalização incentiva o mercado de capitais como um todo, visto que parte considerável da carteira dos fundos de pensão é destinada a aplicações de renda variável. Também há o estímulo à poupança gerado pela previdência. Além disso, a previdência complementar é vital para o provimento de capital de risco, incentivando o empreendedorismo.

#### **4.5. O Sistema de Previdência Complementar Fechado: sua experiência.**

O sistema de Previdência Complementar Fechado, os Fundos de Pensão, são instituições sem fins lucrativos que mantêm planos de previdência coletivos, organizada por empresas ou grupos de empresas. No Brasil os planos de previdência complementar foram configurados sob o indício de que os benefícios “prometido” pela previdência social pública não permitiria o poder aquisitivo, bem como a qualidade de vida, equivalente a que o segurado tinha enquanto ativo, principalmente para aqueles alcançaram rendimentos superiores ao teto da previdência social. Em razão dessa situação frustrante, algumas empresas estatais foram pioneiras em instituírem planos de complementação de aposentadorias e pensões. Todavia, a regulação da previdência complementar ocorreu somente com a publicação da Lei nº 6.435/1977, quem em conjunto com os Decretos nº 81.240 e 81.402, ambos de 1978, estipularam as bases para consolidação do sistema de Previdência Complementar no país.

Atualmente os Fundos de Pensão são responsáveis pela acumulação de estoque significativo de poupança estável e de longo prazo, fruto não somente desígnio das empresas e dos participantes de constituírem planos complementares de previdência, como da legislação fiscal favorável para obtenção desses objetivos. As atividades dos Fundos de Pensão obedecem a normas expedidas pelo Conselho Nacional de Previdência Complementar (CNPC) são fiscalizadas pela Superintendência Nacional de Previdência Complementar (Previc). Enquanto que as políticas públicas são formuladas pela Secretaria de Políticas de Previdência Complementar (SPPC), atualmente, órgão do Ministério da Fazenda.

Para garantir o cumprimento das suas obrigações, as Entidades Fechadas de Previdência Complementar devem, conforme critérios fixados, constituir reservas técnicas.

As aplicações dos recursos garantidores das reservas técnicas são disciplinadas no contexto da regulamentação do sistema financeiro e de mercado de capitais, conforme diretrizes emanadas do Conselho Monetário Nacional (CMN). Esses normativos estabelecem critérios de diversificação dos investimentos e critérios de prudência, que confirmam transparência às operações, contribuam para minimizar a exposição ao risco e facilitem o controle da fiscalização.

Os Fundos de Pensão apresentaram um grande crescimento desde a sua implantação formal em 1977. Em 1980, o total do patrimônio do sistema alcançava US\$ 2,9 bilhões (1,4% do PIB), que evoluiu para US\$ 14,4 bilhões (3,5% do PIB) em 1990, chegando a US\$ 84,3 bilhões (10,5% do PIB) ao final de 1997.

Para a ABRAPP, associação dos fundos de pensão, há uma expectativa de que o ativo dos fundos de pensão no Brasil atinja o montante de R\$ 3,4 trilhões até 2035, elevando sua participação no PIB para 40% (VALOR, 2014).

O saldo líquido, somado ao retorno de seus investimentos, tornam os fundos de pensão os maiores investidores institucionais do País, principalmente em empreendimentos de médio e longo prazos. Por outro lado, existe a possibilidade do déficit técnico, caracterizado pela insuficiência do patrimônio acumulado frente às suas obrigações, sendo o seu valor conhecido de maneira precisa por ocasião da avaliação atuarial do fundo. Após identificar a gravidade dessa insuficiência, os participantes e os patrocinadores devem, em princípio, propor planos de equacionamento, em que se comprometem a fazer aportes futuros necessários à sua cobertura (reservas a amortizar).

O surgimento de potenciais déficits técnicos tem sido o principal motivo de preocupação quanto à saúde econômico-financeira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar. Esse fato, fundamentalmente, está associado à adoção dos planos de benefício definido, em conjugação, com o uso de premissas inadequadas, uso de tábuas de mortalidade inapropriadas, adoção de hipótese de geração futura, e etc.

Considerando-se que o surgimento do déficit técnico constitui risco e elevado ônus à patrocinadora, tem se verificado recentemente o movimento de substituição dos planos de benefício definido pelos de contribuição definida, nos quais as patrocinadoras e os participantes comprometem a aportar um valor predeterminado, com vistas a alcançar um benefício futuro almejado, que concretamente dependerá em última instância do próprio desempenho da gestão do fundo.

## 5. Levantamento estatístico dos RPPS e da PCF

Neste tópico são apresentados algumas das principais estatísticas relativas aos RPPS e a Previdência Complementar Fechada (PCF) que podem nortear quanto ao panorama previdenciário discutido neste trabalho. As informações aqui apresentadas são advindas das bases de dados disponibilizadas pela Previdência Social de acesso público, tanto relativas aos RPPS, quanto para a PCF. As informações relativas aos RPPS foram coletadas dos DRAA (Demonstrativo de Resultado da Avaliação Atuarial) e outros relatórios consolidados disponibilizados pela Previdência Social. Esse demonstrativo apresenta de forma resumida os resultados obtidos por meio da Avaliação Atuarial<sup>3</sup>. As informações em relação a PCF foram coletadas dos boletins estatísticos e relatórios divulgados pela Previdência Social e pela Previc.

De posse dessas informações são apresentadas estatísticas básicas e análises dessas. O levantamento aqui realizado é baseado em pesquisa descritiva com o intuito de proporcionar uma melhor visão de características dos RPPS e da PCF. Em relação aos procedimentos de coleta e análise dos dados enquadra-se como pesquisa bibliográfica e documental, com abordagem metodológica quantitativa, mas também qualitativa.

- **Regimes Próprios de Previdência Social (RPPS)**

Para posicionar quanto algumas das principais premissas/variáveis fundamentais para o resultado do Cálculo Atuarial, a seguir são definidas:

**Taxa de Juros Real:** Essa premissa expressa o valor para a taxa de retorno esperada acima da inflação nas aplicações dos recursos do Plano Previdenciário, tratando-se da expectativa de rentabilidade real. Quanto maior a expectativa da taxa de juros a ser alcançada, menor será o valor atual dos benefícios futuros, pois há dessa forma, a presunção de maior retorno nas aplicações dos recursos do Plano. Conforme estabelece a Portaria MPS nº 403/2008, a taxa máxima real de juros admitida nas projeções atuariais do Plano de benefícios é de 6,00% a.a., ou a sua equivalente mensal, devendo ser observada sua sustentabilidade no médio e longo prazo.

**Taxa de Crescimento Salarial Real:** A hipótese de Crescimento Salarial refere-se à estimativa dos futuros aumentos das remunerações dos servidores. Pode-se dizer que, num plano estruturado na modalidade de Benefício Definido, quanto maior o crescimento real de

---

<sup>3</sup>A Avaliação Atuarial busca mensurar os recursos necessários à garantia dos benefícios oferecidos pelo Plano, visando o equilíbrio financeiro-actuarial do mesmo, bem como estimar as saídas ocorridas pelos eventos de morte, de invalidez e em virtude da aposentadoria.

salário esperado, maior será o custo do Plano, pois o valor do benefício tem relação direta com o valor da remuneração na data de aposentadoria.

**Taxa de Crescimento de Benefícios Real:** A hipótese de Crescimento dos Benefícios refere-se a uma garantia real dos futuros aumentos dos benefícios concedidos aos segurados e pensionistas. Pode-se dizer que, num plano estruturado na modalidade de Benefício Definido, quanto maior o crescimento real dos benefícios esperado, maior será o custo do Plano, pois a evolução do valor do benefício tem relação direta com o valor das reservas matemáticas necessárias para custear tal benefício.

**Taxa de Rotatividade:** A taxa de rotatividade quantifica o padrão de comportamento quanto aos desligamentos do plano. É modelada através de uma taxa percentual de desligamentos em função da idade e tempo de adesão ou, simplificada, uma taxa uniforme para qualquer situação.

**Novos Entrados:** Essa hipótese se refere à probabilidade de ingresso de novos servidores na prefeitura, e, por conseguinte, o ingresso de novos segurados no Instituto de Previdência, que auxiliariam no financiamento do custo do Plano. A forma de modelagem dessa premissa pode se dar através de diversas maneiras, preferencialmente devendo ser observado o comportamento passado e a expectativa futura.

Segundo análise das informações coletadas alguns pontos são destacados a seguir:

1 - No que tange a Taxa de Administração, foi verificado que a maioria dos RPPS, aproximadamente 82%, utilizam a taxa máxima permitida em lei, 2%, mas a média dessa taxa é de 1,69%, com desvio de 0,79.

2 – Em relação ao método de custeio das despesas administrativas, aproximadamente 90% dos RPPS, adotam o método de alíquota em oposição aos aportes. Desses RPPS, 91% custeiam as despesas administrativas com recursos próprios.

3 – Para a Projeção de Crescimento Real dos Benefícios do Plano, foi verificado uma taxa média para essa premissa de 0,27 (com desvio de 0,42).

4 – Considerando todos os DRAA encaminhados até dezembro de 2016, verificou-se que aproximadamente 94% dos RPPS apresentam déficit em algum nível.

**5 – Segundo análise das informações disponibilizadas pela Previdência Social, foi constatado que apenas 4 (quatro) RPPS possuem Previdência Complementar, sendo eles Estados.**

O principal ponto se refere ao número de RPPS com Previdência Complementar. Ainda insipiente esse número, o que comprova que ainda há possibilidade de reestruturação dos RPPS pelo fato de adesão a PCF. Apesar disso, um fato atrelado à implementação da PCF é quanto à instituição de uma alíquota “suplementar” para cumprir com essa obrigação, o que de início não agrada a maioria dos servidores, mas que deve ser observado com os benefícios a longo prazo.

A seguir são apresentadas algumas estatísticas relativas aos RPPS. O primeiro gráfico ilustra o número de RPPS por unidade federativa. Como verificado, a unidade federativa com maior concentração de RPPS é o Estado do Rio Grande do Sul, com 326 RPPS.

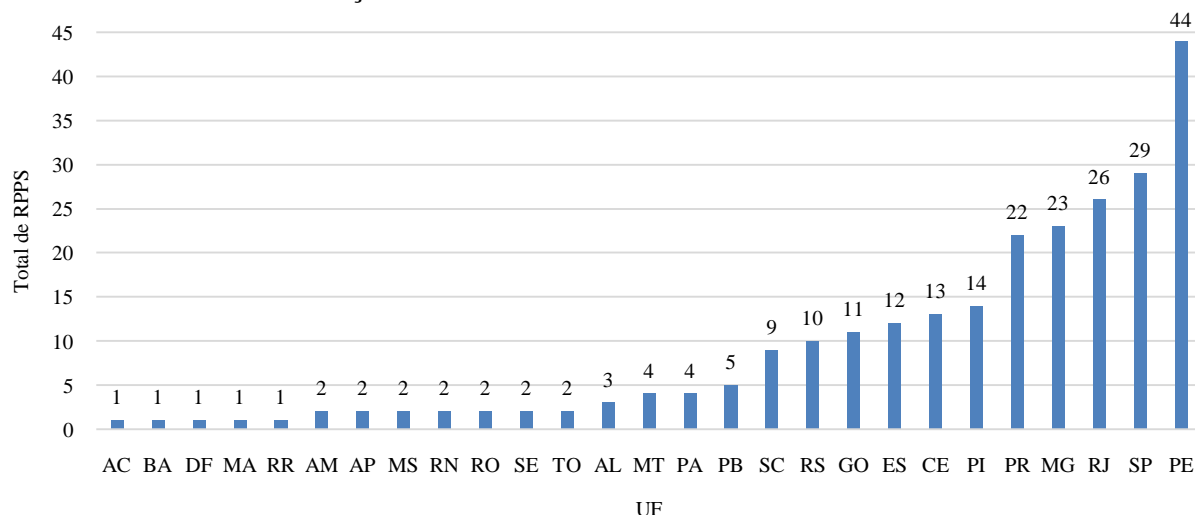
Gráfico 1 - Total de RPPS por unidade federativa segundo informações do Previdência Social em Dez./2016.



Fonte: Previdência Social – Dez/2016

Quando se trata de déficit atuarial, um dos pontos que se atenta é quanto ao número de RPPS que adotam o processo de Segregação de Massa, pois esse é uma medida para amortização do déficit e equilibrar o RPPS. Assim, o gráfico 2 apresenta o número de RPPS por unidade federativa que possuem plano financeiro, ou seja, que possuem Segregação de Massa, totalizando 249 RPPS segundo as informações disponibilizadas pela Previdência Social.

Gráfico 2 - Total de RPPS com plano financeiro por unidade federativa segundo informações do Previdência Social em Dez./2016.



Fonte: Previdência Social – Dez/2016

No que tange a composição dos ativos e investimentos dos RPPS, um fator importante quanto se trata de déficit, pois o ativo é redutor desse, pode-se verificar que tanto para esfera estadual, quanto municipal, a maior percentual de seu ativo está alocado em renda fixa. Essa posição dos RPPS é considerada como uma posição de baixo risco, uma vez que a renda fixa possui risco mínimo de perda. O quadro 3 a seguir apresenta essas informações.

Quadro 3 – Aplicações financeiras dos RPPS (em milhares de reais) por tipo de ativo segundo informações dos Demonstrativo das Aplicações e Investimentos dos Recursos (DAIR) disponibilizados pela Previdência Social em Dez./2016.

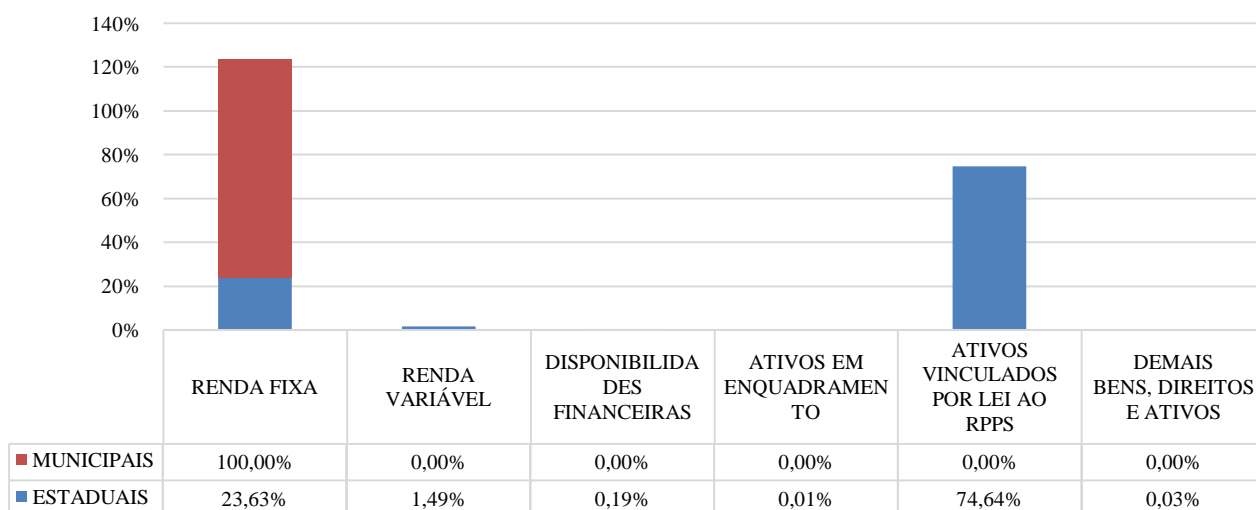
ATIVOS	TOTAL ESTADUAIS	TOTAL MUNICIPAIS	TOTAL BRASIL
RENDA FIXA	R\$ 35.896.047.197,84	R\$ 4.176.858.332.573.190.000.000,00	R\$ 4.176.858.332.609.090.000.000,00
RENDA VARIÁVEL	R\$ 2.266.422.907,43	R\$ 5.550.247.322,07	R\$ 7.816.670.229,50
DISPONIBILIDADE S FINANCEIRAS	R\$ 293.129.243,06	R\$ 687.488.901,81	R\$ 980.618.144,87
ATIVOS EM ENQUADRAMENTO	R\$ 17.308.758,86	R\$ 108.100.465,30	R\$ 125.409.224,16
ATIVOS VINCULADOS POR LEI AO RPPS	R\$ 113.375.419.739,91	R\$ 1.816.056.765,39	R\$ 115.191.476.505,30
DEMAIS BENS, DIREITOS E ATIVOS	R\$ 39.911.342,50	R\$ 85.423.343,31	R\$ 125.334.685,81
TOTAL GERAL	R\$ 151.888.239.189,60	R\$ 4.176.858.332.581.440.000.000,00	R\$ 4.176.858.332.733.330.000.000,00

Fonte: Previdência Social – Dez/2016

A composição dos municípios, mais de 2 mil, detém a maior parcela de ativos se considerado toda a massa de RPPS, nesses estão incluindo as capitais. Esse montante de recursos alocados em renda fixa nos dá a ideia de que os RPPS não possuem a maturidade ou estão dispostos a se enveredar em cenários de maior risco, os quais poderia garantir

maior retorno. Muito embora a necessidade de pagamento de benefícios programados, como será apresentado a seguir, e dos diversificados níveis de déficit, os RPPS possuem margem capaz de serem destinadas a investimentos de maior risco atreladas a renda variável. O Gráfico 3, que ilustra o Quadro 3, dá uma melhor visão a distribuição dos ativos dos RPPS.

Gráfico 3- Aplicações financeiras dos RPPS em percentual por tipo de ativo segundo informações dos Demonstrativo das Aplicações e Investimentos dos Recursos (DAIR) disponibilizados pela Previdência Social em Dez./2016.



Fonte: Previdência Social – Dez/2016

O quadro a seguir apresenta o número de segurado dos RPPS segundo as informações disponibilizadas pela Previdência Social. Essas informações estão especificadas por plano, financeiro e previdenciário.

Quadro 4 – Quantidade e percentual de segurados por tipo de plano e tipo de segurado considerando as **capitais das unidades federativas**, segundo informações disponibilizadas pela Previdência Social em Dez./2016.

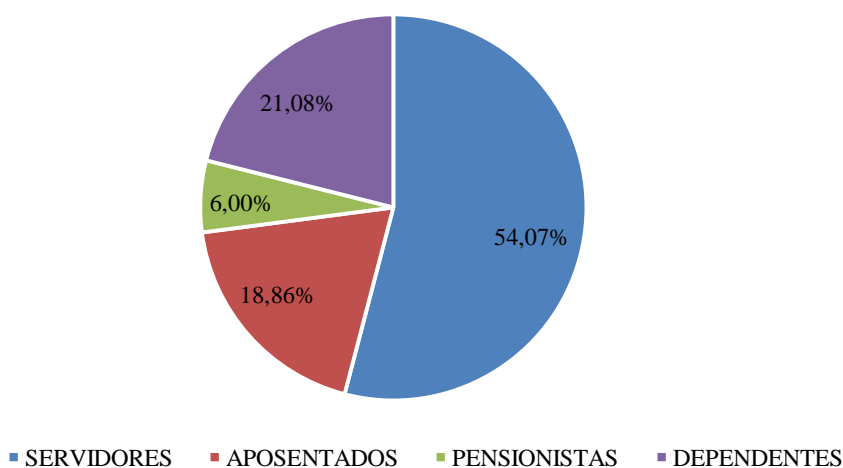
PLANO	Quantidade					RAZÃO DE CAPACIDADE
	SERVIDORES	APOSENTADOS	PENSIONISTAS	DEPENDENTES	TOTAL	
Financeiro	120773	56932	17166	90447	285318	1,63
Previdenciário	353200	108391	35431	94317	591339	2,46
Total Geral	473973	165323	52597	184764	876657	2,17
PLANO	Percentual %					
	SERVIDORES	APOSENTADOS	PENSIONISTAS	DEPENDENTES	TOTAL	
Financeiro	13,78%	6,49%	1,96%	10,32%	32,55%	
Previdenciário	40,29%	12,36%	4,04%	10,76%	67,45%	
Total Geral	54,07%	18,86%	6,00%	21,08%	100,00%	

Fonte: Previdência Social – Dez/2016

Considerando os percentuais apresentados no Quadro 4, pode-se constatar que a maior parte dos segurados dos RPPS, no caso das capitais, estão vinculados ao plano

previdenciário, e que essa composição é em sua maioria, 54,07%, de servidores ativos. Não obstante, quando analisado a razão de capacidade<sup>4</sup>, ou seja, o número de ativos para cada inativo, verifica-se que no caso do plano financeiro há uma média de 1,63 servidores ativos para cada inativo. O plano previdenciário apresenta uma razão de capacidade maior uma vez que detém um maior número de servidores ativos, com uma razão de 2,46, aproximadamente dois servidores ativos para cada inativo. Considerando os dois planos, a razão de capacidade é próxima à do plano previdenciário, com um média de dois servidores ativos para cada inativo. O gráfico 4, ilustra a distribuição dos segurados dos RPPS relativos as capitais.

Gráfico 4 - Percentual de segurados por tipo de plano e tipo de segurado **para as capitais das unidades federativas**, segundo informações disponibilizadas pela Previdência Social em Dez./2016.



Fonte: Previdência Social – Dez/2016

No Quadro 5 é apresentada a distribuição dos segurados em considerando Estados do Brasil. Nessa perspectiva verificamos que, em oposição a situação das capitais, a maioria dos segurados, 56,51%, estão vinculados ao plano financeiro, mas que 39,70%, maioria, são servidores ativos.

Ainda no Quadro 5, é apresentada também a razão de capacidade, onde, igualmente ao caso das capitais, a maior razão é relacionada ao plano previdenciário, mas que quando observado o plano financeiro identifica-se uma razão menor que 1, isso indica que o número de servidores ativos é inferior ao de inativos, aposentados e pensionistas. Ressalta-se que para essa razão não são considerados os segurados dependentes. Seguindo do Quadro 5, o Gráfico 5 ilustra a distribuição dos segurados dos RPPS dos Estados.

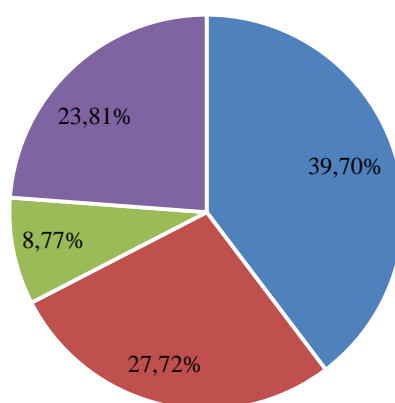
<sup>4</sup> Nesse caso **não são considerados os dependentes**, somente os aposentados e pensionistas.

Quadro 5 – Quantidade e percentual de segurados por tipo de plano e tipo de segurado considerando **os Estados do Brasil**, segundo informações disponibilizadas pela Previdência Social em Dez./2016.

PLANO	Quantidade					RAZÃO DE CAPACIDADE
	SERVIDORES	APOSENTADOS	PENSIONISTAS	DEPENDENTES	TOTAL	
Financeiro	1014258	868496	282661	1225992	3391407	0,88
Previdenciário	1368001	794882	243766	203139	2609788	1,32
Total Geral	2382259	1663378	526427	1429131	6001195	1,09
PLANO	Percentual %					
	SERVIDORES	APOSENTADOS	PENSIONISTAS	DEPENDENTES	TOTAL	
Financeiro	16,90%	14,47%	4,71%	20,43%	56,51%	
Previdenciário	22,80%	13,25%	4,06%	3,38%	43,49%	
Total Geral	39,70%	27,72%	8,77%	23,81%	100,00%	

Fonte: Previdência Social – Dez/2016

Gráfico 5 - Percentual de segurados por tipo de plano e tipo de segurado para os Estados do Brasil, segundo informações disponibilizadas pela Previdência Social em Dez./2016.



■ SERVIDORES ■ APOSENTADOS ■ PENSIONISTAS ■ DEPENDENTES

Fonte: Previdência Social – Dez/2016

Visualizando a condição dos segurados para o caso dos municípios, onde concentram a maior parte dos segurados, é notório a concentração no plano previdenciário, 94,60%. No entanto, surpreende o quantitativo de dependentes nessa população, 80,22% de toda a massa de segurados. Os segurados ativos representam apenas 15,62% da massa de segurado. Uma vez que a população de dependente concentra a maior parte dos segurados, a razão de capacidade é inflacionada de modo que ainda para o plano financeiro a média de segurados ativos para cada segurado inativo atinge 1,64 e no caso do plano previdenciário essa média chega a 4,87. De modo geral, a média de ativos para cada inativo chega a 3,75. Não obstante, quando se pensa em razão de capacidade a incerteza quanto à extensão dos benefícios aos dependentes varia em função da mortalidade dos ativos e inativos e da

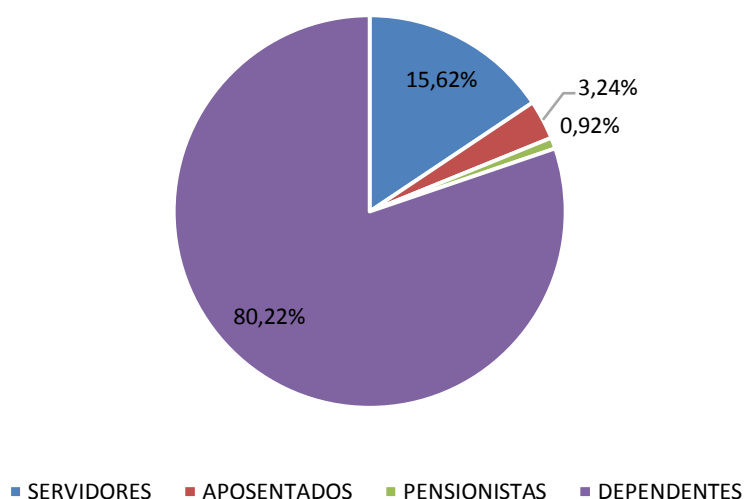
cobertura desses benefícios. Igualmente, o Gráfico 6 ilustra a distribuição do segurado por o caso dos municípios.

Quadro 6 – Quantidade e percentual de segurados por tipo de plano e tipo de segurado para **os municípios brasileiros**, segundo informações disponibilizadas pela Previdência Social em Dez./2016.

PLANO	Quantidade					RAZÃO DE CAPACIDADE
	SERVIDORES	APOSENTADOS	PENSIONISTAS	DEPENDENTES	TOTAL	
Financeiro	325110	154189	43958	218231	741488	1,64
Previdenciário	1818297	290762	82301	10791440	12982800	4,87
Total Geral	2143407	444951	126259	11009671	13724288	3,75
PLANO	Percentual %					
	SERVIDORES	APOSENTADOS	PENSIONISTAS	DEPENDENTES	TOTAL	
Financeiro	2,37%	1,12%	0,32%	1,59%	5,40%	
Previdenciário	13,25%	2,12%	0,60%	78,63%	94,60%	
Total Geral	15,62%	3,24%	0,92%	80,22%	100,00%	

Fonte: Previdência Social – Dez/2016

Gráfico 6 - Percentual de segurados por tipo de plano e tipo de segurado para os municípios brasileiros, segundo informações disponibilizadas pela Previdência Social em Dez./2016.



Fonte: Previdência Social – Dez/2016

Um dos motivos que mais afligem os RPPS no contexto de gestão é quanto as contribuições, do ente e dos segurados, mas especialmente as do ente (município, contribuição patronal), pois influenciam em seus planos orçamentário que são militados pelas Leis de responsabilidade Fiscal (LRF). Assim, para os RPPS que detém elevados déficit os planos de amortização para equacionamento tendem a extrapolar esses limites.

Analisando o Quadro 7, que apresenta algumas medidas descritivas das alíquotas de contribuição por tipo de segurado e em relação a taxa de administração, pode-se constatar

que mesmo para a alíquota de contribuição de custo normal praticada pelo ente, esses níveis de contribuição já chegam a 28%.

Quadro 7 – Estatísticas descritivas das alíquotas de contribuição por tipo de segurado segundo informações disponibilizadas pela Previdência Social em Dez./2016.

Espécie	Média	Máximo	Desvio Padrão	Variância
Ente*	14,56	28,00	3,66	13,39
Aposentados	11,94	15,30	0,86	0,75
Ativos	11,88	16,29	0,99	0,97
Pensionistas	11,99	15,30	0,71	0,50
Taxa de Administração	1,69	2,00	0,79	0,63

\*Deve-se considerar que em alguns casos o valor correspondente a taxa de administração está incluída no custo normal do ente, o que pode limitar o custo a 9% acrescido de 2% destinado a taxa de administração, mantendo-se a alíquota mínima de 11%.

Fonte: Previdência Social – Dez/2016

O que se observa das estatísticas apresentadas no Quadro 7 é que há uma tendência de elevação das alíquotas de contribuição dos servidores, ativos e inativos.

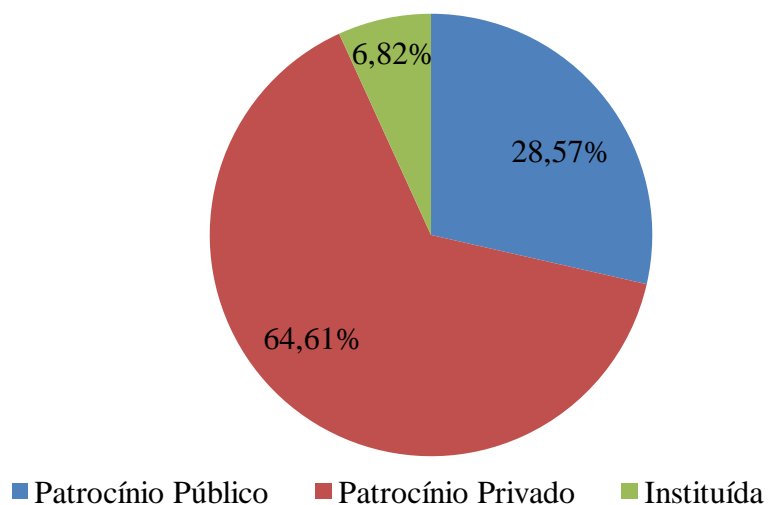
- **Previdência Complementar Fechada (PCF)**

A PCF é uma realidade viável para os RPPS, suas estatísticas mostram o potencial enquanto sua estrutura de ativos financeiros. O grande fator da PCF é garantir que os benefícios que superam o limite do teto do RGPS sejam garantidos e que não onerem ainda mais o sistema previdenciário do servidor público.

Em dezembro de 2016, segundo as estimativas da Previc, as Entidades Fechadas de Previdência Complementar – EFPC apresentaram um ativo total que monta R\$ 794,87 bilhões, equivalendo a aproximadamente 12% do PIB (Produto Interno Bruto). Uma tendência similar aos RPPS, os investimentos das EFPC em sua maioria são alocados em renda fixa, 54,61%. As aplicações em renda variável chegam ao montante de 18,41% dos recursos. A Previc apresentou em dezembro de 2016 que as PCF possuíam: 2.697 patrocinadores, 495 instituidores e 308 EFPC. Com um total de 1.102 planos de benefícios, as EFPC dispendiam um montante de R\$ 49,74 bilhões de benefícios aos inativos, aposentados e pensionistas.

O Gráfico 7, apresentado a mais a diante, ilustra a distribuição das EFPC por tipo de patrocínio. Majoritariamente as EFPC são de patrocínio privado.

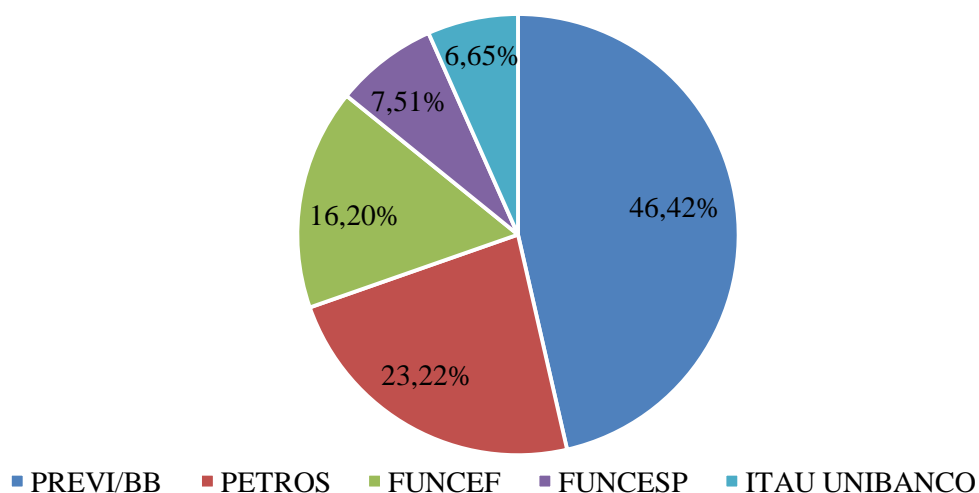
Gráfico 7 - Quantidade total de EFPC por espécie de patrocínio, segundo informações disponibilizadas pela PREVIC.



Fonte: Previc – Dezembro de 2016

As estatísticas disponibilizadas pela Previc em seu boletim anual apresentam um *ranking* das maiores EFPC considerando seus ativos em milhões de reais. O Gráfico 8 apresentado a seguir dispõe as 5 maiores EFPC.

Gráfico 8 - As 5 (cinco) maiores EFPC, segundo os seus ativos (em milhões).



Fonte: Previc – Dezembro de 2016

A PREVIC, entidade do Banco do Brasil, e a Petros, fundo patrocinado da Petrobrás, são as maiores no *ranking*, detendo juntas um ativo total de quase 70% entre as 5 maiores.

O Gráfico 9 a seguir ilustra a composição dos investimentos das EFPC de modo geral. É observado que os Fundos de Investimento, em dezembro de 2016, detinham aproximados 63% de todos os investimentos das EFPC.

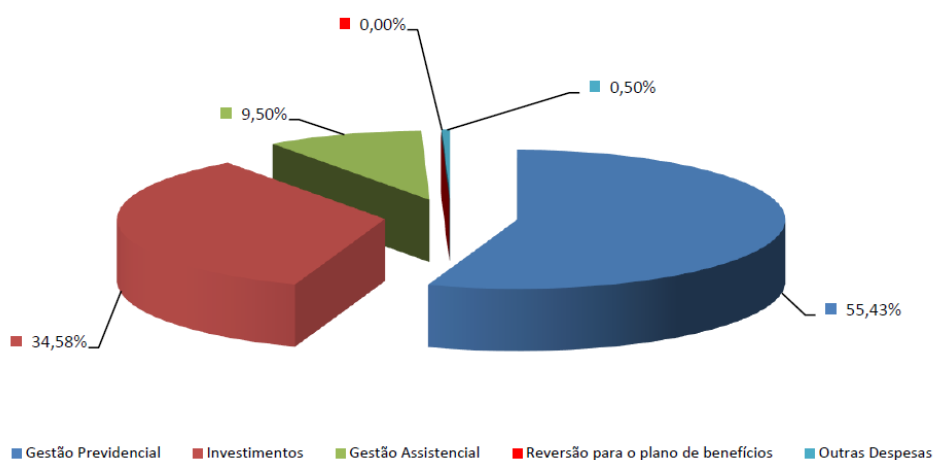
Gráfico 9 – Composição dos investimentos das EFPC segundo informações disponibilizadas pela PREVIC.



Fonte: Previc – Dezembro de 2016

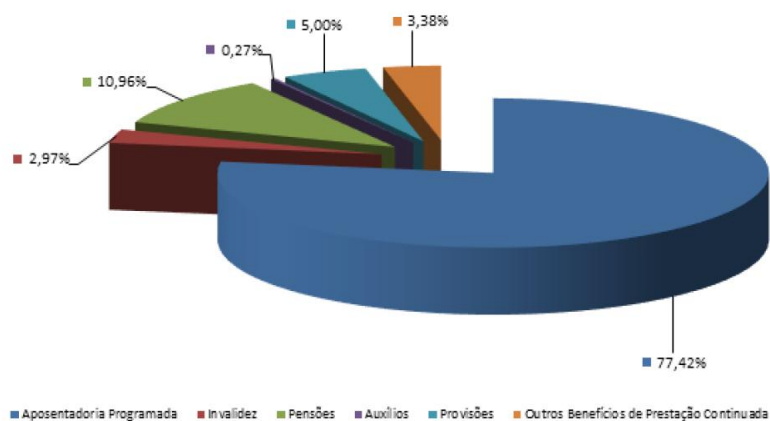
No que tange as despesas administrativas, segundo as informações disponibilizadas pela Previc, e ilustrado no Gráfico 10, a destinação dos custos com despesas administrativas são relativas a “Gestão Previdenciária”, 55,43%, já as despesas com investimentos arcam com 34,58%, sendo esses dois os de maior custo para as EFPC.

Gráfico 10 – Descrição das despesas administrativas das EFPC segundo informações disponibilizadas pela PREVIC.



Fonte: Previc – Dezembro de 2016

Gráfico 11 - Percentual destinado ao pagamento de benefícios por tipo de benefícios.

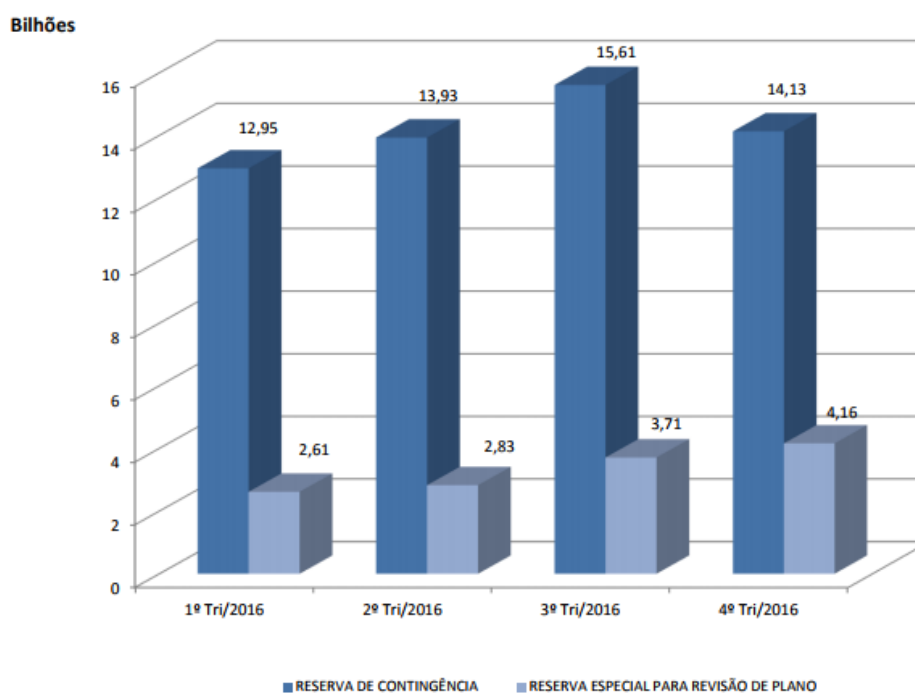


Fonte: Previc – Informe Estatístico Trimestral – Junho 2017

O Gráfico 11, ilustrado acima, apresenta os custos das EFPC por tipo de benefício. As aposentadorias programadas, que detém 77,42% dos dispêndios, explicam a estrutura de alocação dos investimentos, uma vez que há um percentual elevado de benefícios programadas, deve haver uma maior disponibilidade de recursos imediatos, disponíveis para arcar com esses compromissos. Não obstante, o percentual de benefícios por “Aposentaria programada” supera todos os demais tipos de benefícios.

O Gráfico 12, a seguir, apresenta a evolução por trimestre do ano de 2016, quanto ao superávit das EFPC. Essa informação apresenta um leve reflexo da modalidade de gestão das EFPC.

Gráfico 12 - Evolução do superávit das EFPC segundo informações disponibilizadas pela PREVIC em dez./2016.



Fonte: Previc – Dezembro de 2016.

## 6. Considerações Finais

Já se tornou comum a afirmação de que o maior foco de desequilíbrio existente no sistema previdenciário brasileiro está na Previdência Pública, cujo rombo teria alcançado marcas históricas. As informações apresentadas neste trabalho permitem corroborar essa tese, porém, ao mesmo tempo, permitem discutir uma alternativa quanto à implementação da previdência complementar dos servidores públicos.

As reformas da previdência que aconteceram por meio das Emendas Constitucionais nº 20, de 1998, e nº 41, de 2003, propiciaram um arcabouço jurídico que possibilita a fixação de um teto para os benefícios previdenciários dos servidores públicos, bem com a criação de uma previdência complementar no setor público. Tais medidas são positivas na medida em que contribuem para uma harmonização do Regime Geral de Previdência Social com os Regimes Próprios dos Servidores Públicos, além de favorecerem o incremento da poupança nacional. No entanto, a adoção da Previdência Complementar como uma alternativa para os RPPS ainda é algo insípido no cenário que se observa. A relevância desse sistema para os RPPS deve ser melhor abordada, de modo que reflita sua viabilidade e seus impactos.

A previdência complementar é capitalizada, ou seja, os benefícios se pagarão com base na poupança acumulada, e não na tributação da sociedade. É também uma medida importante frente ao risco de longevidade que se vivencia na atualidade, que como um evento positivo para a sociedade deve também ser visto como uma medida que reflita adequações para a previdência e seguridade social.

Este trabalho que tratou de uma análise consolidada em termos atuariais e estatísticos sobre a previdência social dos servidores públicos, e que discutiu a implementação da previdência complementar para esse grupo, é importante do ponto de vista em que se trata de uma alternativa viável para restabelecer o equilíbrio financeiro e atuarial desse regime, bem como garantir pagamentos dos benefícios desses segurados. Este trabalho poderá ser referência a outros trabalhos de pesquisa futura na área atuarial e estatística sobre o tema aqui discutido.

## Referências

AFONSO, Luiz Eduardo. Um estudo dos aspectos distributivos da previdência social no Brasil. (Dissertação). FEA/USP, São Paulo, 2003, 124 p.

ALÉM, A. C. D. & GIAMBIAGI, F. Despesa previdenciária: análise de sua composição, efeitos da inflação e bases para uma alternativa intermediária de reforma. Rio de Janeiro: Departamento de Economia da PUC, set/1997 (Texto para Discussão, nº 374).

AMARO, M. N. O Processo de reformulação da Previdência Social Brasileira. In: Revista de Informação Legislativa, nº 148. Brasília: Senado Federal, out/dez-2000.

AMARO, M. N. & MENEGUIN, F. B. Previdência Social no Brasil: o que foi feito, o que falta fazer. In: Revista de Informação Legislativa, nº 157. Brasília: Senado Federal, jan/mar-2003.

AMARO, Meiriane Nunes. Por que instituir a previdência complementar do servidor público? 2010. p. 3.

BALERA, W. Aspectos Gerais da Reforma Previdenciária (Palestra). In: Revista de Direito Social, nº 10/2003.

BRASIL. MPS - O que é Previdência Complementar. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/a-previdencia/previdencia-complementar/o-que-previdencia-complementar/>>. Acesso em 27/04/14.

BRASIL. Relatório de avaliação de receitas e despesas primárias: programação orçamentária e financeira de 2016. Secretaria de Orçamento Federal. Brasília. Dezembro de 2016.

COELHO, Namilton N. A.; CAMARGOS, Marcos A. Fundos de pensão no Brasil: uma análise dos fatores determinantes para sua expansão na perspectiva dos seus gestores. *Revista de Direito Social*, v.19 - n.61, p. 277-294 - Abril/Junho, 2012.

CONSTITUIÇÃO FEDERAL de 1988. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>.

CORDEIRO, Gustavo F. O Regime Geral de Previdência Social: diagnósticos estruturais críticos e propostas de reformas. (Dissertação). Escola Brasileira de Administração Pública. Rio de Janeiro, 2006, 108 p.

GIAMBIAGI, F. & ALÉM, A.C. Finanças públicas – teoria e prática no Brasil. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

GIAMBIAGI, F. Reforma da Previdência – o encontro marcado. Rio de Janeiro: Campus, 2007.

GIAMBIAGI, F.; ZYLBERSTAJN, H.; AFONSO, L.E.; SOUZA, A.P. e ZYLBERSTAJN, E. Impacto de reformas paramétricas na Previdência Social Brasileira: simulações alternativas. In: Pesquisa e Planejamento Econômico, vol. 37, nº 2. Rio de Janeiro: Ipea, ago/2007.

GUERZONI FILHO, G. O Regime de aposentadoria e pensões dos servidores públicos e militares: diagnóstico e propostas de alteração. In: Revista Brasileira de Direito Público, Ano 1, nº 1. Belo Horizonte, abr/jun-2003.

- HUJO, Katja. Novos paradigmas na previdência social: Lições do Chile e da Argentina. Revista Planejamento e Políticas Públicas, IPEA, Brasília, v. 3, n. 19, jun. 1999.
- KRAPF, Fabrício. Avaliação atuarial foca na proteção do seu plano de previdência, 2015. Disponível em: < <http://www.vivoseudinheiro.com.br/avaliacao-atuarial-foca-na-protecao-do-seu-plano-de-previdencia/>>. Acesso em: 14 de set. 2015.
- LEITE, C. B. A crise da previdência social. Rio de Janeiro: Zahar, 1981.
- MALLOY, James M. Política de previdência social no Brasil. Rio de Janeiro: Graal, 1986.
- MATIJASCIC, M. Crise e Reformas do Complexo Previdenciário no Brasil. Campinas: Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas, 2002. Tese de Doutorado.
- MEDEIROS, Marcelo; SOUZA, Pedro H. G. F. Previdências dos trabalhadores dos setores público e privado e desigualdade no Brasil. Econ. Apl. vol.18 no.4 Ribeirão Preto Oct./Dec. 2014. <http://dx.doi.org/10.1590/1413-8050/EA344>.
- MENDONÇA, João L. Conquistas, desafios e perspectivas da previdência social no Brasil vinte anos após a promulgação da Constituição Federal de 1988. Políticas Sociais: acompanhamento e análise - Vinte Anos da Constituição Federal - Volume 1. Diretoria de Estudos e Políticas Sociais / Brasília, 2009.
- MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO. Boletim estatístico de pessoal, vol. 13, nº 145, mai/2008. Brasília: Ministério do Planejamento, 2008.
- NOGUEIRA, Narlton Gutierre. O Equilíbrio financeiro e atuarial dos RPPS: de princípio constitucional a política pública de Estado. Brasília: MPS, 2012. (Coleção Previdência Social) 34 v.
- NOGUEIRA, Narlton G. O equilíbrio financeiro e atuarial dos RPPS: de princípio constitucional a política pública de Estado. Rv tribunal de contas do estado de minas gerais, v. 81, n. 4, 2011.
- OLIVEIRA, F. E. B. DE. Alguns aspectos conceituais, operacionais e estruturais da previdência social brasileira. Texto para Discussão no 53. Rio de Janeiro: Ipea, 1982.
- OLIVEIRA, F. E. B. DE; BELTRÃO, K. I.; FERREIRA, M. G. Reforma da Previdência. Texto para Discussão no 508. Rio de Janeiro: Ipea, 1997.
- OLIVEIRA, P. E. DE. As Reformas Previdenciárias dos Servidores Públicos. São Paulo: PUC-SP, 2006. Dissertação de Mestrado.
- PALACIOS, R.; WHITEHOUSE, E. Civil-Service Pension Schemes Around the World. Paris: OCDE, 2006.
- PINHEIRO, Ricardo Pena. A demografia dos fundos de pensão. / Ricardo Pena Pinheiro. – Brasília: Ministério da Previdência Social. Secretaria de Políticas de Previdência Social, 2007. 292 p. – (Coleção Previdência Social. Série estudos; v. 24)
- PORTARIA MPS Nº 204, DE 10 DE JULHO DE 2008 – DOU DE 11/07/2008. Dispõe sobre a emissão do Certificado de Regularidade Previdenciária – CRP e dá outras providências. MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL.

PORTARIA MPS Nº 403, DE 10 DE DEZEMBRO DE 2008 - D.O.U. de 12/12/2008. Dispõe sobre as normas aplicáveis às avaliações e reavaliações atuariais dos Regimes Próprios de Previdência Social - RPPS da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, define parâmetros para a segregação da massa e dá outras providências. MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL.

PORTARIA MPS Nº 402, DE 10 DE DEZEMBRO DE 2008 - D.O.U. de 12/12/2008. Disciplina os parâmetros e as diretrizes gerais para organização e funcionamento dos regimes próprios de previdência social dos servidores públicos ocupantes de cargos efetivos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, em cumprimento das Leis no 9.717, de 1998 e no 10.887, de 2004. MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL.

PREVIC. Superintendência Nacional de Previdência Complementar. Estatística Trimestral – Dezembro 2016. Previc – Brasília, DF, Dez. 2016.

PREVIC. Superintendência Nacional de Previdência Complementar. Informe Estatístico Trimestral – Junho 2017. Brasília, DF, Jun. 2017

PREVIDENCIA SOCIAL. Estatísticas do Regime de Previdência Complementar. Entidades Fechadas de Previdência Complementar – EFPC. Subsecretaria do Regime de Previdência Complementar (previc). Informe Mensal. Dez./2016

RANGEL, Leonardo A.; PASINATO, Maria T.; SILVEIRA, Fernando G.; LOPEZ, Felix G.;

RANGEL, Leonardo Alves. A criação da previdência complementar dos servidores públicos e a instituição de um teto para os valores dos benefícios: implicações na distribuição de renda e na taxa de reposição das aposentadorias. (Tese). Rio de Janeiro. 2013. 234 f.; 31 cm.

RIBEIRO, J. C. A previdência social do regime geral na Constituição brasileira. São Paulo: LTR, 2001.

SANDRONI, P. Novíssimo dicionário de economia. 6. ed. São Paulo: Editora Best Seller, 2001.

SANTOS, Luiz Alberto. O projeto de Lei Complementar nº.09/99 – Previdência Complementar no Serviço Público – síntese da abordagem do problema. 2000, p.3.

SANTOS, Heliomar As reformas da previdência no Brasil e o equilíbrio financeiro e atuarial dos Regimes Próprios de Previdência Social ((RPPS), dos entes federados estaduais da Região Sudeste / Heliomar Santos. – 2014. 71 f.

SECRETARIA PREVIDÊNCIA SOCIAL. Boletim Estatístico da Previdência Social – BEPS, Vol. 21, nº 12. Dez. 2016.

SILVA, Delúbio Gomes Pereira da. Regime de Previdência Social dos servidores públicos no Brasil: perspectivas. 2002. 138 f. Monografia (Especialização no V Master em Direção dos Sistemas de Seguridade Social) – Organização Iberoamericana de Seguridade Social, Brasília. Disponível em: <http://www.fundacaoanfip.org.br/monografias.html>

SILVA, ADEMIR A. A reforma da previdência social brasileira entre o direito social e o mercado. São Paulo em perspectiva, 18(3): 16-32, 2004.

TAFNER, Paulo. Previdência no Brasil: um (modesto) passo adiante nas reformas. 2011. p. 21.

LOPEZ, Felix G. Fórum nacional da previdência social: consensos e divergências. Texto para discussão no 1432. Ipea, Brasília, novembro de 2009.

VALOR. Thais Folego. Patrimônio de fundos de pensão deve atingir R\$ 3,4 tri em 2035. nov, 2014. <http://www.valor.com.br/financas/3776612/patrimonio-de-fundos-de-pensao-deve-atingir-r-34-tri-em-2035>.