

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS E ATUARIAIS
CURSO DE CIÊNCIAS ATUARIAIS**

LÍDIA PATRIOTA DE OLIVEIRA

**ESTUDO DE CASO: QUAL O IMPACTO DA IMPLANTAÇÃO DA PREVIDÊNCIA
COMPLEMENTAR NO REGIME PRÓPRIO DE PREVIDÊNCIA DO MUNICÍPIO
DO RECIFE –PE?**

RECIFE

2016

LÍDIA PATRIOTA DE OLIVEIRA**ESTUDO DE CASO: QUAL O IMPACTO DA IMPLANTAÇÃO DA PREVIDÊNCIA
COMPLEMENTAR NO REGIME PRÓPRIO DE PREVIDÊNCIA DO MUNICÍPIO
DO RECIFE –PE?**

Projeto de pesquisa apresentado ao curso de graduação de Ciências Atuariais, da Universidade Federal de Pernambuco, como requisito para aprovação na disciplina de Trabalho de Conclusão de Curso.

Orientador (a): Severino Pessoa dos Santos.

AGRADECIMENTOS

Agradeço em primeiro lugar a Deus que sempre está presente nas minhas escolhas e caminhada. A minha família que sempre me apoia e externam sua felicidade nas minhas conquistas, a minha filha que encarou minhas ausências e me aguardava na volta das aulas, a minha companheira sempre presente nos momentos importantes e ao Profº Severino Pessoa dos Santos que me orientou na elaboração e conclusão deste trabalho.

RESUMO

Oliveira, Lídia Patriota. Estudo de Caso: Qual o impacto da implantação da Previdência Complementar no Regime Próprio de Previdência do Município do Recife- PE? Recife. Pernambuco. Brasil. 2016. Trabalho de Conclusão do Curso de Graduação em Ciências Atuariais, do Centro de Ciências Sociais Aplicadas, da Universidade Federal de Pernambuco (PE). Brasil. 2016.

O presente trabalho tem o objetivo de responder a pergunta proposta no estudo, que trata de qual seria o impacto da implantação de uma Previdência Complementar no Regime Próprio de Previdência do Município do Recife, se haverá vantagens ou desvantagens , tanto para o Município, em relação ao seu orçamento, como para o conjunto de servidores. A metodologia utilizada foi um estudo de caso. Os dados utilizados foram à base de dados do Regime Próprio do Município do Recife-PE (RECIPREV), solicitados ao próprio Regime, onde através destes efetuamos simulações nos moldes da Previdência Complementar previstas na Lei da FUNPRESP (LEI nº 12.618/12), utilizada aqui como uma premissa.

Palavras-Chave: Previdência Complementar, Impacto, Regime Próprio de Previdência.

ABSTRACT

Oliveira, Lídia Patriota. Case study: the impact of the implantation of the additional social security in the own regime of the social security in the city of Recife – PE, Brazil. Work conclusion course on Actuarial Science, Center of Applied Social Science, Federal University of Pernambuco (UFPE), Brazil, 2016.

The main goal of the present study was to answer the question about the impact of the implantation of an additional social security in the own regime of social security in the city of Recife, PE. The concern is related to the existence of advantages or disadvantages for the city, regarding to the municipal budget, and also for the set of servants. The methodology was case-control study. Database of the municipal own regime (RECIPREV) was used to analyze data. From these data, it was performed simulations according to additional social security provided by law of FUNPRESP (LEI 12.618/12), used here as a premise.

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1 – Estrutura dos Serviços de Previdência no Brasil.

FIGURA 2 - Gráfico 1 – Vinculação de ativos.

FIGURA 3 - Gráfico 2 – Percentual de servidores que contribuem acima do teto.

FIGURA 4 - TABELA 1/GRÁFICO: Benefício e Despesa Servidor/Município – RGPS.

FIGURA 5 - TABELA 2/GRÁFICO: Benefício e Despesa Servidor/ Município – RPPS.

FIGURA 6 - TABELA 3/GRÁFICO: Benefício e Despesa Servidor/ Município – RPPS.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CF	Constituição Federal
CRP	Certificado de Regularidade Previdenciária
E.C	Emenda Constitucional
E.C.F	Emenda Constitucional Federal
EFPC	Entidade Fechada de Previdência Complementar
EFPC -	Entidades Fechadas de Previdência Complementar
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia Estatística
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
MPS	Ministério da Previdência Social
NTA	Nota Técnica Atuarial
PIB	Produto Interno Bruto
RGPS	Regime Geral de Previdência Social
RPPS	Regime Próprio de Previdência Social
RRS	Regime de Repartição Simples
SB	Salário de Benefício
SC	Salário de Contribuição
UFPE	Universidade Federal de Pernambuco

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
1.1 RPPS DO MUNICÍPIO DO RECIFE	11
1.2 O ESTUDO DE CASO	14
1.3 OBJETIVOS	14
1.3.1 OBJETIVO GERAL	14
1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	14
1.4 JUSTIFICATIVA	15
1.5 DELIMITAÇÃO DA PESQUISA	15
2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	15
2.1 SISTEMA PREVIDENCIÁRIO BRASILEIRO	15
2.2 AS MODIFICAÇÕES PREVIDENCIÁRIAS E AS LEIS DO RPPS	16
2.3 OS RPPS E SUAS LEGISLAÇÕES	17
2.4 A EVOLUÇÃO DA LEGISLAÇÃO DA PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR FECHADA NO BRASIL	17
2.5 AS LEIS DA PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR N.ºS 108 E 109 E SUAS CARACTERÍSTICAS	18
2.6 A LEI DO FUNPRESP	19
2.7 PLANOS PREVIDENCIÁRIOS	20
2.8 PLANO DE CUSTEIO	21
2.9 VARIÁVEIS UTILIZADAS NOS PLANOS DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR	22

	9
2.9.1 VARIÁVEIS ECONÔMICAS	22
2.9.1.1 TAXA DE JUROS	22
2.9.1.2 SALÁRIOS	23
2.9.1.3 VALOR DO BENEFÍCIO DO RGPS	23
2.9.1.4 INFLAÇÃO	23
2.9.2 VARIÁVEIS DEMOGRÁFICAS	24
2.9.2.1 MORTALIDADE	24
2.9.3 OUTRAS VARIÁVEIS	24
2.9.3.1 IDADE DE APOSENTADORIA	24
2.9.3.2 IDADE DE ENTRADA NO SERVIÇO PÚBLICO	24
2.9.3.3 TAXA DE CONTRIBUIÇÃO	25
3 METODOLOGIA	26
3.1 TIPO DE PESQUISA	26
3.2 POPULAÇÃO ANALISADA	26
3.3 AMOSTRA UTILIZADA NA SIMULAÇÃO DE BENEFÍCIOS PARA A IMPLANTAÇÃO DA PREVIDENCIA COMPLEMENTAR	28
3.4.PREMISSAS	28
3.4.1 QUANTITATIVO DE SERVIDORES QUE PERCEBERIAM BENEFÍCIO MAIOR QUE O SALÁRIO	28
3.4.2 VALOR DO BENEFÍCIO COMPARADO AO SALÁRIO BASE DE CONTRIBUIÇÃO	29
3.4.3 COMPORTAMENTO DO BENEFÍCIO AO LONGO DA APOSENTADORIA	29

	10
3.4.4 IMPACTO FINANCEIRO DO MUNICÍPIO COM A IMPLANTAÇÃO DA PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR	29
4. RESULTADOS	30
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	33
6. GLOSSÁRIO	34
7. REFERÊNCIAS	35

1 INTRODUÇÃO

Ao longo dos últimos 18 anos a Previdência Social no Brasil foi reformada, sempre tendo como argumentação básica, o déficit financeiro que União, Estados e Municípios têm para custear as aposentadorias, pensões e outros benefícios previdenciários. Neste sentido, ocorreram as Emendas Constitucionais nº 20/1998, 41/2003 e 47/2005 que, em resumo, modificaram as regras básicas para que os trabalhadores brasileiros pudessem pleitear suas aposentadorias.

Acreditamos que a previdência social deveria ter por objetivo manter o poder aquisitivo dos trabalhadores menos favorecidos, pois estes, não conseguem formar uma poupança durante toda sua fase laboral. Bem como, proporcionar parcialmente a renda dos mais favorecidos. No entanto, diante dessa lacuna surgiram os sistemas de previdência complementar, que na maioria das vezes, foram criados com o objetivo de garantir uma renda suficiente à manutenção do trabalhador, quando ele se tornasse incapaz de gerar a própria renda, seja por morte, idade avançada, desemprego ou doença.

Mais recentemente, o projeto de Lei nº. 1.992/2007 trouxe ao debate os mais variados questionamentos sobre as vantagens e desvantagens decorrentes da implantação da previdência complementar para os servidores e para os entes federativos. Estes questionamentos ganharam mais força com a aprovação do referido projeto e consequente edição da Lei nº. 12.618, de 30 de abril de 2012, que criou a Fundação Nacional de Previdência Complementar do Servidor Público Federal - FUNPRESP.

1.1 RPPS DO MUNICÍPIO DO RECIFE

Como a maioria dos entes federados, o município do Recife não tinha a preocupação de manter seu sistema de previdência equilibrado atuarialmente até a primeira reforma da previdência, ocorrida através da emenda constitucional EC n.º 20 de 1998. As contribuições dos servidores eram destinadas, através de convênio, ao antigo Instituto de Previdência do Estado de Pernambuco (IPSEP), o qual assegurava os benefícios de pensão, pecúlio, auxílio-reclusão, auxílio-natalidade, assistência médica, assistência social e assistência financeira. Sendo as aposentadorias asseguradas pelo Tesouro Municipal.

Em 1999, após a edição da EC nº 20/1998 e da Lei nº. 9.717/1998, o município do Recife editou a Lei nº. 16.480/1999 que dispunha sobre a transição para o regime de previdência do Município do Recife. Esta última lei previa que as contribuições dos servidores iriam para uma conta específica, cujo montante serviria de aporte inicial ao instituto de previdência a ser criado pelo município.

Através da Lei nº. 16.729/2001 criou-se a Autarquia Previdenciária do Município do Recife e normatizou-se o seu funcionamento na condição de entidade gestora do sistema previdenciário do Município do Recife, tendo como patrocinador este ente federativo, e como participantes os servidores efetivos vinculados à administração direta, suas autarquias e fundações, assim como à Câmara Municipal.

Juntamente com a criação da autarquia previdenciária, o sistema previdenciário municipal foi reestruturado de acordo com as normas constitucionais então vigentes, com a publicação da Lei nº. 16.730/2001, nos quais os servidores públicos e o município do Recife contribuía, com alíquotas de 10% e 5%, respectivamente, para um fundo previdenciário, o RECIPEV.

Segundo a avaliação atuarial¹, à época da reestruturação, a receita de contribuições previdenciárias subtraída do total de benefícios pagos gerava um déficit financeiro mensal de cerca de 4,4 milhões. Fora isso, o fundo contava com a reserva financeira de apenas R\$ 76.100.000,00, quantia insuficiente para amortizar as reservas matemáticas necessárias ao pagamento de benefícios futuros. Caso fosse mantido, este modelo de financiamento estaria onerando cada vez mais recursos do tesouro municipal.

Com o advento da Emenda Constitucional de nº 41/2003, o Município do Recife sancionou a Lei Municipal nº. 16.968/2004 adequando as alíquotas mínimas do ente e dos servidores para 11%, além da inclusão dos aposentados e das pensionistas no rol de contribuintes do RPPS.

Em 2005, através da Lei nº. 17.142, o Fundo Previdenciário do RPPS do Recife foi novamente reestruturado e aplicou-se a segregação de massas. Essa segregação consistiu na separação dos segurados vinculados ao RPPS em grupos distintos que integraram o Plano Financeiro, servidores admitidos até 17/12/98, e o Plano Previdenciário, para custear as despesas previdenciárias dos servidores admitidos a partir daquela data. Com esta segmentação, o grupo de servidores admitidos após a data

¹ **DRAA 2002 – Demonstrativo de Resultados da Avaliação Atuarial do Exercício 2002** – disponível em www.mpas.gov.br.

de corte está vinculado a um Fundo Previdenciário com Regime Financeiro de Capitalização². Os demais participantes estão vinculados a um Fundo Financeiro, em Regime Financeiro de Repartição Simples³ que, por estar em extinção, não recebe novas inscrições de participantes.

O Fundo Previdenciário, denominado RECIPREV, foi criado com a finalidade de acumulação de recursos para pagamento dos compromissos definidos no plano de benefícios⁴ do RPPS sendo o seu plano de custeio calculado atuarialmente segundo os conceitos de regimes financeiros de Capitalização e Repartição de Capitais de Cobertura⁵.

Com a segregação de massas e baseada na avaliação atuarial da época, ocorreu também a majoração de alíquotas. A alíquota do ente passou a ser de 15,94% sobre a remuneração de contribuição dos servidores, e a dos servidores de 12,82%, incidente sobre o salário de contribuição dos servidores ativos. Este mesmo percentual incidente sobre as parcelas de aposentadorias que excedem o teto benefício do INSS, no caso de inativos, e pensionistas e sobre as parcelas de aposentadorias que excedem o dobro do teto de benefício do INSS, no caso dos aposentados e pensionistas portadores de doenças incapacitantes.

² **Regime Financeiro de Capitalização:** regime em que as contribuições estabelecidas no plano de custeio, a serem pagas pelo ente federativo, pelos servidores ativos e inativos e pelos pensionistas, acrescidas ao patrimônio existente, às receitas por ele geradas e a outras espécies de aportes, sejam suficientes para a formação dos recursos garantidores a cobertura dos compromissos futuros do plano de benefícios e da taxa de administração. (Portaria MPAS n.º 403/2008)

³ **Regime Financeiro de Repartição Simples:** regime em que as contribuições estabelecidas no plano de custeio, a serem pagas pelo ente federativo, pelos servidores ativos e inativos e pelos pensionistas, em um determinado exercício, sejam suficientes para o pagamento dos benefícios nesse exercício, sem o propósito de acumulação de recursos, admitindo-se a constituição de fundo previdencial para oscilação de risco. (Portaria MPAS n.º 403/2008)

⁴ **Plano de Benefícios:** o conjunto de benefícios de natureza previdenciária oferecidos aos segurados do respectivo RPPS, segundo as regras constitucionais e legais previstas, limitados aos estabelecidos para o Regime Geral de Previdência Social. (Portaria MPAS n.º 403/2008)

⁵ **Regime Financeiro de Repartição de Capitais de Cobertura:** regime em que as contribuições estabelecidas no plano de custeio, a serem pagas pelo ente federativo, pelos servidores ativos e inativos e pelos pensionistas, em um determinado exercício, sejam suficientes para a constituição das reservas matemáticas dos benefícios iniciados por eventos que ocorram nesse mesmo exercício, admitindo-se a constituição de fundo previdencial para oscilação de risco. (Portaria MPAS n.º 403/2008)

1.2 O ESTUDO DE CASO

O município do Recife arca com um custo financeiro relativamente alto com a transição de um sistema de repartição simples para um sistema capitalizado, realizado através da segregação de massas, objetivando o equilíbrio financeiro⁶ e atuarial⁷ do sistema. De acordo com a avaliação atuarial utilizada (Dezembro/2014), esse custo financeiro tende a aumentar nos próximos vinte anos , na medida em que aumenta a concessão de benefícios de aposentadoria dos servidores vinculados ao Fundo Financeiro de Repartição Simples.

Então, questiona-se, qual seria o impacto da implantação da previdência complementar no orçamento municipal? Ela seria vantajosa para o município e seus servidores?

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo geral

Avaliar, utilizando-se da base de dados dos servidores e das premissas atuariais hoje adotadas, o impacto da implantação da previdência complementar no orçamento municipal e nos benefícios garantidores do bem estar social dos servidores do município do Recife.

1.3.2 Objetivos específicos

a) Levantar a base de dados dos servidores do município do Recife vinculados ao regime próprio de previdência e as premissas atuariais necessárias à elaboração do Demonstrativo do Resultado da Avaliação Atuarial⁸;

b) Elaborar simulações, a partir dos dados atualmente existentes, da implantação de um sistema de previdência complementar para os servidores municipais nos moldes da previdência complementar recentemente criada no âmbito do serviço público federal;

c) Colaborar para tomada de decisões dos gestores públicos municipais e entendimento das vantagens e desvantagens por parte dos servidores municipais.

⁶ **Equilíbrio Financeiro:** garantia de equivalência entre as receitas auferidas e as obrigações do RPPS em cada exercício financeiro. (Portaria MPAS n.º 403/2008)

⁷ **Equilíbrio Atuarial:** garantia de equivalência, a valor presente, entre o fluxo das receitas estimadas e das obrigações projetadas, apuradas atuarialmente, a longo prazo. (Portaria MPAS n.º 403/2008)

⁸ **Demonstrativo de Resultado da Avaliação Atuarial - DRAA:** documento exclusivo de cada RPPS que registra de forma resumida as características gerais do plano e os principais resultados da avaliação atuarial. (Portaria MPAS n.º 403/2008)

1.4 JUSTIFICATIVA

A proposição deste trabalho é dentro do estudo de caso proposto, analisar as vantagens ou desvantagens na implantação da Previdência Complementar no município do Recife, já que após a criação da previdência complementar dos servidores federais, muito provavelmente, esta discussão virá à tona no âmbito municipal, cuja população de servidores possui características distintas da população de servidores vinculados a União.

1.5 DELIMITAÇÃO DA PESQUISA

Foi utilizada, para o estudo, a base de dados do RPPS do Recife, RECIPREV, a qual será descrita suas principais características e que serão relevantes às respostas procuradas e sugeridas.

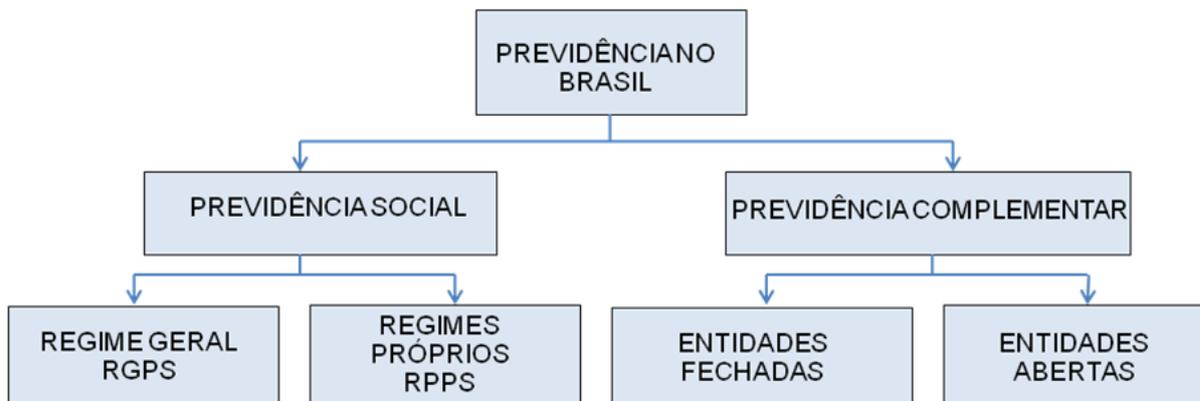
2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 SISTEMA PREVIDENCIÁRIO BRASILEIRO

O Sistema Previdenciário Brasileiro se estrutura basicamente em três regimes, o Regime Geral de Previdência Social – RGPS, que abrange os trabalhadores regidos pela CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, com cobertura até o valor de R\$ 4.663,75⁹. O Regime Próprio dos Servidores Públicos - RPPS, que abarca os servidores públicos estatutários, cujo valor do teto dependerá da regra de aposentadoria descrita pela EC nº. 20/1998, EC nº. 41/2003 ou EC nº. 47/2005, e a previdência complementar facultativa que protege apenas uma parcela da população, sendo esta subdividida em entidades fechadas de previdência complementar, os chamados Fundos de Pensão, e as entidades abertas de previdência complementar. A Figura 1 ilustra como funciona a oferta de serviços de previdência no Brasil:

⁹ Valor limite do benefício do Regime Geral de Previdência Social vigente no período de 01/01/2015 a 31/12/2015.

FIGURA 1 – Estrutura dos Serviços de Previdência no Brasil



Fonte: Autora

2.2 AS MODIFICAÇÕES PREVIDENCIÁRIAS E AS LEIS DO RPPS

Fazendo uma retrospectiva, até dezembro de 1998 a responsabilidade das aposentadorias dos servidores públicos e pensões eram dos tesouros dos entes federados e a Constituição Federal - CF definia o requisito (tempo de serviço ou idade) para a aposentadoria, garantindo a regra da paridade. A partir da EC nº. 20/1998 ocorreram, resumidamente, as seguintes mudanças:

- a) Garantia de um regime próprio de previdência social, de caráter contributivo;
- b) Critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial do regime;
- c) Novos requisitos para os ingressantes a partir de 1999;
- d) Proventos de aposentadoria (e pensão) não podem exceder a remuneração no cargo efetivo (§ 2º do art. 40);
- e) Benefícios previdenciários do servidor público passaram ser limitados aos do RGPS (aproximação entre os regimes) - art. 201 da CF: aposentadoria, salário-maternidade, salário-família; auxílio-reclusão; auxílio-doença e pensão por morte e;
- f) Regras de transição.

Com a EC/20/1998 passou-se a considerar RPPS instituído pelo ente federativo quando previstos, pelo menos, a aposentadoria e a pensão. Mesmos que outros benefícios ficassem por conta do ente (benefícios administrativos).

2.3 OS RPPS E SUAS LEGISLAÇÕES

É competência concorrente da União e dos Estados para legislar sobre previdência social – art. 24, XII, CF. Assim a União legislou em normas gerais, os Estados suplementaram e os Municípios em normas específicas – art. 30, I, II, CF.

Foram objeto da competência privativa do Executivo as seguintes normas sobre RPPS:

- a) Normas gerais – Leis Federais n^{os}. 9.717/98 e 10.887/04;
- b) Diretrizes para os RPPS – Orientação Normativa da Secretaria de Políticas de Previdência Social n^o 2/2009 (anteriores 01/07 e 03/04);
- c) Portarias 402/2008, 83/2009 do Ministério da Previdência e Assistência Social – MPAS;
- d) Lei n^o. 8.213/91 (RGPS) – regras aplicáveis no que couber - § 12, art. 40, CF.

2.4 A EVOLUÇÃO DA LEGISLAÇÃO DA PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR FECHADA NO BRASIL

Em meados dos anos 70, os primeiros fundos de pensão eram vinculados às empresas estatais e aos grandes grupos econômicos privados, fruto da promulgação da Lei n^o. 6.435/77, que dispôs sobre as entidades abertas e fechadas de previdência privada, e do Decreto n^o. 81.240/78, que regulamentou as disposições legais relativas às entidades fechadas.

Na década de 80, houve a criação dos fundos de pensão das empresas privadas, sucedida, por conta do processo inflacionário vivenciado pela economia brasileira, por um período de acumulação de recursos, notadamente no segmento de aplicação de renda fixa.

As Entidades Fechadas de Previdência Complementar - EFPC foram organizadas na forma de fundações ou sociedades civis, equiparadas às entidades assistenciais até a Constituição Federal de 1988 e integravam o Sistema Oficial de Previdência Social. O órgão normativo inicialmente instituído foi o Conselho de Previdência Complementar e o fiscalizador a Secretaria de Previdência Complementar - SPC, órgão do Ministério da Previdência e Assistência Social - MPAS. Antes da regulamentação da previdência associativa pela Resolução MPAS/CGPC no. 12, de 17.09.2002, as EFPC eram acessíveis apenas aos empregados de uma empresa ou ao grupo de empresas, conhecidas como patrocinadoras.

Os anos 90 foram marcados pelas privatizações das empresas estatais, que contaram com a participação decisiva dos recursos financeiros dos fundos de pensão. Na segunda metade, começou a ocorrer à migração de planos de benefício definido para os planos de contribuição definida e foi aprovada em 15.12.1998 a Emenda Constitucional no. 20, com o objetivo de tratar a previdência complementar no âmbito constitucional pela primeira vez e adequar os planos previdenciários das entidades fechadas de previdência privada das empresas estatais a regras mais rígidas.

O Artigo 202 da Emenda Constitucional N.º. 20 assim diz:

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

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

§ 2º As contribuições do empregador, os benefícios e as condições contratuais previstas nos estatutos, regulamentos e planos de benefícios das entidades de previdência privada não integram o contrato de trabalho dos participantes, assim como, à exceção dos benefícios concedidos, não integram a remuneração dos participantes, nos termos da Lei.

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

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

§ 5º A Lei complementar de que trata o parágrafo anterior aplicar-se-á, no que couber, às empresas privadas permissionárias ou concessionárias de prestação de serviços públicos, quando patrocinadoras de entidades fechadas de previdência privada.

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

2.5 AS LEIS DA PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR N.ºs 108 e 109 E SUAS CARACTERÍSTICAS

Na primeira década de 2000, foram realizadas alterações importantes na legislação da previdência complementar, tendo sido aprovadas as Leis Complementares n.ºs. 108 e 109, em maio de 2001, que focalizaram os planos de benefícios, enquanto na legislação anterior (Lei n.º. 6.435/77) o centro era a EFPC. Foram criados os novos

institutos de portabilidade e benefício proporcional diferido ou “vesting”, e regulamentados, conjuntamente, os institutos do autopatrocínio e resgate de contribuições (reserva de poupança).

A Lei Complementar n^o. 109/01, prevista pela Emenda Constitucional n^o. 20/98, revogou a Lei n^o. 6.435/77 e definiu as regras gerais da previdência complementar aberta e fechada no país, buscando inserir nas entidades de previdência complementar uma nova estrutura normativa, refletindo a contínua evolução do setor ao longo de sua existência.

A Lei Complementar n^o. 108/01, também prevista pela EC n^o. 20/98, trata da relação dos patrocinadores de empresas públicas, sociedades de economia mista e o ente federado, com seus respectivos fundos de pensão.

Pela nova legislação de 2001, o regime de previdência privada tem caráter complementar, é organizado de forma autônoma em relação ao RGPS e se baseia na constituição de reservas que garantam o benefício oferecido por entidades de previdência complementar. Foi viabilizada também, pela nova legislação, a formação de planos de benefícios por pessoas jurídicas de caráter profissional, classista ou setorial, conhecidos como Instituidores, passando as EFPC a ser acessíveis aos associados dessas entidades.

O desenvolvimento da previdência privada fechada, a partir da promulgação da Lei n^o. 6.435/77, deu-se em condições de maior conformidade legal e num contexto de crescimento econômico do país. Para a atual fase, em que se tem uma legislação mais atualizada e alinhada com a experiência internacional, somada às dificuldades de financiamento da previdência social, advindas da transição demográfica e das transformações estruturais do mercado de trabalho, a previdência complementar exercida pelas entidades fechadas pode representar uma melhor organização de arranjos privados de poupança de grupos com vínculos empregatícios ou associativos, capaz de assegurar renda no estágio inativo do ciclo de vida dos indivíduos.

2.6 A LEI DO FUNPRESP

Alguns comentários fazem-se necessários a respeito da Previdência Complementar do servidor público detentor de cargo efetivo na União instituída em nosso ordenamento jurídico por intermédio da Lei n^o. 12.618 de 30 de abril de 2012. **Utilizada aqui como uma premissa para a criação ou não de uma Previdência Complementar no Município do Recife.** De caráter facultativo ou opcional, poderão

aderir ao novo regime tanto os servidores entrantes no serviço público a partir do início de funcionamento da entidade ou do fundo de pensão, quanto os atuais, entendendo-se como tais todos que estejam em exercício e os que vierem a ingressar no serviço público até o dia anterior à instituição do fundo de pensão dos servidores, a ser regulamentado. A decisão para os atuais servidores exige uma análise mais aprofundada, haja vista sua complexidade. Já que para os atuais servidores existem quatro possibilidades de aposentadoria pelas regras atuais, que precisam ser consideradas antes de qualquer decisão sobre a adesão ou não à previdência complementar.

2.7 PLANOS PREVIDENCIÁRIOS

Baseado no art. 7º § único da Lei Complementar nº. 109/01, existem três modalidades de planos de benefícios: benefício definido, contribuição variável e contribuição definida.

O plano de Benefício Definido, considerado a expressão maior da solidariedade, é caracterizado pelo fato de o valor da prestação ser determinado quando da adesão do participante ao sistema, baseado em fórmulas de cálculos previstas nas legislações pertinentes. O patrocinador, para garantir, apreende contribuições variáveis no tempo que sejam necessárias às obrigações futuras, ou seja, os benefícios programados, definidos tem seu valor previamente estabelecido e importante observar que o custeio é determinado atuarialmente, para que seja assegurada sua concessão e manutenção.

No caso do Plano de Contribuição Definida, os benefícios tem seu valor permanentemente ajustado ao saldo de conta mantido em favor do participante, inclusive quando passa a perceber os benefícios, quer dizer o benefício dependerá do quanto se acumulou e do quanto rendeu as suas contribuições.

O plano de Contribuição Variável é uma conjugação das características das modalidades de benefício definido e de contribuição definida, ou seja, adquirem características de contribuição definida, quando se está na fase de acumulação ou atividade e características de benefício definido quando se encontra na fase de inatividade.

Salienta-se que a Lei nº. 12.618/12, FUNPRESP, em seu artigo 12 definiu que os planos de benefícios de previdência complementar só poderão ser na modalidade de contribuição definida que é baseada na exigência constitucional do art. 40 § 15 da CF/1988 e da EC n.º 41/2003:

O regime de previdência complementar de que trata o § 14 será instituído por Lei n.º de iniciativa do respectivo Poder Executivo, observado o disposto no art. 202 e seus parágrafos, no que couber, por intermédio de entidades fechadas de previdência complementar, de natureza pública, que oferecerão aos respectivos participantes planos de benefícios somente na modalidade de contribuição definida.

2.8 PLANO DE CUSTEIO

No art. 18 da Lei n.º 109/01 está definido a forma de financiamento dos planos de benefícios, inclusive a obrigatoriedade do regime financeiro de capitalização para àqueles que o pagamento de suas prestações sejam programadas e continuadas (§ 1º), nesse caso falando de aposentadorias. Porém, nada impede a adoção de outros regimes financeiros para os benefícios infortunisticos, como pensão por morte por exemplo.

Uma abordagem é necessária em relação aos regimes financeiros, que mesmo prescrita a obrigatoriedade do regime de capitalização, como se dará o financiamento de casos infortunisticos, ou não programados?

Nos §§ 3º, 4º e 5º do art. 12 da Lei n.º 12.618/12, FUNPRESP, foi previsto estes casos com observação de algumas regras:

- a) Devem ser assegurados, pelo menos, os benefícios decorrentes de invalidez e morte, e se for o caso, a cobertura de outros riscos atuariais;
- b) A cobertura destes benefícios deve ter custeio específico, § 1º do art. 17 da Lei n.º 12.618/12, ou seja, o plano de custeio deverá prever parcela da contribuição do participante e do patrocinador com o objetivo de compor o Fundo de Cobertura de Benefícios Extraordinários (FCBE), do qual serão vertidos montantes para a conta do participante, a título de contribuições extraordinárias (§ 2º) nas seguintes hipóteses: morte do participante, invalidez do participante, aposentadoria especial e aposentadoria para professores, aposentadoria das mulheres, sobrevivência do assistido;
- c) A gestão destes benefícios poderá ser contratada externamente ou administrada em seus próprios planos;
- d) O deferimento destes benefícios aos participantes ou assistidos está condicionado à concessão do benefício pelo regime próprio, ou seja, o servidor público participante só terá direito ao benefício complementar por invalidez se for o titular de aposentadoria por invalidez pelo regime próprio, da mesma forma, o cônjuge só terá o direito ao benefício complementar por morte se também o for beneficiário de pensão por morte no regime próprio.

E finalmente, no art. 14, § 1º da mesma Lei, dispõe que os regulamentos dos planos de benefícios disciplinarão as regras para a manutenção do custeio do plano de benefícios, dentro da legislação aplicável.

2.9 VARIÁVEIS UTILIZADAS NOS PLANOS DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

2.9.1 Variáveis econômicas

2.9.1.1 Taxa de juros

Podemos dizer que a taxa de juros é a variável mais importante dentro do plano de custeio em regimes capitalizados, pois é levada em consideração desde a fase de acumulação de recursos, como na fase de pagamento de benefícios.

Quanto maior a taxa de juros aplicada, menor o valor presente do fluxo de caixa, e, portanto, a taxa de juros deve representar o valor esperado dos rendimentos das aplicações financeiras dos ativos do plano em longo prazo.

A importância desta variável é bem evidenciada, quando projetamos o valor futuro acumulado das contribuições de um participante, e verificamos que este só corresponde a 38 % (trinta e oito por cento) do saldo total capitalizado da conta individual, ou seja, 62% (sessenta e dois por cento) referem-se à rentabilidade dos investimentos, se considerarmos uma taxa anual de 5,0%, e trinta e cinco anos de contribuição.

A atual legislação das entidades fechadas de previdência complementar estabelece no item 4¹⁰ do anexo da Resolução nº. 18 do Conselho de Gestão de

¹⁰O item 4 da Resolução nº.18 do CGPC foi alterado pela Resolução MPS/CNPC nº. 09 de 29 de novembro de 2012:

4. A taxa máxima real de juros admitida nas projeções atuariais do plano de benefícios, que será utilizada como taxa de desconto para apuração do valor presente dos fluxos de contribuições e benefícios, é de:

I - 6,0% (seis por cento) ao ano ou sua equivalência mensal, na avaliação atuarial relativa ao exercício de 2012;

II - 5,75% (cinco inteiros e setenta e cinco centésimos por cento) ao ano ou sua equivalência mensal, na avaliação atuarial relativa ao exercício de 2013;

III - 5,5% (cinco inteiros e cinco décimos por cento) ao ano ou sua equivalência mensal, na avaliação atuarial relativa ao exercício de 2014;

IV - 5,25% (cinco inteiros e vinte e cinco centésimos por cento) ao ano ou sua equivalência mensal, na avaliação atuarial relativa ao exercício de 2015;

V - 5,0% (cinco por cento) ao ano ou sua equivalência mensal, na avaliação atuarial relativa ao exercício de 2016;

VI - 4,75% (quatro inteiros e setenta e cinco centésimos por cento) ao ano ou sua equivalência mensal, na avaliação atuarial relativa ao exercício de 2017; e

Previdência Complementar - CGPC, de 28 de março de 2006, que a taxa máxima admitida nas projeções atuariais seja de 6% (seis por cento):

4 - A taxa máxima real de juros admitida nas projeções atuariais do plano de benefícios é de 6% (seis por cento) ao ano ou a sua equivalência mensal, devendo ser observada sua sustentabilidade no médio e longo prazos.

2.9.1.2 Salários

Esta variável serve de base para calcular a reserva matemática do plano de benefícios e sua projeção de crescimento. É importante, face aos aumentos salariais resultantes promoções individuais por mérito, como por exemplo, a progressão em plano de cargos e carreiras.

Não obstante a importância desta variável, ela é de difícil mensuração e, portanto, não foi utilizada nas simulações deste trabalho, haja vista, a não obrigatoriedade exigida pelo Conselho de Gestão de Previdência Complementar como parâmetro técnico nas projeções atuariais dos planos de benefícios das entidades de previdência complementar.

2.9.1.3 Valor do benefício do RGPS

A Lei que cria Previdência Complementar dos Servidores Públicos Federais (FUNPRESP) estabelece que às contribuições dos participantes e do patrocinador, incidirão sobre a parcela da base de contribuição que exceder o limite máximo de benefício aplicado ao Regime Geral de Previdência Social.

Assim sendo, uma redução no valor do “teto” do RGPS irá demandar uma maior reserva matemática, assim como, um aumento do “teto”, haverá uma redução da reserva matemática o que acarretará uma consequente redução do benefício da previdência complementar.

2.9.1.4 Inflação

Esta variável diz respeito ao poder aquisitivo das remunerações e dos benefícios. Como, normalmente, o reajuste das remunerações ocorre na data base, ou seja, após o período de um ano, há de computar as perdas referentes ao período entre a data base

VII - 4,5% (quatro inteiros e cinco décimos por cento) ao ano ou sua equivalência mensal, nas avaliações atuariais relativas aos exercícios de 2018 e seguintes.

anterior e a posterior, pois quanto maior for à inflação estimada em longo prazo, menor será o valor real da reserva matemática destinada ao pagamento de benefícios.

Nas simulações realizadas, não foi considerada a premissa para estimar as perdas do poder aquisitivo, provocadas pelos dos efeitos da inflação futura.

2.9.2 Variáveis demográficas

2.9.2.1 Mortalidade

Esta premissa serve para estimar o valor atual dos benefícios futuros. No que diz respeito aos benefícios programados, como é o caso. É utilizada a taxa de sobrevivência a fim de estimar o benefício da aposentadoria complementar. É também utilizada para avaliar benefícios de pensão por morte.

A atual legislação das entidades fechadas de previdência complementar estabelece através do item 2 do anexo da Resolução nº. 18 do Conselho de gestão de Previdência Complementar, de 28 de março de 2006, que a tábua de mortalidade de válidos, utilizadas nas projeções da longevidade dos participantes que percebem benefícios continuados e programados, tenha expectativa de vida igual ou superior à instituída pela tábua AT – 83:

2 - A tábua biométrica utilizada para projeção da longevidade dos participantes e assistidos do plano de benefícios será sempre aquela mais adequada à respectiva massa, não se admitindo, exceto para a condição de inválidos, tábua biométrica que gere expectativas de vida completa inferiores às resultantes da aplicação da tábua AT-83.

2.9.3 Outras Variáveis

2.9.3.1 Idade de aposentadoria

No caso em questão, a idade mínima de aposentadoria é a prevista com base nas regras constitucionais de aposentadoria dos servidores públicos contidas nos §§ 1º e 5º do artigo 40 da Constituição Federal, ou seja, aos 60 anos de idade e 35 anos de contribuição se homem, e aos 55 anos de idade e 30 anos de contribuição se mulher, diminuído de 5 anos no requisito de idade e contribuição para os professores.

2.9.3.2 Idade de entrada no serviço público

Esta premissa está relacionada com a idade do servidor quando inicia as contribuições ao plano de benefício, a que significa que quanto maior for a sua idade, menor será seu período de contribuição e conseqüente menor será o valor estimado do seu benefício.

2.9.3.3 Taxa de contribuição

Sendo a previdência complementar dos servidores públicos unicamente na modalidade de contribuição definida, as taxas previstas no §3º do Artigo 16 da Lei nº. 12.618/12 que prevê que a contribuição do patrocinador será igual a do participante limitado ao percentual máximo de 8,5% sobre a parcela que ultrapassa o limite do RGPS.

3 METODOLOGIA

3.1 TIPO DE PESQUISA

Em busca de se obter conclusões sobre as possíveis vantagens e desvantagens da implantação da previdência complementar no município do Recife, foi realizada uma análise descritiva da população dos servidores ativos do município vinculados ao Regime Próprio de Previdência Social disponibilizada pela RECIPREV.

Adicionalmente, foram estimados os benefícios a serem pagos aos participantes que vierem a participar, a partir da criação de um novo regime de previdência complementar, (experimental) amparado em artigos, livros e periódicos (bibliográfica).

3.2 POPULAÇÃO ANALISADA

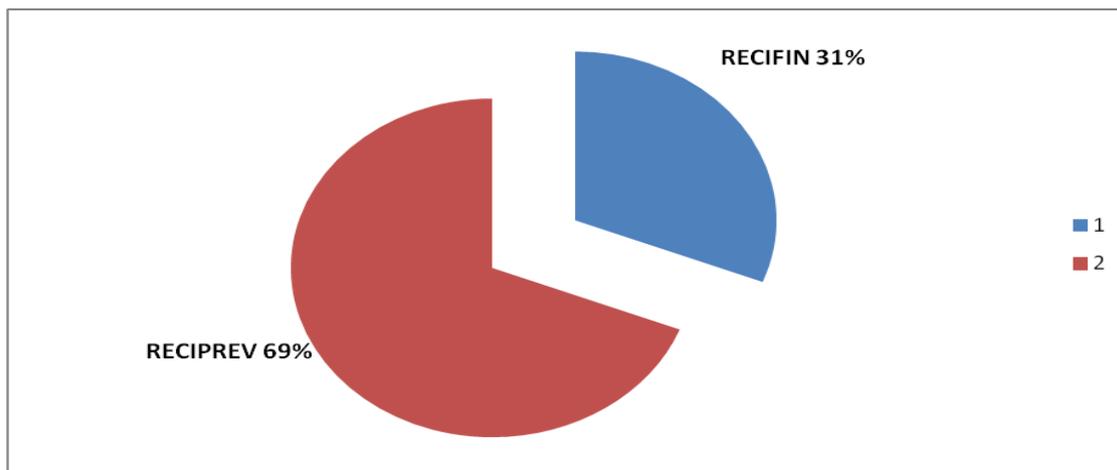
A população analisada refere-se aos servidores públicos vinculados ao regime próprio de previdência do município do Recife, denominado RECIPREV, que tem como integrantes os servidores efetivos da administração direta, câmara municipal, autarquias e fundações do município, que atualmente, estão separados em dois grupos com regimes financeiros distintos.

No primeiro grupo, constam os servidores admitidos no município até 16 de dezembro de 1998 que estão vinculados a um fundo com regime financeiro de repartição simples denominado RECIFIN. Este é um fundo em extinção, pois não admite a inscrição de novos participantes. Possui déficit atuarial e recebe aportes mensais do município para complementar os valores referentes ao pagamento dos benefícios concedidos.

O segundo grupo é formado pelos servidores admitidos no município a partir de 17 de dezembro de 1998. É um grupo, consideravelmente, mais jovem que o primeiro, cujos servidores estão vinculados a um fundo com regime financeiro de capitalização, equilibrado atuarialmente.

Estão vinculados ao RPPS do município do Recife 19.883 (dezenove oitocentos e oitenta e três) servidores ativos, sendo 6.153 (seis cento e cinquenta e três) pertencentes ao grupo vinculado ao fundo financeiro RECIFIN e 13.730 (treze mil setecentos e trinta) pertencentes ao grupo vinculado ao fundo previdenciário RECIPREV.

Gráfico 1 – Vinculação de ativos



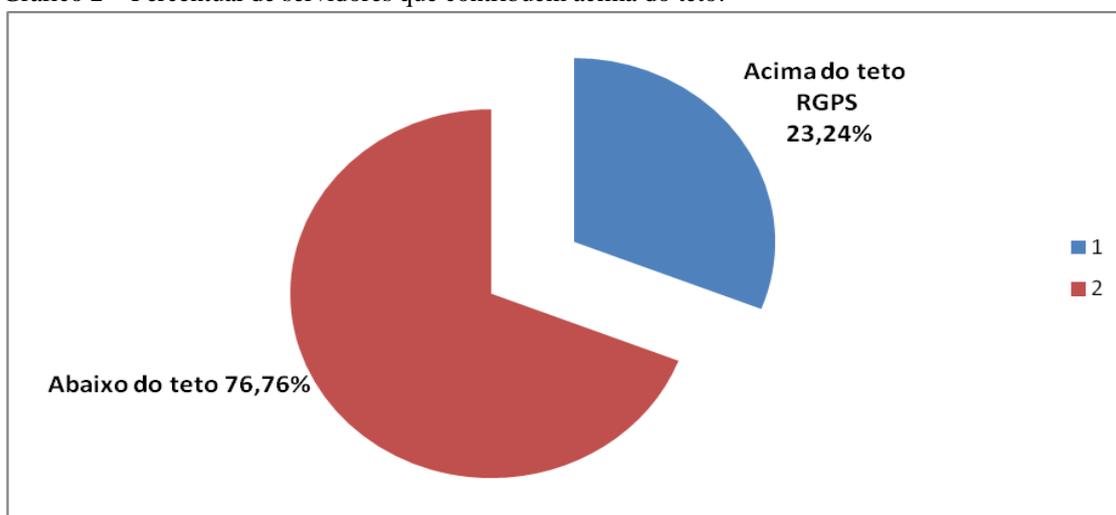
FONTE: Elaborado pela autora

A média de idade dos servidores ativos analisados é de 47 anos, sendo a média do grupo vinculado ao RECIFIN de 55 anos contra a média do grupo vinculado ao RECIPREV de 40 anos.

As mulheres são a maioria, somam 12.899 (doze mil, oitocentos e noventa e nove) no total contra 5.143 (cinco mil, cento e quarenta e três) homens.

A remuneração média salarial (base de contribuição) da população analisada foi de R\$ 2.439,66 (dois mil, quatrocentos e trinta e nove reais e sessenta e seis centavos), bem abaixo do limite do RGPS que atualmente (2015) está em R\$ 4.663,75 (quatro mil, seiscentos e sessenta e três reais e setenta e cinco centavos). Apenas 2.841 (1.411 (RECIPREV (10,28%) e 1.430 RECIFIN (23,24%)) dos servidores ativos contribuem acima do teto do RGPS.

Gráfico 2 – Percentual de servidores que contribuem acima do teto.



FONTE: Elaborado pela autora

3.3 AMOSTRA UTILIZADA NA SIMULAÇÃO DE BENEFÍCIOS PARA A IMPLANTAÇÃO DA PREVIDENCIA COMPLEMENTAR

Com o passar dos anos, a administração pública de uma forma geral, vem tomando medidas de controle fiscal, dentre a quais podemos citar a extinção de quinquênios, estabilidade financeira, cargos de atividade-meio, entre outras. Por tal motivo, optou-se em trabalhar as simulações de benefícios com a implantação da previdência complementar, com o grupo de servidores vinculados ao fundo previdenciário RECIPEV por possuir características mais próximas daquela que venha a substituir os atuais servidores do município do Recife, haja vista, que são servidores que ingressaram no município a partir de 17 de dezembro de 1998.

Este grupo analisado possui as seguintes características:

- a) Número de servidores vinculados: 12.926;
- b) Salário médio de contribuição: R\$ 2.560,20;
- c) Número de servidores com salários acima do teto do RGPS: 1.602;
- d) Média salarial dos servidores que ganham acima do limite do RGPS: R\$ 7.955,27.

3.4.PREMISSAS

3.4.1 Quantitativo de servidores que perceberiam benefício maior que o salário

Foram realizadas simulações com a base de dados dos 1.602 servidores municipais, vinculados ao fundo previdenciário denominado RECIPEV, objetivando constatar o número de servidores que perceberiam benefícios acima do salário contribuição e respectivo percentual com relação ao número servidores pertencentes ao mesmo grupo, que contribuem acima do teto do RGPS. Por falta de coerência e inconsistência dos dados, foi considerada a hipótese de que o servidor iniciou sua vida laboral com no máximo 25 anos de idade e se aposentará com base nas regras constitucionais de aposentadoria dos servidores públicos contidas nos §§ 1º e 5º do artigo 40 da Constituição Federal. Foram consideradas as contribuições do participante e do patrocinador de 8,5%, sobre a parcela que ultrapassa o limite do RGPS, na forma do §3º do Artigo 16 da Lei nº. 12.618/12. Foram desconsideradas a taxa de administração e a inflação.

3.4.2 Valor do benefício comparado ao salário base de contribuição

Tomando-se como base o salário médio de contribuição de R\$ 7.955,27 (sete mil novecentos e cinquenta e cinco e cinco reais e vinte e sete centavos) relativo aos servidores que percebem rendimentos acima do limite do RGPS, perpetraram-se simulações com base nas regras constitucionais de aposentadoria dos servidores públicos. Foi considerada tanto a contribuição do participante como a do patrocinador de 8,5% sobre a parcela que ultrapassa o limite do RGPS, na forma do §3º do Artigo 16 da Lei nº. 12.618/12.

3.4.3 Comportamento do benefício ao longo da aposentadoria

Com base em uma taxa de juros de 6% e nas demais premissas anteriores, foi projetado o valor do benefício de aposentadoria e recalculado anualmente com base no saldo da conta do participante, em face de disposição contida no § 2º do artigo 12 da Lei nº. 12.618/2012. Porém, para o cálculo deste benefício não houve a discriminação por gênero dos dados.

§ 2º Sem prejuízo do disposto no § 3º do art. 18 da Lei nº. Complementar nº 109, de 29 de maio de 2001, o valor do benefício programado será calculado de acordo com o montante do saldo da conta acumulado pelo participante, devendo o valor do benefício estar permanentemente ajustado ao referido saldo.

3.4.4 Impacto financeiro do município com a implantação da previdência complementar

Considerando-se as regras contidas na Lei nº. 12.618/2012 que prevê a contribuição máxima do patrocinador sobre parcela que exceder o limite do benefício do RGPS, teríamos, então, uma diminuição da contribuição hoje praticada no RPPS do município do Recife de 15,94% para 8,5%.

Foram realizadas simulações no que diz respeito às contribuições municipais em longo prazo, até o ano de 2046 (trinta anos), com e sem a implantação da previdência complementar. Foi considerada a hipótese de que o servidor iniciou sua vida laboral com no máximo 25 anos de idade e se aposentará, conforme as regras constitucionais, sendo substituído por outro com as mesmas características de sexo, carreira, idade de ingresso e salário. A contribuição do participante e do patrocinador utilizada foi de 8,5% sobre a parcela que ultrapassa o limite do RGPS. Foi considerado um crescimento salarial por mérito de 1% ao ano e desconsiderada a taxa de inflação.

4. RESULTADOS

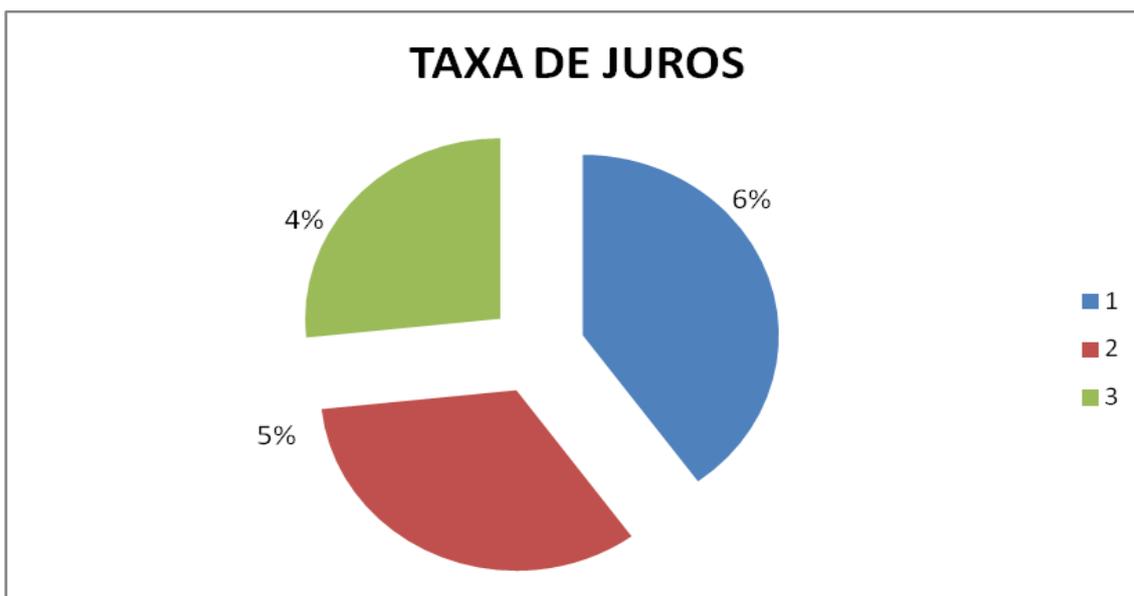
Com base nas premissas citadas no Item 3, verifica-se que o mínimo salário de contribuição corresponde à R\$ 4.664,00. Utilizamos a base de 30 anos de capitalização, independente do sexo e de ser professor ou não, bem como ignoramos a taxa de administração.

Utilizando a alíquota de 11%, referente ao RGPS.

Obtivemos os montantes, conforme tabela abaixo, aplicados as taxas de 6, 5 e 4% respectivamente, como teríamos também como despesas do município.

TABELA 1/GRÁFICO: Benefício e Despesa Servidor/Município - RGPS

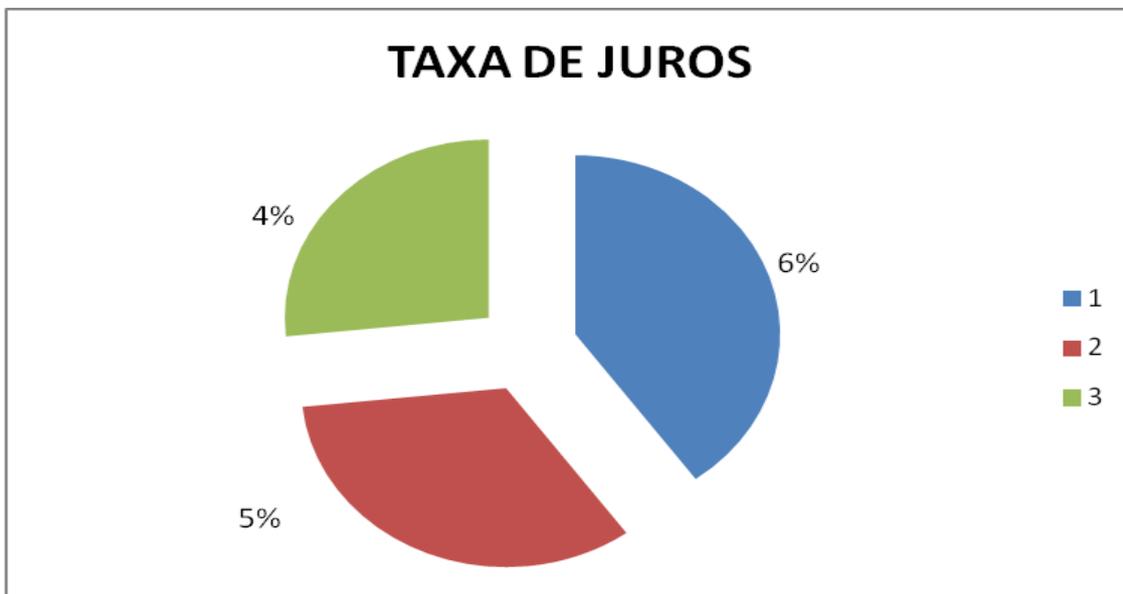
TAXA DE JUROS	6%	5%	4%
SERVIDOR	1.020.179.338,00	852.128.395,00	714.727.651,00
MUNICÍPIO	28.587.825,00	28.587.825,00	28.587.825,00



Com o sistema atualmente em vigor no RPPS, com as alíquotas de **12,82%** para o servidor e de **15,94%** para o Município, utilizando-se das mesmas premissas, teríamos, conforme a tabela a seguir:

TABELA 2/GRÁFICO: Benefício e Despesa Servidor/ Município - RPPS

TAXA DE JUROS	6%	5%	4%
SERVIDOR	2.018.692.423,00	1.686.159.549,00	1.414.276.137,00
MUNICÍPIO	70.335.574,00	70.335.574,00	70.335.574,00

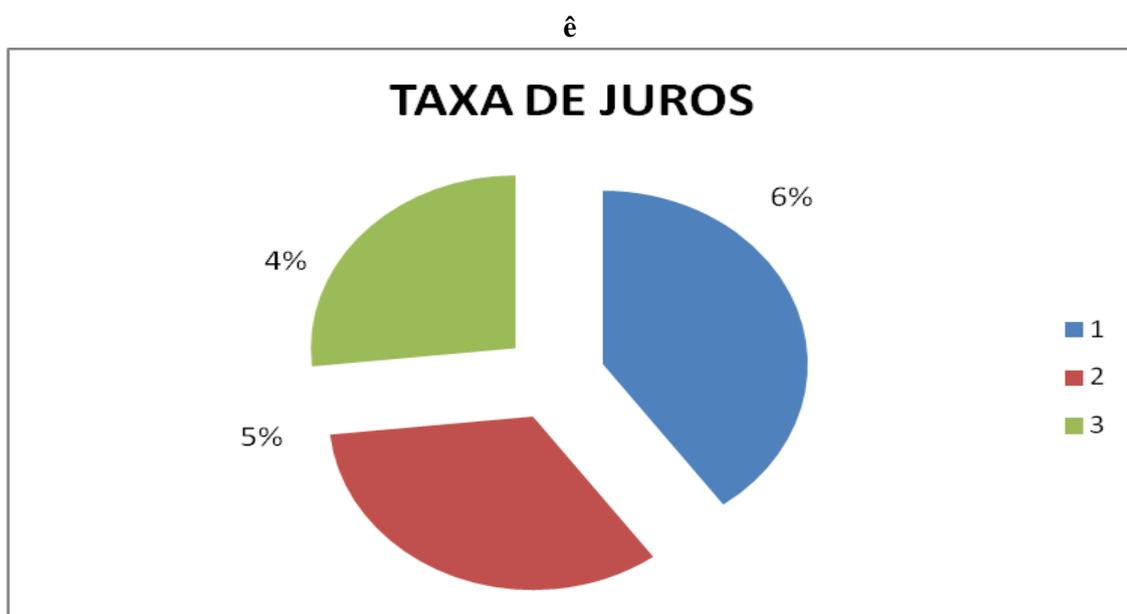


Como se vê a economia ao longo de trinta anos, em relação a 1.602 funcionários que recebem além do teto do RGPS seria, ao longo de 30 anos de R\$ 41.747.749,00, seria isso realmente viável para o Município?

E para o Servidor? Também fizemos uma simulação básica no caso de uma opção pela contribuição mínima numa possível Previdência Complementar de 8,5% sobre o montante que ultrapassar o limite do RGPS, a Taxa também de 6,5 e 4%, ao longo de sua vida laboral, e considerando 30 anos de contribuição, bem como o Município com também 8,5% de Contribuição teria: conforme tabela, abaixo:

TABELA 3/GRÁFICO: Benefício e Despesa Servidor/ Município - RPPS

TAXA DE JUROS	6%	5%	4%
SERVIDOR	550.618.301	459.916.675	385.757.788
MUNICÍPIO	15.429.620,00	15.429.620,00	15.429.620,00



Quando, então unificamos as três simulações chegamos a números, para o Município, também para trinta anos, de R\$ 26.318.129,00, seriam estes relevantes?

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pelo que podemos perceber é que para o município, este teria uma redução do seu custo previdenciário, cuja significância dentro do orçamento do município do Recife poderia ser relevante tendo em vista a situação econômica porque vêm passando todos os entes públicos e que necessário também que se aguarde agora qual será o caminho que venha a ser traçado por essa Reforma da Previdência que vêm sendo especulada e desejada por quem deseja a presença cada vez menor do Estado e maior do Mercado na Sociedade.

Quanto aos servidores, necessário se faz verificar e fiscalizar, pois sabemos que são os recursos garantidores de seus benefícios futuros e que por envolver cifras milionárias, a ingerência política se torna uma grande ameaça na eficácia da administração dos fundos de pensão o que, conseqüentemente, trará risco na Administração dos benefício de uma criação de uma Previdência Complementar, ou seja, o valor que será percebido pelo servidor em sua aposentadoria sofrerá uma forte influência do cenário econômico no período de captação de recursos, que poderá ser positivo, no caso de “altas” do mercado financeiro, ou negativa, no caso de uma crise econômica.

Outro fator, que poderia ser uma vantagem para o servidor, seria a diminuição do valor da contribuição hoje praticada. Porém, ainda não se sabe, qual será a alíquota da contribuição extraordinária que irá compor o Fundo de Cobertura de Benefícios Extraordinários (FCBE), previsto no artigo 17 da Lei nº. 12.618/2012 e que será definido no regulamento do plano e que servirá para cobrir os benefícios com morte, invalidez e equacionar os benefícios cuja constituição prevê tempos de contribuição reduzidos, como também, garantir que o benefício não seja extinto quando o beneficiário esteja numa idade avançada.

Pode-se dizer, então, que ao transformar o plano de aposentadoria da modalidade de benefício definido, para o plano de contribuição definida, todos estes riscos, antes suportados pelo patrocinador, passariam a serem aturados pelos servidores.

Finalizando, há de se levar em consideração que a manutenção do atual regime, poderá ser no futuro, um diferencial capaz de atrair bons profissionais a procura de estabilidade financeira, ou não.

6. GLOSSÁRIO

- **Equilíbrio financeiro** - Equivalência entre as receitas auferidas e as obrigações do RPPS em cada exercício financeiro (art. 40 CF);
- **Equilíbrio atuarial** - Equivalência, a valor presente, entre o fluxo das receitas estimadas e das obrigações projetadas, apuradas atuarialmente em longo prazo (Art. 40/CF);
- **Contributividade** - Não há benefício (inclusive majoração ou extensão) sem custeio (§ 5º, art. 195, CF). A Fonte de custeio deve vir expressa na Lei nº. que cria ou majora benefício (RE 415454/SC, Rel. Min. Gilmar Mendes, j. 08.02.07, Tribunal Pleno);
- **Solidariedade** - Contribuição dos inativos e pensionistas (art. 40) – introduzido pela EC nº 41/03.
- **Universalidade de cobertura** -As prestações previdenciárias devem abranger o maior número possível de situações geradoras de necessidades sociais, dentro da realidade econômico-financeira do Estado.
- **Seletividade e distributividade na prestação de benefícios** - O legislador escolhe e seleciona os riscos que serão protegidos.
- **Equidade na forma de participação no custeio** - Justiça e igualdade no custeio (permanências e incorporações na atividade).

7. REFERÊNCIAS

1. _____. **Emenda Constitucional nº 20/1998**, de 15 de dezembro de 1998. Modifica o sistema de previdência social, estabelece normas de transição e dá outras providências. Brasília, 1998.
2. _____. **Lei nº. Nº 12.618**, de 30 de abril de 2012. Institui o regime de previdência complementar para os servidores públicos ... Brasília, 2012.
3. _____. **Lei nº. Nº 16.730**, de 27 de dezembro de 2001. Institui o regime de previdência social dos servidores públicos do município do Recife. Recife, 2001.
4. _____. **Lei nº. Nº 16.968**, de 03 de abril de 2004. Reestrutura o Regime de previdência social dos servidores públicos do município do Recife. Recife, 2004.
5. _____. **Lei nº. Nº 17.142**, de 02 de dezembro de 2005. Cria os Fundos Financeiro e Previdenciário do regime de previdência social dos servidores públicos do município do Recife. Recife, 2005.
6. _____. **Resolução MPS/CGPC Nº 16/2005**, de 22 de novembro de 2005. Normatiza os planos de benefícios de caráter previdenciário nas modalidades Brasília, 2005b.
7. **A PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR DOS SERVIDORES PÚBLICOS: um estudo de caso a partir da ótica dos participantes ativos*** Ana Cristina Pordeus Ramos Professora da Universidade Federal do Ceará no Curso de Ciências Atuariais/Departamento de Administração, Bacharel em Atuária, Licenciada em Pedagogia e Mestre em Economia. Everton Smally Machado de Oliveira Concluinte do Curso de Ciências Atuariais da Universidade Federal do Ceará. Auxiliar administrativo das Unidades de Atendimento da Unimed Fortaleza, na qual exerce funções de suporte administrativo, financeiro e atuarial.
8. ALVES FILHO, Garibaldi. ENTREVISTA: Déficit da Previdência cai 22% em 2011. Previdência Social arrecadou no ano passado..., Brasília, 2012. Disponível em <http://exame.abril.com.br/economia/noticias/deficit-da-previdencia-cai-22-em-2011>. Acesso em 20 de maio de 2012.
9. ALVES FILHO, Garibaldi. Rádiorbras, Brasília, mar. 2012. Entrevista com Kátia Sartório.
10. BHERING, José Washington Silva. **Simulação estocástica aplicada em plano**

- de contribuição definida.** 2005. Dissertação (Pós-graduação em Estatística) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2005.
11. BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil:** promulgada em 5 de outubro de 1988. Organização do texto: Juarez de Oliveira. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 1990. 168 p. (Série Legislação Brasileira nº. ra).
 12. BRASIL. **Emenda Constitucional nº 41/2003**, de 19 de dezembro de 2003. Modifica os arts.37, 40, 42, 48, 96, 149 e 201 da Constituição..... Brasília, 2003
 13. BRASIL. **Emenda Constitucional nº 47/2005**, de 5 de julho de 2005. Altera os arts. 37, 40, 195 e 201 da Constituição Federal, para dispor sobre a previdência social, e dá outras providências. Brasília, 2005a.
 14. BRASIL. Ministério da Previdência Social.**Previdência Social: Reflexões e Desafios.** Brasília: MPS, 2009.232 p. – (Coleção Previdência Social, Série Estudos; v. 30, 1. Ed.).
 15. DIAS, Eduardo Rocha; MACÊDO, José Leandro Monteiro de. **Nova previdência social do servidor público.** 3 ed. São Paulo: Método, 2010.
 16. Disponível em : <http://www.conjur.com.br/2012-mai-12/antonio-queiroz-respostas-previdencia-complementar-servidor>
 17. Disponível em : <http://www.mps.gov.br> (avaliação atuarial de 2014)
 18. FARIA JÚNIOR, Jaime Mariz. **ENTREVISTA: Como funcionará o novo fundo de previdência do servidor público. Brasília, 2011.** Disponível em <http://economia.ig.com.br/financas/aposentadoria/como-funcionara-o-fundo-de-previdencia-do-novo-servidor-publico/n1597209207949.html>. Acesso em 10 de maio de 2012.
 19. FARIA JÚNIOR, Jaime Mariz. Rádionovelas, Brasília, mar. 2012. Entrevista com Kátia Sartório.
 20. http://repositorio.bce.unb.br/bitstream/10482/9822/1/2011_DemosthenesMarques.pdf
 21. <http://www.rodartenogueira.com.br/artigos/AEvoluodaPrevidenciaComplementarFechadanoBrasil.pdf>
 22. http://www.senado.gov.br/senado/conleg/textos_discussao/TD88-FernandoB.Meneguim.pdf
 23. IYER, Subramaniam. **Matemática Atuarial dos Sistemas de Previdência Social.** Tradução do Ministério da Previdência e Assistência Social. Brasília:

- MPAS, 2002. 182 p. – (Coleção Previdência Social, Série Traduções; v.16).
24. MASCARENHAS, Roberta de Aguiar Costa; OLIVEIRA, Antônio Mário Rattes de; CAETANO, Marcelo Abi-Ramia. **Análise Atuarial da Reforma da Previdência do Funcionalismo Público da União**. Coleção Previdência Social, Série Estudos; v. 21. Ministério da Previdência Social, Brasília, 2004. 83 p.
25. NOGUEIRA, Naron Gutierrez. **O Equilíbrio financeiro e atuarial dos RPPS: de princípio constitucional a política pública de Estado**. Brasília, MPS, 2012. 336 p.(Coleção Previdência Social. Série Estudos; v. 34).
26. PIMENTEL, José Barroso. Previdência dos Servidores. TV Senado, Brasília, mar. 2012. Entrevista concedida a Tânia Hormann.
27. PINHEIRO, Ricardo Pena. **A demografia dos fundos de pensão**. Brasília: Ministério da Previdência Social. Secretaria de Políticas de Previdência Social, 2007.
28. **Plamondon**, Pierre et al. **Prática Atuarial na Previdência Social**. Brasília, MPS/SPPS, 2011. 574p.
29. Previdência dos servidores públicos Dânae Dal Bianco ... [ET AL] São Paulo: Atlas, 2009. Outros autores: Heraldo Gilberto de Oliveira, Iran Siqueira Lima e José Cechin “inclui comentários à Reforma do Estado de São Paulo”
30. RAMOS, Ana Cristina Pordeus. **A “Nova” Previdência Complementar do Servidor Público**. Blog Professora Ana Pordeus, Fortaleza, 09 de setembro de 2011. Disponível em <<http://anapordeus.blogspot.com.br/2011/09/sobre-previdencia-complementar-do.html>>. Acesso em: 20 de maio de 2012.
31. SCHRAMM, Hevelane Santiago. **Avaliação do impacto atuarial da instituição de previdência complementar para servidores: um estudo de caso**. 2011. 84 p. Monografia (Graduação em Ciências Atuariais) – Faculdade de Economia, Administração, Atuária, Contabilidade e Secretariado, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2011.
32. SCHÜLER, Leonardo Costa. **Ferramenta desenvolvida para estimar os efeitos da eventual instituição de regime de previdência complementar para os servidores públicos federais**. Câmara dos Deputados. Consultoria Legislativa da Câmara dos Deputados, 2011. Disponível em <http://www2.camara.leg.br/documentos-e-pesquisa/fiquePorDentro/temas/previdencia_complementar_servidor_publico/n

ovo-texto-consultoria-complementação. Acesso em 29/08/2012.

Programa do R (Utilizado para os cálculos Atuariais).

```
dados=read.table("C:/Users/lidia.patriota/Desktop/tcc.txt", header=TRUE, sep="",
na.strings="NA", dec="," , strip.white=TRUE)
```

```
dados
```

```
attach(dados)
```

```
summary(dados)
```

```
length(salario)
```

```
#PROGRAMA
```

```
#i=individuo
```

```
#j=tempo
```

```
#arrec1= contribuição total do servidor
```

```
#arrec2= contribuição total patronal
```

```
#Montante das contribuições ao longo de 30 anos
```

```
arrec1 = arrec2 = matrix(0,nrow = length(mat),ncol = 30 )
```

```
# aliquota do servidor
```

```
tau1 = .11 #usada para calculo da contribuição do servidor no RGPS
```

```
tau1 = .1282 #usada para calculo da contribuição do servidor no RPPS
```

```
# alíquota patronal
```

```
tau2 = .11 #usada para calculo da contribuição do PATRONAL no RGPS
```

```
tau2= .1594 #usada para calculo da contribuição do servidor no RPPS
```

```
jr=.06 #juros #.05 # .04
```

```
for (i in 1:length(mat)){
```

```
for (j in 1:30){
```

```
arrec1[i,j] = tau1*salario[i]*((1.01)^(30-j))*13*(1+jr)^(30-j) # arrecadacao do servidor
```

```
j no tempo i
```

```
arrec2[i,j] = tau2*salario[i]*((1.01)^(30-j))*13*(1+jr)^(30-j) # arrecadação patronal
```

```
advinda da folha de pagamentos do individuo j na data i
```

```
}  
}  
x = as.numeric()  
y = as.numeric()  
for(i in 1:length(mat))  
{  
  x[i] = sum(arrec1[i,]) ## somando as arrecadações por tempo  
  y[i] = sum(arrec2[i,])  
}  
sum(arrec1) #somatório da arrecadação do servidor  
sum(arrec2) #somatório da arrecadação patronal  
arrectotal= sum(arrec1)+ sum(arrec2)  
arrectotal #somatório das arrecadações patronal e servidor
```