

**IBFAP – INSTITUTO BRASILEIRO DE ESTUDOS EM  
FINANÇAS E ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

Goiânia-GO, 15 de janeiro de 2018

Exmo. Senhor,

**Silvio Antônio Fernandes Filho**

Instituto de Previdência dos Servidores Municipais de Goiânia

Presidente

Avenida B, quadra C-1, Lote 16/18, Setor Oeste, Cep. 74.110-030

Goiânia-GO

**Assunto:** Relatório final de prestação de serviços técnicos relativos ao Produto 8 do Contrato 005/2017.

Senhor Presidente,

Em cumprimento de nossas obrigações contratuais, temos a satisfação de encaminhar a Vossa Senhoria, em anexo, o relatório final referente aos serviços realizados em razão do Produto 8, do contrato em epígrafe.

**Leonardo José Rolim Guimarães**

Coordenador Geral do Projeto

## **IBFAP – INSTITUTO BRASILEIRO DE ESTUDOS EM FINANÇAS E ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

### **Projeto:**

Elaboração de projeto de Reforma Previdenciária do Município de Goiânia visando a Reestruturação da Legislação Municipal, que traga sustentabilidade e adaptabilidade das condições patrimonial, orçamentária, financeira e fiscal do município, através de modelagem atuarial com criação de cenários que estabeleçam a sustentabilidade visando o equilíbrio financeiro e atuarial do regime próprio de previdência social.

### **Cliente:**

Instituto de Previdência dos Servidores Municipais.



**PRODUTO 8:** Relatório contendo estudos acerca do impacto de possível implementação da previdência complementar para os servidores públicos do Município de Goiânia.

## Sumário

<b>1. Introdução .....</b>	<b>4</b>
<b>2. Plano de benefícios do servidor público.....</b>	<b>6</b>
<b>3. Comparação entre os planos de benefícios.....</b>	<b>7</b>
<b>4. Modelagem recomendada do plano de benefícios .....</b>	<b>14</b>
<b>5. Alternativas de gestão do Regime de Previdência Complementar para a Prefeitura de Goiânia.....</b>	<b>16</b>
<b>6. Impacto da implantação do Regime de Previdência Complementar .....</b>	<b>19</b>
<b>7. Conclusão .....</b>	<b>23</b>
<b>8. Projeto de Lei para Criação da Previdência Complementar .....</b>	<b>25</b>
<b>9. Passos Necessários para a Implantação da Previdência Complementar .....</b>	<b>37</b>

## 1. Introdução

O presente relatório consubstancia o produto 8 do contrato firmado entre o IPSM e o Ibfap e trata dos estudos de impactos atuariais da possível implantação de regime de previdência complementar para os servidores públicos municipais.

A Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988, em seu artigo 40, § 14 a 16, transcritos a seguir, que estabelece que a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios que instituírem regime de previdência complementar para os seus respectivos servidores titulares de cargo efetivo, poderão fixar, para o valor das aposentadorias e pensões a serem concedidas pelos seus Regime Próprios de Previdência Social (RPPS), o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social (RGPS).

*§ 14. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, desde que instituírem regime de previdência complementar para os seus respectivos servidores titulares de cargo efetivo, poderão fixar, para o valor das aposentadorias e pensões a serem concedidas pelo regime de que trata este artigo, o limite máximo estabelecido para os benefícios do regime geral de previdência social de que trata o art. 201.*

*§ 15. O regime de previdência complementar de que trata o § 14 será instituído por lei 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.*

*§ 16. Somente mediante sua prévia e expressa opção, o disposto nos §§ 14 e 15 poderá ser aplicado ao servidor que tiver ingressado no serviço público até a data da publicação do ato de instituição do correspondente regime de previdência complementar.*

Registre-se que, neste particular, a instituição de Previdência Complementar pelos Entes Federativos é, atualmente, facultativa e deve ser gerida por Entidade Fechada de Previdência Complementar (EFPC) de direito público. No entanto, a PEC nº 287/2016, como redigido no texto em tramitação, tornará obrigatória a instituição de planos de benefícios no âmbito da Previdência Complementar, entendida sua promulgação sem alteração e, ainda, possibilitará que EFPC de direito privado e Entidades Abertas de Previdência Complementar (EAPC) possam administrar os planos de benefícios dos servidores públicos.

Isto posto, com a instituição do Regime de Previdência Complementar pelo ente federativo, o servidor que tomar posse a partir do início do funcionamento do plano de Previdência Complementar, terá suas contribuições e benefícios limitados ao teto de

contribuição do RGPS, de R\$ 5.531,31 no ano de 2017. Os servidores com remunerações acima desse teto e que aderirem ao plano de previdência complementar instituído, passarão a contribuir para o mencionado plano, de acordo com a alíquota que for estabelecida por este, podendo ser diferente da alíquota atribuída pelo RPPS.

Ademais, a instituição do Regime de Previdência Complementar traduzir-se-á em um importante mecanismo para o alcance do equilíbrio financeiro e atuarial da previdência do Município de Goiânia no longo prazo, vez que o custo acima do teto de contribuição fica estabelecido no desenho do plano, escolhido pelo município, reduzindo de forma significativa os riscos atuariais inerentes a esse arranjo securitário.

O Município de Goiânia poderá instituir seu Regime de Previdência Complementar através da criação de uma Entidade Fechada de Previdência Complementar (EFPC) com a finalidade de administrar e executar planos de benefícios de caráter previdenciário, conforme as Leis Complementares nº 108 e 109, de 29 de maio de 2001, ou, ainda, através da adesão a uma EFPC multipatrocinada já existente.

Os planos de benefícios da Previdência Complementar, assim como as entidades que os administram, estão sujeitos aos ditames das Leis Complementares Nº 108 e 109, ambas de 29 de maio de 2001, da Resolução CMN nº 3.792, de 24 de setembro de 2009, do Conselho Monetário Nacional (CMN), que trata da aplicação dos recursos garantidores dos planos administrados pelas entidades fechadas de previdência complementar, de resoluções e demais orientações emanadas do, antes, Conselho de Gestão da Previdência Complementar, atualmente, Conselho Nacional de Previdência Complementar (CNPC) e da Superintendência Nacional de Previdência Complementar (PREVIC), criada pela Lei nº 12.154, de 23 de dezembro de 2009, órgão regulador e fiscalizador das Entidades Fechadas de Previdência Complementar (EFPC) e dos planos de benefícios criados com base na mencionada LC 109/2001.

Dentro do escopo da Previdência Complementar, um plano de benefícios pode ser oferecido aos servidores públicos de cargo efetivo do Município de Goiânia tendo, como referência, os atuais planos de benefícios da Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Executivo (Funpresp-Exe), da Fundação de Previdência Complementar do Estado do Rio de Janeiro (RJPREV) e da Fundação de Previdência Complementar do Estado de São Paulo (SPPREVCOM).

Além disso, será demonstrado neste relatório, o impacto atuarial e financeiro estimado, com a adoção do Regime de Previdência Complementar para os seus futuros servidores, bem como para aqueles que tomaram posse no ente federativo a partir de 01/01/2004.

## **2. Plano de benefícios do servidor público**

De acordo com a Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988, em seu parágrafo 15 do artigo 40, o regime de previdência complementar deverá ser instituído por lei de iniciativa do respectivo Poder Executivo, por intermédio de EFPC de natureza pública, e os planos de benefícios oferecidos deverão ser constituídos unicamente na modalidade de Contribuição Definida (CD). Cabe observar que, de acordo com a PEC nº 287/2016, se promulgada, a gestão dos recursos poderá ser exercida por Entidades Abertas de Previdência Complementar.

A Resolução CGPC no 16, de 22 de novembro de 2005, em seu art. 3º, estabelece que um plano de benefícios é classificado na modalidade de contribuição definida quando os valores dos benefícios programados são ajustados ao saldo de conta individual, inclusive na fase de percepção de benefícios, considerando o resultado líquido de sua aplicação, os valores aportados e os benefícios pagos.

Importa destacar que a classificação dos planos de benefícios estabelecida na mencionada Resolução CGPC nº 16/2005, ou seja, observando-se apenas a características dos benefícios programados, permite maior flexibilidade ao desenho do plano, dado os benefícios não programados (benefícios de risco) podem ser estruturados na modalidade de Benefício Definido (BD), ao contrário dos benefícios programados (aposentadorias por tempo de contribuição e por idade), estes obrigatoriamente estruturadas na modalidade de Contribuição Definida (CD), faculdade da mencionada norma que permite, por exemplo, a instituição de benefícios por sobrevivência na modalidade BD, da forma como foi estabelecido nos planos da FUNPRESP-EXE e RJPREV. Posteriormente, no item que apresentamos a proposta de lei para a previdência complementar de Goiânia, alertaremos para os riscos desse modelo ao sugerirmos um modelo CD para o benefício de sobrevivência.

Além disso, de acordo com a Resolução CNPC nº 17/2015, as Entidades poderão contratar seguro específico para cobertura de benefícios de riscos decorrentes de invalidez, morte e sobrevivência de participante e assistido.

### 3. Comparação entre os planos de benefícios

Neste Relatório serão comparados os planos de benefícios de três das maiores EFPC de servidor público do Brasil: da Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Executivo (Funpresp-Exe), da Fundação de Previdência Complementar do Estado do Rio de Janeiro (RJPREV) e da Fundação de Previdência Complementar do Estado de São Paulo (SPPREVCOM).

Isto posto, serão analisadas três dimensões dos planos de benefícios, a saber: (1º) as características dos benefícios oferecidos; (2º) os planos de custeio e (3º) os institutos previdenciais, que estabelecem os direitos que os participantes terão ao se desligar do patrocinador.

O Quadro 1 corresponde aos benefícios ofertados pelos planos de benefícios analisados.

**Quadro 1: Benefícios ofertados pelo Funpresp, RJPprev e SPPprevCom**

Benefício	Programado	Funpresp	RJPprev	SPPprevCom
Aposentadoria programada (normal)	Sim	X	X	X
Aposentadoria por Invalidez	Não	X	X	X
Pensão por Morte do Servidor Ativo	Não	X	X	X
Pensão por Morte do Assistido	*	X	X	X
Pecúlio por Morte do Servidor Ativo	Não	-	-	X
Pecúlio por Morte do Assistido	*	-	-	X
Benefício Suplementar	*	X	X	X
Benefício de Sobrevivência	Não	X	X	-
Benefício Extraordinário	Não	X	-	-

Obs.: (\*) A classificação depende do benefício

Fonte: Ibfap.

Registre-se que para os três planos, o benefício de aposentadoria programada é estruturado na modalidade de Contribuição Definida, cujo benefício é calculado a partir da poupança previdenciária constituída em conta individual na data de aposentadoria, porém possuem formas distintas de efetuar o pagamento, conforme demonstrado no Quadro 2.

**Quadro 2: Benefício de aposentadoria programada**

Entidade	Entidade	Características do benefício
Aposentadoria Programada (normal)	RJPREV	Renda mensal temporária com prazo definido pela expectativa de sobrevida do participante obtida pela tábua do plano
	FUNPRESP-EXE	Renda mensal temporária com prazo definido pela expectativa de sobrevida do participante obtida pela tábua do plano
	SPPREVCOM	<p>Participante pode optar por uma das seguintes opções:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Renda mensal com valor constante ou decrescente de cotas, pelo período, não inferior a 60 meses, determinado pelo Participante</li> <li>• Renda mensal com valor constante ou decrescente de cotas, pelo período determinado com base na expectativa de vida</li> <li>• Renda mensal com valor correspondente a um percentual do total de cotas existentes em cada mês, desde que não seja superior a 3% do total de cotas</li> <li>• Renda mensal com valor constante de cotas apurado anualmente, pela divisão do saldo na Conta Individual remanescente no início de cada ano pelo fator atuarial vigente correspondente a uma renda vitalícia</li> </ul> <p>Obs.: O Participante poderá requerer, a qualquer momento, a partir da concessão do respectivo benefício, uma única vez, o recebimento de importância em dinheiro correspondente a até 15% do total de cotas existentes na Conta Individual em seu nome.</p>

Fonte: Ibfap.

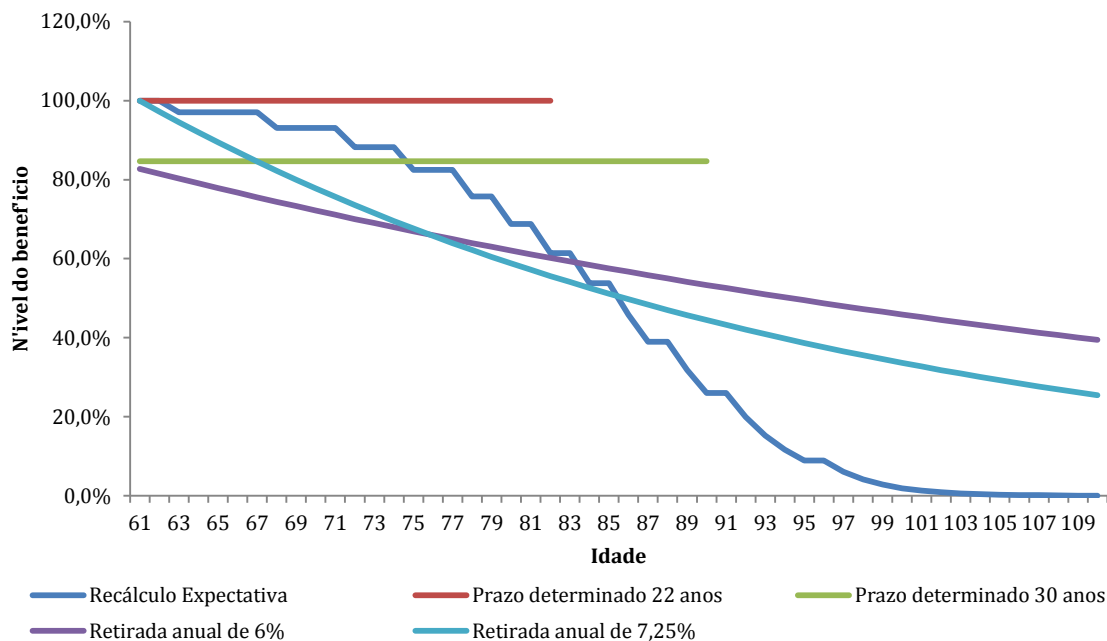
Conforme observado, os planos da RJPREV e FUNPRESP-EXE são semelhantes, com prazo determinado pela expectativa de sobrevida obtida pela tábua do plano e, em ambos os casos, as tábuas são segmentadas por gênero. Dita característica traz maior equidade ao plano, uma vez que participante do sexo feminino, que conta expectativa de vida maior que participante do sexo masculino, tende a sobreviver mais tempo e, portanto, terá benefício menor que o do homem, que se aposenta na mesma idade e com o mesmo saldo acumulado.

O plano de benefícios do SPPREVCOM não prevê benefício por sobrevivência, porém oferece quatro alternativas de renda. Na primeira alternativa o prazo é escolhido pelo participante na data da aposentadoria e, após o final do prazo, o benefício é cessado. Na segunda alternativa o prazo é determinado pela expectativa de sobrevida, sendo que os assistidos que sobreviverem a este prazo também ficarão sem renda. Na terceira alternativa o benefício, apesar de (em teoria) não terminar, a renda será decrescente quando o percentual escolhido pelo participante for maior que a rentabilidade mensal do plano e, dependendo do tempo de sobrevivência tenderá a ser muito pequeno. É comum que os planos de benefícios estabeleçam um piso de benefícios que, quando atingido, o saldo da conta é pago de uma única vez ao assistido, cessando a renda. Por fim, a quarta alternativa, com recálculo anual de acordo com a expectativa de sobrevida, tende a gerar benefícios decrescentes.

O Gráfico 1, a seguir, ilustra o comportamento dos benefícios segundo tais regras.



Gráfico 1: Ilustração do benefício de aposentadoria programada na modalidade de Contribuição Definida



Fonte: Ibfap.

Ainda que o comportamento dependa dos parâmetros adotados, o Gráfico 1 mostra que qualquer das alternativas de renda escolhida pelo participante, o benefício tende a ser decrescente ao longo do tempo, temporário ou, ainda, com o valor inicial reduzido.

O plano da SPPREVCOM permite, ainda, ao participante a opção de sacar até 15% do recurso acumulado em seu nome no momento da aposentadoria. Nesse caso, o saldo remanescente é convertido em uma das alternativas oferecidas pelo plano e a consequência na redução do valor do benefício é direta em qualquer das alternativas avaliadas. Caso o participante opte, por exemplo, por resgatar 15% (quinze por cento) do saldo em seu nome, que, em caso de paridade, representará 7,5% do saldo total de sua conta, o benefício é reduzido no mesmo percentual de 7,5%. Essa opção é oferecida por diversos planos de benefícios complementares, porém deve ser avaliada com prudência para não prejudicar em demasia a renda do participante.

A EFPC por fornecer apoio financeiro ao participante através de operação de empréstimos a participantes, modalidade de investimento usualmente encontrada em planos de benefícios de entidades fechadas e que, em geral, oferecem taxas de juros inferiores às praticadas pelo mercado aos seus participantes.

A vantagem desses tipos de desenho para o plano de benefícios é que os riscos de mercado e biométrico, da fase de usufruto de benefício, são transferidos para o participante, permitindo o plano ficar isento desses riscos.

Nos planos da RJPREV e FUNPRESP-EXE é oferecido benefício de sobrevivência, do tipo não programado (ou seja, benefício de risco), estruturado na modalidade de Benefício Definido, que é pago ao participante que sobreviver após o prazo da expectativa de sobrevida. No RJPREV o benefício por sobrevivência é igual ao benefício que o participante vinha recebendo durante a fase individual, enquanto que na FUNPRESP-EXE o nível de benefício é de 80% (oitenta por cento). Em ambos os casos, os benefícios são pagos por um fundo coletivo sob o princípio do mutualismo, formado pelas contribuições destinadas a esse benefício pelos participantes durante a fase ativa.

Nesse tipo de desenho, caso as hipóteses atuariais sejam confirmadas, o participante receberá renda vitalícia com valores reais uniformes. Pela sua natureza probabilística, esse tipo de portfólio pode desenvolver desequilíbrios atuariais. Entretanto, o portfólio exposto a tais riscos, nessa fase, é reduzido em relação ao portfólio total e há instrumentos para mitigá-los, a exemplo da contratação em sociedade seguradora de apólice de cobertura do capital complementar ao do saldo acumulado para assegurar o benefício de risco.

O custo do benefício de sobrevivência que é concedido ao assistido em situação de aposentadoria programada, por invalidez e pensão por morte, no plano da RJPREV, seguindo o Plano de Custeio para o exercício de 2017, é de 7,10% da contribuição total do plano. Dessa forma, para cada R\$ 1.000 de contribuição para o plano, R\$ 71,00 são destinados ao fundo mutualista para o pagamento dos benefícios de longevidade. No caso do plano da FUNPRESP-EXE esse percentual é menor, de 5,59%, tendo em vista, principalmente, que o nível de benefício é menor do que do plano da RJPREV.

Os demais benefícios não programados, aposentadoria por invalidez e sua respectiva pensão, a pensão do participante ativo e, no caso do plano da SPPREVCOM, o pecúlio por morte da fase ativa, são financiados ou definidos de forma distinta nos planos. Na ocorrência desses eventos de risco, nos planos da RJPREV e SPPREVCOM, os benefícios são calculados a partir do saldo individual acumulado, acrescido de um capital complementar. Esse capital complementar é definido no regulamento do plano da RJPREV como uma projeção do saldo na data da aposentadoria programada e, no caso do SPPREVCOM, o participante contrata, de forma voluntária, em uma seguradora contratada pela entidade e de cobertura adicional.

No plano da RJPREV, atualmente, a cobertura desse risco é integralmente transferida para uma seguradora contratada, mas o regulamento faculta à entidade assumir, integralmente ou parcialmente, a cobertura desses benefícios. A diferença mais relevante entre

os dois modelos é que na RJPREV a cobertura dos benefícios de risco é obrigatória, trazendo maior segurança previdenciária aos participantes.

Na FUNPREP-EXE a cobertura também é obrigatória, entretanto a fórmula de cálculo do benefício é de um Plano BD, em função da média dos salários de contribuição.

No plano de custeio da RJPREV para 2017, o custo dos benefícios não programados ficou quantificado em 3,91% sobre o total das contribuições, enquanto que na FUNPRESP-EXE, o custo ficou quantificado em 9,53% das contribuições aportadas.

Ressalte-se que o plano da FUNPREP-EXE possui, ainda, o Benefício Extraordinário, cujo custo é de 4,06% sobre as contribuições, que é destinada ao custeio do Aporte Extraordinário de Aposentadoria Normal (AEAN), montante constituído para compensar aqueles participantes que possuem tempo menor que 35 anos de contribuição exigido para a concessão de aposentadoria normal.

Os benefícios pagos integralmente a partir de contas de natureza individual (benefícios programados) nos planos da RJPREV e da FUNPRESP-EXE apresentam proteção integral contra o surgimento de desequilíbrios atuariais nas fases de recebimento de contribuições e de pagamento de benefícios. Os benefícios de risco, estruturados na modalidade de Benefício Definido de natureza coletiva, por sua vez, poderão, eventualmente, desenvolver desequilíbrios atuariais, caso as hipóteses biométricas, demográficas, financeiras e econômicas não se confirmem ao longo do tempo. Tais portfólios são as únicas fontes de possível desequilíbrio atuarial e, por isso, devem ser objeto de especial atenção na definição de seu custeio anual e no acompanhamento periódico de sua solvência.

A despeito dessa particularidade, os planos da RJPREV e da FUNPRESP-EXE dispõem, na sua arquitetura atuarial, de mecanismo para a mitigação desses riscos.

Em primeiro lugar, a natureza dos benefícios cobertos favorece compensação entre eles, pois alguns deles possuem correlações negativas entre si, podendo-se observar comportamento semelhante e amplamente conhecido, de redução de risco em carteiras de ativos diversificadas, no portfólio passivo sob comento.

Como exemplo para a redução da variabilidade das obrigações agregadas, determinadas pelos benefícios estruturados na modalidade BD do plano, apresenta-se a seguinte situação: a elevação do número de mortes esperadas de participantes ativos eleva o custeio para o benefício de pensão de ativo mas determinará, em contraponto, contingente menor esperado de participantes sobreviventes para o recebimento de suas aposentadorias, reduzindo-se o custeio do benefício de sobrevivência.

Além desse *hedge* natural entre os portfólios passivos, os planos de custeios de ambas entidades consideram margem de carregamento destinada à constituição de fundo de oscilação de risco, ampliando, assim, a probabilidade dos recursos recebidos serem suficientes para honrar os compromissos assumidos pelos fundos. Na RJPREV, o último plano de custeio indicou a destinação de 2,20% da contribuição para a constituição do fundo de oscilação de riscos, enquanto que na FUNPRESP-EXE foi destinado 2,35% para a mesma finalidade.

Outro fator mitigador desses planos é a faculdade da gestão transferir os riscos dos eventos de entrada em invalidez e mortalidade de ativos através da contratação de seguro em sociedade seguradora para cobertura, parcial ou total, dos benefícios não programados. Neste particular, além dos riscos de invalidez de participante e morte de participante ou assistido, a Resolução CNPC nº 17/2015, conforme já comentado, permitiu a contratação de seguro para a cobertura de benefício de risco decorrente de sobrevivência do assistido, permitindo que, quando disponível pelo mercado, a entidade consiga mitigar ainda mais esses riscos, transferindo, parcialmente ou integralmente, todos os riscos envolvidos no plano. Importante ressaltar que ambos os planos foram concebidos antes da Resolução CNPC nº 17/2015 e, portanto, não havia a possibilidade de transferência do risco de sobrevivência do assistido.

O Plano da RJPREV possui outra importante fonte de mitigação de risco, traduzida pela regra de reajuste dos benefícios nos portfólios mutualistas, calculada em função da rentabilidade do plano, importando que a RJPREV não assume o risco de taxa de juros em nenhuma fase do plano. Note-se que o risco está mitigado a partir dos reajustes após sua concessão, ou seja não há obrigatoriedade de que seja alcançada rentabilidade real mínima (compondo a meta atuarial), previamente estabelecida, a partir da qual o benefício definido seja reajustado, de forma que, se a rentabilidade mínima não for alcançada, o plano de benefícios apresentaria déficit atuarial em razão do benefício ser reajustado por índice inflacionário previsto no regulamento do Plano.

O Quadro 3 apresenta o Plano de Custeio para 2017 do RJPREV-CD. Considerando todos os benefícios do plano, a parcela da contribuição total, destinada ao benefício de aposentadoria programada, é de 81,79%. Nesse plano, o patrocinador contribui com o máximo de 8,5% sobre o salário de contribuição. O custo do patrocinador referente ao fundo de longevidade é de 0,60% e ao custo dos benefícios de morte e invalidez é de 0,33%, sem considerar os carregamentos relativos à oscilação de risco e administrativo.

Quadro 3: Plano de custeio da RJPREV-CD para 2017

Rubrica	
<b>Fundo de Cobertura dos Benefícios não Programados (FBnP)</b>	<b>3,9078%</b>
Aposentadoria por Invalidez	2,0294%
Pensão do Ativo	1,8784%
<b>Fundo de Cobertura da Longevidade (FCL)</b>	<b>7,1041%</b>
Aposentadoria Programada	4,2448%
Pensão Aposentado Programado	2,8524%
Aposentadoria por Invalidez	0,0017%
Pensão do Inválido	0,0029%
Pensão do Ativo	0,0023%
<b>Fundo de Oscilação de Risco (FOR) <sup>(1)</sup></b>	<b>2,2024%</b>
<b>Fundo Administrativo</b>	<b>5,0000%</b>
<b>Conta de Contribuição Básica</b>	<b>81,7857%</b>
<b>Total</b>	<b>100,0000%</b>

Notas: (1) 20% sobre o custeio do Fundo de Cobertura da Longevidade (FCL) e 20% sobre o custeio do Fundo de Cobertura dos Benefícios não Programados (FBnP).

Fonte: RJPREV

O Quadro 4 apresenta o Plano de Custeio para 2016 do EXECPREV da FUNPRESP-EXE. Considerando todos os benefícios do plano, a parcela da contribuição total, destinada ao benefício de aposentadoria programada, é de 71,47%. Nesse plano, o patrocinador contribui com o máximo de 8,5% sobre o salário de contribuição. O custo do patrocinador referente ao fundo de longevidade é de 0,48% e ao custo dos benefícios de morte e invalidez é de 0,78%, sem considerar os carregamentos relativos à oscilação de risco e administrativo. A diferença entre os custos dos planos deve-se aos diferentes níveis oferecidos pelos dois planos.

Quadro 4: Plano de custeio do EXECPREV para 2017

Rubrica	
<b>Fundo de Cobertura de Benefícios Extraordinários (FCBE)</b>	<b>21,53%</b>
Aporte Extraordinário de Aposentadoria Normal (AEAN)	4,06%
Aporte Extraordinário de Aposentadoria por Invalidez (AEAI)	6,00%
Aporte Extraordinário por Morte do Participante Ativo (AEMAt)	3,18%
Aporte Extraordinário por Morte do Participante Assistido (AEMAss)	0,35%
Benefício por Sobrevivência do Assistido (BSA)	5,59%
<b>Oscilação de Risco (OR)</b>	<b>2,35%</b>
<b>Taxa de Carregamento</b>	<b>7,00%</b>
<b>Reserva Acumulada pelo Participante (RAP)</b>	<b>71,47%</b>
<b>Total</b>	<b>100,00%</b>

Fonte: FUNPRESP-EXE

#### **4. Modelagem recomendada do plano de benefícios**

De acordo com o exposto, consideramos que os planos da FUNPRESP e RJPREV possuem características que propiciam maior cobertura previdenciária aos seus participantes, mais especificamente no tocante aos benefícios vitalícios.

Entretanto, a opção da EFPC contratar seguro para dar cobertura ao risco de sobrevivência do assistido dada pela Resolução CNPC no 17/2015, que possibilita o desenho do plano com essa cobertura de sobrevivência com risco ainda mais reduzido para o plano de benefício, não estava presente na época que os planos foram concebidos.

Conforme comentado, os benefícios de risco, estruturados na modalidade de Benefício Definido de natureza coletiva, poderão, eventualmente, desenvolver desequilíbrios atuariais. Entretanto, os planos avaliados apresentam relevantes instrumentos mitigadores desses riscos. Nesse aspecto, o plano da RJPREV contempla dois mecanismos não presentes no plano da FUNPRESP-EXE, o índice de reajuste dos benefícios atrelado aos resultados do plano em todas as fases, incluindo aquelas fases na modalidade de Benefício Definido.

Outro fator mitigador do risco no plano da RJPREV é a fórmula de cálculo dos benefícios de risco da fase ativa, benefício de pensão e de aposentadoria por invalidez. No plano, o capital complementar é calculado em função do saldo projetado para a aposentadoria. Essa fórmula de cálculo possui dois aspectos que mitigam o risco do plano. Em primeiro lugar, o capital complementar tende a se reduzir, com o aumento da idade do participante, fase em que as probabilidades de morte e entradas e invalidez são maiores. Outro aspecto é que o benefício de aposentaria programada e por invalidez não são muito diferentes, evitando a indesejável seleção de risco, de participantes que poderiam optar por benefícios maiores em caso de invalidez.

Apesar disso, em relação aos benefícios de risco, entendemos que não é prudente mesclar conceitos de contribuição definida com benefício definido. Isso além de ferir a imposição constitucional de que a previdência complementar para os servidores públicos deve ser de contribuição definida, pode levar a uma redução substancial do benefício programado, frustrando expectativas e criando riscos jurídicos que podem inviabilizar a previdência complementar. A solução mais adequada seria a proteção dos benefícios de risco, como morte e invalidez, por intermédio de seguro de adesão automática, pago proporcionalmente pelo servidor e município.

Outro problema a ser enfrentado diz respeito aos servidores com tempo de contribuição reduzido, como é o caso dos professores. Uma possível alternativa seria criar

uma contribuição patronal adicional para esses servidores, proporcional à redução de tempo de contribuição da respectiva categoria. Dessa forma não se afastaria do modelo de contribuição definida. Todavia, como a PEC 287/2016, prevê uma mudança substancial nas aposentadorias especiais, recomendamos que essa contribuição suplementar seja implementada em um segundo momento.

Permitir o saque de parte do saldo na data de aposentadoria participante, opção presente somente no plano da SPPREVCOM, não eleva os riscos para o plano, sendo, portanto, uma escolha no desenho do plano, com o cuidado, caso a regra seja adotada, de que ela reduz o benefício do participante. Uma opção seria permitir o saque da parcela da conta do participante formada por contribuições facultativas ou portadas de entidades abertas. Dessa forma, há o estímulo ao participante fazer esse tipo de aporte, tendo em vista que fica com o recurso disponível na data da aposentadoria, cabendo ao participante decidir o uso desse recurso e à Entidade em promover a educação previdenciária entre seus participantes.

Em relação ao custeio máximo aportado pela Prefeitura de Goiânia, sugere-se a alíquota de 7,5%, a mesma da SPPREVCOM, que propicia economia aos cofres públicos sem, no entanto, prejudicar o benefício de saída dos participantes. Lembramos que o seguro de invalidez e morte serão cobertos com valor adicional, podendo chegar, no máximo, aos mesmos 8,5% dos outros dois planos analisados, dependendo do valor desejado para esses seguros, do perfil de risco dos participantes e da concorrência no mercado de seguros.

Além disso, recomendamos que os benefícios de risco de sobrevivência, morte e invalidez, sejam de contratação opcional do participante (na adesão ao plano haveria a inclusão automática dessas coberturas, podendo o participante excluir, ou reduzir, a cobertura posteriormente).

Recomendamos, ainda, que essas coberturas sejam opcionalmente transferidas, sendo a cobertura dos riscos de morte e invalidez mensalmente transferidos para a seguradora, enquanto que, para a cobertura de sobrevivência, haverá uma conta individual específica para essa cobertura com aportes mensais do patrocinador e do participante e, na data da concessão do benefício de aposentadoria ou pensão de ativo, o montante do saldo seria utilizado para a contratação da cobertura do benefício de sobrevivência. Opcionalmente, poderá ser dada ao participante a opção de contratação dessa cobertura durante o recebimento dos benefícios de renda temporários.

Os prazos dos benefícios serão definidos em função da expectativa de sobrevivência do participante na data da concessão dos benefícios, na mesma forma que ocorre nos planos da

RJPREV e FUNPRESP-EXE. Esse arranjo, evita que o participante tenha benefícios com prazo muito curto, priorizando rendas maior, quando lhe é dada a opção de escolha do prazo, comum em alguns planos de Contribuição Definida.

Também apresentamos a sugestão de criar estímulo para os servidores atuais poderem aderir à previdência complementar. Sugerimos que o Município de Goiânia credite da conta individual de previdência complementar o montante equivalente a 15% da base de contribuição além do teto do RGPS durante todo o período desde a posse do servidor no Município até à adesão à previdência complementar, corrigida pelo IPCA. Desta forma, na prática, isto representaria uma adesão retroativa, mas sem juros.

Desde a data da adesão esse montante receberia os mesmos rendimentos das demais reservas garantidoras da previdência complementar do servidor. No entanto, os recursos seriam efetivamente transferidos pela Prefeitura Municipal de Goiânia à Entidade Fechada de Previdência Complementar (EFPC) da data da aposentadoria, falecimento ou invalidez do servidor. Isso reduz o custo de transição da implantação da previdência complementar e não traz nenhum prejuízo para o servidor que fizer a adesão.

Por fim, o mais complexo dos problemas é a questão da longevidade. Cada vez mais a expectativa de vida vem crescendo e temos um número crescente de pessoas vivendo mais de 90 anos e mesmo mais de um século. Para evitar que a reserva matemática dessas pessoas não seja suficiente para cobrir os benefícios por toda a sua vida, o ideal seria fazer um seguro de longevidade nos mesmos moldes dos benefícios de risco. Todavia, não temos convicção de que o município encontrará esse produto no mercado. Caso contrário, uma possível solução seria o próprio município criar esse seguro, apartado do fundo de previdência complementar, e com adesão automática para quem estiver nesse fundo. A adesão automática faz com que o servidor que não desejar o benefício de risco tenha que assinar um termo de desistência, reduzindo o risco de judicialização futura.

A implantação da previdência complementar no caso de Goiânia, não tem um grande impacto na redução do déficit atuarial, tendo em vista que já há um regime capitalizado para o público potencial da previdência complementar. Todavia, haverá uma redução do custo de contribuição do município tendo em vista que pagará uma contribuição estimada em 8,5% no que exceder o teto do RGPS, ao invés dos 16% que paga no RPPS.

## **5. Alternativas de gestão do Regime de Previdência Complementar para a Prefeitura de Goiânia**



Conforme já destacado, a criação do Regime de Previdência Complementar da Prefeitura de Goiânia deverá ser por intermédio de EFPC, de natureza pública, que poderá ser através da criação ou adesão a uma EFPC já existente. Também como já destacado, a PEC nº 287/2016, se aprovada, possibilitará que a instituição do RPC seja feita, também, através de EFPC de direito privado ou, ainda, de Entidades Abertas de Previdência Complementar (EAPC).

Considerando a forte rejeição à possibilidade de EAPC, com fins lucrativos, virem a administrar planos de previdência complementar de servidores públicos, essa alternativa não será analisada neste documento. Dessa forma, serão analisadas as alternativas de criação de EFPC de natureza pública ou, ainda, a adesão à EFPC multipatrocinada, de direito público ou privado, já existente.

Uma característica importante do Regime de Previdência Complementar dos servidores públicos é a tendência de poucos participantes ao plano no início de seu funcionamento, uma vez que os servidores que ingressaram no Ente antes da instituição do Regime, em sua maioria, possuem cobertura previdenciária relevante no RPPS e, quando oferecida, não optam por fazer a migração para o novo regime complementar e, ainda, o nível de adesão de servidores sem a contrapartida do Estado, tende a ser pequeno. A reforma da previdência, em discussão, ao reduzir o nível de renda dos servidores públicos e tornar mais difícil o atingimento dos critérios de aposentadoria poderá alterar um pouco esse cenário.

Dessa forma, uma vez que a EFPC deve ser mantida com receitas administrativas oriundas de aportes de responsabilidade de participantes e patrocinadores, a dependência de novos servidores tende a estender o ponto de corte, no qual a Entidade se torne, do ponto de vista da gestão administrativa, equilibrada financeiramente.

A criação de uma EFPC passa pelo problema de escala. A título de exemplo, a despesa administrativa anual da RJPrev é em torno de R\$ 4,5 milhões. Assim, é incontestável que os primeiros anos de funcionamento de uma EFPC administrando exclusivamente planos para novos servidores é, relativamente, muito onerosa.

A Funpresp-Exe e a RJPrev adotaram modelo semelhante para equacionar essa questão: seus patrocinadores fizeram adiantamento de contribuição com a finalidade de arcar com os custos administrativos da Entidade enquanto suas receitas administrativas não se tornem suficientes para arcar com seus custos administrativos.

Na SPPREVCOM, o Estado de São Paulo também fez aportes para arcar com os custos administrativos iniciais, no entanto, não foi a título de adiantamento. Dessa forma, o Estado não poderá compensar esses aportes das contribuições futuras.

De qualquer forma, o fluxo esperado de novos servidores da Prefeitura de Goiânia com remuneração acima do teto do RGPC é muito pequeno, tornando inviável, pelo menos no primeiro momento, a criação de EFPC, restando a alternativa de adesão à EFPC multipatrocinada existente, para minimizar o problema de escala.

Entre as EFPC de direito público que administram planos de servidores públicos, a Funpresp-Exe, a SPPREVCOM e a PREVNordeste manifestaram interesse em administrar planos de previdência complementar de outros entes federativos. No caso da Funpresp-Exe, é necessário alterar a Lei de sua criação. Pelo que se sabe, essa alteração já está em andamento e não deve ser obstáculo.

Considerando não haver obstáculo legal, a Funpresp-Exe leva vantagem em relação à SPPREVCOM por ser uma entidade com presença nacional e já possuir participantes na cidade de Goiânia. Por outro lado, a entidade paulista está sinalizando com custos de administração menores para os entes federativos. Já a PREVNordeste, com sede na Bahia, ainda não apresentou seus custos de gestão.

Outro aspecto que deve ser analisado é a liberdade de desenho do plano de benefícios para a Prefeitura de Goiânia. A proposta de alteração que está em tramitação em relação à Funpresp-Exe, estabelece restrições maiores para o desenho dos planos de benefícios. Na SPPREVCOM não haveriam essas restrições.

A qualidade do atendimento dos serviços oferecidos também deve ser ponderada. A baixa receita administrativa no início do plano instituído pela Prefeitura de Goiânia também deve influenciar na qualidade dos serviços ofertados, mesmo para entidades que já possuem ganhos de escala, uma vez que, inicialmente, o custo incremental de manter o plano, em qualquer das entidades, deve superar a receita nos primeiros anos. O fato das entidades terem sede fora da cidade de Goiânia agrava a situação.

Outro aspecto relevante é a participação de representantes da Prefeitura na gestão da Entidade multipatrocinada. O nível de participação nos Conselhos das EFPC depende da relevância do número de participantes e do patrimônio dos planos. Sob esse aspecto, a Prefeitura de Goiânia e seus participantes não teriam participação nesses conselhos. As EFPC minimizam essa questão com a criação de comitês de gestão específicos para cada plano de benefícios.

Essa participação é importante, também, para que haja controle na aplicação dos recursos do plano e, ainda, a garantia de melhores serviços para os participantes, uma vez que a migração de planos entre entidades, mesmo que possível, tende a ser onerosa e trabalhosa.

Por último, há de se ponderar a possibilidade dessa adesão a uma EFPC já existente funcionar como uma espécie de incubadora do plano instituído, permitindo, no futuro, a criação de uma EFPC pela Prefeitura de Goiânia, quando o plano tiver mais um porte maior.

Dessa forma, recomenda-se que sejam analisadas as condições das três EFPCs citadas no presente relatório para a gestão do RPC da Prefeitura de Goiânia, optando-se por aquela que seja mais adequada à Prefeitura de Goiânia.

## **6. Impacto da implantação do Regime de Previdência Complementar**

### **6.1. Impacto para o Ente**

O impacto da instituição do Regime de Previdência Complementar (RPC) no município de Goiânia foi calculado aplicando-se, para a geração futura de servidores, que seus benefícios no regime próprio estarão limitados ao teto do Regime Geral de Previdência Social (RGPS) que, para efeito dessa simulação, foi considerado pelo seu valor no início de 2017 de R\$ 5.531,31, e que 100% dos novos servidores, que ganham acima do teto, irão aderir ao RPC.

É importante se ter em mente que a instituição do RPC trará economia no curto prazo para o Município, tendo em vista que a alíquota de contribuição do município sobre a parcela da remuneração que exceder ao teto do RGPS será reduzida de 16% para 8,5% para os novos servidores.

No Quadro 5, adiante, encontra-se demonstrado o Resultado da Avaliação Atuarial com a implementação do RPC no cenário de grupo aberto, considerando a geração atual e futura.

Conforme demonstrado nos quadros abaixo, a implementação do RPC terá impactos positivos para a geração futura de servidores efetivos, reduzindo a expectativa de provisões matemáticas relativas a esse grupo em R\$ 23.509.458,35, gerando uma economia relativamente modesta, mas com contrapartida de um modelo previdencial com garantias de sustentabilidade e segurança para os servidores e município.

Quadro 5: Resultado da avaliação atuarial com Regime de Previdência Complementar (R\$ milhões) – Geração Atual

Rubrica	Cenário Sem Complementar	Cenário Com Complementar	Impacto
Provisões matemáticas (A) = (A2) - (A1) - (A3)	3.547.418.583,85	3.576.053.732,66	28.635.148,81
Valor Presente das contribuições futuras (A1)	2.279.839.296,33	2.182.031.294,84	-97.808.001,49
Valor Presente dos benefícios futuros (A2)	6.474.730.977,98	6.397.872.252,78	-76.858.725,20
Valor Presente da Compensação Financeira a Receber (A3)	647.473.097,80	639.787.225,28	-7.685.872,52
Valor Presente da Dívida Ativa (B)	2.589.702.341,60	2.589.702.341,60	-
Valor Presente da Dívida de Contribuições (C)	237.335.663,21	237.335.663,21	-
Patrimônio de cobertura (D)	732.282.226,46	732.282.226,46	-
Superávit atuarial (E) = (D) + (B) + (C) - (A)	11.901.647,42	-16.733.501,39	-28.635.148,81

Fonte: Ibfap.

Quadro 6: Resultado da avaliação atuarial com Regime de Previdência Complementar (R\$ milhões) – Geração Futura

Rubrica	Cenário Sem Complementar	Cenário Com Complementar	Impacto
Provisões matemáticas (A) = (A2) - (A1) - (A3)	-590.032.327,84	-613.541.786,19	-23.509.458,35
Valor Presente das contribuições futuras (A1)	2.816.963.685,11	2.567.898.574,06	- 249.065.111,05
Valor Presente dos benefícios futuros (A2)	2.226.931.357,27	1.954.356.787,87	- 272.574.569,40
Valor Presente da Compensação Financeira a Receber (A3)	-	-	-
Valor Presente da Dívida Ativa (B)	-	-	-
Valor Presente da Dívida de Contribuições (C)	-	-	-
Patrimônio de cobertura (D)	-	-	-
Superávit atuarial (E) = (D) + (B) + (C) - (A)	590.032.327,84	613.541.786,19	23.509.458,35

Fonte: Ibfap.

O impacto atuarial acima demonstrado ocorre em relação ao RPPS, que terá os seus benefícios e remuneração de contribuição limitados ao teto de contribuição do RGPS. Entretanto, além desse impacto, o município registrará economia na parcela de contribuição que exceder o mencionado teto, tendo em vista que a alíquota de contribuição sobre essa parcela será reduzida de 16% para 8,5%.

Com relação à geração atual de servidores, estimou-se que todos aqueles cuja posse ocorreu a partir de 1 de janeiro de 2004 e com salários superiores ao teto do RGPS migrariam para o novo regime complementar, tendo como incentivo um aporte equivalente a quize por cento do excedente da remuneração de contribuição em relação ao referido teto contributivo multiplicado pela quantidade de meses decorridos desde a data de posse. Esse incentivo permitiria ao servidor um reforço em seu saldo de conta e o compensaria pelo tempo em que permaneceu vinculado ao RPPS contribuindo sobre o excedente do teto.

Estima-se que o contingente acima seja constituído por 601 servidores, os quais gerariam um impacto atuarial negativo nas provisões matemáticas do RPPS, caso venham a migrar, de R\$ 28.635.148,81, em função de suas características previdenciais conduzirem a custos previdenciais mais baixos do que as contribuições que eles aportam atualmente para o regime previdencial.

O estudo atuarial revelou que esse grupo teria reduções nos benefícios futuros, mas o RPPS, com a aplicação do teto às suas remunerações de contribuição, abdicaria de um volume de receitas maior do que a economia com as despesas, gerando o mencionado aumento de provisões matemáticas.

## **6.2. Impacto para o segurado**

Uma característica relevante dos Planos de Contribuição Definida é a forte correlação dos benefícios com as contribuições aportadas, tornando-os mais equitativos. Assim, nesse regime, o benefício dependerá do esforço contributivo de cada segurado e dos ganhos do mercado. Para os segurados, a despeito de algumas vantagens do atual regime de previdência do servidor público, há de se destacar outras importantes vantagens da Previdência Complementar para os servidores em relação ao atual modelo de previdência.

Em primeiro lugar, a previdência complementar está submetida a regime de tributação diferenciado, cuja alíquota, no modelo de tributação regressivo, pode ficar reduzida até 10% (dez por cento) da renda, bem inferior aos 27,5% (vinte e sete e meio por cento) aplicados aos benefícios enquadrados nas faixas de renda maiores. Ademais, na Previdência Complementar não há contribuição de inativo sobre o valor do seu benefício.

Outro aspecto relevante é que o adiamento da data da aposentadoria do servidor, seja por escolha própria ou por força de reformas na previdência, eleva o benefício na Previdência Complementar. Por fim, caso o servidor, participante de um plano de Previdência Complementar, deseje sair do Serviço Público para a iniciativa privada, terá o

direito ao saldo constituído por suas contribuições e as do patrocinador, podendo manter-se como participante autopatrocinado no plano de previdência ou portar seus recursos acumulados para outro plano de benefícios previdenciários, inclusive para Entidades Abertas de Previdência Complementar.

No Quadro 7, a seguir, com a finalidade de ilustrar o impacto do RPC para os novos servidores, são apresentados cinco cenários, comparando-se os benefícios de aposentadoria programada simulados com e sem a implantação do RPC.

Para que as situações sejam comparáveis, considerou-se que o servidor pagará, com o RPC, contribuição facultativa de 2,5% de forma a totalizar a mesma alíquota de 11% que pagaria sem a implantação do regime complementar.

Nos cenários foram simulados os impactos das seguintes variáveis: idade de entrada no serviço público, idade de aposentadoria, salário de entrada, taxa de evolução salarial e salário na aposentadoria. Foram mostrados ainda os resultados considerando as taxas de juros de 4,5% e 5,0%, conforme indicado no Quadro 7.

Quadro 7: Comparação do benefício de aposentadoria programada com e sem implantação do RPC em diversos cenários

Variável / Cenário	1	2	3	4	5
Sexo	M	M	M	F	M
Idade de entrada	25	25	25	25	30
Idade de aposentadoria	65	60	65	65	65
Salário Inicial	6.000,00				
Taxa de crescimento salarial	8.933,18	8.499,62	13.248,24	8.933,18	8.499,62
Salário na aposentadoria	1,0%	1,0%	2,0%	1,0%	1,0%
Taxa de juros da fase de contribuição	4,50%				
Benefício líquido sem RPC	6.222,53	6.073,36	7.579,78	6.222,53	6.073,36
Benefício líquido com RPC	6.164,74	5.705,09	7.229,50	6.133,56	5.798,77
Taxa de juros da fase de contribuição	5,00%				
Benefício líquido sem RPC	6.222,53	6.073,36	7.579,78	6.222,53	6.073,36
Benefício líquido com RPC	6.293,50	5.775,55	7.442,97	6.259,19	5.877,23
Taxa de juros da fase de contribuição	5,50%				
Benefício líquido sem RPC	6.222,53	6.073,36	7.579,78	6.222,53	6.073,36
Benefício líquido com RPC	6.438,73	5.853,72	7.681,95	6.400,89	5.964,27

Obs.: (1) Tábua biométrica adotada: RP2000 projetada para a data de aposentadoria suavizada em 20%. (2) Taxa de juros da fase de benefício de 4,00%. (3) Taxa de contribuição para a aposentadoria de 14,438%, sendo 7,5% da prefeitura e 10% do servidor, descontadas a taxa de administração de 5% e a taxa estimada de 12,5% para o benefício de sobrevivência. (4) Benefício líquido: benefício bruto (RPPS + RPC) menos imposto de renda (regime regressivo no benefício do RPC) menos contribuição de assistido (11% do que ultrapassa o teto no RPPS).

Fonte: Ibfap.

Os resultados dessas simulações mostram que a situação com RPC tendem a superar a situação sem RPC quando o tempo de contribuição e as taxas de retorno são maiores, evidenciando a característica do regime de capitalização.

## 7. Conclusão

De acordo com o que foi evidenciado, a implantação do Regime de Previdência Complementar proporcionará economia para a Prefeitura de Goiânia e, principalmente, maior previsibilidade dos custos futuros com previdência, tendo em vista o estabelecimento do limite de contribuição e benefício no RPPS dos novos servidores e forma de constituição do plano previdencial do regime complementar, que necessariamente deve ser na modalidade de contribuição definida, o que, em termos práticos, o torna imune a déficits atuariais e financeiros.

Apesar da expectativa em relação à geração atual de servidores não ser positiva, tendo em vista que a simulação elaborada com o grupo pós EC 41, cuja posse ocorreu a partir de 2004, tenha apresentado custos atuariais com o incremento das obrigações atuariais do plano, a implantação do RPC trará maior previsibilidade e segurança ao regime previdencial do município.

Além disso, a prefeitura e o servidor serão beneficiados com a redução da alíquota de contribuição incidente sobre a parcela da remuneração que exceder o teto, a qual será reduzida de 14% (considerando-se que o RPC fará parte de um conjunto de medidas que inclui a majoração da atual alíquota) para 8,5% (contribuição de 7,5% mais até 1% de seguro de morte e invalidez). No caso da prefeitura, a redução será de 16% para 8,5%.

Some-se a esse fato a segurança que o novo regime complementar proporcionará aos seus participantes, visto que será operado dentro de um arcabouço legal consolidado e de um ambiente mercadológico profissional, competitivo e amplamente regulado e fiscalizado, sendo-lhe garantido, ainda, o direito de portar seus recursos para outra entidade de previdência complementar ou até mesmo se desligar da entidade que vier a administrar o RPC do município de Goiânia.

As simulações demonstraram que para os servidores que tiverem tempo maior de contribuição e nos cenários econômicos favoráveis, a renda previdenciária líquida do servidor com a implantação do RPC pode ser maior que a atual regra de benefício.

Em relação ao desenho do benefício, foi mostrada a importância de se adotar um modelo de benefício que traga segurança ao RPC ao mesmo tempo que atenda às necessidades previdenciárias dos segurados, principalmente oferecendo benefícios vitalícios e que tenham cobertura para os eventos de morte e invalidez dos servidores ativos, na forma que foi proposta aqui.

Por fim, para a Prefeitura de Goiânia, foi mostrado que a melhor opção é a adesão à uma EFPC já existente e, dentre as que estão no momento disponíveis, a SPPREVCOM mostra-se adequada às necessidades do Ente.

Brasília - DF, 15 de janeiro de 2018.

**Antonio Mário Rattes de Oliveira**  
**Atuário - MIBA nº 1.162**



## **8. Projeto de Lei para Criação da Previdência Complementar**

Apresentamos a seguir Minuta de Projeto de Lei para criação da previdência complementar dos servidores do Município de Goiânia. Esta proposta será parte de um projeto mais amplo de reestruturação da previdência municipal. No produto 4 deste Projeto consta a minuta completa do projeto de lei complementar. O título VIII, trata da criação da previdência complementar, englobando os arts. 144 a 166, que iremos comentar a seguir.

Da adesão e dos Participantes: A adesão dos novos servidores que ganhem acima do teto do RGPS será automática, visando reduzir a burocracia e o risco jurídico. Aqueles que não desejarem participar do RPC deverão solicitar formalmente sua exclusão.

*Art. 144. Fica instituído, no âmbito da Administração Pública do Município de Goiânia, nos termos desta Lei, o Regime de Previdência Complementar a que se referem os §§ 14, 15 e 16 do artigo 40 da Constituição Federal.*

*Parágrafo Único. O Regime de Previdência Complementar, de que trata o caput deste artigo aplica-se aos servidores que ingressarem no serviço público a partir da data de publicação da aprovação do convênio de adesão a entidade de previdência complementar prevista no art. 149 e do regulamento do plano ou planos de benefícios previdenciários complementares, pela autoridade competente.*

*Art. 145. Os servidores que ingressarem no serviço público a partir da data prevista no parágrafo único do art. 144 desta lei serão automaticamente inscritos no respectivo plano de previdência complementar desde o início de exercício.*

*§ 1º É assegurado ao servidor, participante ativo do plano de previdência complementar, o direito de requerer, a qualquer tempo, o cancelamento de sua inscrição, nos termos do regulamento do Plano de Benefícios.*

*§ 2º Na hipótese de o cancelamento ser requerido no prazo de até 90 (noventa) dias da data da inscrição, fica assegurado ao participante ativo o direito à restituição das contribuições por ele vertidas, a serem pagas em até 60 (sessenta) dias da data do pedido de cancelamento desde que atendidos todos os requisitos necessários na data do protocolo, atualizadas a partir do primeiro dia do mês subsequente do pedido pela variação do valor da quota patrimonial do Plano de Benefícios da data do efetivo pagamento.*

*§ 3º As contribuições realizadas pelo ente patrocinador serão restituídas à respectiva fonte pagadora no mesmo prazo e condições previstos no parágrafo anterior.*

Os servidores antigos poderão aderir à previdência complementar. Nesse caso terão creditados em suas contas individuais do RPC o valor equivalente a 15% da base de contribuição que exceder o teto do RGPS desde a sua admissão até à adesão ao RPC. Esse valor será corrigido pela inflação, mas sem a incidência de juros. Caso o servidor esteja no Fundo Financeiro, será transferido para o Fundo Previdenciário.

Também poderão participar do RPC os servidores não efetivos (comissionados, temporários, empregados de empresas municipais e vereadores). Porém não haverá contrapartida do Município nesses casos. Os servidores que ingressarem após a implantação do RPC e que tenham remuneração inferior ao teto do RGPS poderão aderir ao RPC para fazer uma poupança previdenciária adicional, mas não terão contrapartida do Município.

*Art. 146. São abrangidos pelo Regime de Previdência Complementar do Município de Goiânia:*

*I - servidores públicos titulares de cargos de provimento efetivo, da Administração Direta, suas Autarquias e Fundações e da Câmara Municipal;*

*II - os empregados públicos regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, independentemente da data de admissão, mediante livre e prévia opção, sem a contrapartida contributiva do patrocinador.*

*III - os agentes políticos do Município de Goiânia, desde que não integrem outro Regime Próprio de Previdência Social de qualquer Ente da Federação, sem a contrapartida contributiva do patrocinador.*

*IV - os funcionários ocupantes, exclusivamente, de cargo em comissão declarado em Lei de livre nomeação e exoneração, bem como de outro cargo temporário ou de emprego junto à Administração Direta, suas Autarquias e Fundações e Câmara Municipal, sem a contrapartida do patrocinador.*

*§ 1º Os servidores referidos no inciso I do caput deste artigo que tenham ingressado no serviço público em data anterior ao início da vigência do regime de previdência complementar poderão, mediante prévia e expressa opção, aderir ao regime de que trata este artigo, observado o disposto no art. 147 desta Lei.*

*§ 2º Os servidores que fizerem a adesão de que trata o § 1º que estiverem no FUNFIN, serão imediatamente transferidos para o FUNPREV, cabendo ao Município efetuar o aporte financeiro ou de bens e direitos que cubram o custo atuarial de cada servidor transferido, no prazo de até 35 (trinta e cinco) anos.*

*§ 3º Caso o FUNPREV esteja com superávit atuarial, o Município fica dispensado de efetuar aporte financeiro ou de bens e direitos de que trata o § 2º deste artigo.*

*Art. 147. Terão como teto o limite máximo estabelecido para os benefícios do RGPS as aposentadorias e pensões a serem concedidas pelo RPPS, aos servidores referidos no inciso I do artigo 146 desta Lei que tenham ingressado:*

*I – após a vigência do Regime de Previdência Complementar previsto nesta Lei, independentemente de sua adesão ao Regime de Previdência Complementar ora instituído;*

*II – até a data anterior ao início da vigência do Regime de Previdência Complementar previsto nesta Lei, que no RPPS tenham permanecido sem perda do vínculo efetivo, e que exerçam a opção prevista no §1º do artigo 146.*

*§ 1º Para os servidores referidos no caput deste artigo, a base de contribuição prevista no art. 81 terá como teto o limite máximo estabelecido para os benefícios do RGPS.*

*§ 2º O patrocinador transferirá ao Regime de Previdência Complementar, em benefício dos participantes de que trata o inciso II do caput, nos termos e prazos estabelecidos no regulamento, montante correspondente ao valor atualizado de 15% (quinze por cento) sobre as bases de cálculo de contribuições mensais que excederam o limite máximo estabelecido para os benefícios do RGPS, desde a sua entrada em exercício até a adesão ao Regime de Previdência Complementar.*

*§ 3º A forma e o prazo de cumprimento do previsto no § 2º deste artigo serão definidos por meio de Decreto do Poder Executivo até o início da vigência do Regime de Previdência Complementar previsto nesta Lei.*

.....

*Art. 151. Aos servidores que ingressarem no serviço público municipal após o início de vigência do Regime de Previdência Complementar, na forma prevista*

*no artigo 144 desta Lei, e cuja remuneração seja inferior ao limite máximo estabelecido para os benefícios do RGPS, é garantida a opção pela adesão ao plano de benefícios previdenciários complementares a partir do momento em que sua remuneração venha a ultrapassar o referido limite máximo, quando, então, passará a valer a regra consignada no artigo 145 desta Lei.*

*§ 1º Para os fins do disposto no caput deste artigo, entende-se como remuneração a definição contida no art. 81.*

*§ 2º Ainda que a totalidade da remuneração seja inferior ao limite máximo referido no caput deste artigo, e enquanto perdurar tal condição, mesmo assim o servidor poderá aderir aos planos de benefícios previdenciários complementares, mediante contribuições voluntárias, sem a contrapartida contributiva do patrocinador.*

*§ 3º O regulamento do plano de benefícios previdenciários complementares estabelecerá a base de cálculo das contribuições voluntárias referidas no § 2º deste artigo.*

.....  
*Art. 154. Os planos de benefícios previdenciários complementares não poderão receber aportes patronais a título de tempo de serviço anterior, salvo no caso da opção prevista no § 2º do art. 147 desta Lei.*

Da Gestão do RPC: Será autorizada a criação da GOIÂNIA PREVCOM para, no futuro, se for viável economicamente, gerir o RPC. De imediato fica autorizada a adesão a uma EFPC que esteja aberta a receber os planos de previdência complementar do Município de Goiânia. Para garantir que o RPC de Goiânia terá autonomia e controle sobre seus planos geridos por uma EFPC externa, a proposição determina que será criado um Comitê Gestor junto à EFPC externa selecionada. Esse Comitê será constituído paritariamente por representantes indicados pelo Prefeito e por representantes eleitos pelos servidores. Verificamos que algumas das EFPCs que estão abertas a receberem planos de outros entes aceitam essa condição.

*Art. 148. A gestão e a execução do plano de benefícios previdenciários complementares dos servidores da Administração Direta, suas Autarquias e Fundações e da Câmara Municipal serão realizadas pela entidade fechada de previdência complementar a que se refere o artigo 149 desta Lei.*

*Art. 149. Fica o Poder Executivo autorizado a instituir, no âmbito da Administração Pública Municipal Indireta, entidade fechada de previdência complementar denominada Fundação de Previdência Complementar dos Servidores Públicos do Município de Goiânia -, abreviadamente GOIANIA PREVCOM, com a finalidade de gerir e executar planos de benefícios previdenciários complementares, nos termos das Leis Complementares Federais nº 108 e nº 109, ambas de 29 de maio de 2001.*

*§ 1º A GOIANIA PREVCOM será estruturada sob a forma de fundação, de natureza pública, com personalidade jurídica de direito privado, gozando de autonomia administrativa, patrimonial, financeira e gerencial, vinculada à Secretaria Municipal de Finanças.*

*§ 2º A GOIANIA PREVCOM reger-se-á pelas disposições desta Lei e por seu estatuto, que disciplinará sua estrutura administrativa e modelo de gestão.*

*§ 3º A GOIANIA PREVCOM, com prazo de duração indeterminado, sede e foro na Cidade de Goiânia, adquirirá personalidade jurídica a partir do registro de seu ato constitutivo no Registro Civil de Pessoas Jurídicas.*

*§ 4º Além da sujeição às normas de direito público, que decorrem de sua instituição pelo Município como fundação de direito privado, integrante da sua Administração Indireta, a natureza pública da GOIANIA PREVCOM irá impor:*

*I – realização de concurso público para a contratação de pessoal;*

*II – submissão à legislação sobre licitação e contratos administrativos;*

*III – publicação anual, no Diário Oficial da Cidade ou em sítio oficial da Administração Pública na Internet, de seus demonstrativos contábeis, atuariais, financeiros e de benefícios, sem prejuízo do fornecimento de informações aos participantes e assistidos do plano de benefícios previdenciários complementares e ao órgão regulador e fiscalizador das entidades fechadas de previdência complementar, na forma das Leis Complementares nº 108 e nº 109, ambas de 2001.*

*§ 5º Em substituição à criação da entidade prevista neste artigo, o Município poderá optar por valer-se de entidade fechada de previdência complementar já existente, destinada a administrar planos de previdência complementar de servidores públicos, mediante convênio de adesão.*

*§ 6º No caso do disposto no § 5º deverá ser criado Comitê Gestor junto à Entidade Fechada de Previdência Complementar - EFPC externa, selecionada, constituído paritariamente por representantes indicados pelo Chefe do Poder Executivo e por representantes eleitos pelos servidores, na forma do Estatuto, a fim de participar da gestão do plano de benefícios complementares do Município.*

.....

*Art. 157. A aplicação dos recursos garantidores correspondentes às reservas técnicas, às provisões e aos fundos do plano de benefícios previdenciários complementares será feita na conformidade das diretrizes e limites prudenciais estabelecidos pelo Conselho Monetário Nacional – CMN.*

.....

*Art. 165. É exigida a instituição de código de ética e de conduta, que terá ampla divulgação, especialmente entre os participantes e assistidos e as partes relacionadas, cabendo ao CMP, na hipótese de adesão do Município a uma EFPC existente, assegurar o seu cumprimento.*

Do Plano de Custeio: Será em contribuição definida, conforme determina a Constituição Federal, no montante de até 7,5% para o Ente. Se o servidor quiser contribuir com um montante maior não terá contrapartida do Município além desse montante. O risco de invalidez e morte será coberto com seguro contratado externamente, coberto 50% pelo Município e 50% pelo servidor. Havendo o sinistro, a seguradora depositará o prêmio da conta de previdência complementar do servidor. O risco de longevidade poderá ser coberto por seguro contrato externamente ou interno, nos termos do regulamento.

*Art. 150. Os planos de benefícios previdenciários complementares serão estruturados na modalidade de Contribuição Definida - CD, de acordo com a regulamentação estabelecida pelo órgão regulador e fiscalizador das entidades fechadas de previdência complementar, financiados de acordo com os planos de custeio definidos nos termos do artigo 18 da Lei Complementar Federal nº 109, observadas as demais disposições da Lei Complementar Federal nº 108, ambas de 2001.*

*§ 1º Sempre que necessário as contribuições para os planos de benefícios previdenciários complementares serão revistas nos Planos de Custeio*

*correspondentes, observada a periodicidade mínima anual, visando assegurar o equilíbrio financeiro e atuarial permanente dos planos de benefícios previdenciários complementares.*

*§ 2º Sem prejuízo do disposto no § 3º do artigo 18 da Lei Complementar nº 109, de 2001, o valor do benefício programado será calculado, no momento da sua concessão, de acordo com o montante do saldo acumulado na conta do participante ativo, devendo o valor do benefício estar permanentemente ajustado ao referido saldo, na forma prevista no regulamento do respectivo plano de benefícios previdenciários complementares em Nota Técnica Atuarial – NTA.*

*§ 3º As demais condições para adesão e as características dos planos de benefícios serão definidas em regulamento.*

*§ 4º Os benefícios não programados serão cobertos por seguro contratado externamente e custeado 50% (cinquenta por cento) pelo participante e 50% (cinquenta por cento) pelo patrocinador, garantidas as coberturas mínimas para invalidez e morte do segurado.*

*§ 5º A Cobertura de Longevidade será garantida por seguro que será custeado 50% (cinquenta por cento) pelo participante e 50% (cinquenta por cento) pelo patrocinador, correspondente a um percentual do montante capitalizado para cada participante, podendo sua gestão ser contratada externamente, nos termos do regulamento.*

*§ 6º Os seguros de que tratam os §§ 4º e 5º deste artigo terão adesão automática para os participantes do Regime de Previdência Complementar, enquadrados no inciso I do art. 145, ficando assegurado ao participante ativo o direito de requerer, a qualquer tempo, o cancelamento dos mencionados benefícios nos termos do regulamento.*

*§ 7º Caso o servidor deseje uma cobertura para os benefícios de risco de que trata o § 4º superior à prevista no regulamento, arcará individualmente com a diferença de custo do seguro.*

.....

*Art. 158. As contribuições do patrocinador e do participante incidirão sobre a parcela da base de contribuição que exceder o limite máximo a que se refere o*

*artigo 147 desta Lei, observado o disposto no inciso XI do artigo 37 da Constituição Federal.*

*§ 1º A alíquota da contribuição do participante ativo será por ele definida, observado o disposto no regulamento do plano de benefícios previdenciários complementares.*

*§ 2º A alíquota da contribuição do patrocinador não poderá exceder à do participante ativo, observado o disposto no regulamento do plano de benefícios previdenciários complementares, e não poderá ultrapassar o percentual de 7,5% (sete e meio por cento).*

*§ 3º Além da contribuição normal, de que trata o caput deste artigo, o regulamento poderá admitir o aporte de contribuições facultativas, tal como previsto no artigo 19, parágrafo único, inciso II, da Lei Complementar Federal nº 109, de 2001, sem a contrapartida contributiva do patrocinador.*

*Art. 159. O plano de custeio, previsto no artigo 18 da Lei Complementar Federal nº 109, de 2001, discriminará o percentual mínimo da contribuição do participante ativo e do patrocinador, conforme o caso, para cada um dos benefícios previstos no plano de benefícios previdenciários complementares, observado o disposto no artigo 6º da Lei Complementar Federal nº 108, de 2001.*

*Art. 160. As reservas técnicas constituídas em nome do participante ativo deverão conter o registro contábil das contribuições por ele efetuadas, bem como as do patrocinador, de forma apartada.*

Da manutenção e perda da qualidade de participante: Caso o participante deixe de ser servidor do município de Goiânia, poderá fazer resgate, portabilidade para outro RPC ou permanecer com autopatrocínio, nos termos do regulamento. Se for afastado com ônus para o Município, nada modificará em relação ao RPC. Caso o afastamento seja sem ônus, o servidor arcará tanto com sua contribuição quanto com a patronal.

*Art. 152. Os requisitos para aquisição, manutenção e perda da qualidade de participante ativo e de assistido, assim como para elegibilidade, critérios de concessão, forma de cálculo e pagamento dos benefícios, deverão constar do regulamento do plano de benefícios previdenciários complementares, observadas as disposições previstas nas Leis Complementares Federais nº 108*



*e nº 109, ambas de 2001, e na regulamentação do órgão regulador e fiscalizador das entidades fechadas de previdência complementar.*

*Art. 153. Após o cumprimento das exigências formais do plano para a concessão do benefício de aposentadoria, mas antes do início do gozo do benefício de renda programada, o participante ativo, desde que atendidos os requisitos estabelecidos no plano de benefícios previdenciários complementares, poderá exercer quaisquer dos direitos relativos aos institutos previdenciários de que tratam os artigos 14 e 15 da Lei Complementar Federal nº 109, de 2001.*

.....

*Art. 155. Poderá permanecer filiado ao respectivo plano de benefícios previdenciários complementares o participante:*

*I – afastado, com ou sem prejuízo de vencimentos ou salários, para outro órgão público ou ente da Administração Direta e Indireta, de quaisquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, inclusive o de Goiânia;*

*II – afastado ou licenciado de cargo efetivo temporariamente, com ou sem prejuízo de vencimentos;*

*III – que optar pelo Benefício Proporcional Diferido – BPD ou pelo autopatrocínio, na forma do regulamento do plano de benefícios previdenciários complementares.*

*§ 1º O regulamento do Plano de Benefícios disciplinará as regras para a manutenção do custeio do plano, observada a legislação aplicável.*

*§ 2º O patrocinador arcará com a sua contribuição somente quando a cessão, o afastamento ou a licença do cargo efetivo for concedido sem prejuízo de vencimentos ou salários.*

*§ 3º No caso de afastamento com prejuízo de vencimentos, subsídios ou salários, o servidor, participante ativo do Plano de Benefícios, arcará com a contribuição individual e do patrocinador.*

*Art. 156. Na perda do vínculo funcional com o ente patrocinador, o participante ativo poderá optar, conforme regulamento do plano, por:*

*I – resgate das contribuições;*

*II – portabilidade dos recursos para outra entidade de previdência complementar;*

*III – autopatrocínio, no caso de perda parcial ou total da remuneração recebida, permanecendo vinculado ao plano de benefícios previdenciários complementares e arcando com as contribuições individuais e do patrocinador;*

*IV – benefício proporcional diferido, quando a cessação do vínculo se der antes da aquisição do direito ao benefício pleno programado, a ser concedido quando cumpridos integralmente os requisitos de elegibilidade.*

*Parágrafo único. O regulamento do plano de benefícios previdenciários complementares estabelecerá a forma e as condições para que as contribuições do patrocinador integrem o montante a ser levantado pelo participante, nas hipóteses dos incisos I, II e IV deste artigo.*

Das obrigações do Município em relação ao RPC: O GOIÂNIA PREV, que já arrecada as contribuições do RPPS, em função de já deter todas as informações necessárias, centralizará a arrecadação das contribuições para o RPC e repassará para a EFPC gestora. Enquanto não houver número suficiente de participantes para ter uma escala que cubra totalmente os custos de gestão do RPC, o Município custeará parcialmente essas despesas, ficando autorizada uma alocação de R\$ 5 milhões.

*Art. 161. A Administração Direta do Município de Goiânia, suas Autarquias e Fundações e são responsáveis pelo pagamento de suas contribuições e por sua transferência à entidade administradora do plano de benefícios previdenciários complementares, bem como das contribuições descontadas dos participantes ativos.*

*§ 1º O pagamento ou a transferência das contribuições após o dia 10 (dez) do mês seguinte ao da competência a que se referir:*

*I – ensejará a aplicação dos acréscimos de mora previstos para os tributos federais; e*

*II – sujeitará o responsável às sanções penais e administrativas cabíveis.*

*§ 2º Os valores a serem repassados à entidade gestora do Regime de Previdência Complementar, a título de contribuição do patrocinador, deverão ser pagos com recursos do orçamento de cada um dos órgãos, entidades ou*

*Poderes indicados no caput deste artigo, com previsão obrigatória na Lei de Diretrizes Orçamentárias e na Lei Orçamentária Anual.*

*Art. 162. Compete ao GOIÂNIA PREV, assegurar o suporte administrativo, operacional e de gestão das atividades correlatas ao que dispõe a presente Lei, necessários à implantação e ao funcionamento do Regime de Previdência Complementar do Município de Goiânia.*

*Art. 163. As despesas administrativas do Plano de Benefícios serão custeadas na forma do regulamento do plano de benefícios previdenciários complementares, observado o disposto no caput do artigo 7º da Lei Complementar Federal nº 108, de 2001.*

*§ 1º O montante de recursos destinados à cobertura das despesas administrativas será revisado ao final de cada ano com vistas ao atendimento do disposto neste artigo.*

*§ 2º Na hipótese de adesão a planos de benefícios previdenciários complementares administrados por EFPC externa, deverá constar no convênio de adesão previsão de revisão anual da cobertura das despesas administrativas pela entidade conveniada.*

*Art. 164. A supervisão e a fiscalização exercida pelo órgão federal competente não eximem o patrocinador da responsabilidade pelo monitoramento das atividades da entidade externa conveniada, no que concerne aos planos de previdência complementar por ela administrado, o que deverá estar previsto no Convênio de Adesão correspondente.*

*Parágrafo único. Os resultados do monitoramento pelo patrocinador serão encaminhados ao órgão mencionado no caput deste artigo.*

.....

*Art. 166. Fica o Poder Executivo autorizado, em caráter excepcional, a abrir crédito adicional especial no valor de até R\$ 5.000.000,00 (cinco milhões de reais), para implementação do Regime de Previdência Complementar do Município de Goiânia.*

*Parágrafo único. As despesas administrativas decorrentes do disposto no artigo 162 desta Lei serão custeadas por recursos previstos no caput deste artigo.*



## **9. Passos Necessários para a Implantação da Previdência Complementar**

Após a edição da lei específica pelo ente político, serão indispensáveis as seguintes providências, que serão submetidas à prévia aprovação da Superintendência Nacional de Previdência Complementar – Previc, na qualidade de órgão fiscalizador do regime fechado de previdência complementar:

a) a criação da Entidade Fechada de Previdência Complementar – EFPC, mediante a elaboração do seu Estatuto e registro do ato de constituição da pessoa jurídica no cartório de registro público competente ou assinatura de convênio com EFPC já existente que irá gerir o plano de previdência complementar do ente;

b) a elaboração do regulamento do plano de benefícios, onde estarão dispostos os direitos e obrigações dos patrocinadores, participantes/assistidos e da própria EFPC; e

c) a elaboração do convênio de adesão, instrumento jurídico contratual que disciplinará o nível de compromisso administrativo e financeiro do patrocinador em relação ao plano de benefícios .

Essas são as três etapas básicas e necessárias à implementação do regime de previdência complementar dos servidores públicos, após a edição da lei de criação do regime previdenciário.

Não basta a edição da lei para a implementação do novo regime. É necessário existir, trazendo-a para o mundo jurídico, a pessoa jurídica de direito privado, distinta do ente público, a qual passará a gerir os recursos dos planos de benefícios. Somente a existência da pessoa jurídica não é suficiente. Deverá ser elaborado o instrumento jurídico (regulamento) que disporá sobre as regras de concessão dos benefícios previdenciários, verdadeiro contrato celebrado entre a entidade gestora (EFPC) e os participantes do plano de benefícios.

Também a inclusão do patrocinador na relação jurídica não decorrerá da sua iniciativa de propor a criação da pessoa jurídica, mas da assinatura de um contrato denominado “convênio de adesão” em que ficarão estabelecidas suas obrigações financeiras e de custo gerencial em relação à gestão do plano de benefícios.

Essa é a conclusão que se extrai do sistema previdenciário, especialmente do art. 33 da Lei Complementar nº 109/2001 e art. 2º da Lei nº 12.154/2009 que criou a Previc, os quais dispõem:

*LC nº 109/2001: Art. 33.*

*Dependerão de prévia e expressa autorização do órgão regulador e fiscalizador:*

*I - a constituição e o funcionamento da entidade fechada, bem como a aplicação dos respectivos estatutos, dos regulamentos dos planos de benefícios e suas alterações; (...)* (grifamos)

*Lei nº 12.154/2009: Art. 2º Compete à Previc: (...)*

*IV - autorizar:*

*a) a constituição e o funcionamento das entidades fechadas de previdência complementar, bem como a aplicação dos respectivos estatutos e regulamentos de planos de benefícios;*

*b) as operações de fusão, de cisão, de incorporação ou de qualquer outra forma de reorganização societária, relativas às entidades fechadas de previdência complementar;*

*c) a celebração de convênios e termos de adesão por patrocinadores e instituidores, bem como as retiradas de patrocinadores e instituidores; e*

*d) as transferências de patrocínio, grupos de participantes e assistidos, planos de benefícios e reservas entre entidades fechadas de previdência complementar; (grifamos)*

A Previc formaliza a aprovação (licença administrativa) desses instrumentos jurídicos através da edição de uma Portaria que, após publicada no Diário Oficial, dá concretude ao novo regime de previdência complementar do servidor público. Após a publicação da Portaria da Previc, aprovando o plano de benefícios e o convênio de adesão, é que se inicia o marco temporal que definirá quais os servidores que serão atingidos pelo novo regime previdenciário, aplicando-se àqueles servidores que ingressarem no ente público após a data da publicação do ato.

O efeito jurídico imediato da publicação das Portarias relaciona-se, apenas, à limitação do valor do salário-de-contribuição e do salário de benefício devidos pelos segurados e pelo ente público, respectivamente, igualando-se aqueles níveis estabelecidos para o regime geral da previdência social.

Para os servidores públicos os efeitos previdenciários produzir-se-ão com sua expressa adesão ao plano de benefícios, quando integram a relação jurídica na qualidade de participantes.

## **ANEXO I**

# **PROJEÇÕES ATUARIAIS**