

**Guia de Previdência
Complementar para
Estados, Distrito Federal
e Municípios**



GUIA DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR PARA ESTADOS, DISTRITO FEDERAL E MUNICÍPIOS

Michel Miguel Elias Temer Lulia

Presidente da República

Eduardo Guardia

Ministro de Estado da Fazenda

Marcelo Abi-Ramia Caetano

Secretário de Previdência

Paulo Cesar dos Santos

Subsecretário do Regime de Previdência Complementar

Elaboração:

Bruno Manoel Vieira Nery Rocha

Denise Viana da Rocha

Márcia Regina Bezerra Guimarães

Nilton Antônio dos Santos

Sarah Jeanne Xavier

Revisão e Diagramação:

Comunicação Social /SPREV/MF

Subsecretaria do Regime de Previdência Complementar

Esplanada dos Ministérios,

Bloco F, 6º andar

CEP 70059-900

Brasília/DF

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

(61) 2021-5320/ 5482

Tiragem: 2.500 exemplares

Distribuição gratuita. Venda proibida

Julho de 2018

SUMÁRIO

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



Apresentação

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

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

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

A close-up photograph of two hands, one darker-skinned and one lighter-skinned, holding a clear glass. The hands are positioned as if supporting or holding the glass. The background is white.

Previdência Complementar para os entes federativos

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

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

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

A diminuição da população jovem pode ser ex-

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

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

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

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

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

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

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

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

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

outras áreas, gerando claros ganhos para a população.

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

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

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





O Regime de Previdência Complementar

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

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

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

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

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

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

ção atual de ativos irá financiar as aposentadorias dos inativos.

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

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

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

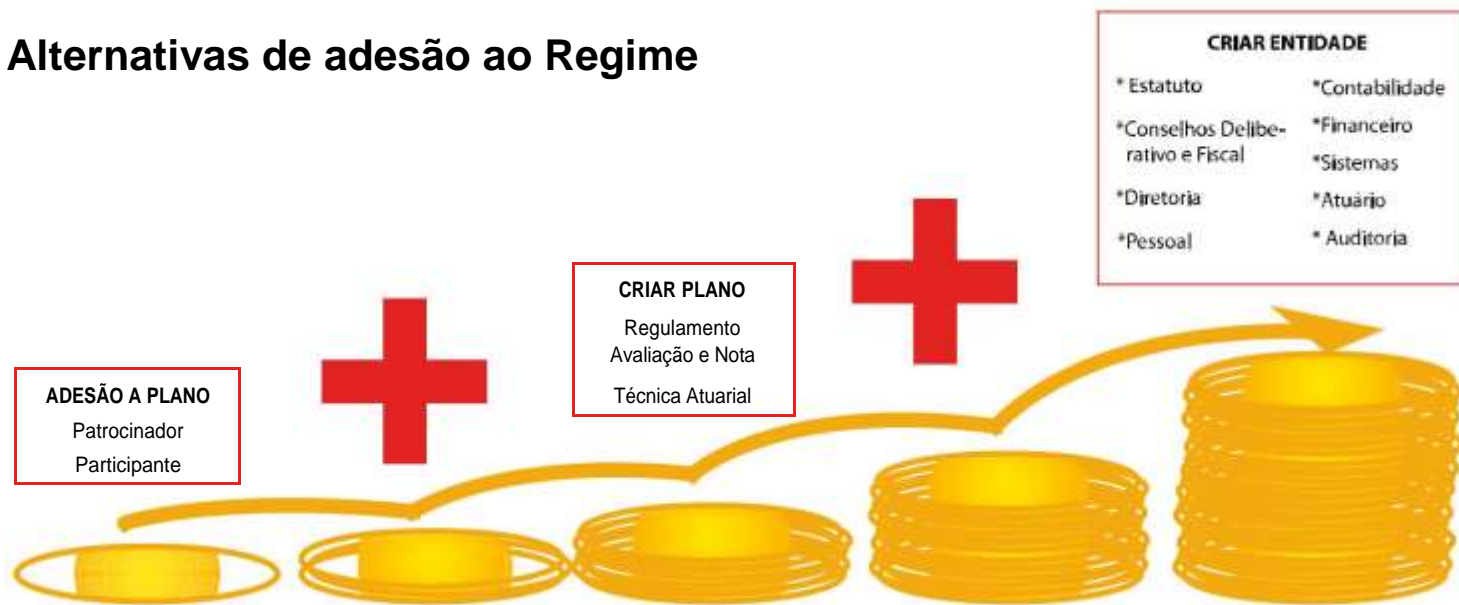
Além da criação do Plano de Benefícios, existe outra questão muito importante a ser tratada:



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

Criar EFPC ou apenas Plano de Benefícios

Alternativas de adesão ao Regime



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(*) O custo será rateado entre Participante e Patrocinadora

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

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

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

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

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



Como aderir à Previdência Complementar

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

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

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

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

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

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

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





Processo de Aprovação da Entidade e do Plano de Benefícios

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

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

1.1. Formulário de Encaminhamento Padrão:

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

1.2. Lei que institui o RPC:

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

1.3. Relação de Patrocinadores:

Relação de Entes Federativos que irão aderir.

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

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

1.5. Estatuto da EFPC:

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

1.6. Convênio de Adesão:

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

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

1.7. Regulamento do Plano de Benefícios:

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

1.8. Avaliação, Parecer e Nota Técnica Atuarial:

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

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

- 2.1. Formulário de Encaminhamento Padrão;**
- 2.2. Lei que institui o RPC;**
- 2.3. Relação de Patrocinadores;**
- 2.4. Declaração de ciência e concordância do Patrocinador;**
- 2.5. Convênio de Adesão;**
- 2.6. Regulamento do Plano de Benefícios;**
- 2.7. Avaliação, Parecer e Nota Técnica Atuarial.**

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

- 3.1. Formulário de Encaminhamento Padrão;**
- 3.2. Declaração de ciência e concordância do(s) Patrocinador(es);**
- 3.3. Lei que institui o RPC;**
- 3.4. Convênio de Adesão;**
- 3.5. Avaliação e Parecer Atuarial:**

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

Legislação Correlata

Constituição Federal:

Art. 21, inciso VIII;

Art. 22, inciso XXIII e Parágrafo único;

Art. 24, inciso XII, §§ 1º ao 4º;

Art. 30, inciso II;

Art.40, §§ 14 a 16; e

Art. 202, §§1º a 6º.

Lei Complementar nº 108, 29 de maio de 2001;

Lei Complementar nº 109, 29 de maio de 2001;

Lei nº 12.618, 30 de abril de 2012;

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

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

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

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

