

RELATÓRIO PREVIDÊNCIA XXIV AND

Revisão D - 1.12.2010

Introdução

Este material é um guia para auxiliar os servidores do BC a retomar o contacto com o sistema de previdência ao qual estão submetidos e a conhecer o novo regime de previdência a ser implantado conforme previsto nos §§ 14 a 16 do art. 40 da Constituição Federal, além de fornecer informações sobre o mercado associado. Trata-se de um material objetivo e didático, direcionado a leigos ou quase leigos no assunto.

O material está estruturado em 6 partes mais 1 anexo:

| | |
|---|-------------------------|
| Parte I – Situação do Funcionário | 1 |
| É a primeira coisa que o leitor tem interesse em saber, ou seja, qual é sua situação pessoal. Foram definidos 7 grupos, em função da data de ingresso do servidor no serviço público e da data do preenchimento dos requisitos para a aposentadoria. O leitor poderá facilmente identificar a qual grupo pertence, e a partir daí verificar como é (será) sua previdência. | |
| Parte II – Previdência Complementar | 11 |
| O objetivo desta parte é fornecer conhecimentos teóricos sobre previdência complementar para que o leitor tenha condições de avaliar a nova previdência a ser regulamentada e também compará-la com o regime atual. Inclui informações sobre o funcionamento do mercado envolvido, bem como suas possíveis evoluções. O entendimento desta parte é um pré-requisito para que o servidor possa avaliar racionalmente a nova previdência. | |
| Parte III – Nova Previdência do Servidor | 22 |
| Aqui, procura-se apreciar o Projeto de Lei 1.992/07, que institui o regime de previdência complementar do servidor, e suas alternativas de implementação. Também se faz uma breve comparação entre o novo regime e o existente, de modo a avaliar, preliminarmente, se será melhor para os atuais servidores permanecer na previdência atual ou migrar para a nova previdência, se e quando lhes for oferecida esta opção. | |
| Parte IV – Propostas | 28 |
| São as propostas sobre o assunto a serem encaminhadas e apreciadas na XXIV AND. | |
| Parte V – Bibliografia | 33 |
| Lista da bibliografia utilizada na elaboração deste material. Recomenda-se a consulta a esta bibliografia para os que queiram se aprofundar no tema. | |
| Parte VI – Glossário | 34 |
| Consta um vocabulário específico, com o esclarecimento sobre o significado dos termos utilizados, a fim de facilitar a compreensão deste material. | |
| Anexo – Proposição de Substitutivo ao PL 1.992/07 | (ao final do relatório) |

Relatores: Daniel de Oliveira Neto - Filiado ao Sinal-SP e

Eduardo Stalin Silva - Diretor de Estudos Técnicos do Sinal

Parte I – Situação do Funcionário

Desde a promulgação da Constituição Federal de 1988, ocorreram três modificações relevantes nas regras de aposentadoria dos servidores públicos federais, as quais foram implementadas através das seguintes Emendas Constitucionais:

- Emenda Constitucional nº. 20, de 15 de dezembro de 1998 – EC 20/98 (publicada em 16/12/98)
- Emenda Constitucional nº. 41, de 19 de dezembro de 2003 – EC 41/03 (publicada em 31/12/03)
- Emenda Constitucional nº. 47, de 05 de julho de 2005 – EC 47/05 (publicada em 06/07/05)

Em função disso, por vezes os servidores tiveram suas expectativas de aposentadoria frustradas pela modificação das regras, em alguns casos quando já se encontravam na iminência de preencher os requisitos para a aquisição do direito.

Tendo em vista essa conjuntura de alterações legislativas, optou-se por fazer uma análise das regras da previdência por grupo de servidores, utilizando como parâmetro a data de ingresso do servidor no serviço público e o momento em que ele completa os requisitos necessários para a sua aposentadoria.

A partir da sua realidade, o servidor poderá verificar a que grupo pertence e visualizar as regras previdenciárias que lhe são aplicáveis e as possibilidades que se lhe apresentam, incluindo as do novo regime de previdência complementar, proposto pela Emenda 41/2003 e ainda não regulamentado (ver Partes II e III deste documento).

De acordo com a metodologia adotada, existem 7 grupos que se diferenciam, considerando a data do ingresso do servidor no serviço público e a data do preenchimento dos requisitos para a aposentadoria. São eles:

- I - Ingressa antes de 16/12/98 e completa os requisitos até essa data.
- II - Ingressa antes de 16/12/98 e completa os requisitos entre 16/12/98 e 31/12/03.
- III - Ingressa antes de 16/12/98 e completa os requisitos após 31/12/03.
- IV - Ingressa após 16/12/98 e completa os requisitos para a aposentadoria até 31/12/03 (hipótese possível, em tese).
- V - Ingressa entre 16/12/98 e 31/12/03 e completa os requisitos após 31/12/03.
- VI - Ingressa após 31/12/03 e antes da instituição do regime de previdência complementar e completa os requisitos a qualquer tempo.
- VII - Ingressa e completa os requisitos após a instituição do regime de previdência complementar.

Tendo em vista a sistemática adotada neste material, para identificar a regra legal mais vantajosa para a sua aposentadoria, o servidor ativo deverá analisar cada uma das hipóteses possíveis, tendo como ponto de partida a sua data de ingresso no serviço público, verificando, em seguida, os requisitos legais previstos em cada uma das opções e a data de cumprimento de tais requisitos. Desta forma, poderá saber quais as consequências da sua opção no que diz respeito aos seus proventos de aposentadoria.

Assim, por exemplo, se o servidor ingressou no serviço público antes de 16/12/98, deverá verificar a data de cumprimento dos requisitos previstos em lei e aqui resumidos, se até 16/12/98, até 31/12/03 ou após 31/12/03.

Para cada uma destas três situações, incidem regras diferentes que definem os requisitos para a aposentadoria e as consequências nos proventos.

Por outro lado, cabe notar que a EC 20/98 trouxe disposição no sentido de permitir que a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituem regime de previdência complementar para os seus servidores. Nesse caso, as aposentadorias e pensões a serem concedidas pelo Regime Especial poderão ser limitadas ao valor máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Dessa forma, ao analisar as hipóteses acima enunciadas, deve-se ter em mente que todos os servidores cujo

ingresso no serviço público tenha ocorrido antes da data da instituição do regime de previdência complementar e que, quando dessa instituição, ainda não tenham completado os requisitos para se aposentar, em tese poderão optar pela inclusão nesse regime. Para esses servidores, a inclusão não será obrigatória, mas dependerá de manifestação expressa da vontade de cada um.

Entretanto, os servidores que ingressarem no serviço público após a instituição do regime em questão serão obrigatoriamente incluídos nele, não estando prevista a possibilidade de opção pela não inclusão.

1. Aposentadoria

1.1. Grupo I

Ingressa antes de 16/12/98 e

Completa os requisitos até 16/12/98.

Adquire o direito à aposentadoria o servidor que ingressou no serviço público federal antes de 16/12/98 (data da EC nº. 20) e até 16/12/98 se enquadrou em alguma das seguintes situações (constantes das regras permanentes da CF vigentes à época):

1. Aposentadoria com proventos integrais:

- Foi acometido de moléstia profissional ou doença grave, contagiosa ou incurável, especificadas em lei (art. 186, §1º da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990), ou sofreu acidente em serviço; ou
- Alcançou 35 anos de serviço, se homem, e 30 anos de serviço, se mulher (voluntária).

2. Aposentadoria com proventos proporcionais:

- Foi acometido de doença grave, contagiosa ou incurável, não especificada em lei; ou
- Alcançou 30 anos de serviço, se homem, e 25 anos de serviço, se mulher (voluntária); ou
- Alcançou 65 anos de idade, se homem, e 60 anos de idade, se mulher (voluntária); ou
- Alcançou 70 anos de idade (compulsória).

Observação: No caso da aposentadoria com proventos integrais, estes serão fixados tendo por base o valor da última remuneração que o servidor percebia na ativa (integralidade) e serão revistos, na mesma data e nos mesmos índices, sempre que se modificar a remuneração dos servidores em atividade (paridade).

No caso de aposentadoria com proventos proporcionais, o benefício será calculado de acordo com o tempo de serviço. Ou seja, o benefício corresponderá a 1/35 (um trinta e cinco avos) por ano de exercício para o homem e 1/30 (um trinta avos) para a mulher.

Os proventos proporcionais ao tempo de serviço não poderão, no entanto, ser inferiores a um terço da remuneração da atividade ou ao salário mínimo (art. 191 da Lei nº 8.112/90 e Instrução Normativa SEAP nº 5, de 28 de abril de 1999).

Por exemplo, se o servidor atingir os requisitos de idade e tiver apenas 20 anos de serviço, terá direito a uma aposentadoria equivalente a 20/35 (vinte, trinta e cinco avos) do valor integral.

O funcionário que está neste grupo e ainda não se aposentou, tem ainda, teoricamente, a opção de mudar para o novo regime de previdência complementar, descrito na Parte III (recomenda-se a leitura prévia da Parte II para entendimento correto da Parte III).

1.2. Grupo II

Ingressa antes de 16/12/98 e

Completa os requisitos entre 16/12/98 e 31/12/03.

Adquire o direito à aposentadoria o servidor que ingressou no serviço público federal antes de 16/12/98 (EC nº. 20) e até essa data não se enquadrou em nenhuma das situações anteriormente mencionadas, desde que se enquadre, antes de 31/12/03 (EC nº. 41) em alguma das situações abaixo, havendo duas possibilidades de opção:

1ª Possibilidade de opção (regras permanentes da CF vigentes à época):

1. Aposentadoria com proventos integrais:

- Foi acometido de moléstia profissional ou doença grave, contagiosa ou incurável, especificada em lei (art. 186, §1º da Lei nº 8.112/90), ou sofreu acidente em serviço; ou
- Alcançou 60 anos de idade e 35 de contribuição, se homem, e 55 anos de idade e 30 de contribuição, se mulher, e cumpriu o tempo mínimo de 10 anos de efetivo exercício no serviço público e 5 anos no cargo efetivo em que se dará a aposentadoria (voluntária).

2. Aposentadoria com proventos proporcionais:

- Foi acometido de doença grave, contagiosa ou incurável, não especificada em lei; ou
- Alcançou 65 anos de idade, se homem, e 60 anos de idade, se mulher, e
- cumpriu o tempo mínimo de 10 anos de efetivo exercício no serviço público e 5 anos no cargo efetivo em que se dará a aposentadoria (voluntária); ou
- Alcançou 70 anos de idade (compulsória).

Observação: No caso da aposentadoria com proventos integrais, o benefício será fixado tendo por base o valor da última remuneração que o servidor percebia na ativa (integralidade) e serão revistos, na mesma data e nos mesmos índices, sempre que se modificar a remuneração dos servidores em atividade (paridade).

No caso de aposentadoria com proventos proporcionais, o benefício será calculado de acordo com o tempo de contribuição (considerando que a EC 20/98 dispôs no sentido de que todo o tempo de serviço anterior à sua edição passava a ser considerado como tempo de contribuição), ou seja, o benefício corresponderá a 1/35 (um trinta e cinco avos) por ano de exercício para o homem e 1/30 (um, trinta avos) para a mulher.

Os proventos proporcionais ao tempo de contribuição não poderão, no entanto, ser inferiores a um terço da remuneração da atividade ou ao salário mínimo (art. 191 da Lei nº 8.112/90 e Instrução Normativa SEAP nº 5, de 28 de abril de 1999).

Por exemplo, se o servidor atingir os requisitos de idade e tiver apenas 20 anos de contribuição, terá direito a uma aposentadoria equivalente a 20/35 (vinte, trinta e cinco avos) do valor integral.

2ª Possibilidade de opção (regra de transição trazida pela EC 20/98):

1. Aposentadoria voluntária com proventos integrais:

- Completou 5 anos de efetivo exercício no cargo em que se dará a aposentadoria; e ainda,
- Alcançou 53 anos de idade e 35 de contribuição, se homem, e 48 anos de idade e 30 de contribuição, se mulher; e ainda,
- Completou um período adicional de contribuição equivalente a 20% do tempo que faltaria, em 16/12/98, para atingir os 35 anos de contribuição, se homem, e os 30 anos de contribuição, se mulher.

2. Aposentadoria voluntária com proventos proporcionais:

- Completou 5 anos de efetivo exercício no cargo em que se dará a aposentadoria; e ainda
- Alcançou 53 anos de idade e 30 de contribuição, se homem, e 48 anos de idade e 25 de contribuição, se mulher; e ainda
- Completou um período adicional de contribuição equivalente a 40% do tempo que faltaria, em 16/12/98, para atingir os 30 anos de contribuição, se homem, e os 25 anos de contribuição, se mulher.

Observação: No caso de aposentadoria com proventos integrais, estes serão fixados tendo por base o valor da última remuneração que o servidor percebia na ativa (integralidade) e serão revistos, na mesma data e nos mesmos índices, sempre que se modificar a remuneração dos servidores em atividade (paridade);

No caso de aposentadoria com proventos proporcionais, os proventos serão equivalentes a 70% do valor máximo que o servidor poderia obter na aposentadoria integral, acrescido de 5% por ano de contribuição

que supere a soma decorrente do pedágio de 40% (art. 8º, § 1º II da EC nº. 20), até o limite de 100%.

O funcionário que está neste grupo e ainda não se aposentou, tem ainda, teoricamente, a opção de migrar para o novo regime de previdência complementar, descrito na Parte III (recomenda-se a leitura prévia da Parte II para entendimento correto da Parte III).

1.3. Grupo III

Ingressa antes de 16/12/98 e

Completa os requisitos após 31/12/03.

Adquire o direito à aposentadoria o servidor que ingressou no serviço público federal antes de 16/12/98 (EC nº. 20) e após 31/12/03 (EC nº. 41) se enquadra em alguma das situações abaixo, havendo quatro possibilidades de opção:

1ª Possibilidade de opção (regras permanentes da CF atualmente em vigor):

1. Aposentadoria com proventos integrais, calculados pela média das remunerações (portanto, sem integralidade) e sem paridade:

- Foi acometido de moléstia profissional ou doença grave, contagiosa ou incurável, na forma da lei (art. 186, §1º da Lei nº 8.112/90), ou sofreu acidente em serviço; ou
- Alcançou 60 anos de idade e 35 de contribuição, se homem, e 55 anos de idade e 30 de contribuição, se mulher, e cumpriu o tempo mínimo de 10 anos de efetivo exercício no serviço público e 5 anos no cargo efetivo em que se dará a aposentadoria (voluntária).

2. Aposentadoria com proventos proporcionais, calculados pela média das remunerações e sem paridade:

- Foi acometido de doença grave, contagiosa ou incurável não especificada em lei; ou
- Alcançou 65 anos de idade, se homem, e 60 anos de idade, se mulher, e cumpriu o tempo mínimo de 10 anos de efetivo exercício no serviço público e 5 anos no cargo efetivo em que se dará a aposentadoria (voluntária); ou
- Alcançou 70 anos de idade (compulsória).

Observação: O cálculo pela média das remunerações se dará nos termos da Lei nº 10.887, de 18 de junho de 2004, ou seja:

- Considerando-se a média das maiores remunerações, utilizadas como base para as contribuições do servidor aos regimes de previdência a que esteve vinculado, correspondentes a 80% de todo o período contributivo desde a competência de julho de 1994 ou desde a do início da contribuição, se posterior àquela competência.

Embora a EC 41/03 prevesse a quebra da integralidade (ou seja, proventos calculados pela média das remunerações) para os servidores que completassem os requisitos para se aposentar após sua edição (31/12/03), na verdade o cálculo pela média só passou a ser aplicado para quem completou os requisitos de 20/02/04 em diante (data de publicação da MP 167, depois convertida na Lei 10.887/04), pois somente a partir dessa data foram fixados os critérios para a realização de tal cálculo.

2ª Possibilidade de opção (primeira regra de transição da EC 41/03):

1. Aposentadoria voluntária, com proventos integrais, calculados pela média das remunerações (portanto, sem integralidade) e sem paridade:

- Completou 5 anos de efetivo exercício no cargo em que se dará a aposentadoria; e ainda,
- Alcançou 53 anos de idade e 35 de contribuição, se homem, e 48 anos de idade e 30 de contribuição, se mulher; e ainda,
- Completou um período adicional de contribuição equivalente a 20% do tempo que faltaria, em 16/12/98, para atingir os 35 anos de contribuição, se homem, e os 30 anos de contribuição, se mulher.

O servidor que optar por essa regra terá seus proventos reduzidos para cada ano antecipado em relação à idade de 60 anos, se homem, e 55 anos, se mulher, na proporção de 3,5% (se completar os requisitos até 31/12/05) ou na proporção de 5% (se completar os requisitos a partir de 01/01/06).

Observação: O cálculo pela média das remunerações se dará nos termos da Lei nº 10.887/04, ou seja:

- Considerando-se a média das maiores remunerações, utilizadas como base para as contribuições do servidor aos regimes de previdência a que esteve vinculado, correspondentes a 80% de todo o período contributivo desde a competência de julho de 1994 ou desde a do início da contribuição, se posterior àquela competência.

Embora a EC 41/03 prevesse a quebra da integralidade (ou seja, proventos calculados pela média das remunerações) para os servidores que completassem os requisitos para se aposentar após sua edição (31/12/03), na verdade o cálculo pela média só passou a ser aplicado para quem completou os requisitos de 20/02/04 em diante (data de publicação da MP 167, depois convertida na Lei 10.887/04), pois somente a partir dessa data foram fixados os critérios para a realização de tal cálculo.

3ª Possibilidade de opção (segunda regra de transição da EC 41/03):

1. Aposentadoria voluntária, com proventos integrais:

- Alcançou 60 anos de idade e 35 de contribuição, se homem, e 55 anos de idade e 30 de contribuição, se mulher, e cumpriu o tempo mínimo de 20 anos de efetivo exercício no serviço público, 10 anos na carreira e 5 anos no cargo efetivo em que se dará a aposentadoria.

Observação: Nesse caso, há integralidade e paridade de reajuste com os ativos, ou seja, o benefício será fixado tendo por base o valor da última remuneração que o servidor percebia na ativa (integralidade) e será revisto, na mesma data e nos mesmos índices, sempre que se modificar a remuneração dos servidores em atividade (paridade).

4ª Possibilidade de opção (regra de transição trazida pela EC 47/05):

1. Aposentadoria voluntária, com proventos integrais:

- Completou 25 anos no serviço público, 15 anos na carreira e 5 anos no cargo em que se dará a aposentadoria; e ainda,
- Alcançou 35 anos de contribuição, se homem, e 30 anos de contribuição, se mulher; e ainda,
- Alcançou a idade mínima que resultar da redução, em relação ao limite de 60 anos de idade, se homem, e 55 anos de idade, se mulher, de um ano de idade para cada ano de contribuição que exceder os 35 anos, se homem, ou os 30 anos, se mulher.

Observação: Neste caso há paridade de reajuste com os ativos, ou seja, o benefício será revisto, na mesma data e nos mesmos índices, sempre que se modificar a remuneração dos servidores em atividade (paridade). A EC 47/05 não estabelece expressamente que a aposentadoria concedida nessa modalidade teria garantia de integralidade (ou seja, que os proventos corresponderiam à última remuneração que o servidor percebia na ativa). Contudo, observa-se que a Lei 10.887/04 (que trata do cálculo dos proventos pela média das remunerações) afirma expressamente que as regras por ela fixadas se aplicam aos casos do § 3º do art. 40 da Constituição Federal e do art. 2º da EC 41/03. Como a lei em questão não determina a aplicação do cálculo dos proventos pela média das remunerações à aposentadoria concedida com base no art. 3º da EC 47/05, de que ora se trata, conclui-se que aqui há o direito à integralidade.

O funcionário que está neste grupo e ainda não se aposentou, tem ainda, teoricamente a opção de migrar para o novo regime de previdência complementar, descrito na Parte III (recomenda-se a leitura prévia da Parte II para entendimento correto da Parte III).

1.4. Grupo IV

Ingressa após 16/12/98 e

Completa os requisitos para a aposentadoria antes de 31/12/03 (situação possível, em tese)

Adquire o direito à aposentadoria o servidor que ingressou no serviço público federal após 16/12/98 (EC nº. 20) e antes de 31/12/03 (EC nº. 41), e se enquadra em alguma das seguintes situações (hipóteses constantes das regras permanentes da CF vigentes à época):

1. Aposentadoria com proventos integrais:

- Foi acometido de moléstia profissional ou doença grave, contagiosa ou incurável, especificada em lei (art. 186, §1º da Lei nº 8.112/90), ou sofreu acidente em serviço; ou
- Alcançou 60 anos de idade e 35 de contribuição, se homem, e 55 anos de idade e 30 de contribuição, se mulher, e cumpriu o tempo mínimo de 10 anos de efetivo exercício no serviço público e 5 anos no cargo efetivo em que se dará a aposentadoria (voluntária).

2. Aposentadoria com proventos proporcionais:

- Foi acometido de doença grave, contagiosa ou incurável não especificada em lei; ou
- Alcançou 65 anos de idade, se homem, e 60 anos de idade, se mulher, e cumpriu o tempo mínimo de 10 anos de efetivo exercício no serviço público e 5 anos no cargo efetivo em que se dará a aposentadoria (voluntária); ou
- Alcançou 70 anos de idade (compulsória).

Observação: No caso da aposentadoria com proventos integrais, o benefício será fixado tendo por base o valor da última remuneração que o servidor percebia na ativa (integralidade) e será revisto, na mesma data e nos mesmos índices, sempre que se modificar a remuneração dos servidores em atividade (paridade).

No caso de aposentadoria com proventos proporcionais, o benefício será calculado de acordo com o tempo de contribuição. Ou seja, o benefício corresponderá a 1/35 (um, trinta e cinco avos) por ano de exercício, para o homem e 1/30 (um trinta avos) para a mulher. Os proventos proporcionais ao tempo de contribuição não poderão, no entanto, ser inferiores a um terço da remuneração da atividade ou ao salário mínimo. (art. 191 da Lei nº 8.112/90 e Instrução Normativa SEAP nº 5, de 28 de abril de 1999).

Por exemplo, se o servidor atingir os requisitos de idade e tiver apenas 20 anos de contribuição, terá direito a uma aposentadoria equivalente a 20/35 (vinte trinta e cinco avos) do valor integral.

O funcionário que está neste grupo e ainda não se aposentou, tem ainda, teoricamente a opção de mudar para o novo regime de previdência complementar, descrito na Parte III (recomenda-se a leitura prévia da Parte II para entendimento correto da Parte III).

1.5. Grupo V

Ingressa entre 16/12/98 e 31/12/03 e

Completa os requisitos após 31/12/03.

Adquire o direito à aposentadoria o servidor que ingressou no serviço público federal entre 16/12/98 (EC nº. 20) e 31/12/03, e se enquadra em alguma das situações abaixo após 31/12/03 (EC nº. 41), havendo duas possibilidades de opção:

1ª Possibilidade de opção (regras permanentes da CF atualmente em vigor):

1. Aposentadoria com proventos integrais, calculados pela média das remunerações (portanto, sem integralidade) e sem paridade:

- Foi acometido de moléstia profissional ou doença grave, contagiosa ou incurável, na forma da lei (art. 186, §1º da Lei nº 8.112/90), ou sofreu acidente em serviço; ou
- Alcançou 60 anos de idade e 35 de contribuição, se homem, e 55 anos de idade e 30 de contribuição, se mulher, e cumpriu o tempo mínimo de 10 anos de efetivo exercício no serviço público e 5 anos no cargo efetivo em que se dará a aposentadoria (voluntária).

2. Aposentadoria com proventos proporcionais, calculados pela média das remunerações e sem paridade:

- Foi acometido de doença grave, contagiosa ou incurável não especificada em lei; ou

- Alcançou 65 anos de idade, se homem, e 60 anos de idade, se mulher, e cumpriu o tempo mínimo de 10 anos de efetivo exercício no serviço público e 5 anos no cargo efetivo em que se dará a aposentadoria (voluntária); ou
- Alcançou 70 anos de idade (compulsória).

Observação: O cálculo pela média das remunerações se dará nos termos da Lei nº 10.887 de 18 de junho de 2004:

- Considerando-se a média das maiores remunerações, utilizadas como base para as contribuições do servidor aos regimes de previdência a que esteve vinculado, correspondentes a 80% de todo o período contributivo desde a competência de julho de 1994 ou desde a do início da contribuição, se posterior àquela competência.
- Embora a EC 41/03 previsse a quebra da integralidade (ou seja, proventos calculados pela média das remunerações) para os servidores que completassem os requisitos para se aposentar após sua edição (31/12/03), na verdade o cálculo pela média só passou a ser aplicado para quem completou os requisitos de 20/02/04 em diante (data de publicação da MP 167, depois convertida na Lei 10.887/04), pois somente a partir dessa data foram fixados os critérios para a realização de tal cálculo.

2ª Possibilidade de opção (segunda regra de transição da EC 41/03):

1. Aposentadoria voluntária com proventos integrais:

- Alcançou 60 anos de idade e 35 de contribuição, se homem, e 55 anos de idade e 30 de contribuição, se mulher, e cumpriu o tempo mínimo de 20 anos de efetivo exercício no serviço público, 10 anos na carreira e 5 anos no cargo efetivo em que se dará a aposentadoria.

Observação: Nesse caso, há integralidade e paridade de reajuste com os ativos, ou seja, o benefício será fixado tendo por base o valor da última remuneração que o servidor percebia na ativa (integralidade) e será revisto, na mesma data e nos mesmos índices, sempre que se modificar a remuneração dos servidores em atividade (paridade).

O funcionário que está neste grupo tem ainda a opção de mudar para o novo regime de previdência complementar, descrito na Parte III (recomenda-se a leitura prévia da Parte II para entendimento correto da Parte III).

1.6. Grupo VI

Ingressa após 31/12/03 e antes da instituição do regime de previdência complementar e completa os requisitos a qualquer tempo

Adquire o direito à aposentadoria o servidor que ingressou no serviço público federal após 31/12/03 (data da EC nº. 41) e antes da instituição do regime de previdência complementar, e a qualquer tempo se enquadrar em alguma das situações abaixo (constantes das regras permanentes da CF atualmente em vigor):

1. Aposentadoria com proventos integrais, calculados pela média das remunerações (portanto, sem integralidade) e sem paridade:

- Foi acometido de moléstia profissional ou doença grave, contagiosa ou incurável, na forma da lei (art. 186, §1º da Lei nº 8.112/90), ou sofreu acidente em serviço; ou
- Alcançou 60 anos de idade e 35 de contribuição, se homem, e 55 anos de idade e 30 de contribuição, se mulher, e cumpriu o tempo mínimo de 10 anos de efetivo exercício no serviço público e 5 anos no cargo efetivo em que se dará a aposentadoria (voluntária).

2. Aposentadoria com proventos proporcionais, calculados pela média das remunerações e sem paridade:

- Foi acometido de doença grave, contagiosa ou incurável não especificada em lei; ou
- Alcançou 65 anos de idade, se homem, e 60 anos de idade, se mulher, e cumpriu o tempo mínimo de 10 anos de efetivo exercício no serviço público e 5 anos no cargo efetivo em que se dará a

- aposentadoria (voluntária); ou
- Alcançou 70 anos de idade (compulsória).

Observação: O cálculo pela média das remunerações se dará nos termos da Lei nº 10.887/04:

- Considerando-se a média das maiores remunerações, utilizadas como base para as contribuições do servidor aos regimes de previdência a que esteve vinculado, correspondentes a 80% de todo o período contributivo desde a competência de julho de 1994 ou desde a do início da contribuição, se posterior àquela competência.
- Embora a EC 41/03 preveja a quebra da integralidade (ou seja, proventos calculados pela média das remunerações) para os servidores que completassem os requisitos para se aposentar após sua edição (31/12/03), na verdade o cálculo pela média só passou a ser aplicado para quem completou os requisitos de 20/02/04 (data de publicação da MP 167, depois convertida na Lei 10.887/04) em diante, pois somente a partir dessa data foram fixados os critérios para a realização de tal cálculo.

O funcionário que está neste grupo tem ainda a opção de mudar para o novo regime de previdência complementar, descrito na Parte III (recomenda-se a leitura prévia da Parte II para entendimento correto da Parte III).

1.7. Grupo VII

Ingressa e completa os requisitos após a instituição do regime de previdência complementar

Os servidores deste grupo terão a aposentadoria limitada ao teto do regime do INSS. O salário de contribuição, por sua vez, também ficará limitado ao teto do INSS. Portanto, o funcionário que tiver remuneração maior que o teto do INSS contribuirá menos e por outro lado receberá um valor menor de aposentadoria. Portanto, ficará em uma situação semelhante à de um funcionário da iniciativa privada.

Caso o participante queira aumentar sua aposentadoria, terá à disposição um Fundo de Previdência Complementar, no regime de contribuição definida, com participação patronal. Procurou-se fornecer aqui, também, um benefício que muitos funcionários da iniciativa privada já têm, como uma contrapartida ao fim da aposentadoria integral.

A parcela de aposentadoria limitada ao teto do INSS obedecerá às seguintes regras:

1. Aposentadoria com proventos integrais, calculados pela média das remunerações (portanto, sem integralidade) e sem paridade:

- Foi acometido de moléstia profissional ou doença grave, contagiosa ou incurável, na forma da lei (art. 186, §1º da Lei nº 8.112/90), ou sofreu acidente em serviço; ou
- Alcançou 60 anos de idade e 35 de contribuição, se homem, e 55 anos de idade e 30 de contribuição, se mulher, e cumpriu o tempo mínimo de 10 anos de efetivo exercício no serviço público e 5 anos no cargo efetivo em que se dará a aposentadoria (voluntária).

2. Aposentadoria com proventos proporcionais, calculados pela média das remunerações e sem paridade:

- Foi acometido de doença grave, contagiosa ou incurável não especificada em lei; ou
- Alcançou 65 anos de idade, se homem, e 60 anos de idade, se mulher, e cumpriu o tempo mínimo de 10 anos de efetivo exercício no serviço público e 5 anos no cargo efetivo em que se dará a aposentadoria (voluntária); ou
- Alcançou 70 anos de idade (compulsória).

Observação: O cálculo pela média das remunerações se dará nos termos da Lei nº 10.887, de 18 de junho de 2004:

- Considerando-se a média das maiores remunerações, utilizadas como base para as contribuições do servidor aos regimes de previdência a que esteve vinculado, correspondentes a 80% de todo o período contributivo desde a competência de julho de 1994 ou desde a do início da contribuição, se posterior àquela competência.
- Embora a EC 41/03 preveja a quebra da integralidade (ou seja, proventos calculados pela média das

remunerações) para os servidores que completassem os requisitos para se aposentar após sua edição (31/12/03), na verdade o cálculo pela média só passou a ser aplicado para quem completou os requisitos de 20/02/04 (data de publicação da MP 167, depois convertida na Lei 10.887/04) em diante, pois somente a partir dessa data foram fixados os critérios para a realização de tal cálculo.

A parcela correspondente ao Fundo de Previdência Complementar está descrita na Parte III.

2. Pensão

Para as pensões, valem as regras em vigor na data da instituição da pensão, ou seja, na data do óbito do servidor (instituidor). Pode-se dizer, então, que existem três situações:

I - Instituidor falecido antes de 31/12/03

- A pensão corresponderá à totalidade da remuneração do instituidor (se estiver na ativa quando do óbito) ou dos proventos do mesmo (se já estiver aposentado), e será revista, na mesma data e nos mesmos índices, sempre que se modificar a remuneração dos servidores em atividade (paridade).

II - Instituidor falecido após 31/12/03 e antes da entrada em vigor do regime de previdência complementar

- Se o instituidor estava aposentado na data do óbito, o benefício corresponderá ao valor da totalidade dos proventos do instituidor, até o limite máximo do RGPS, acrescido de 70% da parcela que exceder esse limite.
- Se o instituidor estava na ativa na data do óbito, o benefício corresponderá ao valor da totalidade da remuneração do instituidor, até o limite máximo do RGPS, acrescido de 70% da parcela que exceder esse limite.
- As pensões serão reajustadas para preservar o seu valor real, ou seja, não têm garantia da paridade.
- Há apenas uma exceção à quebra da paridade: pensão instituída por servidor que ingressou no serviço público antes de 16/12/98 e se aposentou pela opção prevista na regra de transição do art. 3º da EC 47/05 (ou seja, atendendo aos seguintes critérios: 25 anos de serviço público, 15 anos na carreira e cinco anos no cargo, e: a) se homem, 35 anos de contribuição e idade mínima resultante da redução, de 60 anos, de um ano de idade para cada ano de contribuição que exceder os 35; ou b) se mulher, 30 anos de contribuição e idade mínima resultante da redução, de 55 anos, de um ano de idade para cada ano de contribuição que exceder os 30). Nesse caso, há previsão expressa de que as pensões serão reajustadas pela paridade.

III - Instituidor falecido após a entrada em vigor do regime de previdência complementar

- Se o instituidor estava aposentado na data do óbito, o benefício corresponderá ao valor da totalidade dos proventos do instituidor, até o limite máximo do RGPS, acrescido de 70% da parcela que exceder esse limite.
- Se o instituidor estava na ativa na data do óbito, o benefício corresponderá ao valor da totalidade da remuneração do instituidor, até o limite máximo do RGPS, acrescido de 70% da parcela que exceder esse limite.
- As pensões serão reajustadas para preservar o seu valor real, ou seja, não têm garantia da paridade. Há apenas uma exceção à quebra da paridade: pensão instituída por servidor que ingressou no serviço público antes de 16/12/98 e se aposentou pela opção prevista na regra de transição do art. 3º da EC 47/05 (ou seja, atendendo aos seguintes critérios: 25 anos de serviço público, 15 anos na carreira e cinco anos no cargo, 35 ou 30 anos de contribuição, idade mínima resultante da redução, de 60 ou 55 anos, de um ano de idade para cada ano de contribuição que exceder 35 ou 30 anos). Nesse caso, há previsão expressa de que as pensões serão reajustadas pela paridade.
- Se o instituidor estiver incluído no regime de previdência complementar (por opção, para aqueles que ingressaram no serviço público antes da entrada em vigor do mesmo, ou obrigatoriamente, para os que ingressaram depois), o valor da pensão poderá ser limitado ao teto do Regime Geral de Previdência Social (RGPS), conforme dispõe o art. 40, § 14, da Constituição Federal.

3. Informações sobre contribuição dos servidores inativos

- Aplica-se a todos os inativos e pensionistas a partir da vigência da EC nº 41 (publicada em 31/12/03).
- Incide sobre o valor que exceder o teto do RGPS e no mesmo percentual definido para os servidores ativos (§ 18 do art. 40 da Constituição Federal).
- Se o beneficiário for portador de doença incapacitante, a contribuição incidirá sobre o montante que exceder o dobro do teto do RGPS (§ 21 do art. 40 da Constituição Federal).

4. Mudança de Cargo

É válido destacar que: quando o servidor estável pretender mudar para outro cargo para o qual tenha sido aprovado em concurso público, deverá pedir a vacância do cargo anteriormente ocupado, para posse em cargo inacumulável, uma vez que, assim, não haverá interrupção do serviço público. Tal pedido é importante, pois, caso ele não seja aprovado no estágio probatório do novo cargo, poderá ser reconduzido ao anterior (art. 33, VIII, art. 20, § 2º e art. 29, todos da Lei nº 8.112/90).

Com este procedimento, sendo ambos os cargos no serviço público federal, o servidor manterá o direito ao cômputo do seu tempo de serviço público, para todos os fins, inclusive para férias (art. 100 da Lei nº. 8.112/90). Outro benefício de tal providência é que, não havendo interrupção do serviço público, será considerada a data de ingresso no primeiro cargo para fins de aplicação das regras previdenciárias.

Parte II – Previdência Complementar

1. Conceitos Básicos

1.1 Regimes de Previdência no Brasil

O sistema previdenciário brasileiro é composto por três regimes:

- regime geral da previdência social (INSS), voltado para os segurados do setor privado;
- regime próprio de previdência social, que cobre os servidores públicos da União, dos Estados, Distrito Federal e dos Municípios;
- regime de previdência complementar (popularmente conhecida como previdência privada), de caráter complementar, voluntário e organizado de forma autônoma em relação à previdência social pública.

1.2 Segmentos do Regime de Previdência Complementar

A previdência complementar é integrada por dois segmentos distintos e com características próprias:

- previdência fechada (popularmente conhecida como fundo de pensão)
- previdência aberta

1.2.1 Previdência Fechada

Os planos fechados, como o próprio nome diz, são de adesão restrita aos funcionários da empresa patrocinadora ou das instituidoras (Associações de Classe ou Sindicatos). As Entidades Fechadas (EFPP's – Entidades Fechadas de Previdência Privada), que administram os planos fechados, funcionam sob a tutela da PREVIC (Superintendência Nacional de Previdência Complementar) – ex-Secretaria da Previdência Complementar (subordinada ao Ministério da Previdência e Assistência Social). A associação de classe que representa os interesses das EFPPs é a Abrapp. No jargão das EFPPs, planos “patrocinados” são aqueles em que a patrocinadora (empresa) deposita contribuições nos planos de seus funcionários, e planos “instituídos” são aqueles em que o instituidor (Associações de Classe ou Sindicatos) não deposita contribuições.

Ha dois tipos de fundos de pensão:

- fundos próprios: fundos com uma patrocinadora (ou várias patrocinadoras ligadas a um mesmo grupo empresarial). Ex.: Centrus (Banco Central), Previ (Banco do Brasil e empresas do grupo) etc.
- fundos multipatrocinados: fundos com duas ou mais patrocinadoras. Ex.: HSBC Fundo de Pensão (fundo comercializado para empresas, possuindo mais de 100 planos patrocinados, sendo o maior fundo multipatrocinado brasileiro), Itaú Fundo Multipatrocinado (fundo comercializado para empresas, possuindo dezenas de planos patrocinados), Petros (a Petrobras é a principal patrocinadora, mas há outras patrocinadoras e instituidoras não ligadas à Petrobrás). Nos fundos multipatrocinados, cada patrocinadora ou instituidora possui seu próprio plano, cada um com suas próprias características, mas a gestão de passivos (serviços operacionais) e de ativos (aplicações) é compartilhada.

A estrutura organizacional das entidades fechadas de previdência complementar deverá ser constituída de conselho deliberativo, conselho fiscal e diretoria-executiva, conforme o art. 9º da Lei Complementar 108/01 (esta lei regulamenta a previdência complementar cujos patrocinadores são órgãos e entidades públicas) e o art. 35 da Lei Complementar 109/01 (esta lei regulamenta a previdência complementar em geral).

O conselho deliberativo, órgão máximo da estrutura organizacional, é responsável pela definição da política geral de administração da entidade e de seus planos de benefícios. No caso de EFPP cujos patrocinadores são órgãos e entidades públicas (a EFPP propriamente dita tem personalidade jurídica de direito privado, e não se confunde com os patrocinadores), conforme o art. 11 da Lei Complementar 108/01, a composição do conselho deliberativo, integrado por no máximo seis membros, será paritária entre representantes dos participantes e assistidos (aposentados) e dos patrocinadores, cabendo a estes a indicação do conselheiro presidente, que terá, além do seu, o voto de qualidade. A escolha dos representantes dos participantes e

assistidos dar-se-á por meio de eleição direta entre seus pares. O mandato dos membros do conselho deliberativo será de quatro anos, com garantia de estabilidade, permitida uma recondução.

O conselho fiscal é órgão de controle interno da entidade. No caso de EFPP cujos patrocinadores são órgãos e entidades públicas (a EFPP propriamente dita tem personalidade jurídica de direito privado, e não se confunde com os patrocinadores), conforme o art. 14 da Lei Complementar 108/01, a composição do conselho fiscal, integrado por no máximo quatro membros, será paritária entre representantes de patrocinadores e de participantes e assistidos (aposentados), cabendo a estes a indicação do conselheiro presidente, que terá, além do seu, o voto de qualidade.

A diretoria-executiva, cujos membros são nomeados e exonerados pelo conselho deliberativo, é o órgão responsável pela administração da entidade, em conformidade com a política de administração traçada pelo conselho deliberativo. No caso de EFPP cujos patrocinadores são órgãos e entidades públicas (a EFPP propriamente dita tem personalidade jurídica de direito privado, e não se confunde com os patrocinadores), conforme o art. 19 da Lei Complementar 108/01, a diretoria-executiva será composta, no máximo, por seis membros, definidos em função do patrimônio da entidade e do seu número de participantes, inclusive assistidos. O estatuto da entidade fechada, respeitado o número máximo de diretores de que trata o parágrafo anterior, deverá prever a forma de composição e o mandato da diretoria-executiva, aprovado na forma prevista no seu estatuto. A entidade de previdência complementar informará ao órgão regulador e fiscalizador o responsável pelas aplicações dos recursos da entidade, escolhido entre os membros da diretoria-executiva.

1.2.1.1. Visão de Mercado

De acordo com levantamento da Superintendência Nacional de Previdência Complementar (Previc), em 2002, 92 patrocinadoras ingressaram no mercado, enquanto que, em 2009, o número total atingiu 211. Porém, o avanço não é seguido pelo número de fundos de pensão com gestão própria, já que em 2009, apenas duas entidades receberam autorização para iniciar suas operações.

Atualmente há uma tendência, entre as empresas que optam por Previdência Fechada, de adesão a fundos multipatrocinados. As empresas que patrocinam fundos próprios também estão extinguindo esses fundos e transferindo o plano para fundos multipatrocinados ou para entidades abertas. Isso tem acontecido principalmente para redução de custos de gestão de passivos (serviços operacionais) e de ativos (aplicações).

"Boa parte das empresas que optam por abrir um fundo de pensão dá preferência às entidades já existentes. Ou seja, o crescimento será via fundos multipatrocinados", segundo afirmações de Carlos de Paula, diretor da área de análise técnica da Previc, feitas em jun/2010.

1.2.2. Previdência Aberta

Os planos abertos, como o próprio nome diz, são de adesão aberta a qualquer pessoa, sejam pessoas físicas (através de planos individuais) ou funcionários de uma empresa (através de planos empresariais). No jargão das EAPPs (que em parte é diferente do jargão das EFPPs), planos "instituídos" são aqueles em que a empresa (que é a instituidora do plano) deposita contribuições e planos "averbados" são aqueles em que a empresa (que é a averbadora do plano) não deposita contribuições, e apenas disponibiliza um plano para que seus funcionários tenham acesso a condições mais vantajosas e a desconto de contribuições em folha de pagamento. As Entidades Abertas (EAPPs) funcionam sob a tutela da Susep - Superintendência de Seguros Privados (subordinada ao Ministério da Fazenda). A associação de classe que representa os interesses das EAPPs é a Anapp.

As principais EAPPs são: Bradesco Vida e Previdência, Itaú Vida e Previdência e Brasilprev.

Os principais produtos são o PGBL (Plano Gerador de Benefício Livre) e o VGBL (Vida Gerador de Benefício Livre), que são muito parecidos. Nos dois, o investidor paga uma quantia mensal ou faz depósitos esporádicos para gerar um saldo acumulado individual, que é aplicado em um fundo de investimento exclusivo (funciona de forma similar a uma aplicação em fundo de investimento, mas com a vantagem de

isenção de IR sobre o rendimento na fase de acumulação). Este saldo acumulado pode ser recebido de uma só vez, em parcelas, ou convertido em renda, a critério do participante. A diferença fundamental entre o PGBL e o VGBL se dá no tratamento fiscal. O PGBL é indicado para quem faz a declaração completa de IR, pois permite abater o valor investido da base de cálculo do Imposto de Renda até o máximo de 12% da renda bruta tributável anual, e a tributação do IR na hora da renda ou resgate incide sobre o total. No caso do VGBL, não existe a possibilidade de abater o valor investido da base de cálculo do Imposto de Renda, mas a tributação do IR na hora da renda ou resgate incide somente sobre o rendimento obtido. Assim, o VGBL é indicado para quem faz a declaração do Imposto de Renda pelo modelo simplificado - que não permite mesmo nenhuma dedução extra além do desconto padrão, ou para aqueles que queiram aplicar mais que 12% da renda bruta tributável anual.

Esses produtos podem ser usados para previdência individual (pessoa física) ou empresarial (em planos instituídos ou averbados).

1.2.2.1. Visão de Mercado

A partir da criação do PGBL, no final da década de 90, houve grande desenvolvimento da previdência aberta, inclusive sendo opção para implementação de planos empresariais de pequenas, médias e grandes empresas. Isso começou a ocorrer a partir da queda nas taxas de administração, que costumavam ser elevadas, e por isso levavam as empresas a sempre optar por previdência fechada. Muitas empresas que haviam criado fundos fechados no passado tem encerrado esses fundos e transferido o plano de previdência para entidades abertas, visando concentrar esforços em sua atividade principal, e ao mesmo tempo oferecer uma melhor qualidade de serviços aos participantes do plano. Os planos de previdência abertos, embora permitindo diferenças quanto às regras de contribuição, de resgate e desligamento (da mesma forma que ocorre na previdência fechada), têm uma estrutura mais padronizada, que foi obtida a partir da criação do PGBL (e posteriormente VGBL). Assim, o mercado tornou-se mais transparente e mais eficiente (já que as EAPPS passaram a ser comparadas com maior facilidade), aumentando a competição e reduzindo custos e taxas.

1.3 Tipos de Planos

1.3.1. Benefício Definido

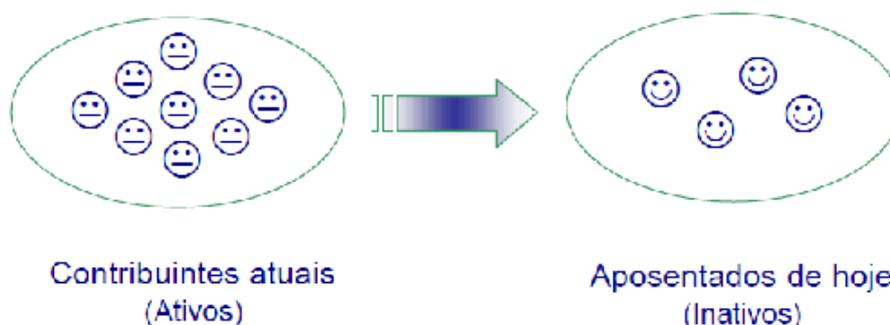
Os planos de Benefício Definido, conhecidos como planos “BD”, são aqueles em que os benefícios têm seu valor previamente estabelecido. As contribuições dos participantes ativos são determinadas atuarialmente, de forma que o patrimônio acumulado seja suficiente para assegurar a concessão e a manutenção dos benefícios dos participantes assistidos (aposentados). Assim, o sistema funciona baseado em um mutualismo, em que os participantes ativos (os que estão contribuindo) pagam a aposentadoria dos participantes assistidos. Não há individualização de contas, ou seja, o participante ativo não pode verificar em um extrato quanto acumulou de poupança, pois este recurso vai para um fundo único, sendo usado para pagamento de aposentados. Esse sistema é adotado no INSS e no regime próprio de previdência social, que cobre os servidores públicos da União, dos Estados, Distrito Federal e dos Municípios. Também é adotado em planos fechados de algumas empresas privadas, embora esteja em desuso.

O equilíbrio do plano é obtido através de cálculos atuariais. Ele é muito mais complexo de ser obtido do que no caso de um plano de Contribuição Definida.

No caso de desequilíbrio, devido a vários motivos (ex.: aumento da expectativa de vida dos participantes, queda de rentabilidade das aplicações financeiras), podem acontecer duas coisas:

- Aumento de Custo: como há maior necessidade de recurso e as contribuições dos participantes são travadas (normalmente é um % do salário), o custo extra acaba sendo suportado pela patrocinadora (empresa). Portanto, ela assume o risco do desequilíbrio no plano.
- Revisão do plano: através de redução da renda prometida, por exemplo, que demanda alteração contratual e gera um grande desgaste entre os participantes. A revisão também pode ocorrer por uma transformação para um plano CD, em que o risco atuarial é transferido ao participante (já que,

por exemplo, uma eventual alteração de tábua atuarial reduz a renda que o participante estava esperando em suas projeções, quando ainda estava contribuindo ao plano). Aliás, isso tem ocorrido no mercado brasileiro e mundial, uma vez que os patrocinadores não estão dispostos a assumir o risco do desequilíbrio no plano.



1.3.2. Contribuição Definida

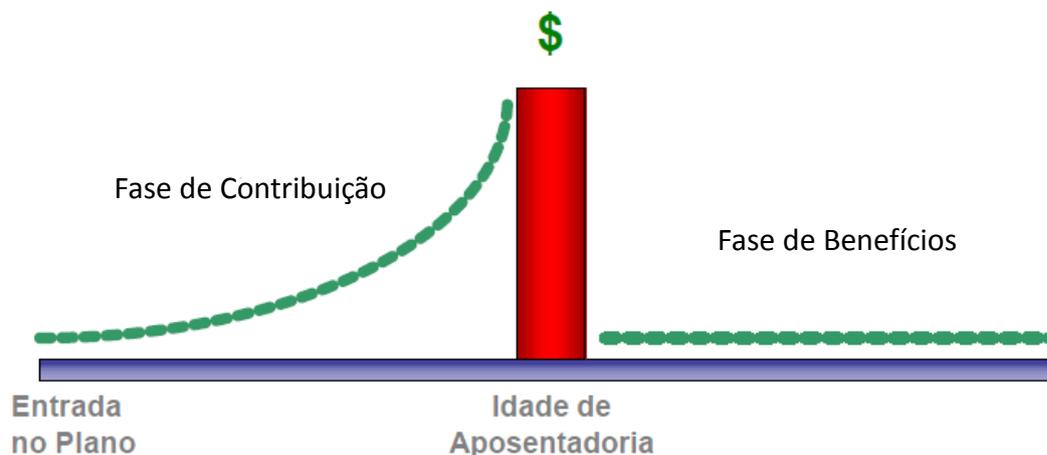
Nos planos de Contribuição Definida, conhecidos como planos “CD”, o que é previamente estabelecido é o valor da contribuição e não o valor ou o nível do benefício. Neste tipo de plano o participante forma uma “poupança” individual, recebendo extratos periódicos. O benefício será o saldo que o participante conseguir acumular e normalmente é dada a opção de resgate em parcelas mensais, ou então de transformação deste fundo em renda vitalícia. Neste caso, o benefício pode ser projetado, mas será conhecido apenas na data da aposentadoria. O valor do benefício varia em função da rentabilidade obtida com as aplicações financeiras, das contribuições realizadas e, no caso de transformação em renda, da idade de aposentadoria e da tábua atuarial utilizada.

1.3.2.1. Fase de Contribuição

Trata-se da primeira etapa do plano, em que o participante (e a empresa) efetua contribuições em sua conta individual. Uma vez que não há solidariedade com planos de outros participantes, normalmente há opções para investimento, desde fundos conservadores a fundos agressivos, que devem ter no máximo 49% de renda variável.

1.3.2.2. Fase de Benefícios

Trata-se da etapa final do plano, em que o participante, ao atingir os requisitos definidos para sua aposentadoria, passa a usufruir do recurso. Normalmente os fundos permitem que o participante opte por resgate ou transforme seu fundo acumulado em renda. Os resgates podem ser em cotas do fundo ou em R\$. Os tipos de renda mais comuns colocados à disposição do participante são renda vitalícia e renda vitalícia reversível ao beneficiário indicado.



1.3.2. Visão de Mercado

No segmento de Previdência Fechada, os fundos de pensão estão fechando seus planos de benefício definido para novas adesões e promovendo migrações para planos do tipo CD. Este processo tem ocorrido há algum tempo no Brasil e no mundo. A tendência é que os planos tipo BD sejam cada vez menos frequentes.

No segmento de Previdência Aberta, planos tipo BD praticamente não existem.

1.4. Tabua Atuarial

A tabua atuarial é um dos itens mais importantes em fundos de pensão. Elas fornecem fatores, baseados na idade e sexo dos participantes, para transformar um fundo em renda, nos planos CD, e calibrar o valor das contribuições, nos planos BD.

As tábuas são criadas a partir de dados provenientes de Censos Populacionais, entidades oficiais do país a que se referem, levantamentos sobre apólices de seguros de vida, experiência de fundos de pensão, registro civil, livros de batismo e enterro e reflete a população num determinado período de tempo. Ela apresenta a probabilidade de morte e sobrevivência de um determinado número de indivíduos em uma certa idade.

No Brasil, existem três tábuas de mortalidade populacionais (Experiência Brasileira 1980, 1991 e 2002) criadas pelo IBGE, mas são pouco utilizadas no mercado por apresentarem taxas relativas ao conjunto da população, que são diferentes das registradas no nicho de mercado das pessoas que aderem a planos de previdência complementar.

As tábuas atuariais são tabelas com as probabilidades de sobrevivência e morte de uma população e são utilizadas para o cálculo de benefícios de renda. A mais comum atualmente é a AT-2000 M e AT-2000 F (male e female). O termo AT quer dizer *annuity table* (trata-se de tábua norte-americana), o 2000 refere-se ao ano em que a tábua foi elaborada, e o M e o F referem-se à tábua masculina (sobrevivência menor) e à feminina. Portanto, a AT-2000 reflete a expectativa de vida da população americana em 2000, que o mercado brasileiro entende estar adequada ao perfil do consumidor atual de planos de previdência complementar. Outras tábuas comuns são a AT-83 e a AT-49, porém, estão em desuso, por refletirem condições fora da realidade de hoje, já que em 1949 e em 1983 as pessoas viviam menos que hoje. Aliás, está em vigor desde 2009 uma determinação do CGPC (Conselho de Gestão de Previdência Complementar), na qual todos os fundos de pensão devem adotar a tábua atuarial AT-83 como a mínima em suas avaliações atuariais. Muitos deles já mudaram para AT-2000.

Segue abaixo a esperança de sobrevivência masculina de algumas tábuas para as idades de 60, 65 anos e ao nascer:

| Idade | AT - 49 | AT - 83 | AT- 2000 |
|-----------|---------|---------|----------|
| Ao nascer | 72,68 | 78,45 | 79,57 |
| 60 | 17,98 | 22,12 | 23,14 |
| 65 | 14,51 | 18,13 | 19,05 |

sobrevivência em anos

Quanto mais agressiva (AT-49) for a tábua, menos tempo ela supõe que a população viverá e portanto os planos baseados nessa tábua pagarão uma renda maior para um dado montante acumulado, favorecendo o participante mas prejudicando a entidade de previdência, que tem seu risco de insolvência aumentado.

Uma tábua mais conservadora, como a AT-2000, pune o participante oferecendo um benefício menor, porém, ela está mais condizente com a realidade demográfica implicando em um risco menor de insolvência da entidade.

1.5 Transformação do Fundo Acumulado em Renda

Quando ocorre a transformação do fundo acumulado em renda, o participante perde direito à conta individualizada. O recurso passa a ser da entidade responsável pelo pagamento de renda. Em troca, o

participante passa a receber uma renda mensal.

Esta transformação é bastante simples de fazer. Basta multiplicar o saldo do fundo acumulado pelo fator atuarial. O resultado será o valor da renda vitalícia a ser paga ao participante, se ele optar por transformar seu fundo acumulado em renda.

O fundo acumulado é o total de recursos que o participante acumulará em sua conta individual. Esse valor depende da contribuição que ele e a empresa (no caso de plano empresarial com participação da empresa no custeio) fizerem para esta conta ao longo do tempo e também da rentabilidade obtida no período. Este fundo pode ser estimado pelo participante. Para fazer isso, uma das coisas mais difíceis é estimar a rentabilidade, principalmente se ainda houver muito tempo para o participante se aposentar. Esta rentabilidade, que na projeção deve ser real (acima da inflação), normalmente é de no máximo 6% a.a. Algumas projeções, entretanto, são mais conservadoras, utilizando-se 3 ou 4% a.a. Isso é uma escolha que se faz arbitrariamente. O plano pode até ter resultado negativo se, por exemplo, o participante resolver alocar seu plano em um perfil agressivo e houver queda no valor das ações. Sempre haverá alguma incerteza nestas projeções, fazendo parte da natureza de um plano de contribuição definida.

O valor do fator atuarial depende de uma série de parâmetros, e cada participante precisará verificar sua situação pessoal para saber qual será seu fator. Ele depende basicamente da idade de aposentadoria do participante, da tábua atuarial do plano, do tipo de renda que o participante escolher, do número de rendas anuais (12 ou 13), do sexo do participante, da taxa de juros atuariais embutidos na tábua, entre outros. O fator atuarial no fundo reflete uma aposta que a entidade responsável pelo pagamento de renda faz com o participante: ela apostará que o participante morrerá logo, e o participante apostará que viverá mais tempo. Quanto menor o valor do fator atuarial, mais conservadora é a aposta da entidade. Pela regra do jogo, quem perde a aposta perde dinheiro (se a entidade perder, pagará por um período maior que imaginava – mas na média a entidade compensa essa perda com ganho sobre outro participante que viver pouco –, e se o participante perder, a diferença fica com a entidade). A seguir são citados alguns exemplos para facilitar o entendimento de como estes parâmetros afetam o valor do fator atuarial.

1.5.1 Idade de Aposentadoria

Seguem abaixo os fatores atuariais de rendas vitalícias (considerando 12 rendas anuais, tábuas male, ou seja, masculinas, e juros de 0% na fase de benefícios) para as idades de 60 e 65 anos. Os fatores atuariais servem para transformar o fundo acumulado pelo participante em renda vitalícia, através de multiplicação do fundo pelo fator. Os valores referem-se a fatores para renda vitalícia sem reversibilidade ao cônjuge, considerando sexo masculino (tábua male). Quanto maior a idade, maior o fator atuarial, e maior a renda. Isso tem lógica, já que o participante provavelmente viverá menos. Sendo assim, a entidade responsável pelo pagamento da renda sente-se confortável em “aumentar o valor da aposta”, pagando uma renda maior. A idade em que o participante decidir transformar seu fundo acumulado em renda impacta o fator atuarial e consequentemente a renda.

| Idade | AT- 2000 |
|-------|------------|
| 55 | 0,00299345 |
| 60 | 0,00353206 |
| 65 | 0,00427263 |

Fatores para renda vitalícia, ou seja, sem reversibilidade ao cônjuge
Tábua male (masculina) 12 rendas por ano Juros da tábua: 0%

1.5.2 Tábua Atuarial

Seguem abaixo os fatores atuariais de rendas vitalícias (considerando 12 rendas anuais, tábuas male, ou seja, masculinas, e juros de 0% na fase de benefícios) para as idades de 60, 65 anos. Os fatores atuariais servem para transformar o fundo acumulado pelo participante em renda vitalícia, através de multiplicação do fundo pelo fator. A tábua atuarial impacta o fator atuarial e consequentemente a renda.

| Idade | AT - 83 | AT- 2000 |
|-------|------------|------------|
| 55 | 0,00311789 | 0,00299345 |
| 60 | 0,00369162 | 0,00353206 |
| 65 | 0,00448293 | 0,00427263 |

Fatores para renda vitalícia, ou seja, sem reversibilidade ao cônjuge
Tábua male (masculina) 12 rendas por ano Juros da tábua: 0%

1.5.3 Tábuas Masculina e Feminina (male e female)

O sexo do participante é um parâmetro relevante na determinação do fator atuarial, uma vez que as mulheres têm expectativa de vida superior à dos homens. Portanto, considerando que um homem e uma mulher acumulem o mesmo recurso em uma mesma idade, ao optarem pela transformação deste fundo em renda vitalícia não deveriam receber o mesmo valor. Como há maior probabilidade de a renda ser paga por mais tempo para a mulher, seu fator atuarial é menor. Consequentemente, sua renda também será menor. Entretanto, em alguns casos são utilizadas tábuas male também para as mulheres, embora isso seja tecnicamente incorreto. Porém, com o amadurecimento do mercado e com o aumento do número de participantes assistidos, isso tem mudado. Tem sido mais comum a utilização de tábuas female para as mulheres.

| Idade | AT – 2000 male | AT – 2000 female |
|-------|----------------|------------------|
| 55 | 0,00299345 | 0,00270668 |
| 60 | 0,00353206 | 0,00314694 |
| 65 | 0,00427263 | 0,00376799 |

Fatores para renda vitalícia, ou seja, sem reversibilidade ao cônjuge
12 rendas por ano Juros da tábua: 0%

1.5.4 Suavização da Tábua Atuarial

Uma técnica por vezes adotadas pelas entidades de previdência é a suavização dos valores das tábuas de mortalidade, visando criar tábuas em que a mortalidade é um pouco reduzida para fazer frente ao aumento da expectativa de vida. Assim, pode ser usada, por exemplo, uma tábua AT-2000 suavizada. Quando isso ocorre, o fator atuarial muda um pouco, resultando em uma renda um pouco menor.

| Idade | AT – 2000 male | AT – 2000 male suavizada em 10% |
|-------|----------------|---------------------------------|
| 55 | 0,00299345 | 0,00288847 |
| 60 | 0,00353206 | 0,00339444 |
| 65 | 0,00427263 | 0,00408393 |

Fatores para renda vitalícia, ou seja, sem reversibilidade ao cônjuge
Tábua male (masculina) 12 rendas por ano Juros da tábua: 0%

1.5.5 Tipos de Renda

Uma das variáveis mais importantes na definição do fator atuarial é o tipo de renda que o participante escolhe na data de sua aposentadoria. Essa opção normalmente é feita no ingresso ao plano, mas pode ser alterada a qualquer momento, desde que o fundo acumulado ainda não tenha sido transformado em renda. A partir desta transformação em renda, alterações no tipo de renda não são mais permitidas. Há vários tipos de renda no mercado. As rendas que o participante pode escolher serão aquelas previstas no regulamento de seu plano. As mais comuns são:

Renda vitalícia: a renda é paga apenas ao participante do plano. No caso de seu falecimento, não há reversão, mesmo que o participante tenha recebido apenas o valor referente a um mês e falecido em seguida. Qualquer tipo de renda é uma espécie de “aposta” com o provedor da renda. Em alguns casos, o participante ganha e, em outros, perde essa aposta.

Renda vitalícia reversível: a renda é do participante do plano e, caso venha a falecer, é revertida ao cônjuge. No mercado de previdência, normalmente a reversão não é de 100%, já que espera-se que o custo para manter a família caia. O percentual de reversão está previsto no regulamento do plano do qual o participante faz parte.

| Idade | AT – 2000 | AT – 2000 rvr |
|-------|------------|---------------|
| 55 | 0,00299345 | 0,00215681 |
| 60 | 0,00353206 | 0,00246311 |
| 65 | 0,00427263 | 0,00286252 |

Cônjuge com 5 anos a menos que o participante, reversibilidade de 100%

Tábua male (masculina) para o participante e tábua female (feminina) para o cônjuge

12 rendas por ano Juros da tábua: 0%

1.5.6 Taxa de Juros Atuarial (ou “Juros da Tábua”)

É a hipótese de taxa de juros utilizada na avaliação atuarial destinada a projetar o comportamento na fase de benefícios (fase de recebimento de renda) do retorno dos investimentos dos recursos garantidores, excluído o efeito da inflação. Na prática, há um impacto no fator atuarial extraído da tábua. Quanto maior a taxa de juros da tábua, maior será a renda do participante, dado um certo fundo acumulado. A taxa de juros atuariais pode variar de 0% a 6% a.a. Uma taxa de juros atuarial alta é boa para o participante e ruim para a entidade que se responsabilizará pelo pagamento da renda, ainda que os ativos garantidores não valorizem conforme previsto.

Segue um exemplo de como os juros atuariais impactam o fator atuarial e consequentemente a renda.

| Idade | AT – 2000 male juros 0% | AT – 2000 male juros 3% |
|-------|-------------------------|-------------------------|
| 55 | 0,00299345 | 0,00459002 |
| 60 | 0,00353206 | 0,00514130 |
| 65 | 0,00427263 | 0,00591078 |

Fatores para renda vitalícia, ou seja, sem reversibilidade ao cônjuge

12 rendas por ano Juros da tábua: 0%

1.5.7 Número de Rendas Anuais

É a quantidade de rendas que será paga no ano. Os fatores atuariais podem considerar 12 ou 13 rendas anuais. No caso de serem consideradas 13 rendas anuais, não significa que o participante receberá mais no ano. Na verdade, ele receberá praticamente o mesmo valor no ano, porém em mais parcelas. Logo, o valor da renda mensal será menor, mas em dezembro será paga uma renda a mais, para causar o efeito de um recebimento de 13^o salário.

1.5.8 Excedente Financeiro

O excedente financeiro é a diferença entre a taxa de juros atuarial utilizada pela entidade de previdência e a rentabilidade obtida por meio da aplicação das reservas para benefícios dos planos de previdência. Portanto, é um indicador calculado na fase de benefícios (fase de recebimento de renda). Em alguns casos, pode ser previamente estabelecido que este excedente, se houver, seja repassado ao participante através de um crédito anual ou de incorporação deste valor à renda, provocando um pequeno aumento. O repasse do excedente financeiro (no jargão de previdência também é tratado apenas como excedente financeiro) pode variar de 0% a 100%.

1.5.9. Estabilidade do Fator Atuarial

Algumas coisas precisam ficar claras:

- Durante o período em que o participante está contribuindo e provavelmente fazendo suas projeções para ter uma ideia do valor de sua renda, ele não pode acreditar cegamente que o valor do fator atuarial

permanecerá constante, principalmente se sua aposentadoria ainda estiver mais ou menos distante. Isso porque, como a expectativa de vida das população está aumentando, há grande chance de surgirem novas tábuas atuariais menos agressivas, ou seja, que matem menos. Pode surgir, por exemplo, uma AT-2030 ou AT-2040. Dessa forma, as entidades poderão fazer apostas mais conservadoras com os participantes que resolverem transformar o fundo acumulado em renda.

- Alterações de tábua atuarial são bastante comuns em entidades fechadas, sendo que tais alterações afetam todos os participantes que ainda não se aposentaram, normalmente sem distinção. Isso quer dizer que um participante pode entrar em um plano cuja tábua é AT-2000 e, após 20 anos, essa tábua ser alterada para AT-2030, por decisão dos gestores da entidade. Este participante, que eventualmente fizer projeções sempre imaginando fatores da tábua AT-2000, receberá menos do que esperava.

- Em entidades abertas, como há um número menor de participantes assistidos, ou seja, aposentados, ainda não houve necessidade de pensar muito no assunto (o mercado ainda não amadureceu). Atualmente, a tábua atuarial (e demais parâmetros, como taxa de juros da tábua etc.) são definidos no regulamento do produto ao qual o participante aderiu, em princípio, imutáveis. O participante pode verificar as condições no regulamento do fundo, ou então entrando com o número Susep de seu produto (é um código) no site da Susep. Entretanto, essa garantia provavelmente será retirada no futuro: em vez de fixar as condições no momento do ingresso no plano, será definida a tábua vigente na época em que cada participante se aposentar.

- A partir do momento em que o participante transformar seu fundo acumulado em renda (ou seja, a aposta está feita), o valor de sua aposentadoria não pode mais ser alterado (só será corrigido por algum índice de inflação). Portanto, ele não será afetado por eventuais alterações de tábua atuarial que vierem a ocorrer.

- O participante não é obrigado a transformar seu fundo acumulado em renda. Ele pode optar por manter o fundo acumulado e resgatar o valor em parcelas ou integralmente (resgatar integralmente, normalmente não é uma boa opção porque o participante recolherá um alto valor de IR). Se ele não fez a transformação, pode optar pela portabilidade (transferir o recurso para outra entidade fechada ou aberta), ou ainda começar sua aposentadoria, fazendo resgates mensais e, após um tempo, transformar o saldo restante em renda (neste caso o fator será correspondente ao da idade que tiver no momento desta transformação).

1.5.10. Visão de Mercado

O mercado de previdência fechada e aberta tem passado por mudanças no que diz respeito a tábuas atuariais. Isso deve-se sobretudo ao amadurecimento do mercado de previdência. O número de participantes assistidos tem aumentado nos últimos anos e isso tem se traduzido em uma maior preocupação quanto a aspectos relacionados com o pagamento de benefícios, como a tábua atuarial.

Em um passado não muito distante, era muito comum a utilização das tábuas AT-83 e até mesmo AT-49. Também era comum a utilização de juros de 6% a.a embutidos na tábua e de tábuas male para participantes do sexo feminino.

Entretanto, nos últimos anos, o mercado passou a adotar a tábua AT-2000, tábuas female para mulheres e juros de 0% (ou no máximo de 3%, mas para casos específicos). As EAPPs passaram a aprovar e comercializar produtos nestas bases, e as EFPPs a alterar as tábuas dos planos considerando estes novos parâmetros (obs.: as EFPPs foram obrigadas a operar com, no mínimo, a tábua AT-83).

O avanço da medicina (que aumentará a expectativa de vida das pessoas) e o maior amadurecimento do mercado de previdência (que aumentará o número de participantes assistidos) certamente fará com que, em alguns anos, a tábua AT-2000 torne-se obsoleta, sendo substituída por outra que aumentará a sobrevida e reduzirá o benefício dos participantes, considerando que eles se aposentem com a mesma idade. Portanto, os participantes com idade abaixo de 40 anos não deveriam ter a esperança de que irão se aposentar nas bases da tábua AT-2000, ainda que haja alguma previsão contratual para isso.

Estudos como o do Artigo Fipecafi/USP “Tendência de Aumento da Expectativa de Vida e a Solvência das

Entidades Abertas de Previdência Complementar” (citado na Bibliografia) sugerem que “a tábua AT-2000 não é tão conservadora como usualmente se imagina no mercado, supondo-se que a idade média das pessoas que compõem a carteira é inferior a 30 ou 35 anos, aproximadamente”. Portanto, é bem provável que projeções de renda feitas pelos participantes mais novos fiquem um pouco superestimadas, já que daqui 10 ou 20 anos pode surgir uma nova tábua atuarial (quem sabe uma AT-2020 ou AT-2030) que aumente a expectativa de vida, fazendo com que a renda caia, dado um mesmo fundo acumulado.

Fala-se muito, por outro lado, no desenvolvimento de um novo mercado que já ocorre em alguns países, como os EUA. Trata-se do mercado de rendas (ou “*annuities*”), onde os participantes apenas acumulam seus fundos em entidades abertas e fechadas, até a data de aposentadoria e, a partir daí, podem fazer resgates. Caso queiram rendas mensais, têm que procurar fora de sua entidade, normalmente em seguradoras. Para escolher a seguradora, o participante deve levar em conta o maior valor de renda possível, e também a saúde financeira e a seriedade da seguradora, pois nada adiantaria esta lhe prometer um valor alto e depois não pagar. O mercado de “*annuities*” ainda não ocorre no Brasil, porém, alguns especialistas entendem que é só uma questão de tempo.

1.6 Aspectos tributários

1.6.1 Incentivos Fiscais

A Previdência Complementar conta com incentivos fiscais que possibilitam ganhos expressivos no longo prazo. Tanto os participantes como a empresa que mantém um plano coletivo de previdência para seus funcionários podem usufruir desta vantagem.

· Para a empresa

As contribuições efetuadas pela empresa em nome de seus funcionários podem ser utilizadas como despesa operacional, reduzindo a base de cálculo do Imposto de Renda Pessoa Jurídica pelo “Lucro Real”. Esta dedução está limitada a 20% da folha de pagamento dos funcionários vinculados ao plano.

Além disso, as contribuições efetuadas pela empresa não geram encargos sociais ou trabalhistas, o que constitui grande vantagem, pois o valor que a empresa decidir depositar em nome dos funcionários será exatamente o desembolso realizado, já que não haverá encargos para onerar a folha, como acontece nas verbas salariais.

· Para o participante

As contribuições efetuadas pelo participante em um plano de previdência – salvo em planos do tipo VGBL – podem ser utilizadas como despesa dedutível da base de cálculo do imposto de Renda Pessoa Física. A dedução está limitada em 12% da Renda Bruta Tributável Anual. No caso de planos individuais, normalmente o incentivo se aplica por ocasião da Declaração de Ajuste Anual. No caso de planos coletivos, o incentivo se aplica na própria folha de pagamento, pois a empresa desconta do contracheque do participante as contribuições e utiliza esta informação para reduzir o Imposto de Renda a ser pago. A vantagem do desconto em folha é que pode-se efetuar contribuição referente ao 13º salário, cujo imposto de renda é exclusivo na fonte (não pode ser compensado na declaração de ajuste anual do IR). Além disso, para o 13º salário não há limite de dedução (os 12% valem apenas para as remunerações cujo IR não é exclusivo na fonte) e portanto o participante pode até solicitar contribuição de forma que zere seu IR sobre o 13º salário (lembrando que o IR será pago posteriormente, na ocasião do resgate ou renda). As contribuições sobre o 13º salário, comuns em planos empresariais, normalmente são extraordinárias e voluntárias (são contribuições que o participante faz além daquelas já previstas em seu plano), e dependem da viabilização operacional por parte do departamento de recursos humanos.

1.6.2 Tributação

Atualmente há duas formas de tributação em planos de previdência complementar:

· Regime Progressivo

O Regime Tributário Progressivo estabelece que os benefícios de aposentadoria ou eventuais resgates realizados no período de contribuição devem ser tributados pela Tabela Progressiva do Imposto de Renda.

No caso de resgates, o valor é tributado automaticamente em 15% no ato do recebimento, sem deduções, a título de antecipação de Imposto de Renda. Na Declaração de Ajuste Anual, com aplicação da Tabela Progressiva Anual, o participante verificará se terá direito à restituição de parte ou totalidade do imposto pago, ou se haverá imposto a pagar.

No caso de recebimento do benefício de aposentadoria, os valores são tributados no ato, de acordo com a Tabela Progressiva Mensal do Imposto de Renda da Pessoa Física.

| Base de cálculo mensal em R\$ | Alíquota do IR | Parcela a deduzir do imposto em R\$ |
|-------------------------------|----------------|-------------------------------------|
| Até 1.499,15 | - | - |
| De 1.499,16 até 2.246,75 | 7,5% | 112,43 |
| De 2.246,76 até 2.995,70 | 15,0% | 280,94 |
| De 2.995,71 até 3.743,19 | 22,5% | 505,62 |
| Acima de 3.743,19 | 27,5% | 692,78 |

· Regime Regressivo

O Regime Tributário Regressivo só pode ser escolhido em planos do tipo CD (Contribuição Definida). Ele estabelece que, no recebimento dos benefícios de aposentadoria ou em eventuais resgates realizados durante o período de contribuição, a alíquota do Imposto de Renda será determinada de acordo com o prazo de acumulação dos recursos. A alíquota inicial é de 35%, para quem mantém o dinheiro no plano por até dois anos, e pode chegar a 10%, para as pessoas que mantêm os recursos aplicados por mais de dez anos.

| Prazo de acumulação dos recursos | Alíquota do IR na fonte |
|----------------------------------|-------------------------|
| Até 2 anos | 35% |
| A partir de 2 até 4 anos | 30% |
| A partir de 4 até 6 anos | 25% |
| A partir de 6 até 8 anos | 20% |
| A partir de 8 até 10 anos | 15% |
| A partir 10 anos | 10% |

O prazo de acumulação não deve ser confundido com data de ingresso no plano, pois o tempo é contado individualmente para cada contribuição feita, ou seja, considerando cada depósito ao plano e a data do recebimento do benefício ou da efetivação de um resgate.

Os resgates neste regime acontecem pelo critério contábil conhecido como PEPS (primeiro que entra, primeiro que sai), onde os recursos depositados há mais tempo serão resgatados primeiro, com alíquota mais favorável.

Para benefícios será considerada a média ponderada do prazo de acumulação em relação aos valores acumulados.

É importante ressaltar ainda que, no caso do Regime Regressivo, a tributação é exclusiva na fonte, ou seja, não pode ser compensada na Declaração de Ajuste Anual.

Parte III – Nova Previdência do Servidor

1. O PL 1.992/07 e a FUNPRESP

O Projeto de Lei nº 1.992/07 institui o Regime de Previdência Complementar do Servidor Público Federal, suprimindo, de vez, para os futuros servidores, o direito à paridade e à integralidade, além de imputar a esses servidores e aos que aderirem ao regime os riscos inerentes à aplicação financeira dos recursos destinados a complementar a aposentadoria.

O PL também autoriza a criação de entidade fechada de previdência complementar denominada Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal - FUNPRESP que administrará o plano de contribuição definida dos funcionários públicos.

1.1 Estrutura

A estrutura organizacional da FUNPRESP será a prevista para as entidades fechadas de previdência, devendo ser constituída de conselho deliberativo, conselho fiscal e diretoria-executiva, conforme o art. 9º da Lei Complementar 108/01 (esta lei, de 29 de maio de 2001, regulamenta a previdência complementar, cujos patrocinadores são órgãos e entidades públicas) e o art. 35 da Lei Complementar 109/01 (esta lei, também de 29 de maio de 2001, regulamenta a previdência complementar em geral).

O conselho deliberativo, órgão máximo da estrutura organizacional, é responsável pela definição da política geral de administração da entidade e de seus planos de benefícios. No caso de EFPP, cujos patrocinadores são órgãos e entidades públicas (a EFPP propriamente dita tem personalidade jurídica de direito privado, e não se confunde com os patrocinadores), conforme o art. 11 da Lei Complementar 108/01, a composição do conselho deliberativo, integrado por no máximo seis membros, será paritária entre representantes dos participantes e assistidos (aposentados) e dos patrocinadores, cabendo a estes a indicação do conselheiro presidente, que terá, além do seu, o voto de qualidade. A escolha dos representantes dos participantes e assistidos dar-se-á por meio de eleição direta entre seus pares.

No caso da FUNPRESP, o PL 1.992/2007 prevê que a escolha dos representantes dos patrocinadores será feita pela Presidência da República, pelo Congresso Nacional e pelo Supremo Tribunal Federal: cada um indicará um membro. O mandato dos membros do conselho deliberativo será de quatro anos, com garantia de estabilidade, permitida uma recondução. A presidência do conselho deliberativo será exercida de forma rotativa pelos membros indicados pelos patrocinadores, na forma indicada no estatuto da FUNPRESP.

O conselho fiscal é o órgão de controle interno da entidade. Conforme o art. 14 da Lei Complementar 108/01, a composição do conselho fiscal, integrado por no máximo quatro membros, será paritária entre representantes de patrocinadores e de participantes e assistidos (aposentados), cabendo a estes a indicação do conselheiro presidente, que terá, além do seu, o voto de qualidade. A escolha dos representantes dos patrocinadores, no caso da FUNPRESP, será feita pelo Ministério Público da União e pelo Tribunal de Contas da União: cada um indicará um membro.

A diretoria-executiva, cujos membros são nomeados e exonerados pelo conselho deliberativo, é o órgão responsável pela administração da entidade, em conformidade com a política de administração traçada pelo conselho deliberativo. Conforme o art. 19 da Lei Complementar 108/01, a diretoria-executiva deve ser composta por, no máximo, seis membros, definidos em função do patrimônio da entidade e do seu número de participantes, inclusive assistidos. O estatuto da entidade fechada, respeitado o número máximo de diretores de que trata o parágrafo anterior, deverá prever a forma de composição e o mandato da diretoria-executiva, aprovado na forma indicada no seu estatuto. A entidade de previdência complementar informará ao órgão regulador e fiscalizador o responsável pelas aplicações dos recursos da entidade, escolhido entre os membros da diretoria-executiva.

Na FUNPRESP, conforme o PL 1.992/2007, a diretoria-executiva será composta por, no máximo, quatro membros nomeados pelo presidente do conselho deliberativo, sendo a sua presidência exercida de forma rotativa pelos membros indicados pelos patrocinadores.

1.2 Fiscalização

O projeto de lei também prevê que o controle e a fiscalização da FUNPRESP será exercido pelo órgão regulador e fiscalizador das entidades fechadas de previdência complementar (Previc), o que não afastaria o controle do Tribunal de Contas da União, visto que não é a natureza jurídica da entidade (pública ou privada) que define a atração ou não do controle do Tribunal de Contas da União, mas, sim, o fato de a pessoa jurídica ser destinatária de dinheiros, bens ou valores públicos, como será o caso da FUNPRESP.

1.3 Benefícios

Os funcionários não aposentados que ingressarem no serviço público antes do início de funcionamento da FUNPRESP poderão migrar da previdência atual para a nova previdência (a opção, irrevogável, é do funcionário). Neste caso, a aposentadoria do funcionário passará a ser composta por 3 parcelas:

- Parcela A: valor equivalente ao RGPS (INSS). Para receber este valor, a contribuição do participante será similar à de um funcionário da iniciativa privada, ou seja, 11% do salário de contribuição, sendo este salário de contribuição limitado ao teto do RGPS (INSS);
- Parcela B: valor calculado com base nas contribuições recolhidas ao regime de previdência anterior, denominado “benefício especial”;
- Parcela C: será o valor de aposentadoria obtido na nova previdência, através de plano de contribuição definida.

Os funcionários que ingressarem no serviço público após o início de funcionamento da FUNPRESP poderão aderir à nova previdência. Neste caso, a aposentadoria do funcionário será composta somente pelas parcelas A e C.

1.3.1. Benefício Especial

Trata-se da Parcela B acima, que corresponde a um valor calculado com base nas contribuições recolhidas ao regime de previdência anterior (regime próprio da União), sendo dado pela fórmula:

$$\text{Benefício Especial} = (D - L) \times FC$$

- D: média aritmética simples das maiores remunerações anteriores à data da opção pelo novo regime, utilizadas como base para as contribuições do servidor ao regime anterior (regime próprio da União), atualizadas pelo IPCA, correspondentes a oitenta por cento de todo o período contributivo desde a competência julho de 1994 ou desde a do início da contribuição, se posterior àquela competência (com este procedimento a média aumenta um pouco já que os valores mais baixos, correspondentes a 20% do período, são desprezados).

- L: limite máximo de benefício do INSS.

- FC: Fator de Conversão, que busca reduzir o Benefício Especial daqueles que contribuíram por um tempo menor que 455 meses para homens e 390 meses para mulheres (esta deverá ser a situação da maioria dos servidores atuais que eventualmente optarem pelo novo regime).

Portanto, a grosso modo, o benefício especial corresponde a uma parcela da diferença entre a média da remuneração do servidor e o teto do INSS, sendo esta parcela proporcional ao tempo de contribuição ao regime anterior (regime próprio da União). Conforme proposto no PL, ele será pago pelo órgão competente da União quando da concessão de aposentadoria e, portanto, sua reserva e custos não serão assumidos pela FUNPRESP. Ainda conforme o PL, o benefício especial será atualizado pelo IPCA.

1.3.1.1. Fator de Conversão

O fator de conversão (FC), cujo resultado é limitado ao máximo de 1, será calculado conforme a fórmula:

$$FC = T_c / T_t$$

Onde:

Tc = quantidade de contribuições mensais efetuadas para o regime anterior (regime próprio da União) até a data de opção;

Tt = 455, quando servidor do sexo masculino, ou 390, quando servidor do sexo feminino.

1.4 Gestão de Ativos

O PL determina que a administração dos recursos deverá ser realizada mediante a contratação de instituições autorizadas pela CVM para o exercício da administração de carteira de valores mobiliários, mediante licitação e pelo prazo máximo de 5 anos. Cada instituição contratada poderá administrar, no máximo, 40% dos recursos garantidores, provisões e fundos dos planos de benefícios da FUNPRESP. O edital da licitação estabelecerá, entre outras, as disposições relativas aos limites de taxa de administração e de custos que poderão ser imputados aos fundos, bem como, a solidez, o porte e a experiência em gestão de recursos dos administradores.

A aplicação dos recursos será feita exclusivamente por meio de fundos de investimento atrelados a índices de referência de mercado, observadas as diretrizes e limites prudenciais estabelecidos pelo CMN para as EFPPs.

1.5 Benefícios de Risco

O PL estabelece que os benefícios de risco, denominados no PL de “não-programados”, serão definidos no regulamento do plano, devendo ser assegurados, pelo menos, os benefícios decorrentes dos eventos invalidez e morte. Portanto, estarão asseguradas coberturas no caso de morte ou invalidez do participante ativo, ou seja, daquele que estiver no período de contribuição (ainda não se aposentou). Assim, além do fundo acumulado pelas próprias contribuições, a que o participante ou dependentes terão direito, também haverá um complemento. Normalmente, em planos empresariais, este complemento se dá em forma de renda vitalícia, mas não de 100% do salário (geralmente é de 50% a 70% do salário, incluindo o valor já coberto pelo INSS).

O que precisará ficar mais claro, no PL ou no regulamento, é o que ocorrerá com o fundo acumulado formado pelas contribuições do patrocinador. Normalmente, este fundo é disponibilizado integralmente ao participante ou aos dependentes nos casos de invalidez ou morte do participante ativo. Os detalhes dos benefícios de risco serão conhecidos apenas após a divulgação da minuta do regulamento do plano da Funpresp.

1.6 Previsão de Portabilidade

No PL, há previsão de portabilidade do plano para outras entidades de previdência, mas apenas durante o período de benefícios, e ainda com o objetivo de contratar renda. Portanto, não há previsão de portabilidade durante a fase de contribuição, o que é normal em planos empresariais (uma solicitação de portabilidade enquanto o funcionário ainda está na empresa significaria desistência do plano, salvo se referir-se apenas às eventuais contribuições extraordinárias do participante). Quando o participante se aposentar pelo plano, ou seja, virar participante assistido, ele poderá transferir seu plano para outra entidade de previdência, que poderá ser tanto fechada como aberta (no caso de transferência para entidade aberta há obrigatoriedade de transformar o fundo acumulado em renda no momento em que o participante quiser começar a utilizar o saldo, conforme previsto na lei 109/01).

2. Nova Previdência do Servidor x Atual Previdência do Servidor

Na previdência atual o valor inicial da aposentadoria é igual ao da remuneração na ativa ou algo próximo a ela (por exemplo, no caso de funcionários ingressados a partir de 2004, cuja renda é calculada pela média). Como o plano é do tipo BD, há um compromisso com este valor e qualquer desequilíbrio deve ser coberto pelo governo. Portanto, nesse modelo não há risco financeiro ou atuarial ao participante (o governo é quem assume tais riscos).

Há um risco, por assim dizer, jurídico, sempre presente, cuja avaliação é complicada, e que tem se materializado por meio de mudanças de variados graus ao longo do tempo. Como já citado na Parte I, tais mudanças tem ocorrido de forma moderada, piorando, gradativamente, o plano para os participantes. Ainda

assim, são superiores aos planos empresariais de mercado, pelo menos por enquanto. Em um cenário de extinção desta previdência, hipótese bastante provável a longo prazo, é possível que o risco jurídico diminua, uma vez que sua gestão será de estoque, que acabará quanto o último assistido falecer.

Na nova previdência, o valor da aposentadoria será o valor equivalente ao teto do INSS somado ao valor do saldo acumulado no plano de previdência complementar, a ser administrado pela FUNPRESP. Este plano será constituído no modelo de contribuição definida, ou seja, o participante receberá proporcionalmente ao saldo que conseguir acumular, não havendo quaisquer garantias de valor ou rentabilidade mínima. Na aposentadoria, este saldo pode tanto ser transformado em renda como mantido aplicado, para resgates parciais de cotas.

O valor da aposentadoria está diretamente vinculado ao valor acumulado no saldo de cada participante e isso é bastante sensível à rentabilidade auferida pelo plano durante sua formação. Portanto, a confiança no profissionalismo da gestão de ativos passa a ser fundamental para o participante. Esta gestão deve, acima de tudo, buscar uma boa rentabilidade para o plano, dado o risco que o participante estará disposto a correr. Convém, portanto, evitar aplicações que, sabidamente, possam resultar, direta ou indiretamente, na redução no valor da aposentadoria dos participantes.

Analisando-se o valor de renda dos planos atual e novo, verifica-se que, na nova previdência, dificilmente será atingido 100% da última remuneração na ativa ou algo próximo a isso, já considerando a parcela equivalente ao teto do INSS. Para se obter uma estimativa deste valor, é necessário prever que rentabilidade real (acima da inflação) seria possível alcançar até a data de aposentadoria. Os atuários adotam no máximo 6% a.a., taxa bastante otimista, sendo recomendável uma previsão mais conservadora, como 3% a.a., uma vez que trata-se de aplicação a longo prazo.

Capitalizando as contribuições do participante e da patrocinadora (governo) a esta taxa de juros, até a data de aposentadoria, chega-se ao fundo acumulado projetado (ressalte-se que é apenas uma previsão, não havendo garantia de rentabilidade mínima). Multiplicando-se este valor pelo fator atuarial correspondente (conforme tratado no item 1.5 da Parte II), chega-se à renda projetada. Deve-se considerar que há risco atuarial, ou seja, é bastante provável uma alteração de tábua atuarial daqui a alguns anos, que contemple um aumento na expectativa de vida, reduzindo a renda no momento da transformação. Outro ponto a observar é a alta probabilidade de adoção de tábua *female* (feminina) para as mulheres, o que deverá reduzir a renda principalmente no caso de servidoras que optem por renda vitalícia sem reversibilidade.

Em função destes aspectos e de outras avaliações feitas no item 1.5 da Parte II, reitera-se que dificilmente uma renda na nova previdência será maior do que uma renda na previdência atual. Ressalte-se, a propósito, que, conforme previsto na Lei 10.887/04, a contribuição previdenciária atual do servidor ativo é de **11%** incidentes sobre os seus vencimentos e a contribuição da União, de suas autarquias e fundações para o custeio da previdência é o **dobro** da contribuição do servidor ativo, ou seja, **22%** – e a União, ainda, se responsabiliza pela cobertura de eventuais insuficiências financeiras. Obviamente, esses 22% são apenas uma referência de custeio, uma vez que o plano é do tipo BD e, caso se mantenha a atual idade mínima de aposentadoria, o custeio tende a elevar-se, devido ao aumento da expectativa de vida.

No novo regime, de acordo com o art. 16 do PL 1.992, a alíquota de contribuição do patrocinador será **igual** à do participante e limitada a **7,5%**, aplicada sobre o valor que superar o equivalente ao teto do INSS, o qual seguirá sendo custeado pelas alíquotas atuais, ou seja, 22% do teto pelo governo e 11% do teto pelo servidor. Portanto, o próprio Estado já está afirmando, o que é natural, que o custo da nova previdência será bem menor, o que é mais um indicativo de que o novo benefício esperado será bem inferior ao atual.

Há indícios de que a nova previdência dos servidores públicos está sendo concebida com o objetivo de produzir resultados semelhantes aos obtidos nos planos de previdência dos funcionários da iniciativa privada. Os planos de previdência empresariais normalmente assumem como satisfatória uma renda em torno de 60% do salário da ativa (é apenas uma referência eventual, adotada em planos de contribuição definida, uma vez que não há compromisso com valor de renda em planos CD), já incluindo a aposentadoria do INSS, para uma carreira de 30 a 35 anos, e uma idade de saída de 60 a 65 anos. Alega-se que o assistido não teria mais filhos para criar, imóvel para quitar, custos associados ao trabalho diário (transporte,

alimentação etc.). Embora passe a gastar mais com saúde, as consultorias de RH do Brasil e também no exterior consideram 60% do salário um valor adequado. Este ponto certamente será colocado como contra-argumento a eventuais reclamações de servidores públicos, futuramente.

Segue, a título de exemplo, um comparativo entre os valores de uma opção de resgate mensal durante 20 anos e de uma renda mensal, segundo a AT-2000 + 3%, a partir de saldos hipotéticos acumulados em 30 anos (mulher) e 35 anos (homem) de contribuição no novo regime, na alíquota “atual” (22% + 11%), na máxima do PL 1.992 (7,5% + 7,5%) e na de seu substitutivo (11% + 11%), comentado adiante, e aposentadoria aos 60 anos (mulher) e 65 anos (homem). Para o cálculo dos saldos, se considerou a remuneração de um analista recém-ingressado no BC, galgando os 13 níveis da carreira, desde o AI (R\$12.960,77) até o EIV (R\$18.478,45), com progressão a cada 18 meses, e juros reais de 3% a.a. durante todo o período. Tanto o valor do resgate quanto o da renda incluem o pagamento equivalente ao teto do INSS (hoje: R\$3.467,40). Abaixo dos valores de resgate e renda constam os respectivos percentuais sobre o subsídio de fim de carreira (EIV):

| | “ATUAL” | PL 1.992 | PL 1.992 SUBSTITUTIVO |
|--|--------------|--------------|--------------------------|
| CONTRIBUIÇÃO MENSAL S/ (SUBSÍDIO - TETO DO INSS) | | | |
| PATROCINADOR | 22% | 7,5% | 11% |
| PARTICIPANTE | 11% | 7,5% | 11% |
| SALDO ACUMULADO DAS CONTRIBUIÇÕES (13 por ano), JUROS REAIS: 3% a.a. (R\$) | | | |
| MULHER (contribuições por 30 anos) | 2.681.770,00 | 1.218.990,00 | 1.787.850,00 |
| HOMEM (contribuições por 35 anos) | 3.455.380,00 | 1.570.630,00 | 2.303.590,00 |
| RESGATE MENSAL (13 por ano) DURANTE 20 ANOS, JUROS REAIS: 3% a.a. + TETO DO INSS (R\$) | | | |
| MULHER | 17.110,00 | 9.670,00 | 12.560,00 |
| | 93% | 52% | 68% |
| HOMEM | 21.050,00 | 11.460,00 | 15.190,00 |
| | 114% | 62% | 82% |
| RENDA MENSAL VITALÍCIA REVERSÍVEL* (13 por ano), AT 2000 M/F + 3% a.a. + TETO DO INSS (R\$) | | | |
| MULHER (casada, cônjuge de mesma idade, aposentadoria aos 60 anos) | 13.870,00 | 8.200,00 | 10.400,00 |
| | 75% | 44% | 56% |
| HOMEM (casado, cônjuge de mesma idade, aposentadoria aos 65 anos) | 18.400,00 | 10.250,00 | 13.420,00 |
| | 100% | 55% | 73% |

* Reversibilidade de 100% ao cônjuge.

Abrir mão da renda com a nova previdência, preferindo resgates parciais do fundo acumulado, parece ser uma alternativa melhor, uma vez que, nesse caso, as tábuas atuariais não provocariam diferença alguma. No entanto, o participante teria que gerir, ele próprio, os seus recursos para que não terminem precipitadamente, o que pode ser uma tarefa difícil, já que se requer prever com precisão quanto tempo o participante e eventual dependente sobreviveriam.

Outra opção seria resgatar do fundo acumulado apenas os ganhos reais (acima da inflação). Aqui, para se alcançar uma avaliação favorável à nova previdência (em detrimento à previdência atual) há que se considerar no cálculo uma taxa de juros real razoável e mais ou menos constante em todo o período, desde o ingresso no plano até o falecimento, o que aumenta muito a incerteza.

3. O Substitutivo do PL 1.992/07

O Projeto de Lei 1.992/07 foi encaminhado à Câmara em 11 de setembro de 2007, recebendo 57 emendas na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público. Deverá, ainda, ser examinado pelas Comissões de Seguridade Social e Família, de Finanças e Tributação e, finalmente, de Constituição, Justiça e de Cidadania.

Na ocasião da apresentação, a pedido do Sinal, o consultor *Luiz Roberto Pires Domingues*, especializado em assuntos de previdência, analisou o PL e produziu uma proposição de substitutivo, contemplando as emendas apresentadas pelos parlamentares e outras sugestões de melhoria de interesse do funcionalismo do BC, cujos detalhes e justificativas podem ser apreciados em [artigo](#) de sua autoria, citado na bibliografia.

Uma versão condensada deste substitutivo segue anexa a este relatório. Algumas alterações sugeridas merecem destaque:

- Art. 3º, §§ 1º e 3º: assegura, para fins de contagem de tempo de contribuição e estabelecimento do valor do benefício especial, todo o período em que o servidor esteve vinculado a regime de previdência social, incluindo o regime geral (art. 201 da CF).

- Art. 3º, § 7º: aumenta, de 180 para 360 dias, o prazo para os servidores ingressados no serviço público até o dia anterior à data de início do funcionamento da FUNPRESP exercerem a opção pelo novo regime de previdência complementar – uma das emendas parlamentares propõe aumentar esse prazo para 60 meses.

- Art. 4º, § 3º (novo): condiciona o funcionamento da FUNPRESP ao estabelecimento da unidade gestora do regime próprio de previdência social dos servidores da União e do sistema integrado de saúde ocupacional do servidor público federal, como instrumentos garantidores da sustentabilidade da fundação.

- Art. 5º, §§ 1º e 3º: altera a composição do conselho deliberativo da FUNPRESP, passando a ser 3 membros indicados pela Presidência da República e 3 membros eleitos pelos servidores (participantes), amplia de 4 para 6 o número máximo de membros da diretoria-executiva e eleva o percentual de remuneração dos membros dos conselhos deliberativo e fiscal.

- Art. 11, § 2º: estabelece acréscimos de mora (multa + juros SELIC) para os responsáveis pelo pagamento das contribuições, na hipótese de atraso.

- Art. 15, § 5º: reduz de 40% para 20% o limite de recursos garantidores, provisões e fundos dos planos de benefícios da FUNPRESP que cada uma das instituições investidoras (a serem contratadas) poderá administrar – a própria entidade fechada de previdência complementar também poderá administrar até 20%.

- Art. 16, § 4º (atual § 3º): eleva o limite da alíquota de contribuição do patrocinador de 7,5% para 11%.

- Art. 25 (novo): faculta aos órgãos, autarquias e fundações da União, que já patrocinam ou instituíram entidades fechadas de previdência complementar, optarem por estas para a administração e a execução do regime de previdência complementar em favor de seus servidores, nos mesmos moldes da FUNPRESP. A aceitação dessa emenda do art. 25 estende a operação às seguintes instituições: a CENTRUS, do Banco Central; a FIOPREV, da Fundação Oswaldo Cruz do Ministério da Saúde, a CAPESESP, da Fundação Nacional da Saúde; a AGROS, da Universidade Federal de Viçosa; a SIAS, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística; a URANUS, da Comissão Nacional de Energia Nuclear e a multipatrocinada FINEP, além do GEAP.

4. Regulamento do Plano

Em planos de entidade de previdência fechada, o regulamento é peça fundamental (nas entidades abertas denomina-se “contrato” do plano empresarial, tendo a mesma função), uma vez que detalha o funcionamento do plano. Itens de extrema relevância são especificados apenas no regulamento como, por exemplo:

- Tábua atuarial (tipo de tábua, utilização ou não de tábua atuarial *female*, juros embutidos etc.).
- Idade de saída (aposentadoria), possibilidade de aposentadoria antecipada, possibilidade de aposentadoria postergada (especifica se o patrocinador irá manter as contribuições, caso o participante permaneça na ativa por um período superior ao da idade de saída do plano, ou então se haverá penalidade, caso o participante não se desligue após a data de saída).
- Tratamento do saldo acumulado pelo patrocinador em caso de desligamento do servidor e de desistência do plano.
- Possibilidade de resgate de cotas na idade de saída e tipos de renda disponíveis.
- Possibilidade de alteração de perfis de investimento pelo participante (aplicar seu saldo em fundo conservador, moderado, agressivo).

Portanto, não basta a análise do PL e seus eventuais substitutivos, já que ele define apenas alguns aspectos gerais. Reitera-se que será necessária uma discussão aprofundada da minuta do regulamento do plano quando ela for disponibilizada.

Parte IV – Propostas

1. ANDs anteriores

Caberá, primeiramente, examinar e, eventualmente, ratificar propostas anteriores, como as da AND de Jaboticatubas (2006), transcritas a seguir:

“Previdência Complementar dos Funcionários do BC

Ao analisar vários dos muitos aspectos que dizem respeito à situação da Centrus, após a passagem dos servidores do BC para o RJU, o Grupo discutiu longamente sobre o ambiente legal decorrente das reformas constitucionais de 1998 (EC 20) e 2003 (EC 41), visando estabelecer as possíveis opções de encaminhamento de propostas para a manutenção e reativação da Centrus.

Foi destacada a urgência da atuação do Sinal, em todas as áreas possíveis, considerando o momento político de eleições gerais, e a existência de projeto do Executivo regulamentando a EC 41 quanto à previdência complementar dos servidores públicos da União.

Presente, portanto, neste cenário, a iminente aprovação da norma regulamentadora do futuro fundo de pensão dos servidores públicos. Em vista disto, as propostas do Grupo cuidaram da atuação no sentido de buscar a garantia legal da sobrevivência da Centrus. As propostas de atuação e luta também consideraram as consequências decorrentes da implementação de um único fundo, o chamado “Fundão”¹.

Conclusão do Grupo:

O grupo entende que vale a pena lutar, nas várias frentes, para que a Centrus volte a complementar a aposentadoria dos servidores do Bacen, bem como possa oferecer outros benefícios previdenciários, sem prejuízo dos direitos dos atuais celetistas.

Propostas:

- 1) Lutar pela manutenção e reativação da Fundação Banco Central de Previdência Privada - Centrus.*
- 2) Interagir com o Banco e a Centrus, com o objetivo de trocar informações e atuar no sentido de viabilizar o retorno à CENTRUS, mediante opção individual, de todos os servidores do BACEN regidos pelo RJU, ativos e inativos.*
- 3) Criar, no âmbito da Diretoria de Assuntos Previdenciários do Sinal, um grupo permanente para estudos, acompanhamento e proposições sobre o tema.*
- 4) Articular-se com as entidades em situação similar à da Centrus (FIPECq - IPEA e CNPq, AGROS - Universidade Federal de Viçosa (MG), CAPESESP - Fundação Nacional de Saúde, FIOPREV - Fundação Oswaldo Cruz e SIAS - IBGE²).*
- 5) Envidar todos os esforços para implementação do plano de previdência suplementar, na modalidade de contribuição definida previsto no art. 14, § 3º, inciso IV, da Lei 9.650/98³.*
- 6) Estudar a viabilidade de ingressar com a ADIN questionando o art. 14 da Lei 9.650/98, após esgotadas todas as possibilidades de manutenção/reactivação da CENTRUS para os servidores regidos pela CLT e pelo RJU, ou seja, voltar ao “status quo” anterior às modificações feitas pela MP 1.535/96 e suas reedições (convertida na Lei 9.650/98).*
- 7) Estudar a possibilidade de a Centrus vir a oferecer aos servidores que aderirem ao eventual fundo único para os servidores, um plano que contemple benefícios previdenciários não abrangidos por ele (pensão por morte, aposentadoria por invalidez e outros).*

¹ O FUNPRESP do PL 1.992/07. (N. R.)

² Há que se agregar a URANUS, da Comissão Nacional de Energia Nuclear e a multipatrocinada FINEP, além do GEAP. (N. R.)

³ Art. 14, § 3º, inciso IV, da Lei 9.650/98: “a parcela remanescente da fração patrimonial decorrente das contribuições dos participantes será liberada aos respectivos titulares a partir da edição do regulamento a que se refere o art. 21 desta Lei, em até doze parcelas mensais consecutivas, de acordo com as disponibilidades financeiras da instituição, ou, a critério dos servidores, mantida, total ou parcialmente, sob a administração da CENTRUS, com a finalidade de obtenção de benefícios no sistema de contribuição definida, a serem estabelecidos por essa entidade de previdência privada, com base exclusivamente em contribuições dos participantes” (N. R.)

- 8) *Priorizar estudos de reavaliação e agilização da ação judicial dos dois terços, como por exemplo, novos contatos com a desembargadora do TRF/DF, relatora do processo, e advogados que elaboraram a petição inicial.*
- 9) *Desenvolver todos os esforços, em conjunto com outras entidades representativas dos servidores públicos, no sentido de manter direitos previdenciários e reativar o Conselho Nacional de Seguridade Social - CNSS.*
- 10) *Buscar apoio das entidades de representação do sistema de previdência complementar (ABRAPP, SINDAPP, ICSS), no sentido de preservar a Centrus.*
- 11) *Atuar no sentido de preparar e oferecer proposta ao Congresso Nacional, quando da regulamentação do art. 192 CF, que possibilite a reativação da Centrus para os servidores do Bacen.”*

Entende-se que as propostas 2, 3, 4, 6, 7, 8, 10 e 11 perderam a pertinência diante da situação previdenciária atual. Merecem reiteração, no entanto, as propostas 1 e 5, juntadas em uma única nova proposta A, e a proposta 9, incorporada na proposta E abaixo.

Proposta A: Seguir lutando pela manutenção e reativação da Centrus, principalmente, no que se refere à implementação do plano de previdência suplementar, na modalidade de contribuição definida previsto no art. 14, § 3º, inciso IV, da Lei 9.650/98.

2. Mais Centrus e temas correlatos

2.1 Eleições para os Conselhos Deliberativo e Fiscal

(baseado no Boca Paulista Eletrônico nº 27, de 13.10.2009)

Em 2009, pela primeira vez em sua história, o Sinal abriu mão de apresentar seus candidatos oficiais às eleições regulares para os Conselhos Deliberativo e Fiscal da Centrus. Não o fez por razões equivocadas, como a de não apoiar um filiado em detrimento de outro ou atender a um núcleo de filiados que pregam a não-participação do sindicato em pleitos de outras entidades.

Ora, o Sinal é o legítimo representante dos funcionários do Banco Central e, como tal, não pode abdicar do seu direito e dever incontestável e inalienável de indicar e apoiar gente de seus quadros para concorrer a processos eletivos de interesse da categoria.

É bom recordar que, há alguns anos, o Sinal travou uma disputa renhida com um grupo de aposentados que julgava serem apenas os celetistas os legítimos proprietários da Centrus. O Sinal não cedeu, firme no propósito de fazer com que a Fundação volte a participar de forma destacada na aposentadoria dos servidores do BC, à luz da vigente legislação previdenciária. Finalmente, chegou-se a um acordo de representação que possibilita a presença, no Conselho Deliberativo e no Conselho Fiscal, tanto de participantes celetistas, aqueles que recebem a complementação da aposentadoria pela Centrus, como de estatutários, que buscam perenizar o fundo de pensão do BC. Tal relação é justa e atende a todas as partes.

Porém, ao se privar do direito de influir no sufrágio, o sindicato abre espaço para que forças alheias se apresentem como representantes da categoria, minando todo um esforço de preservação de interesses legítimos. Felizmente, o funcionalismo reconheceu os méritos e elegeu, em 2009, dois representantes com vínculo e dedicação irrefutáveis ao Sinal, a saber: *Paulo de Tarso Galarça Calovi*, para o Conselho Deliberativo, e *Abrahão Patrúni Júnior*, para o Conselho Fiscal.

Que fique registrado o alerta para que não se volte a ceder ao despotismo de alguns que, sem se elegerem e sem se exporem, tentam valer-se de sua posição para influenciar e transformar o sindicato em um veículo acessório das pretensões do Banco Central, patrocinador da Centrus.

Proposta B: Não se exima o Sinal (Conselho Nacional) de indicar e/ou apoiar candidatos nas eleições para os conselhos Deliberativo e Fiscal da Centrus.

2.2 Previdência Associativa

Conforme a [Cartilha](#) do Participante em Previdência Complementar, citada na bibliografia, *“os planos associativos, constituem também um meio de acesso do trabalhador à previdência fechada. Para tal, no*

entanto, é necessária a existência de vínculo associativo entre o instituidor do plano, no caso uma entidade de classe, e o participante. Justamente por isso, essa modalidade de acesso é também conhecida como *Previdência Associativa*.

A *Previdência Associativa* representa uma significativa evolução da cultura previdenciária brasileira, tanto porque permite que entidades, como *Conselhos Profissionais, Sindicatos, Cooperativas ou Associações*, ofereçam planos de benefícios aos seus associados, como porque amplia o acesso à previdência sem fins lucrativos a um número maior de trabalhadores.

A exemplo do que acontece com os planos tradicionais, a *Previdência Associativa* também se orienta pelas regras gerais aplicáveis aos fundos de pensão, subordinando-se, porém, a condições específicas. Os planos associativos devem ser necessariamente estruturados na modalidade de contribuição definida; os recursos de cada plano não podem se misturar com os recursos da entidade instituidora; e, por fim, a gestão do plano deverá necessariamente ser terceirizada para profissionais habilitados e credenciados.”

A proposta 5 do item 1, uma que, provavelmente, será reiterada, está intrinsecamente conectada à Centrus. Convém, no entanto, formular, alternativamente:

Proposta C: Caso se esgotem, sem sucesso, em tempo limite a ser estabelecido, todas as tratativas para que o BC institua o Plano Associativo (CD, sem contribuição de patrocinador) administrado pela Centrus, o Sinal instituirá o seu próprio Plano de *Previdência Associativa*, buscando um administrador no mercado.

2.3 Empréstimos, Financiamentos Imobiliários e outras Necessidades

Ainda, segundo a [Cartilha](#) acima citada, “com o objetivo principal de zelar pelo direito futuro do participante, a aplicação dos recursos previdenciários investidos pelos fundos de pensão deve se submeter a regras gerais, estabelecidas pelo Conselho Monetário Nacional - CMN. A rigor, são definidos quatro principais segmentos de aplicação:

- Renda Fixa;
- Renda Variável;
- Imóveis;
- Empréstimos e financiamentos imobiliários aos participantes (NÃO é permitido empréstimo aos patrocinadores ou instituidores do plano).

Cada plano de previdência deve ter uma política própria de investimento, que esteja adequada às necessidades dos participantes a ele vinculado.”

Proposta D: Identificar e atuar no sentido de assegurar o atendimento contínuo e adequado das necessidades comuns dos participantes do Plano de *Previdência Associativa*, seja ele instituído pelo BC ou pelo Sinal.

3. Previdências Públicas Atual x Novo Regime de Previdência

3.1 Campanha em Defesa da Previdência Pública e Social

(baseado em texto encaminhado por Cleide Napoleão - Diretora de Assuntos Previdenciários do Sinal)

A reforma da previdência vai continuar na pauta. Certamente, serão anunciadas e discutidas novas tentativas de retrocesso na Previdência Pública e Social, recorrentes desde a promulgação da Constituição de 1988, parte deles, infelizmente, efetivados pela EC 20/98 e pela EC 41/03. Desde então, os servidores vem sentindo na pele e no bolso a subtração crescente de seus direitos previdenciários.

Já se assiste, como resultante das reformas constitucionais, uma indesejada e crescente diferenciação da remuneração, entre ativos e aposentados e, também, no seio desses últimos, com tratamento desigual, tanto pior, em termos de expectativas futuras, quanto mais jovem for o trabalhador. Tal diferenciação é nociva, pois, quase sempre, leva as pessoas a procurar “garantir a farinha para o seu pirão, primeiro” e, conseqüentemente, fugir de mobilizações em prol de melhorias para a comunidade de servidores.

Os demógrafos com suas projeções alimentam a estimativa de aumento do déficit previdenciário (tema controverso, como se sabe), seja pelo decréscimo do número de ativos contribuindo para bancar os benefícios dos aposentados, seja pela sobrevida crescente prevista para os últimos.

O desequilíbrio do orçamento previdenciário segundo alguns só pode ser corrigido com mais reformas que impliquem na diminuição de benefícios, aumento da idade para se aposentar, fixação de teto de aposentadoria no Regime Próprio do servidor público igual ao do Regime Geral e a substituição do regime atual com benefício definido (BD) e de responsabilidade da União pelo regime de previdência complementar privatizado com contribuição definida (CD), cujo advento a mídia e o mercado apregoam como certo e inquestionável.

Outros defendem a melhor gestão dos orçamentos previdenciários e o aumento do trabalho formal (mais contribuintes) como o melhor caminho para aumentar o ingresso de recursos sem subtrair mais ainda os benefícios – ver o artigo [Previdência Social e Constituição da República: Qual é a Visão dos Juristas?](#), de Eduardo Fagnani, citado na bibliografia.

É bom reparar que as experiências mais recentes com o modelo de previdência complementar conduzidas em outros países da América Latina estão dando com os burros n'água, fazendo, como na Argentina, o governo ter que retroceder e buscar a reestatização dos Fundos de Pensão. Na Argentina, 70% dos idosos estão sem o guarda-chuva previdenciário, contra 80% dos protegidos no Brasil.

Este é o cenário que remete os novos servidores (ingressados após dezembro de 2003) ao "limbo" e o Sinal a uma "sinuca de bico", pois, trabalhar, eventualmente, pela aprovação do PL 1.992/07 (enfrentando a resistência de, praticamente, todas as demais categorias do serviço público) de modo a impulsionar a reativação da Centrus, pode significar o enterro de qualquer demanda por reconstituir os direitos subtraídos (BD) e condições mais parecidas para todos, os aposentados antigos, os de hoje e os amanhã.

De qualquer forma, embora se vislumbre um motivo nobre – reforçar a reativação da Centrus – convém afastar a hipótese de trabalhar pela implementação do plano de previdência complementar previsto nos §§ 14 a 16 do art. 40 da CF porque ele é ruim para os servidores, pelo menos na versão do PL 1.992/07.

Que a Centrus se ocupe da administração do plano CD, sem patrocinador, discutido nos itens anteriores. Para tal reativação, parece que só falta vontade política.

A demanda por melhores condições previdenciárias para os trabalhadores e pela revisão dos desacertos impostos pelas ECs terá que ser suportada, necessariamente, pelo aumento da força conjunta de atuação dos sindicatos (especialmente os dos servidores públicos) e da mobilização dos servidores em uma campanha permanente em defesa e melhoria da Previdência Pública e Social de todos os trabalhadores e pela moralização e respeito à Constituição na gestão administrativa e orçamentária das contas previdenciárias.

Reconhecidamente, o Sinal tem atuado em conjunto com outros representantes dos servidores públicos, como nos recentes encaminhamentos das PECs 270 e 555, requerendo-se, contudo, ampliar a integração para dar vazão às demandas que, certamente, ressurgirão com a campanha, por exemplo, o desejado retorno e manutenção da paridade e integralidade da remuneração entre ativos e aposentados.

São 2 as propostas, uma relativa à maior integração com outros fóruns – que incorpora a proposta 9 do item 1 –, e a outra, de recomendação de vigilância e posicionamento político.

Proposta E: Incrementar o relacionamento com as demais entidades representativas dos trabalhadores, buscando a criação de uma **FRENTE CIDADÃ EM DEFESA DA PREVIDÊNCIA PÚBLICA E SOCIAL**.

Proposta F: Atuar com firmeza no sentido de impedir qualquer tipo de nova reforma previdenciária que exclua ou reduza benefícios dos servidores, bem como levar imediatamente ao conhecimento da categoria qualquer informação sobre propostas nesse sentido, ainda que em fase de elaboração.

3.2 Novo Regime (Previdência Complementar)

Já foi dito que é melhor para o servidor se aposentar pelo Sistema de Previdência Pública Atual (BD). No

entanto, a determinação da instituição do Regime de Previdência Complementar consta na CF desde 2003 e, mais dia menos dia, a determinação será cumprida, a menos que se altere, novamente, o dispositivo constitucional, o que poderia ser uma demanda desdobrada do atendimento à proposta E acima.

Por via das dúvidas, convém estar preparado se e quando o dia chegar, e a proposição de substitutivo ao PL 1.992/07 discutida no presente relatório é um bom começo. Lembrar, a propósito, que foi apresentada emenda aditiva que faculta à Centrus a administração das contribuições previdenciárias dos servidores do BC. Melhor ainda se a Centrus se tornar multipatrocinada, recebendo as contribuições de servidores de outras carreiras congêneres.

Proposta G: Sendo inevitável o encaminhamento do PL 1.992/07 ou outro similar para a discussão e aprovação no Congresso, propugnar pela inserção de emendas que favoreçam os servidores, pelo menos, as que constam no substitutivo discutido neste relatório.

4. Outras demandas

Da lista de demandas recebidas pelos relatores, restam 2 que (ainda) não geraram propostas, transcritas a seguir, para o exame do Sinal:

1. *“Quando entrei no Banco Central já era aposentado do INSS. Devo me desligar do Banco em meados do próximo ano, com uma mão na frente e outra atrás, pois não tenho disposição física nem vontade de ficar na ativa até os 70 anos.*

Aí vem a pergunta: O que o Sinal pode fazer nesse caso? Vejo duas alternativas:

a) Dirigir minhas contribuições do CPSS para a Centrus para que, por ocasião da exoneração, eu possa recuperar o que me foi descontado.

b) Lutar para que o instrumento da DESAPOSENTAÇÃO passe a ser feito por meio de mero ato administrativo, evitando assim o desgaste e a morosidade de um processo judicial.

Conto com o SINAL para me ajudar nessa árdua tarefa!”

2. *“O que eu sei é que, na última reforma, quem é casado com outro funcionário público levou uma ferrada em relação à pensão por morte, pois, no caso de falecimento de uma das partes, a outra só leva a pensão até o limite do maior salário do regime jurídico e, com isso, há uma perda imensa de padrão de vida.*

Pagamos o CPSS integral e quando precisamos receber o benefício somos punidos.”

Parte V – Bibliografia

O servidor público e as alterações do seu regime previdenciário

José Luis Wagner

Luciana Inês Rambo

Flávio Alexandre Acosta Ramos

Junho de 2009

A demografia dos fundos de pensão

Ricardo Pena Pinheiro

Ministério da Previdência Social

Secretaria de Políticas de Previdência Social

2007

Dicionário de Termos Técnicos da Previdência Complementar Fechada

Comissões Técnicas Nacionais de Seguridade, Jurídica, Atuária, Contabilidade

ABRAPP/ICSS/SINDAPP

2005

Fipecafi: Tendência de Aumento da Expectativa de Vida e a Solvência das Entidades Abertas de Previdência Complementar

Betty Lilian Chan

Fabiana Lopes da Silva

Gilberto de Andrade Martins

Universidade de São Paulo

2006

[Previdência do Servidor Público da União - Direito Fundamental do Servidor](#)

Luiz Roberto Pires Domingues

2010

[Regime de Previdência Complementar dos Servidores Públicos - Proposição de Substitutivo ao PL 1.992/07](#)

Luiz Roberto Pires Domingues

2007

[Previdência Associativa - Cartilha do Instituidor](#)

[Previdência Associativa - Cartilha do Participante](#)

Ministério da Previdência Social - Secretaria de Previdência Complementar (SPC)

2008

[Previdência Social e Constituição da República: Qual é a Visão dos Juristas?](#)

Eduardo Fagnani

Unicamp

2010

Sites:

www.drprevidencia.com.br

www.pt.wikipedia.org

www publica.corretorunibancaig.com.br/arq/produtos/previdencia/conhecendo_prev.pdf

www.susep.gov.br

Parte VI – Glossário

ATUAL PREVIDÊNCIA DO SERVIDOR

Abono de permanência - criado pela EC 41/03, corresponde à devolução da contribuição previdenciária do servidor que já cumpriu os requisitos para a aposentadoria voluntária com proventos integrais, mas opta por permanecer trabalhando. A cada mês, ocorre o desconto da contribuição e a devolução da mesma na forma de abono.

Aposentadoria com proventos integrais - aposentadoria na qual é considerado, para o cálculo do provento, o valor total da remuneração do servidor quando em atividade. Isso não significa que o provento vá corresponder, necessariamente, ao valor da última remuneração que o servidor percebia antes de se aposentar. Existe também a aposentadoria com proventos integrais calculados “pela média”, situação na qual o valor do provento será obtido a partir da média dos valores totais das remunerações de um determinado período.

Aposentadoria com proventos proporcionais - aposentadoria concedida proporcionalmente ao tempo de contribuição do servidor, quando não atingidos os requisitos de idade e tempo de contribuição necessários para a aposentadoria com proventos integrais. Os proventos não vão corresponder à totalidade da remuneração do servidor quando na ativa (seja da última remuneração, seja da média das remunerações), mas vão consistir em um percentual calculado sobre a mesma.

Cargo efetivo - lugar instituído na organização do serviço público, com denominação própria, atribuições específicas e estipêndio correspondente, para ser provido e exercido por um titular, na forma estabelecida em lei” (ou seja, por meio de concurso público).

CF É a sigla usada para Constituição Federal.

Celetista - trabalhador que tem sua relação de trabalho regulada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Direito adquirido - aquele cujas condições para o exercício já foram todas preenchidas, e portanto, já pode ser exigido (por exemplo, se um servidor preenche hoje todas as condições para obter a aposentadoria integral pelas regras atuais, diz-se que ele tem direito adquirido à mesma).

EC - sigla usada para Emenda Constitucional.

Estatutário - trabalhador que tem as relações funcionais disciplinadas por Regime Jurídico Único (que pode ser tanto o federal, quanto os estaduais e municipais, nos casos em que esses entes os tenham instituído), diferente da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Expectativa de direito - esperança que o cidadão tem de que vai conseguir cumprir todos os requisitos necessários para a aquisição do direito. A mera expectativa não gera direito de qualquer espécie. Como antes referido, o direito só existe quando efetivamente já cumpridos todos os requisitos previstos em lei, não bastando a expectativa de cumpri-los.

Integralidade - direito de receber os proventos de aposentadoria em valor correspondente à última remuneração que o servidor percebia em atividade. Quando há quebra da integralidade, o cálculo dos proventos será feito de acordo com a média das remunerações de 80% de todo o período contributivo, desde julho de 1994 (Lei nº. 10.887/2004). Para as pensões, diz-se que há integralidade quando há o direito a receber a pensão em valor correspondente à totalidade da remuneração (se ativo) ou dos proventos (se inativo) que o servidor percebia antes de falecer. Ocorre quebra da integralidade quando a pensão tem valor limitado; na sistemática atual, por exemplo, o benefício corresponderá à totalidade da remuneração do servidor (se ativo quando do falecimento) ou dos proventos do mesmo (se inativo), porém limitado ao teto do RGPS, acrescido de 70% da parcela que exceder esse limite.

Paridade - direito de ter refletidos, na aposentadoria ou na pensão, os aumentos remuneratórios, a qualquer título, que o servidor, ou o instituidor da pensão, receberia se estivesse na ativa. Quando há perda da paridade, o reajustamento dos benefícios (proventos ou pensão) será feito de forma a preservar-lhes o valor real, mas será independente dos aumentos ou reajustes concedidos aos servidores ativos.

Pedágio - regra de transição consistente na necessidade de completar um período adicional de contribuição, calculado na forma de percentual sobre o tempo que faltava, no momento da entrada em vigor da EC 20/98 (16/12/98),

para o servidor completar o tempo de contribuição previsto para as aposentadorias integral (quando o pedágio seria de 20%) ou proporcional (quando o pedágio seria de 40%). A EC 41/03 excluiu a regra de transição que assegurava a aposentadoria com proventos proporcionais mediante o cumprimento de pedágio, mantendo apenas a aposentadoria com proventos integrais nessa sistemática.

Provento - nome dado ao rendimento do servidor aposentado.

Regime Especial - regime previdenciário destinado, especificamente, aos servidores públicos.

Regime Geral - Regime Geral de Previdência Social (RGPS) é o regime previdenciário de quem contribui para o INSS (por exemplo, como empregado, com carteira assinada).

Regime Jurídico Único - regime jurídico próprio dos servidores da União, do Distrito Federal, Estado ou Município, diferente da CLT, criado por lei específica; na União, é a Lei nº. 8112/90.

Regras permanentes - regras gerais previstas pela Constituição, que fixam os requisitos (idade, tempo de contribuição etc.) a serem preenchidos para que o servidor possa se aposentar.

Regras de transição - regras estipuladas nas sucessivas Emendas Constitucionais que alteraram a Constituição, destinadas aos servidores que ingressaram no serviço público antes da alteração do regime previdenciário e vão completar os requisitos para a aposentadoria após a instituição do novo regime. É uma possibilidade de opção dada ao servidor, que pode se aposentar de acordo com as regras de transição (normalmente mais benéficas, porque foram instituídas justamente para amenizar os prejuízos advindos das reformas previdenciárias) ou de acordo com as regras permanentes. Ex. de regra de transição: pedágio trazido pela EC nº. 20/98.

Tempo de contribuição - período em que o servidor efetivamente contribuiu para a previdência; por disposição da EC nº. 20/98, todo o tempo de serviço anterior a 16/12/98 foi considerado automaticamente como tempo de contribuição para a aplicação das novas regras do regime previdenciário.

Tempo de serviço - tempo trabalhado pelo servidor, independente de ter contribuído.

NOVA PREVIDÊNCIA DO SERVIDOR

A

Abono Anual - décima terceira parcela anual do benefício pago em forma de renda mensal a assistido do Plano de Benefícios.

ABRAPP - Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar.

Adesão de Instituidor - ver “Convênio de Adesão”.

Adesão de Participante - ato pelo qual o empregado de um patrocinador ou o associado de um instituidor inscreve-se no Plano de Benefícios administrado por uma EFPC.

Adesão de Patrocinador - ver “Convênio de Adesão”.

Administrador Especial - pessoa nomeada pelo órgão regulador e fiscalizador das EFPCs, nos termos da lei, com poderes próprios de intervenção e de liquidação extrajudicial, objetivando o saneamento de Plano de Benefícios administrado pela Entidade.

ANAPAR - Associação Nacional dos Participantes de Fundos de Pensão.

ANCEP - Associação Nacional dos Contabilistas das Entidades de Previdência.

Anti-Seleção de Riscos - ver “Fundo de Cobertura da Anti-Seleção de Riscos”.

Aporte Inicial - ver “Jóia”.

Aposentadoria - benefício concedido ao segurado por regime de previdência social e/ou pela previdência complementar, decorrente do cumprimento de exigências regulamentares.

Assistido - participante de Plano de Benefícios, ou seu beneficiário, em gozo de benefício de prestação continuada.

Ativo da Entidade - somatório de todos os bens e direitos acumulados pela

EFPC, considerando todos os Planos de Benefícios que ela administra.

Ativo do Plano - somatório de todos os bens e direitos do Plano de Benefícios.

Ativo Justo (definição aplicável apenas na Deliberação CVM 371) - valor pelo qual um ativo pode ser negociado ou um passivo liquidado entre as partes interessadas, em condições ideais e com a ausência de fatores que pressionem para a liquidação da transação ou que caracterizem uma transação.

Ativo Líquido a Integralizar - ver "Reserva a Amortizar".

Ativo Líquido do Plano - ver "Recursos Garantidores".

Ativo Permanente - parcela do Ativo da Entidade que representa os bens e direitos destinados à manutenção da EFPC, bem como as aplicações de recursos em despesas administrativas que contribuirão para a formação de resultado de mais de um exercício social.

Ativo Total - ver "Ativo da Entidade".

Atuária - ver "Ciências Atuariais".

Atuário - pessoa graduada em Ciências Atuariais, registrada no IBA, responsável por lei, a quem compete privativamente a elaboração dos planos técnicos, avaliando riscos, fixando prêmios, contribuições e indenizações, e a avaliação das reservas matemáticas das empresas privadas de seguros e previdência.

Audidores Independentes - ver "Auditoria Independente".

Auditoria Atuarial - exame nos aspectos atuariais dos Planos de Benefícios das EFPCs, realizado em caráter obrigatório a cada 5 (cinco) anos por atuário ou empresa de consultoria atuarial registrados no IBA, com o objetivo de verificar e avaliar a coerência e a consistência do cadastro de participantes, das hipóteses biométricas, demográficas e financeiras, do regime de financiamento das reservas necessárias à cobertura dos benefícios e do perfil do financiamento do plano, com vistas à capitalização deste através de contribuições normais e extraordinárias, visando à preservação do nível de solvência do Plano de Benefícios.

Auditoria de Benefícios - auditoria externa do Plano de Benefícios, realizada em caráter obrigatório a cada 5 (cinco) anos por profissional ou por empresa qualificados, compreendendo a análise do cadastro dos participantes, o aporte de contribuições, a concessão e a manutenção de benefícios, em face do disposto na legislação aplicável, assim como nos respectivos Regulamento e Plano de Custeio.

Auditoria Independente - exame analítico da escrituração contábil do Plano de Benefícios, realizado de forma independente por profissional ou empresa qualificados, sem qualquer vínculo permanente com a EFPC.

Autofinanciado - ver "Autopatrocinado".

Automantenedor - ver "Autopatrocinado".

Autopatrocinado - participante que, após sofrer perda parcial ou total de remuneração no patrocinador, opte por manter sua contribuição anterior, assumindo adicionalmente a contribuição do patrocinador relativa à parcela reduzida, de modo a permitir a percepção futura de benefício nos níveis anteriormente praticados, observado o Regulamento do Plano de Benefícios.

Autopatrocínio - instituto que faculta, ao participante que sofrer perda parcial ou total de remuneração, a manutenção da sua contribuição anterior e a assunção da contribuição do patrocinador em relação à parcela reduzida, de modo a permitir a percepção futura de benefício nos níveis anteriormente praticados, observado o Regulamento do Plano de Benefícios.

Avaliação Atuarial - estudo realizado periodicamente, apoiado em levantamento de dados estatísticos da população estudada e em bases técnicas atuariais, por meio do qual o atuário avalia o valor dos compromissos e o valor dos recursos necessários à garantia da solvência e equilíbrio do Plano de Benefícios.

B

Balancete Contábil - demonstrativo mensal que tem por finalidade apresentar a posição financeira, patrimonial e de resultados dos Planos de Benefícios e da EFPC.

Balanco Patrimonial - demonstrativo que tem por finalidade apresentar a posição financeira e patrimonial da EFPC em determinada data.

Bases Técnicas - ver "Hipóteses Atuariais".

Beneficiário - dependente do participante, ou pessoa por ele designada,

inscrito no Plano de Benefícios nos termos do respectivo Regulamento, para fins de recebimento de benefícios por ele oferecidos.

Beneficiário Assistido - ver "Assistido".

Beneficiário Indicado - ver "Beneficiário".

Beneficiário Designado - ver "Beneficiário".

Benefício - 1) prestação previdenciária assegurada por Plano de Benefícios administrado por EFPC, correspondente a pagamento em espécie, desde que cumpridos os requisitos previstos no respectivo Regulamento; 2) prestação previdenciária básica assegurada pelo regime geral de previdência social, correspondente a pagamento em espécie.

Benefício de Caráter Assistencial - benefício de assistência à saúde oferecido por EFPC.

Benefício de Caráter Previdenciário ver "Benefício".

Benefício de Pagamento Único - benefício de caráter previdenciário cujo pagamento é efetuado em uma só prestação.

Benefício de Prestação Continuada - benefício de caráter previdenciário pago periodicamente, sob a forma de renda ou de anuidades.

Benefício de Risco - benefício de caráter previdenciário cuja concessão depende da ocorrência de eventos não previsíveis, como a morte, a invalidez, a doença ou a reclusão.

Benefício Definido (BD) - modalidade de benefício cuja metodologia de cálculo é definida nos termos do Regulamento, sendo as contribuições determinadas atuarialmente de forma a garantir a sua concessão e manutenção nos níveis inicialmente contratados.

Benefício Diferido por Desligamento - ver "Benefício Proporcional Diferido".

Benefício Mínimo - valor mínimo de benefício a ser concedido de acordo com as condições estabelecidas no respectivo Regulamento do Plano de Benefícios.

Benefício Pleno - benefício de caráter previdenciário previsto no Regulamento do Plano de Benefícios, cujo cumprimento dos requisitos regulamentares para a sua percepção impede a opção do participante pelos institutos do Benefício Proporcional Diferido ou da Portabilidade.

Benefício Programado e Continuado - benefício de caráter previdenciário cuja concessão decorre de eventos previsíveis, previamente planejados pelo participante, desde que estejam atendidos os requisitos previstos no Regulamento do Plano de Benefícios (condições de elegibilidade), e cujo pagamento é realizado de forma periódica.

Benefício Proporcional Diferido (BPD) - instituto que faculta ao participante, em razão da cessação do seu vínculo empregatício com o patrocinador, ou associativo com o instituidor, antes da aquisição do direito a benefício pleno programado, a interrupção de suas contribuições para o custeio de benefícios previdenciários, optar por receber, em tempo futuro, um benefício programado, quando do preenchimento dos requisitos regulamentares.

Benefício Saldado - benefício decorrente da descontinuidade do Plano de Benefícios, observadas as condições estabelecidas no Regulamento do Plano.

Benefícios do Plano com a Geração Atual - conta contábil que registra, em uma determinada data, para os planos de contribuição definida, a totalidade dos saldos efetivamente acumulados nas contas previdenciárias de participantes que ainda não estejam em gozo de benefício. Para os planos de benefício definido, registra o valor atual dos benefícios a serem concedidos aos integrantes da geração atual que ainda não estejam em gozo de benefício, líquido do valor atual das contribuições futuras por eles devidas quando do recebimento do benefício, se houver previsão regulamentar para esta contribuição.

Benefícios do Plano com a Geração Futura - conta contábil que registra, em uma determinada data, o valor atual dos benefícios a serem concedidos aos integrantes das gerações futuras, líquido do valor atual das contribuições futuras por eles devidas quando do recebimento do benefício, se houver previsão regulamentar para esta contribuição.

C

Cadastro Nacional de Plano de Benefícios (CNPB) - registro mantido pelo órgão fiscalizador das EFPCs de todos os Planos de Benefícios por elas administrados.

Cálculo Atuarial - metodologia de cálculo que adota os conceitos de risco inerentes às Ciências Atuariais.

Carência - prazo mínimo estabelecido no Regulamento do Plano de Benefícios para que o participante ou beneficiário adquira direito a um ou mais benefícios ou possa optar por institutos previstos no plano.

CGPC - ver "Conselho de Gestão da Previdência Complementar".

Ciências Atuariais - ramo da Matemática com atuação nas áreas de avaliação de riscos, cálculos no setor de seguros, pecúlios, planos de aposentadoria, pensões, financiamento e capitalização.

CNPB - ver "Cadastro Nacional de Plano de Benefícios".

Coligado - ver "Autopatrocinado".

Complementação - ver "Suplementação".

Compliance (do inglês *to comply*) - cumprir, executar, satisfazer, dever de cumprir, de estar em conformidade e fazer cumprir regulamentos internos e externos impostos à EFPC.

Conselho de Curadores - ver "Conselho Deliberativo".

Conselho de Gestão da Previdência Complementar (CGPC) - órgão colegiado integrante da estrutura básica do Ministério da Previdência Social, responsável pela regulação, normatização e coordenação das atividades das EFPCs.

Conselho Deliberativo - órgão máximo da estrutura organizacional da EFPC, responsável pela definição da política geral de administração da EFPC e de seus Planos de Benefícios.

Conselho Fiscal - órgão de controle interno da EFPC que tem papel controlador, fiscalizador e relator, opinando sobre a administração da entidade e seus aspectos organizacionais, contábeis, econômico-financeiros e atuariais.

Contribuição - valor vertido ao Plano de Benefícios pelo participante, assistido ou patrocinador, para o custeio dos benefícios e das despesas administrativas, conforme definido no plano de custeio referente ao Plano de Benefícios.

Contribuição Adicional - ver "Contribuição Extraordinária".

Contribuição Complementar - ver "Jóia".

Contribuição da Patrocinadora - ver "Contribuição do Patrocinador".

Contribuição Definida (CD) - modalidade de benefício que tem como base de cálculo o montante constituído pelas contribuições vertidas para o seu custeio e o correspondente retorno líquido dos investimentos, apurado nos termos do Regulamento do Plano de Benefícios.

Contribuição do Assistido - ver "Contribuição".

Contribuição do Participante - ver "Contribuição".

Contribuição do Patrocinador - ver "Contribuição".

Contribuição Espontânea - contribuição vertida opcionalmente ao plano pelo participante ou patrocinador cujo valor e periodicidade não são fixos ao longo do tempo, visando à melhoria de benefício, conforme previsão regulamentar.

Contribuição Extraordinária - aquela destinada ao custeio de déficits, serviço passado e outras finalidades não incluídas na contribuição normal destinada ao custeio do Plano de Benefícios.

Contribuição Normal - aquela destinada ao custeio dos benefícios previstos no respectivo plano.

Contribuição Patronal - ver "Contribuição do Patrocinador".

Contribuição Pessoal - ver "Contribuição do Participante".

Contribuição Suplementar - ver "Jóia".

Contribuições do Patrocinador sobre os Benefícios - conta contábil que registra o valor atual das contribuições futuras de patrocinador, incidentes sobre os benefícios dos assistidos, destinadas à cobertura desses benefícios.

Contribuições do Patrocinador sobre os Benefícios da Geração Atual - conta contábil que registra o valor atual das contribuições futuras de patrocinador, incidentes sobre os benefícios a serem concedidos à geração atual quando estes estiverem na qualidade de assistidos, destinadas à cobertura desses benefícios.

Contribuições do Patrocinador sobre os Benefícios da Geração Futura - conta contábil que registra o valor atual das contribuições futuras de patrocinador, incidentes sobre os benefícios a serem concedidos à geração futura quando estes estiverem na qualidade de assistidos, destinadas à cobertura desses benefícios.

Contribuinte Autopatrocinado - ver "Autopatrocinado".

Controles Internos processos internos executados com o objetivo de alcançar eficiência e eficácia, exatidão e integridade, confiabilidade, efetivo controle dos riscos, conformidade com leis e regulamentos, na condução das atividades da EFPC.

Convênio de Adesão - instrumento jurídico pelo qual se formaliza a condição de patrocinador ou instituidor do Plano de Benefícios perante a EFPC e no qual são pactuados os direitos e obrigações do aderente em relação ao plano, sendo específico para cada Plano de Benefícios e dependente de prévia e expressa autorização do órgão fiscalizador.

COSO (The Comitee of Sponsoring Organizations, Comitê das Organizações Patrocinadoras) - entidade sem fins lucrativos dedicada à melhoria dos relatórios financeiros por meio da ética, efetividade dos controles internos e governança corporativa.

Cota de Benefício - ver "Cota Previdencial".

Cota de Investimento - definida pela Secretaria de Previdência Complementar para padronizar a mensuração da rentabilidade das EFPCs, calculada pela variação da rentabilidade da carteira de investimentos dos segmentos de renda fixa, renda variável, investimentos imobiliários e operações com participantes.

Cota do Plano - ver "Cota Previdencial".

Cota Previdencial - fração do patrimônio, atualizada pela rentabilidade dos investimentos ou pelo índice do plano, que permite apurar a participação individual de cada um no patrimônio total do Plano de Benefícios.

CSA (Control Self-Assessment) - processo de auto-avaliação de controles e riscos e de implementação de plano de ação para solução de problemas e melhoria dos processos internos.

Custeio Administrativo - valor destinado à cobertura das despesas decorrentes da administração dos Planos de Benefícios de uma EFPC, conforme definido nos Regulamentos e respectivos planos de custeio.

Custo do Plano (definição aplicável apenas na Deliberação CVM 371) - valor reconhecido nas demonstrações financeiras do empregador como o custo de um plano em certo período. Os componentes do custo do plano são o Custo Normal, Juros sobre o Passivo, Retorno Real dos Investimentos, Ganhos ou Perdas Patrimoniais do Exercício, Amortização de Ganhos ou Perdas de Exercícios Anteriores, Amortização do Passivo Atuarial e Inicial, Amortização de Acréscimos do Passivo.

Custo Normal - terminologia utilizada em algumas formas de financiamento do plano estruturado em regime de capitalização. É o valor atual, calculado atuarialmente, da parcela do benefício projetado a ser acumulado no ano seguinte.

CVM (Comissão de Valores Mobiliários) - autarquia federal que disciplina e fiscaliza o mercado de valores mobiliários.

D

Déficit Técnico - insuficiência patrimonial para cobertura dos compromissos do Plano de Benefícios.

Demonstração de Fluxos Financeiros - demonstrativo que informa as movimentações de entrada e saída de recursos financeiros por programa (previdencial, assistencial, administrativo e de investimentos), evidenciando a variação das disponibilidades ocorridas no período.

Demonstração de Resultados de Exercício - demonstrativo que informa receitas e despesas reconhecidas durante o exercício, de forma a evidenciar o resultado líquido dos Planos de Benefícios da EFPC.

Demonstração Patrimonial e de Resultados de Planos de Benefícios de Natureza Previdencial e Assistencial - demonstrativo que tem por finalidade apresentar a posição patrimonial e de resultado de cada Plano de Benefícios administrado pela EFPC.

Demonstrações Contábeis - conjunto de relatórios emitidos anualmente pelas EFPCs, compondo-se do Balanço Patrimonial, Demonstração de Resultados, Demonstração dos Fluxos Financeiros e respectivas notas explicativas às demonstrações contábeis.

Demonstrativo dos Resultados da Avaliação Atuarial (DRAA) - documento elaborado pelo atuário responsável pelo acompanhamento do plano, assinado por ele e por representantes da EFPC e dos patrocinadores/instituidores, que deve ser enviado anualmente pela EFPC à SPC, ou sempre que houver alteração que justifique nova avaliação atuarial, contendo informações relativas

à avaliação atuarial do Plano de Benefícios, possibilitando análise e acompanhamento da situação do plano pelo órgão fiscalizador.

Dependente - ver "Beneficiário".

Designado - ver "Beneficiário".

Despesa Administrativa - valor gasto com a administração do Plano de Benefícios.

Despesa Contingencial - valor pertinente à ocorrência de fatos nas áreas previdenciais, assistenciais, administrativas, trabalhistas e fiscais, oriundos de interpretações divergentes, que merecerão decisões futuras, podendo ou não gerar desembolso pela EFPC.

Despesa Previdencial - ver "Recursos Utilizados".

Diferimento - tempo de espera até a implementação de condição para fins de obtenção de benefício, sem que haja pagamento ou recebimento na forma prevista no Regulamento do Plano de Benefícios.

Direito Acumulado - valor a ser portado para outro Plano de Benefícios pelo participante que optar pela Portabilidade, apurado nos termos do Regulamento do Plano de Benefícios originário.

Direto - ver "Autopatrocinado".

Diretoria Executiva - órgão que compõe a estrutura mínima obrigatória de uma EFPC e é responsável pela sua administração.

Dobrista - ver "Autopatrocinado".

Dotação Inicial - valor de aporte que pode ser exigido do patrocinador, no momento de sua adesão ao Plano de Benefícios, para cobertura dos encargos acumulados dos benefícios, nos termos da nota técnica atuarial e do Regulamento do Plano de Benefícios.

DRAA - ver "Demonstrativo dos Resultados da Avaliação Atuarial".

E

EAPC - ver "Entidade Aberta de Previdência Complementar".

EFPC - ver "Entidade Fechada de Previdência Complementar".

Elegibilidade - qualidade do que é elegível.

Elegível - condição do participante ou beneficiário de Plano de Benefícios que cumpriu os requisitos necessários à obtenção de benefício oferecido pelo plano nos termos do respectivo Regulamento.

Empresa Patrocinadora - ver "Patrocinador".

Entidade Aberta de Previdência Complementar (EAPC) - entidade de previdência complementar com fins lucrativos, de natureza privada, constituída sob a forma de sociedade anônima, que tem por objetivo instituir e operar Planos de Benefícios de caráter previdenciário concedidos em forma de renda continuada ou pagamento único, acessíveis a quaisquer pessoas físicas.

Entidade com Multiplano - entidade que administra plano ou o conjunto de Planos de Benefícios para grupos diversos de participantes, com independência patrimonial.

Entidade de Previdência Complementar (EPC) - entidade de natureza privada que tem por objetivo principal instituir e executar Planos de Benefícios de caráter previdenciário.

Entidade Fechada de Previdência Complementar (EFPC) - entidade de previdência complementar sem fins lucrativos, de natureza privada, constituída por patrocinador ou instituidor, sob a forma de sociedade civil ou fundação, que tem por objetivos a instituição e a execução de Planos de Benefícios de caráter previdenciário voltados aos seus empregados ou associados, também denominada Fundo de Pensão.

Entidade Multipatrocinada - EFPC que congrega mais de um patrocinador ou instituidor.

Entidade Singular - EFPC que possui apenas um patrocinador ou instituidor.

Equilíbrio Técnico - ver "Equilíbrio Técnico Atuarial".

Equilíbrio Técnico Atuarial - expressão utilizada para denotar a igualdade entre o total dos recursos garantidores de um Plano de Benefícios, acrescido das contribuições futuras, e o total dos compromissos atuais e futuros desse plano.

Equivalência Atuarial - expressão utilizada para denotar a igualdade entre o total dos recursos garantidores de um Plano de Benefícios, acrescido das

contribuições futuras, e o total dos compromissos atuais e futuros desse plano.

Estatuto - conjunto de princípios e normas que norteiam a EFPC e definem as diretrizes para os atos de seus órgãos de administração, deliberação e fiscalização.

Estatuto Social - ver "Estatuto".

Exigível Atuarial - conta contábil que registra o total das Reservas Matemáticas do Plano de Benefícios.

Exigível Contingencial - somatório dos valores relativos a questões de origem previdencial, assistencial, administrativa e de investimentos, oriundos de interpretações divergentes que merecerão decisões futuras, podendo vir a gerar ou não desembolso pela EFPC.

Expectativa de Vida - tempo estimado de vida para uma pessoa, a partir da sua idade atual, extraído de uma tábua de sobrevivência.

Extrato - 1) documento enviado periodicamente a cada participante de Plano de Benefícios, contendo informações individualizadas sobre a sua participação; 2) documento disponibilizado ao participante contendo informações individualizadas sobre as condições para opção pelos institutos do Autopatrocínio, Benefício Proporcional Diferido, Portabilidade ou Resgate.

F

Fator Atuarial - fator calculado com base em premissas que poderão ser de natureza financeira, biométrica e demográfica, dentre outras, com o objetivo de preservar o equilíbrio entre compromissos e obrigações recíprocas, a exemplo do cálculo de contribuições, prêmios de seguro etc.

Fator de Capacidade - fator que reflete a perda do poder aquisitivo em termos reais ocorrida nos salários ou benefícios, obtido em função do nível de inflação estimada no longo prazo e da frequência de reajustes.

Fluxo Primário - movimentações financeiras ocorridas nos programas-fim da EFPC (previdencial e assistencial) decorrentes de recebimento de contribuições e pagamento de benefícios.

Fluxo Secundário - movimentações financeiras ocorridas nos programas-meio da EFPC (administrativo e de investimentos) decorrentes de aplicações dos ativos garantidores.

Fundo Administrativo - aquele destinado à cobertura de despesas administrativas futuras do Plano de Benefícios.

Fundo Assistencial - aquele destinado à cobertura de despesas do plano assistencial.

Fundo de Cobertura da Anti-Seleção de Riscos - valor destinado à cobertura de riscos com probabilidade de ocorrência acima do esperado, cuja finalidade é anular ou reduzir o aumento de contribuições.

Fundo de Cobertura da Oscilação de Riscos - valor destinado à cobertura de riscos decorrentes de desvios das hipóteses adotadas na avaliação atuarial, cuja finalidade é anular ou reduzir o aumento de contribuições.

Fundo de Investimentos - 1) registro contábil dos valores destinados à cobertura de riscos com os investimentos das EFPCs; 2) comunhão de recursos, constituída sob a forma de condomínio, destinada à aplicação em títulos e valores mobiliários, em quaisquer outros ativos disponíveis no mercado financeiro e de capitais, ou mesmo em imóveis, direitos creditórios etc.

Fundo de Pensão - ver "Entidade Fechada de Previdência Complementar (EFPC)".

Fundo de Solvência - fundo de instituição facultativa, previsto em lei e sujeito a regulamentação, com o intuito de assegurar compromissos assumidos perante os participantes e assistidos de um Plano de Benefícios.

Fundo Instituído - entidade fechada de previdência complementar criada por pessoa jurídica de caráter profissional, classista ou setorial, visando ao oferecimento de Plano de Benefícios aos seus associados.

Fundo Multipatrocinado - ver "Entidade Multipatrocinada".

Fundo Previdencial - valor definido pelo atuário com o objetivo de cobertura da anti-seleção de riscos, oscilações de riscos ou mesmo para alocar recursos destinados a futuras alterações do Plano de Benefícios.

G

Ganhos ou Perdas Atuariais (definição aplicável apenas na Deliberação CVM 371) - são alterações nos montantes do Passivo Atuarial ou do patrimônio do plano resultantes de modificações nas hipóteses utilizadas ou da ocorrência

de eventos diferentes daqueles inicialmente previstos.

Geração Atual - conjunto dos participantes e assistidos do Plano de Benefícios considerados na avaliação atuarial.

Geração Futura - conjunto projetado de participantes que deverão aderir ao Plano de Benefícios nos exercícios seguintes aos da avaliação atuarial.

Governança Corporativa - sistema implantado no âmbito da EFPC, consistente na adoção de princípios, regras e práticas de governança, gestão e controles internos capazes de possibilitar o pleno cumprimento de seus objetivos.

H

Hipóteses Atuariais - premissas ou hipóteses biométricas, demográficas, econômicas e financeiras utilizadas pelo atuário na elaboração da avaliação atuarial do Plano de Benefícios, adequadas às características do conjunto de participantes e ao respectivo Regulamento.

Hipóteses Econômico-Atuariais - ver "Hipóteses Atuariais".

I

IBA - Instituto Brasileiro de Atuária.

ICSS - Instituto Cultural de Seguridade Social.

Indexador do Plano - ver "Índice do Plano".

Índice do Plano - índice econômico ou financeiro utilizado para corrigir monetariamente benefícios e outros valores do Plano de Benefícios, conforme definido no respectivo Regulamento.

Instituidor - pessoa jurídica de caráter profissional, classista ou setorial que oferece aos seus associados Plano de Benefícios de caráter previdenciário administrado por uma EFPC.

Intervenção - regime que pode ser decretado pelo órgão fiscalizador da EFPC, quando constatada a prática de irregularidades previstas em lei que comprometam a sua solvência ou de Plano de Benefícios por ela administrado, mediante a nomeação de um interventor com plenos poderes de administração, representação e liquidação.

Interventor - autoridade máxima na EFPC sob intervenção, empossada pelo órgão fiscalizador competente, com amplos poderes de administração e representação durante o regime de administração especial da entidade.

J

Jóia - contribuição complementar prevista no Regulamento do Plano de Benefícios, fundamentada no princípio de solidariedade contributiva e estabelecida com o objetivo de minimizar o impacto da adesão ou da alteração de dados cadastrais do participante.

Juros Atuariais - ver "Taxa de Juros Atuariais".

L

Liquidação Extrajudicial - regime que pode ser decretado pelo órgão fiscalizador da EFPC, quando constatada a inexistência de condições para o funcionamento da entidade ou a inviabilidade de sua recuperação, mediante a nomeação de liquidante com amplos poderes de administração e liquidação, com a finalidade básica de organizar o quadro geral de credores, realizar o ativo e liquidar o passivo da entidade.

Liquidante - autoridade máxima na EFPC em liquidação extrajudicial, empossada pelo órgão fiscalizador competente, com amplos poderes de administração, representação e liquidação.

Liquidez do Plano - existência, em dado momento, de ativos realizáveis capazes de cobrir os compromissos financeiros do Plano de Benefícios em curto prazo.

M

Mantido - ver "Autopatrocinado".

Manutenção Salarial - ver "Autopatrocínio".

Matriz de Controles - documento onde são registrados os processos, etapas e atividades das unidades de negócio, assim como os controles existentes e sua eficiência e eficácia, para minimizar os riscos identificados nas respectivas matrizes de riscos. É elaborada pelos gestores das áreas.

Matriz de Riscos - documento onde são registrados os riscos identificados e a avaliação de seus impactos e probabilidade de ocorrência, para os processos,

etapas e atividades das unidades de negócio. É elaborada pelos gestores das áreas.

Meta Atuarial - ver "Meta Mínima Atuarial".

Meta Mínima Atuarial - valor mínimo esperado para o retorno de investimentos dos recursos garantidores do Plano de Benefícios, geralmente fixado como sendo a taxa de juros adotada na avaliação atuarial conjugada com o Índice do Plano.

Método de Financiamento Atuarial - metodologia adotada pelo atuário para estabelecer o nível de constituição das reservas necessárias à cobertura dos benefícios estruturados no regime financeiro de capitalização, em face das características biométricas, demográficas, econômicas e financeiras dos participantes.

Modalidade de Benefício Definido - ver "Benefício Definido (BD)".

Modalidade de Contribuição Definida - ver "Contribuição Definida (CD)".

Modalidade de Contribuição Variável - ver "Plano de Contribuição Variável".

Multifundo - situação que caracteriza a gestão individualizada dos investimentos de mais de um Plano de Benefícios.

Multipatrocínio - ver "Entidade Multipatrocínada".

Multiplano - ver "Entidade com Multiplano".

Mutualismo - princípio pelo qual os riscos inerentes ao Plano de Benefícios são avaliados em função da coletividade e não individualmente, gerando solidariedade entre os participantes.

N

Nota Técnica Atuarial (NTA) - documento técnico elaborado por atuário contendo as expressões de cálculo das provisões, reservas e fundos de natureza atuarial, contribuições e metodologia de cálculo para apuração de perdas e ganhos atuariais, de acordo com as hipóteses biométricas, demográficas, financeiras e econômicas, modalidade dos benefícios constantes do Regulamento, métodos atuariais e metodologia de cálculo.

O

Operação com Participantes/Assistidos - conta contábil que registra operação de mútuo (empréstimos e financiamentos) entre o Plano de Benefícios administrado pela EFPC e os participantes e assistidos dos Planos de Benefícios por ela administrados.

Órgão Fiscalizador - órgão definido por lei para supervisionar, fiscalizar, coordenar, orientar e controlar as atividades das EFPCs.

Órgão Regulador - órgão definido por lei para regular, normatizar e coordenar as atividades das EFPCs.

Oscilação de Riscos - ver "Fundo de Cobertura da Oscilação de Riscos".

Outras Contribuições da Geração Atual (relativas à Reserva Matemática de Benefícios a Conceder, RMBAC) - conta contábil que registra o valor atual das contribuições do patrocinador e dos participantes da geração atual, destinadas a financiar os benefícios relativos a essa massa.

Outras Contribuições da Geração Atual (relativas à Reserva Matemática de Benefícios Concedidos, RMBC) - conta contábil que registra o valor atual das contribuições do patrocinador e dos participantes ativos, destinadas a financiar os benefícios dos assistidos em gozo de benefício de prestação continuada.

Outras Contribuições das Gerações Futuras (relativas à Reserva Matemática de Benefícios Concedidos) - conta contábil que registra o valor atual das contribuições do patrocinador e dos participantes das gerações futuras, destinadas a financiar os benefícios dos assistidos em gozo de benefício de prestação continuada.

P

Parecer Atuarial - documento elaborado pelo atuário no qual certifica o nível de reservas e situação financeiro-atuarial do plano em determinada data, expressa seus comentários técnicos a respeito dos métodos, hipóteses, dados e resultados obtidos na avaliação atuarial do Plano de Benefícios, faz recomendações e expressa conclusões sobre a situação do plano ou qualquer outro assunto inerente a sua competência.

Participante - pessoa física que adere ao Plano de Benefícios administrado por uma EFPC.

Participante Assistido - ver "Assistido".

Participante Ativo - ver "Participante".

Participante Autofinanciado - ver "Autopatrocinado".

Participante Autopatrocinado - ver "Autopatrocinado".

Participante Mantido - ver "Autopatrocinado".

Passivo Atuarial - valor atual, calculado atuarialmente, dos compromissos presentes e futuros do Plano de Benefícios para com a sua massa de participantes na data da avaliação.

Passivo do Plano - ver "Passivo Atuarial".

Patrimônio do Plano - ver "Ativo do Plano".

Patrimônio Líquido do Plano - ver "Recursos Garantidores".

Patrocinador - empresa ou grupo de empresas, a União, os Estados, o Distrito Federal, os Municípios, suas autarquias, fundações, sociedades de economia mista e outras entidades públicas que instituíam, para seus empregados ou servidores, Plano de Benefícios de caráter previdenciário, por intermédio de EFPC.

Patrocinadora - ver "Patrocinador".

Pecúlio - benefício de pagamento único a ser concedido a participante ou assistido que cumprir os requisitos previstos no Regulamento do Plano de Benefícios.

Pedido de Inscrição - ver "Termo de Adesão".

Pensão - benefício assegurado a beneficiário na eventualidade de falecimento do participante ou assistido, consistente no pagamento de prestações continuadas, observadas as condições do Regulamento do Plano de Benefícios.

Pensionista - beneficiário em gozo de pensão pelo Plano de Benefícios.

Período de Diferimento (Fase de Diferimento) - período de tempo durante o qual o participante que optou pelo Benefício Proporcional Diferido aguarda o implemento dos requisitos.

Permanente - ver "Autopatrocinado".

Plano Assistencial - aquele que oferece aos seus participantes e assistidos serviços assistenciais à saúde, com custeio específico, e contabilização e patrimônio mantidos em separado em relação ao Plano de Benefícios.

Plano BD - ver "Plano de Benefício Definido".

Plano CD - ver "Plano de Contribuição Definida".

Plano de Benefício Definido - plano em que os benefícios estão estruturados na modalidade de Benefício Definido (BD).

Plano de Benefício Misto - ver "Plano Misto de Benefício".

Plano de Benefícios - conjunto de regras definidoras dos benefícios de caráter previdenciário, bem como as relações jurídicas estabelecidas entre seus participantes, patrocinadores ou instituidores, comum à totalidade das pessoas que a ele aderem, e que possui independência patrimonial, contábil e financeira.

Plano de Benefícios Originário - plano de Benefícios do qual são portados os recursos financeiros que representam o direito acumulado do participante, transferidos por meio do instituto da Portabilidade para o plano receptor.

Plano de Benefícios Receptor - plano de Benefícios para o qual são portados os recursos financeiros que representam o direito acumulado do participante, transferidos do plano originário por meio do instituto da Portabilidade.

Plano de Contas - codificação alfanumérica estabelecida pelo órgão regulador das EFPCs para padronizar a escrituração contábil.

Plano de Contribuição Definida - plano em que os benefícios estão estruturados na modalidade de Contribuição Definida (CD).

Plano de Contribuição Variável - modalidade de Plano de Benefícios comum às Entidades Abertas de Previdência Complementar (EAPC).

Plano de Custeio - documento elaborado, com periodicidade mínima anual, pelo atuário responsável pelo acompanhamento do Plano de Benefícios, no qual é estabelecido o nível de contribuição necessário à constituição das suas reservas garantidoras de benefícios, fundos e provisões, e à cobertura das demais despesas, em conformidade com os critérios fixados pelo órgão regulador e fiscalizador.

Plano Misto - ver "Plano Misto de Benefício".

Plano Misto de Benefício - plano em que alguns benefícios são estruturados na modalidade de Benefício Definido (BD) e outros na modalidade de Contribuição Definida (CD).

Plano Previdencial - ver "Plano de Benefícios".

Plano Saldado - plano em que os benefícios são do tipo benefício saldado.

Política de Investimentos - documento elaborado e aprovado no âmbito da EFPC, com observância da legislação e de acordo com os compromissos atuariais do Plano de Benefícios, com o intuito de definir a estratégia de alocação dos Recursos Garantidores do Plano no horizonte de no mínimo cinco anos, com revisões anuais.

Portabilidade - instituto pelo qual o participante, após a cessação do seu vínculo empregatício com o patrocinador, ou associativo com o instituidor, antes da aquisição do direito a benefício pleno e desde que cumpridos os requisitos regulamentares, desliga-se do Plano de Benefícios, transferindo os recursos financeiros correspondentes ao seu direito acumulado para outro plano operado por EAPC ou EFPC, desde que cumpridos os requisitos do Regulamento.

Premissas Atuariais - ver "Hipóteses Atuariais".

Premissas Econômico-Atuariais - ver "Hipóteses Atuariais".

PREVIC (Superintendência Nacional de Previdência Complementar) - órgão de fiscalização e de supervisão das atividades das EFPCs no período compreendido entre 29 de março de 2005 e 15 de junho de 2005, vinculado ao Ministério da Previdência Social.

Previdência Social - ver "Regime Geral de Previdência Social".

Programa Administrativo - aquele destinado ao gerenciamento da administração do Plano de Benefícios.

Programa Assistencial - aquele destinado ao registro contábil dos fatos relativos ao Plano de Benefícios e assistencial.

Programa de Investimento - aquele destinado ao gerenciamento dos recursos dos Planos de Benefícios administrados pela EFPC.

Programa Previdenciário - aquele que registra a atividade precípua e de existência obrigatória em uma EFPC, destinado ao registro contábil do Plano de Benefícios.

Proposta de Inscrição - ver "Termo de Adesão".

Provisão Matemática - conta contábil que registra o valor da Reserva Matemática do Plano de Benefícios.

Provisão Matemática a Constituir (Reservas a Amortizar) - conta contábil que registra o valor da Reserva a Amortizar do Plano de Benefícios.

Provisão Matemática de Benefícios a Conceder - conta contábil que registra o valor da Reserva Matemática de Benefícios a Conceder do Plano de Benefícios.

Provisão Matemática de Benefícios Concedidos - conta contábil que registra o valor da Reserva Matemática de Benefícios Concedidos do Plano de Benefícios.

Provisão para Ajustes do Plano - conta contábil que registra a Reserva Especial para Revisão do Plano de Benefícios.

R

Receitas Contingenciais - receitas decorrentes da reversão de contingências.

Receitas Previdenciais - ver "Recursos Coletados".

Recursos Coletados - contribuições pagas ou devidas pelos patrocinadores, participantes e assistidos, de acordo com o Regulamento e a Nota Técnica Atuarial do Plano de Benefícios, mais os acréscimos de mora dos pagamentos em atraso.

Recursos Garantidores - parcela do Ativo destinada à cobertura dos benefícios oferecidos pelo plano. Corresponde à diferença entre o Ativo do Plano e os exigíveis: operacional, financeiro, administrativo e assistencial, bem como os fundos previdencial e administrativo.

Recursos Utilizados - valores pagos ou devidos a título de Benefício, Resgate ou Portabilidade, de acordo com o Regulamento do Plano de Benefícios.

Renda Mensal Vitalícia - renda mensal paga vitaliciamente ao assistido, que cessa por ocasião de seu falecimento.

Renda Mensal Temporária - renda mensal paga ao assistido por um prazo determinado, que cessa ao término deste prazo ou por ocasião de seu falecimento, aquilo que ocorrer primeiro.

Renda Vitalícia com Prazo Mínimo Garantido - renda mensal paga vitaliciamente ao assistido, ou a seus beneficiários de acordo com um prazo mínimogarantido, se o assistido vier a falecer.

Renda Mensal Vitalícia Reversível ao Beneficiário Indicado - renda mensal paga vitaliciamente ao assistido e, no caso de seu falecimento, ao beneficiário indicado, conforme percentual de repasse estabelecido

Renda Mensal Vitalícia Reversível ao Cônjuge com Continuidade aos Menores - renda mensal paga vitaliciamente ao assistido que, com o seu falecimento, reverterá ao cônjuge ou companheira(o) e, vindo esta(e) a falecer, reverterá temporariamente ao(s) menor(es) até que complete(m) a idade de 21 anos, conforme percentual de repasse estabelecido.

Regime de Previdência Complementar - regime de previdência privada, de caráter complementar e organizado de forma autônoma em relação ao regime geral de previdência social, facultativo, baseado na constituição de reservas que garantam o benefício contratado e operado por entidades de previdência complementar.

Regime Disciplinar das EFPCs - expressão habitualmente usada para referenciar o Decreto nº 4.942, de 30/12/2003, que regulamenta o processo administrativo para apuração de responsabilidade por infração à legislação no âmbito do regime de previdência complementar fechado e de irregularidades praticadas contra os Planos de Benefícios operados por EFPC.

Regime Especial de Tributação (RET) - regime instituído pela Medida Provisória nº 2.222/01, que alterou a tributação dos rendimentos e ganhos auferidos pelos Planos de Benefícios das Entidades de Previdência Complementar em suas aplicações, e que foi revogado pela Medida Provisória nº 209, de 26/08/2004, posteriormente convertida na Lei nº 11.053, de 29/12/2004.

Regime Financeiro - método técnico adotado pelo atuário para estabelecer o nível e as épocas de realização das contribuições necessárias para a cobertura dos benefícios assegurados pelo Regulamento do Plano de Benefícios.

Regime Financeiro de Capitalização - regime que objetiva fixar taxas de custeio uniformes por um período de tempo capazes de garantir a geração de receitas equivalentes ao fluxo de fundos integralmente constituídos, para garantia dos benefícios iniciados durante o mesmo período de tempo.

Regime Financeiro de Repartição de Capitais de Cobertura - regime que objetiva fixar taxas de custeio capazes de garantir a geração de receitas equivalentes ao fluxo de fundos integralmente constituídos, para garantia dos benefícios iniciados no exercício.

Regime Financeiro de Repartição Simples - regime que objetiva fixar taxas de custeio capazes de garantir a geração de receitas equivalentes ao fluxo de despesas do exercício.

Regime Geral de Previdência Social - programa de natureza previdencial, de caráter obrigatório e contributivo, instituído e administrado pelo Estado e gerenciado pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS.

Regime Próprio de Previdência Social - programa de natureza previdencial, facultativo ao regime geral, baseado na Constituição Federal, que assegura aposentadoria ao servidor público titular de cargo efetivo da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, e pensão por morte aos seus dependentes.

Regime Tributário Progressivo - forma de tributação das prestações (benefícios) ou resgates pagos por Plano de Benefícios gerido por EPC e que estão sujeitos, na forma da lei, à tabela progressiva do imposto de renda na fonte, aplicável aos rendimentos do trabalho assalariado.

Regime Tributário Regressivo - regime de tributação criado para o sistema de previdência complementar, facultado aos participantes de Planos de Benefícios de caráter previdenciário estruturados na modalidade de contribuição definida ou de contribuição variável, mediante opção expressa, pelo qual o benefício é tributado com base em alíquotas regressivas.

Regulamento - instrumento que veicula o conjunto de normas disciplinadoras do Plano de Benefícios.

Regulamento Básico - ver "Regulamento".

Regulamento do Plano de Benefícios - ver "Regulamento".

Renda Mensal Inicial (RMI) - valor da prestação mensal devida ao assistido pelo Plano de Benefícios, na data da sua concessão.

Renda Vitalícia - prestação mensal paga vitaliciamente pelo Plano de Benefícios ao assistido, considerando sua sobrevivência ou de seu grupo familiar.

Reserva a Amortizar - valor atual de contribuições, previstas no plano de custeio, a serem efetuadas por um período certo de tempo, objetivando gerar cobertura para encargos que não estejam cobertos pela contribuição normal.

Reserva de Contingência - conta contábil que registra o valor do Superávit Técnico do Plano de Benefícios, limitada a 25% do valor da reserva matemática, com o objetivo de oferecer garantia para os benefícios do Plano de Benefícios.

Reserva de Poupança - ver "Resgate".

Reserva Especial para Ajuste do Plano - ver "Reserva Especial para Revisão do Plano de Benefícios".

Reserva Especial para Revisão do Plano de Benefícios - conta contábil que registra o valor do Superávit Técnico do Plano de Benefícios que exceder ao valor da Reserva de Contingência, com o objetivo de ser utilizado, após 3 (três) exercícios consecutivos, na redução das contribuições ou na melhoria dos benefícios.

Reserva Matemática - valor monetário que designa os compromissos da EFPC em relação a seus participantes em uma determinada data. Corresponde à soma da Reserva Matemática de Benefícios a Conceder (RMBAC) e a Reserva Matemática de Benefícios Concedidos (RMBC).

Reserva Matemática de Benefícios a Conceder (RMBAC) - corresponde à reserva matemática relativa aos participantes que ainda não estão recebendo benefício pelo plano. A determinação do seu valor depende do regime financeiro e do método de financiamento atuarial adotado para a definição do custeio do Plano de Benefícios.

Reserva Matemática de Benefícios Concedidos (RMBC) - corresponde à reserva matemática relativa aos assistidos em gozo de benefício pelo plano. Representa o valor atual do compromisso da EFPC em relação a seus atuais assistidos, descontado o valor atual das contribuições que esses assistidos e/ou respectivo patrocinador irão recolher à EFPC.

Reserva para Revisão do Plano de Benefícios - ver "Reserva Especial para Revisão do Plano de Benefícios".

Resgate - instituto pelo qual o participante, após a cessação do seu vínculo empregatício com o patrocinador, ou associativo com o instituidor, e antes da aquisição de direito a benefício pleno, desliga-se do Plano de Benefícios, optando por receber de volta no mínimo o valor atualizado de suas contribuições pessoais vertidas ao Plano de Benefícios, descontadas as parcelas de custeio administrativo e dos benefícios de risco.

Resgate de Contribuições - ver "Resgate".

Resseguro - operação facultada às EFPCs, prevista em lei e sujeita a regulamentação, com o intuito de assegurar compromissos assumidos junto aos participantes e assistidos de um Plano de Benefícios.

Restituição de Contribuições - ver "Resgate".

Retirada de Patrocínio (Retirada de Patrocinador) - rompimento do vínculo da empresa patrocinadora com o Plano de Benefícios, autorizado mediante processo próprio perante o órgão fiscalizador, na forma da lei.

Reversão em Pensão - conversão do benefício de aposentadoria em pensão, decorrente do falecimento do participante assistido, a ser paga aos seus beneficiários, observado o disposto no Regulamento do Plano de Benefícios.

Risco - possibilidade de ocorrência de perda ou de ganho em virtude de desvio na meta estabelecida, provocado por acontecimento aleatório.

Risco de Contraparte - risco de um devedor ou tomador deixar de cumprir os termos de qualquer contrato com a entidade ou de outra forma deixar de cumprir o que foi acordado.

Risco de Liquidez - risco de perda resultante da falta de recursos necessários ao cumprimento de uma ou mais obrigações da entidade em função do descasamento de atribuições e aplicações.

Risco de Mercado - risco de que o valor de um instrumento financeiro ou de uma carteira de instrumentos financeiros se altere, em função da volatilidade das variáveis existentes no mercado, causada por fatores adversos, políticos ou

outros.

Risco Legal - possibilidade de perdas decorrentes da inobservância de disposições legais, estatutárias e regulamentares e de procedimentos necessários à formalização de operações desenvolvidas, bem como da insolvência da contraparte em negócios realizados.

Risco Operacional - risco de perda resultante de falhas de processos internos, de pessoas ou de sistemas inadequados, ou ainda da ocorrência de eventos externos.

S

Salário de Benefício - ver "Salário Real de Benefício".

Salário de Contribuição - ver "Salário de Participação".

Salário de Participação - base para o cálculo de contribuição a ser vertida para o Plano de Benefícios.

Salário Real de Benefício (SRB) - base para o cálculo de benefício do plano, apurada conforme determinado no Regulamento.

Salário Real de Contribuição (SRC) - ver "Salário de Participação".

Saldamento - ver "Plano Saldado".

Saldo Acumulado - montante formado pela acumulação das contribuições vertidas pelo participante e/ou pelo patrocinador, acrescido da rentabilidade auferida, conforme definido no Regulamento do Plano de Benefícios, que será utilizado para o cálculo de benefício estruturado na modalidade de contribuição definida.

Saldo de Conta - ver "Saldo Acumulado".

Sarbanes-Oxley (SOX) - legislação federal norte-americana que requer que a administração documente, avalie e certifique a eficácia dos controles internos das organizações, exigindo também que auditores externos certifiquem a avaliação da administração e emitam relatórios sobre suas certificações.

Secretaria de Previdência Complementar (SPC) - órgão fiscalizador das EFPCs, vinculado ao Ministério da Previdência Social.

Seguridade Social - conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, destinadas a assegurar aos cidadãos os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social, nos termos da Constituição Federal.

SELIC (Sistema Especial de Liquidação e de Custódia) - destina-se ao registro, custódia e liquidação financeira das operações realizadas com títulos públicos emitidos pelo Tesouro Nacional ou Banco Central, títulos estaduais e/ou municipais e depósitos interfinanceiros.

SINDAPP - Sindicato Nacional das Entidades Fechadas de Previdência Complementar.

Solvência Atuarial - caracteriza-se pela cobertura das despesas projetadas pelas receitas projetadas para o mesmo lapso de tempo, a partir da data da avaliação atuarial.

SPC - ver "Secretaria de Previdência Complementar".

Superávit - ver "Superávit Técnico".

Superávit Técnico - excedente patrimonial para cobertura dos compromissos do Plano de Benefícios.

Suplementação - benefício de renda continuada paga ao assistido, conforme estabelecido no Plano de Benefícios administrado por uma EFPC.

T

Tábua Atuarial - ver "Tábuas Biométricas".

Tábuas Biométricas - instrumentos estatísticos e demográficos utilizados pelos atuários para medir, em cada idade, as probabilidades dos eventos de morte, sobrevivência, morbidez e invalidez de determinado grupo de pessoas vinculadas a um Plano de Benefícios.

Tábua de Mortalidade - ver "Tábuas Biométricas".

Tábua de Sobrevivência - ver "Tábuas Biométricas".

Taxa de Administração - percentual a ser aplicado sobre um valor-base, conforme definido nos regulamentos e respectivos planos de custeio, que resulta em valor destinado à cobertura das despesas decorrentes da administração dos Planos de Benefícios de uma EFPC.

Taxa de Desconto - ver "Taxa de Juros Atuariais".

Taxa de Juros Atuariais - hipótese utilizada na avaliação atuarial destinada a projetar o comportamento, a longo prazo, dos retornos dos investimentos dos recursos garantidores, excluído o efeito da inflação, e também para determinar o valor atual de qualquer compromisso diferido do Plano de Benefícios.

Taxa Esperada para Retorno dos Investimentos - ver "Taxa de Juros Atuariais".

Taxa Real de Juros taxa de juros equivalente ao crescimento dos ativos do Plano de Benefícios decorrente do retorno dos investimentos, apurada em um determinado período, descontado o efeito da inflação.

Termo de Adesão - instrumento que formaliza o estabelecimento da relação contratual entre o Plano de Benefícios e os seus participantes, vinculando-os aos dispositivos do respectivo Regulamento.

Termo de Inscrição - ver "Termo de Adesão".

Termo de Opção - documento por meio do qual se manifesta a vontade do participante, assistido ou beneficiário perante a EFPC, em determinadas circunstâncias previstas na legislação ou no Regulamento do Plano de Benefícios.

Termo de Portabilidade - documento que formaliza a transferência dos recursos correspondentes ao direito acumulado do participante entre entidades de previdência complementar, pelo exercício da Portabilidade.

Transferências Interprogramas - conta contábil utilizada para identificação da movimentação de recursos e da apuração de resultados dos programas previdencial, assistencial, administrativo e de investimentos.

Transformação em Pensão - ver "Reversão em Pensão".

U

Unifundo - situação que caracteriza a gestão compartilhada dos investimentos de mais de um Plano de Benefícios.

V

Valor Atual - valor financeiro apurado em uma determinada data, obtido pela aplicação da taxa de desconto (baseada na taxa de juros) sobre um fluxo futuro de um valor ou uma série de valores.

Valor Atual das Contribuições Futuras - expressão habitualmente utilizada para designar o valor atual do fluxo projetado das contribuições futuras que ingressarão no Plano de Benefícios, calculado atuarialmente, considerando as hipóteses biométricas e econômicas utilizadas, apurado na data da avaliação atuarial.

Valor Atual dos Benefícios - expressão habitualmente utilizada para designar o valor atual do fluxo projetado dos benefícios futuros a serem pagos aos participantes do Plano de Benefícios, calculado atuarialmente, considerando as hipóteses biométricas e econômicas utilizadas, apurado na data da avaliação atuarial.

Valor Presente - ver "Valor Atual".

Valor Presente das Contribuições Futuras - ver "Valor Atual das Contribuições Futuras".

Valor Presente dos Benefícios - ver "Valor Atual dos Benefícios".

Vesting - ver "Benefício Proporcional Diferido".

PROPOSIÇÃO DE SUBSTITUTIVO

PROJETO DE LEI Nº 1.992/2007

Institui o regime de previdência complementar para os servidores públicos federais titulares de cargo efetivo, inclusive os membros dos órgãos que menciona, fixa o limite máximo para a concessão de aposentadorias e pensões pelo regime de previdência de que trata o art. 40 da Constituição, autoriza a criação de entidade fechada de previdência complementar denominada Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal - FUNPRESP, e dá outras providências.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

CAPÍTULO I DO REGIME DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

Art. 1º Fica instituído, nos termos desta Lei, o regime de previdência complementar a que se referem os §§ 14, 15 e 16 do art. 40 da Constituição para os servidores públicos titulares de cargo efetivo da União, suas autarquias e fundações, ~~inclusive para os membros~~ do Poder Judiciário, do Ministério Público e do Tribunal de Contas da União.

Parágrafo único. Os atuais servidores ~~e os membros~~ referidos no **caput** deste artigo que tenham ingressado no serviço público até o dia anterior ao início do funcionamento da ~~entidade a que se refere o art. 4º desta Lei~~ FUNPRESP poderão, mediante prévia e expressa opção, aderir ao regime de que trata este artigo, observado o disposto no art. 3º desta Lei.

Art. 2º Para os efeitos desta Lei, entende-se por:

I - patrocinador: a União, suas autarquias e fundações, em decorrência da aplicação desta Lei, bem como os Estados, o Distrito Federal, os Municípios, suas autarquias e fundações, que aderirem aos planos de benefícios oferecidos pelas entidades fechadas de previdência complementar previstas nos termos do art. 23-4º desta Lei;

II - participante: o servidor público titular de cargo efetivo, ~~inclusive o membro~~ do Poder Judiciário, do Ministério Público e do Tribunal de Contas, dos patrocinadores elencados no inciso I, que aderir ao plano de benefícios administrado pelas entidades fechadas de previdência complementar a que se refere o art. 4º desta Lei;

III - assistido: o participante ou o seu beneficiário em gozo de benefício de prestação continuada.

Art. 3º Aplica-se o limite máximo estabelecido para os benefícios do regime geral de previdência social ~~às aposentadorias e pensões~~ aos benefícios previdenciários a serem ~~concedidas~~ concedidos pelo regime próprio de previdência da União de que trata o art. 40 da Constituição, observado o disposto na ~~Lei nº 10.887, de 18 de junho de 2004~~ legislação vigente sobre o tema, aos servidores ~~e membros~~ referidos no **caput** do art. 1º desta Lei que:

I - ingressarem no serviço público a partir da data do início do funcionamento da ~~entidade a que se refere o art. 4º desta Lei~~ FUNPRESP, independentemente de sua adesão ao plano de benefícios;

II - tenham ingressado no serviço público até o dia anterior à data do início do funcionamento da ~~entidade a que se refere o art. 4º desta Lei~~ FUNPRESP e que exerçam a opção prevista no § 16 do art. 40 da Constituição.

III - tenham exercido a opção de ingresso como participantes nas entidades fechadas de previdência complementar existentes antes da promulgação desta Lei.

§ 1º É assegurado aos servidores ~~e membros~~ referidos no inciso II do **caput** deste artigo o direito a um benefício especial calculado com base nas contribuições recolhidas ao regime de previdência ~~da União~~ de que tratam os arts. 40 e 201 da Constituição Federal, observada a sistemática estabelecida nos §§ 2º e 3º deste artigo.

§ 2º O benefício especial será equivalente à diferença entre a média aritmética simples das maiores remunerações anteriores à data da opção, utilizadas como base para as contribuições do servidor ao regime de previdência da União, atualizadas pelo Índice de Preços ao Consumidor Amplo - IPCA, divulgado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, correspondentes a oitenta por cento de todo o período contributivo desde a competência julho de 1994 ou desde a do início da contribuição, se posterior àquela competência, e o limite máximo a que se refere o **caput** deste artigo, na forma regulamentada pelo Poder Executivo, multiplicada pelo fator de conversão.

§ 3º O fator de conversão de que trata o § 2º deste artigo, cujo resultado é limitado ao máximo de um, será

calculado mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$FC = \frac{Tc}{Tt}$$

Onde:

FC = fator de conversão;

Tc = quantidade de contribuições mensais efetuadas para o regime de previdência ~~da União~~ de que tratam os arts. 40 e 201 da Constituição, ~~efetivamente pagas~~ pelo servidor titular de cargo efetivo da União, ~~ou por membro do Poder Judiciário, do Poder Legislativo, do Tribunal de Contas e do Ministério Público da União até a data de opção,~~ assim como o tempo de serviço anterior à regulamentação da Emenda Constitucional nº 20 contado para efeito de aposentadoria será contado como tempo de contribuição;

Tt = 455, quando servidor titular de cargo efetivo da União ou membro do Poder Judiciário, do Poder Legislativo, do Tribunal de Contas e do Ministério Público da União do sexo masculino, ou 390, quando servidor titular de cargo efetivo da União ou membro do Poder Judiciário, do Poder Legislativo, do Tribunal de Contas e do Ministério Público da União do sexo feminino.

§ 4º O benefício especial será pago ~~pelo órgão competente~~ pela unidade gestora do regime próprio de previdência da União quando da concessão de benefício de aposentadoria, ~~inclusive por invalidez, ou e pensão, por morte pelo regime de previdência da União de que trata o art. 40 da Constituição, enquanto perdurar o benefício pago por esse regime~~ tendo por fiador o Tesouro Nacional e terá caráter vitalício.

§ 5º O benefício especial calculado será atualizado pelo IPCA.

§ 6º O prazo para a opção de que trata o inciso II do **caput** deste artigo será de ~~cento e oitenta~~ trezentos e sessenta dias, contados a partir da data do início do funcionamento da ~~entidade de que trata o art. 4º desta Lei~~ FUNPRESP.

§ 7º A opção a que se refere o inciso II deste artigo implica renúncia irrevogável e irretroatável aos direitos decorrentes das regras previdenciárias anteriores, não sendo devida pela União, suas autarquias e fundações qualquer contrapartida referente ao valor dos descontos já efetuados sobre base de contribuição acima do limite previsto no **caput** deste artigo, excetuado o benefício especial de que trata o § 4º.

CAPÍTULO II DA ENTIDADE FECHADA DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

Seção I Da Criação da Entidade

Art. 4º Fica ~~a União autorizada a criar, em ato~~ do Poder Executivo autorizado a criar, em ato do Presidente da República, a entidade fechada de previdência complementar denominada Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal - FUNPRESP, com a finalidade de administrar e executar plano de benefícios de caráter previdenciário, nos termos das Leis Complementares nºs 108 e 109, de 29 de maio de 2001, naquilo que não colidir com esta Lei.

~~Parágrafo único.~~ § 1º A FUNPRESP será estruturada na forma de fundação com personalidade jurídica de direito privado, gozará de autonomia administrativa, financeira e gerencial e terá sede e foro no Distrito Federal.

§ 2º Ficam os Poderes Judiciário e Legislativo autorizados a criar as suas respectivas entidades fechadas de previdência complementar e a permanecer em funcionamento, com o ingresso de novos participantes, as entidades fechadas de previdência complementar dos servidores públicos do Poder Executivo Federal, existentes quando da aprovação desta lei, desde que ofereçam plano de benefício idêntico ao da FUNPRESP.

§ 3º A criação da FUNPRESP fica condicionada ao estabelecimento da unidade gestora única do regime próprio de previdência social dos servidores da União e da implantação do sistema integrado de saúde ocupacional do servidor público federal, como instrumentos que darão garantias à sustentabilidade da FUNPRESP e demais entidades fechadas de previdência complementar, vinculadas aos servidores públicos federais.

Seção II Da Organização da FUNPRESP

Art. 5º A estrutura organizacional da FUNPRESP será constituída de conselho deliberativo, conselho fiscal e diretoria-executiva, observadas as disposições da Lei Complementar nº 108, de 2001.

§ 1º Os membros do conselho deliberativo e do conselho fiscal, representantes dos patrocinadores, serão nomeados pelo Presidente da República, observado o seguinte:

I - a Presidência da República, ~~o Congresso Nacional e o Supremo Tribunal Federal~~ indicarão, cada qual, um

indicará três membros para compor o conselho deliberativo;

II - o Ministério Público da União e ~~o Tribunal de Contas~~ Advocacia Geral da União indicarão, cada qual, respectivamente, dois e um membros para compor o conselho fiscal.

III - por eleição direta de seus pares, um membro eleito pelos servidores participantes dos órgãos federais vinculados à seguridade social, um membro eleito pelos servidores participantes do Ministério Público da União e um membro eleito pelos servidores participantes dos demais órgãos do executivo federal, para compor o conselho deliberativo.

IV - aplica-se a mesma regra para a escolha dos membros para compor o conselho fiscal.

§ 2º A presidência do conselho deliberativo será exercida de forma rotativa pelos membros indicados pelo ~~s~~ patrocinadores, na forma prevista no estatuto da FUNPRESP.

§ 3º A diretoria-executiva será composta, no máximo, por ~~quatro-seis~~ membros nomeados pelo presidente do conselho deliberativo, por indicação deste colegiado.

§ 4º A remuneração e as vantagens de qualquer natureza dos membros da diretoria-executiva da FUNPRESP serão fixadas pelo seu conselho deliberativo em valores compatíveis com os níveis prevaletentes no mercado de trabalho para profissionais de graus equivalentes de formação profissional e de especialização, observado o disposto no inciso XI do art. 37 da Constituição.

§ 5º A remuneração dos membros dos conselhos deliberativo e fiscal é limitada a ~~dez~~ cinquenta por cento do valor da remuneração dos membros da diretoria-executiva.

§ 6º Os requisitos previstos nos incisos I a IV do art. 20 da Lei Complementar nº 108, de 2001, estendem-se aos membros dos conselhos deliberativo e fiscal da FUNPRESP.

§ 7º A partir de 201x, os membros dos conselhos da FUNPRESP deverão ser participantes de um dos seus planos de benefícios.

Seção III Das Disposições Gerais

Art. 6º Fica exigida a instituição de código de ética e de conduta, inclusive com regras para prevenir conflito de interesse e proibição de operações dos dirigentes com partes relacionadas, que terá ampla divulgação, especialmente entre os participantes e assistidos e as partes relacionadas, cabendo ao conselho fiscal assegurar o seu cumprimento.

Parágrafo único. Compete ao órgão regulador e fiscalizador das entidades fechadas de previdência complementar definir o universo das partes relacionadas a que se refere o **caput** deste artigo.

Art. 7º O regime jurídico de pessoal da FUNPRESP será o previsto na legislação trabalhista.

Art. 8º A natureza pública das entidades fechadas a que se refere o § 15 do art. 40 da Constituição consistirá na:

I - submissão à legislação federal sobre licitação e contratos administrativos;

II - realização de concurso público para a contratação de pessoal;

III - publicação anual, na imprensa oficial ou em sítio oficial da administração pública certificado digitalmente por autoridade para esse fim credenciada no âmbito da Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP-Brasil, de seus demonstrativos contábeis, atuariais, financeiros e de benefícios, sem prejuízo do fornecimento de informações aos participantes e assistidos do plano de benefícios e ao órgão regulador e fiscalizador das entidades fechadas de previdência complementar, na forma das Leis Complementares nºs 108 e 109, de 2001.

Art. 9º A administração da FUNPRESP observará os princípios da eficiência e da economicidade, devendo adotar mecanismos de gestão operacional que maximizem a utilização de recursos de forma a otimizar o atendimento aos participantes e assistidos e diminuir as despesas administrativas.

§ 1º As despesas administrativas referidas no **caput** deste artigo serão custeadas na forma do regulamento do plano de benefícios, observado o disposto no **caput** do art. 7º da Lei Complementar nº 108, de 2001, e ficarão limitadas aos valores estritamente necessários à sustentabilidade do funcionamento da FUNPRESP.

§ 2º 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.

Art. 10. A FUNPRESP será mantida integralmente por suas receitas, oriundas das contribuições dos participantes, assistidos e patrocinadores, dos resultados financeiros de suas aplicações e de doações e legados de qualquer natureza, ~~observado~~ não se aplicando o disposto no § 3º do art. 202 da Constituição.

Parágrafo único. A contribuição de assistidos no caput destina-se, unicamente, ao custeio administrativo.

Art. 11. A União, suas autarquias e fundações, são responsáveis, na qualidade de patrocinadores, pelo pagamento de contribuições e pela transferência à FUNPRESP das contribuições descontadas dos seus servidores, observado o disposto nesta Lei e no estatuto da entidade.

~~Parágrafo único. § 1º As contribuições devidas pelos patrocinadores deverão ser pagas de forma centralizada pelos respectivos Poderes pela unidade gestora do regime de previdência social da União e pelo Ministério Público da União, obedecidos os prazos fixados no estatuto da entidade.~~

§ 2º Na hipótese de atraso, os responsáveis pelo pagamento de contribuições arcarão com acréscimos de mora, constituídos de multa mais juros equivalentes à variação da taxa SELIC, calculados “pro rata tempore”, contabilizados de forma destacada.

§ 3º A multa, a que se refere o § 2º, será definida pelo regulamento da FUNPRESP.

§ 4º Esta obrigação concernente a prazos e eventuais acréscimos de mora estende-se a Estados, Distrito Federal e Municípios, na situação prevista no art. 23.

CAPÍTULO III DOS PLANOS DE BENEFÍCIOS

Seção I Das Linhas Gerais dos Planos de Benefícios

Art. 12. Os planos de benefícios da FUNPRESP serão estruturados na modalidade de contribuição definida, nos termos da regulamentação estabelecida pelo órgão regulador e fiscalizador das entidades fechadas de previdência complementar, e financiados de acordo com os planos de custeio definidos nos termos do art. 18 da Lei Complementar nº 109, de 2001, observadas as demais disposições da Lei Complementar nº 108, de 2001.

§ 1º A distribuição das contribuições nos planos de benefícios e nos planos de custeio será revista sempre que necessário, para manter o equilíbrio permanente dos planos de benefícios.

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

§ 3º Os benefícios não-programados serão definidos no regulamento do respectivo plano, devendo ser assegurados, ~~pelo menos, os benefícios decorrentes dos eventos invalidez e morte~~ existentes no regime jurídico único dos servidores públicos federais.

§ 4º Os benefícios não-programados serão estruturados em regime mutualista, com custeio próprio, podendo a entidade repassar o risco na forma de resseguro.

Art. 13. Os requisitos para aquisição, manutenção e perda da qualidade de participante, assim como os requisitos de elegibilidade, forma de concessão, cálculo e pagamento dos benefícios deverão constar do regulamento do plano de benefícios, observadas as disposições das Leis Complementares nºs 108 e 109, de 2001, e a regulamentação do órgão regulador e fiscalizador das entidades fechadas de previdência complementar.

Seção II Da Manutenção da Filiação

Art. 14. Poderá permanecer filiado ao respectivo plano de benefícios o participante:

I - cedido a outro órgão ou entidade da administração pública direta ou indireta da União, Estados, Distrito Federal e Municípios, inclusive suas empresas públicas e sociedades de economia mista;

II - afastado ou licenciado do cargo efetivo temporariamente, com ou sem recebimento de remuneração;

III - que optar pelo benefício proporcional diferido ou autopatrocínio, na forma do regulamento do plano de benefícios.

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

§ 2º O patrocinador arcará com a sua contribuição somente quando a cessão, o afastamento ou a licença do cargo efetivo implicar ônus para a União, suas autarquias e fundações.

Seção III Dos Recursos Garantidores

Art. 15. A administração dos recursos garantidores, ~~provisões e fundos~~ dos planos de benefícios, ~~resultantes das receitas previstas no art. 10 desta Lei~~ já incluídos aqueles de qualquer natureza, correspondentes às reservas, fundos e provisões, deverá ser realizada mediante a contratação de instituições autorizadas pela Comissão de Valores Mobiliários - CVM para o exercício da administração de carteira de valores mobiliários, ~~observado o disposto no art.~~

~~10 e nos incisos I, III e IV do art. 13 da Lei Complementar nº 108, de 2001.~~

§ 1º A aplicação dos recursos previstos no **caput** deste artigo será feita ~~exclusivamente por~~ pela própria entidade fechada de previdência complementar ou por meio de fundos de investimento atrelados a índices de referência de mercado, observadas as diretrizes e limites prudenciais estabelecidos pelo Conselho Monetário Nacional para as entidades fechadas de previdência complementar.

§ 2º Os fundos de investimento a que se refere o § 1º deste artigo deverão ser criados especificamente para remunerar os recursos garantidores, as provisões e os fundos do plano de benefícios e ser devidamente registrados na CVM.

§ 3º A contratação das instituições a que se refere o **caput** será feita mediante licitação, cujos contratos terão prazo total máximo de execução de cinco anos.

§ 4º O edital da licitação prevista no § 3º estabelecerá, entre outras, disposições relativas aos limites de taxa de administração e de custos que poderão ser imputados aos fundos, bem como, no que concerne aos administradores, a solidez, o porte e a experiência em gestão de recursos.

§ 5º A própria entidade fechada de previdência complementar e ~~Cada-cada~~ instituição contratada na forma do **caput** ~~poderá~~ poderão administrar, no máximo, ~~quarenta e vinte~~ por cento dos recursos garantidores, provisões e fundos dos planos de benefícios da FUNPRESP.

Seção IV Da Base de Cálculo

Art. 16. As contribuições do patrocinador e do participante incidirão sobre a parcela da remuneração que exceder o limite máximo a que se refere o art. 3º desta Lei, observado o disposto no inciso XI do art. 37 da Constituição.

§ 1º Para efeitos desta Lei, considera-se remuneração:

I - o valor do subsídio do participante;

II - o valor do vencimento do cargo efetivo ocupado pelo participante, acrescido das vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas em lei, dos adicionais de caráter individual ou quaisquer outras vantagens, e, mediante opção expressa do servidor, das parcelas remuneratórias percebidas em decorrência de local de trabalho e do exercício de cargo em comissão ou função de confiança, excluídas:

a) as diárias para viagens;

b) a ajuda de custo em razão de mudança de sede;

c) a indenização de transporte;

d) o salário-família;

e) o auxílio-alimentação;

f) o auxílio-creche;

g) as parcelas indenizatórias pagas em decorrência de local de trabalho;

h) o abono de permanência de que tratam o § 19 do art. 40 da Constituição, o § 5º do art. 2º e o § 1º do art. 3º da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003.

§ 2º O servidor ocupante de cargo efetivo poderá optar pela inclusão na base de contribuição de parcelas remuneratórias percebidas em decorrência de local de trabalho, do exercício de cargo em comissão ou de função de confiança, para efeito de cálculo do benefício a ser concedido com fundamento no art. 40 da Constituição Federal e art. 2º da Emenda Constitucional no 41, de 19 de dezembro de 2003, respeitada, em qualquer hipótese, a limitação estabelecida no § 2º do art. 40 da Constituição Federal.

§ ~~2º-3º~~ A alíquota da contribuição do participante será por ele definida, anualmente, observado o disposto no regulamento do plano de benefícios.

§ ~~3º-4º~~ A alíquota da contribuição normal do patrocinador será igual à do participante, observado o disposto no regulamento do plano de benefícios, e não poderá exceder o percentual de ~~sete e meio~~ onze por cento.

Seção V Das Disposições Especiais

Art. 17. O plano de custeio previsto no art. 18 da Lei Complementar nº 109, de 2001, discriminará o percentual da contribuição do participante e do patrocinador, conforme o caso, para cada um dos benefícios previstos no plano de benefícios, observado o disposto no art. 6º da Lei Complementar nº 108, de 2001.

Art. 18. A FUNPRESP manterá controle das reservas constituídas em nome do participante, registrando

contabilmente as contribuições deste e as do patrocinador.

Art. 19. Durante a fase de percepção de renda programada e atendidos os requisitos estabelecidos no plano de benefícios, o assistido poderá transferir as reservas constituídas em seu nome para entidade de previdência complementar ou companhia seguradora autorizada a operar planos de previdência complementar, com o objetivo específico de contratar plano de renda vitalícia, ~~observado não se aplicando~~ o disposto no § 2º do art. 33 da Lei Complementar nº 109, de 2001.

CAPÍTULO IV DO CONTROLE E DA FISCALIZAÇÃO

Art. 20. A constituição, o funcionamento e a extinção da FUNPRESP, a aplicação de seu estatuto, regulamentos dos planos de benefícios, convênios de adesão e suas respectivas alterações, assim como as retiradas de patrocínio, dependerão de prévia e expressa autorização do órgão regulador e fiscalizador das entidades fechadas de previdência complementar.

~~Parágrafo único. § 1º Serão submetidas ao órgão regulador e fiscalizador das entidades fechadas de previdência complementar referido no caput, acompanhadas de manifestação favorável do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão:~~

~~I - as propostas de aprovação do estatuto e de instituição de plano de benefícios da FUNPRESP, bem como suas alterações;~~

~~II - a proposta de adesão de novos patrocinadores a planos de benefícios em operação na FUNPRESP.~~

~~§ 2º Nos casos de retirada de patrocinador ou extinção da FUNPRESP, os patrocinadores serão responsáveis pelo pagamento dos benefícios na forma prevista nos §§ 1º a 3º do art. 40 da Constituição Federal, fazendo-se as compensações com o patrimônio do plano de previdência complementar respectivo.~~

Art. 21. A supervisão e fiscalização da FUNPRESP e dos seus planos de benefícios compete ao órgão regulador e fiscalizador das entidades fechadas de previdência complementar.

§ 1º A competência exercida pelo órgão referido no caput deste artigo não exime os patrocinadores da responsabilidade pela supervisão e fiscalização sistemática das atividades da FUNPRESP.

§ 2º Os resultados da supervisão e fiscalização exercidas pelos patrocinadores serão encaminhados ao órgão mencionado no caput deste artigo.

Art. 22. Aplica-se no âmbito da FUNPRESP o regime disciplinar previsto no Capítulo VII da Lei Complementar nº 109, de 2001.

CAPÍTULO V DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 23. É facultada aos Poderes Legislativo e Judiciário da União, aos Estados, Distrito Federal e Municípios, suas respectivas autarquias e fundações públicas, a adesão, na qualidade de patrocinadores, a planos de benefícios específicos da FUNPRESP que mantenham as mesmas características do plano de benefícios dos servidores da União, nos termos do estatuto da entidade, observado o disposto no art. 13 da Lei Complementar nº 109, de 2001, desde que prestadas as garantias suficientes ao pagamento das contribuições.

~~Parágrafo único. § 1º A adesão prevista no caput deste artigo abrangerá necessariamente todos os servidores públicos titulares de cargo efetivo do ente federativo e de suas autarquias e fundações públicas, inclusive os membros do Poder Judiciário, do Ministério Público e do Tribunal de Contas.~~

~~§ 2º As entidades fechadas de previdência complementar já instaladas e as que vierem a se estabelecer a partir da vigência desta Lei deverão se adequar às normas de constituição, funcionamento e custeio definidas para a FUNPRESP.~~

Art. 24. Após a autorização de funcionamento da FUNPRESP, nos termos desta Lei, o Presidente da República nomeará os servidores que deverão compor provisoriamente o conselho deliberativo e o conselho fiscal da entidade, observados ~~o seguinte~~ os incisos I e II do § 1º do art. 5º desta Lei:

~~I - o Ministro de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão e o Presidente do Supremo Tribunal Federal indicarão, cada um, dois membros, e os Presidentes do Senado Federal e da Câmara dos Deputados indicarão, cada um, um membro para compor o Conselho Deliberativo;~~

~~II - o Procurador Geral da República e o Presidente do Tribunal de Contas da União indicarão, cada um, dois membros para compor o conselho fiscal.~~

Parágrafo único. O mandato dos conselheiros de que trata o caput deste artigo será de dois anos, durante os quais será realizada eleição direta para que os participantes e assistidos elejam os seus representantes e os patrocinadores indiquem os seus representantes, nos termos da Lei Complementar nº 108, de 2001.

Art. 25. É facultado aos órgãos, autarquias e fundações da União, que tenham instituído e patrocinem entidades fechadas de previdência complementar, optarem pela utilização destas para a administração e a execução do regime de previdência complementar em favor dos seus servidores, enquadrados nas disposições desta lei, desde que se mantenham as mesmas características dos planos de benefícios oferecidos pela FUNPRESP.

~~Art. 2526. Para fins de implantação, fica a FUNPRESP equiparada às pessoas jurídicas a que se refere o art. 1º da Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, com vistas à contratação de pessoal técnico e administrativo por tempo determinado~~ Poder Executivo autorizado a criar gratificação específica temporária, com vistas à seleção e lotação de servidores públicos para a implantação da Fundação.

~~§ 1º - Considera-se como necessidade temporária de excepcional interesse público, para os efeitos da Lei nº 8.745, de 1993, a contratação de pessoal técnico e administrativo, por tempo determinado, imprescindível ao funcionamento inicial da FUNPRESP.~~

~~§ 2º - As contratações observarão o disposto nos arts. 3º, caput, 6º, 7º, inciso II, 9º e 12 da Lei nº 8.745, de 1993, e não poderão exceder o prazo de vinte e quatro meses.~~

Parágrafo único. As gratificações não poderão existir por prazo superior a vinte e quatro meses, sendo sua despesa incluída no aporte previsto no art. 27.

Art. 2627. Fica a União autorizada, em caráter excepcional, no ato de criação da FUNPRESP, a promover aporte no valor de até R\$50.000.000,00 (cinquenta milhões de reais) a título de adiantamento de ~~contribuições~~ contribuição futura extraordinária, necessário ao regular funcionamento inicial da entidade.

Art. 2728. Considera-se como o início do funcionamento da FUNPRESP a data correspondente a cento e vinte dias após a publicação da autorização de funcionamento concedida pelo órgão regulador e fiscalizador das entidades fechadas de previdência complementar.

Art. 2829. Aplicam-se ao regime de previdência complementar a que se referem os §§ 14, 15 e 16 do art. 40 da Constituição as disposições da Lei Complementar nº 108, de 2001, e, no que com esta não colidir, da Lei Complementar nº 109, de 2001.

Art. 2930. Até que seja promovida a contratação na forma prevista no § 3º do art. 15 desta Lei, a totalidade dos recursos garantidores, correspondentes às reservas, provisões e fundos e provisões dos planos de benefícios da FUNPRESP será administrada, ~~por instituição financeira federal, mediante taxa de remuneração compatível com os~~ administração praticada a preços de mercado, por instituição financeira federal vedada a cobrança de taxa de sucesso.

Art. 3031. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília,