

**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO E ESTRATÉGIA
MESTRADO PROFISSIONAL EM GESTÃO E ESTRATÉGIA-MPGE**

DISSERTAÇÃO

**PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR DOS SERVIDORES
ESTATUTÁRIOS: ESTUDO DE CASO DOS SERVIDORES DE UMA
INSTITUIÇÃO PÚBLICA**

Rodrigo Aires de Oliveira

2021

**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO E ESTRATÉGIA
MESTRADO PROFISSIONAL EM GESTÃO E ESTRATÉGIA-MPGE**

**PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR DOS SERVIDORES
ESTATUTÁRIOS: ESTUDO DE CASO DOS SERVIDORES DE UMA
INSTITUIÇÃO PÚBLICA**

RODRIGO AIRES DE OLIVEIRA

Sob orientação da Professora
Dra. Maria Cristina Drumond e Castro

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de **Mestre**, no Programa de Pós-graduação em Gestão e Estratégica da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro.

Seropédica/RJ
Outubro de 2021

Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Biblioteca Central / Seção de Processamento Técnico

Ficha catalográfica elaborada
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

0298p Oliveira, Rodrigo Aires de, 1979-
Previdência complementar dos servidores
estatutários: estudo de caso dos servidores de uma
instituição pública / Rodrigo Aires de Oliveira. -
Seropédica (RJ), 2021.
112 f.

Orientador: Maria Cristina Drummond e Castro.
Dissertação (Mestrado). -- Universidade Federal Rural
do Rio de Janeiro, Programa de Pós-Graduação em Gestão
e Estratégia - UFRRJ, 2021.

1. Migração previdenciária. 2. Servidores
estatutários. 3. Regime de previdência complementar.
4. Funpresp. I. Castro, Maria Cristina Drummond e ,
1960-, orient. II Universidade Federal Rural do Rio
de Janeiro. Programa de Pós-Graduação em Gestão e
Estratégia - UFRRJ III. Título.

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Código de Financiamento 001.

**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO
PRÓREITORIA DE PESQUISA E PÓS GRADUAÇÃO
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS - ICSA
MESTRADO PROFISSIONAL EM GESTÃO E ESTRATÉGIA - MPGE**

RODRIGO AIRES DE OLIVEIRA

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção de grau de Mestre, no Curso de Pós-Graduação em Gestão e Estratégia da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro – UFRRJ.

DISSERTAÇÃO APROVADA EM: **08/10/2021**

Conforme deliberação número 001/2020 da PROPPG, de 30/06/2020, tendo em vista a implementação de trabalho remoto e durante a vigência do período de suspensão das atividades acadêmicas presenciais, em virtude das medidas adotadas para reduzir a propagação da pandemia de Covid-19, nas versões finais das teses e dissertações as assinaturas originais dos membros da banca examinadora poderão ser substituídas por documento(s) com assinaturas eletrônicas. Estas devem ser feitas na própria folha de assinaturas, através do SIPAC, ou do Sistema Eletrônico de Informações (SEI) e neste caso a folha com a assinatura deve constar como anexo ao final da tese / dissertação.

Maria Cristina Drumond e Castro
MPGE/UFRRJ
Orientadora

Dra. Marcia Cristina Rodrigues Cova
MPGE/UFRRJ- Membro Interno

Dr. Américo da Costa Ramos Filho
UFF- Membro Externo

Dr. Martius Vicente Rodriguez Y Rodriguez UFF- Membro Externo



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO
SISTEMA INTEGRADO DE PATRIMÔNIO, ADMINISTRAÇÃO E
CONTRA**

FOLHA DE ASSINATURAS

Emitido em 2021

TERMO Nº 1155/2021 - MPGE (12.28.01.00.00.00.05)

(Nº do Protocolo: NÃO PROTOCOLADO)

(Assinado digitalmente em 29/10/2021 13:36)

MARCIA CRISTINA RODRIGUES COVA

PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR

DeptAdT/IM (12.28.01.00.00.82)

Matrícula: 2283475

(Assinado digitalmente em 29/10/2021 14:42)

MARIA CRISTINA DRUMOND E CASTRO

PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR

DeptCADmS (12.28.01.00.00.16)

Matrícula: 2342522

(Assinado digitalmente em 17/11/2021 15:33) (Assinado digitalmente em 29/10/2021 15:26)

MARTIUS VICENTE RODRIGUEZ Y RODRIGUEZ

ASSINANTE EXTERNO

CPF: 455.126.127-00

AMÉRICO DA COSTA RAMOS FILHO

ASSINANTE EXTERNO

CPF: 804.962.297-53

Para verificar a autenticidade deste documento entre em <https://sipac.ufrrj.br/documentos/> informando seu número: **1155**, ano: **2021**, tipo: **TERMO**, data de emissão: **29/10/2021** e o código de verificação: **10510b93f8**

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus, pela força e sabedoria para enfrentar os momentos difíceis pelos quais passamos ao longo desse período tão difícil e desafiador que vivenciamos em decorrência da pandemia.

Em especial, aos meus pais, pelo exemplo, carinho e incentivo nas horas difíceis e por todo esforço financeiro para investir em meus estudos.

Aos meus avós, em memória, por todo incentivo, apoio e confiança em meu potencial, durante todo o meu período de formação acadêmica.

Ao meu irmão, pela parceria e incentivo na minha caminhada profissional.

À minha esposa e filhas, pela paciência e todo apoio durante os momentos em que tive que me ausentar para dedicar aos estudos.

A todos os professores do MPGE, pelo aprendizado no decorrer do período de formação, em especial, à minha Orientadora Professora Dra. Cristina Drummond, pela inspiração, confiança, disponibilidade, conhecimentos transmitidos e parceria ao longo desta jornada. Não tenho palavras para agradecer todo o seu apoio.

Aos colegas de turma, por compartilharem momentos de muito aprendizado, troca de conhecimento e risadas, os quais guardarei para sempre em meu coração.

Por fim, agradeço à Instituição na qual eu trabalho, pelo apoio institucional e por me propiciar a participação nesse curso tão importante para minha carreira e desenvolvimento profissional.

RESUMO

OLIVEIRA, Rodrigo Aires. Previdência complementar dos servidores estatutários: estudo de caso dos servidores de uma instituição pública que não migraram para o regime de previdência complementar. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão e Estratégia). Instituto de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Seropédica, RJ, 2021.

A partir do surgimento do Regime de Previdência Complementar, todos os servidores públicos federais que ingressaram antes da criação da Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Executivo - Funpresp, com direito à integralidade, podem migrar, por prévia e expressa opção, em caráter irrevogável e irretratável, para o RPC. Nesse cenário, nota-se um dilema, entre os servidores públicos civis estatutários, em relação à possibilidade de migrar para o RPC, dado que uma vez realizada a migração pelo servidor, este não poderá mais retornar ao regime anterior. Como importância deste estudo, considera-se que a análise do perfil dos servidores e a motivação que os levaram a não optar pela migração para o RPC podem colaborar com o entendimento dos órgãos de gestão de pessoas do serviço público no que diz respeito à elaboração de treinamentos mais específicos e voltados a questões identificadas no presente estudo, contribuindo, assim, para uma análise mais fundamentada do servidor público federal. A abordagem dessa temática é justificada pela necessidade de subsídios e de informações que configuram conhecimento empírico fundamentado, a fim de esclarecer dúvidas e incertezas e contribuir para o maior número de adesões dos servidores em uma próxima abertura do prazo para migração para o RPC, o que irá impactar, positivamente, nos gastos com a previdência no médio/longo prazo. Diante de tal situação, busca-se identificar quais são as justificativas dadas pelos servidores públicos federais que não migraram para o RPC e, conseqüentemente, não aderiram à Funpresp. Como metodologia, foi aplicado um questionário, sob amostragem por conveniência/acessibilidade (não probabilística), com os servidores que estavam exercendo suas atividades em uma Instituição Pública, e que ainda não tinham optado pela migração de regime. A partir dos dados obtidos, constatou-se que as principais justificativas para a não adesão à Previdência Complementar são a idade, o tempo de contribuição restante para a aposentadoria, a incerteza quanto ao valor futuro do benefício especial, a incerteza quanto à segurança jurídica no pagamento futuro do benefício especial e o risco de má gestão nos investimentos do plano. Desse modo, conclui-se que são necessários treinamentos nos órgãos de gestão de pessoas das Instituições Públicas, com a finalidade de orientar os servidores na decisão quanto à migração de regime previdenciário, alinhado às diretrizes da SPPC aplicáveis ao RPC. De igual modo, evidencia-se a importância da implantação de sistemas que facilitem o mapeamento da situação de cada servidor quanto à aposentadoria, facilitando o processo decisório e oferecendo maior segurança aos participantes dos fundos de pensão.

Palavras-Chave: Migração previdenciária, Servidores Estatutários, Regime de Previdência Complementar

ABSTRACT

OLIVEIRA, Rodrigo Aires. Supplementary pension of statutory employees: case study of employees of a public institution who did not migrate to the supplementary pension scheme. Dissertation (Professional Master in Management and Strategy). Institute of Applied Social Sciences, Federal Rural University of Rio de Janeiro, Seropédica, RJ, 2021.

Since the emergence of the Supplementary Pension Scheme- SPS, all federal civil servants who joined before the creation of the Supplementary Pension Foundation of the Federal Public Servant of the Executive Branch - Funpresp, entitled to full, can migrate, by prior and express option, irrevocable and irreversible, to the SPS. In this scenario, there is a dilemma among statutory civil servants regarding the possibility of migrating to the SPS, given that once the migration by the server is performed, it will no longer be able to return to the previous regime. As an important part of this study, it is considered that analysis of the profile of the employees and the motivation that led them not to opt for migration to the SPS can collaborate with the understanding of the people management agencies of the public service with regard to the preparation of more specific training and focused on issues identified in the present study, thus contributing to a more reasoned analysis of the federal public servant. The approach to this theme is justified by the need to subsidies and information what constitute grounded empirical knowledge, in order to clarify doubts and uncertainties and contributes for the largest number of employee summing ups in a forthcoming opening of the deadline for migration to the SPS, which will positively impact pension spending in the medium/long term. Faced with such a situation, seeks to-is identify what are the justifications given by the federal public servants who have not migrated to the SPS and, consequently, did not join Funpresp. As a methodology, a questionnaire was applied, under convenience/accessibility sampling (non-probabilistic), with the servants who were carrying out their activities in a Public Institution, and who had not yet opted for regime migration. From the data obtained, it was found that the main justifications for non-access to the Supplementary Pension are a age or remaining contribution time to retirement, a uncertainty as to the future value of the special benefit, a uncertainty as to legal certainty in the future payment of the special benefit and or risk of mismanagement in the plan's investments. Thus, it is concluded that it is necessary to training in the people management bodies of public institutions, for the purpose of guide the servers in deciding on the migration of social security, aligned with the SPPC guidelines applicable to the SPS. Similarly, the importance of deployment of systems that facilitate the mapping of the situation of each server as à retirement, facilitating the decision-making and offering increased security for participants in pension funds.

Keywords: Social Security Migration, Statutory Employees, Supplementary Pension Scheme

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1. Estrutura Organizacional da Previc.....	19
FIGURA 2. Sistema Previdenciário Brasileiro.....	27
FIGURA 3. Benefícios por aposentadorias, auxílios, salários e pensão.....	31
FIGURA 4. Especificidades do BD, CD e CV.....	33
FIGURA 5. Tipo de contratação de plano (qual é o mais adequado?).....	44
FIGURA 6. Fatores que interferem no valor do benefício.....	44
FIGURA 7. Fluxo de rentabilidade conforme valor de contribuição e tempo de participação...45	
FIGURA 8. Origem e destino de recursos da FUNPRESP.....	49
FIGURA 9. Estrutura Organizacional da Funpresp-Exe.....	52

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1: Gênero dos servidores participantes.....	68
GRÁFICO 2: Idade dos servidores participantes.....	69
GRÁFICO 3: Data de posse no cargo atual no serviço público.....	70
GRÁFICO 4: Ocupação de cargo de provimento efetivo antes de ingressar no cargo atual..	71
GRÁFICO 5: Caso tenha ocupado cargo público de provimento efetivo anteriormente, o mesmo era:.....	72
GRÁFICO 6: Data de ingresso no serviço público.....	73
GRÁFICO 7: Vacância entre o cargo anterior e o cargo atual	74
GRÁFICO 8: Pretensão de aposentaria no cargo atual.....	75
GRÁFICO 9: Pretensão/estimativa para alcançar o tempo de aposentadoria.....	76
GRÁFICO 10: Remuneração atual bruta, excluindo parcelas de caráter indenizatório (auxílio-alimentação, auxílio-creche, ressarcimento de assistência médica, etc).....	77
GRÁFICO 11: Possibilidade de adesão à Previdência Complementar.....	78
GRÁFICO 12: Em caso de adesão à Previdência Complementar, qual alíquota pretende investir	79
GRÁFICO 13: Conhecimento dos benefícios concedidos pelo Plano de Benefícios da Funpresp-Exe.....	80
GRÁFICO 14: Ciência sobre a adesão para o RPC ser irrevogável e irretroatável.....	81
GRÁFICO 15: Caso não tenha migrado, quais fatores, na sua opinião, influenciaram essa decisão?	83

LISTA DE TABELAS

TABELA 1: Estimativa de economia orçamentária nas despesas com pessoal decorrente dessa proposta para 2018, 2019 e 2020	16
TABELA 2: Número de servidores do Poder Executivo e Legislativo que migraram para o Regime de Previdência Complementar, com e sem adesão à Funpresp.....	20
TABELA 3: Regime progressivo X Regime regressivo	41

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1. Características da EFPC	15
QUADRO 2. Estrutura previdenciária brasileira	28
QUADRO 3. Tipos de segurados da Previdência	30
QUADRO 4. Diferenças entre EAPC e EFPC	40
QUADRO 5. Justificativas/fatores que impactaram na decisão de não migrar para o Regime de Previdência Complementar dos servidores públicos federais	85
QUADRO 6. Situações e indicativos da migração	90

[Digite aqui]

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	14
1.1 Contextualização	14
1.1.1 Caracterização do Setor e da Organização	17
1.1.2 Situação-Problema	20
1.2 Pergunta de Pesquisa	21
1.3 Objetivos.....	21
1.3.1 Objetivo Final	21
1.3.2 Objetivos Intermediários	21
1.4 Justificativa.....	22
1.4.1 Oportunidade	22
1.5 Delimitação do Estudo	23
2 FUNDAMENTAÇÃO	24
2.1 Sistema Previdenciário – Conceitos, Características e Modelos de Organização	24
2.1.1 Regime Geral de Previdência Social - RGPS	34
2.1.2 Regime Próprio de Previdência Social - RPPS	35
2.1.3 Regime de Previdência Complementar - RPC	36
2.1.3.1 Entidades Abertas de Previdência Complementar – EAPC	38
2.1.3.2 Entidades Fechadas de Previdência Complementar – EFPC	42
2.1.3.2.1 Previdência Complementar dos Servidores Federais: a Lei nº 12.618/2012	46
3 METODOLOGIA	55
3.2 Sujeitos da Pesquisa e Critérios de Seleção	57
3.3 Suposição Inicial	59
3.4 Coleta de Dados.....	59
3.5 Análise de Dados	61
3.6 Limitações dos Métodos de Pesquisa	62
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO	64

[Digite aqui]

4.1 Gênero do servidor	67
4.2 Faixa etária do servidor	68
4.3 Tempo de posse no cargo atual.....	69
4.4 Cargo anterior ocupado	71
4.5 Origem do cargo anterior ocupado	71
4.6 Tempo de serviço público.....	72
4.7 Vacância entre posse nos cargos	73
4.8 Pretensão de aposentadoria no serviço público federal	75
4.10 Adesão à Funpresp	78
4.11 Conhecimento dos benefícios	80
4.12 Fatores relacionados à decisão de migração.....	82
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	88
6. PRODUTO TECNOLÓGICO	94
6.1 Aplicabilidade.....	94
REFERÊNCIAS	95
APÊNDICES	103
Apêndice A – Questionário	103
Apêndice B- Treinamento sobre migração dos servidores públicos federais para o RPC ...	107

1 INTRODUÇÃO

1.1 Contextualização

As Entidades Fechadas de Previdência Complementar - EFPC, também conhecidas como fundos de pensão, integram o sistema de previdência social brasileiro e constituem importante instrumento de proteção adicional ao trabalhador e mecanismo de formação de poupança interna a longo prazo, necessárias para ampliar a capacidade de investimento do país e diversificar as fontes de financiamento do crescimento econômico.

Segundo dados da Superintendência Nacional de Previdência Complementar - Previc, órgão responsável por supervisionar e fiscalizar as EFPC, em dezembro de 2020, existiam 292 EFPC no Brasil (181 de patrocínio privado, 89 de patrocínio público e 22 de instituidores), 1.129 planos de benefícios, com ativos totais na ordem de R\$ 1,05 trilhões (PREVIC, 2021a), ocupando a 9ª posição do *ranking* global dos fundos de pensão (OCDE, 2021).

A população de participantes protegida pelas EFPC supera 7,2 milhões de pessoas, compreendendo 3,6 milhões de participantes e assistidos (aposentados e pensionistas), 3,6 milhões de pessoas designadas (pessoas indicadas pelo participante ou assistido, passíveis de terem direito a benefícios, de acordo com as regras estabelecidas no regulamento do plano) e 3.330 patrocinadores e instituidores (PREVIC, 2020). Diante desses dados, destaca-se que a Previdência Complementar exerce um papel de suma importância na política atual de gestão de pessoas no Serviço Público Federal.

O Regime de Previdência Complementar (RPC), como o próprio nome já indica, complementa o sistema de previdência público, visando suprir a necessidade de renda adicional na aposentadoria. Grandes empresas¹ já fazem parte do RPC, tais como: Petrobrás, BNDES, Banco do Brasil, Caixa Econômica Federal, Shell, Coca-Cola, Vale, Toyota, Grupo Abril, Avon Cosméticos, Motorola, Sebrae e Johnson & Johnson.

As EFPC administram planos previdenciários patrocinados por empresas ou instituídas por entidades associativas, podendo ser oferecidos a participantes que possuam vínculo empregatício, servidores públicos dos Entes Federativos e associados ou membros de entidades de classe e associações. As principais características da EFPC (fundos de pensão) estão destacadas no Quadro 1.

¹ Cartilha da Secretaria de Políticas de Previdência Complementar (2011).

QUADRO 1. Características da EFPC

Fundos de Pensão	
Adesão	Facultativa
Administrador	O próprio fundo
Contribuição	Empresa, trabalhador ou ambos
Normatização	Secretaria de Políticas de Previdência Complementar – SPPC e Conselho Nacional de Previdência Complementar - CNPC
Fiscalização	Superintendência Nacional de Previdência Complementar - PREVIC
Julgamento	Câmara de Recursos da Previdência Complementar - CRPC
Ingresso	Permitido a profissionais ligados a empresas, sindicatos ou entidades de classe
Legislatura	Lei Complementar n. 108/2001 Lei complementar n. 109/2001
Natureza	Privada
Objetivo de lucro	Sem fins lucrativos (sociedade civil ou fundação)

Fonte: Cartilha da Secretaria de Políticas de Previdência Complementar (2011).

Nesse contexto, a Lei nº 12.618, de 30 de abril de 2012, instituiu o Regime de Previdência Complementar para os servidores públicos federais e autorizou a criação da Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal (Funpresp). A partir da referida norma, todos os servidores do executivo que ingressaram nos quadros do Poder Executivo federal, antes de 04 de fevereiro de 2013, tiveram a opção de aderir ao RPC, como forma de complementar sua aposentadoria, por ocasião da inatividade, e manter um padrão de vida similar ao que possuía durante a fase ativa (ANGOTI, 2012).

A Funpresp-Exe entrou em funcionamento com a publicação da Portaria Ditec/Previc/MPS nº 604, em 02 de outubro de 2012, que aprovou o seu Estatuto e, em 04 de fevereiro de 2013, com a publicação da Portaria Ditec/Previc/MPS nº 44, foi sancionado o Regulamento do Plano de Benefícios do Executivo Federal, passando a oferecê-lo aos novos servidores públicos do Poder Executivo admitidos a partir da referida data. Da mesma forma, o Legislativo passou a oferecer aos seus novos servidores o Legis-Prev, que foi aprovado por intermédio da Portaria Ditec/Previc/MPS nº 239, de 06 de maio de 2013. Por opção de seus mandantes, a Funpresp-Leg não foi constituída, ficando os servidores (que seriam a ela destinados) vinculados à Funpresp-Exe, mediante acordo com esta (ANAFE, 2018).

O Poder Judiciário também criou a Funpresp-Jud, por meio da Resolução nº 496, do Supremo Tribunal Federal, publicada em 29 de outubro de 2012, tendo aprovado o seu Estatuto e recebido a autorização para funcionamento por meio da Portaria Ditec/Previc/MPS nº 71, publicada em 15 de fevereiro de 2013.

Como o foco deste estudo são os servidores públicos, esclarece-se que, embora a criação da Funpresp-Exe tenha ocorrido em 22 de outubro de 2012, essa não foi a “data de corte” que definiu se o servidor empossado estaria ou não afeto ao novo regime previdenciário. Em 04 de fevereiro de 2013, o plano de benefícios denominado ExecPrev passou, efetivamente, a ser operado e executado pela Funpresp-Exe.

Não se pode olvidar que as reformas na Previdência Social delinearão limitações para a obtenção de benefícios, com tetos cada vez menores. Por essa razão, a Previdência Complementar passou a ser considerada uma necessidade para os servidores e suas respectivas famílias (CAZASSA, 2002).

Na Tabela 1, apresenta-se uma estimativa econômica para o orçamento das despesas decorrentes da proposta de mudança no regime previdenciário dos servidores (2018, 2019 e 2020).

TABELA 1: Estimativa de economia orçamentária nas despesas com pessoal decorrente dessa proposta para 2018, 2019 e 2020

Descrição	2018	2019	2020
I. Redução da CPSS (despesa financeira)	24.011.587,91	100.048.282,94	96.200.272,06
II. Aumento de contribuição da União para as Fundações de Previdência Privada Complementar (despesa primária)	17.048.429,24	71.741.569,41	69.470.313,63
III. Redução de Despesa com Pessoal Total (I-II)	6.963.158,66	28.306.713,53	26.729.958,43

*Em reais – moeda corrente.

Fonte: Andifes (2020).

Segundo dados do Ministério da Economia, mediante a política de ajuste das contas públicas do Governo Federal, pretendia-se economizar mais de R\$ 60 milhões no triênio 2018/2020 com a mudança no regime previdenciário dos servidores (BATISTA, 2021), conforme demonstrado na Tabela 1. Desse modo, o governo passaria a ser responsável pelo pagamento dos benefícios até o teto estabelecido para o Regime Geral de Previdência Social – RGPS. Por outro lado, a União tem um aumento nos seus gastos com os aportes nas Fundações de Previdência Complementar dos servidores, o qual é compensado com a redução da Contribuição do Plano de Seguridade Social do Servidor.

1.1.1 Caracterização do Setor e da Organização

O RPC está capitulado nos §§14 ao 16 do artigo 40, bem como no artigo 202 da Constituição Federal, sendo de caráter facultativo e autônomo em relação ao Regime Geral de Previdência Social (BRASIL, 1988). A legislação prevê que o mesmo será administrado pelas EFPC, nos entes federativos quais sejam, a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios.

A Previdência Complementar no Brasil surgiu, de forma regulamentar, com a Lei nº 6.435, de 1977, em consonância com a experiência norte-americana do ERISA (*Employee Retirement Income Security Act*), na necessidade de regulamentação dos montepios, da canalização da poupança previdenciária ao desenvolvimento do mercado de capitais no País a partir do 2º Programa Nacional de Desenvolvimento e do funcionamento de entidades de previdência privada ligadas ao setor estatal (PINHEIRO, 2008, p. 13).

O movimento de modernização da legislação que rege a Previdência Complementar teve início com a Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998 (BRASIL, 1998), dando nova redação ao art. 202 da Constituição Federal, o qual se dedicou inteiramente à Previdência Complementar, sob a finalidade de regulamentar a PC dentro do título da Ordem Social da Constituição Federal (PAIXÃO, 2007).

A legislação vigente prevê três tipos de previdência: o Regime Geral de Previdência Social (destinado aos trabalhadores da iniciativa privada e aos empregados públicos), o Regime Próprio (para servidores públicos titulares de cargo efetivo da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios) e o Regime de Previdência Complementar (facultativo e de caráter privado), segundo estudo da ANAFE (2018).

O RPC é formado pelas EFPC, também conhecidas como Fundos de Pensão, e pelas Entidades Abertas de Previdência Complementar - EAPC. As EFPC são denominadas fechadas, uma vez que são acessíveis exclusivamente aos empregados de uma empresa ou grupo de empresas e aos servidores da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, denominados patrocinadores; e aos associados ou membros de pessoas jurídicas de caráter profissional, classista ou setorial (instituidores), conforme disposto na Lei Complementar nº 109/01 (BRASIL, 2001). Já as Entidades Abertas são sociedades anônimas que possuem fins lucrativos.

Pulino (2011, p. 125) descreve cinco diferenças entre entidades abertas e fechadas: (i) a forma de organização da entidade; (ii) a representação dos participantes nos órgãos estatutários

das entidades; (iii) a finalidade lucrativa; (iv) o acesso à entidade sob o ponto de vista tanto da pessoa física aderente quanto da pessoa jurídica contratante (empresa, ou associação de caráter setorial, classista ou profissional); e (v) os órgãos de regulação e fiscalização a que se submetem cada modalidade dessas entidades.

A complementaridade do regime de previdência privada significa que não lhe compete a cobertura das necessidades sociais tidas como básicas, as quais ficarão a cargo, necessariamente, dos regimes públicos de previdência social, de vinculação obrigatória para os que trabalham (PULINO, 2011).

No Brasil, diversos autores abordaram as perspectivas da criação da Funpresp, tais como Ferreira (2008), autor que analisou as condições para a constituição da entidade (Funpresp). Da mesma forma, mediante um modelo estocástico de simulação, Amaral, Giambiagi e Caetano (2013) apontaram a variabilidade dos elementos de risco introduzida pelo novo desenho previdenciário, em particular a taxa de juros, capaz de trazer grandes mudanças nos valores dos benefícios previdenciários. Para Maurer, Mitchell e Rogalla (2009, p. 121), “a mudança para o regime de capitalização pode ser positiva, uma vez que irá reduzir os dispêndios públicos e gerar ganhos para o mercado de capitais”.

Atualmente, a Funpresp conta com 102.608 participantes, 187 patrocinadores, 215 beneficiários e assistidos, com um patrimônio de R\$ 4,18 bilhões e R\$ 241,6 milhões de contribuição facultativa, portabilidade e PAR, segundo dados da Funpresp².

A Superintendência Nacional de Previdência Complementar (Previc) classificou a Funpresp como uma das entidades mais relevantes do sistema de Previdência Complementar brasileiro. A Portaria nº 453, de 29 de junho de 2020, elenca 17 Entidades Sistemáticamente Importantes (ESI) para o ano de 2021:

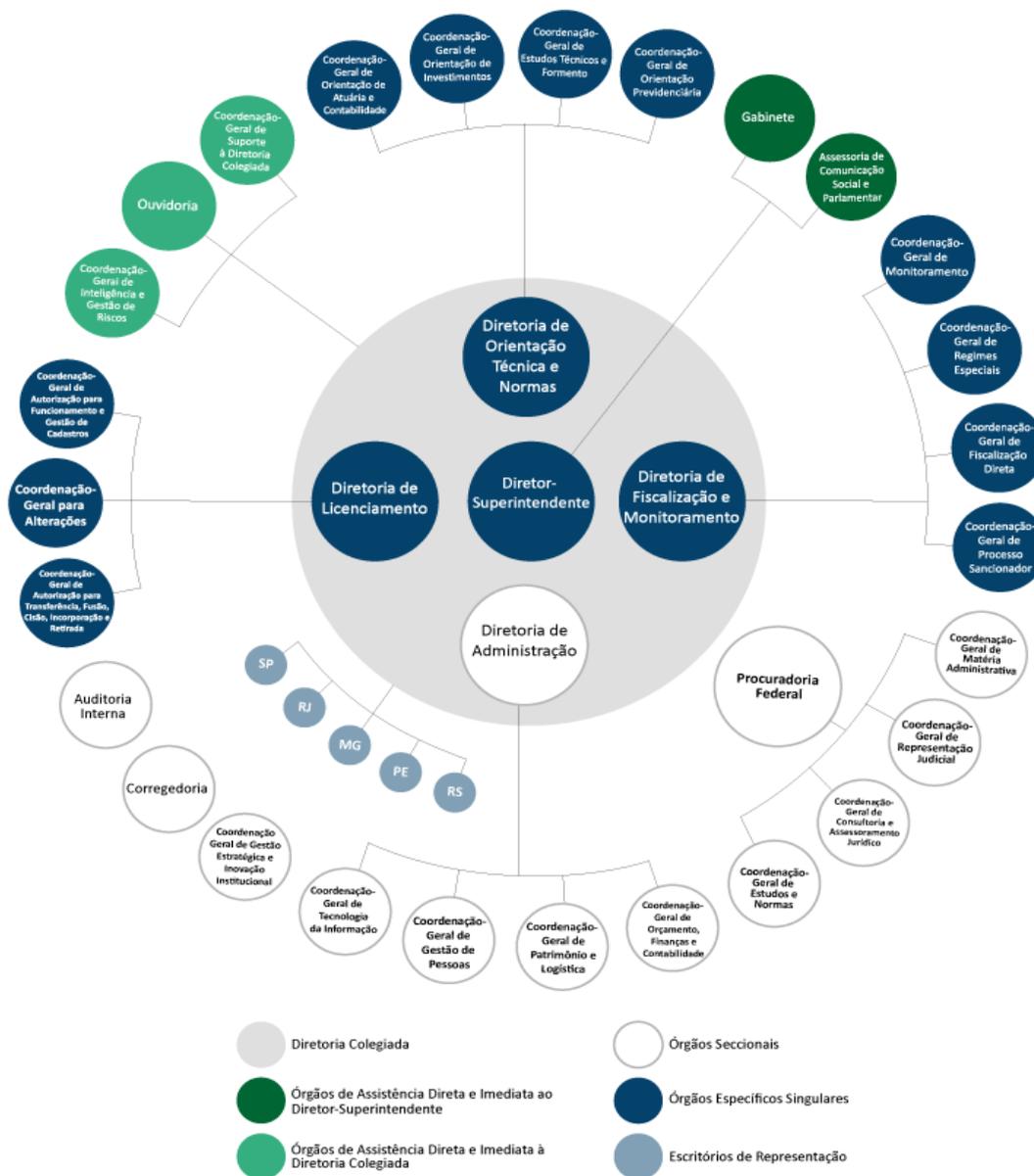
As ESI têm tratamento diferenciado em função da sua importância para o sistema como um todo. Elas são sujeitas à supervisão permanente e devem obedecer a regulamentações da Previc, como a obrigatoriedade de habilitação prévia dos seus dirigentes e conselheiros. A lista das 17 ESI concentra entre 60% e 70% do patrimônio das 296 entidades fechadas de previdência complementar existentes no Brasil – o equivalente a cerca de R\$ 600 bilhões em ativos (FUNPRESP, 2019).

A Previc é uma autarquia de natureza especial, dotada de autonomia administrativa e financeira e patrimônio próprio, vinculada ao Ministério da Economia, com sede e foro no

² Informação disponibilizada no site da Funpresp. Disponível em: <https://www.funpresp.com.br/funpresp-em-numeros/>. Acesso em 16 jul. 2021.

Distrito Federal, tendo atuação em todo o território nacional (PREVIC, 2021a). Na Figura 1, apresenta-se o organograma da Previc.

FIGURA 1. Estrutura Organizacional da Previc



Fonte: Site da Previc. Disponível em: <https://www.gov.br/economia/pt-br/orgaos/entidades-vinculadas/autarquias/previc/acesso-a-informacao/institucional/organograma>. Acesso em: 02 abr. 2021.

Trata-se, portanto, de um órgão de fiscalização e supervisão das atividades das EFPC e de execução das políticas para o RPC operado pelas referidas entidades (PREVIC, 2021a).

1.1.2 Situação-Problema

Com a criação do Regime de Previdência Complementar, todos os servidores públicos federais que ingressaram antes da criação da Funpresp, com direito à integralidade ou quase integralidade do benefício previdenciário, puderam migrar, por prévia e expressa opção, em caráter irrevogável e irretratável, para o RPC. Aqueles que não optaram pela migração de regime, durante os prazos de abertura³, continuaram vinculados ao Regime Próprio de Previdência, somente podendo aderir ao RPC mediante nova abertura do processo de migração, o qual já vem sendo discutido por diversos órgãos de classe e integrantes do Governo Federal.

Nesse cenário, observam-se que 188.535 servidores civis, ativos⁴, do Poder Executivo Federal de todo o Brasil, que ingressaram no Poder Executivo Federal antes de 04 de fevereiro de 2013, ainda não realizaram a migração, talvez por não disporem das informações necessárias, ou por desconhecerem qual seria a opção mais vantajosa para o recebimento da sua aposentadoria, devido à grande quantidade de variáveis envolvidas na tomada de decisão, à complexidade das regras de cálculo do valor do benefício, ao cenário macroeconômico, aos riscos dos investimentos, ao risco político, às reformas no sistema previdenciário, dentre outros.

Por outro lado, verifica-se que 15.339 servidores públicos civis do país migraram para o RPC, sendo que, deste total, 82,92% resolveram aderir à Funpresp, conforme exibido na Tabela 2.

TABELA 2: Número de servidores do Poder Executivo e Legislativo que migraram para o Regime de Previdência Complementar, com e sem adesão à Funpresp

EXECUTIVO	%	QUANTIDADE
Migrações totais	100,00	15339
Migrados aderidos	82,92	12719
Migrados não-aderidos	17,08	2620
LEGISLATIVO	%	QUANTIDADE
Migrações totais	100,00	1618
Migrados aderidos	75,34	1219
Migrados não-aderidos	24,66	399

Fonte: GEDEP-Funpresp (2020).

³ Lei nº 12.618, de 30 de abril de 2012 (Prazo de migração: de 04/02/2013 a 04/02/2015); Lei nº 13.328, de 29 de julho de 2016 (Prazo de migração: de 29/07/2016 a 29/07/2018) e Lei nº 13.809, de 21 de fevereiro de 2019 (Prazo de migração: de 25/09/2018 a 29/03/2019).

⁴ Informação disponibilizada na Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação do Ministério da Economia, em resposta à consulta realizada pelo pesquisador no site <https://esic.cgu.gov.br/falabr.html>. Acesso em 26/08/2020.

Diante da situação apresentada, visa-se analisar o motivo que levaram os servidores a não aderir à migração para o RPC, com a consequente adesão à Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal.

1.2 Pergunta de Pesquisa

A partir da criação da Funpresp, servidores públicos civis estatutários do Poder Executivo Federal, sujeitos ao regime previdenciário da paridade e integralidade, passaram a enfrentar um dilema em relação à possibilidade de migrar para o RPC, já que este configura uma decisão irrevogável do servidor. Uma vez realizada a migração pelo servidor, este não poderá mais retornar ao regime anterior, o que significaria comprometer a renda de sua aposentadoria, caso este não faça a escolha mais apropriada.

Vale pontuar, também, as alterações aprovadas com a última reforma da previdência, aprovada por meio da Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019, a saber: aumento da idade para aposentadoria no serviço público e aumento da alíquota de contribuição. Nesse sentido, destaca-se a complexidade dos cenários de aposentadoria pelos dois regimes, tornando a decisão ainda mais difícil.

Diante do exposto, questiona-se: “Quais os motivos que levaram os servidores públicos federais à não migrarem para o Regime de Previdência Complementar?”

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo Final

Analisar os motivos da não migração para o Regime de Previdência Complementar dos servidores públicos de uma Instituição Pública.

1.3.2 Objetivos Intermediários

- Descrever a legislação atualizada sobre o tema;
- Identificar o perfil dos servidores públicos federais de uma Instituição Pública que não migraram para o RPC;

- Levantar as situações, as motivações e as justificativas que possam ter impactado na decisão de permanecer no Regime de Previdência de origem do servidor.
- Elaborar um produto técnico que possibilite auxiliar o servidor público federal na tomada de decisão quanto à migração para o RPC, reforçando uma das diretrizes da Secretaria de Políticas de Previdência Complementar (SPPC), descrita no item 2.1.3, que é a promoção da educação previdenciária.

1.4 Justificativa

A análise do perfil dos servidores e a motivação que os levaram a não optar pela migração para o RPC podem colaborar com o entendimento dos órgãos de gestão de pessoas do serviço público no que diz respeito à elaboração de treinamentos mais específicos e voltados a questões identificadas no presente estudo, contribuindo, assim, para uma análise mais fundamentada do servidor público federal.

Este estudo também oferece subsídios ao Governo Federal, já que as informações aqui expressas configuram conhecimento empírico fundamentado, a partir da análise dos aspectos apontados pelos servidores. Nesse sentido, acredita-se que muitas dúvidas e incertezas possam ser mitigadas ou dirimidas, contribuindo para o maior número de adesões dos servidores em uma próxima abertura do prazo para migração para o RPC, dos servidores que ingressaram em data anterior a criação da Funpresp, o que irá impactar, positivamente, nos gastos com a previdência no médio/longo prazo.

1.4.1 Oportunidade

Existe uma grande quantidade de servidores públicos civis (ativos) do Poder Executivo Federal que ainda não optaram pela migração de regime. Nesse sentido, tendo em vista a possibilidade de abertura de novas migrações nos próximos anos pelo Governo Federal, esta pesquisa se mostrou oportuna para mapear estes servidores e criar políticas para estimular sua migração e adesão à Funpresp.

1.4.2 Viabilidade

O projeto foi viável devido ao fato de o pesquisador exercer suas atividades no ramo de Previdência Complementar, há 18 anos, sendo conhecedor da legislação e da trajetória de crescimento histórico do setor.

Adicionalmente, o pesquisador contou com tempo autorizado pelo empregador para sua qualificação no Mestrado, assumindo todos os custos referentes à coleta e análise dos dados, à edição e à tradução do trabalho final, com as devidas publicações dos resultados, inscrição em congressos e submissão a revistas.

1.5 Delimitação do Estudo

O estudo foi delimitado geograficamente em instituição pública, em virtude de este ser o local onde foram selecionados os servidores que participaram da análise de perfil e da motivação que os levaram a não migrar para o RPC. Importante ressaltar que não foram realizadas entrevistas com menores de 18 anos.

Quanto ao aspecto temporal, o estudo abrangeu a análise dos dados dos servidores que estão exercendo suas atividades, com data de ingresso no serviço público até 04 de fevereiro de 2013 (data de início das atividades da Funpresp), e que ainda não tenham optado pela migração de regime.

2 FUNDAMENTAÇÃO

No intuito de fornecer sustentação teórica à pergunta de pesquisa, apresentam-se os autores que discutem a temática em face das recentes mudanças legislativas relacionadas à Previdência Social no âmbito nacional.

Em relação ao aspecto estrutural, a pesquisa foi dividida em seções que abordam o Regime Geral de Previdência Social (RGPS), o Regime Próprio de Previdência Social (RPPS) e o Regime de Previdência Complementar (RPC).

2.1 Sistema Previdenciário – Conceitos, Características e Modelos de Organização

De acordo com o texto da Constituição Federal de 1988, em seu art. 194: “A política de saúde fica determinada como um direito de todos; a assistência social para quem necessitar; e a previdência social como direito a partir de um esforço contributivo” (BRASIL, 1988). Portanto, a Seguridade Social abarca políticas de saúde, de previdência e de assistência social. Para tanto, suas fontes orçamentárias seriam subsidiadas pela clássica contribuição sobre a folha salarial de empregados e empregadores, faturamento e lucro líquido, jogos de prognósticos e por meio de recursos do orçamento fiscal da União, Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

Assim, a seguridade social⁵ consiste na manifestação institucional de um seguro que a própria sociedade brasileira, baseando-se no primado do trabalho, oferece para o bem-estar e a justiça social (KERTZMAN; MARTINEZ, 2018). Amaral (2017) afirma que a previdência social está inserida no rol dos direitos básicos do cidadão, constituindo um direito social que figura desde sua emergência no século 19, quando foi criado para amparar o trabalhador após sua fase laboral/produziva, ou em casos de invalidez.

A Previdência Social “é uma instituição que desempenha o papel de proteção de um determinado coletivo, quer sejam grupos grandes (a população como um todo ou os trabalhadores do setor privado) ou restritos (servidores públicos, militares ou quaisquer grupos específicos)” (RANGEL, 2013, p. 24).

⁵ A Seguridade Social é orientada pelo princípio geral da solidariedade social (art. 3º, I, da CF/88) e por uma série de princípios específicos, listados no parágrafo único do art. 194 da Constituição.

Na definição de Cunha Filho (2015), a previdência é considerada o seguro social para a pessoa que contribui, tendo por objetivo reconhecer e conceder direitos aos seus segurados. Nesse sentido, utiliza-se a renda transferida pela Previdência Social para substituir a renda do trabalhador contribuinte, quando este perde sua capacidade laboral, por motivos de doença, invalidez, idade avançada, morte, desemprego involuntário, maternidade e reclusão.

No Brasil, a previdência surgiu em 1923, sob o advento da Lei Eloy Chaves, que dispunha normas para a Caixa de Aposentadorias e Pensões (CAP) destinada aos empregados das empresas ferroviárias, contemplando o sistema de capitalização de algumas classes trabalhistas. A partir de 1930, as CAPs começaram a se expandir pelo país, o que culminou na criação dos Institutos de Aposentadorias e Pensões (IAPs), segmentados por classe de trabalhadores.

A Constituição de 1934 determinou a tríplice forma de custeio, sancionando a participação dos empregados, dos empregadores e da União. Essa foi a primeira vez que uma Constituição Federal fazia referência ao termo “previdência”, embora não tenha sido adjetivada como “social”.

Em 1960, para uniformizar a legislação aplicável à previdência social, bem como a sua unificação administrativa, foi implementada a Lei Orgânica da Previdência Social (LOPS), por meio da Lei nº 3.807, de 26 de agosto de 1960 (BRASIL, 1960), que uniformizou as leis previdenciárias, os planos de benefícios (aposentadoria, pensões e auxílios), o seu financiamento e os serviços (assistência médica, alimentar, habitacional e reabilitação profissional) prestados aos segurados e a seus dependentes.

Em 1977, o governo criou o Sistema Nacional de Previdência e Assistência Social (SINPAS), com a função de reestruturar a Previdência Social, reavaliar a concessão e manutenção de benefícios e serviços e reorganizar a gestão administrativa, financeira e patrimonial, estando, assim, subordinado ao Ministério da Previdência e Assistência Social (MPAS).

A Constituição Federal de 1988 instituiu o Sistema de Seguridade Social, com base na tríade Saúde, Previdência e Assistência Social, e a saúde passou a ser um dever do Estado e um direito de todos. Tornou-se, então, um dever de o Estado prestar assistência social aos idosos e às pessoas com deficiência, independentemente de contribuição (BRASIL, 1988).

Já na década de 90, o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) foi criado, mediante a fusão do Instituto de Administração Financeira da Previdência e Assistência Social (Iapas) e do

Instituto Nacional de Previdência Social (INPS), no intuito de promover a arrecadação, a fiscalização e a cobrança das contribuições sociais para o financiamento da Previdência Social.

Contudo, Coimbra e Toyoshima (2009) alertam que a previdência, enquanto função do estado, gera prejuízos significativos para toda a sociedade, devido aos déficits acumulados durante anos, e por seu potencial distributivo de transferência de renda, que vem sendo questionado por estudiosos.

Para amenizar esse déficit, a previdência social brasileira passou por algumas reformas reguladoras desde a Constituição de 1988. A primeira envolveu todos os trabalhadores vinculados ao regime geral do Instituto Nacional de Previdência Social (INSS), por meio da Emenda Constitucional nº 20/98. Já na segunda reforma, houve alterações relacionadas aos servidores públicos federais, estaduais e municipais vinculados aos regimes próprios de previdência social, por meio da Emenda Constitucional nº 41/03. Posteriormente, foi criada a Emenda Constitucional nº 47/2005, como extensão à Emenda Constitucional nº 41/2003, para o caso de aposentadoria voluntária (COIMBRA; TOYOSHIMA, 2009), a Emenda Constitucional nº 70/2012, que estabeleceu critérios para o cálculo e a correção dos proventos da aposentadoria por invalidez dos servidores públicos, a Emenda Constitucional nº 88/2015, que tratou do limite de idade para a aposentadoria compulsória e a atual Emenda Constitucional nº 103/2019, que alterou o sistema de previdência social.

Sobre esse assunto, Chaba (2013) explica que a Emenda Constitucional nº 20, de 1998, apresentou dois aspectos importantes: a introdução do conceito de Previdência Complementar, sendo posteriormente regulamentada por Lei Complementar; a evidência do regime previdenciário do servidor público de caráter contributivo, fazendo menção a critérios de equilíbrio financeiro e atuarial.

A Emenda Constitucional nº 41, de 2003, aboliu a “integralidade” do vencimento do servidor público federal (que tinha o vencimento ajustado pelo mesmo índice do servidor da ativa), além de estabelecer um teto remuneratório, que até então não existia (CHABA, 2013).

Cunha Filho (2015, p. 17) avalia que,

com os rumos que a previdência brasileira vem tomando e a limitação ao teto previdenciário, as pessoas que recebem mais de 06 (seis) salários mínimos e estão vinculadas ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS), precisarão buscar uma complementação de renda para manter o seu poder de compra, já que existe uma limitação dos valores pagos pela previdência social. Nos países desenvolvidos, especialmente nos Estados Unidos, na Alemanha e no Japão, a previdência complementar foi a grande facilitadora para resolução deste problema.

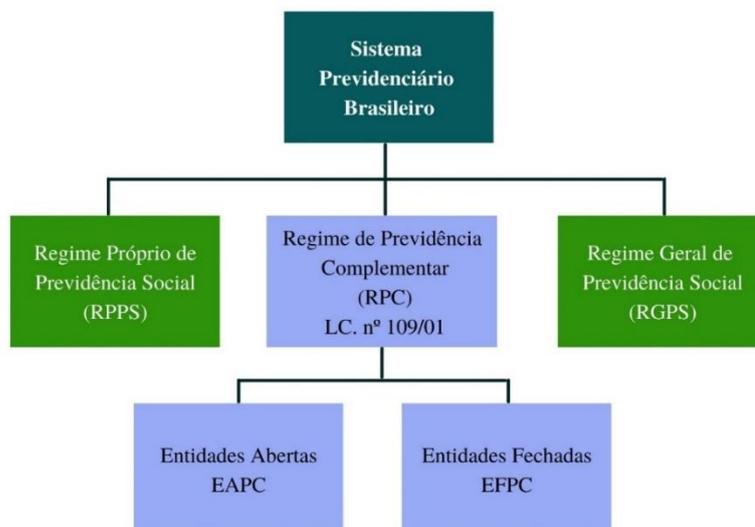
A reestruturação da previdência social visava, portanto, alternativas que viabilizassem o benefício a todos os trabalhadores contribuintes, sem comprometer a sustentabilidade do instrumento. Nesse contexto, a Previdência Complementar surgiu como solução para ampliar a renda das pessoas e manter o seu poder de compra na fase da aposentadoria e, em caso de morte do titular do benefício, proteger seus dependentes com a pensão respectiva.

A previdência complementar é primordial para a sobrevivência da previdência social, devido à redução do tempo das pessoas no mercado de trabalho, evitando que pessoas trabalhem até os 70 anos para não perder sua qualidade de vida, proporcionando uma maior entrada de novos contribuintes para previdência social (CUNHA FILHO, 2015, p. 91).

Em termos gerais, a Previdência Social oferece diversos benefícios e seguros aos seus contribuintes, a fim de amparar as pessoas medicamente e socialmente, independentemente de contribuição previdenciária, seguindo subcategorias como aposentadoria entre outros benefícios (auxílio-doença, auxílio-acidente, salário maternidade (gravidez), auxílio-reclusão (prisão) e pensão) (CUNHA FILHO, 2015).

Na Figura 2, ilustra-se um esquema com as divisões do Sistema de Previdência do Brasil.

FIGURA 2. Sistema Previdenciário Brasileiro



Fonte: BRASIL (2021)

Nota-se que o sistema previdenciário é composto por três regimes distintos: Regime Geral de Previdência Social (RGPS), destinado aos contribuintes do setor privado ou da

economia familiar no meio rural; Regime Próprio de Previdência Social (RPPS), proposto para servidores públicos efetivos da União, Estados, Distrito Federal e Municípios; e Previdência Complementar, que possui filiação facultativa e funciona como um seguro individual. O RGPS é o mais importante dos três subsistemas, por ter emitido a maior quantidade de benefícios, estando, assim, no destaque do sistema brasileiro de proteção social (GIAMBIAGI, 2007; RANGEL, 2013).

Amaral (2017, p. 26) esclarece que

a estrutura previdenciária brasileira [...] está arquitetada em dois grupos: de um lado pública e compulsória e do outro complementar e facultativa. A previdência pública compulsória subdivide-se em: Regimes Próprios de Previdência Social e Regime Geral de Previdência Social. Os primeiros oferecem cobertura previdenciária aos Servidores Públicos investidos em cargos efetivos e aos militares (Arts. 40 e 42 da Constituição Federal de 1988). O segundo, Regime Geral de Previdência Social (Art. 201 da Constituição Federal de 1988), destina-se ao amparo dos trabalhadores da iniciativa privada e aos servidores públicos ocupantes de cargo efetivo, quando não abrangidos por algum regime próprio de previdência.

Ainda no que diz respeito à sua estrutura, apresenta-se o Quadro 2, para o entendimento de normas, filiação, regime, órgãos gestor, fiscalizador e regulador dos respectivos regimes de previdência brasileiros.

QUADRO 2. Estrutura previdenciária brasileira

	RGPS	RPPS	RPCF	RPCA
Normas de regência	Art. 201 da CF, Lei nº 8.212/91 Lei nº 8.213/91	Art. 201 da CF e normas dos entes federados	Art. 202 da CF, LC 209/2001 e LC 108/2001	Art. 202 da CF, LC 109/2001 e Decreto-Lei n 73/66
Regime jurídico	Público e legal	Público e legal	Privado e contratual	Privado e contratual
Filiação	Obrigatória	Obrigatória	Facultativa	Facultativa
Denominações utilizadas para definir os destinatários da proteção social.	Segurados Dependentes Aposentados Pensionistas, etc	Segurados Dependentes Aposentados Pensionistas, etc	Participantes Assistidos Beneficiários	Participantes Assistidos Beneficiários
Órgão gestor	INSS	Órgão ou entidade estatal de Previdência Pública	EFPC (fundação privada)	EAPC (sociedade anônima)

Regime financeiro	Repartição	Repartição	Capitalização	Capitalização
Órgão regulador estatal	União	Ente Federativo	CNPC/MPS	CNSP/MPS
Órgão fiscalizador estatal	União	Ente Federativo	Previc	SUSEP

Fonte: AMARAL (2017).

De acordo com os dados apresentados, atesta-se que o modelo previdenciário brasileiro está dividido em três tipos de sistemas de previdência:

Sistema de capitalização – cria-se uma poupança individual e não existe solidariedade, sendo representado pelos RPCF e RPCA;

Sistema de repartição simples – há solidariedade para a contribuição em um fundo que é usado em casos de eventos que demandem cobertura; nesse caso, as receitas atuais pagarão as despesas atuais e, portanto, não há formação de poupança individual, representado pelo RGPS e RPPS; e

Combinação dos dois sistemas – hipótese destinada aos trabalhadores celetistas que pretendem cumular benefícios do RGPS e de uma EFPC ou EAPC e os servidores públicos, amparados pelo RPPS ou RGPS, de acordo com o vínculo estatutário ou celetista; pode-se, assim, cumular benefício do regime obrigatório (RPPS ou RGPS) com um das ou EAPC (AMARAL; GIAMBIAGI; CAETANO, 2013).

Do mesmo modo, Giambiagi (2007) explica que o sistema de repartição atua como um contrato social entre as gerações sucessivas da população, uma vez que é a população ativa que financia o benefício da população inativa. Nesse sentido, para que haja um superavit previdenciário, a população ativa deve ser maior que a inativa.

No sistema de capitalização, segundo o autor, os trabalhadores devem contribuir para a formação de uma poupança individual, que futuramente se tornará o benefício a se receber (GIAMBIAGI, 2007). Chaba (2013) completa que tais recursos são investidos em ativos existentes no mercado financeiro, possibilitando o seu crescimento (capitalização).

Quanto ao sistema misto, que constitui a combinação do sistema de repartição e de capitalização, garante-se um salário pelo sistema de repartição simples, até um valor-limite (teto), demandando, assim, um plano de previdência privada pelo sistema de capitalização, o que, por sua vez, permite a complementação da aposentadoria (CHABA, 2013).

Vale pontuar que, com a instituição da Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal, os servidores estatutários passaram a ter o direito de acumular o benefício do regime obrigatório com um benefício da EFPC do servidor público, e não mais apenas com uma das EAPC.

Os segurados obrigatórios da Previdência são divididos em cinco espécies: segurado especial, contribuinte individual, trabalhador avulso, empregado doméstico e empregado (Quadro 3). Para esses segurados, a filiação é imediata, bastando o início do exercício efetivo da atividade remunerada, sendo posteriormente realizada a inscrição.

QUADRO 3. Tipos de segurados da Previdência

Tipo de segurado	Definição
Empregado	Aquele que presta serviço a uma empresa em troca de salário e possui carteira assinada
Empregado doméstico	Presta serviço de natureza contínua em residência, mediante pagamento. Exemplo: jardineiro, caseiro, governanta, motorista, cuidador de idoso, entre outros.
Trabalhador avulso	É a pessoa que trabalha sem vínculo empregatício permanente em uma ou diversas empresas. Exemplo: estivador, carregador, salineiro, pedreiro e ensacador de cacau e café.
Contribuinte individual	Também conhecido como trabalhador autônomo, é a pessoa que trabalha por conta própria, sem vínculo empregatício. Exemplo: motorista de taxi, diarista, manicure, entre outros.
Segurado especial	É o trabalhador rural que reside em imóvel rural, exerce atividade rural para a própria subsistência, com os membros da família e sem utilização de empregados. Exemplo: pequeno produtor rural que exerce suas atividades de forma individual ou em regime de economia familiar e o pescador artesanal.

Fonte: Adaptado do Guia sobre Previdência Complementar (2020). Elaborado pela SPREV/ME.

Apresentam-se, a seguir, os principais benefícios ofertados pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) (Figura 3).

FIGURA 3. Benefícios por aposentadorias, auxílios, salários e pensão



Fonte: Guia sobre Previdência Complementar (2020). Elaborado pela SPREV/ME.

Quanto aos planos de benefício pagos pelos sistemas previdenciários, conforme Ricaldoni (2012), podem ser de três tipos: plano de Benefício Definido (BD); plano de Contribuição Definida (CD); e plano de Contribuição Variável (CV).

No BD, define-se o valor do benefício no momento da adesão, realizando a fórmula de cálculo ou do seu valor. O custeio desse plano é determinado anualmente, de modo a garantir sua concessão e manutenção.

De acordo com algumas normas que regem as contribuições (usualmente calculado em função dos últimos salários e eventualmente do próprio benefício a ser concedido pela previdência oficial), Cunha Filho (2015, p. 74) caracteriza o BD como um “valor determinado de capitalização no final do plano, embora a rentabilidade e as contribuições sejam variáveis”, objetivando assegurar ao funcionário aposentado o mesmo salário que ele percebia na ativa. Na maioria das vezes, essa renda é vitalícia.

O BD é muito empregado pelas EFPC patrocinadas por empresas públicas. Contudo, por ter o valor do benefício definido no momento da adesão, o BD pode sofrer o impacto de premissas atuariais mal dimensionadas, ocasionando déficits estruturais. O plano também pode ser impactado por investimentos mal realizados e problemas conjunturais, que podem

influenciar significativamente no valor das reservas acumuladas no decorrer dos anos, e assim gerar a necessidade de aportes extraordinários pelos participantes ou o arrefecimento dos benefícios dos assistidos.

Trata-se, portanto, de um modelo mutualista nas fases de capitalização e concessão do benefício, com benefício vitalício, independente da sobrevivência do beneficiário ou do valor acumulado mediante pagamento de contribuições. Amaral (2017, p. 33) completa que “não há individualização das contas dos participantes e os riscos são compartilhados entre participantes e patrocinadores para equacionamento de eventual déficit. Os regimes próprios e o RGPS se baseiam nesta modalidade”.

Já o plano de Contribuição Definida (CD) caracteriza-se pela formação de reservas individuais, não contemplando o mutualismo nas fases de contribuição e de concessão. É o modelo empregado pela Funpresp, cujo valor do benefício é calculado conforme reserva acumulada durante a fase de capitalização, decorrente de contribuições (pessoais e de patrocinador) vertidas a seu favor e do retorno líquido dos investimentos (RICALDONI, 2012).

No CD, a contribuição é estipulada no momento da adesão, sendo o valor do benefício definido em função do tempo de formação da poupança, da rentabilidade alcançada nos investimentos e do valor da contribuição aportado mensalmente no plano.

Segundo Cunha Filho (2015, p. 74), nesse caso, realiza-se uma contribuição fixada, sendo que o valor do benefício (renda ou pecúlio) é variável, de acordo com o valor resultante da aplicação de certa regra de capitalização. O autor ainda afirma que muitas empresas que possuem previdência própria preferem esse plano, uma vez que os riscos são repassados para os empregados e os custos são previsíveis (o que oferece maior controle). No CD, o valor do benefício depende do saldo acumulado do fundo, de modo semelhante ao funcionamento do Plano Gerador de Benefício Livre (PGBL) e do Vida Gerador de Benefício Livre (VGBL), à venda em bancos e seguradoras.

Amaral (2017) confirma que o valor da contribuição é determinado na data da adesão ao plano, e o risco é suportado integralmente pelos participantes, já que os patrocinadores só têm a responsabilidade de pagar a contribuição mensal.

De acordo com o § 15 do Art. 40 da Constituição Federal de 1988, todos os planos destinados a servidores públicos devem ser do tipo Contribuição Definida. A Funpresp “possui a especificidade de contar com um fundo de solvência para suportar a longevidade, chamada de Fundo de Cobertura de Benefícios Extraordinários, espécie de fundo mútuo, para o qual são destinados [...] do valor das contribuições recolhidas” (AMARAL, 2017, p. 34).

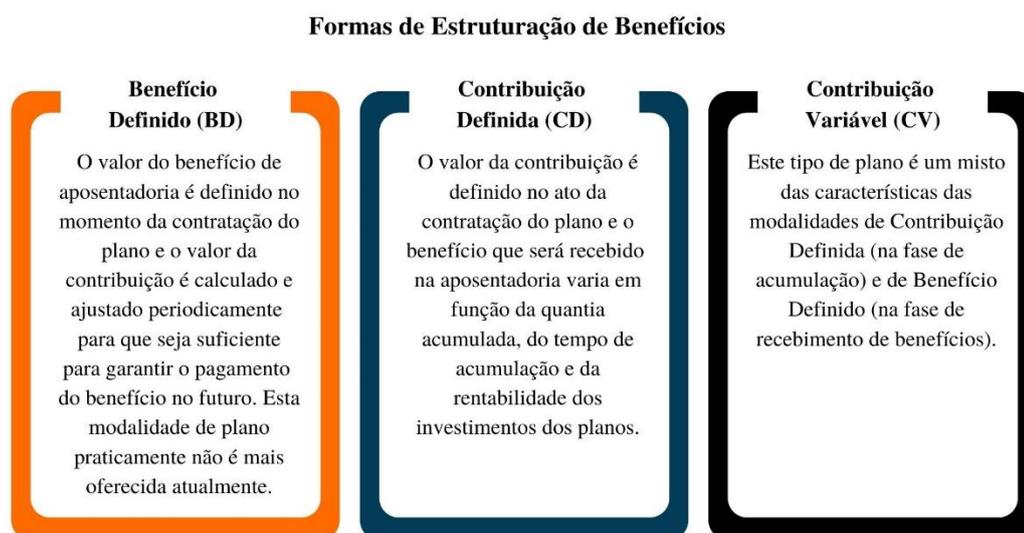
Diferente da CD, no plano de Contribuição Variável (CV), o participante determina o valor de sua contribuição mensal, e o valor do benefício será o resultado desse aporte estimado. Nesse caso, o beneficiário terá direito a benefícios programados e os valores desses benefícios serão calculados de acordo com a idade, o gênero, os recursos acumulados e a taxa de juros vigente no momento da abertura do pedido de aposentadoria (AMARAL; GIAMBIAGI; CAETANO, 2013). Dependendo do plano escolhido, o cálculo pode ser vitalício, a partir do cálculo atuarial realizado até o falecimento do participante ou por tempo determinado.

Cunha Filho (2015, p. 74) também comenta sobre os Planos Mistos ou Variáveis, que abonam as duas modalidades supracitadas (CD e BD):

Vários fundos de pensão têm obtido sucesso nas migrações ao adotar uma espécie de terceira via. São processos vantajosos, que oferecem não só incentivos para os funcionários abandonarem os planos BD, como também disponibilizam modelos mais elaborados, os chamados planos de contribuição variável (ou mistos). Esses planos surgem como alternativa para alcançar um ponto comum entre empresas e empregados nas previdências próprias, porque, além disso, ambos terão benefícios fiscais.

Portanto, o Plano do Tipo CV consiste em uma mescla do plano CD, na fase de acumulação, e do plano BD na fase de pagamento de benefício. Na Figura 4, demonstram-se as principais características desses planos.

FIGURA 4. Especificidades do BD, CD e CV



Fonte: Guia sobre Previdência Complementar (2020). Elaborado pela SPREV/ME.

Em relação ao valor do benefício da aposentadoria, Rangel (2013, p. 13) explica que

depende da escolha pessoal do servidor, a quem competirá decidir se adere ou não ao fundo de previdência complementar que funcionará sob o regime de contribuição definida e capitalização com contas individuais. E, em caso de adesão com que percentual de sua renda irá contribuir para a formação de reservas. Embora saiba com quanto vai contribuir, não há como saber o valor a receber no futuro. Isto porque o valor do benefício dependerá do montante da contribuição mensal à conta individual, dos custos administrativos envolvidos na gestão do fundo, do tempo de contribuição e, principalmente, da rentabilidade dos ativos financeiros que serão acumulados em sua conta individual.

No Brasil, o modelo base do sistema previdenciário é o de repartição simples, abalizado no princípio da solidariedade e contributividade, sendo o seu financiamento imputado a toda a sociedade. Conforme expresso no caput do art. 201 da Constituição Federal de 1988, a previdência social está organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, para poder conferir o benefício previdenciário ao segurado.

Cunha Filho (2015) postula que a Lei nº 11.053/04 (BRASIL, 2004) institui um regime tributário para Previdência Complementar, ao estabelecer a cobrança de Imposto de Renda (IR) sobre os rendimentos das reservas acumuladas pelos participantes que aderiram ao plano. De acordo com a referida Lei, há uma escala que, com o passar dos anos, o participante passa a pagar menos IR no momento de sua retirada. Esses participantes são tributados quando começa a receber seus benefícios, assim como quem recebe salário.

No intuito de entender de forma aprofundada sobre as definições de cada regime da Previdência Social, nas próximas seções, apresentam-se as características das diferentes aplicações e as opções de filiação dos planos previdenciários nacionais, a saber: Regime Geral de Previdência Social – RGPS, Regime Próprio de Previdência Social – RPPS, e Regime de Previdência Complementar – RPC (este último como foco do presente estudo).

2.1.1 Regime Geral de Previdência Social - RGPS

O RGPS possui filiação obrigatória a todos os trabalhadores da iniciativa privada e servidores públicos contratados sob regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sob caráter contributivo; é administrado pelo INSS (Instituto Nacional do Seguro Social), tendo, portanto, abrangência nacional (AMARAL, 2017).

Trata-se de uma previdência oficial básica, seguindo o regime financeiro de repartição simples para fornecer, aos seus segurados, um plano de benefício definido. Conforme já mencionado, o RGPS integra o sistema de Seguridade Social, que ainda custeia as despesas

com Saúde e Assistência Social (Art. 201 da Constituição Federal de 1988) (LIMA; LIMA; MORAIS, 2012).

Art. 201. A previdência social será organizada sob a forma do Regime Geral de Previdência Social, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, na forma da lei, a:

I - cobertura dos eventos de incapacidade temporária ou permanente para o trabalho e idade avançada;

II - proteção à maternidade, especialmente à gestante;

III - proteção ao trabalhador em situação de desemprego involuntário;

IV - salário-família e auxílio-reclusão para os dependentes dos segurados de baixa renda;

V - pensão por morte do segurado, homem ou mulher, ao cônjuge ou companheiro e dependentes, observado o disposto no § 2º.

2.1.2 Regime Próprio de Previdência Social - RPPS

De acordo com a CF, art. 40, e a Lei nº 9.717/98 (BRASIL, 1998), o RPPS é destinado aos servidores públicos estatutários, sendo adotado pela União, Estados, Distrito Federal e Municípios. Sua regulamentação, baseada nessa Lei, deve garantir aos servidores, no mínimo, os benefícios de aposentadoria e pensões previstas no Art. 40 da Constituição Federal de 1988 (AMARAL, 2017).

Esses servidores possuem suas contribuições retidas pelo órgão público ao qual está vinculado, mediante desconto na folha de pagamento do servidor. O custeio do referido regime é realizado pelos Entes Federativos, além da contribuição dos servidores públicos ativos e aposentados, cujos salários excedam o teto do Regime Geral.

Com a aprovação da Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019 (EC 103/2019), os Entes Federativos devem, obrigatoriamente, criar um RPC para os servidores regidos pelo RPPS. A partir da sua criação, os novos servidores passarão a ter seus salários limitados ao teto do RGPS (BRASIL, 2019).

A partir da mesma lógica da solidariedade social conferida ao RGPS, o RPPS, de caráter contributivo obrigatório para aqueles que trabalham, possui a designação “próprio” em decorrência da forma peculiar de identificar e especificar os trabalhadores.

De acordo com Kertzman e Martinez (2018), tal regime é destinado aos servidores públicos efetivos estatutários, ou seja, aos trabalhadores nomeados pela administração pública direta, autárquica ou fundacional, lotados em cargos públicos, que possuam normas previdenciárias previstas no estatuto de trabalho. Dessa forma, cada Estado elabora o seu próprio regime, especificando contribuições e benefícios, conforme legislação concernente.

Vale salientar que a maioria dos municípios brasileiros ainda não possui regime próprio de previdência, e, por isso, os servidores acabam integrando-se ao RGPS.

2.1.3 Regime de Previdência Complementar - RPC

O RPC está previsto nos §§14 ao 16 do art. 40 e no art. 202 da Constituição Federal, sob caráter facultativo e autônomo ao RGPS, sendo instituído por EFPC para os servidores da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios (BRASIL, 1988).

Paixão (2007) postula que

as referências que a Constituição faz, em seu art. 202, a “benefício contratado” (caput), ao caráter facultativo do regime de Previdência Complementar (caput) e às condições contratuais” (§ 2º), não deixam dúvidas quanto à natureza contratual das relações constituídas no âmbito da Previdência Complementar.

Vale acrescentar que a relação típica entre participantes, empresa patrocinadora e entidade de Previdência Complementar possui natureza contratual civil, e é regida pelos princípios contidos no art. 202 da Constituição Federal, bem como nas Leis Complementares nº 108 e nº 109, ambas de 2001 (ANGOTI, 2012).

O RPC visa fornecer ao trabalhador uma proteção previdenciária adicional àquela oferecida pelo RGPS ou pelo RPPS, para os quais as contribuições dos trabalhadores são obrigatórias (RANGEL, 2013). Como já mencionado, suas regras específicas são baseadas nas Leis Complementares nº 108 e nº 109, de 29 de maio de 2001.

As Leis Complementares nº 108 (que versa sobre as relações entre as diversas esferas governamentais (União, Estados, Municípios), além de suas autarquias, fundações e sociedades de economia mista com seus respectivos fundos de pensão) e nº 109 (que cria o normativo sobre a previdência complementar) propiciaram a transparência, a boa gestão financeira e o aperfeiçoamento para a governança dos fundos de pensão.

Nos dizeres de Cunha Filho (2015, p. 18),

a previdência complementar fechada ou fundo de pensão é fechada aos trabalhadores e funcionários de uma empresa ou órgão público e a cada real depositado a contratante contribui com os funcionários, complementando o mesmo valor para a aposentadoria dos mesmos. Geralmente, é praticado por empresas públicas, grupos de empresas ou empresas bem estruturadas, pois é necessária uma boa gestão para controlar o sistema.

Amaral (2017, p. 27) apregoa que seu regime, sempre facultativo, também está subdividido em Previdência Complementar Pública (parágrafos 14 a 16 do Art. 40 da

Constituição Federal de 1988), modalidade de previdência fechada⁶, formada pelos fundos de pensão, e Previdência Complementar Privada, por meio das entidades abertas de previdência, ofertadas aos interessados via seguradoras, bancos e outros operadores financeiros (Art. 202 da Constituição Federal de 1988).

Queiroz (2013, p. 29) confirma que

o Regime de Previdência Complementar (RPC), sistema autônomo em relação à previdência social oficial, tem regime financeiro de capitalização porque visa a formação de reservas, para custeio de benefícios previdenciários complementares às prestações asseguradas pelo RGPS e RPPS. Ele é composto de dois segmentos: o fechado, também conhecido como Fundos de Pensão, operado pelas Entidades Fechadas de Previdência Complementar (EFPC) e o aberto, operado pelas Entidades Abertas de Previdência Complementar (EAPC). Ambos são de filiação facultativa e visam garantir um complemento ao benefício concedido pelo RGPS ou pelo respectivo Regime Próprio, considerando-se o novo modelo de previdência dos servidores públicos decorrente da Lei nº 12.618/2012.

Ricaldoni (2012) também explica que o RGPS e o RPPS são públicos e obrigatórios, e por esta última característica não se pode escolher entre contribuir ou não. Nos dizeres do autor, o modelo complementar possui caráter privado e facultativo, e abrange uma manifestação de vontade por meio contratual (contrato privado de adesão).

A Secretaria de Políticas de Previdência Complementar (SPPC) define as seguintes diretrizes aplicáveis ao RPC:

- a) Fortalecer a Governança – incentivar a manutenção de um esforço continuado com vistas à consolidação e ao fortalecimento da aplicação de ferramentas e boas práticas de gestão, de modo a subsidiar e permitir a tomada de decisão racional e responsável e que contemple, além dos aspectos econômico-financeiros, os socioambientais;
- b) Promover a Responsabilidade Social – promover a adoção de estratégias de longo prazo e que tenham em consideração a conciliação anseios e interesses dos diversos atores com quem se relacionam os Fundos de Pensão, o comprometimento com o desenvolvimento social, e o respeito e a conservação do meio ambiente;
- c) Estimular a participação e o diálogo – promover o diálogo ético, responsável e transparente com os participantes, assistidos, patrocinadores e instituidores, de forma que se respeite e fortaleça o contrato previdenciário, que se reduza o conflito, que se busque a harmonia e se estabeleça a credibilidade com vistas ao desenvolvimento sustentável;
- d) Promover a Educação Previdenciária – promover a educação previdenciária investindo na orientação, na conscientização, no esclarecimento e na reflexão sobre o Sistema Previdenciário Brasileiro, como a melhor forma de buscar a compreensão e de fomento do Regime de Previdência Complementar como instrumento de segurança e de desenvolvimento social; e
- e) Garantir a segurança e a sustentabilidade – incentivar a ação proativa no controle e mitigação dos riscos e o monitoramento das ameaças e oportunidades, a realização de

⁶ Levam no nome o adjetivo “fechadas” porque acessíveis de modo privatístico a empregados de uma empresa ou ente público que patrocina (patrocinador) o respectivo plano ou de membros de uma associação de classe que institui o plano (RICALDONI, 2012).

investimentos legais e socialmente responsáveis, compatibilizando-os com as políticas de desenvolvimento social e econômico-financeiro do País, com vistas à segurança econômico-financeira da entidade, dos planos e do seu equilíbrio (SECRETARIA DE POLÍTICAS DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR – SPPC - Inventário das ações, 2014).

Nesse sentido, vale salientar que a Previdência Complementar é o principal mecanismo capaz de proporcionar ao seu beneficiário a manutenção da sua qualidade de vida sem afetar seu poder de compra. A partir dessa adesão, o participante, quando aposentado, não irá depender exclusivamente da previdência social, evitando a diminuição da sua renda mensal (CUNHA FILHO, 2015).

Najberg e Ikeda (1999, p. 286) elencam as seguintes vantagens do Regime Complementar de Contribuição:

- a) A proteção contra riscos políticos observados no desenho de benefício definido. O benefício passaria a ser função do valor acumulado nas contas individuais e, portanto, mais imune ao risco de que no futuro seja reduzido o benefício prometido, em função de desequilíbrios no sistema;
- b) Os trabalhadores saberão que existe uma relação direta e estreita entre contribuições e benefícios, havendo um incentivo para que se reduza a sonegação;
- c) Os trabalhadores terão acesso, a qualquer tempo, ao saldo de suas contas individuais e poderão projetar seu benefício, conferindo ao regime maior transparência;
- d) O ajuste endógeno a aumento de longevidade. A utilização de tábuas de mortalidade atualizadas assegura o permanente equilíbrio atuarial, com alíquota de contribuição fixa; e
- e) O incentivo de postergar a aposentadoria. O trabalhador que adia sua aposentadoria passa a ter direito a uma renda vitalícia maior, devido às contribuições adicionais e, simultaneamente, ao menor número de anos recebendo benefício. Em termos agregados, o sistema recebe contribuições adicionais imediatamente e só tem aumento nos gastos com aposentadorias no futuro.

Pode-se acrescentar, ainda, a portabilidade em casos de saída do serviço público ou, até mesmo, a possibilidade de permanecer contribuindo para o fundo complementar em melhores condições do que as oferecidas por outras entidades.

2.1.3.1 Entidades Abertas de Previdência Complementar – EAPC

As EAPC são administradas por bancos e seguradoras, atuam sob a forma de sociedade anônima, visam lucro, e são fiscalizadas pela Superintendência Nacional de Seguros Privados (SUSEP), vinculada ao Ministério da Economia. Surgiram a partir da criação do Montepio Geral de Economia dos Servidores do Estado (Mongeral), em 10 de janeiro de 1835. Sua característica basilar é o oferecimento de planos em caráter facultativo e mutualista.

De acordo com Cunha Filho (2015, p. 24), as EAPC “são constituídas unicamente sob a forma de sociedades anônimas e têm por objetivo instituir e operar planos de benefícios de caráter previdenciário concedido em forma de renda continuada ou pagamento único, acessíveis a quaisquer pessoas físicas”. São baseadas no Decreto-Lei nº 73, de 21 de novembro de 1966, e na Lei Complementar nº 109, de 29 de maio de 2001. Como já explicado, as funções do órgão regulador e do órgão fiscalizador são exercidas pelo Ministério da Economia, por intermédio do Conselho Nacional de Seguros Privados (CNSP) e da Superintendência de Seguros Privados (Susep). Só os participantes contribuem para formar a chamada poupança previdenciária e, a partir desses recursos, obter benefícios (AMARAL, 2017).

As EAPC estão vinculadas ao [...] e são fiscalizadas pela SUSEP, órgão do governo que recebe mensalmente relatórios oficiais das entidades para apuração de todos os valores e aplicações dos participantes, verificando o cumprimento da legislação, enquanto as entidades fechadas de previdência complementar estão sob a tutela da Previc – Superintendência Nacional de Previdência Complementar e estão vinculadas ao Ministério da Previdência Social (CUNHA FILHO, 2015, p. 64).

O termo conexo “abertas” é atribuído para demonstrar que esse tipo de entidade é acessível a qualquer cidadão brasileiro, sem haver a necessidade de patrocinador ou instituidor, ou seja, não precisa ser servidor público ou trabalhador de determinada empresa. Portanto, qualquer pessoa que queira comprar um plano aberto de previdência complementar, inclusive a dona de casa e o estudante, pode comparecer a uma agência bancária ou seguradora e, assim, adquirir esse plano. Vale lembrar que as reservas indispensáveis para cobertura de benefício são previamente constituídas pela parte diretamente interessada (RICALDONI, 2012).

De acordo o BCB (2014, s. p.), as EAPC

são entidades constituídas unicamente sob a forma de sociedades anônimas e têm 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. São regidas pelo Decreto-Lei nº 73, de 21 de novembro de 1966, e pela Lei Complementar 109, de 29 de maio de 2001.

Com a finalidade de comparar as entidades (EAPC e EFPC), elabora-se um comparativo, com suas devidas particularidades (Quadro 4).

QUADRO 4. Diferenças entre EAPC e EFPC

ENTIDADE ABERTA/SEGURADORA	ENTIDADE FECHADA (FUNDO DE PENSÃO)
Com fins lucrativos	Sem fins lucrativos
Organizadas sob a forma de sociedades anônimas	Organizadas sob a forma de fundações ou sociedades civis patrocinadas por empresas ou instituídas por entidades associativas

Fonte: Adaptado de Guia sobre Previdência Complementar (2020). Elaborado pela SPREV/ME.

É válido pontuar que a Emenda Constitucional nº 103/2019 estabeleceu que as EAPC têm como direito administrar os planos de previdência complementar dos entes federativos, a depender de uma regulamentação oriunda de lei complementar.

Pulino (2011) estabelece cinco pontos de diferença entre entidades abertas e fechadas: a forma de organização da entidade; a representação dos participantes nos órgãos estatutários das entidades; a finalidade lucrativa; o acesso à entidade sob o ponto de vista tanto da pessoa física aderente, quanto da pessoa jurídica contratante (empresa, ou associação de caráter setorial, classista ou profissional; e, finalmente, os órgãos de regulação e fiscalização a que se submetem cada modalidade dessas entidades.

Para completar o quadro institucional da previdência privada, conforme § 4º do art. 202 da Constituição Federal, a Lei Complementar nº 108 institui sobre a relação entre a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, suas autarquias e fundações, sociedades de economia mista e outras entidades públicas e suas respectivas entidades fechadas de previdência complementar (CUNHA FILHO, 2015). Portanto, para aderir à previdência privada, o interessado deve procurar um banco ou uma seguradora, conhecer as opções disponíveis e escolher o plano mais apropriado para o seu perfil.

Sobre os aspectos de como a previdência complementar (aberta ou fechada) pode influenciar na economia do Brasil, Cunha Filho (2015) defende a importância do crescimento desse tipo de previdência para a evolução dos mercados de capitais, utilizando-se esses fundos de pensão para investir em ativos. O autor evidencia, ainda, o crescimento da capacidade produtiva e, conseqüentemente, o aumento de recursos para o financiamento do desenvolvimento, além de apresentar o funcionamento e o aumento de fundos de pensão nos mercados emergentes.

As entidades abertas de PC possuem dois modelos que se adaptam ao perfil do trabalhador, classificados como Plano Gerador de benefício livre (PGBL) para quem faz

declaração no formulário completo e o Vida Geradora de Benefício livre (VGBL) para autônomos, isentos e quem faz declaração em formulário simplificado:

Observa-se que cada plano tem suas vantagens e desvantagens. O PGBL é recomendado para quem recebe valores acima do teto do Imposto de renda e/ou quem tem patrimônio (móvel ou imóvel) a declarar, assim terá que fazer a declaração no formulário completo. Para quem possui esse plano terá o benefício em abater em até 12% no valor bruto do seu imposto de renda, porém ao se aposentar, será tributado sobre o valor total acumulado. Para quem é isento no imposto de renda, autônomo ou empresário que recebe a maior parte dos seus rendimentos por dividendos o plano VGBL é o mais recomendado, pois ao se aposentar ele só será tarifado sobre o valor do rendimento adquirido ao longo dos anos, e como desvantagem em relação ao PGBL não terá como abater os 12% do imposto de renda (CUNHA FILHO, 2015, p. 85-86).

Nesse sentido, no Plano Gerador de Benefício Livre (PGBL), o recebimento do benefício é realizado por meio de pagamento de benefício único ou renda mensal, podendo o contribuinte abater até 12% da renda tributável, com incidência do Imposto de Renda no valor total pago; no Vida Gerador de Benefício Livre (VGBL), o contribuinte não tem o direito de abater os 12% da renda tributável, embora o imposto de renda incida apenas no rendimento e não no valor total do benefício recebido.

Com relação à tributação dos planos previdenciários, no momento da adesão, o participante pode optar pelo regime progressivo, cuja alíquota varia entre 0 e 27,5%, para quem tem objetivos de curto a médio prazo. Nesse caso, é válido lembrar que quanto maior a renda maior a alíquota de imposto a incidir. Recomenda-se o regime regressivo para quem deseja deixar a aplicação por, no mínimo, 10 anos, já que as alíquotas para curto e médio prazo são maiores, conforme demonstrado na Tabela 3.

TABELA 3: Regime progressivo X Regime regressivo

Perfil		Tabela Progressiva	Tabela Regressiva	
		Ideal para quem possui objetivos de curto e médio prazo	Ideal para quem vai manter os recursos no plano por longo prazo	
Tributação	No momento do resgate	Alíquota única de 15% a título de antecipação, com ajuste a maior ou a menor na Declaração do IR, pela Tabela Progressiva	Prazo de permanência de cada contribuição	Alíquota de IR na fonte
			Até 2 anos	35%
			De 2 a 4 anos	30%
			De 4 a 6 anos	25%
			De 6 a 8 anos	20%
			De 8 a 10 anos	15%
Acima de 10 anos	10%			

	No momento do recebimento da renda	Conforme tabela progressiva vigente do Imposto de Renda	Conforme tabela acima
--	------------------------------------	---	-----------------------

Fonte: Guia sobre Previdência Complementar (2020). Elaborado pela SPREV/ME.

Saad e Ribeiro (2011) destacam os aspectos e os tipos de previdência a ser contratada. Para a tomada da decisão, devem ser considerados aspectos como tempo de contribuição e situação trabalhista (carteira assinada, autônomo e informal). Dessa forma, é possível realizar a caracterização da opção financeira embutida nos produtos de previdência, gerando resultados e análise de sensibilidade da aplicação para uma modelagem específica⁷ de previdência complementar aberta.

2.1.3.2 Entidades Fechadas de Previdência Complementar – EFPC

As EFPC não possuem fins lucrativos e atuam sob a forma de fundações de direito privado ou de sociedade civil. A previdência fechada, como o nome já diz, é composta “por fundos de pensão fechados como empresas coligadas, patrocinado por empresas ou até fundos multipatrocinados” (CUNHA FILHO, 2015, p. 64).

Os fundos de pensão são regulados pelo Conselho Nacional de Previdência Complementar (CNPC) e fiscalizados pela Superintendência Nacional de Previdência Complementar (Previc). A Secretaria de Políticas de Previdência Complementar (SPPC) formula as políticas públicas, que são baseadas nas seguintes diretrizes - fortalecer a governança das entidades, promover a responsabilidade social e a educação previdenciária, estimular a participação e o diálogo dos agentes integrantes do sistema, e, sobretudo, assegurar a segurança e a sustentabilidade do regime.

Portanto, as EFPC

são organizadas sob a forma de fundação ou sociedade civil, sem fins lucrativos e são acessíveis, exclusivamente, aos empregados de uma empresa ou grupo de empresas ou aos servidores da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, antes denominados patrocinadores ou aos associados ou membros de pessoas jurídicas de caráter profissional, classista ou setorial, denominados Instituidores (BCB, 2014, s. p.).

⁷ Propõe-se uma modelagem da opção financeira baseada em modelos derivados do modelo de Black & Scholes, a partir da qual é possível calcular não somente o valor do passivo como também sua duração e convexidade financeiras

Segundo Amaral (2017), os planos de benefícios das EFPC asseguram complementação à aposentadoria, proteção contra eventos não programados como morte, doença, invalidez, entre outras garantir, a depender das regras do plano. Quando as contribuições forem feitas apenas pelos associados, os fundos serão oferecidos pelas instituidoras (associações ou entidades de classe); quando a contribuição advier de empresas, estas patrocinadoras que contribuirão para o fundo (AMARAL, 2017).

De acordo com as definições do regulamento dos respectivos planos de benefícios, os participantes dos planos de benefícios têm direito de optar por alguns institutos, conforme condições previstas em Lei. São quatro os institutos: Resgate, Portabilidade, Benefício Proporcional Diferido e Autopatrocínio, caracterizados a seguir.

O resgate parcial ou total admite que o participante saque os valores aportados no plano. No caso das EAPC, estes podem ser retirados na fase de acumulação, após o cumprimento da carência. Em contrapartida, nas EFPC, o resgate só será permitido mediante quebra do vínculo com o patrocinador ou instituidor. Através da portabilidade, o participante pode transferir suas reservas para outro plano de benefícios.

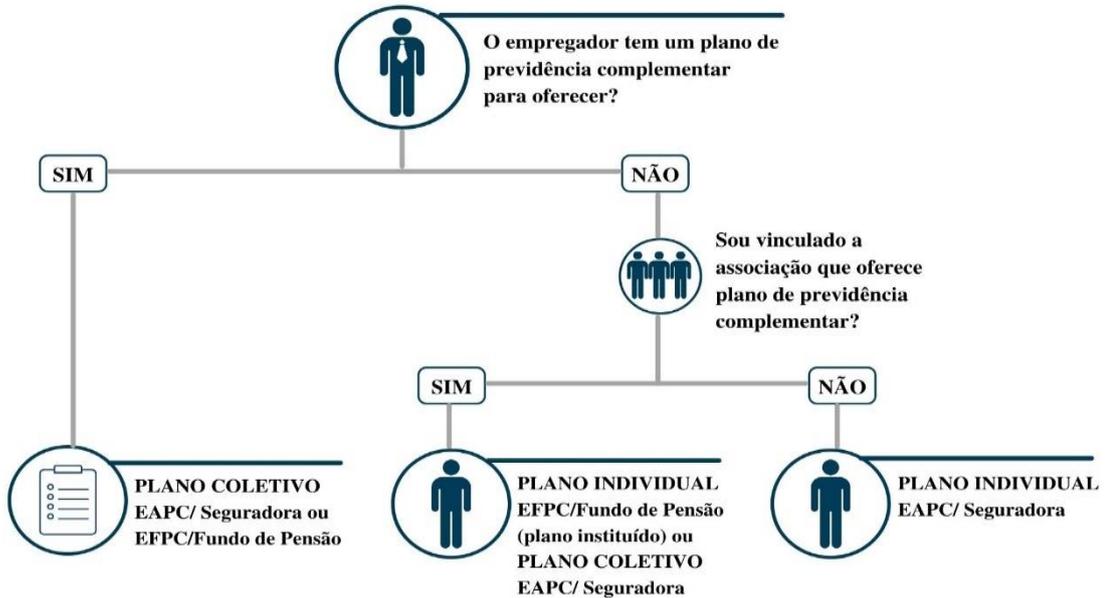
No Benefício Proporcional Diferido, o participante resolve não aportar mais recursos ao plano como autopatrocinado, em decorrência da perda do vínculo empregatício com o patrocinador. Dessa forma, é possível aguardar o direito a sua aposentadoria para, então, receber seu benefício proporcional ao tempo de recolhimento do plano.

O autopatrocinio possibilita que o participante continue recolhendo a contribuição que seria devida pelo patrocinador, após a quebra do vínculo empregatício, além de manter a sua contribuição normalmente recolhida ao plano. Desse modo, o participante que tiver seu vínculo empregatício cessado com o patrocinador, ou em caso de perda parcial da remuneração recebida, terá a faculdade de manter o valor de sua contribuição e a do patrocinador, para garantir a percepção dos benefícios nas condições em que foram pactuadas (BRASIL, 2021).

Lembrando que a opção pelo autopatrocinio não impede ao participante uma posterior opção pelo benefício proporcional diferido, portabilidade ou resgate. Muitos planos de benefícios têm adotado perfis de investimentos, cujos participantes realizam a adesão de acordo com o perfil de risco de investimento - conservador ou mais arrojado. Para contratar um Plano de Benefícios, inicialmente, o trabalhador deve verificar se seu empregador oferece algum plano de benefícios coletivo, ou se há algum vínculo a alguma associação que forneça algum tipo de plano de benefício, conforme esquematizado na Figura 5, a seguir.

FIGURA 5. Tipo de contratação de plano (qual é o mais adequado?)

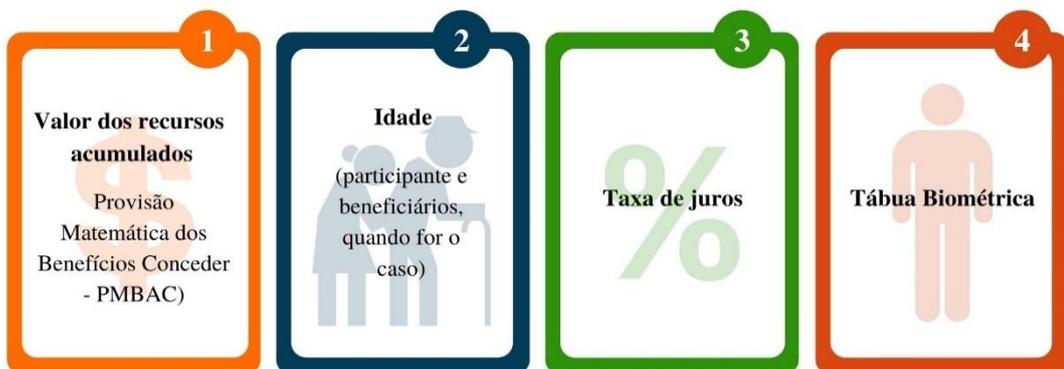
Variações do tipo de contratação de plano de previdência complementar mais adequado:



Fonte: Guia sobre Previdência Complementar (2020). Elaborado pela SPREV/ME.

O valor do benefício a ser recebido pelo participante no momento de sua aposentadoria pode ser influenciado por quatro fatores (apresentados na Figura 6).

FIGURA 6. Fatores que interferem no valor do benefício



Fonte: Guia sobre Previdência Complementar (2020). Elaborado pela SPREV/ME.

O participante deve monitorar o plano de benefício escolhido, com a finalidade de acompanhar a evolução das reservas acumuladas, assim como a aplicação dos investimentos, a tábua biométrica (utilizada para estimar a expectativa de sobrevivência dos participantes) e a taxa de juros (percentual mínimo que o Plano se dispõe a alcançar de retorno nos investimentos para honrar os compromissos pactuados junto aos participantes).

Na fase de acumulação (pagamento das contribuições), a reserva do participante depende do desempenho dos investimentos ao longo desse período. Nesse caso, o participante deve analisar as seguintes informações: estatuto da entidade, regulamento do plano, governança da entidade, saldo disponível do participante, rentabilidade das carteiras de investimento do plano, enquadramento em relação aos normativos existentes, equilíbrio financeiro e atuarial, entre outros aspectos. Na Figura 7 pode-se visualizar alguns fatores que influenciam no valor do benefício futuro dos participantes.

FIGURA 7. Fluxo de rentabilidade conforme valor de contribuição e tempo de participação



Fonte: Guia sobre Previdência Complementar (2020). Elaborado pela SPREV/ME.

Como pode ser observado na Figura 7, na fase de acumulação, quanto menor o carregamento/administração, maior será a rentabilidade do fundo. Na fase de contratação de renda, quanto maiores são a taxa de juros e o percentual de reversão dos resultados financeiros, maiores serão o valor do saldo acumulado e o valor do benefício. Os recursos para cobertura das despesas administrativas da entidade decorrem, essencialmente, da arrecadação de taxas

cobradas sobre os recursos garantidores dos planos de benefícios (taxa de administração) e sobre as contribuições mensais (taxa de carregamento). Nos Fundos de Pensão, a taxa de administração é limitada a 1%, sendo de 0,28% em média, segundo Relatório das Despesas Administrativas das Entidades Fechadas de Previdência Complementar do Exercício de 2020 (PREVIC, 2021b).

2.1.3.2.1 Previdência Complementar dos Servidores Federais: a Lei nº 12.618/2012

A Lei nº 12.618, de 30 de abril de 2012, institui o regime de Previdência Complementar para os servidores públicos federais titulares de cargos efetivos, determina um teto para o pagamento de aposentadorias e pensões, e autoriza a criação de uma Entidade Fechada de Previdência Complementar (EFPC) denominada Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal (Funpresp). Amaral (2017, p. 20) completa que a Funpresp é uma “entidade jurídica destinada a gerir exclusivamente planos de previdência complementar para servidores públicos”.

Nesse contexto, foram criados três fundos de pensão, ou seja, três entidades fechadas de previdência complementar para conduzir o plano de benefício dos servidores públicos federais: a Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Executivo (Funpresp-Exe)⁸, para os servidores do Poder Executivo Federal; a Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Legislativo (Funpresp-Leg), para os servidores do Poder Legislativo Federal e servidores e membros do Tribunal de Contas da União; e a Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Judiciário (Funpresp-Jud), para servidores e membros do Poder Judiciário Federal.

Segundo Amaral (2017, p. 46),

para os servidores públicos federais que ingressaram no serviço público até a data anterior ao início da vigência do regime de previdência complementar a lei (§ 1º do Art. 1º da Lei nº 12.618, de 30 de abril de 2012), facultou-lhes aderir ao regime de previdência complementar mediante expressa opção. Mas, conforme adverte Rangel (2013), o § 8º do Art. 3º é explícito ao vaticinar que a opção pela migração resultará em renúncia irrevogável e irretroatável aos direitos decorrentes do sistema antigo. A opção de migração lhes traz o bônus de redução da contribuição ao RPPS (uma vez que a base de cálculo fica limitada ao “teto do RGPS”), mas impõe o ônus de conformar-se, no futuro, em perceber um benefício pago pelo RPPS com valor limitado ao teto daquele regime, e outro pago pela Funpresp, em valor cujo módulo monetário variará conforme alíquotas de contribuição e taxa de remuneração alcançadas para a reserva individual.

⁸ Decreto nº 7.808, de 20 de setembro de 2012. Cria a Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Executivo – Funpresp-Exe, dispõe sobre sua vinculação no âmbito do Poder Executivo e dá outras providências (BRASIL, 2012).

Até então, os servidores só tinham à disposição as entidades de previdência complementar abertas, contudo, para compensar, suas aposentadorias não estavam condicionadas a um valor teto. A partir de 2012, os servidores puderam aderir a uma entidade de previdência complementar fechada, caso desejassem complementar o valor do benefício previdenciário do RGPS ou RPPS.

O servidor público que realizar a migração poderá receber um benefício especial (benefício que corresponde a um valor proporcional ao tempo de contribuição e à remuneração utilizada como base de contribuição do servidor público no período anterior à migração de regime previdenciário), sendo o seu valor adicionado à sua aposentadoria, que será pago pelo RPPS da União, de acordo com as contribuições efetuadas e com o tempo de contribuição. Rangel (2013, p. 146) corrobora que

a União pagará valores até o teto do RGPS. Para os servidores que escolherem se filiar a alguma Funpresp, adicionar-se-á ao valor pago pela União o benefício da previdência complementar. Este, por sua vez, dependerá da contribuição do servidor, do tempo de contribuição, da rentabilidade obtida pela entidade de previdência complementar e dos custos administrativos incorridos.

Conforme o art. 92 da Lei nº 13.328/2016, de 29 de julho de 2016 (BRASIL, 2016), o período de opção pela migração para o RPC foi reaberto até 29 de julho de 2018.

Amaral (2017) complementa que qualquer servidor pode contribuir para a Funpresp, mesmo que perceba remuneração menor que o teto do RGPS. Assim, caso deseje o complemento à sua aposentadoria, no caso daqueles que recebem acima do teto, conforme art. 16, § 3º, da Lei nº 12.618/2012: o Governo contribuirá com 7,5 a 8,5%, sempre na mesma proporção que servidor vier a contribuir.

O autor exemplifica tal informação:

Tome-se o caso de um servidor que percebe vencimentos no valor de R\$ 5.100,00. Neste valor há R\$ 1.000,00 acima do teto. Ele pode optar por contribuir com 7,5%, ou seja, R\$ 75,00 mensais. O governo, então, também depositará R\$ 75,00 reais de contrapartida. Dessa forma, o servidor contribui com R\$ 75,00, mas na prática tem um crédito automático em sua conta junto à Funpresp de R\$ 150,00. Neste caso, o investimento valorizou 100%, nos termos previstos na Lei n. 12.618/2012. Se optar por contribuir com 8,5%, o governo investirá uma contrapartida de R\$ 85,00 reais. Poderá também optar por poupar um valor ainda maior, como por exemplo, 20%, R\$ 200,00 mensais. Entretanto, o teto da contribuição a cargo do governo será de 8,5%, R\$ 85,00, conforme § 4º do art. 16 da Lei nº 12.618/2012 (AMARAL, 2017, p. 47).

Nesse sentido, constata-se que é difícil alcançar uma rentabilidade de menos 50% (rentabilidade negativa de cinquenta por cento). O valor depositado será dobrado em decorrência da contribuição do patrocinador somada à contribuição do participante (servidor), gerando uma valorização de 100% do recolhimento. Isso não acontecerá caso o servidor não adira ao fundo de previdência complementar, aplicando mensalmente o valor equivalente em fundo de investimento de risco variável. Nery (2016) assegura que investimentos alternativos teriam que ter um rendimento espetacular, simultâneo a perdas enormes geradas pela má gestão do fundo, para poder compensar.

Rangel (2013) acrescenta que o valor de contribuição mensal, conforme alíquota de 8,5%, constitui um percentual menor de recolhimento em comparação aos 11% recolhidos atualmente pelos servidores vinculados apenas ao RPPS. Se a parte interessada julgar que os 8,5% não é suficiente para formar uma reserva em montante que garanta o consumo futuro, o segurado pode investir os 2,5% “extras”, que configura a diferença de alíquota de recolhimento em favor da previdência aplicável.

Do mesmo modo, Amaral, Giambiagi e Caetano (2013, s. p.) concluem que

enquanto RGPS e RPPS são sustentados pelo regime de caixa, vale o pacto de solidariedade entre gerações: a geração que está em fase laborativa contribui para pagar o benefício de quem já está aposentado. Não há capitalização de recursos, mas um pacto entre diferentes gerações. Para o modelo de previdência complementar o regime é de capitalização. Nele os participantes (servidores públicos) e patrocinadores (entes da federação ou da administração indireta), no caso de regime fechado, contribuem e, no caso de regime aberto (plano de previdência comercializados pelos operadores de mercado), só os participantes contribuem para formar a chamada poupança previdenciária e, a partir desses recursos, obter o pagamento de um benefício.

O regulamento do Plano Funpresp-Exe prevê os seguintes tipos de participantes: Ativo Normal (o servidor está vinculado ao teto do Regime Geral de Previdência Social e sua Base de Contribuição supera o teto estabelecido pelo RGPS) ou Ativo Alternativo (o servidor não se submete ao teto do Regime Geral de Previdência Social ou possui base igual ou inferior ao teto do RGPS), conforme informações da Funpresp (2014).

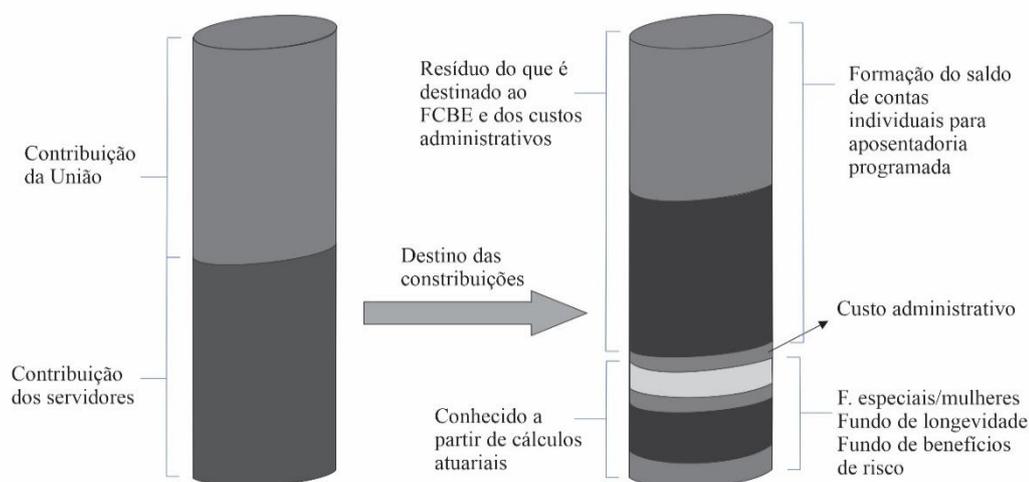
No que diz respeito ao custeio dos benefícios, segundo a Lei nº 12.618/2012, em seu art. 17, a constituição do Fundo de Cobertura de Benefícios Extraordinários (FCBE) advirá das contribuições do participante e do patrocinador. Rangel (2013, p. 206) esclarece que

os recursos do FCBE serão utilizados para financiar o pagamento dos seguintes benefícios: a) Pensão por morte do servidor; b) Aposentadoria por invalidez do servidor; c) Longevidade do servidor aposentado ou dependente pensionista; d)

Aposentadorias de servidores com critérios de tempo de contribuição diferenciados, quais sejam, portadores de deficiência, em atividades de risco ou insalubres e professores que comprovem exclusivamente tempo de exercício na função de magistério na educação infantil, ensino fundamental e médio; e, e) Aposentadoria de mulheres que não estejam abrangidas na situação apresentada em (d).

Na prática, um percentual será destinado ao FCBE, a partir de uma contribuição mensal conjunta entre servidores e União (Figura 8).

FIGURA 8. Origem e destino de recursos da Funpresp



Fonte: RANGEL (2013).

Desse modo, forma-se a poupança individual que irá financiar a aposentadoria do servidor. Logo, a potencialidade de uma eficaz remuneração está diretamente relacionada ao tempo de contribuição (capital reservado, aplicado). Nessa perspectiva, se o servidor deixar de aderir ao fundo durante dois anos, ele terá perdido a oportunidade de receber a contrapartida do patrocinador pelos anos que se passaram sem se decidir.

Importante destacar que com a aprovação da Reforma da Previdência, por meio da Emenda Constitucional nº 103/2019, o Aporte Extraordinário de Aposentadoria Normal – AEAN, que custeava aposentadorias dos servidores públicos federais para as quais a Constituição Federal exigia menor tempo de contribuição (mulheres, policiais, professores da educação infantil, ensino fundamental e médio, deficientes e servidores em atividades prejudiciais à saúde) perdeu seu sentido de existir, sendo assim as contribuições dos participantes efetuadas até então ao Aporte Extraordinário de Aposentadoria Normal (AEAN)

foram devolvidas à Reserva Acumulada do Participante (RAP) a partir de junho do exercício de 2021.

De acordo com o previsto no novo Regulamento do Plano Funpresp-Exe será destinado uma menor contribuição mensal do participante para o FCBE, com o conseqüente aumento da destinação das contribuições básicas para reserva acumulada do participante. Assim, os planos de custeio aprovados, com vigência a partir de abril/2021, estabeleceram a redução da porcentagem destinada ao FCBE de 3,05% para 2,20% para participantes do ExecPrev e de 3,47% para 3,00% no plano LegisPrev. Considerando a taxa de carregamento de 2,5%, o percentual da contribuição destinada à conta individual passa de 80 % para 85% no ExecPrev e 77% para 80% no Legisprev.

Rodrigues e Afonso (2015) avalia os possíveis impactos da instituição do Fundo de Previdência Complementar, atestando que, no longo prazo, deve haver um alívio sobre as contas do Tesouro Nacional, se considerar que o vínculo de todos os servidores segurados do RPPS tende a se resolver no longo prazo.

Além disso, Amaral (2017, p. 52) pondera que

o Poder Público ficará responsável apenas pelo pagamento do valor dos benefícios até o teto estabelecido para o regime, o que refletirá positivamente na manutenção do equilíbrio atuarial do RPPS, porque em razão das reformas constitucionais que trouxeram o caráter contributivo ao sistema previdenciário, os futuros aposentados terão contribuído por, no mínimo, trinta e cinco anos, ou mais.

Portanto, a Funpresp integra uma mudança de paradigma, uma vez que os riscos do sistema são transferidos integralmente para o servidor, afastando o Estado de sua função de garantidor social. Diante do binômio proteção social dos servidores públicos versus equilíbrio financeiro atuarial, de forma a compatibilizar a previdência social do servidor público com a nova realidade econômica e social do país, destaca-se essa alternativa de melhoria das contas do sistema, relacionada ao sistema de arrecadação e à melhor disciplina do modelo de concessão de benefícios, de acordo com os parâmetros de envelhecimento da população e com a redução do quadro de servidores ativos. Nesse contexto, acredita-se que a Funpresp seja suficientemente capaz de preservar os interesses dos aplicadores nos ditos fundos de previdência.

Pinheiro (2005) postula que o estabelecimento de um teto para as aposentadorias do servidor público, em conjunto à criação da EFPC, consiste na maior reforma do sistema de pensões do funcionalismo público em décadas. Caetano (2008) confirma e espera que, a longo prazo, o gasto público com os benefícios previdenciários seja reduzido.

A Funpresp permite a limitação dos benefícios previdenciários dos servidores federais ao teto do RGPS. Trata-se de uma fundação privada com finalidade pública que tem por objetivo garantir aos servidores públicos uma complementação à aposentadoria oferecida pelo RPPS, cujo valor passará a ser definido tal qual o valor de teto de benefício do RGPS (AMARAL, 2017).

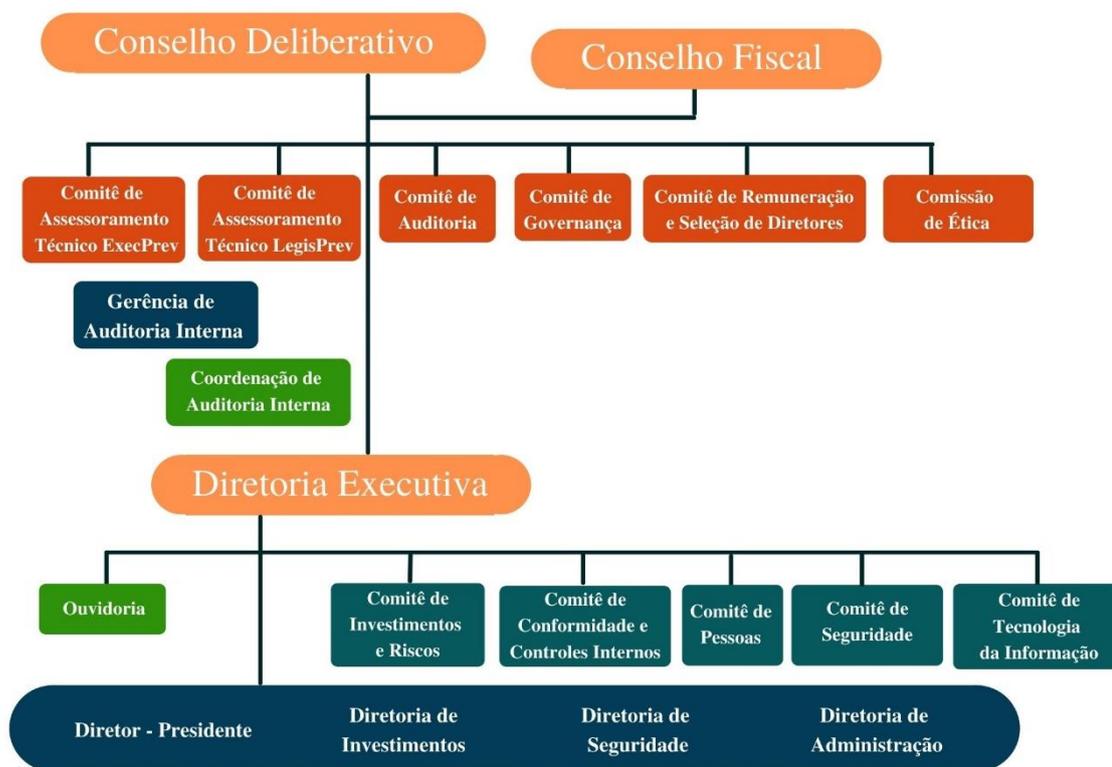
Amaral, Giambiagi e Caetano (2012) relatam que a criação da Funpresp representa uma quebra de paradigma no regime previdenciário dos servidores públicos federais. Da mesma forma, Chaba (2013, p. 18) assevera que

antes da promulgação da lei que criou a FUNPRESP, a aposentadoria dos servidores baseava-se inteiramente no regime de repartição simples. Como neste regime não há formação de poupança e o Tesouro Nacional não criava as devidas reservas matemáticas necessárias ao pagamento dos benefícios (as receitas e despesas da previdência são contabilizadas diretamente no balanço mensal), as variações entre a população ativa e assistida poderiam ameaçar a solidez do sistema previdenciário.

Com relação à sua estruturação, segundo parágrafo único do art. 4, possui personalidade jurídica de direito privado, com autonomia administrativa, financeira e gerencial, além de ter sede e foro no Distrito Federal. “Sua estrutura de governança seria constituída de um conselho deliberativo, um conselho fiscal e diretoria executiva” (RANGEL, 2013, p. 142).

A estrutura de governança da Funpresp é segmentada da seguinte forma: Conselho Deliberativo, Conselho Fiscal e Diretoria Executiva. O Conselho Deliberativo conta com o auxílio de um comitê de auditoria, dois comitês de assessoramento técnico, um comitê de governança, um comitê de ética e um comitê de remuneração e seleção de diretores, configurando a instância máxima da estrutura e função, a fim de estabelecer as políticas gerais de administração da Fundação. O Conselho Fiscal é o responsável por informar o Conselho Deliberativo sobre as eventuais irregularidades apuradas, recomendando, se cabível, medidas saneadoras, responsável, também, pelo cumprimento da legislação e do Código de Ética e de Conduta da Funpresp. Já a Diretoria Executiva realiza a administração e a gestão da referida fundação, sendo este o órgão que executa as políticas e as diretrizes determinadas pelo Conselho Deliberativo (Figura 9).

FIGURA 9. Estrutura Organizacional da Funpresp-Exe



Fonte: Site da Funpresp. Disponível em: <https://www.funpresp.com.br/transparencia/a-funpresp/estrutura-organizacional/>. Acesso em: 28 fev. 2021

Os membros que integram a Diretoria Executiva são nomeados pelo Conselho Deliberativo da Funpresp, ocupando os cargos de Diretor-Presidente, Diretor de Administração, Diretor de Investimentos e de Diretor de Seguridade. É válido acrescentar que as diretorias executivas são compostas, no máximo, por 4 (quatro) membros, nomeados pelos conselhos deliberativos das entidades fechadas de previdência complementar (o § 6º do art. 5º da Lei nº 12.618/2012). E embora tenha composição paritária, a presidência do Conselho Deliberativo somente poderá ser presidida por membros indicados pelos patrocinadores, nomeados por ato do chefe de cada poder ao qual se vincule o patrocinador (o §§ 3º e 4º do art. 5º da Lei nº 12.618/2012).

A Funpresp-Exe, destinada aos servidores do poder executivo, tendo tido sua implantação em 2013⁹, edifica as bases para construção da Previdência Complementar no Brasil, delimitando as melhores práticas de gestão e de governança em fundos de pensão. Suas

⁹ Em fevereiro de 2013, quando a Funpresp-Exe iniciou suas atividades, o Convênio de Adesão firmado entre o Ministério do Planejamento e a Funpresp-Exe cobria 205 órgãos (Administração Direta, Autarquias e Fundações) que poderiam se constituir patrocinadores dos planos de benefícios.

atividades, amparadas pela Lei nº 12.618, dizem respeito à administração do plano de benefícios previdenciários para os servidores efetivos do Poder Executivo Federal,

uma atividade de caráter único para um público que teve uma mudança de paradigma nas regras de aposentadoria, já com a EC nº 41, de 2003 (e que acabou com o conceito de paridade e integralidade) e agora com a Funpresp (que igualou o teto de aposentadoria dos servidores civis com o INSS, atualmente, em R\$ 4.390,24) (...) A Funpresp-Exe vem realizando diversas atividades, com destaque às palestras para potenciais participantes e para os gestores de recursos humanos. A opção é pelo uso de linguagem simplificada, facilitando o entendimento e voltada à compreensão do processo de adesão à previdência complementar e suas externalidades positivas na vida cotidiana do servidor público federal (PENA, 2014, p. 15).

Sua metodologia abarca aqueles servidores que ingressaram no serviço público após 04 de fevereiro de 2013, segmentados entre os servidores com remuneração abaixo e acima do teto do RGPS. Chaba (2013, p. 23) acrescenta que

o percentual que será capitalizado para sua renda complementar será de no máximo 17% do salário de contribuição acima do teto do INSS (8,5% do servidor e 8,5% do governo), dos quais serão descontados taxa de administração e/ou carregamento, além de um percentual para um fundo de cobertura de benefícios de risco (para morte, invalidez, aposentadorias especiais, por exemplo, magistério, pensão ao cônjuge e de sobrevivência do assistido).

Nesse sentido, constata-se que o novo sistema desonera de modo significativo as obrigações governamentais, que atualmente acompanham o servidor até o limite máximo de 8,5% do vencimento.

Os servidores que resolverem aderir à previdência complementar terão direito a um benefício composto por três parcelas, sendo a primeira análoga à contribuição ao RGPS, limitada ao teto, com a devida correção anual pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC); a segunda engloba um benefício especial que corresponde ao tempo de contribuição de acordo com a totalidade da remuneração, com correção pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA) e multiplicado por um Fator de Conversão (FC); a terceira parcela diz respeito ao RPC, sendo quitada pelo Fundo de Pensão e atualizada conforme rentabilidade do mercado (CHABA, 2013).

Nesse cenário, Pena (2014) salienta a importância atual da tecnologia, pois a segurança e o bom funcionamento dos fundos de pensão dependem desse recurso. Deve-se, assim, manter o constante aperfeiçoamento do aparato administrativo, tecnológico e de gestão de pessoas, com a finalidade de assistir seus participantes e patrocinadores. No âmbito de investimentos, a

administração dos recursos financeiros da poupança previdenciária de longo prazo deve ponderar as melhores práticas de aquisições no que se refere à rentabilidade e gestão de riscos.

Na próxima seção, apresentam-se a metodologia de pesquisa, o percurso metodológico, as etapas do desenvolvimento da pesquisa de campo, incluindo o formulário (inserido no Apêndice A da presente dissertação) aplicado aos servidores da Instituição Pública selecionada para a pesquisa.

3 METODOLOGIA

Como percurso metodológico, o presente trabalho possui natureza de pesquisa aplicada e caráter descritivo-exploratório (CERVO; BERVIAN, 2002), sendo desenvolvido a partir de dados prestados pelos servidores públicos, por meio do preenchimento de um formulário que aborda as condições para a migração para o regime de previdência complementar. Com base nessas informações, visou-se analisar o perfil dos servidores públicos e a motivação que os levaram a decisão de não migrar para o RPC.

Quanto à consulta das literaturas científica e técnica, para levantamento do estado da arte e da literatura ‘cinzenta’, contemplou-se a produção intelectual de caráter científico que evidenciava contribuições intelectuais de caráter técnico/tecnológico, a exemplo da IPTEC – Revista Inovação, Projetos e Tecnologias, que “privilegia a contribuição de natureza técnica de um trabalho feito com propósitos profissionais, porém com o rigor da pesquisa científica” (BIANCOLINO et al., 2011, p. 294).

A IPTEC – Revista Inovação, Projetos e Tecnologias é responsável por disseminar a produção intelectual aplicada à prática profissional nas áreas de inovação, gerenciamento de projetos, desenvolvimento de tecnologias e sustentabilidade, sendo voltada aos programas de pós-graduação *stricto sensu* de caráter profissional. Nesse sentido, realizaram-se a apresentação do tema, a fundamentação teórica com apresentação da literatura, a escolha metodológica fundamentada no objetivo proposto e a coleta e a análise dos dados e dos resultados, com o devido detalhamento de cada procedimento (MARTENS; PEDRON, 2019).

3.1 Delineamento da Pesquisa

O presente estudo é caracterizado como exploratório, conforme explicam Selltiz, Wrightsman e Cook (1965), tendo-se como objetivo descrever ideias e intuições, na tentativa de adquirir maior familiaridade com o fenômeno pesquisado. Nesse caso, nem sempre há necessidade de se formular hipóteses. Já Malhotra (2001) considera que a pesquisa exploratória possibilita a investigação de determinado problema a partir da acuidade de critérios, a fim de fornecer a compreensão de informações definidas ao acaso, sendo este processo flexível e não-estruturado.

Segundo Mattar (2001), os métodos utilizados na pesquisa exploratória são amplos e versáteis, compreendendo o levantamento de fontes secundárias, a verificação de experiências, e a observação informal de estudos de casos selecionados. Esses procedimentos auxiliam a diagnosticar situações, explorar alternativas ou descobrir novas ideias (ZIKMUND, 2000), tendo em vista a formulação de problemas mais precisos ou hipóteses pesquisáveis para estudos posteriores (GIL, 1999).

Isso posto, no intuito de definir e esclarecer a natureza de um problema, considera-se que a presente pesquisa poderá contribuir para ações de treinamento, dado o desconhecimento dos participantes da pesquisa sobre as questões envolvendo a migração de regime previdenciário, e essa contribuição permitirá ao pesquisador tomar conhecimento, senão de todas, pelo menos de algumas delas.

Quanto ao caráter descritivo, segundo Selltiz, Wrightsman e Cook (1965), busca-se descrever um fenômeno ou situação em detalhe, permitindo detalhar, com exatidão, as características de um indivíduo, de uma situação, ou de um grupo, além de verificar a relação entre os eventos. Do mesmo modo, Vergara (2000, p. 47) esclarece que a pesquisa descritiva expõe as características de determinada população ou fenômeno, ao estabelecer correlações entre variáveis e definir sua natureza.

Em relação à abordagem, o trabalho se enquadra como pesquisa qualitativa, por ser necessário interpretar e analisar os diversos normativos que regem o regime de previdência social e complementar (YIN, 2016).

Para Bogdan e Biklen (2003), a pesquisa qualitativa, também denominada como naturalista, abrange a obtenção de dados descritivos, obtidos no contato direto do pesquisador com a situação estudada. Nesse caso, enfatiza-se mais o processo do que o produto, havendo a preocupação de retratar a perspectiva dos participantes. Assim, entre as várias formas que pode assumir uma pesquisa qualitativa, destacam-se a pesquisa do tipo etnográfico e o estudo de caso.

Malhotra (2001, p. 155) afirma que “a pesquisa qualitativa proporciona uma melhor visão e compreensão do contexto do problema, enquanto a pesquisa quantitativa procura quantificar os dados e aplica alguma forma da análise estatística”. Portanto, a pesquisa qualitativa também pode ser usada para explicar os resultados obtidos pela pesquisa quantitativa.

É válido ressaltar a importância da escolha da abordagem, deixando-a a serviço do objeto da pesquisa, e não o contrário, com o propósito de extrair os saberes desejados. Para

tanto, as abordagens qualitativas e quantitativas devem ser complementares, e não mutuamente concorrentes (LAVILLE; DIONNE, 1999; MALHOTRA, 2001).

Como procedimento de pesquisa, realiza-se um estudo de caso (VERGARA, 2003; YIN, 2016), selecionando servidores públicos federais que não haviam optado pela migração, por meio de consulta ao portal da transparência do governo federal, para preencher um formulário-base para a análise do perfil e dos motivos que os levaram a não migrar para o RPC. Gil (2019) explica que o estudo de caso constitui uma modalidade de pesquisa amplamente utilizada nas ciências sociais, englobando “o estudo profundo e exaustivo de um ou poucos casos, de maneira que permita seu amplo e detalhado conhecimento; tarefa praticamente impossível mediante outros delineamentos já considerados”. Segundo Yin (2016), trata-se de uma pesquisa extenuante dos fatos objetos de investigação, a fim de possibilitar o conhecimento significativo da realidade e do fenômeno pesquisados, sendo generalizável quanto às proposições teóricas (generalização analítica), embora não às populações ou universos (generalização estatística).

Hartley (1994) *apud* Roesch (1999, p. 197) destaca uma vantagem do estudo de caso, que “reside em sua capacidade de explorar processos sociais à medida que eles se desenrolam nas organizações”, permitindo, dessa forma, uma análise processual, contextual e longitudinal de diversas ações e significados manifestados e construídos.

Por fim, vale ressaltar que os tipos de pesquisa bibliográfica e documental são úteis para a formação das bases, ou para a formulação das questões do estudo, possibilitando reflexões sobre a prática analisada. Segundo Gil (2019), a pesquisa bibliográfica é elaborada a partir de material já publicado, principalmente livros, revistas, teses, dissertações e anais de eventos científicos. Já a pesquisa documental diferencia-se da bibliográfica conforme a natureza das fontes, pois nessa são utilizados distintos tipos de documentos, de acordo com as finalidades propostas.

3.2 Sujeitos da Pesquisa e Critérios de Seleção

Para a pesquisa de campo, realizou-se a aplicação de um questionário, sob amostragem por conveniência/acessibilidade (não probabilística), encaminhado por e-mail a 60 servidores da Instituição Pública selecionada, que ainda não haviam migrado para o Regime de Previdência Complementar. Assim, foram obtidas respostas de 11 (onze) do total de servidores contactados.

Cabe pontuar que a amostragem por acessibilidade ou conveniência permite ao

pesquisador selecionar “os elementos a que tem acesso, admitindo que estes possam, de alguma forma, representar o universo” (GIL, 2008). Nesse caso, há menor rigor e maior adequação quanto à proposição de estudos exploratórios ou qualitativos.

Em relação à forma de coleta de dados, utiliza-se a técnica de investigação formada por um conjunto de questões a serem respondidas por alguém, com a finalidade de identificar e, ou, analisar conhecimentos, crenças, valores, interesses, expectativas, aspirações, sentimentos, entre outros (GIL, 2008). Assim, na análise de natureza empírica, considera-se o questionário a técnica ideal para coletar as informações sobre determinada realidade.

De acordo com Gil (1999), o questionário demonstra eficácia na coleta de dados de uma pesquisa, pois, dessa forma, alcança-se um maior número de pessoas e possibilita-se maior facilidade na interpretação das informações. O mesmo autor elenca algumas vantagens relacionadas à aplicação da técnica:

- a) possibilidade de alcance de grande número de pessoas, independentemente de sua localização, já que o questionário pode ser enviado no modo online;
- b) menor gasto com pessoal, pois não é exigido o treinamento dos pesquisadores;
- c) garantia de anonimato a partir das respostas coletadas;
- d) flexibilidade no retorno das respostas, uma vez que os participantes podem responder no momento mais oportuno para eles;
- e) ausência de exposição dos pesquisadores no que diz respeito à influência das opiniões e do aspecto pessoal do entrevistado (GIL, 1999).

Creswell (2014, p. 129) destaca que “o investigador seleciona indivíduos e locais para estudo porque eles podem intencionalmente informar uma compreensão do problema”.

Sob essa perspectiva, as ações executadas visam possibilitar ao pesquisador o melhor entendimento da realidade que envolve o problema em questão, sem generalizar informações. Contudo, a amostragem teve de ser ajustada ao longo do percurso, devido às limitações ocasionadas pela pandemia do Covid-19, conforme explicado no item 3.6.

Malhotra (2001) esclarece que a amostragem não-probabilística confia no julgamento pessoal do pesquisador e não na chance de selecionar os elementos amostrais. Trata-se, portanto, de um tipo de amostragem que apresenta uma dependência, pelo menos em parte, do julgamento do pesquisador ou do entrevistador de campo para a seleção dos elementos da população participante (MATTAR, 2001).

É importante reforçar que, diante do (ainda atual) cenário de pandemia, houve dificuldade no retorno do contato realizado com o pessoal de Recursos Humanos de algumas

Instituições Federais contactadas inicialmente, apesar de todos os esforços empreendidos. Por essa razão, optou-se por desenvolver a pesquisa em uma outra Instituição Pública, de mais fácil acesso para o servidor; entretanto, esta possuía muitos servidores que já haviam realizado a migração para o RPC, o que diminuiu o número da amostragem de servidores aptos para a pesquisa (aproximadamente 20% dos servidores que não haviam migrado aderiram à pesquisa). Os referidos participantes se enquadravam no requisito de ingresso no Serviço Público Federal com data de ingresso anterior à 04 de fevereiro de 2013 e sem a realização da opção pela migração para o RPC.

O fato de a pesquisa ser realizada com uma quantidade limitada de servidores não invalida o processo, pois o que se busca é a compreensão de fatores que possam ter impactado a decisão pela não migração para o RPC, contribuindo, assim, para futuros estudos e políticas a serem adotadas pelos órgãos de recursos humanos da instituição pesquisada e pelo Governo Federal.

3.3 Suposição Inicial

Os servidores desconhecem as características do Regime de Previdência Complementar, incluindo seus riscos e benefícios que interferem na sua decisão de migração.

3.4 Coleta de Dados

A primeira etapa da pesquisa foi a obtenção da autorização de pesquisa junto à Instituição Pública selecionada, cujo documento foi assinado em 10 de maio de 2021. Após a autorização, foi iniciada a seleção dos servidores que ainda não haviam migrado para o Regime de Previdência Complementar, sendo utilizados os dados abertos do Portal da Transparência do Governo Federal¹⁰, no qual foram selecionados os servidores de uma Instituição Pública (nome preservado), por meio da análise da ficha contendo sua remuneração.

Nessa ficha, observou-se o valor de desconto para o Plano de Seguridade Social do Servidor - PSS, onde foram escolhidos todos aqueles que possuíam valor de contribuição acima do teto do RGPS, que indicava a não opção pela migração para o RPC, pois servidores optantes por este Regime contribuem com valores limitados ao referido teto.

A Instituição possuía 391 servidores em exercício, sendo que apenas 60 se enquadravam

¹⁰ <http://www.portaltransparencia.gov.br/servidores/lista-consultas>

nos critérios para a participação na pesquisa, dos quais 47 são do sexo masculino e 13 do sexo feminino. Com a lista de servidores aptos a participarem da pesquisa, o pesquisador encaminhou e-mail ao órgão de recursos humanos da Instituição Pública, para que esta conduzisse o questionário da pesquisa aos servidores que ainda não haviam optado pela migração para o RPC, juntamente ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE (Apêndice A) e que foi concedido um prazo de 20 dias para o seu preenchimento.

Transcorrido o prazo estipulado para os servidores acessarem o link da pesquisa¹¹, 11 servidores deram o devido retorno, o que representa uma amostragem de aproximadamente 20% da população. Este percentual de adesão pode estar relacionado à questão da pandemia do Covid-19, que acometeu grande parte da população, e devido ao considerável aumento em suas atividades laborais neste período.

Segundo Lakatos e Marconi (2001), as técnicas de coleta de dados constituem um conjunto de regras ou de processos utilizados por uma ciência, correspondendo à parte prática do processo. Sob tal perspectiva, o trabalho foi iniciado pela busca de bases teóricas, documentos e de registros, a fim de esclarecer as mudanças ocorridas na legislação ao longo do tempo e o impacto causado na migração do servidor público. A partir dessas informações, obtiveram-se os subsídios necessários para a realização da análise do perfil dos servidores e os motivos que os levaram a não migrar para o RPC (Apêndice A).

Cervo e Bervian (2002, p. 48) conceituam o questionário como o “meio de obter respostas às questões por uma fórmula que o próprio informante preenche”, podendo conter perguntas abertas e, ou, fechadas - as abertas possibilitam respostas mais ricas e variadas, e as fechadas oferecem maior facilidade na tabulação e na análise dos dados.

De igual modo, Lakatos e Marconi (1996, p. 88) definem o questionário estruturado como uma “série ordenada de perguntas, respondidas por escrito sem a presença do pesquisador”. Entre as vantagens desse método, destacam-se o alcance de um maior número de pessoas, a maior economia de recursos/gastos, a padronização das questões (que possibilita uma interpretação mais uniforme dos respondentes), a facilidade na compilação e na comparação das respostas escolhidas, além da segurança de anonimato ao interrogado.

Contudo, o questionário também apresenta alguns inconvenientes, tais como a imposição de respostas predeterminadas, o incômodo causado mediante certas perguntas, a falta de certeza quanto à sinceridade das respostas obtidas, a competência, a franqueza e a boa vontade dubitáveis dos interrogados, já que cada participante pode interpretar as perguntas da

¹¹ <https://forms.gle/JvPhjFjGGZw3AcYU7>

sua maneira. Adicionalmente, tem-se o baixo retorno de respostas (LAVILLE; DIONNE, 1999; MALHOTRA, 2001).

Quanto à realização de pesquisa documental, Gil (1999) informa que esta é muito semelhante à pesquisa bibliográfica, havendo uma diferença essencial entre a natureza das fontes: na bibliográfica, utilizam-se, fundamentalmente, as contribuições de diversos autores; na documental, empregam-se materiais que não receberam, ainda, um tratamento analítico, podendo ser elaborada uma análise de acordo com os objetos específicos de cada pesquisa. Entre as fontes de pesquisa documental utilizadas neste trabalho, pode-se citar as Resoluções e Pareceres.

Para Lakatos e Marconi (2001), a pesquisa documental consiste na coleta de dados em fontes primárias, como documentos escritos (ou não) pertencentes a arquivos públicos, arquivos particulares de instituições e domicílios, além de fontes estatísticas, sendo bastante utilizada em pesquisas puramente teóricas e naquelas cujo delineamento principal é o estudo de caso, pois, em geral, aquelas com esse tipo de delineamento exigem a coleta de documentos para análise (LAKATOS; MARCONI, 1996).

Em relação à pesquisa bibliográfica, esta

abrange toda bibliografia já tornada pública em relação ao tema estudado, desde publicações avulsas, boletins, jornais, revistas, livros, pesquisas, monografias, teses, materiais cartográficos, etc. [...] e sua finalidade é colocar o pesquisador em contato direto com tudo o que foi escrito, dito ou filmado sobre determinado assunto (LAKATOS; MARCONI, 2001, p. 183).

Portanto, a pesquisa bibliográfica é considerada uma fonte de coleta de dados secundária, podendo ser definida como as contribuições culturais ou científicas realizadas no passado sobre determinado assunto, tema ou problema a ser estudado (CERVO; BERVIAN, 2002).

3.5 Análise de Dados

Na etapa de análise dos dados, foi de grande importância a verificação do que os servidores participantes da pesquisa assinalaram ou descreveram, bem como o tipo de conteúdo empregado. A análise de dados configura uma das etapas mais importantes de um estudo, ao apresentar a discussão das informações coletadas e outras considerações a respeito do tema, permitindo tecer conclusões parciais ou definitivas sobre o tema, além de sugerir futuras pesquisas sobre os arrolamentos encontrados (LAKATOS; MARCONI, 1996).

Segundo Hair Jr. *et al.* (2005), os dados em análise configuram observações de características em indivíduos (ou elementos) sobre os quais incide a crítica, podendo ser de natureza qualitativa (cujas características são medidas ou avaliadas numa escala nominal, e os dados são classificados por categorias ordenadas ou não); ou de natureza quantitativa (cujas informações são expressas numa escala numérica absoluta - discreta ou contínua, ou intervalar - de origem arbitrária). Ainda, os mesmos autores relatam que cada uma das características constitui uma variável aleatória (da natureza dos dados que contém).

Uma amostra univariada é associada a um atributo ou a uma característica dos elementos. Os dados qualitativos, expressos em escala nominal ou ordinal, representam as formas mais comuns de descrever amostras univariadas, por meio do uso de tabelas de frequências, diagramas de barras, diagramas de setores ou diagramas circulares. Independentemente de qual seja o caso, objetiva-se conceber a forma como os dados são distribuídos em um conjunto de categorias distintas (LAKATOS; MARCONI, 1996).

A análise seguiu uma abordagem qualitativa, por meio de estudo de caso, onde os dados foram codificados, com o estabelecimento de categorias analíticas e posterior exibição de informações. Por fim, efetuou-se a redação do relatório, explicitando os dados analisados e os resultados alcançados, a partir das respostas obtidas pelos participantes, através do questionário.

3.6 Limitações dos Métodos de Pesquisa

Como limitações decorrentes da realização da pesquisa, foram verificadas as seguintes situações: as instituições públicas não possuíam informações sobre os servidores que ainda não migraram de regime de previdência, e isso dificultou a realização do estudo nos referidos órgãos, sendo este o principal levantamento da área de gestão de pessoas das instituições contatadas para a pesquisa.

Observou-se, também, a falta de conhecimento acerca do tema, e de sua contribuição para tomada de decisão pelos servidores. Nesse sentido, acredita-se que os gestores de área desconheciam a necessidade de prover informações ao servidor sobre essa temática, o que reforçou a necessidade de maior conhecimento e da relevância da pesquisa aplicada. A elaboração de um treinamento específico sobre o tema, como produto final da pesquisa, irá suprir esta necessidade, refletindo, assim, uma das diretrizes estabelecidas pela Secretaria de Políticas de Previdência Complementar (SPPC) aplicáveis ao RPC, que define a promoção da educação previdenciária com investimento na orientação, na conscientização, no

esclarecimento e na reflexão sobre o Sistema Previdenciário Brasileiro, como a melhor forma de buscar a compreensão e de fomento do Regime de Previdência Complementar, proporcionando segurança e desenvolvimento social.

Outra dificuldade esteve relacionada à pandemia do Covid-19, que sobrecarregou e afetou a área de gestão de pessoas, que não estava preparada para lidar com o trabalho remoto, interferindo, conseqüentemente, no trabalho de campo.

Diante de tal situação, como 100% dos servidores da Instituição Pública, objeto da pesquisa, estava trabalhando de forma remota e com uma grande sobrecarga de trabalho durante a pandemia, não foi verificada grande participação na pesquisa, conforme se esperava, pois apenas 20% dos servidores que receberam o e-mail com o link do formulário responderam à pesquisa.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Inicialmente, para elucidar o presente estudo de caso com os servidores de uma Instituição Pública (identificação ocultada para proteger a identidade dos participantes), torna-se necessário retomar as normativas associadas à criação da Funresp e as condições de migração de regime previdenciário dos servidores públicos federais do Poder Executivo Federal.

Acerca das regras aplicáveis aos servidores públicos federais empossados a partir do dia 4 de fevereiro de 2013, destaca-se o novo regime previdenciário dos servidores públicos federais, que subsidia a migração de regime ou a permanência no atual.

O RGPS é operado pelo INSS, sendo destinado a empregados de empresas privadas (celetistas) e a servidores públicos, com regras definidas nas Leis nº 8.212 e 8.213, ambas de 24 de julho de 1991 (Quadro 2 da Fundamentação Teórica). Já o RPPS, sob administração de autarquias ou diretamente de prefeituras, governos ou União, possui regras próprias, conforme disposto no art. 40 da Constituição Federal. Por sua vez, o RPC oferece benefícios complementares ao RGPS e aos RPPS, sendo operado, no âmbito do serviço público, pelas EFPC, com previsão constitucional instituída no art. 202 da CF e nas Leis Complementares nº 108 e nº 109 (AMARAL, 2017; KERTZMAN; MARTINEZ, 2018).

Os servidores que ingressaram no serviço público federal a partir de 4 de fevereiro de 2013 já estão automaticamente submetidos ao novo regime previdenciário dos servidores públicos federais (RPPS da União e RPC da Funresp-Exe). A contribuição obrigatória para o RPPS possui alíquota de 11% incidente sobre a parcela do salário do servidor que estiver sob o teto do RGPS/INSS (atualmente de R\$ 6.433,57). Assim, em sua aposentadoria, o servidor receberá um benefício a partir dessa base de contribuição (AMARAL, 2017; KERTZMAN; MARTINEZ, 2018).

De modo adicional e facultativo, o servidor pode integrar o RPC da Funresp-Exe, com percentual mínimo de 7,5% incidente sobre a parcela de sua remuneração bruta que exceder o teto do RGPS/INSS. Dessa forma, forma-se uma conta individual que proverá, ao servidor, uma futura aposentadoria complementar (RANGEL, 2013; CUNHA FILHO, 2015).

Vale ressaltar que ambos os benefícios são independentes, sendo pagos por cada um dos respectivos regimes –RPPS pago diretamente pela União e RPC pago pela Funresp-Exe.

Conforme explicado por Amaral (2017), o servidor também poderá contribuir para outra entidade de RPC a que tenha acesso, bastando preencher a proposta de adesão junto à entidade selecionada. A título de exemplo, citam-se a BrasilPrev, a Bradesco Vida e Previdência e a Itaú Vida e Previdência, havendo outras inúmeras EAPC, autorizadas a realizar planos de previdência complementar, diferentemente das EFPC, às quais somente os servidores públicos federais têm acesso.

Caso o servidor contribua para outras entidades de previdência complementar que não a Funpresp-Exe, é perdido o direito à contrapartida de contribuição da União, que poderá ser de 7,5%, 8,0% ou 8,5%, dependendo do percentual de contribuição escolhido pelo servidor (CUNHA FILHO, 2015).

Nesse cenário, considera-se necessário avaliar as condições ofertadas por cada entidade, tais como rentabilidade histórica e projetada, taxas de administração e de carregamento, flexibilidade do regulamento para resgate e portabilidade.

Em geral, os novos servidores (ingressos a partir de 4 de fevereiro de 2013) optam por não contribuir para outras entidades em substituição à Funpresp-Exe, sendo a adesão à Funpresp-Exe a decisão mais racional. Segundo Anafe (2018), essas contribuições são um investimento “acelerador” de rentabilidade. Contudo, vale alertar que nem todo valor contribuído é destinado à conta individual do servidor, pois parte é usada para custear benefícios complementares do plano (por exemplo, morte, invalidez e despesas administrativas). Além disso, contribuir com percentual superior ao limite de 8,5% diminui a eficiência do investimento (ANAFE, 2018).

É oportuno esclarecer, ainda, que esses recursos não podem ser acessados pelo servidor a qualquer tempo, sendo o saldo disponibilizado apenas em caso de aposentadoria ou de desligamento definitivo. Portanto, embora seja eficiente, trata-se de uma imissão sem liquidez (ANAFE, 2018).

Quanto à portabilidade, o servidor pode migrar seu saldo para outra entidade de previdência complementar. Ainda assim, ele não receberá acesso aos recursos na entidade de destino, com exceção da aposentadoria. Anafe (2018) pontua que o valor objeto de portabilidade não pode ser empregado em resgate posterior na entidade de destino, embora haja uma exceção a essa regra – na portabilidade para uma EFPC associativa (Jusprev e OABPrev, por exemplo), permite-se o resgate dos recursos portados, por força da Resolução do Conselho de Gestão da Previdência Complementar - CGPC nº 6/2003 (BRASIL, 2003). Nesse caso, é possível resgatar o saldo de forma imediata, por meio do direito à totalidade do saldo individual

constituído pelas próprias contribuições. Além disso, em casos de contribuições excedentes ao limite de 8,5%, o valor é acrescido do percentual do saldo constituído por contribuições da União, conforme o tempo de serviço público federal: até três anos – 0%; a partir de três anos – 5%; a partir de seis anos – 10%; a partir de nove anos – 25%; a partir de 12 anos – 35%; a partir de quinze anos – 40%; a partir de 18 anos – 50%; a partir de 21 anos – 60%; a partir de 24 anos – 70% (ANAFE, 2018).

Cabe ressaltar que o benefício a ser recebido pela Funpresp-Exe, ou por qualquer outra entidade de Previdência Complementar, depende do saldo acumulado. Nessa perspectiva, justificam-se as contribuições adicionais ao limite de 8,5%, propiciando, no futuro, um benefício mais compatível com os desejos e com as necessidades dos servidores. Para isso, recomenda-se simular os benefícios correlacionados à contribuição escolhida.

Quanto aos “servidores antigos” (empossados no serviço público federal antes de 4 de fevereiro de 2013), há dois regimes diferenciados, decorrentes da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003, denominados “regime da integralidade” e “regime da média”. O primeiro prevê o valor da aposentadoria equivalente ao mesmo salário do cargo efetivo, com direito aos respectivos reajustes dos servidores ativos em sua aposentadoria. Os servidores que se enquadrarem nesse regime são divididos em dois grupos: 1) ingressados após publicação da Emenda Constitucional nº 20, em 16 de dezembro de 1998, tendo direito ao regime da integralidade se cumprirem os requisitos de elegibilidade; 2) ingressados antes de 16 de dezembro de 1998, possuindo os mesmos direitos daqueles que ingressaram posteriormente à referida data, além do direito da aposentadoria por integralidade, desde que cumpridos requisitos de elegibilidade (ANAFE, 2018).

Já o segundo regime diferenciado (regime da média) augura que a aposentadoria do serviço público - a partir de 1º de janeiro de 2004 - inclui benefício calculado de acordo com a média das [...] remunerações (feitas para qualquer regime – RPPS ou RGPS – desde julho de 1994) atualizadas pelo IPCA para a data do cálculo e reajustado pelo mesmo índice e nas mesmas épocas do RGPS (ANAFE, 2018).

Aquele que ingressou antes de 2004 também será submetido a tais regras, caso não preencha os requisitos para o regime da integralidade ou conforme autofavorecimento. Nesse regime, os servidores também são divididos em dois grupos: 1) ingressados no serviço público a partir da publicação Emenda Constitucional nº 20, em 16 de dezembro de 1998, tendo direito ao regime da média conforme requisitos de elegibilidade; 2) ingressados no serviço público antes 16 de dezembro de 1998, recebendo os mesmos direitos daqueles que ingressaram

posteriormente à referida data, além da prerrogativa de aposentadoria pelo regime da média se cumpridos os requisitos de elegibilidade (ANAFE, 2018).

Os regimes da integralidade e da média serão aplicáveis, em sua plenitude, àqueles servidores que optarem por não migrar para o chamado novo regime previdenciário, destinado obrigatoriamente aos servidores empossados a partir de 4 de fevereiro de 2013. Segundo Anafe (2018), a adesão ao Benefício Especial complementa o benefício calculado com base no teto, ratificando as contribuições realizadas sobre a remuneração integral.

Em contrapartida, ao servidor que optar pela migração, recomenda-se: a conveniência de realização de contribuições mínimas de 8,5% para a Funpresp-Exe, incidente sobre a parcela da remuneração bruta que exceder ao teto do RGPS/INSS; a observância dos motivos que suscitam a realização de contribuições superiores ao citado patamar de 8,5%; a análise dos aportes de eventuais contribuições adicionais aos 8,5%, considerando questões tributárias, necessidade de liquidez e diversificação (ANAFE, 2018).

Diante do exposto, inicia-se a correlação da teoria apresentada e dos resultados oriundos da pesquisa de campo realizada, a fim de compreender as principais motivações que levaram os servidores a não migrarem para o RPC, com consequente adesão à Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal. Adicionalmente, visa-se analisar o perfil desses servidores, o que ajuda a identificar as situações que impactaram em sua decisão de permanecer no Regime de Previdência de origem.

Como já mencionado na Metodologia, para a coleta de dados, foi solicitado o preenchimento do questionário (Apêndice A) composto com perguntas objetivas e uma questão aberta, esta que favorece o registro de alguma contribuição ou apontamento relevante. Mediante análise dos questionários respondidos, foi possível traçar o perfil característico dos servidores para o caso estudado e evidenciar os principais fatores que motivaram a sua decisão de não migrar de regime de previdência.

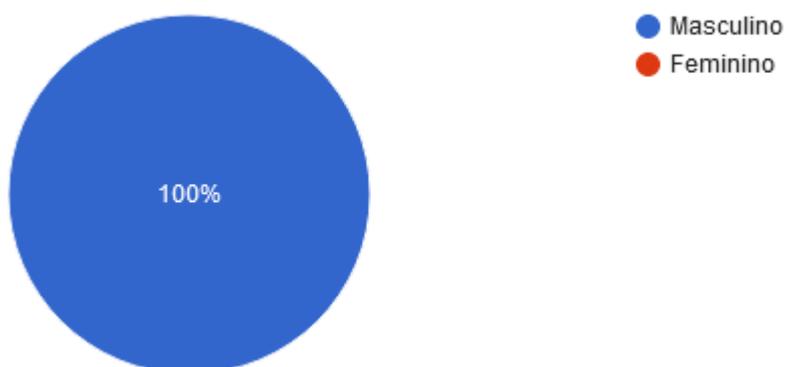
4.1 Gênero do servidor

A reforma da previdência, aprovada pela EC 103/2019, aumentou a idade mínima para aposentadoria do servidor público federal, sendo de 65 anos para o sexo masculino e de 62 anos para o sexo feminino (BRASIL, 2019). O denominador da fórmula considera o tempo total de contribuição para implementar as condições de aposentadoria, que impacta no valor do benefício especial a depender do sexo do servidor.

Nesse sentido, atesta-se que a questão do gênero do servidor influencia na data de entrada da aposentadoria, impactando, ainda, o cálculo do benefício especial, conforme já mencionado no presente trabalho.

No Gráfico 1, a seguir, apresenta-se o gênero dos servidores analisados.

GRÁFICO 1: Gênero dos servidores participantes



Fonte: Dados da pesquisa (2021).

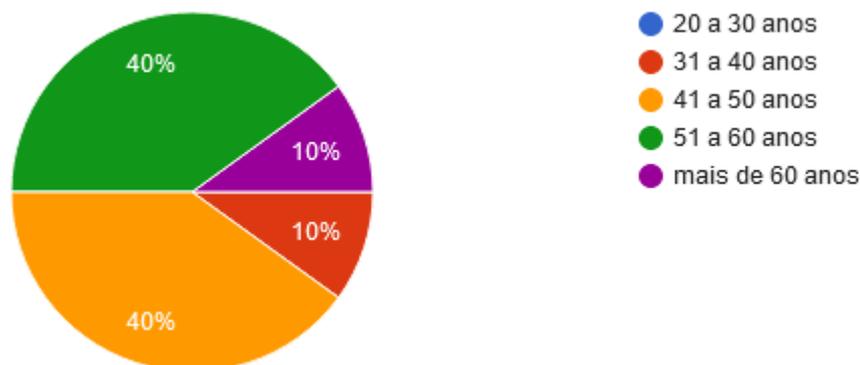
Conforme ilustrado no Gráfico 1, do total de participantes, 100% dos servidores que responderam são do sexo masculino. Apesar de aproximadamente 20% dos servidores da Instituição Pública, objeto do estudo, serem do sexo feminino, nenhuma destas respondeu à pesquisa encaminhada por meio do link de acesso disponibilizado pela área de recursos humanos.

4.2 Faixa etária do servidor

A idade do servidor é considerada uma questão de suma importância na decisão de migração para o RPC, pois servidores com idade próxima ao tempo necessário para cumprir os requisitos legais de aposentadoria não terão um tempo hábil para acumular uma reserva matemática que recompense a decisão de migrar de regime.

Na presente pesquisa, aproximadamente 50% dos servidores possuem tempo inferior a 15 anos para completar a idade mínima de aposentadoria e 90% com tempo inferior a 25 anos, como apresentado no Gráfico 2.

GRÁFICO 2: Idade dos servidores participantes



Fonte: Dados da pesquisa (2021).

O quesito idade também influencia no cálculo dos benefícios programados e dos aportes estimados. Segundo Amaral, Giambiagi e Caetano (2013), a idade, o gênero, os recursos acumulados e a taxa de juros vigente no momento da abertura do pedido de aposentadoria são dados necessários para benefícios programados. E, dependendo do plano escolhido, o cálculo pode ser vitalício, a partir do cálculo atuarial realizado até o falecimento do participante ou por tempo determinado.

4.3 Tempo de posse no cargo atual

A aposentadoria dos servidores públicos federais advém, dentre outros requisitos, com cinco anos no cargo efetivo, sendo, portanto, relevante averiguar o tempo de posse no cargo atual. No gráfico 3, nota-se que todos os servidores possuem tal condição.

GRÁFICO 3: Data de posse no cargo atual no serviço público



Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Conforme observado acima, 40% dos servidores ingressaram entre 01 de janeiro de 2004 e 04 de fevereiro de 2013; 30% foram empossados entre 16 de dezembro de 1998 e 31 de dezembro de 2003; 20% entraram antes de 16 de dezembro de 1998 e apenas 10% foram nomeados no cargo a partir de 04 de fevereiro de 2013 (caracterizados, aqui, como novos servidores).

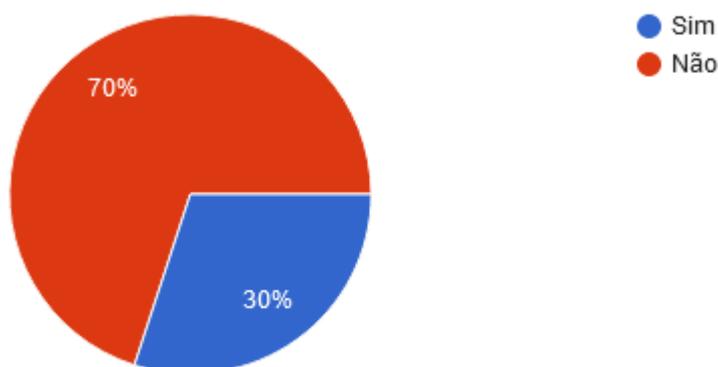
Como elucidado pela Anafe (2018), os “servidores antigos”, isto é, aqueles empossados no serviço público federal antes de 4 de fevereiro de 2013, estão submetidos a dois regimes diferenciados, decorrentes da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003 - “regime da integralidade” e “regime da média”. Assim, nota-se que 50% desses servidores tomaram posse em data anterior à 31 de dezembro de 2003, sendo submetidos ao regime da integralidade, com direito a incorporar o reajuste dos ativos em sua aposentadoria. Cabe ressaltar que os demais servidores também podem estar submetidos a tal regime, caso tenham ingressado no serviço público federal, municipal ou estadual em data anterior à citada e desde que não tenha decorrido tempo entre as datas de posse.

Já no regime da média, o servidor público que ingressou a partir de 1º de janeiro de 2004 terá seu benefício calculado de acordo com a média das 80% maiores remunerações (feitas para qualquer regime – RPPS ou RGPS – desde julho de 1994) atualizadas pelo IPCA para a data do cálculo e reajustado pelo mesmo índice e nas mesmas épocas do RGPS (ANAFE, 2018).

4.4 Cargo anterior ocupado

Considera-se pertinente verificar se os servidores da presente pesquisa já haviam ocupado algum cargo de provimento efetivo antes de assumir a função atual na Instituição Pública objeto de estudo. Os dados obtidos estão apresentados no Gráfico 4, a seguir.

GRÁFICO 4: Ocupação de cargo de provimento efetivo antes de ingressar no cargo atual



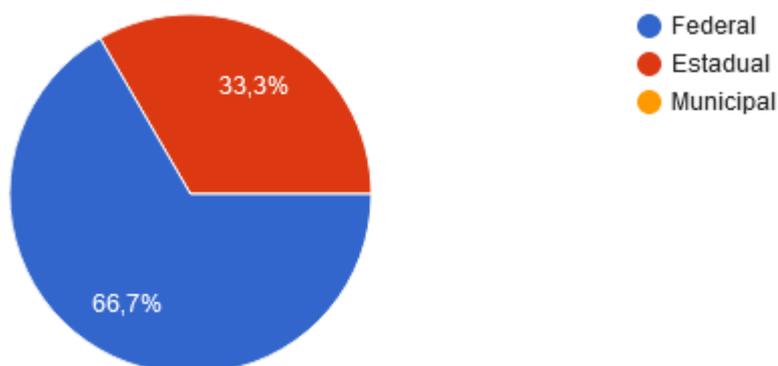
Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Na pesquisa realizada, apenas 30% dos servidores ocupavam cargo de provimento efetivo antes de ingressar no atual cargo. Esse percentual indica que, dos servidores que ingressaram após 31 de dezembro de 2003 (40% dos servidores), alguns deles pode ter direito ao regime da integralidade, sendo os demais submetidos ao regime da média, conforme já exposto no presente estudo.

4.5 Origem do cargo anterior ocupado

Em relação ao cargo anteriormente ocupado, questiona-se a origem deste, a fim de compreender a motivação da troca laboral. Os resultados estão exibidos no Gráfico 5.

GRÁFICO 5: Caso tenha ocupado cargo público de provimento efetivo anteriormente, o mesmo era:



Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Dos 30% dos servidores que ocuparam outro cargo de provimento efetivo antes de ingressar no atual, 66,7% ocupavam cargo na esfera federal e 33,3% na esfera estadual. Esses percentuais indicam que a maioria dos servidores migrou de cargo público dentro da própria esfera federal, o que pode ser justificado pela proposta salarial mais alta oferecida no cargo atual.

Isso posto, atesta-se que, caso o servidor tenha contribuído, no regime antigo, sobre a totalidade da remuneração, ao deixar o serviço público, ele é novamente vinculado ao RGPS/INSS, averbando esse tempo de contribuição no RGPS/INSS, como se este tivesse sido feito pelo teto desse regime.

De modo adicional e facultativo, o servidor poderia integrar o RPC da Funpresp-Exe, formando uma conta individual que proverá, ao servidor, uma futura aposentadoria complementar, como defendido por Rangel (2013).

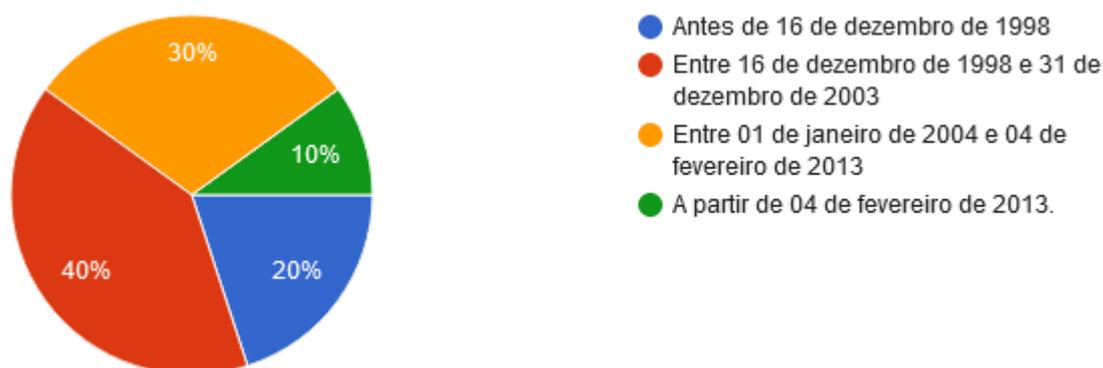
Conforme explicado pela Anafe (2018), nem todo valor contribuído é destinado à conta individual do servidor, pois parte é usada para custear benefícios complementares do plano (por exemplo, morte, invalidez e despesas administrativas).

4.6 Tempo de serviço público

A aposentadoria dos servidores públicos federais é concedida a partir de 10 anos de efetivo exercício no serviço público, além de outros requisitos. Neste estudo, verifica-se que apenas um servidor não possui tempo de serviço público superior ao mínimo exigido pela legislação em vigor.

No Gráfico 6, apresenta-se a data de ingresso dos servidores participantes.

GRÁFICO 6: Data de ingresso no serviço público



Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Como se pode observar, 40% dos servidores ingressaram entre 16 de dezembro de 1998 e 31 de dezembro de 2003; 30% iniciaram a função entre 01 de janeiro de 2004 e 04 de fevereiro de 2013; 20% empossaram antes de 16 de dezembro de 1998 e apenas 10% entraram no cargo a partir de 04 de fevereiro de 2013.

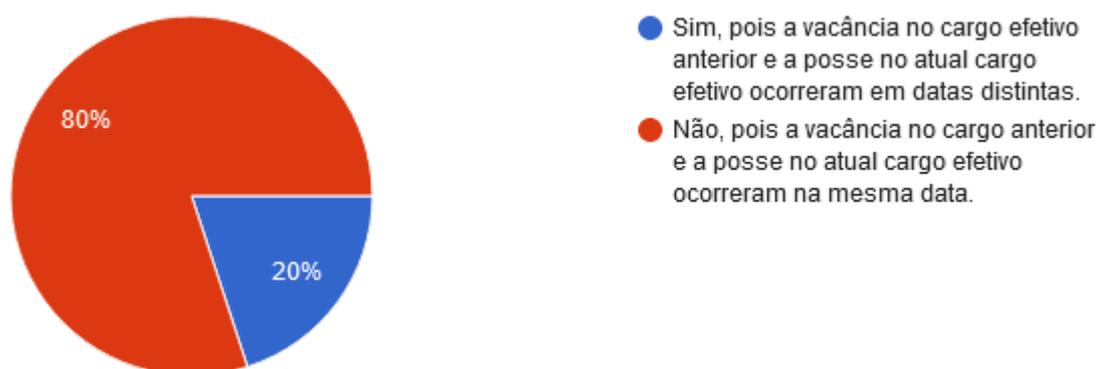
Angoti (2012) afirma que essa parcela que ingressou a partir de 04 de fevereiro de 2013 tem a opção de aderir ao RPC, como forma de complementar sua aposentadoria, a fim de manter um padrão de vida similar àquele durante a fase ativa.

Contudo, conforme exposto na introdução, dos servidores civis e ativos que ingressaram antes de 04 de fevereiro de 2013, a maioria ainda não realizou a migração, talvez por não disporem das informações necessárias, ou por desconhecerem a opção mais vantajosa para o recebimento da aposentadoria. Nesse contexto, adverte-se para a grande quantidade de variáveis envolvidas na tomada de decisão, além da complexidade das regras de cálculo do valor do benefício, do cenário macroeconômico, dos riscos dos investimentos, do risco político, das reformas no sistema previdenciário, dentre outros.

4.7 Vacância entre posse nos cargos

Com relação à vacância entre o cargo ocupado no órgão anterior e a posse no atual cargo, que significa a descontinuidade (tempo ocioso) entre as funções desempenhadas, encontram-se os dados dispostos no Gráfico 7.

GRÁFICO 7: Vacância entre o cargo anterior e o cargo atual



Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Desse modo, constata-se que 80% dos servidores não possuíam vacância entre os dois cargos, pois as datas (de saída do cargo antigo e de entrada no cargo atual) ocorreram concomitantemente.

Esse resultado pode ter influenciado na decisão de migrar ou não de regime, pois caso a posse no novo cargo público federal não tenha ocorrido na mesma data da vacância no cargo anterior, o servidor pode ser enquadrado no regime da média, a depender da data de posse no novo cargo, interferindo, também, no valor da aposentadoria.

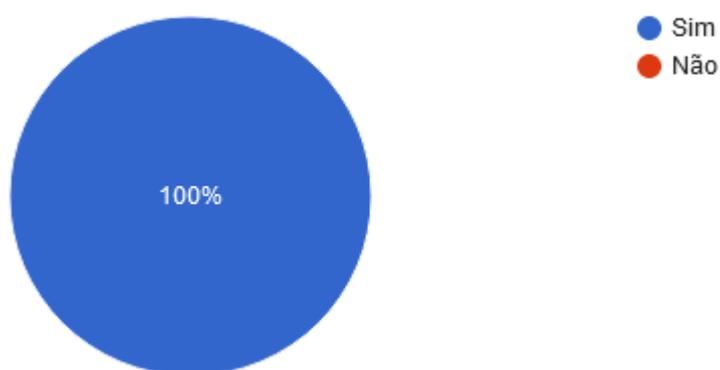
A existência de tempo anterior no RGPS/INSS ou em outro RPPS, que não o da União, gera efeitos contrapostos nas simulações. Por um lado, o tempo anterior não é computado para fins do Fator de Conversão, reduzindo o BE. Por outro, o tempo de RGPS/INSS é descartado no cálculo da média de remunerações base do BE, o que tende a elevar a média, diferentemente do que ocorre no regime antigo, no cálculo pelo regime da média, em que todas as contribuições, inclusive as feitas para o RGPS/INSS, são consideradas, desde que a partir de julho de 1994.

De acordo com a Anafe (2018), no regime da média, a aposentadoria do serviço público - a partir de 1º de janeiro de 2004 - inclui benefício calculado conforme a média das 80% maiores remunerações (feitas para qualquer regime – RPPS ou RGPS – desde julho de 1994) atualizadas pelo IPCA para a data do cálculo e reajustado pelo mesmo índice e nas mesmas épocas do RGPS.

4.8 Pretensão de aposentadoria no serviço público federal

Para saber se os servidores pretendem se aposentar no serviço público federal, questiona-se tal possibilidade (Gráfico 8), para entender as principais motivações que os levaram a não aderir à migração para o RPC, com a consequente adesão à Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal.

GRÁFICO 8: Pretensão de aposentaria no cargo atual

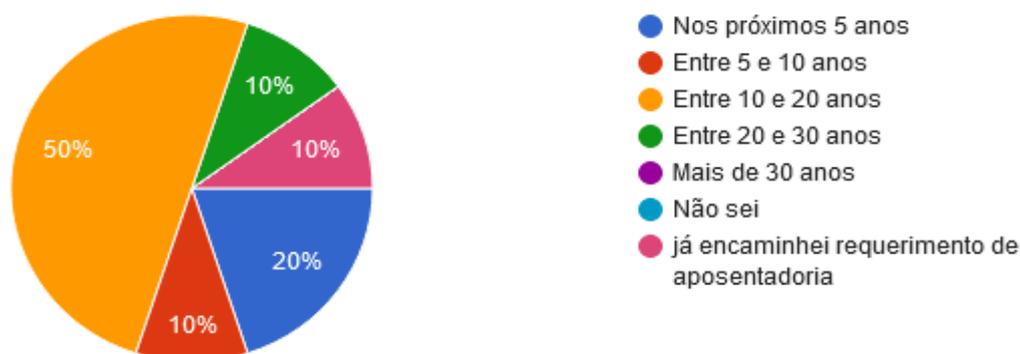


Fonte: Dados da pesquisa (2021).

No Gráfico 8, verifica-se que todos os participantes pretendem se aposentar no atual cargo. O servidor que, no regime antigo, estiver contribuindo sobre a totalidade da remuneração, e que deixar o serviço público, vincula-se novamente ao RGPS/INSS, averbando esse tempo de contribuição no RGPS/INSS, como se este tivesse sido feito pelo teto desse regime, tendo sido inúteis as contribuições incidentes sobre a parcela do salário que supera esse limite. Diante de tal intenção, a migração constitui a melhor opção.

No Gráfico 9, exibe-se o intervalo de tempo estimado para que os servidores alcancem a aposentadoria.

GRÁFICO 9: Pretensão/estimativa para alcançar o tempo de aposentadoria



Fonte: Dados da pesquisa (2021).

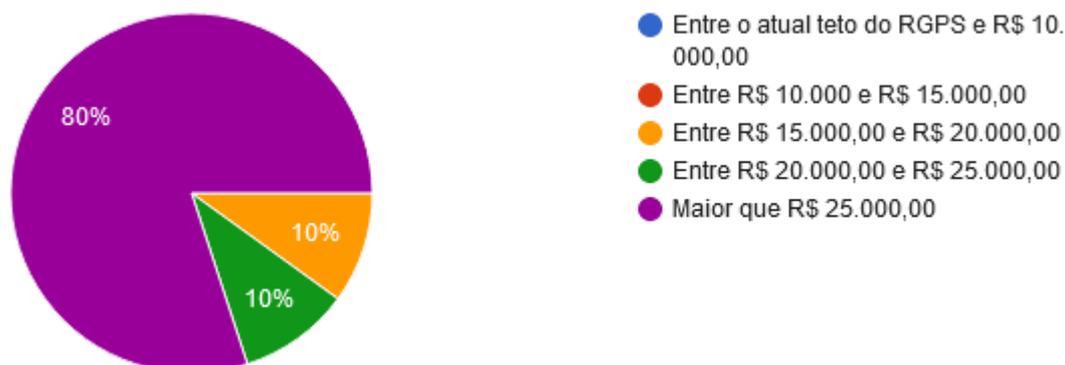
No gráfico 9, pode-se observar que 80% dos participantes pretendem se aposentar nos próximos 20 anos, sendo 50% entre 10 e 20 anos; 20% nos próximos cinco anos; e 10% entre cinco e 10 anos. Além desses, 10% já entraram com o pedido/requerimento para a aposentadoria, ou seja, trata-se de uma fase iminente. Apenas 10% responderam um tempo maior para conquista da aposentadoria (entre 20 e 30 anos), sendo estes os novos servidores.

Em relação ao valor da aposentadoria, Rangel (2013) explica que essa informação depende da escolha de cada servidor, conforme adesão ao fundo de previdência complementar e regime de capitalização previamente definidos.

4.9 Remuneração do servidor

Na análise do perfil do servidor, para simulação dos cálculos dos valores referentes à futura aposentadoria, e para entendimento da não-migração para o regime da previdência complementar, apresenta-se a remuneração atual bruta dos servidores avaliados (Gráfico 10).

GRÁFICO 10: Remuneração atual bruta, excluindo parcelas de caráter indenizatório (auxílio-alimentação, auxílio-creche, ressarcimento de assistência médica, etc)



Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Desse modo, conforme gráfico acima, verifica-se que 90% dos participantes possuem remuneração bruta maior que R\$ 20.000,00, sendo, especificamente, 80% recebendo mais de R\$25.000,00 e 10% entre R\$ 20.000,00 e R\$25.000,00. 10% responderam que recebem a quantia de R\$15.000,00 a R\$20.000,00.

Chaba (2013) ressalva que a Emenda Constitucional nº 41, de 2003, aboliu a “integralidade” do vencimento do servidor público federal (que tinha o vencimento ajustado pelo mesmo índice do servidor da ativa), além de estabelecer um teto remuneratório, que até então não existia.

Na visão de Cazassa (2002), as reformas na Previdência Social delinearão limitações para a obtenção de benefícios, com tetos cada vez menores. Por isso, a Previdência Complementar passou a ser considerada uma necessidade para os servidores e suas respectivas famílias.

Na mesma linha de raciocínio, Cunha Filho (2015) pondera que mediante a limitação do teto previdenciário, especialmente para as pessoas que recebem mais de 06 (seis) salários mínimos e estão vinculadas ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS), torna-se indispensável a complementação de renda para manter o seu poder de compra, por causa da limitação dos valores pagos pela previdência social. O referido autor afiança que a previdência complementar foi a grande facilitadora para resolução desse problema em países desenvolvidos, como Estados Unidos, Alemanha e Japão.

Diante do exposto, ao realizar a simulação de migração para o regime de previdência complementar, considerando a soma das três parcelas do benefício (teto do RGPS, Benefício Especial e Funpresp), o valor obtido se torna mais difícil de superar o valor da remuneração do

servidor submetido ao regime da integralidade, sobretudo pelo pouco tempo restante para a acumulação de sua reserva na Funpresp.

Nessa perspectiva, evidenciam-se as alternativas que viabilizam o benefício a todos os trabalhadores contribuintes, sem comprometer sua sustentabilidade. Portanto, reforça-se que a Previdência Complementar é uma solução para ampliar a renda das pessoas e manter o seu poder de compra na fase da aposentadoria (CUNHA FILHO, 2015).

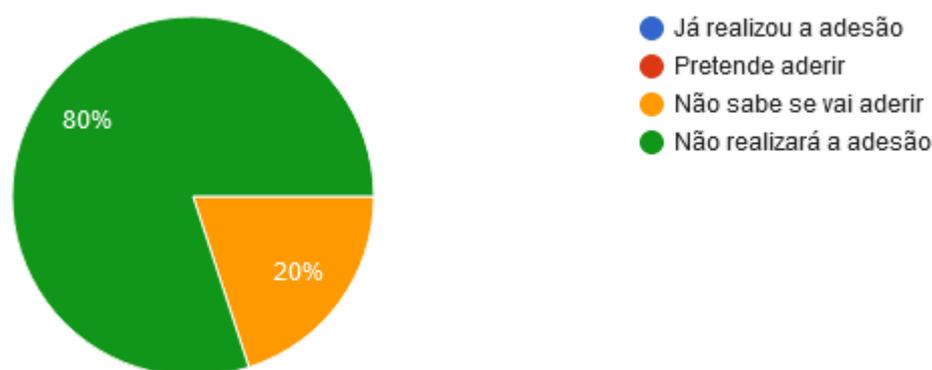
Um dos principais fatores que avigoram a convicção da migração consiste na realização de simulações, com a finalidade de comparar os benefícios decorrentes da manutenção no regime antigo e da mudança para o novo regime, considerando as três partes do benefício (RPPS limitado ao teto; Benefício Especial; e Funpresp-Exe).

No próximo tópico, analisa-se a intenção de adesão dos servidores avaliados na presente pesquisa.

4.10 Adesão à Funpresp

Nos Gráficos 11 e 12, apresenta-se a intenção dos servidores participantes da pesquisa quanto à possibilidade de adesão ao Regime de Previdência Complementar e percentual de contribuição, respectivamente.

GRÁFICO 11: Possibilidade de adesão à Previdência Complementar

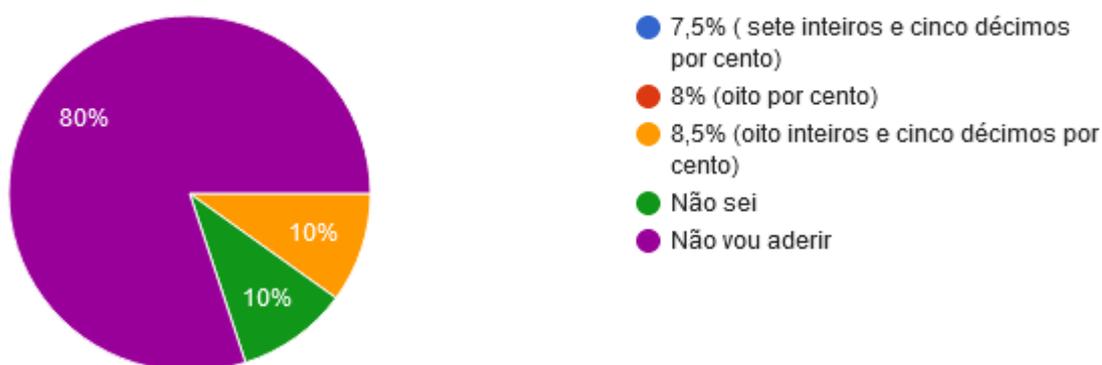


Fonte: Dados da pesquisa (2021).

De acordo com o gráfico acima, observa-se que 80% dos participantes afirmaram que não irão realizar a migração de regime e 20% ainda não sabe se vai aderir. Quanto aqueles que consideram a possibilidade, foi questionado o valor da alíquota pretendida nessa contribuição.

Cunha Filho (2015) explica que, com relação à tributação dos planos previdenciários, no momento da adesão, o participante pode optar pelo regime progressivo, cuja alíquota varia entre 0 e 27,5%, para quem tem objetivos de curto a médio prazo e regressivo, cuja alíquota é de 10% (acima de 10 anos).

GRÁFICO 12: Em caso de adesão à Previdência Complementar, qual alíquota pretende investir



Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Apenas um participante respondeu que, caso aderisse à Funpresp, iria contribuir com a alíquota de 8,5%. Outro participante (10%) afirmou que não saberia responder o valor da alíquota, não descartando a possibilidade.

É válido ressaltar que a decisão de não migrar de regime de previdência é significativamente impactada pelo tempo de serviço público, pelo tempo restante para a aposentadoria e possibilidade de deixar o serviço público antes da aposentadoria.

Além disso, como a renda e a alíquota são valores diretamente proporcionais, recomenda-se o regime regressivo para quem deseja deixar a aplicação por, no mínimo, 10 anos, já que as alíquotas para curto e médio prazo são maiores.

Segundo Amaral (2017), o valor da contribuição é determinado na data da adesão ao plano, e o risco é suportado integralmente pelos participantes, já que os patrocinadores só têm a responsabilidade de pagar a contribuição mensal.

Caso opte pela adesão, o participante deve monitorar o plano de benefício escolhido, no intuito de acompanhar a evolução das reservas acumuladas, bem como a aplicação dos investimentos, a tábua biométrica e a taxa de juros.

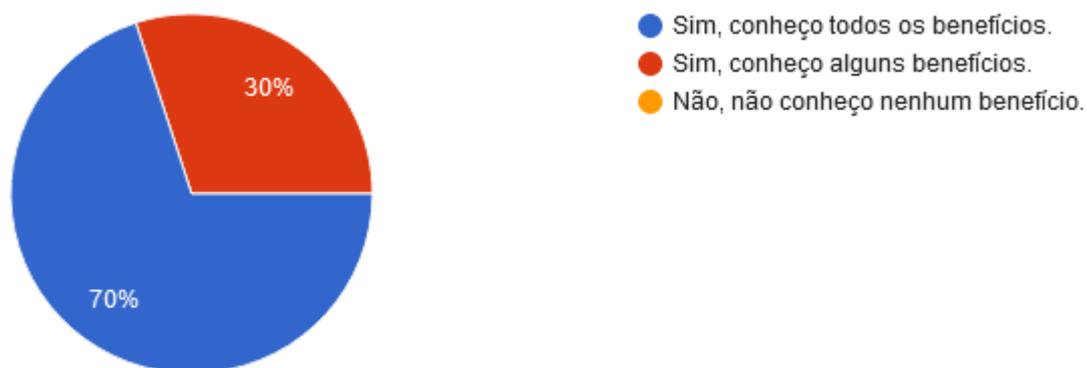
Na fase de pagamento das contribuições (também denominada de período de acumulação), a reserva do participante depende do desempenho dos investimentos ao longo desse prazo. Nessa perspectiva, o servidor deverá analisar as seguintes informações: estatuto da entidade, regulamento do plano, governança da entidade, saldo disponível do participante, rentabilidade das carteiras de investimento do plano, enquadramento a normativos existentes, equilíbrio financeiro e atuarial, entre outros aspectos.

No próximo item, elencam-se outros dados importantes relacionados à adesão e aos benefícios a serem acumulados a partir desta.

4.11 Conhecimento dos benefícios

No Gráfico 13, pergunta-se aos servidores participantes se eles possuem informações sobre vantagens e desvantagens da adesão ao Plano de Benefícios da Funpresp-Exe. Assim, as respostas foram exibidas a seguir.

GRÁFICO 13: Conhecimento dos benefícios concedidos pelo Plano de Benefícios da Funpresp-Exe



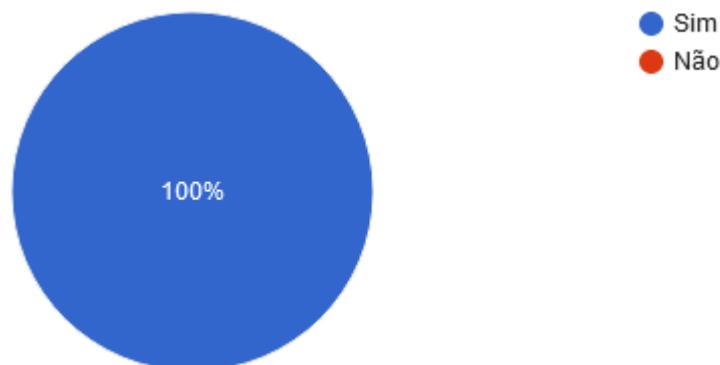
Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Assim, tem-se que 70% dos servidores afirmam conhecer todos os benefícios da Funpresp e 30% conhecem parcialmente os benefícios do plano. Esse resultado também pode influenciar na tomada de decisão desses servidores, uma vez que a ampla divulgação sobre todos os benefícios ofertados pelo plano pode convencê-los a mudarem de opinião e realizarem a migração com a referida adesão.

Com a criação do Regime de Previdência Complementar, sabe-se que todos os servidores públicos federais que ingressaram antes da criação da Funpresp, com direito à integralidade ou quase integralidade do benefício previdenciário, puderam migrar, por prévia e expressa opção, em caráter irrevogável e irretratável, para o RPC.

Aqueles que não optaram pela migração de regime, durante os prazos de abertura, continuaram vinculados ao Regime Próprio de Previdência, somente podendo aderir ao RPC mediante nova abertura do processo de migração, o qual já vem sendo discutido por diversos órgãos de classe e integrantes do Governo Federal. No Gráfico 14, é questionado se os servidores entendem/possuem ciência sobre a irrevogabilidade e a irretratabilidade do RPC.

GRÁFICO 14: Ciência sobre a adesão para o RPC ser irrevogável e irretratável



Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Todos os servidores participantes têm conhecimento sobre a irrevogabilidade e irretratabilidade da decisão de migrar, ou seja, uma vez tomada a decisão, esta se torna irreversível. A opção de migração oferece o bônus de redução da contribuição ao RPPS (já que a base de cálculo é limitada ao “teto do RGPS”), contudo, é imposto o ônus de se conformar em perceber, no futuro, um benefício pago pelo RPPS com valor limitado ao teto daquele regime, e outro pago pela Funpresp, em valor cujo módulo monetário irá variar de acordo com alíquotas de contribuição e taxa de remuneração alcançadas para a reserva individual.

Na última questão do questionário, foi possibilitada a oportunidade de o servidor expor algum outro fator que possa ter impactado na decisão de não migrar para o Regime de Previdência Complementar dos Servidores Públicos Federais, que não tivesse sido abordado anteriormente nas demais questões. Nesse campo, não foi obtida resposta de nenhum dos participantes.

4.12 Fatores relacionados à decisão de migração

Como exposto anteriormente, na Fundamentação Teórica, o servidor público que realizar a migração pode receber um benefício especial, adicionando o seu valor à sua aposentadoria, pago pelo RPPS da União, conforme contribuições efetuadas, tempo de contribuição, rentabilidade obtida pela entidade de previdência complementar, e custos administrativos incorridos (RANGEL, 2013).

Amaral (2017) completa que o servidor também pode contribuir para a Funpresp, mesmo que perceba remuneração menor que o teto do RGPS. Assim, caso deseje complementar a sua aposentadoria, no caso daqueles que recebem acima do teto, conforme art. 16, § 3º, da Lei nº 12.618/2012: o Governo contribuirá com 7,5 a 8,5%, na mesma proporção da contribuição.

Em relação aos fatores que podem influenciar essa tomada de decisão, destaca-se que o valor depositado será dobrado em decorrência da contribuição do patrocinador somada à contribuição do participante (servidor), gerando uma valorização de 100% do recolhimento, como informado por Nery (2016).

O regulamento da Funpresp prevê os seguintes tipos de participantes: Ativo Normal (o servidor está vinculado ao teto do Regime Geral de Previdência Social e sua Base de Contribuição supera o teto estabelecido pelo RGPS) ou Ativo Alternativo (o servidor não se submete ao teto do Regime Geral de Previdência Social ou possui base igual ou inferior ao teto do RGPS), conforme informações da Funpresp (2014).

Amaral, Giambiagi e Caetano (2013, s. p.) concluem que a potencialidade de uma remuneração eficaz está associada ao tempo de contribuição (capital reservado, aplicado). Nesse sentido, caso o servidor deixe de aderir ao fundo durante dois anos, ele perderá a oportunidade de receber a contrapartida do patrocinador pelos anos passados sem a migração.

Paralelamente, não se pode olvidar que o Fundo de Previdência Complementar, no longo prazo, gera um alívio sobre as contas do Tesouro Nacional (CAETANO, 2008; AMARAL; GIAMBIAGI; CAETANO, 2013; CHABA, 2013; RODRIGUES; AFONSO, 2015), se considerar que o vínculo de todos os servidores segurados do RPPS tende a se resolver com o passar do tempo. De acordo com Rangel (2013), os riscos do sistema são transferidos integralmente para o servidor, afastando o Estado de sua função de garantidor social, de forma a compatibilizar a previdência social do servidor público com a nova realidade econômica e social do país.

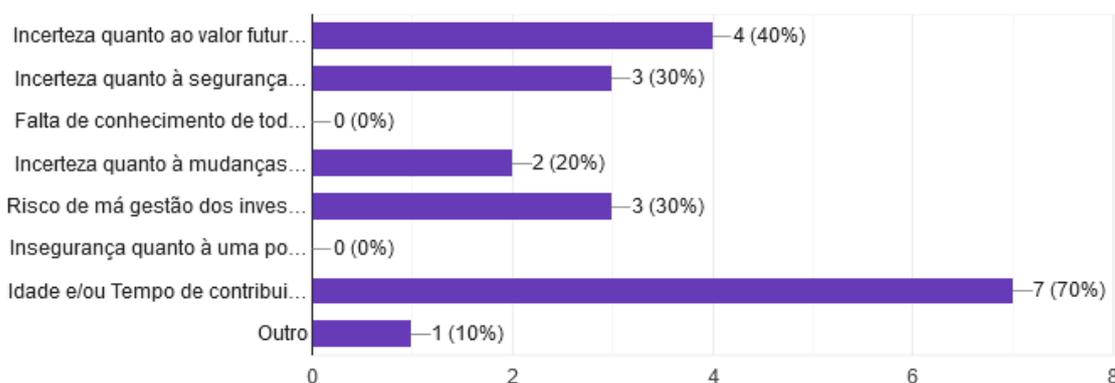
Ainda sobre as vantagens da adesão, Amaral (2017) corrobora a manutenção positiva do equilíbrio atuarial do RPPS, pois as reformas constitucionais trouxeram o caráter contributivo ao sistema previdenciário, destacando a alternativa de melhoria das contas do sistema, relacionada ao sistema de arrecadação e à melhor disciplina do modelo de concessão de benefícios, de acordo com os parâmetros de envelhecimento da população e com a redução do quadro de servidores ativos. Vasconcelos (2017) menciona que um dos maiores benefícios em aderir ao Plano de Previdência Complementar é a disciplina em fazer investimentos mensais, bem como a manutenção do investimento por período longo, sendo formada uma poupança para utilização durante a inatividade.

A partir de tais considerações, questionam-se aos participantes os fatores que influenciaram na decisão de não migrar, tendo as seguintes respostas como alternativas:

- Incerteza quanto ao valor futuro a receber de Benefício Especial;
- Incerteza quanto à segurança jurídica no pagamento futuro do Benefício Especial;
- Falta de conhecimento de todas as vantagens e desvantagens na migração;
- Incerteza quanto a mudanças que possam impactar nas regras que foram pactuadas para estimular a migração;
- Risco de má gestão dos investimentos no plano;
- Insegurança quanto a possível(is) alteração(ões) na regra de paridade das contribuições do patrocinador;
- Idade e/ou Tempo de contribuição restante para a aposentadoria;
- Outro.

No Gráfico 15, apresentam-se as respostas obtidas em cada alternativa supracitada.

GRÁFICO 15: Caso não tenha migrado, quais fatores, na sua opinião, influenciaram essa decisão?



Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Nota-se que a opção “idade e, ou, tempo de contribuição restante para a aposentadoria” consiste no principal fator para não realizar a migração. Já a opção “incerteza quanto ao valor futuro do benefício especial” foi a segunda opção mais votada, seguida pela “incerteza quanto à segurança jurídica no pagamento futuro do benefício especial” e “risco de má gestão nos investimentos do plano”. Vale explicar que, nessa pergunta, os participantes puderam marcar mais de uma resposta.

Ressalta-se que a opção pela migração só faz sentido se o servidor aderir à Funpresp-Exe instantaneamente após a ocupação do cargo, uma vez que as aposentadorias dependem substancialmente das rentabilidades obtidas nos investimentos da fundação. Mediante prejuízos significativos no desempenho dos investimentos decorrentes de ingerências políticas ou má gestão dos investimentos, a contrapartida de 8,5% da União poderá não ser suficiente para justificar a adesão.

Em estudo similar, Vasconcelos (2017) atesta que, para os servidores que irão migrar para a Previdência Complementar por períodos menores, a taxa de juros incidirá sobre este o montante por este período menor (rentabilidade), fazendo com que a previsão de renda temporária não seja satisfatória para o complemento da renda na aposentadoria. A autora recomenda, como alternativas para esse servidor, aumentar as contribuições; realizar aportes eventuais (como contribuições facultativas ou atrasar a data de entrada na aposentadoria), para, assim, conseguir um maior Valor Acumulado.

Sartori *et al.* (2016) também visaram conferir o percentual de adesões dos servidores em um dos Campi de uma Universidade Federal, descrevendo, para tanto, o perfil dos respondentes. Nessa avaliação, os motivos da adesão e não adesão à Funpresp abrangem os riscos e retornos que o fundo proporciona, constatando que a maioria desconhece as informações básicas da migração.

Tanto os entrevistados que aderiram quanto os que não aderiram conhecem a lei do fundo de previdência complementar com superficialidade, porém os que aderiram possuem maior conhecimento das regras e buscaram, antes da adesão, informações mais detalhadas da FUNPRESP e das alíquotas da aposentadoria. Infere-se assim, que a não adesão se dá muitas vezes em função dos indivíduos não se preocuparem com a aposentadoria e não buscarem as regras e maior leitura sobre leis relacionadas à aposentadoria e à Funpresp (SARTORI *et al.*, 2016, s. p.).

A partir dessas noções, no Quadro 5, mostra-se a continuidade nas especificações dos motivos que levaram à não migração, para que os servidores pudessem justificar sua decisão, permitindo, por fim, a compreensão da proposta deste estudo.

QUADRO 5. Justificativas/fatores que impactaram na decisão de não migrar para o Regime de Previdência Complementar dos servidores públicos federais

Simulei a adesão e não havia vantagem, ou seja, não agregava mais ganhos de aposentadoria.
incerteza sobre se realmente seria vantajosa a migração no meu caso específico
Regra de Paridade e Integralidade
Sem outro fator
Não
Nenhum
O principal motivo foi a incerteza quanto ao valor e a natureza do Benefício Especial.
Migrar para o regime de previdência complementar seria deixar a segurança de um benefício definido, assumindo diversos riscos inclusive o de longevidade.
Não houve outro fator.
nao houve

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Percebe-se que 50% dos participantes responderam não haver nenhum outro fator, além dos já mencionados no Gráfico 15. Os demais participantes (50%) alegaram fator financeiro, regra da paridade, incerteza das vantagens, valor e natureza do Benefício Especial, vantagem do benefício definido e longevidade.

Oliveira (2016), em sua pesquisa sobre os fatores determinantes para a decisão de servidores públicos na adesão à previdência complementar, conclui que a falta de confiança e de informação são as duas razões principais para a não adesão. O autor sugere que o aumento da adesão pode advir de uma combinação de fatores que possam estimular os mecanismos institucionais de governança que conferem ao servidor certa segurança e favorecer a certificação da instituição e dos gestores.

Da mesma forma, Amaral (2017) afirma que a aceitação do novo regime previdenciário do serviço público sofre entraves associados à insegurança jurídica e institucional, além do chamado viés do *status quo*, no qual se impõe aos indivíduos a tendência de resistir a mudanças, mesmo quando estas podem lhes beneficiar.

Caso o servidor migrante sobreviva além da expectativa de vida calculada pela Funpresp-Exe, que se baseia na média dos servidores por ela abrangidos, seu benefício, a partir do momento em que ultrapassar a referida expectativa, será reduzido em 20%. Essa regra também se aplica aos dependentes. Tal redução não ocorre no regime antigo, o que constitui um fator indutor da permanência neste.

É importante esclarecer que a melhor opção entre se manter no regime atual ou migrar para o novo regime não é universal, pois depende da situação individual de cada servidor, bem como de cenários econômicos e políticos – muitas vezes afetados por circunstâncias imponderáveis.

Kertzman e Martinez (2018) salientam que a adesão à Funpresp oferece um seguro à própria sociedade brasileira, baseando-se no primado do trabalho, em prol do bem-estar e da justiça social. Para tanto, é necessário avaliar as condições ofertadas pela entidade, tais como rentabilidade histórica e projetada, taxas de administração e de carregamento, flexibilidade do regulamento para resgate e portabilidade, etc.

Em geral, para os novos servidores (ingressos a partir de 4 de fevereiro de 2013), a adesão à Funpresp-Exe configura a decisão mais racional. Trata-se de um investimento “acelerador” de rentabilidade, embora seja necessário considerar que nem todo valor contribuído é destinado à conta individual do servidor (ANAFE, 2018).

Para analisar as opções de investimento previdenciário no mercado atual, sabendo que o mercado de previdência complementar no Brasil está em constante crescimento, bem como o interesse dos servidores em sua adesão, recomenda-se investir em um plano de aposentadoria escolhendo o plano mais adequado a cada perfil, por meio de simulações que atestem o maior retorno financeiro.

É importante começar a contribuição previdenciária no início da carreira, sobretudo em instituições que não cobram taxa de administração, para poder fazer aportes menores e, assim, não comprometer parte significativa da renda. Se o servidor optar por investir em Previdência Complementar estando mais próximo da aposentadoria, ressalva-se que os valores a serem recebidos serão menores, a menos que esse investidor aplique um valor maior de entrada, ou em parcelas maiores, podendo, ainda, adiar sua data de início de recebimento do benefício de

aposentadoria. Contudo, o foco principal desta pesquisa foi expor os motivos e as justificativas que levaram os servidores participantes a não aderirem à Funpresp, apresentando, para entendimento de suas razões, o perfil desses sujeitos.

No âmbito de investimentos, a gestão de recursos financeiros da poupança previdenciária de longo prazo deve levar em consideração os princípios das melhores práticas de investimentos, no que tange a rentabilidade e a gestão de riscos.

Diante desse cenário, entende-se que o principal desafio da Funpresp-Exe é ampliar sua cobertura, elevando a taxa geral de adesão aos planos previdenciários. Pena (2014) alerta que existem cerca de 20 mil novos servidores sujeitos ao regime de previdência complementar, mas que ainda não aderiram.

No contexto financeiro, a formação de uma poupança previdenciária está relacionada a uma racionalidade limitada, esta que induz os servidores a adotarem uma posição inercial, ao abdicarem de uma mudança que possa gerar melhorias econômicas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante da alteração das regras para aposentadoria, dada a partir de fevereiro de 2013, a adesão aos planos de Previdência Complementar se tornou tema muito relevante no contexto dos servidores públicos federais. Atualmente, os servidores possuem renda, mas não se mostram preocupados com seu futuro financeiro mediante aposentadoria, e se não buscarem formas de investimento e informações acerca de Previdência Complementar, eles poderão não obter rendimentos no mesmo nível que o atual, ao se aposentarem.

Para alcançar o objetivo final desta pesquisa, que foi analisar os motivos da não migração para o Regime de Previdência Complementar dos servidores públicos de uma Instituição Pública, constata-se que os principais fatores que motivam e influenciam a mudança para tal regime estão relacionados à idade e ao tempo de contribuição restante para a aposentadoria, à incerteza e à segurança jurídica quanto ao valor futuro do benefício especial e ao risco de má gestão dos investimentos.

Nesse sentido, importante destacar o Parecer n. 00601/2018/GCG/CGJOE/CONJUR-MP/CGU/AGU, de 29 de maio de 2018, que definiu, entre outros direitos, que o Benefício Especial possui natureza jurídica compensatória, não constituindo um benefício previdenciário em sentido estrito, tendo como função compensar os servidores públicos pelas contribuições vertidas ao RPPS sobre base de cálculo superior ao teto do RGPS, bem como a adesão ao novo regime previdenciário constitui um ato jurídico perfeito que gera um direito adquirido ao Benefício Especial, direito esse que passa a integrar o patrimônio jurídico do servidor.

O tema benefício especial é tão relevante na decisão de migrar que o Supremo Tribunal Federal emitiu uma Resolução Conjunta STF/MPU 3, de 20 de junho de 2018, orientando os órgãos do Poder Judiciário da União, Ministério Público da União – MPU e Conselho Nacional do Ministério Público – CNMP sobre a concessão do benefício especial de que trata a Lei 12.618/2012.

Assim, urge a necessidade de treinamentos nos órgãos de gestão de pessoas das Instituições Públicas visando orientar os servidores na decisão quanto à migração de regime previdenciário, alinhado as diretrizes da SPPC aplicáveis ao RPC (conforme relatado no item 2.1.3), além da implantação de sistemas que facilitem o mapeamento da situação de cada servidor quanto a aposentadoria e, por fim, o constante aperfeiçoamento na transparência e no processo decisório dos investimentos das EFPC, de forma a passar maior segurança para os

participantes dos fundos de pensão. Importante ressaltar o fortalecimento do arcabouço regulatório, em especial, à Governança e aos Investimentos das EFPC, nos últimos anos.

Fica evidente que, apesar do conhecimento das vantagens do Plano de Benefícios oferecido pela Funpresp aos servidores públicos federais, estes, ainda, não se sentem seguros quanto à opção de migração, devido a diversas incertezas ou pela inviabilidade financeira quando comparada ao regime atual.

Diversos são os fatores que devem ser levados em consideração ao se decidir quanto à alternativa que mais se adequa ao perfil de cada servidor. A irretratabilidade da decisão faz com que a opção de migração de regime se torne ainda mais difícil, especialmente pelo fato de sua adequação depender de aspectos econômicos, políticos, jurídicos e pessoais futuros, muitos deles incertos e até imponderáveis.

Relativamente aos servidores que entraram no serviço público federal a partir de 4 de fevereiro de 2013 e que, por isso, já terão suas aposentadorias limitadas ao teto do RGPS/INSS, a adesão à Funpresp-Exe, com contribuição igual ou superior a 8,5% da remuneração base de contribuição (a parcela que excede o teto do RGPS/INSS), é a decisão racionalmente mais adequada, a menos que o servidor pretenda deixar o serviço público precocemente (em menos de 15 anos), resgatando, de uma só vez, os recursos que investiu na referida entidade.

A decisão por contribuir com 8,5% justifica-se no fato de que a União fará a contrapartida paritária à contribuição do servidor, até esse patamar. No entanto, dificilmente a contribuição de 8,5% será suficiente para suprir uma aposentadoria em nível próximo ao último salário do servidor, a menos que o ingresso no serviço público tenha ocorrido com pouca idade (por volta dos 20 anos de idade). Assim, o servidor poderá realizar simulações para verificar, de acordo com o benefício esperado, quanto, além dos 8,5%, deverá contribuir para que se chegue ao benefício pretendido.

No que tange os servidores que entraram no serviço público antes de 4 de fevereiro de 2013, diversos são os aspectos que circundam a decisão pela migração, compreendendo a primeira decisão, que é a opção pelo Benefício Especial, e a segunda que se refere à adesão à Funpresp-Exe.

Nem sempre a decisão pela migração será a mais adequada. Porém, quando for, certamente estará vinculada à concomitante adesão à Funpresp-Exe, com contribuição mínima de 8,5% sobre a parcela do salário que ultrapassar o teto do RGPS/INSS, valendo-se os mesmos comentários feitos em relação aos servidores que ingressaram a partir de 04 de fevereiro de

2013, em relação à conveniência de contribuições adicionais aos 8,5% em outras entidades – abertas ou fechadas – de previdência complementar ou na própria Funpresp-Exe.

Além disso, constata-se que ações de melhoria se tornam necessárias quanto à forma de apresentar o plano, as propostas e limitações quanto à busca de melhores rendimentos que assegurem uma aposentadoria estável e para que o servidor se sinta mais seguro nessa migração.

Por fim, importante destacar o quadro 6 que apresenta as situações relacionadas aos aspectos analisados nesta pesquisa e sua correlação com a indicação ou não pela migração, a qual deve ser tomada analisando-se o conjunto de situações, bem como a relevância de cada uma delas para cada servidor, conforme aponta o estudo da Anafe (2018).

QUADRO 6. Situações e indicativos de migração

Situação	Indicativo	Observações
Ter a possibilidade de aposentar pelo regime da integralidade	Permanecer no regime antigo	O regime da integralidade tende a conceder benefícios mais elevados. Quanto à forma de reajuste, paritária à dos servidores da ativa, isso não necessariamente é um benefício, se comparado à forma de reajuste do regime da média, que é o INPC. Prevê-se que, caso haja reformas posteriores, torne-se cada vez mais difícil aposentar-se pelo regime da integralidade. Portanto, o servidor deve também levar em consideração o tempo faltante para ter direito a esse regime, sopesando o risco de outras reformas previdenciárias até lá.
A simulação indicar que o benefício no regime antigo supera a soma das três parcelas de benefício decorrentes da opção pela migração	Permanecer no regime antigo	A simulação a ser realizada deverá comparar situações contributivas idênticas. Além disso, a comparação deve observar os benefícios líquidos de IR e de contribuição de inativo, uma vez que o benefício pago pela Funpresp-Exe goza da opção pelo Regime Regressivo de IR e não cobra contribuições dos aposentados. Ademais, deve-se atentar para a estimativa de rentabilidade utilizada no simulador, que considera que uma taxa de 4% no cenário de médio/longo prazo.
Acreditar que o instituto do direito adquirido não será relativizado em razão de questões econômicas	Permanecer no regime antigo	O eventual agravamento da situação das contas públicas da União poderá levar o governo a ter que modificar regras vigentes, como a referente ao Teto de Gastos ou a Regra de Ouro, para que se viabilize a preservação dos direitos adquiridos dos servidores públicos (ativos e aposentados), bem como outros institutos que daquele derivam, como o da irredutibilidade de vencimentos.

Ter um cenário otimista quanto à economia do país	Permanecer no regime antigo	O aquecimento da economia, com crescimento sustentável do PIB, elevação da arrecadação e manutenção de juros baixos cria condições para que as regras previdenciárias vigentes possam ser, ainda com dificuldades, mantidas. Os juros baixos também pesam contra a Funpresp-Exe, onde a rentabilidade dos investimentos é repassada ao servidor.
Ter um cenário pessimista quanto à economia do país	Migrar para o regime novo	Caso a economia arrefeça, a arrecadação se mantenha nos patamares atuais ou reduza em termos reais e os juros voltem a subir, o governo terá dificuldades para cumprir o Teto de Gastos e a Regra de Ouro nos próximos anos, o que exigirá medidas que, necessariamente, impactam os servidores públicos, ativos e aposentados.
Prever uma redução real no teto do RGPS/INSS	Migrar para o regime novo	Essa eventual redução acarretará a elevação de contribuições para os que se mantiverem no regime atual, sem qualquer contrapartida de elevação de benefício. Já em relação à Funpresp-Exe, implicará elevação da contrapartida da União para com as contribuições dos servidores.
Acreditar em um elevado custo de transição decorrente da implantação da Funpresp-Exe	Migrar para o regime novo	A implantação da Funpresp-Exe acarreta, no curto/médio prazo, uma elevação de despesas para a União, que será tão grande quanto for o número de migrações. Em se concretizando esse cenário, reforça-se perspectivas de necessidade de novas mudanças nas regras dos servidores que permanecerem no regime antigo.
Prever ingerências políticas que prejudiquem a Funpresp-Exe	Permanecer no regime antigo	A opção pelo BE só faz sentido se o servidor, concomitantemente, aderir à Funpresp-Exe, onde as aposentadorias dependerão substancialmente das rentabilidades obtidas nos investimentos da fundação. Caso se preveja severos prejuízos ao desempenho dos investimentos decorrentes de ingerências políticas (lembrando que a estrutura de governança da Funpresp-Exe é montada para que isso não ocorra), a contrapartida de 8,5% da União poderá não ser suficiente para justificar a adesão.
Ter a intenção ou considerar a possibilidade de deixar o serviço público antes da aposentadoria	Migrar para o regime novo	O servidor que, no regime antigo, está contribuindo sobre a totalidade da remuneração, e que deixar o serviço público, vinculando-se novamente ao RGPS/INSS, averbará esse tempo de contribuição no RGPS/INSS como se estas tivessem sido feitas pelo teto desse regime, tendo sido em vão as contribuições incidentes sobre a parcela do salário que supera esse limite. Assim, caso haja tal intenção, a migração é a melhor opção.

Considerar ter a concessão do benefício de pensão por morte enquanto ativo ou aposentadoria por invalidez	Migrar para o regime novo, com ressalvas	A menos que se esteja a considerar uma invalidez decorrente de acidente em serviço, moléstia profissional ou doença grave, contagiosa ou incurável, quando o servidor manterá sua remuneração integralmente, o benefício decorrente de morte ou invalidez devido ao servidor (ou seus dependentes) que optou pela migração e aderiu à Funpresp-Exe tende a ser maior do que o que teria direito no regime atual.
Acreditar que viverá mais do que a média dos servidores com mesmo ano de nascimento e mesmo sexo	Permanecer no regime antigo	Caso o servidor migrante sobreviva além da expectativa de vida calculada pela Funpresp-Exe, que se baseia na média dos servidores por ela abrangidos, seu benefício, a partir do momento em que ultrapassar a referida expectativa, será reduzido em 20%. Essa regra também se aplica aos dependentes. Tal redução não ocorre no regime antigo, pelo que se constitui em um fator indutor da permanência neste.
Ter tempo anterior ao serviço público contribuído para o RGPS/INSS ou para outro RPPS	Neutro	A existência de tempo anterior no RGPS/INSS ou em outro RPPS, que não o da União, gera efeitos contrapostos nas simulações. Por um lado, o tempo anterior não é computado para fins do Fator de Conversão, reduzindo o BE. Por outro, o tempo de RGPS/INSS é descartado no cálculo da média de remunerações base do BE, o que tende a elevar a média, diferentemente do que ocorre no regime antigo, no cálculo pelo regime da média, em que todas as contribuições, inclusive as feitas para o RGPS/INSS, são consideradas, desde que a partir de julho de 1994.
Estar recebendo abono de permanência	Neutro	Não há um indicativo claro nessa situação, pois deve-se analisar, caso a caso, se as duas primeiras partes do benefício decorrente da migração (benefício pago pelo RPPS limitado ao teto do RGPS/INSS somado ao BE) são iguais ou superiores ao benefício que o servidor estima receber caso permaneça no regime antigo. Se for, a migração é recomendada. Do contrário, não é.
Estar em situação crônica de endividamento	Migrar para o regime novo	Considerando que a opção pelo BE e a adesão à Funpresp-Exe são decisões independentes, em caso de endividamento crônico, em que o pagamento de juros esteja gerando grave prejuízo ao servidor, a adesão à Funpresp-Exe poderá ser feita em momento posterior à opção pelo BE, de modo que o servidor possa se organizar financeiramente com a redução de despesa que terá e, posteriormente, venha a aderir à Funpresp-Exe.

Fonte: Anafe (2018)

Como limitações deste estudo, cita-se a falta de pesquisas realizadas sobre a temática, incluindo esclarecimentos sobre retornos dos investimentos dos recursos acumulados nas contas individuais, no que diz respeito à Previdência Complementar. Do mesmo modo, são escassos os trabalhos que abordam a ótica do governo federal. Especificamente, neste trabalho, o conteúdo esteve atrelado ao ponto de vista do servidor público. Por essa razão, recomenda-se a realização de novos estudos sobre os futuros impactos na conta pública sob a ótica do governo federal, podendo-se expandir para esferas municipais e estaduais.

6. PRODUTO TECNOLÓGICO

Como produto da presente dissertação, apresenta-se uma proposta de treinamento levando em consideração os resultados da pesquisa de campo, sendo tal capacitação privativa da instituição, em atendimento aos termos consignados no processo do Comitê de Ética da UFRRJ (documento 8021, 8022, 8023 e 8024/2021).

No referido documento, busca-se suprir as principais dificuldades e necessidades dos servidores que atuam em instituições públicas federais, os quais muitas vezes não recebem qualquer tipo de orientação no que diz respeito às questões que podem impactar sua aposentadoria. Por meio desta proposta de treinamento, torna-se possível apresentar as principais variáveis envolvidas na decisão de migrar ou não para o Regime de Previdência Complementar, bem como as principais regras vigentes na Funpresp. Ainda assim, serão necessárias futuras atualizações deste material, em decorrência de novas reformas da previdência que porventura venham a ocorrer, além de mudanças previstas no regulamento do Plano de Benefícios da Funpresp.

No treinamento, são abordados os seguintes tópicos: regra atual de aposentadoria pelo regime próprio; migração para o regime de Previdência Complementar; direito ao benefício especial; regras da Funpresp-Exe; comparação da renda líquida do servidor com e sem adesão à Funpresp; regras da pensão por morte e invalidez; riscos envolvidos na migração e na permanência no RPPS; e perspectivas futuras.

6.1 Aplicabilidade

A proposta de treinamento pode ser aplicada em qualquer instituição pública federal que possua servidores em condições de migrar de regime previdenciário. Sua contribuição também está atrelada à consolidação do arcabouço legal, incluindo Pareceres emitidos recentemente que interferem na tomada de decisão do servidor público e que fornecem sustentação jurídica sobre possíveis interpretações legais.

O documento requer constante atualização, em virtude de possíveis alterações normativas, de forma que possa esclarecer dúvidas e lacunas relacionadas ao tema (Apêndice B).

REFERÊNCIAS

- AMARAL, E. de A. **Previdência no Brasil: o fundo de previdência complementar dos servidores públicos federais (FUNPRESP)**. Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional - PROFIAP, Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Economia, Universidade Federal da Grande Dourados, 2017, 113 p.
- AMARAL, F. V. A.; GIAMBIAGI, F.; CAETANO, M. A. R. O fundo previdenciário dos servidores da União: resultados atuariais. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, v. 43, n. 1, p. 119- 160, 2013.
- ANAFE. Associação Nacional dos Advogados Públicos Federais. **Estudo sobre a opção de migração de regime previdenciário aplicável aos servidores públicos federais empossados antes de 4 de fevereiro de 2013**. Disponível em: <https://anafenacional.org.br/wp-content/uploads/2018/02/ANAFE-ESTUDO-PREV-SERV-P%C3%9ABLICO-Funpresp.pdf>. Acesso em jul. 2021.
- ANDIFES. Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior. **Servidores têm até março para aderir ao Regime de Previdência Complementar**. Disponível em: <https://www.andifes.org.br/?p=59108>. Acesso em set. 2020.
- ANGOTI, L. R. M. A Previdência complementar e sua regulação no Brasil. **Revista Jus Navigandi**, ano 17, v. 32, n. 56, 2012. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/21892>. Acesso em mai. 2021.
- BATISTA, V. **Servidores querem novo prazo para migração à Funpresp**. Disponível em: <https://blogs.correiobraziliense.com.br/servidor/tag/rpc/>. Acesso em fev. 2021.
- BCB. Banco Central do Brasil. **Entidades fechadas de previdência complementar (fundos de pensão)**. Disponível em: <http://www.bcb.gov.br/pre/composicao/efpp.asp?idPai=PORTALBCB>. Acesso em nov. 2020.
- BIANCOLINO, C. A.; KNISS, C. T.; MACCARI, E.; RABECHINI Jr, R. **Protocolo para elaboração de relatos de produção técnica**. Revista de Gestão e Projetos -GeP, 3(2), 294-307, 2011.
- BOGDAN, R. S.; BIKEN, S. **Investigação qualitativa em educação: uma introdução à teoria e aos métodos**. 12 ed. Porto: Porto, 2003.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em set. 2020.
- BRASIL. **Decreto nº 7.808, de 20 de setembro de 2012**. Cria a Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Executivo – Funpresp-Exe, dispõe sobre sua vinculação no âmbito do Poder Executivo e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/ Ato2011-2014/2012/Decreto. Acesso em jul. 2021.
- BRASIL. **Decreto-Lei nº 73, de 21 de novembro de 1966**. Dispõe Sobre o Sistema Nacional de Seguros Privados, regula as operações de seguros e resseguros e dá outras providências. Disponível em: <http://www.susep.gov.br/textos/Decreto-Lei73-66-jul07.pdf>. Acesso em ago. de 2021.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019.** Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm. Acesso em jul. 2021.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998.** Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=725531&filename=LegislacaoCitada+-PL+6613/2009. Acesso em fev. 2021.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003.** Modifica os arts. 37, 40, 42, 48, 96, 149 e 201 da Constituição Federal, revoga o inciso IX do § 3 do art. 142 da Constituição Federal e dispositivos da Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc41.htm. Acesso em jul. 2021.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 47, de 05 de julho de 2005.** Altera os arts. 37, 40, 195 e 201 da Constituição Federal, para dispor sobre a previdência social, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc47.htm. Acesso em jul. 2021.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 70, de 29 de março de 2012.** Acrescenta o art. 6º-A à Emenda Constitucional nº 41, de 2003, para estabelecer critérios para o cálculo e a correção dos proventos da aposentadoria por invalidez dos servidores públicos. Disponível em: <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/images/2016/06/EMENDACONSTI7029mar2012.pdf>. Acesso em jul. 2021.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 88, de 07 de maio de 2015.** Altera o inciso II do § 1º do art. 40 da Constituição Federal, relativamente ao limite de idade para a aposentadoria compulsória do servidor público, bem como acrescenta o art. 100 ao Ato das Disposições Constitucionais Transitórias - ADCT. Disponível em: https://www.gov.br/previdencia/pt-br/images/2016/06/EMENDA-CONSTITUCIONALNa_88de-07maio2015.pdf. Acesso em jul. 2021.

BRASIL. **Lei complementar nº 108, de 29 de maio de 2001.** Dispõe sobre a relação entre a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, suas autarquias, fundações, sociedades de economia mista e outras entidades públicas e suas respectivas entidades fechadas de previdência complementar, e dá outras providências. Disponível em: <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/images/2017/05/leis-complementares-108-e-109-abril.pdf>. Acesso em fev. 2021.

BRASIL. **Lei complementar nº 109, de 29 de maio de 2001.** Dispõe sobre o Regime de Previdência Complementar e dá outras providências. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=642766. Acesso em fev. 2021.

BRASIL. **Lei nº 11.053, de 29 de dezembro de 2004.** Dispõe sobre a tributação dos planos de benefícios de caráter previdenciário e dá outras providências. Disponível em: <https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/97024/lei-11053-04>. Acesso em jul. 2021.

BRASIL. **Lei nº 12.618, de 30 de abril de 2012.** 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 Federal. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2012/Lei/L12618.htm. Acesso em fev. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.328/2016, de 29 de julho de 2016.** Cria, transforma e extingue cargos e funções; reestrutura cargos e carreiras; altera a remuneração de servidores; altera a remuneração de militares de ex-Territórios Federais; altera disposições sobre gratificações de desempenho; dispõe sobre a incidência de contribuição previdenciária facultativa sobre parcelas remuneratórias; e modifica regras sobre requisição e cessão de servidores. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2016/lei-13328-29-julho-2016-783462-normaatualizada-pl.pdf>. Acesso em jul. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.809, de 21 de fevereiro de 2019.** Reabre o prazo para opção pelo regime de previdência complementar de que trata o § 7º do art. 3º da Lei nº 12.618, de 30 de abril de 2012. Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/64575674. Acesso em ago. de 2021.

BRASIL. **Lei nº 3.807, de 26 de agosto de 1960.** Dispõe sobre a Lei Orgânica da Previdência Social. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1960-1969/lei-3807-26-agosto-1960-354492-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em jul. 2021.

BRASIL. **Lei nº 6.435, de 15 de julho de 1977.** Dispõe sobre as Entidades de Previdência Privada. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6435.htm. Acesso em fev. 2021.

BRASIL. **Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm. Acesso em ago. de 2021.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em ago. de 2021.

BRASIL. **Lei nº 9.717, de 27 de novembro de 1998.** Dispõe sobre regras gerais para a organização e o funcionamento dos regimes próprios de previdência social dos servidores públicos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, dos militares dos Estados e do Distrito Federal e dá outras providências. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=796737. Acesso em jul. 2021.

BRASIL. Ministério da Economia. **Guia da Previdência Complementar para todos.** Diário Oficial da União. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-complementar/mais-informacoes/arquivos/prevcomptodos21-09.pdf>. Acesso em ago. de 2021.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. **Portaria Ditec/Previc/MPS nº 604, de 02 de outubro de 2012.** Diário Oficial da União. Disponível em: <https://www.funpresp.com.br/wp-content/uploads/2020/06/estatutoPortariasPrevic604.pdf>. Acesso em ago. de 2021.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. **Portaria Ditec/Previc/MPS nº 44, de 04 de fevereiro de 2013.** Diário Oficial da União. Disponível em: <https://www.funpresp.com.br/wp-content/uploads/2020/06/Portaria-44-DE-31-DE-JANEIRO-DE-2013.pdf>. Acesso em ago. de 2021.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. **Portaria Ditec/Previc/MPS nº 239, de 06 de maio de 2013.** Diário Oficial da União. Disponível em: https://www.funpresp.com.br/wp-content/uploads/2020/06/PT-239-Previc-aprova-LegisPrev_07mai20131.pdf. Acesso em ago. de 2021.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. **Portaria Ditec/Previc/MPS nº 71, de 15 de fevereiro de 2013.** Diário Oficial da União. Disponível em: <http://www.funprespjud.com.br/wp-content/uploads/Legislacao-e-Normas/Portarias/2013/portaria-n-71-14-02-2013-dou-15022013.pdf>. Acesso em ago. de 2021.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. **Portaria nº 453, de 29 de junho de 2020.** Diário Oficial da União. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-453-de-29-de-junho-de-2020-264165236#:~:text=de%202019%2C%20resolve%3A-.,Art.,efeitos%20no%20exerc%C3%ADcio%20de%202021..> Acesso em ago. de 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Resolução do Conselho de Gestão da Previdência Complementar - CGPC nº 6.** Disponível em: http://sa.previdencia.gov.br/site/arquivos/office/3_081014-110809-967.pdf. Acesso em jul. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Resolução nº 496, do Supremo Tribunal Federal, publicada em 29 de outubro de 2012.** Cria a Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Judiciário – Funpresp-Jud, dispõe sobre sua vinculação ao STF e dá outras providências. Disponível em: <http://www.funprespjud.com.br/wp-content/uploads/2013/12/resolucao496-2012.pdf>. Acesso em jul. 2021.

BRASIL. Subsecretaria dos Regimes Próprios de Previdência Social - SRPPS/SPREV/SEPRT-ME. **Relatório de Estudo Atuarial dos Impactos da PEC nº 6/2019 - RPPS dos Servidores Cíveis da União.** Disponível em: https://www.gov.br/previdencia/pt-br/images/2019/04/1-RPPS-DA-UNIAOa_RELATORIO-DO-ESTUDO-ATUARIAL-DOS-IMPACTOS-DA-PEC-No-6-2019.pdf. Acesso em fev. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Resolução Conjunta STF/MPU 3, de 20 de junho de 2018.** Disponível em: https://www.anpr.org.br/images/assets/uploads/files/noticias/2018/06_Junho/Resolucao%20Conjunta%20STF-MPU.pdf. Acesso em ago. 2021.

CAETANO, M. A. R. Previdência Complementar para o Serviço Público no Brasil. **Sinais Sociais**, 2008. v. 3, n. 8, p. 120-149.

CAZASSA, V. **Os fundos de pensão na atualidade.** Dissertação (Mestrado em Economia) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2002. 118 f.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. **Metodologia Científica**. 5 ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

CHABA, V. **O novo paradigma da previdência complementar dos Servidores Públicos Federais e as mudanças trazidas com a criação da FUNPRESP**. Dissertação (mestrado) – Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Departamento de Administração. Orientador: Luís Felipe Jacques da Motta. Rio de Janeiro, 2013. 87 f.

COIMBRA, L. W. P.; TOYOSHIMA, S. H. Uma análise do setor de previdência complementar brasileiro. **Revista Economia Contemporânea**, v. 13, n. 3, p. 439- 466, 2009.

CRESWELL, J. W. **Investigação qualitativa e projeto de pesquisa**. 3 ed. Porto Alegre: Penso, 2014.

CUNHA FILHO, E. N. **A importância da previdência complementar para previdência social e para o poder de compra dos futuros aposentados no Brasil**. Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado em Sistemas de Gestão da Universidade Federal Fluminense. Niterói, 2015.

FERREIRA, G. G. **Condições atuariais para a construção do fundo previdenciário federal - Funpresp**. Dissertação (mestrado). Universidade de São Paulo, São Paulo, 2008. FUNPRESP. Disponível em: http://bdtd.ibict.br/vufind/Record/USP_45d0ae18a91e271ef9a6ce11b5fd0ecf. Acesso em: 28 fev. 2021

FUNPRESP. **Parecer n. 00601/2018/GCG/CGJOE/CONJUR-MP/CGU/AGU, de 29 de maio de 2018**. Disponível em: <https://www.funpresp.com.br/wp-content/uploads/2020/07/Parecer-AGU.pdf>. Acesso em ago. 2021.

FUNPRESP. **Previc classifica Funpresp como entidade relevante para o sistema de previdência complementar**. Disponível em: <https://www.funpresp.com.br/fique-por-dentro/noticias/2019/previc-classifica-funpresp-como-entidade-relevante-para-o-sistema-de-previdencia-complementar/>. Acesso em ago. 2021.

GIAMBIAGI, F. **Reforma da previdência: o encontro marcado**. Rio de Janeiro: Editora Elsevier, 2007.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2019.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 1999.

HAIR JR., J. F.; ANDERSON, R. E.; TATHAM, R. L.; BLACK, W. C. **Análise multivariada de dados**. 5 ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

KERTZMAN, I.; MARTINEZ, L. **Guia prático da Previdência Social**. 6 ed. São Paulo: Editora JusPodvm, 2018.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Fundamentos metodologia científica**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2001.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Metodologia do trabalho científico**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 1996.

LAVILLE, C.; DIONNE, J. **A construção do saber: manual de metodologia da pesquisa em ciências humanas**. Belo Horizonte: UFMG, 1999.

LIMA, J. L. A.; LIMA, C. T.; MORAIS, L. N. Breve análise dos regimes previdenciários, agências reguladoras e intervenção do estado na economia: obediência aos princípios da Administração Pública Federal. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XV, n. 107, dez 2012.

MALHOTRA, N. **Pesquisa de marketing**. 3 ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

MARTENS, C. D. P.; PEDRON, C. D. **A disseminação da produção técnica/tecnológica gerada em programas stricto sensu profissionais**. Revista Inovação, Projetos e Tecnologias. São Paulo, v. 7, n. 1, Editorial, Jan/Jun, 2019.

MATTAR, F. N. **Pesquisa de marketing**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MAURER, R.; MITCHELL, O. S.; ROGALLA, R. Reforming the German civil servant pension plan. IN: MITCHELL, Olivia S.; ANDERSON, Gary (ED.). **The future of public employee retirement systems**. Oxford: Oxford University Press, 2009. p. 115-142.

NAJBERG, S.; IKEDA, M. Previdência no Brasil: desafios e limites. In: GIAMBIAGI, Fabio; MOREIRA, Maurício Mesquita (Org); ALÉM, Ana Cláudia *et al.* **A economia brasileira nos anos 90**. 1 ed. Rio de Janeiro: Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social, 1999. p. 261-290.

NERY, Pedro Fernando. **Fundos de pensão devem ter adesão automática?** In.: Brasil, Economia e Governo - Trabalho, Salário e Previdência. Mar., 2016.

OCDE. Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico. **Previdência Complementar: OCDE destaca importância da previdência privada no mundo**. Disponível em: <https://mps.jusbrasil.com.br/noticias/1547428/previdencia-complementar-ocde-destaca-importancia-da-previdencia-privada-no-mundo>. Acesso em fev. 2021.

OECD. Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico. **Oslo Manual: Guidelines for Collecting and Interpreting Innovation. European Communities**, 3 ed. 2005.

OLIVEIRA, J. L. M. T. **Fatores determinantes para a decisão de servidores públicos na adesão à previdência complementar**. Dissertação apresentada à Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas da Fundação Getúlio Vargas – EBAPE/FGV, 2016. 74 f.

PAIXÃO, L. A. **A Previdência Complementar fechada: uma visão geral**. 2007. Disponível em: <http://www1.previdencia.gov.br/docs/pdf/SPC-uma-visao-geral.pdf>. Acesso em fev. 2021.

PENA, R. Funpresp: construir as bases para uma previdência forte. Secretaria de Políticas de Previdência Complementar – SPPC, **Previdência Complementar**, Ano 2, n. 2, 2014.

PINHEIRO, R. P. A demografia dos fundos de pensão – Brasília: Ministério da Previdência Social. Secretaria de Políticas de Previdência Social. **Coleção Previdência Social**. Série estudos, v. 24, 2008. 292 p.

PINHEIRO, R. P. **Riscos Demográficos e Atuariais nos Planos de Benefício Definido e de Contribuição Definida num Fundo de Pensão**. Tese de Doutorado. Belo Horizonte: UFMG - Cedeplar, 2005.

PREVIC. Superintendência Nacional de Previdência Complementar. **Relatório das Despesas Administrativas das Entidades Fechadas de Previdência Complementar- julho 2021b**, Brasília, DF, 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/economia/pt-br/orgaos/entidades-vinculadas/autarquias/previc/centrais-de-conteudo/publicacoes/estudos/serie-de-estudos/10a-serie-de-estudos.pdf>. Acesso em ago. 2021

PREVIC. Superintendência Nacional de Previdência Complementar. **Relatório de Estabilidade da Previdência Complementar- junho 2021a**, Brasília, DF, 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/economia/pt-br/orgaos/entidades-vinculadas/autarquias/previc/centrais-de-conteudo/publicacoes/relatorio-de-estabilidade-da-previdencia-complementar-rep/6deg-edicao-do-relatorio-de-estabilidade-da-previdencia-complementar-rep-junho-de-2021.pdf>. Acesso em jul. 2021.

PREVIC. Superintendência Nacional de Previdência Complementar. **Relatório Integrado Previc 2020**. Brasília, DF, 2020. Posicionamento em Disponível em: <https://www.gov.br/economia/pt-br/orgaos/entidades-vinculadas/autarquias/previc/ acesso-a-informacao/transparencia/relato-integrado/relato-integrado-previc-2020.pdf/view>. Acesso em abr. 2021.

PULINO, D. **Previdência Complementar** – Natureza jurídico-constitucional e seu desenvolvimento pelas Entidades Fechadas. São Paulo. Ed. Conceito, 2011.

QUEIROZ, A. A. Planos de benefícios: Entra em vigor a Previdência Complementar do servidor. In: **Revista Consultor Jurídico**, 7 de fevereiro de 2013.

RANGEL, L. A. **A criação da previdência complementar dos servidores públicos e a instituição de um teto para os valores dos benefícios**: Implicações na Distribuição de Renda e na Taxa de Reposição das Aposentadorias. Tese (Doutorado) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Instituto de Economia, Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas, Estratégias e Desenvolvimento, 2013. 234 f.

RICALDONI, C. M. Previdência Complementar – Perspectivas e Aspectos Legais Fundamentais. In: **Seminário Internacional de Previdência Complementar dos Servidores Públicos Federais - ANFIP**. Belo Horizonte: 31 de outubro de 2012.

RODRIGUES, D. D.; AFONSO, L. E. O impacto da criação da Funpresp sobre os benefícios previdenciários dos servidores públicos federais. **Revista de Administração Pública**, v. 49, n. 6, 2015. p. 1479-1505.

ROESCH, S. M. A. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração**: guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de caso. 2 ed. São Paulo: Atlas, 1999.

SAAD, N. S.; RIBEIRO, C. de O. Modelo de apreçamento de opções embutidas em produtos de previdência no Brasil. **Prod.** [online]. 2011, vol. 21, n. 3, p. 528-537. Epub June 17, 2011.

SARTORI, T. *et al.* Os servidores públicos estão aderindo à Funpresp? um estudo em uma instituição federal de ensino. **Revista de Políticas Públicas**, v. 20, n. 2, p. 587-612, 2016.

SELLTIZ, C.; WRIGHTSMAN, L. S.; COOK, S. W. **Métodos de pesquisa das relações sociais**. São Paulo: Herder, 1965.

SPPC. Secretaria de Políticas de Previdência Complementar. **Inventário das ações**, 2014. Disponível em: http://sa.previdencia.gov.br/site/2017/08/revista_sppc_02.pdf. Acesso em abr. 2021.

VASCONCELOS, R. C. P. **Funpresp-exe: vantagens e desvantagens na adesão do servidor público**, Dissertação (mestrado em Administração Pública) – Universidade Federal de Alfenas, campus Varginha, 2017. 82 f.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 3 ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2000.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 4 ed. São Paulo: ATLAS, 2003.

YIN, R. K. **Pesquisa qualitativa do início ao fim**. Porto Alegre: Penso, 2016.

ZIKMUND, W. G. **Business research methods**. 5 ed. Fort Worth, TX: Dryden, 2000.

APÊNDICES

Apêndice A – Questionário

PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR DOS SERVIDORES ESTATUTÁRIOS: ESTUDO DE CASO DOS SERVIDORES DE UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA QUE NÃO MIGRARAM PARA O REGIME DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

Olá! Esperamos que esteja bem!

Gostaríamos de saber se você é servidor federal civil estatutário do Poder Executivo e se ainda não migrou para o Regime de Previdência Complementar.

Caso ainda não tenha migrado, poderia dedicar alguns minutos do seu tempo para responder este questionário?

Trata-se de uma pesquisa desenvolvida por pesquisadores da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro - UFRRJ, campus de Seropédica, com intuito de analisar a viabilidade de adesão ao regime de previdência complementar dos servidores públicos federais civis do Poder Executivo.

Abaixo traremos mais informações sobre a pesquisa e sua participação no termo de consentimento e, depois caso aceite participar, responderá as questões e preencher com as informações necessárias para a realização da simulação!

Agradecemos desde já!

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

Conforme Resoluções 466/12 e 510/16, do Conselho Nacional de Saúde – CNS

Título da pesquisa: Previdência complementar dos servidores estatutários: estudo de caso dos servidores de uma instituição pública que não migraram para o regime de previdência complementar

Pesquisadores responsáveis:

Rodrigo Aires de Oliveira

Profa. Dra. Maria Cristina Drumond e Castro

Você está sendo convidada(o) a participar desta pesquisa cujo objetivo é analisar os motivos que influenciaram a decisão do servidor de não migrar para o Regime de Previdência Complementar e, conseqüentemente, não aderir à Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Executivo. Caso concorde em participar desta pesquisa, responderá a um questionário contendo questões relacionadas à migração de regime. Seus dados de identidade e localização serão mantidos em sigilo, os conteúdos da sua participação, bem como dos demais participantes, poderão ser utilizados em publicações científicas, mas sempre com a omissão de sua identidade e dados de sua localização. Sua participação é livre e voluntária, podendo desistir da participação na pesquisa a qualquer momento, o que, aliás, não lhe trará prejuízo algum.

Também é importante lhe informar que sua participação na pesquisa não implica no ganho de nenhum benefício ou vantagem material, nem lhe trará necessidade de gastos de

recursos financeiros próprios, sobretudo porque a coleta de dados será realizada de forma on-line.

Agradecemos sua colaboração e colocamo-nos à disposição para quaisquer necessários esclarecimentos no endereço, telefone e e-mail abaixo apresentados.

Os documentos da pesquisa já foram encaminhados ao Comitê de Ética da UFRRJ, respeitando todas as normas para realização da pesquisa de campo, sendo registrado sob o número 23083.033861/2021-30.

Os dados de contato e localização dos responsáveis pela pesquisa e do Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro - UFRRJ estarão disponíveis abaixo, caso você necessite para esclarecer alguma dúvida ou realizar algum comunicado sobre sua participação na pesquisa, manifestação de desejo de não participação ou ainda, alguma denúncia em relação a procedimentos que, ao seu ver e sentir, não tenham sido adequados.

Pesquisadores responsáveis:

Prof. Dra. Maria Cristina Drumond e Castro

Profa. do Quadro Permanente do Mestrado Profissional em Gestão & Estratégia (MPGEUFRRJ)

Profa. Adjunta do Departamento de Ciências Sociais e Administrativas (DCAS/ITR) - Faculdade de Administração - UFRRJ/ITR

Profa. Colaboradora do Mestrado Profissional PPGE do Centro de Políticas Públicas e Avaliação da Educação (UFJF/CAED)

Líder do Grupo de Pesquisa Gestão Estratégica de Pessoas e Organizações – Diretório CNPq

Link: <https://itr.ufrj.br/portal/grupo-de-pesquisa-gestao-estrategica-de-pessoasorganizacoes/>

Whatsapp: +55 (32) 98427-1099

LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/cristina-drumond-41a7b476/>

E-mail: cristina.ufrj.itr@gmail.com

Rodrigo Aires de Oliveira

Discente do Mestrado Profissional em Gestão e Estratégia em Negócios da UFRRJ (Turma de Ampla Concorrência 2020)

E-mail: airesrodrigo.oliveira@gmail.com

Comitê de Ética da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro – UFRRJ BR-465, Km 7 Seropédica-Rio de Janeiro, CEP: 23.897-000, Fone: (21) 2681-4707; 2682-1220

*Obrigatório

1. E-mail: _____

I - DADOS PESSOAIS

1.1 - Sexo: *

1.2 Data de Nascimento: *

II - QUESTÕES FUNCIONAIS:

2.1 Data de posse no cargo atual no serviço público: *

2.2 Cargo ocupado atualmente no serviço público: *

2.3 Ocupava outro cargo público de provimento efetivo antes de ingressar no cargo atual?
*

2.4 Caso tenha ocupado cargo público de provimento efetivo anteriormente, o mesmo era:
Federal
Estadual
Municipal

2.5 Data de ingresso no serviço público federal: *

2.6 Caso tenha ocupado cargo público de provimento efetivo anteriormente, houve descontinuidade entre a vacância no cargo ocupado no órgão anterior e a posse no atual cargo no serviço público? *

Sim, pois a vacância no cargo efetivo anterior e a posse no atual cargo efetivo ocorreram em datas distintas.

Não, pois a vacância no cargo anterior e a posse no atual cargo efetivo ocorreram na mesma data.

2.7 Pretende se aposentar no cargo ocupado atualmente no serviço público? *

Sim
Não

2.8 Pretende se aposentar, aproximadamente, em um intervalo de quanto tempo: *

Nos próximos 5 anos
Entre 5 e 10 anos
Entre 10 e 20 anos
Entre 20 e 30 anos
Mais de 30 anos
Não sei

2.9 A remuneração atual bruta, excluindo deste valor as parcelas de caráter indenizatório (auxílio alimentação, auxílio creche, ressarcimento de assistência médica, etc), se encontra em qual faixa: *

Entre o atual teto do RGPS e R\$ 10.000,00
Entre R\$ 10.000 e R\$ 15.000,00
Entre R\$ 15.000,00 e R\$ 20.000,00
Entre R\$ 20.000,00 e R\$ 25.000,00
Maior que R\$ 25.000,00

III- QUESTÕES RELATIVAS À PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR DOS SERVIDORES PÚBLICOS FEDERAIS

3.1 Quanto a adesão à previdência complementar dos servidores públicos federais: *

Já realizou a adesão
Pretende aderir
Não sabe se vai aderir
Não realizará a adesão

3.2 Caso realize a adesão à previdência complementar, com qual alíquota pretende contribuir: *

7,5% (sete inteiros e cinco décimos por cento)

8% (oito por cento)

8,5% (oito inteiros e cinco décimos por cento)

Não sei

Não vou aderir

3.3 Conhece os benefícios concedidos pelo plano de benefícios da FunprespExe? *

Sim, conheço todos os benefícios.

Sim, conheço alguns benefícios.

Não, não conheço nenhum benefício.

3.4 Sabe que a adesão para o Regime de Previdência Complementar é irrevogável e irretratável? *

Sim

Não

3.5 Caso não tenha migrado, quais fatores, na sua opinião, influenciaram para a decisão de não migrar? *

Incerteza quanto ao valor futuro a receber de Benefício Especial

Incerteza quanto à segurança jurídica no pagamento futuro do Benefício Especial

Falta de conhecimento de todas as vantagens e desvantagens na migração

Incerteza quanto à mudanças que possam impactar nas regras que foram pactuadas para estimular a migração

Risco de má gestão dos investimentos no Plano

Insegurança quanto à uma possível alteração na regra de paridade das contribuições do patrocinador

Idade e/ou Tempo de contribuição restante para a aposentadoria

Outro

3.6. Caso algum outro fator tenha impactado na decisão de não migrar para o Regime de Previdência Complementar dos Servidores Públicos Federais, informar abaixo: *

Apêndice B- Treinamento sobre migração dos servidores públicos federais para o RPC

Organização: Instituição Pública Federal (nome em sigilo)

Discente: Rodrigo Aires de Oliveira (Turma 2020)

Docente orientadora: Profa. Maria Cristina Drummond e Castro

Dissertação: Previdência complementar dos servidores estatutários: estudo de caso dos servidores de uma instituição pública

Data da defesa: 08/10/2021

Setor beneficiado com o projeto de pesquisa, realizado no âmbito do programa de mestrado: Instituições públicas federais

Classificação¹²: Produção com médio teor inovativo (combinação de conhecimentos pré estabelecidos).

PRODUTOS TÉCNICOS/TECNOLÓGICOS:

- () Produtos de Intervenção ou Desenvolvimento (Inovação)
- () Empresa ou organização social inovadora
- () Processo, tecnologia e produto, materiais não patenteáveis () Relatório técnico conclusivo () Tecnologia Social:
- () Norma ou marco regulatório
- () Patente
- () Produtos/Processos em sigilo
- () Software / Aplicativo
- () Base de dados técnico- científica

PRODUTOS DE FORMAÇÃO, COMUNICAÇÃO E DIFUSÃO DO CONHECIMENTO

- () Curso para Formação Profissional
- () Material didático
- (X) Capacitações e Treinamentos
- () Produto Bibliográfico ou audiovisual técnico/tecnológico

¹² De acordo com o Relatório do Grupo de Trabalho da CAPES sobre produção técnica

+55 21 2681-4938



<https://cursos.ufrj.br/posgraduacao/ppge/>

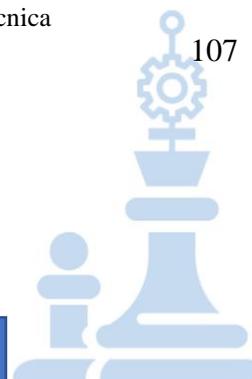


secretariappge@ufrj.br



Rodovia BR 465 – KM 7 – Campus Universitário

Seropédica



CAPACITAÇÕES E TREINAMENTOS

Treinamento para os servidores públicos federais

1. Conexão com a Pesquisa

Projeto de Pesquisa: Previdência Complementar dos servidores estatutários: Estudo de caso dos servidores de uma Instituição Pública.

Linha de Pesquisa vinculada à produção: Estratégias Inovadoras para Organizações Pública e Privadas.

Aplicabilidade - descrição da Abrangência realizada: A dissertação abordou a migração para o sistema de previdência complementar e o dilema, entre os servidores públicos civis estatutários, em relação à possibilidade de migrar para o RPC, dado que uma vez realizada a migração pelo servidor, este não poderá mais retornar ao regime anterior. O objetivo principal do estudo foi analisar os motivos da não migração para o Regime de Previdência Complementar dos servidores públicos de uma Instituição Pública. Para tanto foi aplicado um questionário, sob amostragem por conveniência/acessibilidade (não probabilística), com os servidores que estavam exercendo suas atividades em uma Instituição Pública, e que ainda não tinham optado pela migração de regime. A partir dos dados obtidos, constatou-se que as principais justificativas para a não adesão à Previdência Complementar são a idade, o tempo de contribuição restante para a aposentadoria, a incerteza quanto ao valor futuro do benefício especial, a incerteza quanto à segurança jurídica no pagamento futuro do benefício especial e o risco de má gestão nos investimentos do plano.

Replicabilidade: Diante dos resultados apresentados, conclui-se que são necessários treinamentos nos órgãos de gestão de pessoas das Instituições Públicas, com a finalidade de orientar os servidores na decisão quanto à migração de regime previdenciário, alinhado às diretrizes da SPPC aplicáveis ao RPC.

Dissertação: [Link](#)

Parecer do Comitê de Ética: [Link](#)

Termo de Concordância da Instituição: [Link](#)

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido: [Link](#)

Certificado de Assentimento do Menor de Idade: [Link](#)

Conexão com a Produção Científica - artigos publicados que estão co-relacionados a esta produção:

OLIVEIRA, R. A.; CASTRO, M. C. D. Impacto da pandemia da Covid-19 nos Fundos de Pensão no Brasil: O caso da Funpresp-Exe. In: XXIII SEMINÁRIOS EM ADMINISTRAÇÃO – SEMEAD, 2020, São Paulo. Anais. São Paulo, 2020.

OLIVEIRA, R. A. ; CASTRO, M. C. D. Previdência Complementar dos Servidores Estatutários: estudo de caso dos servidores de uma Instituição Pública. In: *Research, Society and Development – RSD Journal*, São Paulo, 2021.

Financiamento: CAPES.

+55 21 2681-4938



<https://cursos.ufrj.br/posgraduacao/ppge/>

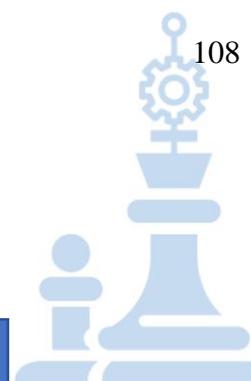


secretariappge@ufrj.br



Rodovia BR 465 – KM 7 – Campus Universitário

Seropédica



TREINAMENTO

SET/2021

+55 21 2681-4938



<https://cursos.ufrj.br/posgraduacao/ppge/>



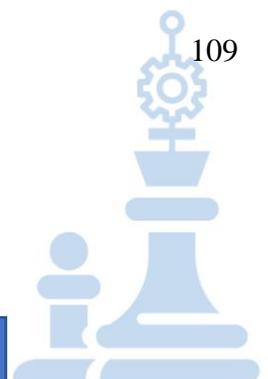
secretariappge@ufrj.br



Rodovia BR 465 – KM 7 – Campus Universitário

Seropédica

109



APRESENTAÇÃO

- ▶ Este produto é decorrente da Dissertação de Mestrado apresentada junto ao Programa de Pós-Graduação em Gestão e Estratégia da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro intitulada: “Previdência complementar dos servidores estatutários: Estudo de caso dos servidores de uma Instituição Pública” defendida em outubro de 2021. Após a realização da análise dos dados foi possível identificar os principais motivos que levam o servidor a não migrar de regime previdenciário. O desenvolvimento de um programa de treinamento pode colaborar com os órgãos de gestão de pessoas na orientação aos servidores públicos federais nas questões envolvendo a decisão de migrar para o regime de previdência complementar.

JUSTIFICATIVA

- ▶ Colaborar com os órgãos de gestão de pessoas do serviço público no que diz respeito à elaboração de treinamentos mais específicos e voltados a questões identificadas no presente estudo, contribuindo, assim, para uma análise mais fundamentada do servidor público federal.

+55 21 2681-4938



<https://cursos.ufrj.br/posgraduacao/ppge/>

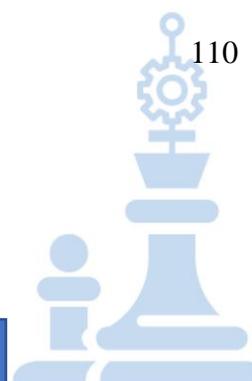


secretariappge@ufrj.br



Rodovia BR 465 – KM 7 – Campus Universitário

Seropédica



OBJETIVO

Objetivo Geral

- O objetivo deste trabalho é apresentar um programa de treinamento para uma Instituição Pública Federal que possibilite auxiliar o servidor público federal na tomada de decisão quanto à migração para o RPC.

Objetivo específico

- Apresentar o cenário atual, pós Reforma da Previdência (EC 103/2019), detalhando as principais alterações advindas da norma e os riscos envolvidos na decisão de migrar ou não para o Regime de Previdência Complementar.

+55 21 2681-4938



<https://cursos.ufrj.br/posgraduacao/ppge/>

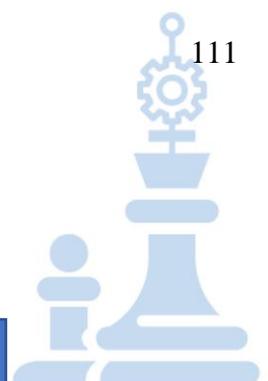


secretariappge@ufrj.br



Rodovia BR 465 – KM 7 – Campus Universitário

Seropédica



SUMÁRIO

1. Regras de aposentadoria do Regime Próprio;
2. Aspectos importantes da migração;
3. Regras de cálculo e característica do benefício especial;
4. Principais regras e direitos da Funpresp -Exe;
5. Exemplo comparativo entre adesão ou não à Funpresp;
6. Cálculo da Pensão por morte e invalidez;
7. Principais riscos relacionados a decisão de migrar ou não para a Funpresp .
8. Cenários futuros.

+55 21 2681-4938



<https://cursos.ufrj.br/posgraduacao/ppge/>



secretariappge@ufrj.br



Rodovia BR 465 – KM 7 – Campus Universitário

Seropédica

