

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**ANÁLISE DA OPÇÃO PELO NOVO REGIME DE
PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR DO SERVIDOR
PÚBLICO FEDERAL**

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Cristiane Stumpf Garske

Santa Maria, RS, Brasil

2012

**ANÁLISE DA OPÇÃO PELO NOVO REGIME DE
PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR DO SERVIDOR PÚBLICO
FEDERAL**

Cristiane Stumpf Garske

Trabalho de conclusão apresentado ao Curso de Ciências Contábeis, da
Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito
parcial para obtenção do grau de **Bacharel em Ciências Contábeis.**

Orientador: Prof. Dr. Rodrigo Debus Soares

Santa Maria, RS, Brasil

2012

**Universidade Federal de Santa Maria
Centro de Ciências Sociais e Humanas
Curso de Ciências Contábeis**

A Comissão Examinadora, abaixo assinada,
aprova o Trabalho de Conclusão de Curso

**ANÁLISE DA OPÇÃO PELO NOVO REGIME DE PREVIDÊNCIA
COMPLEMENTAR DO SERVIDOR PÚBLICO FEDERAL**

Elaborado por
Cristiane Stumpf Garske

Como requisito parcial para obtenção do grau de
Bacharel em Ciências Contábeis

COMISSÃO EXAMINADORA

Rodrigo Debus Soares, Dr.
(Presidente/Orientador)

Sidenei Caldeira, Ms. (UFSM)

Ana Paula Fraga, Ms. (UFSM)

Santa Maria, 20 de dezembro de 2012.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus pelo dom da vida e por me dar saúde para vencer mais esta etapa em minha vida.

Aos meus pais, pelo incentivo aos estudos, apoio e compreensão por minha ausência em função deste trabalho.

Ao meu marido, João Vitor, que sempre me motiva a querer mais e seguir adiante. Obrigada por todo amor, carinho e companheirismo dedicados a mim.

Agradeço ainda ao meu irmão, colegas de faculdade, amigos, colegas de trabalho e aos professores, especialmente meu orientador Professor Rodrigo Debus, por sua disposição e auxílio na orientação deste trabalho.

RESUMO

Monografia
Curso de Ciências Contábeis
Universidade Federal de Santa Maria

ANÁLISE DA OPÇÃO PELO NOVO REGIME DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR DO SERVIDOR PÚBLICO FEDERAL

AUTORA: CRISTIANE STUMPF GARSKE

ORIENTADOR: RODRIGO DEBUS SOARES

Data e Local da Defesa: Santa Maria, 20 de dezembro de 2012.

Este trabalho apresenta uma análise das diferenças financeiras a serem geradas na aposentadoria dos servidores públicos federais que optarem pelo novo regime de previdência complementar. Para isto, foram efetuadas simulações com a criação de cenários de servidores em diferentes situações, utilizando diferentes tempos de contribuição e os salários-de-contribuição em cada caso. Os cálculos foram efetuados com o auxílio da ferramenta Microsoft Office Excel e suas funções. Os resultados encontrados demonstraram que o novo regime de previdência não garante na maioria dos casos um provento mensal vitalício para o servidor tal qual o regime atual, e nos casos em que pode ser considerado mais vantajoso financeiramente o servidor terá de conviver com o risco financeiro do rendimento previsto nas projeções atuariais não se concretizar.

Palavras-chave: contribuição; previdência complementar; benefício especial.

ABSTRACT

Monograph
Accountancy Course
Universidade Federal de Santa Maria

ANALYSIS OF THE NEW OPTION SCHEME FOR FEDERAL PUBLIC SERVANTS PENSION FUNDS

AUTHOR: CRISTIANE STUMPF GARSKE

ADVISOR: RODRIGO DEBUS SOARES

Date and Location of Defense: Santa Maria, december, 20th 2012.

This paper presents an analysis of the financial difference to be generated in the retirement of federal public servants who opt for the new pension scheme. For this, simulations were performed with creating scenarios of servers in different situations, using different time of contribution and wages-of-contribution in each case. Calculations were carried out with the aid of the tool Microsoft Office Excel and its functions. The results showed that the new pension scheme does not guarantee in most cases a lifetime monthly earning to the server just like the current regime, and in cases which may be considered more advantageous financially the server will have to live with the risk of financial the expected return on actuarial projections not materialize.

Keywords: contribution, pension funds, special benefit.

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 – Idade mínima para aposentadoria	24
QUADRO 2 – Resumo das regras de aposentadoria voluntária integral.....	26
QUADRO 3 – Simulação 1 do benefício especial	40
QUADRO 4 – Simulação 2 do benefício especial	41
QUADRO 5 – Simulação 3 do benefício especial	42
QUADRO 6 – Cenário 1: Número de anos de complementação garantidos pela previdência complementar.....	44
QUADRO 7 – Cenário 2: Número de anos de complementação garantidos pela previdência complementar.....	45
QUADRO 8 – Cenário 3: Número de anos de complementação garantidos pela previdência complementar.....	46
QUADRO 9 – Cenário 4: Número de anos de complementação garantidos pela previdência complementar.....	47
QUADRO 10 – Cenário 5: Número de anos de complementação garantidos pela previdência complementar.....	49
QUADRO 11 – Cenário 6: Número de anos de complementação garantidos pela previdência complementar.....	50
QUADRO 12 – Cenário 7: Número de anos de complementação garantidos pela previdência complementar.....	51
QUADRO 13 – Cenário 8: Número de anos de complementação garantidos pela previdência complementar.....	53
QUADRO 14 – Cenário 9: Número de anos de complementação garantidos pela previdência complementar.....	54

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

BD – Benefício Definido
BE – Benefício especial
CD – Contribuição Definida
CF/88 – Constituição Federal de 1988
CGPC – Conselho de Gestão da Previdência Complementar
CMN – Conselho Monetário Nacional
CVM – Comissão de Valores Mobiliários
EC – Emenda Constitucional
EFPC – Entidade Fechada de Previdência Complementar
Funpresp-exe – Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Executivo
Funpresp-Jud - Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Judiciário
Funpresp-Leg – Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Legislativo
FUNRURAL – Fundo de Assistência ao Trabalhador Rural
IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INPS – Instituto Nacional de Previdência Social
IPCA – Índice Nacional de Preços ao Consumidor
LC – Lei Complementar
MF – Ministério da Fazenda
MPAS – Ministério da Previdência e Assistência Social
MPS – Ministério da Previdência Social
PREVIC – Superintendência Nacional de Previdência Complementar
RGPS – Regime Geral de Previdência Social
RPPS – Regime Próprio de Previdência Social
SEAP – Secretaria do Estado da Administração e do Patrimônio
SPS – Secretaria de Políticas da Previdência Social
STF – Supremo Tribunal Federal

LISTA DE ANEXOS

ANEXO A – Tábua completa de mortalidade: Homens 2011.....	64
ANEXO B – Tábua Completa de Mortalidade: Mulheres 2011	66
ANEXO C – Planilha de cálculo do benefício especial.....	68
ANEXO D – Planilha de cálculo da previdência complementar.....	68
ANEXO E – Simulações média aritmética R\$5.559,80	69
ANEXO F – Simulações para média de R\$10.000,00.....	70
ANEXO G – Simulações média aritmética R\$5.559,80.....	71

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	10
1.1	Tema.....	10
1.2	Delimitação do tema	10
1.3	Definição do problema	10
1.4	Objetivos.....	10
1.5	Objetivo Geral	11
1.6	Objetivos específicos	11
1.7	Hipótese.....	11
1.8	Justificativa	12
1.9	Estrutura do trabalho.....	12
2	REVISÃO BIBLIOGRÁFICA.....	14
2.1	A previdência pública no Brasil.....	14
2.2	A importância da contabilidade na administração dos regimes próprios de previdência social	16
2.3	As constantes reformas previdenciárias do RPPS	18
2.4	Regras de aposentadoria voluntária integral no RPPS	20
2.4.1	Regras do direito adquirido	20
2.4.2	Regras de transição.....	22
2.4.3	Regra Atual	24
2.5	A instituição da previdência complementar do servidor público federal.....	27
2.5.1	Plano de benefícios das entidades de previdência complementar	29
2.5.2	Contribuições para as entidades de previdência complementar	31
2.5.3	Cálculo do benefício especial	32
2.5.4	Aplicação dos recursos garantidores	33
3	METODOLOGIA.....	36
4	ANÁLISE DOS RESULTADOS	39
4.1	Simulação do benefício especial.....	39
4.2	Simulação dos regimes de previdência	42
5	CONCLUSÃO E SUGESTÕES	56

1 INTRODUÇÃO

1.1 Tema

Previdência Complementar do Servidor Público Federal.

1.2 Delimitação do tema

Análise das mudanças propostas pelo novo regime de previdência para os servidores públicos federais, criado por meio da Lei nº 12.618 de 30 de abril de 2012, como subsídio à opção de migrar da situação atual para o novo regime.

1.3 Definição do problema

O Congresso Nacional aprovou no ano de 2012 a criação do regime de previdência complementar para os servidores públicos titulares de cargos efetivos da União, suas autarquias e fundações, inclusive para os membros do Poder Judiciário, do Ministério Público da União e do Tribunal de Contas da União. Com isto, abre-se a opção para adesão aos servidores que já tenham ingressado no serviço público até a data anterior ao início da vigência deste regime de previdência, sendo que esta deverá se dar no prazo máximo de 24 meses.

Ocorre que este prazo não permite que sejam analisados e testados casos práticos, específicos de pagamentos de benefícios sob uma modalidade e outra para ter conhecimento de como será a renda do servidor quando da aposentadoria, o que acaba gerando grande insegurança em realizar tal opção.

A partir disto surge o seguinte questionamento: haverá diferença financeira para o servidor que já tenha ingressado no serviço público antes da criação da Previdência Complementar do Servidor Público, se este aderir ao novo sistema de contribuição?

1.4 Objetivos

Neste item do projeto foi definido o objetivo geral, o qual se propõe trazer a resposta

para o problema de pesquisa. Após, foram definidos objetivos específicos, os quais representaram os passos que foram seguidos para atingir-se o objetivo geral.

1.5 Objetivo Geral

O objetivo geral deste trabalho de conclusão de curso é dado por: comparar a renda que o novo regime de previdência poderá trazer aos servidores em relação à renda gerada pelo regime atual, determinando a diferença financeira, como subsídio à tomada de decisão entre migrar para o novo regime ou permanecer no regime atual.

1.6 Objetivos específicos

Para o cumprimento do objetivo geral proposto, especificamente, foram estabelecidas as seguintes etapas:

- 1) Analisar, pela data de ingresso no serviço público, o tipo de cálculo de aposentadoria cujos servidores da ativa possuem direito adquirido;
- 2) Simular a renda que os servidores obteriam em sua aposentadoria nos dois regimes de previdência;
- 3) Verificar se o benefício especial – complementar - que está sendo proposto ao servidor optante dá garantias de manutenção da renda atual ao servidor por ocasião de sua aposentadoria;
- 4) Comparar as simulações efetuadas para os dois regimes de previdência, destacando a diferença financeira entre um e outro.

1.7 Hipótese

A partir da implantação do novo sistema, a renda do servidor na aposentadoria ficará dependente do quanto de rendimento que o fundo de previdência irá proporcionar ao seu dinheiro aplicado. Sendo assim, a hipótese que se propunha a ser confirmada ou refutada foi a seguinte: os rendimentos calculados através do novo regime não serão suficientes para manter a renda atual do servidor em relação ao que recebe no modelo de previdência atual, tornando inviável a sua opção pela migração.

1.8 Justificativa

Há algum tempo é discutida a sustentabilidade do atual modelo de previdência pública no Brasil. Atualmente, há em vigor um regime de previdência de caráter solidário, em que o fundo formado pelos segurados da ativa mantêm os benefícios pagos a quem se aposenta ou se encontra afastado do trabalho por incapacidade laborativa. Em função do envelhecimento da população brasileira, este modelo de previdência pode entrar em colapso, à medida que aumenta o quadro de pessoas na inatividade percebendo benefícios, podendo futuramente inviabilizar a manutenção do modelo atual do sistema previdenciário.

A fim de evitar este desequilíbrio financeiro no fundo de previdência dos servidores públicos federais é que o governo propôs a criação do regime de previdência complementar, previsto desde a Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998, porém instituído somente com a aprovação da Lei 12.618, de 30 de abril de 2012, no qual cada participante¹ irá acumular em conta própria as contribuições que forem efetuadas acima do teto estipulado pelo Regime Geral de Previdência Social. Ocorre que a renda do servidor, quando da aposentadoria, dependerá dos rendimentos desta conta própria, que será administrada por uma instituição financeira a ser escolhida por meio de licitação.

Tendo em vista que o servidor terá um prazo de vinte e quatro meses para optar pelo regime de previdência complementar, faz-se necessário realizar um estudo comparando o regime de previdência atual, sem limitação ao teto do Regime Geral de Previdência Social, com o novo regime, verificando as possíveis distorções nos rendimentos que esta conta própria poderá gerar ao servidor no momento de sua aposentadoria.

1.9 Estrutura do trabalho

O presente trabalho de conclusão de curso será estruturado em cinco capítulos, desenvolvidos de forma lógica e evolutiva para alcançar os objetivos

¹Participante: Pessoa física que adere ao Plano de Benefícios administrado por uma Entidade Fechada de Previdência Complementar. (Dicionário de Termos e Conceitos mais usados no Regime de Previdência Complementar, 2011, p. 42)

traçados.

O capítulo um traz os aspectos introdutórios do estudo, apresentando-se o tema, a delimitação do tema, a definição do problema, o objetivo geral, os objetivos específicos e a justificativa para a realização da presente pesquisa.

O capítulo dois apresenta a revisão bibliográfica que embasa este trabalho, contendo um breve histórico sobre a Previdência Social, a diferenciação entre o Regime Geral de Previdência Social (RGPS) e o Regime Próprio de Previdência Social (RPPS), regras de aposentadorias para os servidores públicos federais e aspectos da Previdência Complementar Fechada.

No capítulo três é definida a metodologia utilizada para o desenvolvimento da presente pesquisa. Em seguida, no capítulo quatro, encontra-se a execução efetiva do trabalho, com a análise e discussão dos resultados encontrados por meio das simulações de renda efetuadas.

Por fim, no capítulo cinco, serão apresentadas as considerações finais e sugestões para continuidade desta pesquisa.

2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

Com o intuito de fundamentar a presente pesquisa, são apresentadas a seguir informações sobre a previdência pública no Brasil, a importância da contabilidade na administração dos recursos dos Regimes Próprios de Previdência Social, as constantes reformas previdenciárias efetuadas com o objetivo de diminuir o déficit previdenciário no RPPS, a criação da previdência complementar do servidor público federal, o funcionamento e abrangência desta, dentre outros aspectos relevantes para este estudo.

2.1 A previdência pública no Brasil

A primeira iniciativa de previdência no Brasil remonta ao ano de 1835, quando da criação do Montepio Geral dos Servidores do Estado. Segundo Tavares (2008, p. 40), este Montepio era de cunho mutualista e particular no qual, mediante o pagamento de cotas, adquiria-se o direito de deixar uma pensão em caso de morte do cotista a alguém escolhido por este. Já em 1888, Gurgel (2007, p. 15) identifica que, por meio do Decreto nº 9.912-A, foi criado o direito à aposentadoria dos empregados do Correio quando completassem 30 anos de efetivo serviço e idade mínima de 60 anos. Ainda naquele ano, a Lei nº 3.397 criou a Caixa de Socorros para os funcionários das Estradas de Ferro do Império. Nesta mesma linha, foram sendo criados diversos fundos de pensão para outras entidades, abrangendo um número cada vez maior de trabalhadores.

O Decreto nº 4.682, que ficou conhecido por Lei Eloy Chaves, datado de 24 de janeiro de 1923, foi a primeira legislação previdenciária na qual foi prevista a cobertura para aposentadoria por invalidez, por tempo de contribuição, pensão por morte e assistência médica. Conforme Tavares (2008, p. 41), esta é chamada de precursora da previdência social no Brasil, visto que a partir dela os benefícios previdenciários foram estendidos aos empregados de empresas portuárias, de serviços e telégrafos, de água, energia, e diversas outras categorias. A partir do ano de 1933, o Brasil passa para a fase de criação de institutos de aposentadorias e pensões que eram organizadas por empresa e possuíam abrangência nacional.

Somente em 26 de agosto de 1960 houve a unificação da legislação previdenciária, quando da edição da Lei nº 3.807, a chamada Lei Orgânica da Previdência Social. A legislação previdenciária incluiu ainda como segurados da previdência os empregadores e autônomos, sendo que em 1963 passou a abranger também os trabalhadores rurais tendo em vista a criação do Fundo de Assistência ao Trabalhador Rural – FUNRURAL. Tavares (2008, p. 42) esclarece que a unificação dos institutos só veio a ocorrer em 21 de novembro de 1966, por meio do Decreto-Lei nº 72, que criou o Instituto Nacional de Previdência Social – INPS.

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, a previdência pública dividiu-se em dois regimes: o Regime Geral de Previdência Social – RGPS – e o Regime Próprio de Previdência Social – RPPS. O primeiro abarca a grande maioria dos trabalhadores, visto que são segurados obrigatórios deste regime os empregados, empregados domésticos, os trabalhadores avulsos, o contribuinte individual e o segurado especial, podendo ainda ingressar como segurado facultativo aquele que não exerce atividade remunerada. Já no segundo regime, são integrantes exclusivos os servidores públicos e militares titulares de cargo efetivo da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

O plano de benefícios do RGPS é regido pela Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, e compreende as prestações dos seguintes benefícios, conforme o art. 18 da referida Lei:

- a) Aposentadoria por invalidez;
- b) aposentadoria por idade;
- c) aposentadoria por tempo de contribuição;
- d) aposentadoria especial;
- e) auxílio-doença;
- f) salário-família;
- g) auxílio-acidente;
- h) pensão por morte;
- i) auxílio-reclusão;
- j) serviço social;
- k) reabilitação profissional.

Já o plano de benefícios do RPPS é definido pela Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e compreende o rol de benefícios elencados em seu art. 185:

- a) Aposentadoria;

- b) auxílio-natalidade;
- c) salário-família;
- d) licença para tratamento de saúde;
- e) licença à gestante, à adotante e licença paternidade;
- f) licença por acidente em serviço;
- g) assistência à saúde;
- h) garantia de condições individuais e ambientais de trabalho satisfatórias;
- i) pensão vitalícia e temporária;
- j) auxílio-funeral;
- k) auxílio-reclusão.

Tanto o RGPS quanto o RPPS possuem como principal regime de financiamento a repartição simples. Como ensina Ibrahim (2011, p. 40), “no regime de repartição, os segurados contribuem para um fundo único, responsável pelo pagamento de todos os beneficiários do sistema”. Assim, aqueles que estão na atividade custeiam os benefícios daqueles que encontram-se na inatividade, seja por motivo de aposentadoria ou incapacidade para o trabalho.

A única exceção encontra-se na aposentadoria por tempo de contribuição do RGPS, tendo em vista que possui o fator previdenciário, em que se leva em conta a idade e o tempo de contribuição para o cálculo do valor do benefício. Segundo Ibrahim (2011, p. 43), este benefício utiliza-se do regime de capitalização virtual, no qual não há capitalização individualizada dos pagamentos, porém o valor final do benefício varia de acordo com o período pago e a expectativa de sobrevivência do segurado.

2.2 A importância da contabilidade na administração dos regimes próprios de previdência social

Conforme determina o art. 40 da CF/88, os RPPS deverão assegurar ao servidor público, pelo menos os benefícios de aposentadoria e pensão por morte. Para isto, o art. 69 da Lei de Responsabilidade Fiscal determina que o ente da Federação que manter ou instituir um regime próprio de previdência para seus servidores deverá organizá-lo com base nas normas de contabilidade e atuária que preservem seu equilíbrio financeiro e atuarial.

Lima e Guimarães ensinam:

Como entidade pública, os Regimes Próprios de Previdência Social devem ter seus procedimentos contábeis pautados nos fundamentos da Contabilidade Pública, alicerçados pelos Princípios Fundamentais de Contabilidade (PFC) e pelas Normas Brasileiras de Contabilidade Aplicadas ao Setor Público (NBCASP). (LIMA e GUIMARÃES, 2009, p.15).

Para disciplinar os parâmetros e diretrizes gerais para organização e funcionamento dos RPPS, o Ministério da Previdência Social editou a Portaria nº 402, de 10 de dezembro de 2008, a qual define normas que devem ser observadas para a realização da escrituração contábil.

Em seu art. 16, inciso I, a referida Portaria determina que a escrituração do RPPS deverá ser distinta daquela mantida pelo ente federativo. Esclarece o parágrafo único deste artigo que se considera distinta a escrituração contábil que permita a diferenciação entre o patrimônio do RPPS e o patrimônio do ente federativo, possibilitando a elaboração de demonstrativos contábeis específicos, mesmo que a unidade gestora não possua personalidade jurídica própria. Esta medida tende a evitar que os recursos oriundos das contribuições previdenciárias acabem por se confundir com outras fontes de recursos e sejam utilizados em outros fins que não para o financiamento da previdência.

O ente administrador do RPPS deverá manter registros contábeis auxiliares para a apuração de depreciações, de avaliações e reavaliações dos bens, direitos e ativos, inclusive dos investimentos e da evolução das reservas, devendo as reavaliações serem efetuadas periodicamente na forma estabelecida em norma específica do Ministério da Previdência Social. Definiu-se ainda que a escrituração obedecerá aos princípios e legislação aplicada à contabilidade pública, especialmente à Lei nº 4.320, de 17 de março de 1964, e que o exercício contábil terá a duração de um ano civil.

A mesma Portaria determina que o ente federativo deverá apresentar à Secretaria de Políticas da Previdência Social – SPS – as demonstrações contábeis relativas ao seu RPPS, seguindo o modelo, periodicidade e instruções de preenchimento disponíveis no endereço eletrônico do Ministério da Previdência Social na internet.

Desta forma, resta clara a importância da Contabilidade na administração e fiscalização dos regimes próprios, visto que é a partir das informações propiciadas

pelas demonstrações contábeis que se torna possível avaliar a situação econômico-financeira dos regimes e o equilíbrio financeiro e atuarial destes.

2.3 As constantes reformas previdenciárias do RPPS

A preocupação com o crescente déficit do RPPS tem levado o governo a promover importantes alterações na legislação previdenciária, efetuando modificações tanto no tocante à arrecadação das contribuições previdenciárias quanto à concessão de benefícios aos servidores públicos.

Conforme ensinam Dias e Macêdo (2010, p. 607), até a Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998, a previdência do servidor público não possuía caráter contributivo nem observava critérios para preservar o equilíbrio financeiro e atuarial do regime. Citam ainda que o equilíbrio financeiro é alcançado quando o que se arrecada de contribuições é suficiente para manter os benefícios dos segurados. Já o equilíbrio atuarial leva em conta uma série de variáveis, dentre elas a expectativa de vida, o número de contribuintes, entre outras, que vão determinar o nível de contribuição para viabilizar o sistema em uma perspectiva de longo prazo. Com a edição da EC nº 20/1998, os administradores do RPPS passaram a ter a obrigação de observar estes dois critérios na arrecadação e administração das contribuições previdenciárias.

Simultaneamente à referida Emenda, foram editadas as Leis nº 9.717, de 27 de novembro de 1998, e nº 9.796, de 05 de maio de 1999 estabelecendo, respectivamente, normas gerais para o RPPS, dentre as quais a obrigação de o ente público contribuir para o sistema previdenciário com até o dobro do valor da contribuição dos segurados, tal qual era devido pelos empregadores no RGPS, e as regras referentes à compensação previdenciária entre os diferentes regimes previdenciários. A principal preocupação foi em maximizar a arrecadação das contribuições.

Houve ainda uma importante alteração no benefício de aposentadoria por tempo de serviço, que passou a chamar-se aposentadoria por tempo de contribuição, com a fixação de idade mínima para concessão do benefício, sendo de 60 anos de idade se homem e de 55 anos de idade se mulher, e a vedação da contagem de tempo fictício para a aposentadoria. Dias e Macêdo (2010, p. 618) citam como exemplo de tempo fictício a contagem em dobro de licença-prêmio, ou

de férias não gozadas. Os tempos considerados fictícios na esfera federal estão elencados no parágrafo único do art. 2º da Instrução Normativa SEAP 05, de 28 de abril de 1999.

Foi a partir da EC nº 20/1998 que se criou a possibilidade de a União, Estados, Distrito Federal e Municípios implementarem o regime de previdência complementar para seus servidores titulares de cargos efetivos, limitando as aposentadorias e pensões concedidas pelo regime próprio ao teto do regime geral.

A segunda grande reforma ocorreu quando da aprovação da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003 e, conforme Dias e Macêdo (2010), as principais alterações foram a quebra da integralidade como critério de cálculo dos proventos de aposentadoria, e da paridade como parâmetro de reajuste das aposentadorias e pensões, detalhamento das regras para criação da previdência complementar, e previsão de instituição de contribuição previdenciária sobre os proventos de aposentadoria e pensões.

A partir da edição da referida Emenda Constitucional, a aposentadoria do servidor público passou a ser calculada sobre a média das remunerações deste ao longo de sua vida profissional, incluindo os períodos de contribuição para o RGPS e regimes próprios de outras esferas, conforme ensina Ibrahim (2011). Esta forma de cálculo foi regulamentada pela Lei nº 10.887, de 18 de junho de 2004, sendo que esta também regulamentou a contribuição previdenciária para os inativos e pensionistas do RPPS, que já estava prevista no art. 40, §18º da CF/88. Segundo Tavares (2008), a base de cálculo desta contribuição serão os proventos de aposentadorias e pensões que superem o limite máximo de pagamento dos benefícios do RGPS.

A última grande alteração, antes da instituição do regime de previdência complementar do servidor público, foi efetuada por meio da Emenda Constitucional nº 47, de 05 de julho de 2005, quando foram corrigidas algumas distorções criadas pela EC 41/2003. A primeira alteração ocorreu com a ampliação da imunidade de contribuição social para servidores aposentados e pensionistas, quando portadores de doença incapacitante especificada no art. 186, inciso I, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, para o dobro do teto do RGPS, conforme ensinam Dias e Macêdo (2010). A segunda medida foi a criação de regra transitória para quem já era servidor na data da EC nº 20/1998, podendo este aposentar-se com base na remuneração integral e mantendo a paridade de reajuste com idades inferiores às

previstas nas regras permanentes (60 anos, se homem, e 55 anos, se mulher).

Como se pode observar, respeitando-se o direito adquirido dos servidores, cada vez mais as regras do RPPS se assemelham às estipuladas para o RGPS, principalmente em relação ao teto de contribuição e pagamento de benefícios. Tanto isto é verdade que com a aprovação da Lei nº 12.618, de 30 de abril de 2012, na qual foi instituído o regime de previdência complementar do servidor público federal, esta limitação prevista será definitivamente colocada em prática, uma vez que o RPPS pagará benefícios até o teto do RGPS e, caso o servidor queira receber valores acima deste quando da aposentadoria, terá de contribuir para uma previdência complementar.

2.4 Regras de aposentadoria voluntária integral no RPPS

Em função das constantes reformas apresentadas anteriormente, várias regras de aposentadoria voluntária passaram a coexistir no RPPS a fim de garantir o direito adquirido² e também, de certa forma, a expectativa de direito³ dos servidores, tendo em vista a criação de regras transitórias para concessão destes benefícios. A seguir serão apresentadas as possibilidades de aposentadoria em vigor para os servidores públicos.

2.4.1 Regras do direito adquirido

A fim de garantir o direito previsto no art. 5º, inciso XXXVI, da CF/1988, de que a lei não prejudicará o direito adquirido, o legislador tratou de garantir as regras de aposentadoria anteriores à publicação das Emendas Constitucionais nº 20/1998 e 41/2003 aos servidores que já tivessem cumpridos os requisitos para a concessão do benefício.

²Direito adquirido: direito que o seu titular, ou alguém por ele, possa exercer, como aquele cujo começo do exercício tenha termo prefixo, ou condição estabelecida inalterável, a arbítrio de outrem. (Lenza, 2009, p. 700)

³Expectativa de direito: ressalva de direitos que ainda não tenham sido adquiridos, ou seja, pode proteger situações jurídicas subjetivas de vantagem que ainda sequer tenham alcançado a configuração de direito subjetivo. (Silva, 2007, p. 372)

O art. 3º da EC nº 20, publicada em 16 de dezembro de 1998, preceitua que:

É assegurada a concessão de aposentadoria e pensão, a qualquer tempo, aos servidores públicos e aos segurados do regime geral de previdência social, bem como aos seus dependentes, que, até a data da publicação desta Emenda, tenham cumprido os requisitos para a obtenção destes benefícios, com base nos critérios da legislação então vigente. (BRASIL, 1998)

Da mesma forma, o art. 3º da EC Nº 41, publicada em 31 de dezembro de 2003, definiu que:

É assegurada a concessão, a qualquer tempo, de aposentadoria aos servidores públicos, bem como pensão aos seus dependentes, que, até a data de publicação desta Emenda, tenham cumprido todos os requisitos para obtenção desses benefícios, com base nos critérios da legislação então vigente. (BRASIL, 2003)

As regras para aposentadoria anteriores à EC nº 20/1998 estavam definidas na Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e na redação original do art. 40 da CF/1998. O art. 186 da referida Lei definia que o servidor seria aposentado voluntariamente aos 35 anos de serviço, se homem, e 30 anos de serviço, se mulher, com proventos integrais. Sendo assim, o servidor que tivesse implementado estes requisitos até 16 de dezembro de 1998 poderia se aposentar com proventos integrais, independente da idade que tivesse na data da aposentadoria.

Com a entrada em vigor da EC nº 20/1998, os artigos que definiam a aposentadoria voluntária do servidor público na Lei 8.112/1998 foram revogados tacitamente, e passou-se a exigir mais requisitos para a concessão do benefício. Assim, teriam direito ao benefício integral os servidores que tivessem 60 anos de idade e 35 de contribuição, se homem, e 55 anos de idade e 30 de contribuição de mulher, além de um tempo mínimo de 10 anos de efetivo exercício no serviço público e 5 anos no cargo efetivo em que se desse a aposentadoria, desde que estes requisitos estivessem cumpridos até 31 de dezembro de 2003.

Além desta regra, a EC nº 20/1998 criou em seu art. 8º uma segunda opção de aposentadoria para os servidores que tivessem ingressado em cargo efetivo na Administração Pública, direta, autárquica e fundacional até 16 de dezembro de 1998. Nesta segunda regra, o servidor deve cumprir cumulativamente os seguintes requisitos: 53 anos de idade, se homem, e 48 anos de idade, se mulher; 5 anos de efetivo exercício no cargo em que se der a aposentadoria; contar com tempo de

contribuição de 35 anos, se homem, e 30 anos, se mulher; e um período adicional de contribuição equivalente a 20% do tempo que no dia 16 de dezembro de 1998 faltava para atingir o tempo de contribuição exigido. Este último item é conhecido como pedágio.

Insta esclarecer que estas modalidades de aposentadoria têm direito à paridade plena com os servidores da atividade, o que conforme Ibrahim (2011, p. 3) significa permitir que “os servidores já aposentados ocupantes de cargo público até 31/12/2003, possam aposentar-se com a garantia de percepção de todas as vantagens concedidas aos ativos”. A única limitação que existia até então era de que os proventos de aposentadoria não poderiam exceder a remuneração do respectivo servidor, no cargo efetivo em que se deu a aposentadoria.

2.4.2 Regras de transição

Conforme o Manual de Aposentadorias da Associação Nacional dos Servidores da Previdência Social:

Ao servidor que tenha ingressado regularmente na Administração Pública Federal, e não tenha alcançado as condições de aposentadoria voluntária pelas regras anteriores, ou seja, até 31/12/2003, estão disponíveis três hipóteses de aposentadoria. (ANASPS, 2005, p. 20)

Estas hipóteses de aposentadoria são chamadas de “Regras de Transição”, e vieram junto com a publicação das Emendas Constitucionais que reformaram a previdência do servidor público, a fim de amenizar os impactos que estas mudanças geraram na expectativa de direito daqueles que já se encontravam em cargo efetivo quando alterados os requisitos para a aposentadoria voluntária.

A primeira regra de transição foi criada na EC nº 41/2003, art. 2º, válida para os servidores que ingressaram no serviço público até 16 de dezembro de 1998. Nesta regra, o servidor necessita de: 35 anos de tempo de contribuição, se homem, e 30 anos, se mulher; 53 anos de idade, se homem, e 48 anos, se mulher; 5 anos de efetivo exercício no cargo em que se dará a aposentadoria; e, por fim, um pedágio de 20% do tempo que no dia 16 de dezembro de 1998, faltava para atingir o tempo de contribuição necessário para concessão do benefício.

Os proventos concedidos por esta regra são integrais. Porém, conforme ensina Bandeira de Mello (2011, p. 293), “proventos integrais não mais significa,

como anteriormente, que os proventos corresponderão ao que o servidor percebia na ativa”. Isto ocorre porque os proventos passaram a ser calculados com base na média aritmética simples das maiores remunerações utilizadas como base para as contribuições do servidor aos regimes de previdência a que esteve vinculado, tanto RPPS quanto RGPS, correspondente a 80% de todo período contributivo desde a competência de julho de 1994 ou desde o início da contribuição, se posterior àquela competência.

Além disto, nesta regra existe um redutor dos proventos de aposentadoria em função da idade em que o servidor irá se aposentar, aplicado da seguinte forma: o servidor que se aposentou até 31 de dezembro de 2005, sofreu uma redução de 3,5% a cada ano de idade antecipado em relação à idade mínima da regra geral (60 anos para homem e 55 anos para mulher), até o limite de 5 anos. Se a aposentadoria ocorrer a contar de 01 de janeiro de 2006, então a redução passa a ser de 5% ao ano. Os proventos de aposentadoria com fundamentação nesta regra serão reajustados nos mesmos índices e datas dos benefícios do RGPS.

A segunda regra foi definida também pela EC nº 41/2003, art. 6º, porém esta regra vale somente para os servidores que ingressaram no serviço público até 31 de dezembro de 2003. Os requisitos a serem cumpridos são: 60 anos de idade, se homem, e 55 anos, se mulher; 35 anos de tempo de contribuição, se homem, e 30 anos, se mulher; 20 anos de efetivo exercício no serviço público; 10 anos na carreira; e 5 anos de efetivo exercício no cargo em que se dará a aposentadoria. O cálculo dos proventos por esta regra será efetuado com base na última remuneração do servidor e reajustado nos mesmos moldes dos servidores ativos, portanto, com direito à paridade.

A terceira e última regra de transição foi criada por meio da EC nº 47/2005, que em seu art. 3º definiu outra possibilidade de aposentadoria para os servidores que tiverem ingressado no serviço público até 16 de dezembro de 1998. Nesta regra o servidor deve cumprir os seguintes requisitos: 60 anos de idade, se homem, e 55 anos, se mulher; 35 anos de tempo de contribuição, se homem, e 30 anos de contribuição, se mulher; 25 anos de efetivo exercício no serviço público; 15 anos de carreira; e 5 anos de efetivo exercício no cargo em que se der a aposentadoria. A vantagem desta regra consiste na possibilidade de o servidor reduzir a idade necessária, visto que a cada ano de tempo de contribuição superior a 30 anos, se mulher, e 35 anos, se homem, reduz em um ano a idade mínima exigida. Segue

abaixo tabela de idade mínima, conforme o art. 3º da EC nº 47/2005.

Tabela de idade mínima (art. 3º da EC nº 47/2005)			
HOMENS		MULHERES	
Tempo de Contribuição	Idade mínima (anos)	Tempo de Contribuição	Idade mínima (anos)
35	60	30	55
36	59	31	54
37	58	32	53
38	57	33	52
39	56	34	51
40	55	35	50

Quadro 1 – Idade mínima para aposentadoria

Fonte: Gabinete da Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas/SAA/SE/MS, set/10

O cálculo dos proventos por esta regra será efetuado com base na última remuneração do servidor e reajustado nos mesmos moldes dos servidores ativos, portanto com direito à paridade.

2.4.3 Regra Atual

A regra atual de aposentadoria está definida na redação atual do art. 40 da CF/1988. As condições a serem cumpridas para concessão de aposentadoria voluntária integral são: 60 anos de idade e 35 de contribuição, se homem, e 55 anos de idade e 30 de contribuição, se mulher, além da necessidade de ter no mínimo 10 anos de efetivo exercício no serviço público e 5 anos no cargo efetivo em que se der a aposentadoria.

A forma de cálculo dos proventos por esta regra é efetuada pela média aritmética simples das maiores remunerações utilizadas como base para as contribuições do servidor aos regimes de previdência a que esteve vinculado, tanto RPPS quanto RGPS, correspondente a 80% de todo período contributivo desde a competência de julho de 1994 ou desde o início da contribuição, se posterior àquela competência. Esta regra está definida no art. 1º da Lei 10.887, de 18 de junho de 2004. Lei esta que em seu art. 15 estabelece que os proventos de aposentadoria concedidos pelas regras atuais serão reajustados na mesma data e índice em que se der o reajuste dos benefícios do RGPS. O art. 40, inciso III, §2º, da CF/1988

continua limitando os proventos de aposentadoria à remuneração do servidor no cargo efetivo em que se deu a aposentadoria. Assim, mesmo a média das contribuições sendo superior à remuneração do cargo do servidor, os proventos da aposentadoria ficarão limitados a este.

O Quadro 2 traz um resumo das regras de aposentadoria apresentadas:

Regras de aposentadoria voluntária integral		
Regras do direito adquirido	Regras de Transição	Regra atual
<p>Regra do art. 186 da Lei 8.112/1990</p> <p><i>Requisitos</i> <u>Data de Ingresso:</u> Até 16/12/1998 <u>Tempo de serviço:</u> 35 anos, se homem 30 anos, se mulher</p> <p><u>Idade:</u> Não havia idade mínima <u>Fórmula de cálculo dos proventos:</u> Paridade com os ativos</p>	<p>Regra do art. 2º da EC nº 41/2003</p> <p><i>Requisitos</i> <u>Data de Ingresso:</u> Até 16/12/1998 <u>Tempo de contribuição:</u> 35 anos, se homem 30 anos, se mulher Pedágio de 20% do tempo faltante até 16/12/1998 5 anos no cargo efetivo</p> <p><u>Idade:</u> 53 anos, se homem 48 anos, se mulher</p> <p><u>Fórmula de cálculo dos proventos:</u> Média aritmética simples das 80% maiores remunerações utilizadas como base para as contribuições. Redutor de 3,5% ao ano para requisitos implementados até 12/2005 Redutor de 5% ao ano para requisitos implementados após 01/2006</p>	<p>Regra do art. 40 da CF/1988 (redação da EC nº 41/2003)</p> <p><i>Requisitos</i> <u>Data de Ingresso:</u> Sem limitação <u>Tempo de contribuição:</u> 35 anos, se homem 30 anos, se mulher</p> <p>10 anos de serviço público 5 anos no cargo efetivo</p> <p><u>Idade:</u> 60 anos, se homem 55, se mulher</p> <p><u>Fórmula de cálculo dos proventos:</u> Média aritmética simples das 80% maiores remunerações utilizadas como base para as contribuições.</p>
<p>Regra do art. 40 da CF/1998 (redação da EC nº 20/1998)</p> <p><i>Requisitos</i> <u>Data de Ingresso:</u> Até 31/12/2003 <u>Tempo de contribuição:</u> 35 anos, se homem 30 anos, se mulher 10 anos de serviço público 5 anos no cargo efetivo</p> <p><u>Idade:</u> 60 anos, se homem 55 anos, se mulher <u>Fórmula de cálculo dos proventos:</u> Paridade com os ativos</p>	<p>Regra do art. 6º da EC nº 41/2003</p> <p><i>Requisitos</i> <u>Data de Ingresso:</u> Até 31/12/2003 <u>Tempo de contribuição:</u> 35 anos, se homem 30 anos, se mulher 20 anos de serviço público 10 anos de carreira 5 anos no cargo efetivo</p> <p><u>Idade:</u> 60 anos, se homem 55 anos, se mulher <u>Fórmula de cálculo dos proventos:</u> Paridade com os ativos</p>	
<p>Regra do art. 8º da EC nº 20/1998</p> <p><i>Requisitos</i> <u>Data de Ingresso:</u> Até 16/12/1998 <u>Tempo de contribuição:</u> 35 anos, se homem 30 anos, se mulher Pedágio de 20% do tempo faltante até 16/12/1998 5 anos no cargo efetivo</p> <p><u>Idade:</u> 53 anos, se homem 48 anos, se mulher <u>Fórmula de cálculo dos proventos:</u> Paridade com os ativos</p>	<p>Regra do art. 3º da EC nº 47/2005</p> <p><i>Requisitos</i> <u>Data de Ingresso:</u> Até 16/12/1998 <u>Tempo de contribuição:</u> 35 anos, se homem 30 anos, se mulher 25 anos de serviço público 15 anos de carreira 5 anos no cargo efetivo</p> <p><u>Idade:</u> 60 anos, se homem 55 anos, se mulher A cada ano de contribuição além dos 35 anos para homem e 30 para mulher, há redução de 1 ano na idade mínima exigida <u>Fórmula de cálculo dos proventos:</u> Paridade com os ativos</p>	

Quadro 2 – Resumo das regras de aposentadoria voluntária integral

Fonte: Elaborado pela autora

2.5 A instituição da previdência complementar do servidor público federal

Conforme expõem Dias e Macêdo (2010) há três regimes de previdência social previstos na CF/88: o Regime Geral de Previdência Social, de filiação obrigatória para os trabalhadores da iniciativa privada e de caráter estatal; o Regime Próprio de Previdência Social, também de filiação obrigatória e administração estatal, porém exclusivo para os servidores públicos ocupantes de cargo efetivo; e, por último o Regime de Previdência Privada, de caráter complementar, facultativo, contratual e administrado por entidades de natureza privada.

Ibrahim (2011, p. 774) assegura que “o caminho para a implantação do teto da aposentadoria no serviço público e a criação de regime complementar foi aberto pela EC nº 20/1998”, visto que esta inseriu o §14 do art. 40 da CF/88, no qual ficou estabelecido que a União, Estados e Municípios poderiam fixar os mesmos limites aplicados no RGPS às aposentadorias e pensões do RPPS, desde que instituísem regime de previdência complementar para seus respectivos servidores. E assim fez a União ao criar a Lei nº 12.618/2012, na qual instituiu o regime de previdência complementar para os servidores públicos titulares de cargo efetivo da União, suas autarquias e fundações, inclusive para os membros do Poder Judiciário, do Ministério Público da União e do Tribunal de Contas da União. Segundo Bandeira de Mello (2011), os cargos efetivos são cargos públicos providos por concurso público de provas ou de provas e títulos.

Para que o novo modelo de previdência entre em vigor, a União deverá criar entidades fechadas de previdência complementar, as quais serão divididas em três, uma para cada poder da União, denominadas da seguinte forma:

- 1) Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Executivo – Funpresp-Exe;
- 2) Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Legislativo – Funpresp-Leg;
- 3) Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Judiciário – Funpresp-Jud.

O art. 4º da Lei nº 12.618 definiu que estas entidades terão a finalidade de administrar e executar os planos de benefícios e serão estruturadas na forma de fundação, de natureza pública, com personalidade jurídica de direito privado e gozarão de autonomia administrativa, financeira e gerencial. A estrutura

organizacional destas entidades será constituída de conselho deliberativo, conselho fiscal e diretoria executiva, observando o disposto pela Lei Complementar nº 108, de 29 de maio de 2001. Estes conselhos terão participação paritária entre representantes de patrocinadores⁴ e assistidos⁵, cabendo a estes a indicação do conselheiro presidente, na forma do art. 15.

O Conselho Deliberativo tem como atribuição a definição da política geral de administração da entidade e de seus planos de benefícios. Já o Conselho Fiscal, conforme Chan et al. (2006, p. 156), “exerce a atividade de controle interno da entidade, analisando e avaliando as contas da mesma e expressando-se por meio de pareceres”. E por fim, a diretoria executiva é o órgão responsável pela administração da entidade, em conformidade com a política de administração traçada pelo conselho deliberativo, atribuição esta definida no art. 19 da LC nº 108.

A gestão dos recursos garantidores correspondentes às reservas, às provisões e aos fundos dos planos de benefícios das três entidades será realizada por instituições, administradores de carteiras ou fundos de investimentos que estejam autorizados e registrados na Comissão de Valores Mobiliários – CVM, que serão contratadas mediante licitação, cujos contratos terão prazo máximo de 5 (cinco) anos. Até que sejam efetivados os contratos de administração dos recursos, estes serão administrados por instituição financeira federal, mediante taxa de administração praticada a preço de mercado, vedada a cobrança de taxas de performance, conforme determina o art. 28 da Lei nº 12.618/2012.

Porém, o regime de previdência complementar do servidor público federal somente será considerado instituído quando for publicada pelo órgão fiscalizador a autorização de aplicação dos regulamentos dos planos de benefícios de qualquer das entidades citadas anteriormente. Para isto, o art. 31 da Lei nº 12.618/2012 definiu o prazo de 180 (cento e oitenta) dias, contados da publicação da referida Lei, para criação destas entidades. Caso ultrapassado este prazo, considerar-se-á vigente, para todos os fins, o regime de previdência complementar. E, acaso alguma das entidades não entrarem em funcionamento dentro do referido prazo, os servidores poderão aderir ao plano de benefícios que primeiro entrou em funcionamento até que seja regularizada a situação.

A Funpresp-Exe é a única fundação já criada e aprovada até o momento, por

⁴ Patrocinadores: a União, suas autarquias e fundações. (Brasil, 2012)

⁵ Assistidos: o participante ou o seu beneficiário em gozo de prestação continuada. (Brasil, 2012)

meio do Decreto nº 7.808, de 20 de setembro de 2012, e Portaria PREVIC nº 604, de 19 de outubro de 2012, respectivamente, porém ainda não possui um plano de benefícios definido. Já Funpresp-Jud foi criada por meio da Resolução STF nº 496, de 26 de outubro de 2012, mas ainda carece de aprovação pelo órgão fiscalizador das entidades fechadas de previdência complementar. A Funpresp-Leg é a única fundação ainda não criada.

Depois de considerado vigente o novo regime de previdência, todos os servidores federais que ingressarem no serviço público terão suas aposentadorias e pensões limitadas ao teto do RGPS, independentemente de aderir ou não ao plano de benefícios da previdência complementar, na forma do art. 3º, inciso I, da Lei nº 12.618/2012. Aqueles que haviam ingressado no serviço público em data anterior à vigência terão a possibilidade de optar pelo novo regime no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) meses, conforme §7º, art. 3º da referida Lei. Assim, também terão seus benefícios de aposentadoria e pensão limitadas ao teto, porém a estes é assegurado o pagamento de um benefício especial, que ficará a cargo da União, cujo cálculo será detalhado na continuidade deste projeto. O §8º do mesmo artigo esclarece ainda que a opção pelo novo regime é irrevogável e irretratável, não tendo a União e suas autarquias e fundações públicas qualquer obrigação referente aos valores já contribuídos acima do teto do RGPS no período anterior à opção.

2.5.1 Plano de benefícios das entidades de previdência complementar

O Plano de Benefícios de uma previdência complementar, segundo Dias e Macêdo (2010), é um conjunto de regras que regulam as condições do contrato de previdência privada, tais como os requisitos necessários para adquirir direito ao recebimento dos benefícios, os tipos de benefícios, o cálculo do valor a ser pago a título de benefício, contribuições normais e extraordinárias, hipóteses de retirada do participante, entre outras definições. Afirmam ainda que as entidades de previdência complementar somente poderão instituir e operar planos de benefícios para os quais tenham autorização específica dos órgãos de regulação e fiscalização, conforme determina o art. 6º da Lei Complementar nº 109, de 29 de maio de 2001. A partir disto, a Lei nº 12.618/2012 traçou linhas gerais sobre os Planos de Benefícios das três entidades de previdência complementar.

A referida lei determinou que os planos de benefícios das três fundações a

serem criadas serão estruturados na modalidade Contribuição Definida, modalidade esta imposta para todas as entidades fechadas de previdência complementar a partir da edição da LC 109/2001. Neste tipo de modalidade o valor do benefício programado⁶ será calculado de acordo com o montante do saldo da conta acumulado pelo participante, devendo este valor ser permanentemente ajustado ao referido saldo.

Os planos de benefícios das previdências complementares, conforme ensinam Chan et al. (2006), são classificados em duas grandes modalidades: Benefício Definido (BD) ou Contribuição Definida (CD). Estas modalidades são definidas no Pronunciamento Técnico CPC nº 33, aprovado em 04 de setembro de 2009, da seguinte forma:

- 1) Plano de contribuição definida: é o plano de benefício pós-emprego pelo qual a entidade patrocinadora paga contribuições fixas a uma entidade separada (fundo de pensão), não tendo a obrigação legal ou construtiva de pagar contribuições adicionais se o fundo não possuir ativos suficientes para pagar todos os benefícios devidos;
- 2) Plano de benefício definido: é o plano de benefício pós-emprego que não seja plano de contribuição definida.

Assim, sendo os planos de benefícios estruturados na modalidade de contribuição definida, a entidade patrocinadora, neste caso a União, não possui obrigação alguma em pagar possíveis diferenças entre o saldo acumulado e o valor dos benefícios devidos, devendo os riscos atuariais e financeiros serem absorvidos exclusivamente pelos participantes, conforme esclarecem Chan et al. (2006). Estes afirmam ainda que, para se alcançar um mesmo patamar de benefício, os planos CD, dada a característica puramente financeira, requerem maiores contribuições que os planos BD, portanto possuem um custo mais elevado para o participante.

A Lei nº 12.618/2012 definiu ainda que os benefícios não programados serão definidos nos regulamentos dos planos, devendo ser garantidos pelo menos os benefícios decorrentes dos eventos invalidez e morte e, se for o caso, a cobertura de outros riscos atuariais. Estes tipos de benefícios terão custeio específico para sua

⁶Benefício programado: benefício de caráter previdenciário em que a data de seu início é previsível, conforme as condições estabelecidas no regulamento. (Dicionário de Termos e Conceitos mais usados no Regime de Previdência Complementar, 2011, p. 12)

cobertura, e a concessão destes pela entidade fechada de previdência complementar ficará condicionada à concessão pelo RPPS.

Tendo a Lei trazido somente linhas gerais sobre os planos de benefícios, deve o regulamento de cada entidade definir os requisitos para aquisição, manutenção e perda da qualidade de participante, assim como os requisitos de elegibilidade e forma de concessão, cálculo e pagamento de benefícios. Serão disciplinadas ainda as regras para a manutenção do custeio do plano de benefícios, observada a legislação aplicável.

2.5.2 Contribuições para as entidades de previdência complementar

O servidor que optar por participar da previdência complementar terá suas contribuições para o RPPS limitadas ao teto do RGPS, atualmente no valor de R\$3.916,20, valor definido na Portaria Interministerial MPS/MF nº 02, de 06 de janeiro de 2012. As contribuições para a previdência complementar incidirão sobre o valor que ultrapassar este limite, na forma do art. 16 da Lei nº 12.618/2012, devendo respeitar o teto definido no art. 37, inciso XI da CF/88, também chamado de teto constitucional, o qual define que a remuneração e o subsídio dos ocupantes de cargos, funções e empregos públicos da administração direta, autárquica e fundacional, dos membros de qualquer dos poderes da União, entre outros, não poderão exceder o subsídio mensal dos Ministros do Supremo Tribunal Federal.

A base de contribuição para o RPPS é definida pelo §1º do art. 4º da Lei nº 10.887, de 18 de junho de 2004, como sendo o vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas em lei, os adicionais de caráter individual ou quaisquer outras vantagens, e caso seja de interesse do servidor, este poderá contribuir sobre as parcelas remuneratórias percebidas em decorrência do local de trabalho e do exercício em cargo em comissão ou função de confiança.

As contribuições para a previdência complementar serão efetuadas tanto pelo participante quanto pelo patrocinador, devendo o primeiro definir anualmente a alíquota de contribuição. A contrapartida do patrocinador será igual à do participante, porém limitada à alíquota de contribuição de 8,5% incidente sobre a parcela que exceder o teto do RGPS. Assim, o servidor poderá contribuir com alíquota superior ao teto estipulado no art. 16, §3º da Lei nº 12.618/2012, porém não terá a

contrapartida do patrocinador sobre este valor. Caso o servidor venha a ter afastamentos considerados por lei como de efetivo exercício, deverá o ente público cobrir integralmente o valor devido a título de remuneração, continuando a incidir a contribuição para a previdência complementar. O servidor poderá ainda contribuir facultativamente, caso sua remuneração não exceda o teto do RGPS, mas neste caso não terá o patrocinador a obrigação de contribuir independentemente da alíquota que o participante estipular.

A fim de controlar o saldo acumulado na conta individual de cada servidor, o art. 18 da Lei nº 12.618/2012 determina que as entidades de previdência complementar deverão manter controle das reservas constituídas em nome do participante, registrando contabilmente as contribuições deste e dos patrocinadores.

2.5.3 Cálculo do benefício especial

Ao servidor que já tiver ingressado no serviço público quando da vigência do novo regime de previdência complementar, e optar por participar deste, terá assegurado o direito a um benefício especial calculado com base nas contribuições recolhidas ao RPPS, sendo sistemática de cálculo definida nos §§2º e 3º do art. 3º da Lei nº 12.618/2012. Este benefício será equivalente à diferença entre a média aritmética simples das maiores remunerações anteriores à mudança do regime, utilizadas como base para as contribuições do servidor ao RPPS, atualizadas pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor (IPCA), ou outro índice que venha a substituí-lo, correspondente a 80% de todo o período contributivo desde a competência de julho de 1994 ou desde a do início da contribuição, e o limite máximo do RGPS, multiplicada pelo fator de conversão.

O fator de conversão citado será calculado pela seguinte fórmula:

$FC = Tc/Tt$ onde,

FC = Fator de Conversão;

Tc = quantidade de contribuições mensais efetuadas ao RPPS;

Tt = 455 quando servidor do sexo masculino, 390 quando servidor do sexo feminino ou professor de educação infantil e do ensino fundamental, se do sexo masculino, e 325 se professor de educação infantil e o ensino fundamental do sexo feminino.

No caso de concessão de benefícios que exijam um tempo de contribuição

menor para implementação dos requisitos, tais como concessão de aposentadoria para servidor com deficiência, ou que exerça atividade de risco, ou ainda que exerça atividade sob condições especiais que prejudiquem a saúde ou integridade física, deverá o órgão competente para a concessão do benefício ajustar o fator de conversão, a fim de que o servidor não seja prejudicado pelo menor tempo de contribuição em relação aos demais, na forma do §4º, art. 3º da Lei 12.618/2012.

O pagamento do benefício especial ficará a cargo do órgão competente da União, inclusive o valor devido a título de gratificação natalina, e será efetuado quando da concessão pelo RPPS de aposentadoria programada ou por invalidez, ou pensão por morte, enquanto perdurar o benefício. Este deverá ser reajustado nos mesmos índices aplicáveis aos benefícios de aposentadoria ou pensão mantidos pelo RGPS.

Também terão direito ao benefício especial aqueles servidores oriundos de outro cargo público estatutário, desde que não haja quebra de continuidade, de outro ente da federação que não tenha instituído regime de previdência complementar, conforme determina o art. 22 da Lei nº 12.618/2012.

2.5.4 Aplicação dos recursos garantidores

Conforme o art. 15 da Lei nº 12.618/2012, a aplicação dos recursos garantidores correspondentes às reservas, às provisões e aos fundos dos planos de benefícios das três fundações de previdência a serem criadas obedecerá às diretrizes e aos limites prudenciais estabelecidos pelo Conselho Monetário Nacional – CMN. Chan et al. (2006, p. 29) explicam que “a preocupação básica que deve delinear a gestão dos fundos de pensão é o pagamento dos benefícios aos seus participantes”. E para garantir a transparência, o controle e a segurança do sistema previdenciário complementar é que o CMN possui o poder de estabelecer diretrizes para a aplicação dos recursos garantidores.

A Resolução do CMN nº 3.792, de 24 de setembro de 2009, dispõe que os investimentos dos recursos dos planos administrados pelas Entidades Fechadas de Previdência Complementar – EFPC – devem ser classificados nos seguintes segmentos de aplicação:

- 1) Renda fixa;
- 2) Renda variável;

- 3) Investimentos estruturados;
- 4) Investimentos no exterior;
- 5) Imóveis;
- 6) Operações com participantes.

Os limites máximos de alocação dos recursos estão fixados em até 100% de renda fixa, 70% de renda variável, 20% de investimentos estruturados, 10% de investimentos no exterior, 8% de investimento em imóveis e por último, 15% de operações com participantes. A política de investimentos deve ser elaborada pela Diretoria Executiva e aprovada pelo Conselho Deliberativo da EFPC antes do exercício a que se referir.

No 2º trimestre de 2012 a composição dos investimentos das EFPC no Brasil estava disposta da seguinte forma:

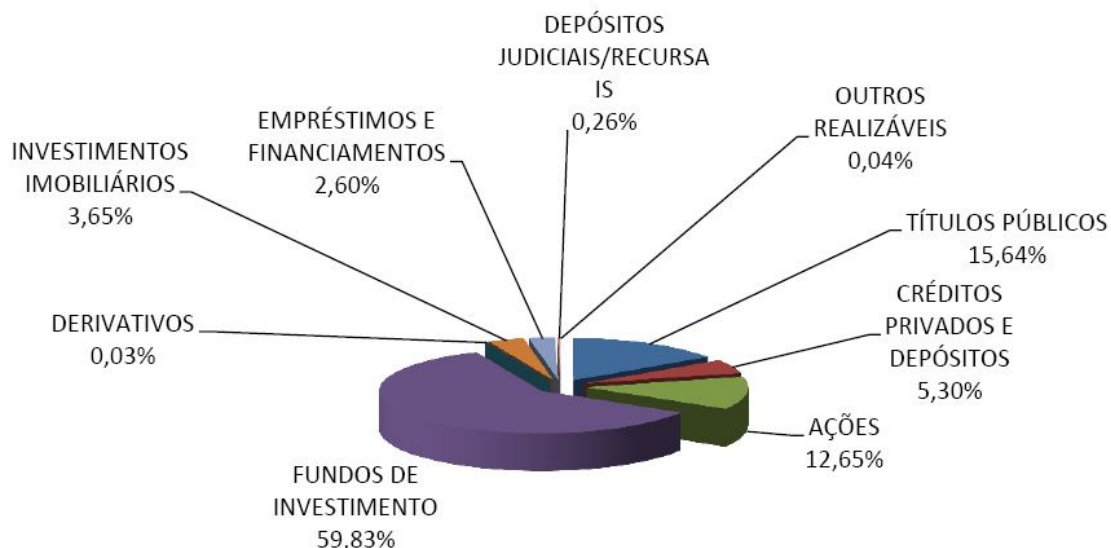


Gráfico 1- Composição dos Investimentos das EFPC Ref.: Jun/2012
 Fonte: PREVIC/BO/Universo INFGER CONTABIL – Data da Extração: 30/06/2012

Segundo Chan et al.:

Ao reduzir o grau de liberdade e engessar a administração dos recursos das EFPC, o governo pode acabar comprometendo o alcance da meta atuarial, se não observadas as peculiaridades de cada fundo, como, por exemplo o grau de maturidade, o qual está relacionado com a capacidade de adaptação a eventuais resultados desfavoráveis (CHAN et al. 2006, p. 30).

Porém, esclarecem que este controle governamental é comum também em outros países, determinando limites de investimento, embora haja exceções.

Além disso, o Ministério da Previdência Social estabelece parâmetros técnico-atuariais para a estruturação dos planos de benefícios das entidades de previdência complementar fechada, a fim de assegurar a transparência, a solvência, a liquidez e o equilíbrio econômico, financeiro e atuarial, garantindo assim maior segurança para os participantes. Um exemplo deste controle pode ser verificado na Resolução MPAS/CGPC nº 18, de 28 de março de 2006, que em seu anexo, item 4, estabelece que “a taxa máxima real de juros admitida nas projeções atuariais do plano de benefícios é de 6% (seis por cento) ao ano ou a sua equivalência mensal, devendo ser observada sua sustentabilidade no médio e longo prazos”. Assim, evita-se que as EFPC façam projeções atuariais que utilizem taxas de juros impossíveis de serem obtidas com seus investimentos no mercado financeiro, projetando um rendimento para o participante que não condiga com a realidade.

3 METODOLOGIA

Michel (2009, p. 136) define que “por metodologia deve-se entender uma forma organizada e planejada, segundo critérios previamente traçados, para se atingir um propósito, alcançar uma solução, resolver um problema”.

Segundo Severino (2007, p. 102), o método científico “trata-se de um conjunto de procedimentos lógicos e de técnicas operacionais que permitem o acesso às relações causais entre os fenômenos”. Assim, para se responder a um problema de pesquisa o pesquisador deve fugir do senso comum, utilizando técnicas e procedimentos científicos para validar as hipóteses a serem testadas.

A metodologia deve auxiliar o pesquisador a organizar seu trabalho, suas ideias, definindo passos a serem seguidos para alcançar o resultado desejado, ou seja, resolver o problema de pesquisa. Porém, como bem ensina Beuren (2008), o problema de pesquisa é um processo cíclico, uma vez que não termina com a resposta obtida, já que novos problemas são identificados com base no delineamento da pesquisa e das respostas encontradas. Essa afirmativa é corroborada no final de teses, dissertações, e outros trabalhos monográficos, onde o autor, depois de realizar suas conclusões, recomenda trabalhos futuros de investigação em razão de seu estudo não contemplar todas as possíveis discussões a respeito da temática proposta. Portanto, esta pesquisa não teve por objetivo chegar a uma conclusão definitiva do assunto, tendo em vista as limitações metodológicas que a pesquisa científica impõe, mas responder ao problema proposto utilizando a abordagem, objetivo e procedimentos de pesquisa definidos a seguir.

Quanto à abordagem, esta pesquisa enquadra-se como quantitativa, tendo em vista que, segundo Beuren (2008), este tipo de pesquisa é caracterizado pela utilização de instrumentos estatísticos, tanto na coleta quanto no tratamento dos dados. Esta abordagem tem a intenção de garantir a precisão dos resultados, evitar distorções de análise e interpretação, possibilitando uma margem de segurança quanto às interferências. Este estudo comparou a renda do servidor quando da sua aposentadoria por meio de duas situações distintas: o modelo atual de previdência e o modelo de previdência complementar a ser instituído, utilizando-se de meios matemáticos para isto. Assim, as conclusões foram baseadas em resultados

matemáticos, não levando em consideração riscos econômicos e de administração dos recursos, apenas citando-os como alerta de possíveis desvantagens.

Severino (2007, p. 123) define que “quanto a seus objetivos, uma pesquisa pode ser exploratória, descritiva ou explicativa”. A pesquisa descritiva, segundo Gil (1999), é aquela que tem como objetivo principal descrever características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relação entre as variáveis. Ela preocupa-se em observar os fatos, registrá-los, analisá-los, classificá-los e interpretá-los, sendo que o pesquisador não interfere neles. Este tipo de pesquisa configura-se como um estudo intermediário entre a pesquisa exploratória e explicativa, ou seja, não tão preliminar quanto a primeira nem tão aprofundada quanto a segunda.

Sendo assim, esta pesquisa definiu-se como descritiva quanto aos objetivos, uma vez que foram realizadas simulações de cálculos em diferentes situações a fim de verificar quando haverá diferença financeira para o servidor que optar pelo novo modelo de previdência, levando em consideração tempo no serviço público, tempo de contribuição para o fundo de previdência, idade, entre outros, para comparação entre a renda que será gerada por um e por outro modelo.

Conforme Beuren (2008, p. 83) “os procedimentos na pesquisa científica referem-se à maneira pela qual se conduz o estudo e, portanto, se obtêm os dados”. Michel (2009) complementa dizendo que estes devem ser adequados aos métodos, pois o registro dos dados deve ser feito de forma a permitir analisá-los melhor. Explica ainda que poderá ser utilizado mais de um procedimento e combinados conforme o propósito.

O primeiro procedimento utilizado para este trabalho foi a pesquisa bibliográfica, uma vez que Beuren (2008) esclarece que este tipo de procedimento objetiva recolher informações e conhecimentos prévios acerca de um problema para o qual se procura resposta ou acerca de uma hipótese que se quer experimentar. Assim, foram buscadas informações bibliográficas sobre previdência complementar e capitalização de recursos, para que se pudesse efetuar as simulações propostas e testar a hipótese levantada nesta pesquisa.

O segundo procedimento utilizado foi a pesquisa experimental. Conforme Dias e Silva (2010, p. 49), neste procedimento “o pesquisador elabora um cenário de pesquisa, define as variáveis a serem observadas e os sujeitos a serem analisados, os quais serão divididos em dois grupos: o experimental e o de controle”. Beuren

complementa dizendo que:

Um experimento é um estudo no qual uma ou mais variáveis independentes são manipuladas e no qual a influência de todas ou quase todas as variáveis relevantes possíveis não pertinentes ao problema da investigação é reduzida ao mínimo (KERLINGER, 1980 apud BEUREN, 2008, p. 87).

Neste trabalho, foram analisadas duas situações, uma segundo o modelo de previdência atual e outra segundo o novo modelo de previdência complementar. A partir disto, definiram-se as variáveis a serem utilizadas e desprezadas aquelas não pertinentes ao problema de pesquisa. Com as variáveis definidas, foram efetuadas as simulações a fim de comparar os resultados para chegar-se à conclusão se existe diferença financeira entre um regime e outro.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

A fim de verificar a existência de diferenças financeiras na aposentadoria dos servidores optantes pelo novo regime de previdência, neste capítulo são apresentados os resultados das simulações efetuadas para o benefício especial a ser concedido para o servidor optante, a expectativa de duração da renda do servidor conforme o saldo acumulado de sua conta individual quando da sua aposentadoria e o provento a ser gerado pelo regime atual.

4.1 Simulação do benefício especial

Para efetuar a simulação do benefício especial, seguiu-se o que determina o os §§2º e 3º do art. 3º da Lei nº 12.618/2012, já apresentado no capítulo 2 (p.32). Desta forma, inicialmente calculou-se a média aritmética das 80% maiores remunerações com contribuição para o RPPS, desde julho de 1994, corrigidas pelo IPCA (IBGE) até o mês de setembro de 2012. Após, foi verificada diferença entre o teto do RGPS em vigor (R\$3.916,20) e a média encontrada, e sobre este valor foi aplicado o Fator de Conversão (FC), que foi calculado dividindo-se o número de contribuições efetuadas ao RPPS pelo denominador indicado no §3º do artigo referido anteriormente (455 quando servidor do sexo masculino, e 325 se professor de educação infantil e o ensino fundamental do sexo feminino). A planilha eletrônica utilizada para simulação encontra-se no Anexo C.

O primeiro caso simulado foi de um servidor que possui a remuneração mensal atualizada de R\$5.000,00 durante todo seu período de contribuição, portanto sua média aritmética também é de R\$5.000,00 independentemente do número de contribuições vertidas para o RPPS. Os resultados encontrados seguem no Quadro 3.

VALOR DO BENEFÍCIO ESPECIAL COM MÉDIA ARITMÉTICA DE R\$5.000,00					
TEMPO DE CONTRIBUIÇÃO (EM ANOS)	VALOR B.E. HOMEM	VALOR B.E. MULHER	TETO RGPS	PROVENTO (H)	PROVENTO (M)
1	R\$ 28,58	R\$ 33,35	R\$ 3.916,20	R\$ 3.944,78	R\$ 3.949,55
5	R\$ 142,92	R\$ 166,74	R\$ 3.916,20	R\$ 4.059,12	R\$ 4.082,94
10	R\$ 285,84	R\$ 333,48	R\$ 3.916,20	R\$ 4.202,04	R\$ 4.249,68
15	R\$ 428,76	R\$ 500,22	R\$ 3.916,20	R\$ 4.344,96	R\$ 4.416,42
20	R\$ 571,67	R\$ 666,95	R\$ 3.916,20	R\$ 4.487,87	R\$ 4.583,15
25	R\$ 714,59	R\$ 833,69	R\$ 3.916,20	R\$ 4.630,79	R\$ 4.749,89
30	R\$ 857,51	R\$ 1.000,43	R\$ 3.916,20	R\$ 4.773,71	R\$ 4.916,63
35	R\$ 1.000,43	-	R\$ 3.916,20	R\$ 4.916,63	-

Quadro 3 – Simulação 1 do benefício especial

Fonte: Elaborado pela autora.

Verifica-se nesta situação que, mesmo estando o servidor do sexo masculino com 35 anos de contribuição (tempo de contribuição exigido para a aposentadoria voluntária), não terá sua remuneração garantida pelo benefício especial. A mesma situação ocorre para a servidora do sexo feminino quando adquire de 30 anos de contribuição. Pode-se observar ainda que ambos terão proventos iguais quando possuírem o tempo de contribuição exigido para a aposentadoria voluntária de cada sexo.

No quadro 4 simulou-se o caso de um servidor que possui a remuneração mensal atualizada de R\$10.000,00 durante todo seu período de contribuição, portanto sua média aritmética também é de R\$10.000,00 independentemente do número de contribuições vertidas ao RPPS.

VALOR DO BENEFÍCIO ESPECIAL COM MÉDIA ARITMÉTICA DE R\$10.000,00					
TEMPO DE CONTRIBUIÇÃO (EM ANOS)	VALOR B.E. HOMEM	VALOR B.E. MULHER	TETO RGPS	PROVENTO (H)	PROVENTO (M)
1	R\$ 160,45	R\$ 187,19	R\$ 3.916,20	R\$ 4.076,65	R\$ 4.103,39
5	R\$ 802,26	R\$ 935,37	R\$ 3.916,20	R\$ 4.718,46	R\$ 4.851,57
10	R\$ 1.604,52	R\$ 1.871,94	R\$ 3.916,20	R\$ 5.520,72	R\$ 5.788,14
15	R\$ 2.406,78	R\$ 2.807,91	R\$ 3.916,20	R\$ 6.322,98	R\$ 6.724,11
20	R\$ 3.209,04	R\$ 3.743,88	R\$ 3.916,20	R\$ 7.125,24	R\$ 7.660,08
25	R\$ 4.011,30	R\$ 4.679,85	R\$ 3.916,20	R\$ 7.927,50	R\$ 8.596,05
30	R\$ 4.813,56	R\$ 5.615,82	R\$ 3.916,20	R\$ 8.729,76	R\$ 9.532,02
35	R\$ 5.615,82	-	R\$ 3.916,20	R\$ 9.532,02	-

Quadro 4 – Simulação 2 do benefício especial
Fonte: Elaborado pela autora.

Verifica-se que, mesmo mudando a remuneração, a situação não se alterou. Nem o servidor do sexo masculino tampouco a servidora do sexo feminino terão sua remuneração garantida pelo benefício especial neste caso.

No Quadro 5 a simulação foi efetuada utilizando uma tabela de remunerações reajustada anualmente. Para isto, considerou-se como remuneração nominal inicial o valor de R\$1.000,00 em julho de 1994, aplicando reajustes de 10% em janeiro de cada ano. Além desta diferença, tem-se que o período utilizado de remunerações depende do número de contribuições vertidas para o RPPS, portanto variando também a média aritmética conforme o tempo de contribuição. A média permanece inalterada dos 20 até os 35 anos de contribuição. Para a simulação de 15 anos, utilizou-se um período de cálculo de 180 meses, para 10 anos um período de 120 meses, para 5 anos um período de 60 meses e para 1 ano um período de 12 meses.

VALOR DO BENEFÍCIO ESPECIAL COM REMUNERAÇÃO NOMINAL INICIAL DE R\$1.000,00 EM JULHO/1994 COM REAJUSTE ANUAL DE 10%						
TEMPO DE CONTRIBUIÇÃO (EM ANOS)	MÉDIA ARITMÉTICA	VALOR B.E. HOMEM	VALOR B.E. MULHER	TETO RGPS	PROVENTO (H)	PROVENTO (M)
1	R\$ 5.674,32	R\$ 46,37	R\$ 54,10	R\$ 3.916,20	R\$ 3.962,57	R\$ 3.970,30
5	R\$ 5.176,99	R\$ 166,26	R\$ 193,97	R\$ 3.916,20	R\$ 4.082,46	R\$ 4.110,17
10	R\$ 4.790,41	R\$ 230,56	R\$ 268,99	R\$ 3.916,20	R\$ 4.146,76	R\$ 4.185,19
15	R\$ 4.515,10	R\$ 236,93	R\$ 276,42	R\$ 3.916,20	R\$ 4.153,13	R\$ 4.192,62
20	R\$ 4.402,61	R\$ 256,57	R\$ 299,33	R\$ 3.916,20	R\$ 4.172,77	R\$ 4.215,53
25	R\$ 4.402,61	R\$ 320,71	R\$ 374,16	R\$ 3.916,20	R\$ 4.236,91	R\$ 4.290,36
30	R\$ 4.402,61	R\$ 384,85	R\$ 448,99	R\$ 3.916,20	R\$ 4.301,05	R\$ 4.365,19
35	R\$ 4.402,61	R\$ 448,99	-	R\$ 3.916,20	R\$ 4.365,19	-

Quadro 5 – Simulação 3 do benefício especial

Fonte: Elaborado pela autora.

Neste caso, aplicando os reajustes anuais de 10%, a remuneração final em setembro de 2012 resultou em R\$5.559,80. Como pode ser observado, a média aritmética foi mais vantajosa para quem ingressou no serviço público há menos tempo, porém em nenhum dos casos o provento acrescido do benefício especial se igualou à última remuneração, tampouco à média aritmética.

4.2 Simulação dos regimes de previdência

No regime atual de previdência, sem limitação ao teto do RGPS, têm-se duas formas de cálculo para os proventos de aposentadoria, dependendo da regra que o servidor se enquadrar. A primeira forma de cálculo é pela paridade, ou seja, a última remuneração percebida no cargo, e a segunda pela média aritmética simples das 80% maiores contribuições, calculada desde julho de 1994, sendo esta limitada à última remuneração percebida pelo servidor na ativa. Assim, para fins de comparação com o novo modelo de previdência, a simulação do regime atual foi efetuada considerando como provento de aposentadoria a remuneração do servidor em setembro de 2012 e a média de contribuições de julho de 1994 até esta competência. Foram desconsideradas correções inflacionárias ou crescimentos salariais futuros.

Para o novo regime de previdência, foi adotada a seguinte sistemática de simulação: o teto utilizado para limitar a parte do provento a ser paga pelo RPPS é de R\$3.916,20 (teto vigente de janeiro a dezembro de 2012); a parte a ser paga pela União, ou seja, o benefício especial, já se encontra calculado no item anterior; a partir da remuneração atual do servidor, foi efetuada a diferença entre o teto do RGPS e descontado o valor do benefício especial, obtendo assim o valor a ser complementado na aposentadoria do servidor. A planilha eletrônica utilizada para simulação encontra-se no Anexo D.

Após, estipulou-se a alíquota de contribuição do participante e do patrocinador sobre a parte da remuneração que ultrapassou o teto do RGPS, e assim obteve-se o valor mensal da contribuição de cada um. Este valor foi capitalizado mensalmente a uma taxa de juros de 0,49% a.m., taxa esta equivalente aos 6% a.a. permitida para projeções atuariais, em conformidade com a Resolução MPAS/CGPC nº 18. Com o saldo de cada ano calculado, até o máximo de 30 anos de contribuição para a previdência complementar, verificou-se quantos anos de complementação da remuneração atual do servidor este valor acumulado seria capaz de suportar. Foram desconsideradas correções inflacionárias ou crescimentos salariais futuros e a taxa de administração⁷, que ainda será definida quando licitadas as instituições financeiras que irão gerir os recursos garantidores.

A diferença financeira entre um regime e outro ocorrerá no caso da previdência complementar não garantir a mesma renda para o servidor por no mínimo até a expectativa de vida à sua idade na aposentadoria, sendo desfavorável neste caso, ou garantir uma renda superior à atual, favorecendo o servidor. Adotando como parâmetro a idade mínima atual para a aposentadoria voluntária no RPPS, de 60 anos para o homem e 55 anos para a mulher, a Tábua Completa de Mortalidade 2011, elaborada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), aponta que a expectativa de vida do homem na idade mínima é de 19,5 anos, já a expectativa da mulher é de 26,9 anos.

O primeiro cenário criado para verificar possíveis diferenças financeiras foi de um(a) servidor(a) que optou pelo novo regime de previdência complementar quando

⁷Taxa de administração: Percentual a ser aplicado sobre um valor-base, conforme definido nos regulamentos e respectivos planos de custeio, que resulta em valor destinado à cobertura das despesas decorrentes da administração dos Planos de Benefícios de uma EFPC. (Dicionário de Termos e Conceitos mais usados no Regime de Previdência Complementar, 2011, p. 12)

possuía 1 ano de contribuições vertidas ao RPPS, com remuneração corrigida de R\$5.000,00 durante todo o período de contribuição. Para o provento de aposentadoria, a parte a cargo do RPPS corresponde ao teto do RGPS, ou seja, R\$3.916,20. O benefício especial corresponde a R\$28,58 para o servidor do sexo masculino e R\$33,35 para a servidora do sexo feminino. Então, a partir disto foi calculado que o valor a ser complementado na aposentadoria seria de R\$1.055,22 para o homem e de R\$1.050,45 para a mulher. A alíquota de contribuição adotada foi de 8,5% sobre R\$1.083,80 (valor da remuneração que excede o teto do RGPS) .

Complementação pelo novo regime de previdência		
Nº DE ANOS DE CONTRIBUIÇÃO PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR	Nº DE ANOS DE COMPLEMENTAÇÃO	
	HOMEM	MULHER
ANO 1	0,18	0,18
ANO 5	1,04	1,05
ANO 10	2,55	2,56
ANO 15	4,80	4,82
ANO 20	8,35	8,40
ANO 25	14,68	14,78
ANO 28	21,72	21,92
ANO 29	25,33	25,6
ANO 30	30,23	30,61

Quadro 6 – Cenário 1: Número de anos de complementação garantidos pela previdência complementar.

Fonte: Elaborado pela autora

No presente caso, o provento de aposentadoria garantido por recursos do RPPS e da União seria de R\$3.944,78 para o servidor do sexo masculino e de R\$3.949,55 para a servidora do sexo feminino. Já a parte a cargo da previdência complementar somente garantirá a renda do servidor do sexo masculino em período superior à sua expectativa de vida se este contribuir por 28 anos ou mais, enquanto que a servidora do sexo feminino terá de contribuir por no mínimo 30 anos para o novo regime. Caso o servidor permanecesse no regime atual, seu provento pela média aritmética seria de R\$5.000,00. Quanto à paridade, não se aplica ao caso uma vez que o servidor possui apenas um ano de contribuição em 2012, ou seja, o seu ingresso no serviço público deu-se em data posterior a 31 de dezembro de

2003.

Utilizando a mesma renda e mesma alíquota aplicadas no cenário anterior, o próximo cenário foi criado para um(a) servidor(a) que possui 5 anos de serviço público na data da opção. Para o provento de aposentadoria, a parte a cargo do RPPS corresponde ao teto do RGPS, ou seja, R\$3.916,20. O benefício especial corresponde a R\$142,92 para o servidor do sexo masculino e R\$166,74 para a servidora do sexo feminino. Então, a partir disto foi calculado que o valor a ser complementado na aposentadoria seria de R\$940,88 para o homem e de R\$917,06 para a mulher. A alíquota de contribuição adotada foi de 8,5% sobre R\$1.083,80 (valor da remuneração que excede o teto do RGPS) .

Complementação pelo novo regime de previdência		
Nº DE ANOS DE CONTRIBUIÇÃO PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR	Nº DE ANOS DE COMPLEMENTAÇÃO	
	HOMEM	MULHER
ANO 1	0,20	0,21
ANO 5	1,18	1,21
ANO 10	2,89	2,97
ANO 15	5,48	5,65
ANO 20	9,71	10,06
ANO 25	17,76	18,58
ANO 26	20,38	21,43
ANO 27	23,69	25,07
ANO 28	28,07	30,02
ANO 29	34,39	37,53
ANO 30	45,37	52,48

Quadro 7 – Cenário 2: Número de anos de complementação garantidos pela previdência complementar.

Fonte: Elaborado pela autora

Nesta situação, a renda do servidor que ficara a cargo do RPPS e da União será de R\$4.059,12 para o servidor do sexo masculino e R\$4.082,94 para a servidora do sexo feminino. Quanto à parcela complementar, o servidor homem terá garantido recursos pelo período de sua expectativa de vida na aposentadoria a partir do 26º ano de contribuição para a previdência complementar, enquanto que a servidora mulher terá a mesma condição a partir do 28º ano. Caso o servidor

permanecesse no regime atual, seu provento pela média aritmética seria de R\$5.000,00. Quanto à paridade, não se aplica ao caso uma vez que o servidor possui cinco anos de contribuição em 2012, ou seja, o seu ingresso no serviço público deu-se em data posterior a 31 de dezembro de 2003.

Novamente utilizando a mesma renda e mesma alíquota aplicadas no cenário anterior, o próximo cenário foi criado para um(a) servidor(a) que possui 10 anos de serviço público na data da opção. Para o provento de aposentadoria, a parte a cargo do RPPS corresponde ao teto do RGPS, ou seja, R\$3.916,20. O benefício especial corresponde a R\$285,84 para o servidor do sexo masculino e R\$333,48 para a servidora do sexo feminino. Então, a partir disto foi calculado que o valor a ser complementado na aposentadoria seria de R\$797,96 para o homem e de R\$750,32 para a mulher. A alíquota de contribuição adotada foi de 8,5% sobre R\$1.083,80 (valor da remuneração que excede o teto do RGPS) .

Complementação pelo novo regime de previdência		
Nº DE ANOS DE CONTRIBUIÇÃO PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR	Nº DE ANOS DE COMPLEMENTAÇÃO	
	HOMEM	MULHER
ANO 1	0,24	0,25
ANO 5	1,40	1,49
ANO 10	3,46	3,71
ANO 15	6,68	7,21
ANO 20	12,23	13,40
ANO 24	20,89	23,70
ANO 25	24,50	28,35
ANO 27	36,76	47,89
ANO 28	51,20	-

Quadro 8 – Cenário 3: Número de anos de complementação garantidos pela previdência complementar.

Fonte: Elaborado pela autora

Neste caso, o provento de aposentadoria garantido por recursos do RPPS e da União seria de R\$4.202,04 para o servidor do sexo masculino e de R\$4.249,68 para a servidora do sexo feminino. Já a parte a cargo da previdência complementar somente garantirá a renda do servidor do sexo masculino em período superior à sua expectativa de vida se este contribuir por 24 anos ou mais para o novo regime. No

caso da servidora mulher, deverá contribuir por no mínimo 25 anos

A partir do 29º ano, o servidor do sexo masculino poderá efetuar retiradas mensais de até R\$873,97 que não reduzirá o montante acumulado que existir em sua conta individual na data da aposentadoria e obterá um provento total de R\$5.076,01. Já a servidora do sexo feminino poderá efetuar a partir do 28º ano retiradas mensais de até R\$757,56 que não reduzirá o montante acumulado que existir em sua conta individual na data da aposentadoria e obterá um provento total de R\$5.007,24. Neste caso, o novo regime superará o provento gerado pelo regime atual, que seria de R\$5.000,00

No próximo cenário criado, um(a) servidor(a) optou pelo novo regime de previdência complementar quando possuía 1 ano de contribuições vertidas ao RPPS, com remuneração corrigida de R\$10.000,00 durante todo o período de contribuição. Para o provento de aposentadoria, a parte a cargo do RPPS corresponde ao teto do RGPS, ou seja, R\$3.916,20. O benefício especial corresponde a R\$160,45 para o servidor do sexo masculino e R\$187,19 para a servidora do sexo feminino. Então, a partir disto foi calculado que o valor a ser complementado na aposentadoria seria de R\$5.923,35 para o homem e de R\$5.896,61 para a mulher. A alíquota de contribuição adotada foi de 8,5% sobre R\$6.083,80 (valor da remuneração que excede o teto do RGPS) .

Complementação pelo novo regime de previdência		
Nº DE ANOS DE CONTRIBUIÇÃO PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR	Nº DE ANOS DE COMPLEMENTAÇÃO	
	HOMEM	MULHER
ANO 1	0,18	0,18
ANO 5	1,04	1,05
ANO 10	2,55	2,56
ANO 15	4,80	4,82
ANO 20	8,35	8,40
ANO 25	14,68	14,78
ANO 28	21,72	21,92
ANO 29	25,33	25,60
ANO 30	30,23	30,61

Quadro 9 – Cenário 4: Número de anos de complementação garantidos pela previdência complementar.

Fonte: Elaborado pela autora.

O resultado encontrado neste cenário é tal qual o do primeiro, o que refere que o nível de remuneração do servidor não interfere na capacidade de complementação de sua conta individual. Desta forma, o provento de aposentadoria garantido por recursos do RPPS e da União seria de R\$4.076,65 para o servidor do sexo masculino e de R\$4.103,39 para a servidora do sexo feminino. Já a parte a cargo da previdência complementar somente garantirá a renda do servidor do sexo masculino em período superior à sua expectativa de vida se este contribuir por 28 anos ou mais, enquanto que a servidora do sexo feminino terá de contribuir por no mínimo 30 anos para o novo regime. Caso o servidor permanecesse no regime atual, seu provento pela média aritmética seria de R\$10.000,00. Quanto à paridade, não se aplica ao caso uma vez que o servidor possui apenas um ano de contribuição em 2012, ou seja, o seu ingresso no serviço público deu-se em data posterior a 31 de dezembro de 2003.

Utilizando a mesma renda e mesma alíquota aplicadas no cenário anterior, o próximo cenário foi criado para um(a) servidor(a) que possui 5 anos de serviço público na data da opção. Para o provento de aposentadoria, a parte a cargo do RPPS corresponde ao teto do RGPS, ou seja, R\$3.916,20. O benefício especial corresponde a R\$802,26 para o servidor do sexo masculino e R\$935,37 para a servidora do sexo feminino. Então, a partir disto foi calculado que o valor a ser complementado na aposentadoria seria de R\$5.281,54 para o homem e de R\$5.148,43 para a mulher. A alíquota de contribuição adotada foi de 8,5% sobre R\$1.083,80 (valor da remuneração que excede o teto do RGPS) .

Complementação pelo novo regime de previdência		
Nº DE ANOS DE CONTRIBUIÇÃO PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR	Nº DE ANOS DE COMPLEMENTAÇÃO	
	HOMEM	MULHER
ANO 1	0,20	0,21
ANO 5	1,18	1,21
ANO 10	2,89	2,97
ANO 15	5,48	5,65
ANO 20	9,71	10,06
ANO 25	17,76	18,58
ANO 26	20,38	21,43
ANO 27	23,69	25,07
ANO 28	28,07	30,02
ANO 29	34,39	37,51
ANO 30	45,37	52,44

Quadro 10 – Cenário 5: Número de anos de complementação garantidos pela previdência complementar.

Fonte: Elaborado pela autora.

O resultado encontrado neste cenário é tal qual o do segundo cenário, o que refere novamente que o nível de remuneração do servidor não interfere na capacidade de complementação de sua conta individual. Desta forma, o provento de aposentadoria garantido por recursos do RPPS e da União seria de R\$4.718,46 para o servidor do sexo masculino e de R\$4.851,57 para a servidora do sexo feminino. Quanto à parcela complementar, o servidor homem terá garantido recursos pelo período de sua expectativa de vida na aposentadoria a partir do 26º ano de contribuição para a previdência complementar, enquanto que a servidora mulher terá a mesma condição a partir do 28º ano. Caso o servidor permanecesse no regime atual, seu provento pela média aritmética seria de R\$10.000,00. Quanto à paridade, não se aplica ao caso uma vez que o servidor possui cinco anos de contribuição em 2012, ou seja, o seu ingresso no serviço público deu-se em data posterior a 31 de dezembro de 2003.

Utilizando a mesma renda e mesma alíquota aplicadas no cenário anterior, o próximo cenário foi criado para um(a) servidor(a) que possui 10 anos de serviço público na data da opção. Para o provento de aposentadoria, a parte a cargo do RPPS corresponde ao teto do RGPS, ou seja, R\$3.916,20. O benefício especial

corresponde a R\$1.604,52 para o servidor do sexo masculino e R\$1.871,94 para a servidora do sexo feminino. Então, a partir disto foi calculado que o valor a ser complementado na aposentadoria seria de R\$4.479,28 para o homem e de R\$4.211,86 para a mulher. A alíquota de contribuição adotada foi de 8,5% sobre R\$1.083,80 (valor da remuneração que excede o teto do RGPS) .

Complementação pelo novo regime de previdência		
Nº DE ANOS DE CONTRIBUIÇÃO PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR	Nº DE ANOS DE COMPLEMENTAÇÃO	
	HOMEM	MULHER
ANO 1	0,24	0,25
ANO 5	1,40	1,49
ANO 10	3,46	3,71
ANO 15	6,68	7,21
ANO 20	12,23	13,40
ANO 25	24,50	28,35
ANO 27	36,76	47,89
ANO 28	51,20	-

Quadro 11 – Cenário 6: Número de anos de complementação garantidos pela previdência complementar.

Fonte: Elaborado pela autora.

Novamente o resultado encontrado não muda em função do nível de renda quanto ao número de anos serão suportados pela previdência complementar. O provento de aposentadoria garantido por recursos do RPPS e da União seria de R\$5.520,72 para o servidor do sexo masculino e de R\$5.788,14 para a servidora do sexo feminino. Já a parte a cargo da previdência complementar somente garantirá a renda do servidor em período superior à sua expectativa de vida se este contribuir por 25 anos ou mais para o novo regime.

A partir do 29º ano, o servidor do sexo masculino poderá efetuar retiradas mensais de até R\$4.569,70 que não reduzirá o montante acumulado que existir em sua conta individual na data da aposentadoria e obterá um provento total de R\$10.090,42. Já a servidora do sexo feminino poderá efetuar a partir do 28º ano retiradas mensais de até R\$4.252,50 que não reduzirá o montante acumulado que existir em sua conta individual na data da aposentadoria e obterá um provento total de R\$10.040,64. Neste caso, o novo regime superará o provento gerado pelo regime

atual, que seria de R\$10.000,00

O próximo cenário criado para verificar possíveis diferenças financeiras foi de um(a) servidor(a) que optou pelo novo regime de previdência complementar quando possuía 1 ano de contribuições vertidas ao RPPS, utilizando uma tabela de remunerações reajustada anualmente. Para isto, considerou-se como remuneração nominal inicial o valor de R\$1.000,00 em julho de 1994, aplicando reajustes de 10% em janeiro de cada ano até o ano de 2012. Para o provento de aposentadoria, a parte a cargo do RPPS corresponde ao teto do RGPS, ou seja, R\$3.916,20. O benefício especial corresponde a R\$46,37 para o servidor do sexo masculino e R\$54,10 para a servidora do sexo feminino. Então, a partir disto foi calculado que o valor a ser complementado na aposentadoria seria de R\$1.597,23 para o homem e de R\$1.589,50 para a mulher. A alíquota de contribuição adotada foi de 8,5% sobre R\$1.643,60 (valor da remuneração que excede o teto do RGPS) .

Complementação pelo novo regime de previdência		
Nº DE ANOS DE CONTRIBUIÇÃO PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR	Nº DE ANOS DE COMPLEMENTAÇÃO	
	HOMEM	MULHER
ANO 1	0,18	0,18
ANO 5	1,05	1,05
ANO 10	2,56	2,57
ANO 15	4,81	4,83
ANO 20	8,37	8,43
ANO 25	14,72	14,83
ANO 28	21,80	22,02
ANO 29	25,44	25,73
ANO 30	30,39	30,80

Quadro 12 – Cenário 7: Número de anos de complementação garantidos pela previdência complementar.

Fonte: Elaborado pela autora.

No presente caso, o provento de aposentadoria garantido por recursos do RPPS e da União seria de R\$3.962,57 para o servidor do sexo masculino e de R\$3.970,30 para a servidora do sexo feminino. Já a parte a cargo da previdência complementar somente garantirá a renda da servidora mulher em período superior à sua expectativa de vida se esta contribuir por 30 anos ou mais para o novo regime.

No caso do servidor homem, a garantia existirá a partir do 28º ano. Para o regime atual, considerando o cálculo já efetuado para o benefício especial, a média aritmética das contribuições deste servidor resultaria num provento de R\$5.674,32, mas tendo em vista a limitação existente de que os proventos de aposentadoria não podem ultrapassar a última remuneração do servidor, então o valor a receber seria de R\$5.559,80. Quanto à paridade, não se aplica ao caso uma vez que o servidor possui apenas um ano de contribuição em 2012, ou seja, o seu ingresso no serviço público deu-se em data posterior a 31 de dezembro de 2003.

No próximo cenário criado, o(a) servidor(a) optou pelo novo regime de previdência complementar quando possuía 5 anos de contribuições vertidas ao RPPS, utilizando uma tabela de remunerações reajustada anualmente na mesma sistemática do cenário anterior. Para o provento de aposentadoria, a parte a cargo do RPPS corresponde ao teto do RGPS, ou seja, R\$3.916,20. O benefício especial corresponde a R\$166,26 para o servidor do sexo masculino e R\$193,97 para a servidora do sexo feminino. Então, a partir disto foi calculado que o valor a ser complementado na aposentadoria seria de R\$1.477,34 para o homem e de R\$1.449,63 para a mulher. A alíquota de contribuição adotada foi de 8,5% sobre R\$1.643,60 (valor da remuneração que excede o teto do RGPS) .

Complementação pelo novo regime de previdência		
Nº DE ANOS DE CONTRIBUIÇÃO PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR	Nº DE ANOS DE COMPLEMENTAÇÃO	
	HOMEM	MULHER
ANO 1	0,20	0,20
ANO 5	1,13	1,16
ANO 10	2,78	2,84
ANO 15	5,26	5,38
ANO 20	9,27	9,51
ANO 25	16,72	17,27
ANO 26	19,09	19,78
ANO 27	22,03	22,90
ANO 28	25,80	26,99
ANO 29	30,99	32,75
ANO 30	39,03	42,16

Quadro 13 – Cenário 8: Número de anos de complementação garantidos pela previdência complementar.

Fonte: Elaborado pela autora.

Nesta situação, a renda do servidor que ficará a cargo do RPPS e da União será de R\$4.082,46 para o servidor do sexo masculino e R\$4.110,17 para a servidora do sexo feminino. Quanto à parcela complementar, o servidor homem terá garantido recursos pelo período de sua expectativa de vida na aposentadoria a partir do 27º ano de contribuição para a previdência complementar, enquanto que a servidora mulher terá a mesma condição a partir do 28º ano. Pelo regime atual, o provento gerado pela média aritmética seria de R\$5.176,99. Quanto à paridade, não se aplica ao caso uma vez que o servidor possui apenas cinco anos de contribuição em 2012, ou seja, o seu ingresso no serviço público deu-se em data posterior a 31 de dezembro de 2003.

No último cenário criado, o(a) servidor(a) optou pelo novo regime de previdência complementar quando possuía 10 anos de contribuições vertidas ao RPPS, utilizando uma tabela de remunerações reajustada anualmente na mesma sistemática do cenário anterior. Para o provento de aposentadoria, a parte a cargo do RPPS corresponde ao teto do RGPS, ou seja, R\$3.916,20. O benefício especial corresponde a R\$230,56 para o servidor do sexo masculino e R\$268,99 para a servidora do sexo feminino. Então, a partir disto foi calculado que o valor a ser

complementado na aposentadoria seria de R\$1.413,04 para o homem e de R\$1.374,61 para a mulher. A alíquota de contribuição adotada foi de 8,5% sobre R\$1.643,60 (valor da remuneração que excede o teto do RGPS) .

Complementação pelo novo regime de previdência		
Nº DE ANOS DE CONTRIBUIÇÃO PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR	Nº DE ANOS DE COMPLEMENTAÇÃO	
	HOMEM	MULHER
ANO 1	0,20	0,21
ANO 5	1,19	1,22
ANO 10	2,92	3,01
ANO 15	5,55	5,73
ANO 20	9,84	10,22
ANO 25	18,06	18,98
ANO 26	20,77	21,94
ANO 27	24,20	25,75
ANO 28	28,78	31,00
ANO 29	35,51	39,20
ANO 30	47,71	57,14

Quadro 14 – Cenário 9: Número de anos de complementação garantidos pela previdência complementar.

Fonte: Elaborado pela autora.

Neste último caso apresentado, o provento de aposentadoria garantido por recursos do RPPS e da União seria de R\$4.146,76 para o servidor do sexo masculino e de R\$4.185,19 para a servidora do sexo feminino. Já a parte a cargo da previdência complementar somente garantirá a renda da servidora mulher em período superior à sua expectativa de vida se este contribuir por 28 anos ou mais para o novo regime. No caso do servidor homem, a garantia existirá a partir do 26º ano. Já para o regime atual, o provento gerado pela média aritmética seria de R\$4.790,41, ou seja, inferior à paridade com a remuneração atual de R\$5.559,80.

As simulações foram efetuadas para o servidor com até 10 anos de contribuição visto que, apesar de já existir o direito à paridade tendo 10 anos de serviço público em 2012, este servidor teria ainda mais 20 ou 25 anos de tempo de contribuição ao RPPS ou até mais, dependendo do tempo faltante para completar a idade necessária para a aposentadoria voluntária. Porém, conforme demonstrado

nas simulações, para que a previdência complementar seja vantajosa financeiramente para estes servidores, terão de contribuir por mais 28 ou 29 anos além dos 10 já contribuídos no regime atual, totalizando assim de 38 a 39 anos de contribuição a fim de obterem vantagem financeira neste novo regime. Então, demonstrada a necessidade de contribuir-se bem além do tempo mínimo necessário para a aposentadoria voluntária, não foram apresentadas simulações de servidores com mais de 10 anos de serviço público.

5 CONCLUSÃO E SUGESTÕES

Este trabalho teve como objetivo comparar o regime de previdência atual do RPPS e o novo regime de previdência complementar. Para isto, verificou-se a existência de diferença financeira entre um regime e outro e se adotou como principal critério de comparação o tempo que os dois regimes de previdência serão capazes de garantir o mesmo provento de aposentadoria para o servidor.

No caso do regime atual, tendo a União a obrigação de manter o RPPS e este possuir como principal regime de financiamento a repartição simples, ou seja, não depende única e exclusivamente das contribuições vertidas pelo próprio servidor mas sim do universo de servidores ativos e inativos que contribuem, não há limitação de tempo para pagamento de proventos tampouco previsão legal para o não pagamento em caso de déficit nas contas da previdência.

Para o novo regime de previdência, conforme as simulações efetuadas no item anterior, o servidor não poderá contribuir menos do que 24 anos à previdência complementar a fim de manter sua remuneração atual por no mínimo sua expectativa de vida na idade mínima para a aposentadoria voluntária. Ainda, há casos em que a previdência complementar garantirá uma renda superior à do modelo atual por tempo ilimitado, pelo menos enquanto a taxa de juros de 0,49% a.m. se mantiver. Isto acontece porque o rendimento obtido com o saldo da conta individual do servidor será superior ao valor a ser complementado na aposentadoria, permitindo que se façam retiradas mensais maiores do que o necessário para complementar a renda, sem diminuir o saldo já acumulado.

Porém, nos casos onde é possível obter um rendimento maior optando pelo novo regime, o servidor terá de contribuir mais tempo do que o necessário no regime atual. Então, para que possa tomar uma decisão segura, deverá analisar quantos anos ainda pretende contribuir até atingir o tempo de contribuição e a idade mínima para a aposentadoria e verificar se o montante que terá acumulado neste período será capaz de produzir uma renda superior à que teria no regime atual.

Ainda assim, o servidor deve estar ciente de que no momento da opção pelo novo regime, sendo esta irrevogável e irreversível, estará à mercê do mercado financeiro e o risco dos investimentos será arcado pelo próprio participante, não tendo o patrocinador ou a EFPC nenhuma obrigação de garantir o rendimento

esperado quando da opção. Por este motivo, é muito importante que o servidor optante acompanhe e fiscalize a aplicação dos recursos pelas entidades financeiras contratadas e as despesas geradas para manter as fundações responsáveis por administrar e executar os planos de benefícios.

É preciso lembrar ainda que o servidor optante que tenha ingressado no serviço público antes de 31 de dezembro de 2003 estará abrindo mão da paridade, ou seja, de perceber como provento de aposentadoria a mesma remuneração dos servidores ativos. No histórico dos planos de carreira do serviço público no Brasil, pode-se observar que estes sofrem constantes mudanças com criação e exclusão de gratificações, alteração de critérios para concessão de promoções e progressões, entre outras, trazendo grande insegurança para que o servidor possa abrir mão da paridade. Há casos em que a regra da média aritmética garante um provento de aposentadoria superior à regra da paridade, mas o servidor abre mão de um provento inicial maior a fim de garantir que todos os reajustes e mudanças no plano de carreira dos servidores ativos sejam concedidos a ele quando aposentado.

Outra questão importante a ser analisada são os planos de benefícios que ainda serão elaborados por cada entidade (Funpresp-Exe, Funpresp-Leg e Funpresp-Jud). Nestes planos é que serão definidas as regras para concessão dos benefícios e qual o percentual de retirada do montante acumulado que o servidor poderá efetuar durante sua aposentadoria.

Então, respondendo ao problema de pesquisa deste trabalho, tem-se que a hipótese inicial de que haveria diferença financeira entre um regime e outro para o servidor que já tenha ingressado no serviço público se confirma, sendo o regime atual mais vantajoso e seguro na maioria dos casos, uma vez que não há limitação de tempo para o pagamento dos proventos de aposentadoria e os riscos financeiros são assumidos por quem administra o RPPS.

Com base no presente estudo, tem-se como sugestão para dar continuidade ao assunto os seguintes itens: (1) Comparação entre a Funpresp e as previdências complementares abertas disponíveis no mercado; (2) Estudo de uma carteira de investimento a fim de garantir o rendimento das contas individuais para atingimento das projeções atuariais; (3) Análise da renda a ser concedida ao servidor quando criadas as regras para concessão de aposentadoria no plano de benefícios.

REFERÊNCIAS

BEUREN, I. M. (org.). **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

BANDEIRA DE MELLO, C. A. **Curso de direito administrativo**. 28. ed. São Paulo: Malheiros, 2011.

BRASIL. Constituição Federal. **Vade mecum**. 7. Ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

_____. Decreto n. 4.682, de 24 de janeiro de 1923. Cria, em cada uma das empresas de estradas de ferro existentes no país, uma Caixa de Aposentadoria e Pensões para os respectivos empregados. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Rio de Janeiro, RJ, 28 jan. 1923. Disponível em: <<http://www81.dataprev.gov.br/sislex/paginas/23/1923/4682.htm>>. Acesso em: 25 jun. 2012.

_____. Decreto n. 9.912-A, de 26 de março de 1888. Reforma os Correios do Império. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Rio de Janeiro, RJ, 26 mar. 1888. Disponível em: <<http://www2.camara.gov.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-9912-a-26-marco-1888-542383-publicacaooriginal-50955-pe.html>>. Acesso em: 25 jun. 2012.

_____. Decreto Lei n. 72, de 21 de novembro de 1966. Unifica os institutos de aposentadoria e pensões e cria o Instituto Nacional de Previdência Social. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 22 nov. 1966. Disponível em: <<http://www3.dataprev.gov.br/sislex/paginas/24/1966/72.htm>>. Acesso em: 25 jun. 2012.

_____. Emenda Constitucional n. 20, de 15 de dezembro de 1998. Modifica o sistema de previdência social, estabelece normas de transição e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 16 dez. 1998. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc20.htm>. Acesso em: 25 jun. 2012.

_____. Emenda Constitucional n. 41, de 19 de dezembro de 2003. Modifica artigos da Constituição Federal e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 31 dez. 2003. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc41.htm>. Acesso em: 25 jun. 2012.

_____. Emenda Constitucional n. 47, de 05 de julho de 2005. Altera a Constituição Federal para dispor sobre a previdência social e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 06 jul. 2005. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc47.htm>. Acesso em: 25 jun. 2012.

_____. Portaria Interministerial MPS/MF n. 02, de 06 de janeiro de 2012. Dispõe sobre o reajuste dos benefícios pagos pelo INSS. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 09 jan. 2012. Disponível em: <<http://www81.dataprev.gov.br/sislex/paginas/65/MF-MPS/2012/2.htm>>. Acesso em: 28 mai. 2012.

_____. Lei Complementar n. 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. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 30 mai. 2001. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/Lcp108.htm>. Acesso em: 25 jun. 2012.

_____. Lei Complementar n. 109, de 29 de maio de 2001. Dispõe sobre o regime de previdência complementar e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 30 mai. 2001. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp109.htm>. Acesso em: 25 jun. 2012.

_____. Lei n. 3.397, de 03 de junho de 1958. Cria a Caixa de Socorros para os funcionários das Estradas de Ferro do Império. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Rio de Janeiro, RJ, 06 jun. 1958. Disponível em: <http://www6.senado.gov.br/legislacao/ListaNormas.action?numero=3397&tipo_norma=LEI&data=19580603&link=s>. Acesso em: 26 jun. 2012.

_____. Lei n. 3.807, de 26 de agosto de 1960. Dispõe a Lei Orgânica da Previdência Social. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Rio de Janeiro, RJ, 05 set. 1960. Disponível em: <<http://www81.dataprev.gov.br/sislex/paginas/42/1960/3807.htm>>. Acesso em: 26 jun. 2012.

_____. Lei n. 4.320, de 17 de março de 1964. Estatui normas de direito financeiro para elaboração e controle dos orçamentos e balanços da União, dos Estados, dos Municípios e do Distrito Federal. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 23 mar. 1964. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4320.htm>. Acesso em: 25 jun. 2012.

_____. Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 25 jul. 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acesso em: 04 mai. 2012.

_____. Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos da União, das autarquias e das fundações públicas. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 12 dez. 1990. Disponível em: <<http://www3.dataprev.gov.br/SISLEX/paginas/42/1990/8112.htm>>. Acesso em: 04 mai. 2012.

_____. Lei n. 9.717, de 27 de novembro de 1998. Dispõe sobre regras gerais para organização dos planos próprios de previdência social e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 28 nov. 1998. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9717.htm>. Acesso em: 25 jun. 2012.

_____. Lei n. 9.976, de 05 de maio de 1999. Dispõe sobre a compensação financeira entre o regime geral de previdência social e os regimes próprios de previdência. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 06 mai. 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9796.htm>. Acesso em: 25 jun. 2012.

_____. Lei n. 12.618, de 30 de abril de 2012. Institui o regime de previdência complementar para os servidores públicos federais titulares de cargos efetivos. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 30 abr. 2012. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato20112014/2012/Lei/L12618.htm>. Acesso em: 04 mai. 2012.

_____. Lei n. 10.887, de 18 de junho de 2004. Dispõe sobre a aplicação das disposições da Emenda Constitucional n. 41. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 18 jun. 2004. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/lei/l10.887.htm>. Acesso em: 04 jun. 2012.

_____. Portaria MPS n. 402, de 10 de dezembro de 2008. Disciplina os parâmetros e diretrizes gerais para a organização e funcionamento dos regimes próprios de previdência social. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 11 dez. 2008. Disponível em: <<http://www81.dataprev.gov.br/sislex/paginas/66/mps/0008/402.htm>>. Acesso em: 04 mai. 2012.

_____. Portaria PREVIC n. 604, de 19 de outubro de 2012. Aprova e autoriza o funcionamento da Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Executivo. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 22 out. 2012. Disponível em: <<http://www.in.gov.br/visualiza/index.jsp?jornal=1&pagina=38&data=22/10/2012>>. Acesso em: 20 nov. 2012.

CHAN, B. L. et al. **Fundamentos da previdência complementar: da Atuária à Contabilidade**. 1. ed. São Paulo: Atlas: FIPECAFI/USP, 2006.

COMITÊ DE PRONUNCIAMENTOS CONTÁBEIS. **Pronunciamento Técnico CPC n. 33: Benefícios a empregados**. Brasília, 2009.

CONSELHO MONETÁRIO NACIONAL. **Resolução n. 3.792**, de 24 de setembro de 2009. Dispõe sobre as diretrizes de aplicações dos recursos garantidores dos planos administrados pelas EPPC. Brasília, DF, 24 set. 2009. Disponível em: <http://www.jusprev.org.br/site/images/arquivos/resolucao_3792_24-09-2009.pdf>. Acesso em: 04 jun. 2012.

DIAS, D. de S.; SILVA, M. F. da. **Como escrever uma monografia: manual de elaboração com exemplos e exercícios**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

DIAS, E. R.; MACÊDO, J. L. M. de. **Curso de direito previdenciário**. 2. ed. São Paulo: Método, 2010.

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

GURGEL, J. B. **Evolução da previdência social**. 10. ed. Brasília, DF: FUNPREV, 2007.

IBRAHIM, F. Z. **Curso de direito previdenciário**. 16. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2011.

LENZA, P. **Direito constitucional esquematizado**. 13 ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

LIMA, D. V.; GUIMARÃES, O. G. **Contabilidade aplicada aos Regimes Próprios de Previdência Social**. Brasília: MPS, 2009. 160 p. (Coleção Previdência Social, Série Estudos; v.29, 1. Ed.)

MICHEL, M. H. **Metodologia e pesquisa científica em ciências sociais**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. **Dicionários de termos e conceitos mais usados no Regime de Previdência Complementar**. 1. ed. Brasília, DF: [s.n.], 2011.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA E ASSISTÊNCIA SOCIAL. **Resolução MPAS/CGPC n. 18**. Estabelece parâmetros técnico-atuariais para estruturação de plano de benefícios de entidades fechadas de previdência complementar. Brasília, DF, 28 mar. 2006. Disponível em <http://www.mpas.gov.br/arquivos/office/3_081014-110807-789.pdf>. Acesso em: 20 nov. 2012.

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO. **Instrução Normativa SEAP n. 5**. Estabelece orientação quanto aos procedimentos operacionais decorrentes da Emenda Constitucional n. 20. Brasília, DF, 28 abr. 1999. Disponível em <<http://www.progep.furg.br/arquivos/legislacoes/000041.pdf>>. Acesso em: 04 jun. 2012.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do trabalho científico**. 23. ed. São Paulo: Cortez, 2007.

SILVA, J. A. da. **Comentário contextual à constituição**. 4 ed. São Paulo: Malheiros, 2007

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Resolução n. 496**. Cria a Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Judiciário. Brasília, DF, 26 out. 2012. Disponível em <https://www.stf.jus.br/arquivo/djEletronico/DJE_20121026_213.pdf>. Acesso em: 20 nov. 2012.

TAVARES, M. L. **Direito previdenciário**. 10. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008.

ANEXOS

ANEXO A – Tábua completa de mortalidade: Homens 2011

(Continua)

Idades Exatas (X)	Probabilidades de Morte entre Duas Idades Exatas Q (X, N) (Por Mil)	Óbitos D (X, N)	l (X)	L (X, N)	T(X)	Expectativa de Vida à Idade X E(X)
0	17,590	1759	100000	98407	7060468	70,6
1	1,085	107	98241	98188	6962061	70,9
2	0,711	70	98134	98100	6863874	69,9
3	0,546	54	98065	98038	6765774	69,0
4	0,450	44	98011	97989	6667736	68,0
5	0,388	38	97967	97948	6569747	67,1
6	0,345	34	97929	97912	6471799	66,1
7	0,315	31	97895	97880	6373887	65,1
8	0,297	29	97864	97850	6276007	64,1
9	0,289	28	97835	97821	6178157	63,1
10	0,295	29	97807	97793	6080336	62,2
11	0,314	31	97778	97763	5982544	61,2
12	0,355	35	97747	97730	5884781	60,2
13	0,437	43	97713	97691	5787051	59,2
14	0,665	65	97670	97637	5689360	58,3
15	1,212	118	97605	97546	5591722	57,3
16	1,550	151	97487	97411	5494176	56,4
17	1,854	180	97336	97245	5396765	55,4
18	2,099	204	97155	97053	5299520	54,5
19	2,292	222	96951	96840	5202466	53,7
20	2,485	240	96729	96609	5105626	52,8
21	2,672	258	96489	96360	5009018	51,9
22	2,794	269	96231	96096	4912658	51,1
23	2,833	272	95962	95826	4816561	50,2
24	2,812	269	95690	95556	4720735	49,3
25	2,762	264	95421	95289	4625180	48,5
26	2,719	259	95157	95028	4529891	47,6
27	2,696	256	94899	94771	4434862	46,7
28	2,711	257	94643	94515	4340092	45,9
29	2,758	260	94386	94256	4245577	45,0
30	2,812	265	94126	93994	4151321	44,1
31	2,862	269	93861	93727	4057327	43,2
32	2,922	274	93593	93456	3963600	42,3
33	2,992	279	93319	93180	3870144	41,5
34	3,074	286	93040	92897	3776965	40,6
35	3,171	294	92754	92607	3684068	39,7
36	3,286	304	92460	92308	3591461	38,8
37	3,421	315	92156	91999	3499153	38,0
38	3,579	329	91841	91677	3407154	37,1
39	3,761	344	91512	91340	3315478	36,2

Notas:

N = 1

Q(X, N) = Probabilidades de morte entre as idades exatas X e X+N.

l(X) = Número de sobreviventes à idade exata X.

D(X, N) = Número de óbitos ocorridos entre as idades X e X+N.

L(X, N) = Número de pessoas-anos vividos entre as idades X e X+N.

T(X) = Número de pessoas-anos vividos a partir da idade X.

E(X) = Expectativa de vida à idade X.

Idades Exatas (X)	Probabilidades de Morte entre Duas Idades Exatas Q (X, N) (Por Mil)	Óbitos D (X, N)	l (X)	L (X, N)	T(X)	(Conclusão)
						Expectativa de Vida à Idade X E(X)
40	3,966	362	91168	90987	3224138	35,4
41	4,195	381	90806	90616	3133150	34,5
42	4,453	403	90425	90224	3042534	33,6
43	4,740	427	90023	89809	2952310	32,8
44	5,058	453	89596	89370	2862501	31,9
45	5,403	482	89143	88902	2773131	31,1
46	5,782	513	88661	88405	2684229	30,3
47	6,203	547	88149	87875	2595824	29,4
48	6,672	585	87602	87310	2507949	28,6
49	7,187	625	87017	86705	2420639	27,8
50	7,740	669	86392	86058	2333934	27,0
51	8,328	714	85723	85366	2247877	26,2
52	8,952	761	85009	84629	2162510	25,4
53	9,613	810	84248	83843	2077881	24,7
54	10,313	861	83439	83008	1994038	23,9
55	11,070	914	82578	82121	1911030	23,1
56	11,877	970	81664	81179	1828909	22,4
57	12,708	1025	80694	80181	1747730	21,7
58	13,554	1080	79668	79128	1667549	20,9
59	14,436	1135	78589	78021	1588420	20,2
60	15,372	1191	77454	76859	1510399	19,5
61	16,404	1251	76263	75638	1433540	18,8
62	17,576	1318	75012	74353	1357903	18,1
63	18,921	1394	73694	72997	1283549	17,4
64	20,437	1478	72300	71561	1210553	16,7
65	22,072	1563	70822	70040	1138992	16,1
66	23,830	1650	69259	68434	1068951	15,4
67	25,779	1743	67608	66737	1000518	14,8
68	27,949	1841	65866	64945	933781	14,2
69	30,342	1943	64025	63053	868836	13,6
70	32,915	2043	62082	61060	805782	13,0
71	35,682	2142	60039	58967	744722	12,4
72	38,720	2242	57896	56775	685755	11,8
73	42,073	2342	55655	54484	628979	11,3
74	45,748	2439	53313	52093	574496	10,8
75	49,731	2530	50874	49609	522402	10,3
76	54,017	2611	48344	47038	472793	9,8
77	58,641	2682	45733	44392	425755	9,3
78	63,624	2739	43051	41681	381363	8,9
79	69,006	2782	40312	38921	339682	8,4
80 ou mais	1000,000	37530	37530	300761	300761	8,0

Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas (DPE), Coordenação de População e Indicadores Sociais (COPIS).

ANEXO B – Tábua completa de mortalidade: Mulheres 2011

(Continua)

Idades Exatas (X)	Probabilidades de Morte entre Duas Idades Exatas Q (X, N) (Por Mil)	Óbitos D (X, N)	l (X)	L (X, N)	T(X)	Expectativa de Vida à Idade X E(X)
0	14,640	1464	100000	98675	7770510	77,7
1	1,013	100	98536	98486	7671835	77,9
2	0,619	61	98436	98406	7573349	76,9
3	0,454	45	98375	98353	7474943	76,0
4	0,362	36	98331	98313	7376590	75,0
5	0,304	30	98295	98280	7278277	74,0
6	0,264	26	98265	98252	7179997	73,1
7	0,236	23	98239	98228	7081745	72,1
8	0,219	21	98216	98205	6983517	71,1
9	0,210	21	98195	98184	6885312	70,1
10	0,210	21	98174	98164	6787128	69,1
11	0,223	22	98153	98142	6688964	68,1
12	0,262	26	98131	98119	6590822	67,2
13	0,321	31	98106	98090	6492703	66,2
14	0,370	36	98074	98056	6394613	65,2
15	0,414	41	98038	98018	6296557	64,2
16	0,471	46	97997	97974	6198539	63,3
17	0,518	51	97951	97926	6100565	62,3
18	0,546	53	97901	97874	6002639	61,3
19	0,562	55	97847	97820	5904765	60,3
20	0,577	56	97792	97764	5806946	59,4
21	0,596	58	97736	97706	5709182	58,4
22	0,617	60	97677	97647	5611475	57,4
23	0,639	62	97617	97586	5513828	56,5
24	0,663	65	97555	97522	5416242	55,5
25	0,689	67	97490	97456	5318720	54,6
26	0,717	70	97423	97388	5221264	53,6
27	0,752	73	97353	97316	5123876	52,6
28	0,796	77	97280	97241	5026559	51,7
29	0,847	82	97202	97161	4929318	50,7
30	0,907	88	97120	97076	4832157	49,8
31	0,969	94	97032	96985	4735081	48,8
32	1,031	100	96938	96888	4638096	47,8
33	1,091	106	96838	96785	4541208	46,9
34	1,151	111	96732	96677	4444423	45,9
35	1,218	118	96621	96562	4347746	45,0
36	1,297	125	96503	96441	4251184	44,1
37	1,390	134	96378	96311	4154743	43,1
38	1,498	144	96244	96172	4058432	42,2
39	1,624	156	96100	96022	3962260	41,2

Notas:

N = 1

Q(X, N) = Probabilidades de morte entre as idades exatas X e X+N.

l(X) = Número de sobreviventes à idade exata X.

D(X, N) = Número de óbitos ocorridos entre as idades X e X+N.

L(X, N) = Número de pessoas-anos vividos entre as idades X e X+N.

T(X) = Número de pessoas-anos vividos a partir da idade X.

E(X) = Expectativa de vida à idade X.

Idades Exatas (X)	Probabilidades de Morte entre Duas Idades Exatas Q (X, N) (Por Mil)	Óbitos D (X, N)	l (X)	L (X, N)	T(X)	(Conclusão)
						Expectativa de Vida à Idade X E(X)
40	1,761	169	95944	95860	3866238	40,3
41	1,911	183	95775	95684	3770378	39,4
42	2,082	199	95592	95493	3674695	38,4
43	2,275	217	95393	95285	3579202	37,5
44	2,490	237	95176	95058	3483918	36,6
45	2,725	259	94939	94810	3388860	35,7
46	2,975	282	94680	94539	3294051	34,8
47	3,234	305	94399	94246	3199511	33,9
48	3,499	329	94093	93929	3105265	33,0
49	3,776	354	93764	93587	3011337	32,1
50	4,074	381	93410	93220	2917750	31,2
51	4,398	409	93029	92825	2824530	30,4
52	4,746	440	92620	92401	2731705	29,5
53	5,117	472	92181	91945	2639305	28,6
54	5,518	506	91709	91456	2547360	27,8
55	5,957	543	91203	90931	2455904	26,9
56	6,436	584	90660	90368	2364972	26,1
57	6,951	626	90076	89763	2274604	25,3
58	7,502	671	89450	89115	2184841	24,4
59	8,099	719	88779	88420	2095727	23,6
60	8,752	771	88060	87675	2007307	22,8
61	9,477	827	87289	86876	1919632	22,0
62	10,295	890	86462	86017	1832757	21,2
63	11,220	960	85572	85092	1746740	20,4
64	12,255	1037	84612	84093	1661648	19,6
65	13,384	1119	83575	83016	1577554	18,9
66	14,616	1205	82456	81854	1494539	18,1
67	15,990	1299	81251	80602	1412685	17,4
68	17,524	1401	79952	79252	1332083	16,7
69	19,223	1510	78551	77796	1252831	15,9
70	21,055	1622	77041	76230	1175035	15,3
71	23,042	1738	75419	74550	1098805	14,6
72	25,253	1861	73681	72751	1024255	13,9
73	27,730	1992	71820	70825	951505	13,2
74	30,472	2128	69829	68765	880680	12,6
75	33,421	2263	67701	66570	811915	12,0
76	36,593	2395	65438	64241	745346	11,4
77	40,094	2528	63044	61780	681104	10,8
78	43,982	2662	60516	59185	619325	10,2
79	48,267	2792	57854	56458	560139	9,7
80 ou mais	1000,000	55062	55062	503681	503681	9,1

Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas (DPE), Coordenação de População e Indicadores Sociais (COPIS).

ANEXO C – Planilha de cálculo do benefício especial

	A	B	C	D	E
1	TETO RGPS	R\$ 3.916,20			
2	MÉDIA REMUNERAÇÕES	R\$ 4.402,61			
3	DIFERENÇA TETO	R\$ 486,41			
4	Nº DE CONTRIBUIÇÕES	25	ANOS	0	MESES
5	Tc	300			
6	SEXO	M	(M/F)		
7	Tt	455			
8	Fc	0,659340659	FC=TC/TT		
9	BENEFÍCIO ESPECIAL	R\$ 320,71			

ANEXO D – Planilha de cálculo da previdência complementar

	A	B	C	D	E
1	TETO RGPS	R\$ 3.916,20			
2	REMUNERAÇÃO	R\$ 5.591,49			
3	DIFERENÇA TETO	R\$ 1.675,29			
4	BENEFÍCIO ESPECIAL	R\$ 320,71			
5	VALOR A COMPLEMENTAR	R\$ 1.354,58			
6	ALÍQ. CONTRIB PARTIC.	8,50%			
7	ALÍQ. CONTRIB. PATROC.	8,50%			
8	CONTRIB. MENSAL PARTIC.	R\$ 142,40			
9	CONTRIB. MENSAL PATROC.	R\$ 142,40			
10	TAXA DE JUROS	6% a.a.		0,49% a.m.	

ANEXO E – Simulações para média de R\$5.000,00

	MÉDIA R\$5.000,00 HOMEM 1 ANO	MÉDIA R\$5.000,00 MULHER 1 ANO	MÉDIA R\$5.000,00 HOMEM 10 ANOS	MÉDIA R\$5.000,00 MULHER 10 ANOS	MÉDIA R\$5.000,00 HOMEM 20 ANOS	MÉDIA R\$5.000,00 MULHER 20 ANOS
Células variáveis:						
REMUNERAÇÃO	R\$ 5.000,00	R\$ 5.000,00	R\$ 5.000,00	R\$ 5.000,00	R\$ 5.000,00	R\$ 5.000,00
BENEFÍCIO ESPECIAL	R\$ 28,58	R\$ 33,35	R\$ 285,84	R\$ 333,48	R\$ 571,67	R\$ 666,95
Células de resultado:						
ANO 1	0,18	0,18	0,24	0,25	0,37	0,46
ANO 2	0,37	0,38	0,50	0,53	0,78	0,96
ANO 3	0,58	0,58	0,77	0,82	1,22	1,51
ANO 4	0,81	0,81	1,07	1,14	1,70	2,12
ANO 5	1,04	1,05	1,40	1,49	2,23	2,78
ANO 6	1,30	1,31	1,74	1,86	2,80	3,51
ANO 7	1,58	1,59	2,12	2,27	3,43	4,32
ANO 8	1,88	1,89	2,53	2,70	4,12	5,23
ANO 9	2,20	2,21	2,98	3,18	4,89	6,24
ANO 10	2,55	2,56	3,46	3,71	5,75	7,38
ANO 11	2,93	2,94	3,99	4,28	6,70	8,68
ANO 12	3,34	3,35	4,57	4,90	7,77	10,18
ANO 13	3,78	3,80	5,20	5,59	8,99	11,92
ANO 14	4,27	4,29	5,91	6,36	10,37	13,99
ANO 15	4,80	4,82	6,68	7,21	11,98	16,48
ANO 16	5,38	5,41	7,54	8,16	13,86	19,60
ANO 17	6,01	6,05	8,51	9,22	16,12	23,67
ANO 18	6,71	6,75	9,59	10,43	18,88	29,39
ANO 19	7,49	7,53	10,82	11,81	22,39	38,73
ANO 20	8,35	8,40	12,23	13,40	27,12	63,69
ANO 21	9,32	9,37	13,86	15,27	34,15	-
ANO 22	10,40	10,47	15,77	17,50	47,35	-
ANO 23	11,63	11,71	18,07	20,23	-	-
ANO 24	13,04	13,13	20,89	23,70	-	-
ANO 25	14,68	14,78	24,50	28,35	-	-
ANO 26	16,59	16,72	29,39	35,22	-	-
ANO 27	18,89	19,05	36,76	47,89	-	-
ANO 28	21,72	21,92	51,20	-	-	-
ANO 29	25,33	25,60	-	-	-	-
ANO 30	30,23	30,61	-	-	-	-

ANEXO F – Simulações para média de R\$10.000,00

	MÉDIA R\$10.000,00 HOMEM 1 ANO	MÉDIA R\$10.000,00 MULHER 1 ANO	MÉDIA R\$10.000,00 HOMEM 10 ANOS	MÉDIA R\$10.000,00 MULHER 10 ANOS	MÉDIA R\$10.000,00 HOMEM 20 ANOS	MÉDIA R\$10.000,00 MULHER 20 ANOS
Células variáveis:						
REMUNERAÇÃO	R\$ 10.000,00	R\$ 10.000,00	R\$ 10.000,00	R\$ 10.000,00	R\$ 10.000,00	R\$ 10.000,00
BENEFÍCIO ESPECIAL	R\$ 160,45	R\$ 187,19	R\$ 1.604,52	R\$ 1.871,94	R\$ 3.209,04	R\$ 3.743,88
Células de resultado:						
ANO 1	0,18	0,18	0,24	0,25	0,37	0,46
ANO 2	0,37	0,38	0,50	0,53	0,78	0,96
ANO 3	0,58	0,58	0,77	0,82	1,22	1,51
ANO 4	0,81	0,81	1,07	1,14	1,70	2,12
ANO 5	1,04	1,05	1,40	1,49	2,23	2,78
ANO 6	1,30	1,31	1,74	1,86	2,80	3,51
ANO 7	1,58	1,59	2,12	2,27	3,43	4,32
ANO 8	1,88	1,89	2,53	2,70	4,12	5,23
ANO 9	2,20	2,21	2,98	3,18	4,89	6,24
ANO 10	2,55	2,56	3,46	3,71	5,75	7,38
ANO 11	2,93	2,94	3,99	4,28	6,70	8,68
ANO 12	3,34	3,35	4,57	4,90	7,77	10,18
ANO 13	3,78	3,80	5,20	5,59	8,99	11,92
ANO 14	4,27	4,29	5,91	6,36	10,37	13,99
ANO 15	4,80	4,82	6,68	7,21	11,98	16,48
ANO 16	5,38	5,41	7,54	8,16	13,86	19,60
ANO 17	6,01	6,05	8,51	9,22	16,12	23,67
ANO 18	6,71	6,75	9,59	10,43	18,88	29,39
ANO 19	7,49	7,53	10,82	11,81	22,39	38,73
ANO 20	8,35	8,40	12,23	13,40	27,12	63,69
ANO 21	9,32	9,37	13,86	15,27	34,15	-
ANO 22	10,40	10,47	15,77	17,50	47,36	-
ANO 23	11,63	11,71	18,07	20,23	-	-
ANO 24	13,04	13,13	20,89	23,70	-	-
ANO 25	14,68	14,78	24,50	28,35	-	-
ANO 26	16,59	16,72	29,38	35,22	-	-
ANO 27	18,89	19,05	36,76	47,89	-	-
ANO 28	21,72	21,92	51,20	-	-	-
ANO 29	25,33	25,60	-	-	-	-
ANO 30	30,23	30,61	-	-	-	-

ANEXO G – Simulações média aritmética R\$5.559,80

	MÉDIA REMUNERAÇÃO ATUAL R\$5.559,80 HOMEM 1 ANO	MÉDIA REMUNERAÇÃO ATUAL R\$5.559,80 MULHER 1 ANO	MÉDIA REMUNERAÇÃO ATUAL R\$5.559,80 HOMEM 10 ANOS	MÉDIA REMUNERAÇÃO ATUAL R\$5.559,80 MULHER 10 ANOS	MÉDIA REMUNERAÇÃO ATUAL R\$5.559,80 HOMEM 20 ANOS	MÉDIA REMUNERAÇÃO ATUAL R\$5.559,80 MULHER 20 ANOS
Células variáveis:						
REMUNERAÇÃO	R\$ 5.559,80	R\$ 5.559,80	R\$ 5.559,80	R\$ 5.559,80	R\$ 5.559,80	R\$ 5.559,80
BENEFÍCIO ESPECIAL	R\$ 46,37	R\$ 54,10	R\$ 230,56	R\$ 268,99	R\$ 256,57	R\$ 299,33
Células de resultado:						
ANO 1	0,18	0,18	0,20	0,21	0,21	0,22
ANO 2	0,38	0,38	0,42	0,44	0,43	0,45
ANO 3	0,58	0,59	0,66	0,68	0,67	0,70
ANO 4	0,81	0,81	0,91	0,94	0,93	0,96
ANO 5	1,05	1,05	1,19	1,22	1,21	1,25
ANO 6	1,30	1,31	1,48	1,53	1,51	1,56
ANO 7	1,58	1,59	1,80	1,85	1,84	1,90
ANO 8	1,88	1,89	2,14	2,21	2,19	2,26
ANO 9	2,21	2,22	2,52	2,59	2,57	2,65
ANO 10	2,56	2,57	2,92	3,01	2,98	3,08
ANO 11	2,93	2,95	3,36	3,46	3,43	3,55
ANO 12	3,34	3,36	3,83	3,95	3,91	4,05
ANO 13	3,79	3,81	4,35	4,49	4,45	4,61
ANO 14	4,28	4,30	4,92	5,08	5,03	5,22
ANO 15	4,81	4,83	5,55	5,73	5,67	5,88
ANO 16	5,39	5,42	6,23	6,45	6,38	6,62
ANO 17	6,03	6,06	6,99	7,24	7,16	7,44
ANO 18	6,73	6,77	7,84	8,12	8,03	8,35
ANO 19	7,51	7,55	8,78	9,11	9,00	9,38
ANO 20	8,37	8,43	9,84	10,22	10,09	10,54
ANO 21	9,34	9,40	11,04	11,48	11,33	11,85
ANO 22	10,43	10,50	12,41	12,93	12,76	13,37
ANO 23	11,67	11,75	14,00	14,61	14,41	15,14
ANO 24	13,08	13,18	15,85	16,59	16,35	17,24
ANO 25	14,72	14,83	18,06	18,98	18,67	19,78
ANO 26	16,65	16,78	20,77	21,94	21,54	22,97
ANO 27	18,96	19,13	24,20	25,75	25,22	27,15
ANO 28	21,80	22,02	28,78	31,00	30,24	33,10
ANO 29	25,44	25,73	35,51	39,20	37,89	43,00
ANO 30	30,39	30,80	47,71	57,14	53,43	73,20