

PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR DO SERVIDOR PÚBLICO

**Críticas e questionamentos ao
Projeto de Lei 1992/2007**

PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR DO SERVIDOR PÚBLICO

**Críticas e questionamentos ao
Projeto de Lei 1992/2007**



Permitida a reprodução total ou parcial dos textos, desde que citada a fonte.

Também disponível em: www.anfip.org.br

Tiragem desta edição: 1.500 exemplares

Impresso no Brasil / Printed in Brazil

Elaboradores:

Benedito Leite Sobrinho

Floriano José Martins

Colaboradores:

Ana Lúcia G. Silva,

Andrea Neubart

Aurora Maria M. Borges

Capa e editoração eletrônica:

Gilmar Eumar Vitalino

Revisão ortográfica:

Gerson Menezes

Ficha catalográfica

Bibliotecária: Cristine Coutinho Marcial – CRB-1/1159

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS AUDITORES FISCAIS DE RECEITA
FEDERAL DO BRASIL (ANFIP)

Previdência complementar do serviço público : críticas e
questionamentos ao Projeto de Lei 1.992/2007 / organizado por
Benedito Leite Sobrinho e Floriano José Martins ; colaboradores,
Ana Lúcia G. Silva, Aurora Maria M. Borges e Andrea Neubart.
Brasília : Associação Nacional dos Auditores Fiscais da Receita
Federal do Brasil - ANFIP, 2011.

60 p

1. Associação Nacional dos Auditores Fiscais da Receita
Federal do Brasil - ANFIP 2. Previdência pública complementar
2. Seguridade social I. Benedito Leite Sobrinho, organizador.
II. Floriano José Martins, organizador. III. Ana Lúcia G. Silva,
colaboradora. IV. Aurora Maria M. Borges, colaboradora. V.
Andrea Neubart, colaboradora.

CDU 369:35.088

PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR DO SERVIDOR PÚBLICO

**Críticas e questionamentos ao
Projeto de Lei 1992/2007**



ANFIP - Associação Nacional dos Auditores-Fiscais da Receita Federal do Brasil

CONSELHO EXECUTIVO

Álvaro Sólon de França

Presidente

Floriano José Martins

Vice-Presidente Executivo

José Roberto Pimentel Teixeira

Vice-presidente de Assuntos Fiscais

Maria do Carmo Costa Pimentel

Vice-presidente de Política de Classe

Benedito Leite Sobrinho

Vice-presidente de Política Salarial

Jeziel Tadeu Fior

Vice-presidente de Assuntos da Seguridade Social

Léa Pereira de Mattos

Vice-presidente de Aposentadorias e Pensões

Ana Mickelina Barbosa Carreira

Vice-presidente de Cultura Profissional e Relações Interassociativas

Eucélia Maria Agrizzi Mergar

Vice-presidente de Serviços Assistenciais

Márcio Humberto Geller

Vice-presidente de Assuntos Jurídicos

Miguel Arcanjo Simas Nôvo

Vice-presidente de Estudo e Assuntos Tributários

Rosana Escudero de Almeida

Vice-presidente de Administração, Patrimônio e Cadastro

Josemar Jorge Cecatto Santos

Vice-presidente de Finanças

José Tibúrcio Tabosa

Vice-presidente de Planejamento e Controle Orçamentário

Carlos Roberto Bispo

Vice-presidente de Comunicação Social

João Laércio Gagliardi Fernandes

Vice-presidente de Relações Públicas

Jorge Cezar Costa

Vice-presidente de Assuntos Parlamentares

Marcos Rogério Alves Ribeiro

Vice-presidente de Tecnologia da Informação

CONSELHO FISCAL

Luiz Carlos Correa Braga

Nilo Sergio de Lima

Jonilson Carvalho de Oliveira

CONSELHO DE REPRESENTANTES

AC - Heliomar Iunz

AL - André Vilaça dos Santos

AP - Emir Cavalcanti Furtado

AM - Airton Ângelo Claudino

BA - Raimundo João Duailibe

DF - Florianio Martins de Sá Neto

CE - Givanildo Aquino da Silva

ES - Rozinete Bissoli Guerini

GO - Carlos José de Castro

MA - Antonio de Jesus Oliveira de Santana

MT - Benedito Cerqueira Seba

MS - Vanderelei Veiga Tessari

MG - Afonso Ligório de Faria

PA - Avelina Marinho de Oliveira

PB - Lucimar Ramos de Lima Ramalho

PR - Ademar Borges

PE - Paulo Correia de Melo

PI - Lourival de Melo Lobo

RJ - João Barros Padilha

RN - Maria Aparecida Fernandes P. Leme

RS - Marville Taffarel

RO - Eni Paizanti de Laia Ferreira

RR - André Luiz Spagnuolo Andrade

SC - Pedro Dittrich Junior

SP - Margarida Lopes de Araujo

SE - Manoel Alves Gomes

TO - Francisco Raia

FUNDAÇÃO ANFIP de Estudos da Seguridade Social

CONSELHO CURADOR - MEMBROS TITULARES

Álvaro Sólon de França

Presidente

Rosana Escudero de Almeida

Secretária

Miguel Arcanjo Simas Nôvo

Jeziel Tadeu Fior

Carlos Roberto Bispo

Maria Aparecida Fernandes Paes Leme

Maria do Carmo Costa Pimentel

MEMBROS SUPLENTE DO

CONSELHO CURADOR

Benedito Leite Sobrinho

1º Suplente

Maria Inez Rezende dos Santos Maranhão

2º Suplente

José Roberto Pimentel Teixeira

3º Suplente

Eurico Cervo

4º Suplente

DIRETORIA EXECUTIVA

Floriano Martins de Sá Neto

Diretor Presidente

Vilson Antonio Romero

Diretor Administrativo

Maria Janeide da Costa Rodrigues e Silva

Diretor Financeiro

Assunta Di Dea Bergamasco

Diretor de Planejamento

Aurora Maria Miranda Borges

Diretor de Eventos e de Cursos

MEMBROS SUPLENTE

DA DIRETORIA EXECUTIVA

Neiva Renck Madel

1º Suplente

Benedito Cerqueira Seba

2º Suplente

Maria Beatriz Fernandes Branco

3º Suplente

Mariângela Eduarda Braga Binda

4º Suplente

CONSELHO FISCAL - MEMBROS TITULARES

Décio Bruno Lopes

Membro

Paulo Correia de Melo

Relator

Pedro Augusto Sanchez

Presidente

MEMBROS SUPLENTE DO CONSELHO FISCAL

Reginaldo Marques Botelho

1º Suplente

Ercília Leitão Bernardo.

2º Suplente

Sumário

1- Apresentação.....	9
2 - Introdução	11
3 - A Previdência Complementar	15
3.1 Definição:.....	15
3.2 Classificação e Características:.....	15
3.3 Regimes Financeiros:	17
3.4 - Modalidades de Plano	18
3.5 - Institutos Obrigatórios:	18
4 - É obrigatória, emergencial e prioritária a instituição da previdência complementar para o Servidor Público brasileiro?	19
5 - Equilíbrio Financeiro e Atuarial.....	23
6. O que é o PL 1992/2007?	29
6.1 - Aspectos Preliminares.....	29
6.2 - Exigência de Lei Complementar	31
6.3 - Os Cálculos e Análises da ANFIP	32
6.4 - As Graves Improriedades do PL 1992/2007	35
7. Proposta Alternativa ao PL 1992/2007	41
8. Conclusão e Encaminhamento.....	45

Substitutivo ao Projeto de Lei nº 1.992, de 2007	47
Seção I - Da Criação da Entidade	50
Seção II - Da Organização da FUNPRESP	50
Seção III - Das Disposições Gerais	52
Seção I - Das Linhas Gerais dos Planos de Benefícios	53
Seção III - Dos Recursos Garantidores	55
Seção IV - Das Contribuições	56
Seção V - Das Disposições Especiais	56
CAPÍTULO IV - DO CONTROLE E DA FISCALIZAÇÃO	57
CAPÍTULO V - DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS	57

1- Apresentação

O Projeto de Lei nº 1992/2007 é um projeto que trata: (i) da instituição do 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 e do Tribunal de Contas da União; (ii) fixa o limite máximo para a concessão de aposentadorias e de pensões pelo regime de previdência de que trata o art. 40 da Constituição, e (iii) autoriza a criação da entidade fechada de previdência complementar, denominada Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal-FUNPRESP.

Este trabalho se propõe a subsidiar o debate, dentre outras, acerca das seguintes questões:

- a. É obrigatória, emergencial e prioritária a instituição do regime de previdência complementar para o servidor público federal brasileiro?
- b. A previdência complementar que ora se oferece ao servidor público brasileiro é uma opção ou representa a usurpação das garantias que lhe são deferidas pelo artigo 40 da Constituição Federal e uma armadilha para o futuro?
- c. O PL 1992/2007, com todas as suas impropriedades, seria um disfarce para a entrega às instituições financeiras privadas dos recursos garantidores da previdência do servidor público?
- d. Existem alternativas à instituição do regime de previdência complementar?
- e. Por que não estruturar o Regime Próprio de Previdência Social-RPPS da União, em regime financeiro de capitalização, conforme art. 249 da Carta Federal? Esta opção contribuiria de forma decisiva para o fortalecimento da poupança interna do Brasil e seria menos dispendiosa que o atual regime de repartição simples ?

No intuito de proporcionar um aprofundamento maior nessa discussão sobre a previdência complementar dos servidores, o presente trabalho traça alguns conceitos, sugestões e propostas objetivas sobre a Previdência Complementar (PC) e faz também uma análise sucinta sobre o RPPS.

Boa leitura!
ANFIP
Outubro/2011

2 - Introdução

A reforma dos regimes próprios de previdência dos servidores públicos está na ordem do dia. São dois os argumentos básicos do governo a direcionar a discussão: o primeiro diz respeito a um suposto déficit, em que a arrecadação de contribuições seria insuficiente para fazer face às despesas com aposentadorias e pensões e o Estado estaria sendo obrigado a utilizar recursos de outras fontes para cobrir as necessidades de financiamento. O segundo argumento, considera a desigualdade do valor dos benefícios pagos pelo Regime Geral de Previdência Social(RGPS) e daquele que é garantido aos servidores de cargos efetivos (filiaados ao RPPS).

Tal situação, ainda de acordo com o governo, afeta duramente as finanças públicas e requer a iniciativa de mais uma reforma previdenciária (já vivenciamos as EC 20/1998, 41/2003 e 47/2005).

O problema técnico mais grave, segundo o governo, é o fato de que as contribuições dos servidores, estruturadas em regime de repartição simples, mostram-se insuficientes ao pagamento das aposentadorias e pensões do servidor público, especialmente quando se considera que o seu valor equivale ao último salário recebido pelo servidor. Registre-se que todos os servidores ingressos no serviço público, a partir de janeiro de 2004, receberão aposentadorias calculadas pela média de seus salários (regra idêntica à do RGPS) e não necessariamente o valor do último salário.

Porém, essa lógica é inconsistente, visto que se baseia em uma argumentação puramente contábil e orçamentária, sem considerar questões de interesse do Estado, o ordenamento jurídico brasileiro, a possibilidade de adoção de regime financeiro alternativo à repartição simples, bem como o contexto histórico em que os sistemas foram consolidados. A literatura internacional e a experiência do Brasil e da América Latina apontam para o sentido oposto à lógica dos reformistas. As estruturas demográfica e econômica do mercado de trabalho, a situação social, o universo cultural e os interesses dos países são distintos, não cabendo falar em modelo único ou em regras ideais, conforme apontou a Organização Internacional do Trabalho-OIT (2002).

Ao verificar a evolução da legislação, é possível observar que a ausência de recursos é um fato recente. Quando da implantação do regime previdenciário do servidor a arrecadação superava em muito as despesas com benefícios.

Contudo, não houve, desde os anos 30, a preocupação em constituir um regime viável de reservas (jamais foram realizadas as contribuições do empregador) para consolidar mecanismos de contribuição que pudessem sustentar as despesas quando o sistema atingisse a sua maturidade etária. Se existe crise fiscal, o que é discutível, é ao Estado que cabe a responsabilidade, por não ter adotado estrutura de acumulação de recursos em regime de capitalização e, aos governos, por terem utilizado os recursos arrecadados de maneira, no mínimo, leviana.

A criação do Regime Jurídico Único-RJU, por meio da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, também teve como motivação reduzir os problemas financeiros da previdência social dos ex-celetistas federais, perante o INSS, pois o recolhimento das contribuições devidas pelo Estado nunca foi regular. A mudança de regime serviu para que o INSS não mais tivesse a responsabilidade de pagar os benefícios da parcela conhecida como EPU (Encargos Previdenciários da União), visto que não recebia as contribuições do Estado, enquanto empregador.

Todos os que acreditam no papel estratégico do Estado e no processo de desenvolvimento sabem que este não poderá cumprir suas tarefas a contento se não possuir um quadro de servidores permanentes, exclusivos, dedicados e estáveis, por meio de concurso público, para o exercício de suas diretrizes fundamentais, conforme determinação soberana da sociedade que o regula e à qual ele se subordina.

Essa concepção de Estado é o que diferencia o servidor público dos demais trabalhadores do setor privado, inclusive no que diz respeito aos seus regimes próprios de aposentadorias. Esses regimes são vistos como uma extensão da remuneração dos servidores quando na ativa e um prolongamento de sua relação com o Estado, que se estende por toda a vida e não apenas na atividade. Na maioria dos países é essa visão que prevaleceu e ainda prevalece na instituição de sistemas próprios de aposentadoria para os servidores públicos, e o Brasil não constitui, pois, uma exceção ao manter regras diferenciadas para os seus servidores.

É preciso atentar que, nas relações com os servidores públicos, as leis resguardam a administração, determinando o alcance e o custo dos seus direitos. Em contraponto a essas restrições e especificidades, surgem legalmente outros direitos também diferenciados.

Inclusive, é fato relevante na Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico-OCDE, quando em documento afirma que: "O setor público constitui mais do que um caso à parte, e pode-se mesmo dizer

que ele necessita de um sistema de aposentadorias complementar especial". As regras que regem a função pública diferem, em tudo, daquelas que regem as relações entre empregadores e empregados no setor privado. (...) A situação dos funcionários é diferente de outros empregados na medida em que eles exercem a autoridade pública com os sacrifícios e obrigações de lealdade que caracterizam esta função.

Sabe-se que a situação vivida pelos Regimes Próprios de Previdência Social-RPPS, de um modo geral, é de diagnóstico muito mais complexo do que o que se costuma divulgar. Atentar apenas para o simples paradigma Receita x Despesa é, seguramente, insuficiente. É preciso incorporar outros elementos à análise; afinal de contas, são múltiplas as questões que envolvem a sustentabilidade dos RPPS. Não se pode perder de vista, por exemplo, que não houve uma capitalização dos recursos arrecadados no passado, posto que a lógica que regia a previdência do servidor público era outra, totalmente distinta de um regime por capitalização, e considerando ainda que os fundos arrecadados foram invariavelmente mal geridos e os recursos aplicados em objetivos estranhos à previdência social. Além disso, deve-se considerar o fato, já citado, de que a implantação do Regime Jurídico Único-RJU transferiu quase 400 mil servidores, somente na esfera federal, do antigo INPS para o Regime Próprio, sem ônus para o Regime Geral.

Há que se destacar a grandiosidade dos RPPS no Brasil, no que tange ao quantitativo de servidores públicos vinculados e ao volume financeiro dos fundos de previdência envolvidos. Fato que, por si só, constitui-se em importante justificativa para a manutenção do adequado funcionamento desses fundos. Se cumprida a exigência legal da criação de um Fundo Previdenciário, de forma capitalizada, haverá o fomento do mercado de capitais, e sustentabilidade da cobertura previdenciária, de forma idêntica à previdência complementar fechada (fundo de pensão).

Desde a edição da Emenda Complementar nº 20/98, o governo tem a possibilidade de formatar um fundo destinado ao custeio das obrigações previdenciárias para com seus servidores e dependentes, conforme expressa o art. 249 da Constituição Federal. Inexplicavelmente, jamais se utilizou dessa autorização.

Finalmente parece-nos que a motivação do autor do projeto é a criação e a expansão de um mercado cativo para as instituições financeiras, pois privilegia de modo assustador o mercado financeiro, sem nenhuma contrapartida ou segurança para o servidor, quando da elegibilidade ao benefício.

Pretende-se a equiparação dos servidores públicos civis e membros de poder aos trabalhadores do setor privado apenas no setor previdenciário, sem direito a Fundo de Garantia por Tempo de Serviço-FGTS, participação nos resultados e outros direitos trabalhistas assegurados aos celetistas. Dessa forma, o serviço público se tornará pouco atraente para os bons profissionais do mercado, fragilizando carreiras essenciais ao funcionamento e à defesa do Estado, como as de delegado, policial, auditor, procurador, promotor, magistrado, ministro da cúpula do Poder Judiciário e do Tribunal de Contas da União. Também se retirará as garantias aos médicos, professores e demais categorias profissionais, cuja fragilização representa, em última instância, o desmonte do Estado brasileiro.

3 - A Previdência Complementar

3.1 Definição:

O regime de previdência privada, previsto no art. 202, caput, da CF e regulado nas Leis Complementares nº 108 e 109, de 29 de maio de 2001, e no Decreto nº 4.206, de 23 de abril de 2002, é operado por entidades de previdência complementar que têm por objetivo principal instituir e executar planos de benefícios de caráter previdenciário.

Em consonância ao ordenamento fundamental (art. 202 da CF), o regime de previdência privada tem caráter complementar e facultativo, devendo ser organizado de forma autônoma em relação ao Regime Geral de Previdência Social, baseado na constituição de reservas que garantam o benefício contratado.

3.2 Classificação e Características:

As entidades de previdência complementar são classificadas em FECHADAS e ABERTAS:

Entidades Abertas – EAPC:

- são constituídas unicamente sob a forma de sociedade anônima,
- possuem fins lucrativos,
- funcionam como administradora de poupança de pessoas físicas,
- são oferecidas ao mercado pelas instituições financeiras e seguradoras,
- seus planos de benefícios poderão ser:

1. individuais: quando acessíveis a quaisquer pessoas físicas,
 2. coletivos: quando tenham por objetivo garantir benefícios previdenciários a pessoas físicas vinculadas, direta ou indiretamente, a uma pessoa jurídica contratante.
- regulamentadas e fiscalizadas pela Superintendência de Seguros Privados-SUSEP, vinculada ao Ministério da Fazenda.

Entidades Fechadas – EFPC:

- entidades constituídas na forma de sociedade civil ou fundação, sem fins lucrativos, com o objetivo de operacionalizar planos de benefícios,
- constituída por uma empresa ou por várias empresas distintas, por associações de caráter profissional, classista ou setorial e pelos entes federados,
- são acessíveis exclusivamente:
 1. aos empregados de uma empresa ou grupo de empresas e aos servidores da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, entes denominados patrocinadores.
 2. aos associados ou membros de pessoas jurídicas de caráter profissional, classista ou setorial, denominadas instituidoras.
- são custeadas por contribuições do patrocinador e/ou dos participantes e pelos rendimentos das aplicações realizadas com o patrimônio acumulado pela entidade,
- formam reservas técnicas e realizam investimentos a partir das contribuições das partes: seus participantes e patrocinador, e são aplicadas de forma a agregar a rentabilidade dos investimentos, num processo de capitalização, visando ao pagamento dos futuros benefícios,
- regulamentadas e fiscalizadas pela Secretaria de Políticas de Previdência Complementar- SPPC e Superintendência da Previdência Complementar- PREVIC, vinculadas ao Ministério da Previdência Social.

3.3 Regimes Financeiros:

São três os regimes financeiros aplicáveis à estrutura de planos previdenciários:

- a. Regime financeiro de repartição simples: método pelo qual em cada período arrecada-se apenas o necessário e suficiente para cobrir as despesas desse mesmo período. É chamado de regime orçamentário, pois as contribuições arrecadadas no ano são usadas para pagar os benefícios do mesmo ano, e tem as seguintes características:
 - recomendável para o pagamento de benefícios de curta duração. Ex. auxílio-doença e salário maternidade,
 - não há a formação de reservas,
 - pode haver pacto entre gerações, a exemplo do RGPS,
 - é sensível a fatores demográficos.
- b. Regime financeiro de repartição de capitais de cobertura: modelo pelo qual as contribuições recebidas num determinado período são empregadas na constituição de um fundo necessário para os pagamentos das obrigações futuras relativas a contingências ou a eventos não programados, que tenham probabilidade periódica de ocorrência. Recomendável para eventos de invalidez e morte na fase laborativa.
- c. Regime financeiro de capitalização: No regime de capitalização o trabalhador participante forma, com os recursos acumulados durante o período laborativo, uma reserva que garante os seus próprios benefícios futuros. Recomendável para a estruturação dos benefícios aposentadorias programadas, com reversão em pensão. Fatores que podem influenciar na formação das reservas:
 - tempo de acumulação
 - comportamento das taxas de juros e de inflação.

O Regime Geral de Previdência Social-RGPS, administrado pelo INSS, utiliza o regime de repartição simples para o pagamento de aposentadorias; não há acumulação de reservas, visto que se adota o procedimento de os benefícios de geração antecedente serem custeados pelas contribuições da geração atual de trabalhadores. Na previdência complementar, os benefícios programados devem estar, obrigatoriamente, estruturados em regime de capitalização.

3.4 - Modalidades de Plano

Os planos de benefícios operados pelas entidades fechadas de previdência complementar são classificados, segundo a Resolução CGPC nº 16/2005, em:

- a. Plano de Benefício Definido–BD: é aquele em que o benefício programado é definido, quando da adesão do participante ao respectivo plano. É determinável e geralmente relacionado ao salário do segurado e o montante dos recursos é acumulado em conta coletiva (mutualismo).
- b. Plano de Contribuição Definida–CD: é aquele em que o valor e o prazo da contribuição são definidos à ocasião da contratação do plano, e os valores dos benefícios são calculados à época da ocorrência do evento gerador, em função do montante de recursos acumulados, em contas individuais.
- c. Plano de Contribuição Variável–CV: é aquele que pode combinar as características dos dois modelos. O participante tem seu benefício dependente de suas contribuições.

3.5 - Institutos Obrigatórios:

Os regulamentos dos planos de benefícios operados pelas entidades fechadas de previdência devem prever os seguintes institutos:

- a. Benefício proporcional diferido (Vesting): ocorre em razão da cessação do vínculo empregatício com o patrocinador ou associativo com o instituidor antes da aquisição do direito ao benefício pleno, a ser concedido quando cumpridos os requisitos da elegibilidade;
- b. Portabilidade: é a transferência do direito acumulado pelo participante para outro plano, quando há cessação do vínculo empregatício com o patrocinador;
- c. Resgate: instituto obrigatório do plano é preceituado como retirada total das contribuições vertidas ao plano pelo participante, descontando as parcelas do custeio administrativo;e
- d. Auto-patrocínio: é a opção de o participante sustentar o valor de sua contribuição, bem como a do patrocinador, no caso de perda da remuneração recebida.

4 - É obrigatória, emergencial e prioritária a instituição da previdência complementar para o Servidor Público brasileiro?

Certamente que não é obrigatória, emergencial e muito menos prioritária a instituição da previdência complementar para o servidor público federal, nos moldes do PL 1992/2007, haja vista, as impropriedades constantes do plano, o que ainda requer estudos concentrados em seu teor.

Há pelo menos dois aspectos que militam em desfavor da implantação do regime de previdência complementar para os servidores públicos brasileiros:

- A Constituição Brasileira não impõe a adoção do modelo de previdência complementar, mas tão somente o faculta.
- Países nossos vizinhos (ex. Chile e Argentina) que optaram por este modelo foram impelidos a retroceder e a rever o malfadado arranjo previdenciário, diante dos problemas econômicos e sociais que lhes sobrevieram.

Analisemos os §§ 14 e 15 do art. 40 da Constituição Brasileira, que estabelecem:

Art. 40. ... (omissis)..

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

*“§ 15. O regime de previdência complementar de que trata o § 14 será instituído por lei de iniciativa do respectivo Poder Executivo, observado o disposto no art. 202 e seus parágrafos, **no que couber**, por intermédio de entidades fechadas de previdência complementar, de natureza pública, que oferecerão aos respectivos participantes planos de benefícios somente na modalidade de contribuição definida.” (grifo nosso)*

De imediato pode-se constatar que no § 14 temos uma **faculdade para a instituição do regime complementar** notadamente quando examinamos a

expressão “... **desde que instituem regime de previdência complementar...**”

Desta dicção extrai-se que não há o porquê de tanta exasperação para a aprovação, sem o devido e aprofundado debate técnico e democrático, de um projeto que, apesar de tramitar há quatros anos, ainda padece de várias inconsistências.

Cabe registrar, ainda, mais dois pontos que desaconselham e inviabilizam a aprovação do PL 1992/2007: o primeiro, diz respeito à observância do contido no art. 202 da Constituição “...no que couber...”; contudo, neste pormenor, o projeto subordinou-se integralmente aos comandos do art. 202 e, por conseguinte, às Leis Complementares nº 108 e 109, ambas de 2001, e nada se criou de novo para tornar a previdência complementar minimamente atrativa.

No segundo ponto, depois da imposição da estrutura do plano de benefícios na modalidade Contribuição Definida-CD, trazida pela Emenda Constitucional nº 41/2003 é que o Conselho de Gestão da Previdência Complementar aprovou a Resolução MPS/CGPC nº 16, publicada no Diário Oficial da União, de 16/12/2005, na qual **modificou-se o entendimento técnico do que era praticado e compreendido por “contribuição definida” até aquele momento**, sob o pretexto de normatizar os planos de benefícios de caráter previdenciário nas modalidades de benefício definido, contribuição definida e contribuição variável.

Tal modificação restritiva determinou serem “planos de contribuição definida” os planos até então conhecidos como “Contribuição Definida Pura - CDP”. Os ditos planos CDP operavam na mecânica de acumular recursos na fase laborativa para pagar os benefícios na inatividade, sem a possibilidade de qualquer mutualismo, impondo desta forma a poupança solitária e limitada, que tem característica estritamente financeira. Esse mero arranjo financeiro restringe de forma drástica o tempo de duração e a cobertura do benefício.

O parágrafo único do art. 7º da Lei Complementar nº 109/2001 deu competência ao órgão regulador para tratar desta matéria nos seguintes termos:

Art. 7º... (omissis)...

“Parágrafo único. O órgão regulador e fiscalizador normatizará planos de benefícios nas modalidades de benefício definido, contribuição definida e contribuição variável, bem como outras formas de planos de benefícios que reflitam a evolução técnica e possibilitem flexibilidade ao regime de previdência complementar.”

Como se vê, a referida modificação levou à pior definição para os produtos previdenciários, porque não foi observado na íntegra o comando legal, supra transcrito e sob grifos. A Resolução, ao dispor sobre o plano de contribuição definida, seguiu à risca a carrança financeira, quanto a assegurar transparência, solvência, liquidez e atribuir todo o risco do plano ao segurado, **mas ignorou por completo a expressão “... e equilíbrio econômico-financeiro e atuarial.” que traz em seu bojo a essência da cobertura previdenciária que é a prestação pecuniária sob a forma de benefício, enquanto permanecer a situação que gerou o benefício: idade avançada, invalidez ou por morte de quem provia o sustento de seus dependentes.**

Nas estatísticas da antiga Secretaria de Previdência Complementar, publicada em seu sítio eletrônico, figuravam até dezembro de 2005, poucos planos denominados: “planos de contribuição definida”. Atualmente nota-se um decréscimo drástico nos chamados “planos de benefícios definidos” e um aumento significativo nos “planos de contribuição definida”, porém o número total de planos pouco aumentou. Referida alteração deve-se, muito provavelmente, à Resolução CGPC nº 16/2005, que classificou os planos de benefícios. Desta forma planos de contribuição definida que operavam “contas coletivas” em regime de mutualismo até 2005, passaram para o “saldo individual de conta”, na mecânica de se acumular recursos na fase laborativa para pagar os benefícios na inatividade, sem a possibilidade de qualquer mutualismo, transformando desta forma a poupança previdenciária em simples poupança individual e limitada quanto ao prazo de cobertura.

Na década de 90, quando em plena voga o neoliberalismo econômico e social, os ditos “planos de contribuição definida pura - CDP” eram usados apenas por pequenos grupos de segurados que começavam a trilhar os caminhos da previdência complementar visto que não vislumbravam possibilidades imediatas de formação de mutualismo.

Porém, agora, no novo milênio, quando são combatidas as falácias do sistema neoliberal, inclusive pelos governos, se vêem os servidores públicos federais impelidos a aderirem ao que há de pior em termos de cobertura previdenciária, que não chegam sequer aos patamares dos planos dos segurados das estatais como os da PREVI/BB, FUNCEF, PETROS e outros mais. Querem transformar a previdência dos servidores públicos, que é matéria de longo prazo, em “simples detalhe de curto prazo”.

Evidentemente, não se pode cogitar que a definição dessa estrutura técnica de plano fique delegada ao Conselho Nacional da Previdência

Complementar - CNPC, órgão colegiado vinculado ao Ministério da Previdência Social e órgão regulador da Previdência Complementar. Este órgão colegiado conta com representação de várias associações privadas, sem qualquer vivência com as questões tratadas no Projeto em questão, relativas aos servidores públicos.

Assim, o CNPC, apesar de todo respeito que merece, não está ajustado à política de Recursos Humanos do Governo Federal.

Então, é inconcebível que a política de proteção social dos servidores públicos participantes dos planos complementares que se pretende instituir, lhes traga incertezas, em relação ao seu plano de benefícios. Portanto, cabe ao poder legislativo tratar dessa matéria, por meio de lei complementar.

Reforçando esse entendimento, é necessário afirmar que a Previdência Complementar do Servidor Público tem autonomia em relação ao Regime de Previdência Complementar Geral. Esse fato não foi levado em conta pelo autor do Projeto, que não atentou que a Emenda Constitucional nº 41 introduziu essa autonomia ao modificar o § 15 do art. 40 da CF. Assim, as regras gerais da Previdência Complementar serão aplicadas ao Regime de Previdência Complementar do Servidor Público somente no que couber, isto é, as regras gerais previstas no art. 202 da Constituição, regulamentados pelas Leis Complementares 108 e 109, de 2001, são subsidiárias ao Projeto. Não são regras constitutivas para a formação do regime complementar do servidor público de cargo efetivo.

Cabe indagar: o Conselho Gestor de Previdência Complementar-CGPC, subordinado ao MPS, teria competência para alterar ou definir matéria para o regime de previdência complementar do servidor público, sem necessidade de alteração por lei complementar específica?

Estas questões, certamente, serão objeto de uma infinidade de ações judiciais. É só aguardar.

5 - Equilíbrio Financeiro e Atuarial

Os regimes próprios de previdência de servidores públicos civis e de militares enfrentam duras críticas, sempre pautadas no grande volume de despesas a eles relacionadas. Embora sejam regimes previdenciários distintos, sempre apresentam em conjunto os dados dos dois regimes, para reforçar as ideias do seu tamanho.

Sendo diferentes, devem ser analisados em separado, sob critérios atuariais e financeiros, como determina a Lei de Responsabilidade Fiscal. Anualmente, acompanham a proposta de Lei de Diretrizes Orçamentárias, em seu Anexo de Metas Fiscais, uma Avaliação Atuarial do Regime Próprio de Previdência Social dos Servidores Civis e uma Avaliação Atuarial do Regime Próprio de Previdência Social dos Militares da União.

No entanto, as publicações mensais do Ministério da Fazenda¹, sobre a execução orçamentária, agregam os dois regimes, apresentando um único resultado. Também os boletins mensais da STN/MF, sob o título de “Demonstrativo das Receitas e Despesas Previdenciárias do Regime Próprio dos Servidores Públicos”, englobam despesas de servidores civis e militares.

Há erros fundamentais na associação. Primeiro, os militares não são servidores públicos desde a Emenda Constitucional nº 18, de 1998. Segundo, não há um único regime englobando servidores públicos e militares, cada segmento possui o seu próprio regime previdenciário. Um relatório construído dessa maneira, desinformado, tornou-se um instrumento pela manutenção, por exemplo, da contribuição de aposentados e pensionistas durante a tramitação da Proposta de Emenda à Constituição nº 555, de 2006.

Houvesse interesse por uma correta informação, não se somariam informações relativas a um regime contributivo, como é o caso do dos servidores, com um nitidamente diferenciado, como é o caso do dos militares. Ademais, no caso do regime dos servidores, seria considerada a contribuição patronal integral, uma imposição legal e natural em todo regime previdenciário.

Desde 1998, o RPPS foi submetido a três reformas constitucionais e sofreu a influência de muitas leis, sempre com ampliações de carências, restrições de

1. As edições mensais do Relatório Resumido da Execução Orçamentária do Governo Federal e Outros Demonstrativos, da STN podem ser acessados em: http://www.stn.fazenda.gov.br/contabilidade_governamental/gestao_orcamentaria.asp

direitos e novos conceitos contributivos que moldaram um novo regime.

O regime carrega um grande estoque de benefícios concedidos anteriormente e várias reformas de desmonte do Estado deixaram um descompasso entre ativos e inativos. E, a cada reforma, a desproporção se amplia, em razão de os servidores anteciparem sua aposentadoria, a fim de se eximirem das mudanças.

A evolução recente de suas receitas e despesas demonstra que, à exceção de 2009, o valor do PIB do ano da crise distorce tanto receitas quanto despesas. As receitas crescem em patamares superiores ao PIB, ao contrário das despesas, que têm uma tendência de queda. Em consequência, a necessidade de cobertura do regime cai frente ao PIB. A Tabela 1 apresenta esses números de 2005 a 2010, mostrando como, nesses seis anos, as receitas cresceram 105,6% e a despesa 63,7%.

TABELA 1 - Receitas, despesas e necessidade de cobertura, do Regime Próprio de Previdência dos Servidores federais, 2005 a 2010, em valores correntes e % do PIB

Classificação	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Contribuição de Segurados	4.169,20	4.908,00	5.648,80	6.627,50	7.557,80	8.573,80
Ativos	3.199,20	3.668,00	4.224,90	5.000,10	5.724,00	6.487,10
Inativos	769,4	928,6	1.059,90	1.211,20	1.368,80	1.565,30
Pensionistas	200,6	311,4	364	416,2	465	521,4
Contribuição patronal	8.338,40	9.816,00	11.297,60	13.255,00	15.115,60	17.147,60
Total de receitas	12.507,60	14.724,00	16.946,40	19.882,50	22.673,40	25.721,40
% PIB	0,58%	0,62%	0,64%	0,66%	0,72%	0,70%
Despesas com benefícios	26.558,30	29.604,60	31.278,90	34.473,20	39.570,80	43.480,00
% PIB	1,24%	1,25%	1,18%	1,15%	1,26%	1,18%
Necessidade de cobertura	-14.050,70	-14.880,60	-14.332,50	-14.590,70	-16.897,40	-17.758,60
% PIB	0,65%	0,63%	0,54%	0,49%	0,54%	0,48%

Fonte: Siga Brasil. Org. Anfip e Fundação Anfip.
Obs: para fins atuariais, supõe-se a contribuição patronal como sendo o dobro da contribuição dos segurados, inclusive inativos e pensionistas

Analisando uma série mais prolongada no tempo, as despesas com aposentadorias e pensões de servidores civis apresentam um comportamento decrescente em relação a diversos parâmetros importantes, como a despesa total de pessoal, a de ativos, a Receita Corrente Líquida-RCL e o PIB.

Por ser um regime de repartição, da mesma forma que o RGPS, a relação entre ativos e inativos é uma variável importante. Variáveis externas como

reformas administrativas ou a expectativa de perdas de direitos dos servidores interferem diretamente no equilíbrio financeiro do regime de previdência.

Outro fator que precisa ser analisado para compreensão da disparidade entre os quantitativos de ativos e inativos está relacionado à própria estrutura do Estado. Em decorrência de mudanças dessa natureza, alguns órgãos federais acomodam uma grande desproporção, porque foram transformados. No Ministério das Comunicações, por exemplo, há pouco mais de 2.000 servidores ativos e 31 mil inativos, porque há aposentadorias e pensões relativas aos servidores dos Correios, antes de ser transformado em empresa pública. Hoje, os atuais trabalhadores da Empresa de Correios e Telegráfos-ECT são filiados ao RGPS.

Situações bem similares podem ser encontradas nos Ministérios dos Transportes, Saúde, Integração Nacional, Agricultura, Pecuária e Abastecimento. Seja porque foram em parte extintos, privatizados ou municipalizados (como a prestação de serviços de saúde – antes INAMPS, hoje SUS), esses órgãos contavam no passado com estrutura muito maior do que a atual. Esses cinco Ministérios têm 14,3% da força de trabalho de servidores, mas, em descompasso, possuem 33,6% de aposentados, 50,0% de pensionistas, ou seja, 40,0% do total de aposentados e pensionistas de todo o setor público federal, incluindo os Poderes e Ministério Público, como podemos observar na Tabela 2.

TABELA 2 - O quantitativo de servidores civis, aposentados e pensionistas dos Órgãos e Poderes da administração Federal, 2009.

Órgãos	Ativos		Aposentados		Pensionistas		Total inativos	
	Qtde	%	Qtde	%	Qtde	%	Qtde	%
Comunicações	2.156	0,30%	12.190	3,10%	19.082	7,40%	31.272	4,80%
Transportes	5.895	0,80%	19.471	4,90%	51.586	20,10%	71.057	10,90%
Saúde	79.782	11,10%	86.805	21,80%	39.503	15,40%	126.308	19,30%
Agricultura, Pecuária e do Abastecimento	12.119	1,70%	9.770	2,50%	12.971	5,00%	22.741	3,50%
Integração Nacional	2.793	0,40%	5.390	1,40%	5.592	2,10%	10.682	1,60%
Subtotal	102.745	14,30%	133.626	33,60%	128.434	50,00%	262.060	40,00%
Demais	615.208	85,70%	264.201	66,40%	128.438	50,00%	392.639	60,00%
Total	717.953	100,00%	397.827	100,00%	256.872	100,00%	654.699	100,00%

Fonte: Boletim Estatístico de Pessoal, Ministério do Planejamento. Org. Anfp

O servidor não pode responder por essa desproporção. Também não é justo impor àqueles que pleiteiam sua aposentadoria e pensão restrições a direitos, desconhecendo que o descompasso entre receitas e despesas do RPPS decorre, entre outros motivos, de decisões políticas que promoveram as reformas administrativas.

O maior problema é que a diferença entre receitas e despesas vai aumentar tão logo seja aprovado o regime de previdência complementar do servidor público. Do ponto de vista das receitas, o novo servidor irá contribuir para o RPPS somente sobre o valor do teto do RGPS. Sem a previdência complementar contribuiria sobre a integralidade da sua remuneração. A União também vai contribuir efetivamente para o Fundo de Previdência e isso vai aumentar as despesas com encargos da folha de salários. Hoje, a contribuição patronal é apenas contábil e somente uma pequena parcela aparece nas despesas.

Isto significa que as contribuições dos servidores ativos para o RPPS vão diminuir na medida em que o quadro de pessoal for sendo recomposto. As despesas com pessoal vão crescer pela imposição de mais um encargo. Esclarecer essa situação é fundamental para afastar desde já interpretações que busquem sacrificar direitos dos servidores ativos ou aposentados para corrigir essa situação.

Vale lembrar que regras de contribuição, requisitos e exigências para a aposentadoria dos servidores, já são maiores do que as aplicáveis aos segurados do RGPS. Além da idade mínima exigida para os servidores que ingressaram no setor público, posteriormente a 1998, há determinação de tempos mínimos de efetivo exercício no serviço público (25 anos), na carreira (15 anos) e no cargo (05 anos). Como resultado desse conjunto de mudanças, em 2009, a idade média dos servidores, ao se aposentarem, foi de 61,5 anos, e das servidoras, de 58 anos², idades essas superiores às idades mínimas exigidas pelo texto constitucional, o que deveria ser suficiente para afastar as críticas que advogam privilégios a esse regime.

E, mesmo assim, qualquer servidor contratado posteriormente a 2004 não terá direito nem à integralidade nem à paridade. O seu benefício será calculado pela média contributiva e corrigido pelos índices aplicáveis ao RGPS.

O grande interesse que constrói essas críticas defende a privatização da cobertura previdenciária dos servidores. A criação da previdência complementar faz parte desse processo.

2. Segundo o **Boletim Estatístico de Pessoal, Ministério do Planejamento**.

Aqueles que defendem os interesses do mercado financeiro querem mais do que participar das corretagens e ver outros bilhões de reais girando em aplicações financeiras: querem que os direitos de aposentadoria estejam submetidos aos riscos das aplicações financeiras, que esses direitos estejam disponíveis para compartilhar das suas cirandas, que da noite para o dia podem reduzir drasticamente o patrimônio acumulado em décadas pelos servidores. Querem uma nova fonte de financiamento para o capital sem ter que assumir os riscos dos negócios.

Outro ponto a mencionar é que o governo, com o argumento de uma solidariedade mais abrangente, no sentido solidário, embora não muito justificável sob nenhum critério técnico, à época da EC nº 41, instituiu contribuição aos aposentados e pensionistas, no mesmo percentual dos ativos.

É preciso enfatizar que o problema da previdência dos servidores, como já dito, é muito mais vinculado ao passado que ao futuro, e que o volume atual das despesas, em princípio, são irrepetíveis, principalmente, com as regras das profundas reformas efetuadas, através das EC 20 e 41. Além disso, o grande aumento das despesas com inativos e pensionistas, ocorrido no início de 1990, teve lugar em razão da transferência, pela União, dos servidores celetistas para o regime estatutário, efetivando-se de forma automática e liberando um enorme número de aposentadorias represadas.

Até porque a previdência complementar, conforme o PL 1992/07, se implantada, será somente para aqueles servidores com remunerações acima do teto do RGPS, o que não diminui o suposto déficit tão badalado por muitos, sem nenhum estudo sério, vez que as despesas para pagamentos de servidores até o teto, no RPPS, continuarão a crescer.

Assim sendo, sob o ponto de vista atuarial agregado às especificidades das atividades, o servidor público não carece de uma previdência complementar, conforme se apresenta no Projeto de Lei nº 1992/07. O encaminhamento de uma estrutura duradoura para o Regime Próprio de Previdência Social tem inúmeras hipóteses de soluções viáveis, inclusive por meio de Fundos Previdenciários capitalizados, conforme há muito previsto no art. 249 da Constituição Federal e na Lei nº 9.717/98.

6. O que é o PL 1992/2007?

6.1 - Aspectos Preliminares

O Projeto de Lei nº 1992/2007 trata da instituição do regime de previdência complementar para os servidores públicos federais titulares de cargo efetivo, para os membros de órgãos que menciona, fixa o limite máximo para a concessão de aposentadorias e pensões pelo regime de previdência de que trata o art. 40 da Constituição (art.1º, do PL), autoriza a criação da entidade fechada de previdência complementar denominada, Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal-FUNPRESP, inaugurando um figurino jurídico de fundação estatal de direito privado.

De acordo com a Exposição de Motivos, o objetivo básico do PL nº 1992 é dar sequência à reforma da previdência iniciada com a aprovação da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003, além de estabelecer um tratamento que o governo considera isonômico entre trabalhadores do setor público e da iniciativa privada, exceto para militares das Forças Armadas, das polícias e corpo de bombeiros do Distrito Federal, todos organizados e mantidos pela União.

No entanto, as falhas e impropriedades que constam do projeto evidenciam que seu conteúdo passa ao largo do que seja um regime previdenciário.

Nenhum projeto sério que verse sobre regime de previdência pode dispensar a explicitação dos elementos básicos que compõem a essência desse regime, que são: o plano de benefícios, plano de custeio e gestão, a exemplo das Leis nº 8.212/1991 e nº 8.213/1991, que disciplinam o RGPS.

A Lei nº 8.213/1991 estabeleceu em seus 156 artigos, tão somente o Plano de Benefício da Previdência Social, e a Lei nº 8.212/1991, por sua vez, precisou de 105 artigos para dispor sobre a organização da Seguridade Social e a instituição do Plano de Custeio.

Também a Lei nº 9.717/1998, que disciplinou o art. 40 da CF/88, ao estabelecer as regras gerais para a organização e o funcionamento dos regimes

próprios de previdência social dos servidores públicos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, dos Militares dos Estados e do Distrito Federal, com seus 11 artigos, não fez por menos quanto à explicitação de seus elementos básicos, ao determinar, no inciso II de seu art. 9º, à União, por intermédio do Ministério da Previdência e Assistência Social, o estabelecimento e a publicação dos parâmetros e das diretrizes gerais previstos nessa Lei. Referida regulamentação infralegal, que trata de estruturação do plano de benefícios e custeio, da gestão, dentre outros títulos, foi objeto de diversas Portarias Ministeriais e Orientações Normativas.

O PL nº 1992/2007, quanto à estruturação de cobertura previdenciária que pretende impor, padece de lacunas inaceitáveis, visto que não trata do plano de benefícios e de seu custeio com vistas ao equilíbrio financeiro e atuarial, imprescindíveis nos regimes previdenciários.

Em sentido contrário ao que se espera, trouxe sérias restrições quanto à formação da poupança previdenciária ao limitar a contribuição da União em 7,5% sobre o valor excedente ao teto de benefícios do RGPS, evidenciando total abandono das técnicas atuariais aplicáveis à matéria: por que 7,5%?

Os custos previdenciários devem ser previamente levantados considerando-se os benefícios oferecidos pelo plano de benefícios, seus valores, tempo de cobertura, forma de reajuste e outros mais, a fim de se poder estruturar a forma de custeio no tempo para garantir a acumulação de poupança previdenciária suficiente.

A poupança previdenciária acumulada deve ser suficiente para a manutenção de determinado benefício enquanto perdurar a incapacidade para o trabalho, por motivos de idade avançada, invalidez ou morte.

Não se tem notícias, por parte dos defensores do PL nº 1992/2007, quanto à realização desses estudos prévios, limitando-se apenas à apresentação de uma planilha onde são alocados os 7,5% de contribuição da União mais um percentual de contribuição de 11% por parte do participante (servidor), aplicado sobre o valor excedente ao teto de benefícios do RGPS, que, se recolhidos em prazos contínuos de 35 a 40 anos de vida laborativa, à taxa de juros de 5% ao ano, produzem montante e benefício que, aos olhos do leigo, parecem ser atrativos.

Apenas parecem ser atrativos, pois não o são, porque o montante produzido pelas contribuições arrecadadas destina-se apenas a uma única cobertura, a de aposentadoria referente à idade avançada, conhecida como aposentadoria programável.

Como se pode ver, os defensores da privatização do sistema previdenciário, de modo geral, centram suas análises nos benefícios programáveis, em especial na aposentadoria por idade. Na verdade buscam a privatização desse benefício, olvidando as demais prestações ou simplesmente colocando-as como responsabilidade genérica do Estado. Logicamente visam à parcela mais lucrativa do sistema, em vistas ao longo período de cotização e perfeita previsibilidade do pagamento das contraprestações.

Estão fora da cobertura os demais benefícios, haja vista, a pensão devida ao cônjuge e/ou núcleo familiar, bem como não demonstram sobrar recursos para a cobertura dos chamados benefícios não programados decorrentes dos eventos de morte ou invalidez de segurados ativos.

6.2 - Exigência de Lei Complementar

Há muito a previdência social foi reconhecida como direito social fundamental de todos os trabalhadores e está, expressamente, relacionada no art. 6º da atual Constituição. Portanto, não se imagina uma sociedade moderna sem que haja um sistema protetivo para o trabalhador, quando este tem reduzida a sua capacidade laborativa, ou para o grupo familiar na sua falta.

Para tanto, é inquestionável que a previdência social dos servidores titulares de cargos efetivos hoje disciplinados por regras constitucionais, não poderá ser disciplinada pelo regulamento do plano de benefícios, gerido por uma Entidade Fechada de Previdência Complementar, sem a garantia de regras mínimas de funcionamento, de custeio e de concessão dos benefícios.

Nesse contexto, o regime de previdência complementar do servidor deveria ser regulado por Lei Complementar. A interpretação das leis exige mais que uma interpretação literal. Dentro da ótica sistêmica de interpretação das normas constitucionais não se pode admitir que o constituinte derivado, ao alterar a redação do § 15, do artigo 40 da CF, tivesse a intenção de afastar a exigência de lei complementar, para a referida matéria.

Abstraindo os servidores atuais que, por expressa opção, possam migrar para o novo regime, a tendência é que haja uma substituição gradual das regras do art. 40 pelas novas regras, hoje contidas nos §§ 14 a 16 desse artigo, e “compulsoriamente” aplicadas a todos os novos servidores. E, nesta hipótese, teríamos a seguinte situação: um regime de previdência em extinção, disciplinado por regras constitucionais, e um regime vigente, em franco crescimento, disciplinado por regras contratuais civis e baseado em

regulamentos que podem ser alterados a qualquer tempo. Essa situação não guarda uma boa lógica, o que é exigido do arcabouço legal de um país que se pretenda sério.

Por todo o exposto, o mínimo que se pode exigir é que o regime de previdência complementar do servidor titular de cargo efetivo tenha sua regulação por lei complementar, contemplando regras mínimas de concessão e de manutenção de benefícios de caráter previdenciário..

Ademais, quando a Lei Complementar nº 108/2001 fala no serviço público, referiu-se aos servidores públicos não efetivos, aqueles de caráter temporário, e devem ser protegidos pela previdência complementar privada, como no caso das estatais, pois seu regime de previdência é vinculado ao RGPS.

6.3 - Os Cálculos e Análises da ANFIP

A ANFIP preparou um exemplo, a fim de demonstrar o que realmente está sendo apresentado pelo PL nº 1992/2007 aos servidores. A simulação foi feita apenas para a aposentadoria programada; portanto, sem considerar a pensão devida ao cônjuge e/ou ao núcleo familiar.

Os dados inseridos na tabela “PARÂMETROS I” referem-se a um servidor de nome “X”, que tem 38 anos e começará a contribuir a partir dessa idade, por um período de 27 anos, com o percentual de 11% sobre a diferença entre a sua remuneração de R\$ 10.000,00 e o teto do INSS de R\$ 3.691,74, e o seu patrocinador, a União, contribuirá com 7,5% sobre a mesma base de cálculo. Espera receber na aposentadoria 80% do que ganhava na ativa, contando que no valor do teto do RGPS não sofra defasagens.

PARÂMETROS I	
DESCRIÇÃO	PARÂMETRO
Nome:	X
Sexo do servidor (M ou F):	M
Idade (anos completos) em que o servidor começará a contribuir:	38
Tempo (anos completos) que o servidor pretende contribuir:	27
Alíquota de contribuição escolhida pelo servidor (em %):	11%
Taxa de contribuição da União (em %):	7,5%
Salário atual do servidor (em R\$):	10.000,00

PARÂMETROS I	
DESCRIÇÃO	PARÂMETRO
Valor do benefício a ser recebido do RPPS (teto RGPS):	3.691,74
Nível de renda de aposentadoria sem a pensão para o cônjuge e/ou núcleo familiar (RPPS + FUNPRESP):	80%
Nível do Benefício a ser recebido do RPPS (sem defasagem = 100%):	100%

Os dados inseridos na tabela “PARÂMETROS II” referem-se às hipóteses atuariais empregadas na realização dos cálculos, porquanto se faz necessária a adoção de algumas premissas, vez que o fluxo previdenciário se processa a longo prazo, em geral passa de 50 anos. As premissas utilizadas foram as seguintes:

- espera-se que as taxas de juros gerem rentabilidades de 5,5% nos próximos 10 anos, de 4,5% entre o 11º e o 20º ano e de 4% do 21º ao 100º ano,
- que a remuneração do servidor cresça, minimamente, à taxa real de 1% ao ano,
- adotou-se o valor do teto do RGPS, vigente em agosto/2011, no valor de R\$ 3.691,74 e não haverá defasagem para efeito de contribuição; portanto, será mantido em nível de 100%,
- que não haverá crescimento real do teto do RGPS,
- que será deduzido do total das taxas, contribuições arrecadadas e o percentual de 2% para fazer frente às despesas administrativas inerentes à gestão do plano,
- que será deduzido do total das taxas de contribuições arrecadadas, o percentual equivalente a 5% aplicado sobre a soma das taxas de contribuição do ente e do servidor para custear os benefícios decorrentes de invalidez e morte em atividade, que neste caso equivale a 0,93%.

PARÂMETROS II	
DESCRIÇÃO	PARÂMETRO
Projeção da taxa de juros para os próximos 10 anos:	5,50%
Projeção da taxa de juros do 11º ao 20º ano:	4,50%
Projeção da taxa de juros do 21º ao 100º ano:	4,00%
Taxa de crescimento real da remuneração ao longo dos anos:	1,00%
Valor do teto de benefícios pagos pelo INSS:	3.691,74

PARÂMETROS II	
DESCRIÇÃO	PARÂMETRO
Taxa de crescimento real do teto do RGPS ao longo dos anos:	0,00%
Nível do teto do RGPS para efeito de contribuição:	100%
Taxa a ser deduzida do total da contribuição arrecadada para ser destinada à cobertura das despesas administrativas:	2%
Taxa a ser deduzida do total da contribuição arrecadada para ser destinada à cobertura dos benefícios de riscos (decorrentes de eventos não programáveis – invalidez e morte):	0,93%

Depois de informados todos os parâmetros e realizados os cálculos, em relação ao **servidor X** foram obtidos os seguintes resultados:

Servidor:	X
Reserva Acumulada:	771.622,82
Taxa Média de Juros no período de benefícios:	4,00%
Última remuneração (apurada no dia da aposentadoria):	12.952,56
Percentual escolhido a ser aplicado sobre a última remuneração:	80%
Valor do Benefício :	10.362,05
Parte a ser paga pelo RPPS	3.691,74
Parte a ser paga pela FUNPRESP	6.670,31
Idade da Aposentadoria:	65
Duração do benefício (em anos):	11
Expectativa de vida do aposentado X (em anos):	20

Diante do cenário adotado, o **servidor X**, que acumulou reservas no montante de R\$ 771.622,82, ao se aposentar aos 65 anos terá o seu benefício no valor de R\$ 10.362,05, a ser pago parte pelo RPPS (R\$ 3.691,74), vitaliciamente, e outra parte pela FUNPRESP (R\$ 6.670,31), **apenas durante o prazo de 11 anos, quando exaure a sua poupança individual**. A expectativa de sobrevivência do **servidor X**, contada a partir da data da aposentadoria, é em média de 20 anos, de acordo com a experiência da tábua biométrica AT- 2000.

Portanto, estima-se que, no decorrer dos últimos 9 anos, ou mais, de sua vida, receberá como aposentadoria, tão somente, o valor pago pelo RPPS, ou seja, R\$ 3.691,74, confirmando que a planilha que vem sendo veiculada para justificar a aprovação do PL n° 1992/2007 apresenta graves impropriedades,

podendo se constituir em uma propaganda enganosa, tornando-se uma armadilha para os leigos.

Porém, a situação tende a piorar se nos lembrarmos de que os segurados do RGPS não recebem o valor integral do teto de R\$ 3.691,74, mas sim, quando muito, cerca de 90% desse valor.

Então, considerando essa defasagem nos cálculos, o nosso **servidor X** receberá parte do teto a ser pago pelo RPPS (92,2% X R\$ 3.691,74). Teremos que o mesmo aposentado, aos 65 anos, fará jus ao mesmo benefício no valor de R\$ 10.362,05, que corresponde a 80% do que ganhava em atividade. O RPPS pagará R\$ 3.403,78 vitaliciamente e a FUNPRESP pagará R\$ 6.958,27, **durante o prazo de 10 anos, quando exaure a sua poupança individual.** A sua expectativa de sobrevivência, aos 65 anos, de acordo com a experiência da tábua biométrica AT 2000, continua sendo de 20 anos; por conseguinte, no decorrer dos últimos 10 anos, ou mais, de sua vida, receberá como aposentadoria tão somente o valor pago pelo RPPS, ou seja, R\$ 3.403,78.

6.4 - As Graves Impropriedades do PL 1992/2007

Neste ponto serão apresentadas as impropriedades encontradas no bojo e na condução para a aprovação do PL 1992/2007.

a) O que realmente motiva a sanha para a aprovação do referido Projeto?

Objetiva, segundo o governo, reduzir o volume de recursos públicos alocados à previdência do servidor público, embora seja unânime que a mudança de regime terá um impacto negativo nas contas públicas, na medida em que o governo deixará de receber a contribuição sobre a parcela excedente da remuneração do servidor que ingressar no serviço público, o que implica um gasto adicional com o custeio dos aposentados e pensionistas atuais. Estima-se que o impacto negativo será por cerca de 20 anos.

Portanto, a proposta parece, no mínimo, precipitada; atende mais ao mercado financeiro, com objetivo de privatizar o regime próprio de previdência do servidor, sem a devida garantia de cobertura previdenciária. Os dois países que implantaram o regime privado de previdência (Chile e Argentina) não tiveram êxito, o que fez com que aqueles países voltassem a rever o modelo.

b) Quais os argumentos para a aprovação do projeto? São válidos ou falaciosos?

Sob a alegação de que vai reduzir os gastos com a previdência pública - o que não é verdade - o Poder Executivo não mede esforços para aprovar o PL nº 1992, ainda que os reflexos dessa medida sejam a fragilização das carreiras e o desmonte do serviço público. A decisão política de privatizar o RPPS, mesmo com contribuição de apenas 7,5% do patrocinador, além de formatar uma previdência insustentável, poderá forçar aumento da carga tributária.

A própria exposição de motivos que apresenta o projeto à Câmara dos Deputados prevê impactos financeiros, com o aumento dos custos durante a transição.

c) O projeto é bom?

O regime de previdência dos servidores deve ter como premissa básica garantir direitos dos servidores e dos membros de Poder assegurados pelo art. 40 da Constituição, após a fase laborativa.

O direito à aposentadoria pública, observados os princípios do equilíbrio financeiro e atuarial, faz parte da cesta de benefícios de um regime administrativo delineado constitucionalmente para atrair, por meio de concurso público, profissionais preparados e comprometidos em servir e em proteger o Estado brasileiro.

Para garantir o equilíbrio do sistema público, os servidores públicos civis e membros de Poder contribuem com elevada parcela de seus ganhos mensais, sujeitos a uma alíquota de 11% que incide sobre a remuneração integral, o que não ocorre com trabalhadores do setor privado, sujeitos a uma contribuição mensal que não passa de 11% de R\$ 3.691,74, teto do RGPS em 08/2011.

No projeto apresentado não há garantia de aposentadoria vitalícia. O que o governo está oferecendo a seus magistrados, procuradores, diplomatas, delegados, auditores, é um Programa Gerador de Benefício Livre-PGDL, um produto de características financeiras, uma poupança sem qualquer componente previdenciário.

A ausência de previsão de mutualismo para os benefícios de risco (aposentadoria por invalidez e pensão) é outra artimanha do projeto. Quem financiará esse tipo de cobertura? Certamente os próprios servidores, com a alíquota adicional, visto que as alíquotas já preestabelecidas não cobrem

sequer o benefício de aposentadoria. Ou seja, o projeto direciona para a compra dos referidos benefícios no mercado e evidencia a privatização.

Além desses aspectos, o PL 1992 traz, em sua essência, um forte caráter de desigualdade de gênero, eliminando direitos consagrados na Constituição de 1988. Servidoras, professoras, professores, delegados, policiais e outros a quem a Constituição garante aposentadoria com tempo reduzido de contribuição, não conseguirão benefícios dignos da previdência complementar que aproximem seus benefícios aos ganhos em atividade, em face dessa necessária redução do período de contribuição.

Como se vê no PL 1992/07, há uma predominância da visão puramente financeira e não previdenciária, uma lógica de acumulação individual e combate ao mutualismo.

Nenhum plano de previdência complementar, adotado em qualquer estatal, está formatado de maneira tão afastada dos ideais previdenciários, como este que está sendo oferecido pelo governo federal aos seus servidores.

d) O debate está na direção acertada? Os benefícios e o respectivo custeio foram discutidos com os servidores?

Além de não ser discutido com os atores, servidores públicos, de maneira transparente, leal e séria, o projeto de previdência complementar não tem, como premissa básica, os componentes previdenciários e o mutualismo. Qualquer plano de previdência deve primeiro listar os benefícios a conceder, para depois apurar o custeio. Esse projeto, sem discussão com especialistas e sem estudos comprovados, já fixou a cota patronal em 7,5%, o que, certamente, é insuficiente.

e) E a terceirização da administração dos recursos garantidores?

Ao analisarmos o art. 15 do Projeto, nos deparamos com total engessamento na administração dos recursos garantidores das reservas que se acumularão e isto nos conduz diretamente para o que seja o foco central do projeto, embora pouco debatido, até agora.

Referimo-nos à exigência da terceirização da administração dos recursos garantidores, por meio de bancos e seguradoras, o que tira o poder de gestão

dos dirigentes da entidade e sua decisão de como alocar recursos. Cabe indagar se ficarão mesmo os gestores proibidos de investir em renda variável, em ações de empresas e em outros ativos, ou mesmo de participar diretamente do leilão de títulos do Tesouro Nacional, pois o PL 1992/2007 manda que terceiros administrem os recursos, e estes não o farão de graça.

Trata-se da entrega de todos os recursos arrecadados para as mãos dos bancos e seguradoras, culminando assim na privatização da previdência do servidor, compulsoriamente, sem se buscar alternativas.

Além disso, como podemos observar em seu § 5º, cada instituição a ser contratada poderá administrar até 40% dos recursos garantidores, o que afronta a Resolução 3.456/07, art. 44, além do grau de exposição altíssimo, comprometendo profundamente o patrimônio do fundo, caso a entidade financeira venha a falir.

f) Ausência de previsão de mutualismo para concessão dos benefícios de risco

Como já foi dito, além das pensões, as aposentadorias por acidente de trabalho ou moléstia grave ou contagiosa definida em lei também ficarão comprometidas, garantindo-se a integralidade somente da parcela a cargo do regime próprio, que ficará limitada a R\$ 3.691,74, atualmente. Nada está, também, esclarecido no PL, quanto ao Auxílio Doença e ao Salário Maternidade.

Para a previdência complementar, quanto menor o tempo de contribuição, por qualquer que seja a razão, menores serão as reservas financeiras, único fator considerado pelo mercado financeiro que pauta o funcionamento do sistema.

g) Retirada de patrocínio

No caso de retirada de patrocínio, por parte da União, conforme prevê a Lei Complementar 109, como algumas entidades privadas fazem, sua retirada como patrocinador, sem nenhum compromisso previdenciário com o empregado, será outro ponto de inconsistência. A reserva do servidor ficaria totalmente comprometida? Historicamente, no sistema previdenciário, grandes e grandes somas de recursos foram desviadas, para outras ações, que não a sua atividade fim. No projeto não há qualquer artigo protegendo as perspectivas do servidor.

Ressalte-se que na primeira versão do relatório do Projeto havia alguma garantia em relação à retirada do patrocinador, ou seja, o retorno da aplicação das regras do art. 40, da CF. No segundo relatório, aprovado pela Comissão, este item foi esquecido.

h) Grande diversidade de carreiras, diversos órgãos e representatividade dos participantes.

As dificuldades em se estabelecer uma estrutura organizacional, nesta que vai se transformar numa das mais importantes administradoras de recursos de terceiros, segundo os autores, não está sendo levada a sério, por parte deles. Como se dará a composição dos órgãos estatutários do futuro fundo, já que no Conselho Deliberativo só são admitidos três membros escolhidos pelos participantes? Só no Poder Executivo temos mais de cem órgãos. Quais os critérios de escolha? Não haverá interesses diversos de categoria sem nenhuma similitude? Enquanto os grandes fundos, como PREVI e FUNCEF, têm apenas um órgão e um segmento de servidor, o setor público tem diversas categorias e muitas delas sem nenhuma similitude. Naquelas, as Diretorias são compostas por seis(6) dirigentes. Na FUNPRESP estão determinados apenas quatro(4). Talvez em função da perspectiva de terceirização dos recursos, forma inteligente e racional de privatizar o sistema.

i) Incoerência no serviço passado e regras de reajuste do benefício especial com critérios que não mantêm correlação com a renda do trabalhador

Definição de serviço passado considerado como tempo de serviço prestado somente pela União, quando deveria contemplar a contagem recíproca (art. 9º, da CF), inclusive com critérios de portabilidade do regime de origem, onde pudesse contemplar os servidores dos estados e dos municípios. A ausência dessa relação é extremamente casuística e perigosa, pois ficará um buraco negro entre os servidores da União, dos Estados e dos Municípios.

Além disso, o índice de reajuste para o benefício especial, que será o IPCA, é diferente do índice praticado pelo RGPS, que é o INPC, não justificando essa diferenciação.

7. Proposta Alternativa ao PL 1992/2007

Considerando todas as inconsistências do PL 1992/2007 e que o mandamento constitucional assegura RPPS aos servidores públicos, por que não se encaminhar no sentido de estruturar o RPPS da União, a exemplo do que foi determinado para os outros entes públicos (Estados e Municípios)?

Por que o regime próprio de previdência dos servidores da União não obedece na íntegra ao comando constitucional erigido no caput do art. 40 da Constituição? Qual seria o motivo?

O caput do art. 40 da nossa Constituição assegura aos servidores titulares de cargos efetivos um regime próprio de previdência–RPPS, nos seguintes termos:

“Art. 40. Aos servidores titulares de cargos efetivos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, incluídas suas autarquias e fundações, são asseguradas regime de previdência de caráter contributivo e solidário, mediante contribuição do respectivo ente público, dos servidores ativos e inativos e dos pensionistas, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial e o disposto neste artigo.”

Além de assegurar regime próprio de previdência, ainda estabelece como este deve ser estruturado ao determinar o caráter contributivo com contribuições do ente público, dos servidores ativos, inativos e dos pensionistas, a solidariedade e, por derradeiro e mais importante, a preservação do equilíbrio financeiro e atuarial.

Em vez de soluções para o equacionamento do déficit, prefere-se o discurso fácil da preservação da cultura do déficit, tal qual se apregoava contra o RGPS na intenção da privatização do sistema previdenciário e do desmonte do Estado Brasileiro.

Em que pese o mandamento constitucional do art. 40 viger há mais dez anos, com relação à observância dos critérios para a preservação do equilíbrio financeiro e atuarial dos regimes próprios de previdência dos servidores, no caso da União, nada se avançou neste sentido, não obstante o estabelecido na Lei nº 9.717/98, preferindo-se, novamente, o discurso fácil do déficit, certamente esperando emplacar a ideia da privatização do sistema previdenciário com a previdência complementar para os servidores públicos.

Contudo, a União exigiu que o Distrito Federal, os Estados e os Municípios se adequassem às disposições da Lei nº 9.717/98 com instituição de RPPS ou adesão ao RGPS.

A nossa Carta Magna, ao determinar a observância de critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial dos regimes próprios de previdência dos servidores, nos incita a programar soluções alternativas de custeio ao sistema.

As aposentadorias e pensões administradas pelos RPPS podem muito bem ser estruturadas em regime financeiro de capitalização e de mutualismo, mediante separação de massas de segurados, com vinculação de ativos e créditos a fundo garantidor de benefícios, caso em que, depois de mais de 10 anos da Emenda Constitucional nº 20/1998, poder-se-ia finalmente inaugurar a capitalização de reservas para cobertura dos benefícios a serem concedidos, o que seria menos dispendioso para o Estado e contribuiria decisivamente para a formação da poupança interna brasileira, pois, como é sabido e repetido por todos, “previdência é matéria de longo prazo”.

Justamente por ser matéria de longo prazo é que, na formação de qualquer regime previdenciário, é indispensável o embasamento atuarial, na sua constituição e durante o seu tempo de existência, pois se revela como importante instrumento para avaliação/reavaliação da gestão do RPPS para fins da observância da regra de ouro do equilíbrio financeiro e atuarial.

A administração pública pode contribuir, em muito, na estruturação da previdência do servidor, na medida em que se disponha a aperfeiçoar a gestão do RPPS, o seu regime financeiro, a adoção de medidas que coíbam o desvio da finalidade previdenciária; propor a adoção de políticas arrojadas, no sentido de incentivar os atuais servidores que estão na iminência de se aposentarem a postergarem as aposentadorias.

Referidas políticas de estímulo ao adiamento da data de aposentadoria, dentre outras, como **o programa de preparação para a aposentadoria** proposto pela Fundação ANFIP, **a redução da jornada de trabalho para seis horas**, conforme iniciativa do Ministério Planejamento, a cargo da Cordenação de Normas e Procedimentos Judiciais, **a possibilidade de isenção do imposto de renda sobre o abono de permanência** são ações que, dentre outras, não podem ser descartadas, vez que se constituem em instrumentos válidos para o aproveitamento da mão de obra já existente, o que adiará novas contratações e aliviaria a folha de pagamento de benefícios.

Para incentivar o debate, pergunta-se qual deveria ser a taxa de

contribuição a ser vertida pela União que, juntada aos 11% do servidor, pudesse produzir reserva acumulada para a cobertura da aposentadoria com reversão em pensão, das despesas administrativas, dos benefícios devidos em decorrência dos infortúnios de invalidez e morte durante a fase laborativa do segurado, por um período de tempo considerado satisfatório?

Para saber com precisão o custo, o custeio, o montante das obrigações previdenciárias, a sua melhor forma de financiamento, é fundamental a elaboração de avaliação atuarial alicerçada no mutualismo e em regime financeiro adequado, sem descartar o uso da capitalização.

Como é notório, o caput do art. 40 da Constituição estabelece que aos servidores titulares de cargo efetivo das quatro esferas políticas de poder é assegurado regime de previdência de caráter contributivo e solidário, mediante contribuição do respectivo ente público, dos servidores ativos e inativos e dos pensionistas, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial e o disposto neste artigo.

E não poderia ser diferente, visto que existem diferenças marcantes entre os servidores públicos e o trabalhador da iniciativa privada que justificam tais determinações.

A regulamentação do art. 40 e do art. 249 da Constituição foi feita pela Lei nº 9.717/1998 que determinou ao Ministério da Previdência Social a competência para orientar, supervisionar e acompanhar os regimes próprios de previdência social dos servidores públicos e dos militares da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, e dos fundos integrados de bens, direitos e ativos com finalidade previdenciária, bem como a competência para estabelecer e publicar os parâmetros e as diretrizes gerais para o funcionamento dos RPPS. Foram expedidas diversas normas sobre a matéria, e aqui destacamos as Portarias MPS nº 402/2008 e a nº 403/2008.

A Portaria MPS nº 402/2008 tratou da Regulamentação da Lei Geral da Previdência no Serviço Público e a Portaria MPS nº 403/2008 versou sobre as normas aplicáveis às avaliações e reavaliações atuariais dos Regimes Próprios de Previdência Social.

Referida regulamentação é atualmente aplicada em quase dois mil municípios que instituíram RPPS e, por meio de Unidade Gestora Única, operam regime de previdência de caráter contributivo e solidário, mediante contribuição do respectivo ente público, dos servidores ativos e inativos e dos pensionistas e com a observância de critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, formando, portanto,

um considerável portfolio, que não pode ser desprezado. Os demais municípios permanecem vinculados ao RGPS.

Considerando que a União, no que diz respeito à matéria previdência sob debate, também é alcançada pelas determinações da Lei nº 9.717/1998, tem-se que já existem muitas condições favoráveis à imediata adoção das providências para a operacionalização do RPPS da União em regime de capitalização, conforme manda a Constituição, não havendo mais tempo a ser perdido em vãs idéias e proposições daninhas que fazem retardar a consolidação do RPPS Brasileiro.

8. Conclusão e Encaminhamento

Em que pese o fato de o objeto principal do projeto – PL 1992/07 – pretender tratar da formatação do regime de previdência complementar do servidor público, seu conteúdo deixa muito a desejar, visto que não houve por parte do relator o rigor doutrinário, técnico e organizacional em relação à matéria previdenciária.

Não trata de forma acertada e coerente questões relativas ao custo, ao custeio e à estrutura dos benefícios, demonstrando, claramente, que a proposição não tem embasamento atuarial, que é o mínimo necessário e exigido para a instituição de qualquer regime previdenciário.

Há que se considerar que o discurso anunciado quanto ao déficit do regime previdenciário dos servidores é falacioso, sem consistência, conforme já dito neste trabalho, e que a implantação do regime da previdência complementar, tal qual se encontra no arcabouço do PL 1992/2007, busca tão somente um objetivo: a privatização do sistema previdenciário dos servidores, seguida do desmonte do serviço público.

De todo o exposto, verifica-se que o projeto apresentado no Congresso carece de ampla revisão, com a discussão envolvendo os diversos segmentos dos servidores públicos, com vistas à instituição de uma previdência complementar segura.

A proposta que se encaminha é no sentido de apostar na estruturação do RPPS da União, em regime de capitalização, valendo-se de tudo o que é determinado nos art. 40 e 249 da Constituição, visto que será menos oneroso para a União e para a sociedade, e com a garantia de segurança jurídica para todos.

Substitutivo ao Projeto de Lei nº 1.992, de 2007

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

O Congresso Nacional decreta:

CAPÍTULO I DO REGIME DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

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

Parágrafo Único. Os servidores e os membros referidos no caput deste artigo que tenham ingressado no serviço público até a data anterior àquela na qual iniciada a vigência do regime de previdência complementar instituído no caput deste artigo poderão, mediante prévia e expressa opção, aderir ao regime de que trata este artigo, observado o disposto no art. 3º desta Lei.

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

I - patrocinador: a União, suas autarquias e fundações, em decorrência da aplicação desta Lei;

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

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

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

I - tiverem ingressado no serviço público a partir do início de vigência do regime de previdência complementar de que trata o art. 1º desta Lei, independentemente de sua adesão ao plano de benefícios, e

II – tiverem ingressado no serviço público até a data anterior àquela na qual iniciada a vigência do regime de previdência complementar de que trata o art. 1º desta Lei, e nele tenham permanecido sem perda do vínculo efetivo, e que exerçam a opção prevista no § 16 do art. 40 da Constituição Federal.

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

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

§ 3º O fator de conversão de que trata o § 2º deste artigo, cujo resultado é limitado ao máximo de um, será calculado mediante a aplicação da seguinte fórmula:

Onde:

FC = fator de conversão;

Tc = quantidade de contribuições mensais efetuadas para o regime de

previdência da União de que trata o art. 40 da Constituição, efetivamente pagas pelo servidor titular de cargo efetivo da União ou por membro do Poder Judiciário, do Poder Legislativo, do Tribunal de Contas e do Ministério Público da União até a data de opção;

Tt = 455, quando servidor titular de cargo efetivo da União ou membro do Poder Judiciário, do Poder Legislativo, do Tribunal de Contas e do Ministério Público da União, se homem, nos termos do art. 40, III, a, da Constituição Federal;

Tt = 390, quando servidor titular de cargo efetivo da União ou membro do Poder Judiciário, do Poder Legislativo, do Tribunal de Contas e do Ministério Público da União, se mulher, ou professor de educação infantil e do ensino fundamental, nos termos do § 5º, do art. 40 da Constituição, se homem;

Tt = 325, quando servidor titular de cargo efetivo da União de professor de educação infantil e do ensino fundamental, nos termos do § 5º do art. 40 da Constituição, se mulher.

§ 4º. O fator de conversão será ajustado pelo órgão competente para a concessão do benefício quando, nos termos das respectivas leis complementares, o tempo de contribuição exigido para concessão da aposentadoria de servidor com deficiência, ou que exerça atividade de risco, ou cujas atividades sejam exercidas sob condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física, for inferior ao Tt de que trata o § 3º.

§ 5º O benefício especial será pago pelo órgão competente da União, quando da concessão de aposentadoria, inclusive por invalidez, ou pensão por morte pelo regime próprio de previdência da União, de que trata o art. 40 da Constituição Federal, enquanto perdurar o benefício pago por esse regime, inclusive junto com a gratificação natalina.

§ 6º O benefício especial calculado será atualizado pelo mesmo índice aplicável ao benefício de aposentadoria ou pensão mantido pelo regime geral de previdência social.

§ 7º O prazo para a opção de que trata o inciso II do caput deste artigo será de vinte e quatro meses, contados a partir do início de vigência do regime de previdência complementar instituído no caput do art. 1º desta Lei.

§ 8º O exercício da opção a que se refere o inciso II do caput é irrevogável e irreatável, não sendo devida pela União, suas autarquias e fundações públicas qualquer contrapartida referente ao valor dos descontos já efetuados sobre a base de contribuição acima do limite previsto no caput deste artigo.

CAPÍTULO II

DA ENTIDADE FECHADA DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

Seção I

Da Criação da Entidade

Art. 4º Fica a União autorizada a criar, por meio de ato do Poder Executivo, a entidade fechada de previdência complementar denominada Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal - FUNPRESP, com a finalidade de administrar e executar planos de benefícios de caráter previdenciário, nos termos das Leis Complementares nos 108 e 109, de 29 de maio de 2001.

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

Seção II

Da Organização da FUNPRESP

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

§ 1º O conselho deliberativo terá composição paritária e será integrado pelos seguintes membros, nomeados pelo Presidente da República:

I – três representantes dos patrocinadores, sendo:

a) um membro indicado pela Presidência da República;

b) um membro indicado pelo Senado Federal, pela Câmara dos Deputados ou pelo Tribunal de Contas da União, alternadamente e nessa ordem;

c) um membro indicado pelo Supremo Tribunal Federal ou pelo Ministério Público da União, alternadamente e nessa ordem;

II – três representantes de participantes e assistidos, eleitos por seus pares, em eleição direta, sendo:

a) um ocupante de cargo efetivo do Poder Executivo;

b) um ocupante de cargo efetivo da Câmara dos Deputados, do Senado Federal ou do Tribunal de Contas da União, ou membro desse órgão, alternadamente e nessa ordem;

c) um ocupante de cargo efetivo ou membro do Poder Judiciário ou do Ministério Público da União, alternadamente e nessa ordem.

§ 2º O conselho fiscal terá composição paritária e será integrado pelos seguintes membros, nomeados pelo Presidente da República:

I – dois representantes dos patrocinadores, sendo:

a) um membro indicado pelo Ministério Público da União ou pelo Supremo Tribunal Federal, alternadamente e nessa ordem;

b) um membro indicado pelo Tribunal de Contas da União, pelo Senado Federal ou pela Câmara dos Deputados, alternadamente e nessa ordem;

II – dois representantes de participantes e assistidos, eleitos por seus pares, em eleição direta, ocupantes de cargos efetivos ou membros de Poderes distintos.

§ 3º A presidência do conselho deliberativo será exercida de forma rotativa pelos membros indicados pelos patrocinadores, na forma prevista no estatuto da FUNPRESP.

§ 4º A diretoria-executiva será composta, no máximo, por quatro membros nomeados pelo conselho deliberativo da entidade fechada.

§ 5º A remuneração e as vantagens de qualquer natureza dos membros da diretoria-executiva da FUNPRESP serão fixadas pelo seu conselho deliberativo em valores compatíveis com os níveis prevaletentes no mercado de trabalho para profissionais de graus equivalentes de formação profissional e de especialização, observado o disposto no inciso XI do art. 37 da Constituição.

§ 6º A remuneração dos membros dos conselhos deliberativo e fiscal é limitada a dez por cento do valor da remuneração dos membros da diretoria-executiva.

§ 7º Os requisitos previstos nos incisos I a IV do art. 20 da Lei Complementar nº 108, de 2001, estendem-se aos membros dos conselhos deliberativo e fiscal da FUNPRESP.

Seção III

Das Disposições Gerais

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

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

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

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

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

II - realização de concurso público para a contratação de pessoal, no caso empregos permanentes, ou de processo seletivo, em se tratando de contrato temporário, conforme a Lei nº 8.745, de 1993;

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

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

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

§ 2º O montante de recursos destinados à cobertura das despesas administrativas será revisto ao final de cada ano, com vistas ao atendimento do disposto neste artigo

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

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

§ 1º. As contribuições devidas pelos patrocinadores deverão ser pagas de forma centralizada pelos respectivos Poderes da União, pelo Ministério Público da União e pelo Tribunal de Contas da União.

§ 2º O pagamento ou a transferência das contribuições após o dia dez do mês seguinte ao da competência:

I - enseja a aplicação dos acréscimos de mora previstos para os tributos federais; e

II – sujeita o responsável às sanções penais e administrativas cabíveis.

CAPÍTULO III

DOS PLANOS DE BENEFÍCIOS

Seção I

Das Linhas Gerais dos Planos de Benefícios

Art. 12. O plano de benefícios da FUNPRESP será estruturado na modalidade de contribuição definida, nos termos da regulamentação estabelecida pelo órgão regulador das entidades fechadas de previdência complementar, e financiados de acordo com o plano de custeio definido nos termos do art. 18 da Lei Complementar nº 109, de 2001, observadas as

demais disposições da Lei Complementar nº 108, de 2001.

§ 1º A distribuição das contribuições no plano de benefícios e no plano de custeio será revista sempre que necessário, para manter o equilíbrio permanente do plano de benefícios.

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

§ 3º Os benefícios não-programados serão definidos no regulamento do plano, devendo ser assegurados, pelo menos, os benefícios decorrentes dos eventos invalidez e morte.

Art. 13. Os requisitos para aquisição, manutenção e perda da qualidade de participante, assim como os requisitos de elegibilidade, forma de concessão, cálculo e pagamento dos benefícios deverão constar do regulamento do plano de benefícios, observadas as disposições das Leis Complementares nº 108 e 109, de 2001, e a regulamentação do órgão regulador das entidades fechadas de previdência complementar.

Parágrafo único. O servidor, com remuneração inferior ao limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá aderir ao plano de benefícios administrado pela entidade fechada de previdência complementar de que trata esta Lei, sem contrapartida do patrocinador, cuja base de cálculo será definida no regulamento.

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

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

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

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

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

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

§ 3º Havendo cessão com ônus para o cessionário, este deverá recolher à FUNPRESP a contribuição ao plano de previdência complementar, nos mesmos níveis e condições que seria devida pelo patrocinador, na forma definida no regulamento do plano.

Seção III

Dos Recursos Garantidores

Art. 15. A administração dos recursos garantidores do plano de benefícios, aí incluídos aqueles de qualquer natureza, correspondentes às reservas técnicas, fundos e provisões, deverá ser realizada mediante a contratação de instituições autorizadas pela Comissão de Valores Mobiliários – CVM, para o exercício da administração de carteira de valores mobiliários, observado o disposto no art. 13 da Lei Complementar nº 108, de 2001.

§ 1º A aplicação dos recursos previstos no caput será realizada exclusivamente por meio de fundos de investimento atrelados a índices de referência de mercado, observadas as diretrizes e limites prudenciais estabelecidos pelo Conselho Monetário Nacional para as entidades fechadas de previdência complementar.

§ 2º Os fundos de investimento a que se refere o §1º deste artigo deverão ser exclusivos e registrados na CVM.

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

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

§ 5º Cada instituição contratada na forma do caput poderá administrar, no máximo, quarenta por cento dos recursos garantidores correspondentes às reservas técnicas, fundos e provisões.

Seção IV

Das Contribuições

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

§ 1º Para efeitos desta Lei, considera-se base de contribuição aquela definida pelo § 1º do art. 4º da Lei nº 10.887, de 18 de junho de 2004, podendo o participante optar pela inclusão de parcelas remuneratórias percebidas em decorrência do local de trabalho e do exercício de cargo em comissão ou função de confiança.

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

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

§ 4º Além da contribuição normal, o participante poderá contribuir facultativamente, sem contrapartida do patrocinador, na forma do regulamento do plano.

Seção V

Das Disposições Especiais

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

Art. 18. A FUNPRESP manterá controle das reservas constituídas em nome do participante, registrando contabilmente as contribuições deste e as do patrocinador.

CAPÍTULO IV

DO CONTROLE E DA FISCALIZAÇÃO

Art. 19. A constituição, o funcionamento e a extinção da FUNPRESP, a aplicação de seu estatuto, regulamentos do plano de benefícios, convênios de adesão e suas respectivas alterações, assim como as retiradas de patrocínio, dependerão de prévia e expressa autorização do órgão fiscalizador das entidades fechadas de previdência complementar.

Parágrafo único. Serão submetidas ao órgão fiscalizador das entidades fechadas de previdência complementar, acompanhadas de manifestação favorável do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão e do Ministério da Fazenda:

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

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

Art. 20. A supervisão e fiscalização da FUNPRESP e do seu plano de benefícios compete ao órgão fiscalizador das entidades fechadas de previdência complementar.

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

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

Art. 21. Aplica-se no âmbito da FUNPRESP o regime disciplinar previsto no Capítulo VII da Lei Complementar nº 109, de 2001.

CAPÍTULO V

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 22. Após a autorização de funcionamento da FUNPRESP, nos termos desta Lei, o Presidente da República nomeará os servidores que deverão compor provisoriamente o conselho deliberativo e o conselho fiscal da entidade, dispensados da exigência da condição de participante ou assistido de plano

de benefício da FUNPRESP, observado o seguinte:

I – para compor o conselho deliberativo, um membro indicado pela Presidência da República; um membro indicado pelo Senado Federal; e um membro indicado pelo Supremo Tribunal Federal, como representantes dos patrocinadores; e um ocupante de cargo efetivo do Poder Executivo; um ocupante de cargo efetivo da Câmara dos Deputados; e um ocupante de cargo efetivo ou membro do Ministério Público da União, como representantes dos participantes e assistidos;

II – para compor o conselho fiscal, dois representantes dos patrocinadores, sendo um membro indicado pelo Ministério Público da União, e um membro indicado pelo Tribunal de Contas da União; e dois representantes de participantes e assistidos, sendo um membro ocupante de cargo efetivo do Poder Executivo e um membro ocupante de cargo efetivo do Poder Judiciário.

Parágrafo Único. O mandato dos conselheiros de que trata o caput deste artigo será de dois anos, durante os quais será realizada eleição direta para que os participantes e assistidos escolham os seus representantes e os patrocinadores indicarão os seus representantes.

Art. 23. Para fins de implantação, fica a FUNPRESP equiparada às pessoas jurídicas a que se refere o art. 1º da Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, com vistas à contratação de pessoal técnico e administrativo por tempo determinado.

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

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

Art. 24. Fica a União autorizada, em caráter excepcional, no ato de criação da FUNPRESP, a promover aporte no valor de até R\$ 50.000.000,00 (cinquenta milhões de reais) a título de adiantamento de contribuições futuras, necessário ao regular funcionamento inicial da entidade.

Art. 25. A FUNPRESP deverá entrar em funcionamento em até duzentos e quarenta dias após a publicação da autorização de funcionamento concedida pelo órgão fiscalizador das entidades fechadas de previdência complementar.

Art. 26. Aplicam-se ao regime de previdência complementar a que se referem os §§ 14, 15 e 16 do art. 40 da Constituição as disposições da Lei Complementar nº 108, de 2001, e da Lei Complementar nº 109, de 2001.

Art. 27. Até que seja promovida a contratação na forma prevista no § 3º do art. 15 desta Lei, a totalidade dos recursos garantidores, correspondentes as reservas técnicas, fundos e provisões do plano de benefícios da FUNPRESP será administrada por instituição financeira federal, mediante taxa de administração praticada a preço de mercado, vedada a cobrança de taxas de performance.

Art. 28. O caput do art. 4º da Lei nº 10.887, de 18 de junho de 2004, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 4º A contribuição social do servidor público ativo de qualquer dos Poderes da União, incluídas suas autarquias e fundações, para a manutenção do respectivo regime próprio de previdência social, será de onze por cento, incidente sobre:

I – a totalidade da base de contribuição, em se tratando de servidor que tiver ingressado no serviço público até a data da publicação do ato de instituição do regime de previdência complementar para os servidores públicos federais titulares de cargo efetivo e não tiver optado por aderir ao mesmo;

II – a parcela da base de contribuição que não exceder ao limite máximo estabelecido para os benefícios do regime geral de previdência social, em se tratando de servidor:

a) que tiver ingressado no serviço público até a data a que se refere o inciso I e tenha optado por aderir ao regime de previdência complementar ali referido; ou

b) que tiver ingressado no serviço público a partir da data a que se refere o inciso I, independentemente de adesão ao regime de previdência complementar ali referido.” (NR)

Art. 29 Para os fins do exercício do direito de opção de que trata o parágrafo único do art. 1º, considera-se instituído o regime de previdência complementar de que trata esta Lei a partir da data da publicação, pelo órgão fiscalizador, da autorização de aplicação do regulamento do plano de benefícios da FUNPRESP.

Art. 30. Esta Lei entra em vigor:

I - quanto ao disposto no Capítulo I, na data em que iniciar o funcionamento da FUNPRESP; e

II - quanto aos demais dispositivos, na data de sua publicação.

Parágrafo único. A FUNPRESP deverá ser criada pela União no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, e ter iniciado o seu funcionamento nos termos do art. 25 desta Lei.

Sala da Comissão, em 8 de agosto de 2011.

Deputado Silvio Costa

Relator



www.anfip.org.br