

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS**

Leonardo Alvares da Costa

**O PROCESSO DE IMPLEMENTAÇÃO DOS REGIMES PRÓPRIOS DE
PREVIDÊNCIA PELOS GOVERNOS ESTADUAIS BRASILEIROS E
PERSPECTIVAS DE CRIAÇÃO DA PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR PARA OS
SERVIDORES PÚBLICOS**

Porto Alegre

2011

Leonardo Alvares da Costa

**O PROCESSO DE IMPLEMENTAÇÃO DOS REGIMES PRÓPRIOS DE
PREVIDÊNCIA PELOS GOVERNOS ESTADUAIS BRASILEIROS E
PERSPECTIVAS DE CRIAÇÃO DA PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR PARA OS
SERVIDORES PÚBLICOS**

Trabalho de conclusão do Curso de
Graduação, apresentado ao Departamento de
Ciências Econômicas da Universidade
Federal do Rio Grande do Sul, como
requisito parcial para obtenção do título de
Bacharel em Ciências Econômicas.

Orientador: Prof. Me. Ario Zimmermann

Porto Alegre

2011

Leonardo Alvares da Costa

**O PROCESSO DE IMPLEMENTAÇÃO DOS REGIMES PRÓPRIOS DE
PREVIÊNCIA PELOS GOVERNOS ESTADUAIS BRASILEIROS E
PERSPECTIVAS DE CRIAÇÃO DA PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR PARA OS
SERVIDORES PÚBLICOS**

Trabalho de conclusão do Curso de
Graduação, apresentado ao Departamento de
Ciências Econômicas da Universidade
Federal do Rio Grande do Sul, como
requisito parcial para obtenção do título de
Bacharel em Ciências Econômicas.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Orientador. Ario Zimmermann – Faculdade de Ciências Econômicas - UFRGS

Prof. Eugenio Lagemann – Faculdade de Ciências Econômicas - UFRGS

Prof. Stefano Florissi – Faculdade de Ciências Econômicas - UFRGS

SUMÁRIO

1. Introdução.....	6
1.1 Tema a ser estudado.....	6
1.2 Justificativa.....	7
1.3 Objetivos.....	7
2. O Sistema Previdenciário Brasileiro.....	8
2.1 Histórico do Sistema Previdenciário até a CF de 1988.....	9
2.2 Previdência dos Servidores Públicos até a CF de 1988.....	10
2.3 A Previdência na Constituição Federal de 1988.....	11
2.4 Regimes Próprios criados após a Constituição Federal de 1988.....	13
2.5 Modificações na estrutura demográfica e grandes déficits do sistema.....	14
2.6 A Emenda Constitucional nº. 20/1998.....	15
2.7 A Emenda Constitucional nº. 41/2003.....	16
2.8 Legislação atual dos Regimes Próprios.....	17
2.8.1 Lei Geral da Previdência no Serviço Público.....	17
2.8.2 Compensação Previdenciária entre o RGPS e os RPPS.....	18
2.8.3 Certificado de Regularidade Previdenciária – CRP.....	19
2.8.4 Aplicação dos Recursos dos Regimes Próprios.....	19
2.8.5 Normas referentes às Avaliações Atuariais.....	20
3. Regimes Próprios dos Estados Brasileiros.....	24
3.1 Criação de Fundos.....	24
3.2 Quantidade de Beneficiários	26
3.3 Resultado Previdenciário e Resultado Operacional.....	32
3.4 Alguns Casos Específicos.....	39
3.4.1 RPPS do Estado do Paraná.....	40
3.4.1.1 Fundo Financeiro e Fundo Previdenciário.....	40
3.4.1.2 Custeio do Sistema.....	42
3.4.1.3 Política de Investimentos e Composição dos Investimentos.....	44
3.4.1.4 Avaliação Atuarial.....	45

3.4.2	RPPS do Estado de Minas Gerais.....	48
3.4.2.1	FUNPEMG e FUNFIP.....	48
3.4.2.2	Custeio, aplicações do FUNPEMG e avaliação atuarial.....	49
4.	Previdência Complementar para os Servidores Públicos.....	53
4.1	Os Projetos de Lei.....	54
4.1.1	Projeto de Lei nº. 1992/2007 – Previdência Complementar da União.....	54
4.2	Argumentos Favoráveis e Contra a aprovação dos Projetos de Lei.....	58
4.2.1	Argumentos Favoráveis.....	58
4.2.2	Argumentos Contra.....	60
4.3	Algumas Considerações sobre a Previdência Complementar.....	63
4.3.1	Planos de Benefícios e Assunção dos Riscos.....	63
4.3.2	Benefício Especial.....	65
4.3.3	Ganhos de Escala.....	65
4.3.4	Custo de Transição e impacto nas contas públicas.....	66
5.	Considerações Finais.....	69
	Referências.....	74

1. Introdução

1.1 Tema a ser estudado

O sistema previdenciário brasileiro vem sofrendo progressivas modificações desde a promulgação da Constituição de 1988. No que se refere especificamente a previdência dos servidores públicos, ela possibilitou que a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios adotassem Regime Jurídico Único, convertendo, no caso de sua adoção, seu funcionalismo de celetista para estatutário, a partir do que deixariam de contribuir para o Regime Geral da Previdência Social do INSS e deveriam instituir Regimes Próprios de Previdência.

Na maioria dos casos, a instituição destes Regimes Próprios pelos entes federativos foi feita sem o devido planejamento e sem a projeção de impacto de médio prazo em suas contas públicas. Os impactos financeiros positivos, de curto prazo, da transição dos regimes, decorrentes de a contribuição aos novos institutos ser menor do que a contribuição ao INSS, e da desobrigação de efetuar contribuições ao FGTS, incentivaram a transição. No entanto, a médio prazo, os gastos com benefícios previdenciários dos servidores incorporados ao Regime Estatutário trouxe impactos significativos para as contas dos Governos.

Assim, no decorrer da década de 90 e nos anos 2000, tentou-se efetuar reformas no sistema previdenciário brasileiro, buscando oferecer condições para um maior equilíbrio financeiro dos Regimes, principalmente através das Emendas Constitucionais n.º 20 de 1998 e n.º 41 de 2003, tendo está ultima introduzido a possibilidade de que a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios possam fixar, para o valor das aposentadorias e pensões a serem concedidas pelos regimes próprios, o limite máximo estabelecido para os benefícios do regime geral de previdência social, devendo para tanto instituir regimes de previdência complementar para os seus respectivos servidores.

No contexto deste processo de reformas no sistema previdenciário, especialmente em relação ao RPPS, este trabalho procura analisar o processo de adequação dos sistemas previdenciários dos Governos Estaduais a tais modificações e as perspectivas de implementação da previdência complementar para os servidores públicos, prevista na já referida Emenda Constitucional n.º 41 de 2003.

1.2 Justificativa

A questão previdenciária há muito tempo vem se mostrando de grande importância, trazendo grande relevância a discussões a cerca do assunto. A falta de planejamento de longo prazo do sistema desde as suas origens, associado a transformações na estrutura demográfica da sociedade brasileira ocorridas nas ultimas décadas, como o aumento da expectativa de vida e a redução da taxa de natalidade, levaram à falência do modelo de repartição simples, culminando em grandes déficits no sistema, com grande impacto nas contas públicas, evidenciando a necessidade de reformulação do sistema.

Em decorrência deste quadro, vem se tentando implementar reformas no setor previdenciário, as quais este trabalho pretende analisar, principalmente aquelas referentes a previdência dos servidores públicos e, mais especificamente, a adequação dos Governos Estaduais a estas reformas.

1.3 Objetivos

Este trabalho tem por objetivo principal analisar o processo de transição dos Governos Estaduais brasileiros para o Regime Próprio de Previdência Social, verificando casos onde a transição foi feita a mais tempo e outros onde a transição é mais recente ou mesmo onde ainda não chegou a ser efetuada, estabelecendo, no que for possível, uma comparação entre os diferentes Estados , dos resultados até então obtidos nos locais onde já foi implantado e das perspectivas para o futuro, concluindo sobre a viabilidade financeira destes Regimes e das perspectivas de criação dos Fundos de Previdência Complementar para os servidores públicos federais, estaduais e municipais.

2. O Sistema Previdenciário Brasileiro

O Sistema Previdenciário Brasileiro é composto pelo Regime Geral de Previdência Social (RGPS), pelos Regimes Próprios de Previdência Social (RPPS) e pela Previdência Complementar Privada.

O RGPS, operado pelo Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), abrange todos os trabalhadores do setor privado, e os servidores públicos de entes federativos que adotam o Regime Jurídico Celetista. O Regime Geral funciona na modalidade de repartição simples, segundo a qual, os recursos arrecadados em um exercício são utilizados para o pagamento dos benefícios durante o mesmo exercício, ou seja, os trabalhadores em atividade pagam os benefícios previdenciários dos inativos e pensionistas.

Os RPPS são destinados aos servidores públicos da União, dos Estados, do Distrito Federal, dos Municípios e aos militares, e são administrados pelos próprios entes federativos instituidores, existindo um Regime Próprio em cada um destes entes. Neste caso, o Regime Jurídico adotado é o Estatutário. Os Regimes Próprios também operam na modalidade de repartição simples, no entanto, a maioria está fazendo uma transição gradual para o regime de capitalização, ao qual os novos servidores começam a ser vinculados. Nesta modalidade, as contribuições dos servidores e dos entes federativos são acumuladas e aplicadas, de modo a constituir reservas para o pagamento dos seus futuros benefícios previdenciários. Assim, cada servidor financia a sua própria aposentadoria.

A Previdência Complementar Privada é destinada aos trabalhadores, tanto do setor privado como do setor público, que desejam receber um benefício complementar ao que vão receber pelo RGPS ou pelo seu RPPS. Neste regime é utilizada somente a modalidade de Capitalização. As entidades de previdência complementar podem ser Abertas, caso em que qualquer pessoa pode contratar, ou Fechadas, quando é destinada apenas aos empregados de determinada empresa. Neste último caso, existem somente em empresas privadas, ou empresas públicas de direito privado, estando ainda em discussão a implantação da previdência complementar para os servidores públicos.

2.1 Histórico do Sistema Previdenciário até a Constituição Federal de 1988

De acordo com Giambiagi e Além (2008), o sistema previdenciário brasileiro tem sua origem na Lei Eloy Chaves de 1923, que regulamentava a existência das “caixas de aposentadorias e pensões” (CAPs), criadas pelas empresas de alguns setores específicos, como o ferroviário, portuário, de serviços telegráficos, etc. Portanto, os trabalhadores eram filiados por empresa, o que acarretava em um pequeno número de segurados, um grande número de instituições e a modéstia financeira dessas instituições.

Posteriormente, no decorrer dos anos 30, começaram a ser criados os Institutos de Aposentadorias e Pensões (IAPs), onde os vínculos se davam por categoria profissional, aumentando o número de trabalhadores vinculados por instituição e o poder financeiro destas. A gestão destas novas instituições foi assumida pelo Estado, que passou a escolher e nomear seus presidentes.

Em 1960 foi promulgada a lei orgânica da previdência social (LOPS), uniformizando as contribuições e os planos de previdência dos diversos institutos, e estendendo a cobertura previdenciária a categorias não contempladas inicialmente, como os autônomos. A efetivação dessa uniformização se deu com a criação do Instituto Nacional de Previdência Social (INPS), em 1967. Em continuidade ao processo, durante a década de 70 a previdência social foi estendida, entre outros, aos trabalhadores rurais e às empregadas domésticas.

Ainda segundo Giambiagi e Além (2008), em decorrência do surgimento das primeiras preocupações acerca das conseqüências fiscais desse processo, dado a ampliação do universo de pessoas que passavam a receber benefícios do sistema, em virtude do envelhecimento gradual da população, em 1974 foi criado o Ministério de Previdência e Assistência Social, que passou a responder pela elaboração e execução das políticas de previdência e assistência médica e social.

Nesse contexto, em 1977 o INPS foi desmembrado em três órgãos: o INPS propriamente dito, responsável pelo pagamento dos benefícios previdenciários e assistenciais; o Instituto de Administração da Previdência e Assistência Social (IAPAS), responsável por administrar e recolher os recursos do INPS; e o Instituto Nacional de Assistência Médica da Previdência Social (INAMPS), criado para administrar o sistema de

saúde. Mais tarde, em 1990, o INAMPS foi incorporado pelo Ministério da Saúde e houve novamente a fusão do INPS com o IAPAS, formando o INSS.

2.2 Previdência dos Servidores Públicos até a Constituição Federal de 1988

De acordo com Hulle (2008), historicamente, a previdência dos servidores públicos remete suas raízes aos tempos do Império. No entanto, segundo o referido autor, do ponto de vista constitucional, a previdência dos servidores se inicia, no Brasil, com a Constituição de 1891, que em seu art. 75 previa que o funcionário público fazia jus à aposentadoria por invalidez. Posteriormente, a Constituição de 1934, em seu art. 170 declara que o Poder Legislativo votaria o Estatuto dos Funcionários Públicos, contendo várias normas de previdência para os mesmos. A Constituição de 1937 limitou-se a repetir o que a de 1934 já tinha propugnado. No entanto, a de 1946 trouxe em seu texto a modalidade de aposentadoria voluntária e aumentou a idade para a concessão da aposentadoria compulsória de 68 para 70 anos. Já as de Constituições de 1967 e 1969 pouco inovaram em relação aos direitos sociais.

No entanto, ainda conforme Hulle (2008), nas Constituições anteriores a 1988 não havia previsão de participação dos servidores públicos, mediante contribuições, no custeio das aposentadorias. Quando muito, as contribuições, previstas em leis esparsas, eram destinadas à manutenção do benefício de pensão dos dependentes, assim mesmo, em alguns entes eram simbólicas.

Ogasavara (1998), também considera que a legislação sobre a previdência social dos servidores públicos, anteriormente à Constituição Federal de 1988, apresentava-se de forma esparsa e sem a adequada uniformidade de tratamento. De maneira geral, o pagamento das aposentadorias era de responsabilidade dos Tesouros, ao passo que as pensões tinham custeio próprio, mediante contribuições compulsórias aos respectivos governos. Alternativamente, os institutos de previdência estaduais associavam diversos municípios e seus respectivos servidores, para a concessão de benefícios de acordo com regras mínimas estabelecidas por legislação federal, mediante cobrança de contribuições específicas dos participantes.

Ainda de acordo com Ogasavara (1998), em meados da década de 60, o aumento significativo da demanda por serviços públicos básicos condicionou o crescimento do quadro

de servidores públicos, o que foi feito através da contratação de funcionários regidos pela CLT e amparados pelo regime geral de previdência social. A partir da década de 70, entretanto, os governos estaduais e municipais passaram a acumular dívidas crescentes com a previdência oficial, em decorrência basicamente da majoração freqüente das alíquotas de contribuição previdenciária, que se revelava necessária para financiar a expansão da cobertura oferecida. No início da década de 80, agravaram-se os sinais da crise do sistema previdenciário, decorrentes de fatores estruturais como o crescimento real dos benefícios pagos e a deterioração da relação entre ativos e inativos, além de fatores gerenciais como a evasão na arrecadação e as fraudes nos benefícios concedidos. A perspectiva de esgotamento do modelo celetista para o setor público condicionou a efetivação de mudanças por ocasião da elaboração da Constituição de 1988, que retomou essencialmente as condições vigentes anteriormente à década de 60.

2.3 A Previdência na Constituição Federal de 1988

De acordo com Giambiagi e Além (2008), a Constituição Federal de 1988 apresentou uma série de regras bastante generosas de aposentadoria, sem se preocupar muito com os meios financeiros para viabilizá-las, trazendo impactos consideráveis às contas públicas. Destacam-se, no caso do Regime Geral, a definição do piso de um salário mínimo para todos os benefícios; a correção de todos os salários de contribuição para cálculo do salário de benefício; a extensão da aposentadoria proporcional para as mulheres; e a redução de cinco anos de idade para a concessão de aposentadorias por velhice aos trabalhadores rurais.

No âmbito do serviço público, estabeleceram-se as aposentadorias voluntárias integrais e proporcionais, ambas sem limite de idade, contado apenas o tempo de serviço. Foram instituídas as aposentadorias proporcionais por idade e a especial de professor (com tempo de serviço reduzido).

Conforme Ogasavara (1998), a Constituição Federal de 1988 acarretou profundas modificações no conjunto de normas que regulam as relações entre o Estado e o seu funcionalismo, tendo como objetivo o equacionamento de três questões fundamentais para a

administração pública que se apresentavam na época: a unificação dos regimes jurídicos; a estabilidade funcional; e a uniformização dos planos previdenciários.

Pretendia-se, dessa forma, dar tratamento isonômico aos servidores públicos no âmbito das três esferas de Governo. Aliava-se ainda a necessidade de dotar o setor público de instrumentos de controle e administração do crescimento da massa salarial, frente a restrições orçamentárias cada vez mais graves. Nas palavras de Ogasavara (1998): “Dessa forma, a nova Constituição tirou dos servidores a garantia de uma política salarial idêntica à da iniciativa privada (CLT) em troca da estabilidade de emprego. Ou seja, permutaram-se políticas salariais por garantia de emprego e benefícios previdenciários mais generosos”.

Os benefícios mais generosos a que se refere o autor, dizem respeito aos institutos da paridade e da integralidade, previstos no art. 40 da CF. A paridade garantia a vinculação dos vencimentos dos inativos ao dos ativos, não somente no momento da concessão, mas também durante todo o período de manutenção do benefício, inclusive após a transformação da aposentadoria em pensão aos seus dependentes. Assim, seriam estendidos aos inativos quaisquer benefícios ou vantagens posteriormente concedidos aos servidores em atividade, inclusive quando decorrentes da transformação ou reclassificação do cargo ou função em que se deu a aposentadoria.

Pela integralidade era garantido ao servidor, quando da concessão de sua aposentadoria ou da pensão aos seus dependentes, um benefício correspondente a cem por cento da sua última remuneração. Conforme Hulle (2008), além da integralidade, em alguns casos, ainda era concedido um adicional de inatividade, ou seja, aposentar-se significava receber um aumento na renda familiar.

Em termos de custeio, a Constituição Federal de 1988 deixou claro, no parágrafo único do art. 149, que a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios poderiam instituir contribuição cobrada de seus servidores para custeio, em benefício destes, de sistemas de previdência social. No entanto, conforme observa Hulle (2008), a negligência política perpetuou-se, pois a falta de participação dos servidores no custeio de suas aposentadorias persistiu até o início dos anos 90, quando alguns Estados e Municípios começaram a se movimentar para instituírem cobrança de contribuições para os seus regimes próprios de previdência.

2.4 Regimes Próprios criados após a Constituição Federal de 1988

Em decorrência das modificações impostas pela CF de 1988, Ogasavara (1998) cita que houve uma proliferação de sistemas próprios de previdência pelos Estados e Municípios, sem a observância, contudo, dos aspectos de custeio e equilíbrio atuarial de longo prazo. Os Governos estaduais e municipais foram em grande parte estimulados pelo impacto financeiro inicial positivo, decorrente da desobrigação das contribuições ao INSS, que eram maiores do que as contribuições aos novos institutos de previdência criados, bem como da desobrigação de efetuar os depósitos às contas do FGTS.

O alívio financeiro inicial, entretanto, revelou-se totalmente fictício a médio prazo, na medida em que o novo sistema impôs aos governos encargos significativos com a assunção de benefícios dos servidores incorporados ao Regime Jurídico Estatutário, os quais, em muitos casos, foram inflados com a inclusão de benefícios assistenciais, não contemplados em dispositivos constitucionais, tais como planos de saúde, salário família e auxílios diversos.

Ogasavara (1998) destaca ainda outros fatores que colaboraram para agravar o desequilíbrio financeiro e atuarial dos regimes próprios criados após a constituição de 1988, sendo eles: a definição de alíquotas de contribuições usualmente de maneira empírica, sem qualquer base técnica e atuarial; a elevada evasão ou sonegação das contribuições dos governos estaduais e municipais; a deficiência na segregação total entre as contas dos governos e dos fundos previdenciários; critérios generosos para cálculo dos benefícios; e gestão deficiente dos ativos dos fundos.

Esse quadro ainda era agravado pelo fato de que não estava regulamentado o ressarcimento, pelo INSS, das contribuições anteriormente vertidas pelos servidores públicos celetistas, que passaram a integrar os institutos previdenciários estaduais e municipais.

Assim, durante a década de 90, na ausência de requisitos que garantissem a sustentabilidade e viabilidade financeira destes regimes, a conta da despesa com inativos e pensionistas começou a onerar cada vez mais o Tesouro destes entes federativos. Fazia-se necessário uma reforma dos regimes previdenciários dos servidores públicos. O marco legal que viria a fornecer as diretrizes para execução destas reformas foi dado primeiramente pela

Emenda Constitucional nº. 20 de 15 de dezembro de 1998 e Lei nº. 9.717, de 27 de novembro de 1998, e mais tarde pela Emenda Constitucional nº. 41 de 19 de dezembro de 2003.

2.5 Modificações na estrutura demográfica e grandes déficits da previdência

Na modalidade de repartição simples, ainda adotada pelo RGPS, e adotada pelos RPPS até a reforma de seus sistemas, o equilíbrio financeiro depende basicamente da razão entre a população de contribuintes e a de beneficiários. Conforme Rabelo (2001), um sistema de previdência operando em regime de repartição é extremamente sensível às variáveis demográficas e uma alteração desfavorável dessas variáveis pode comprometer a sua saúde financeira. Um aumento do quociente de servidores inativos e pensionistas sobre servidores ativos, um aumento da expectativa de vida dos participantes, uma queda no salário real de contribuição dos participantes ativos ou uma modificação na forma de cálculo dos benefícios podem exigir um aumento das alíquotas de contribuição ou uma redução dos benefícios prometidos, algo nem sempre politicamente viável.

No caso do Brasil, ocorreram modificações estruturais importantes nas últimas décadas que impactaram negativamente o sistema previdenciário. Entre estas modificações, destaca-se a queda da taxa de natalidade, o aumento da expectativa de vida e conseqüente alongamento do período de gozo dos benefícios, e o crescimento do mercado informal de trabalho. Houve, portanto, uma redução na relação entre contribuintes e inativos, diminuindo o número de pessoas trabalhado para manter o benefício das pessoas aposentadas. Segundo Ogasavara (1998), no RGPS, a razão entre ativos e inativos, que era de 30 em 1940, reduziu-se a 4,2 em 1970, a 2,8 em 1980, e 1,9 em 1995.

Como resultado destas modificações, levando-se em conta ainda questões referentes ao serviço público, principalmente os benefícios da integralidade e da paridade, houve um crescimento proporcionalmente maior das despesas de benefícios em relação à capacidade de arrecadação das contribuições, levando o sistema previdenciário como um todo a atingir grandes déficits na década de 90.

2.6 A Emenda Constitucional nº. 20/1998

Durante o governo FHC, conforme descrevem Nakahodo e Savoia (2008), foi enviada ao Congresso em abril de 1995 uma proposta de reforma do sistema previdenciário, inicialmente almejando uma emenda abrangente, que visava equilibrar os benefícios previdenciários dos setores público e privado, reduzindo privilégios acirrando critérios de elegibilidade e atacando outros focos que contribuíssem para agravar o déficit fiscal. O objetivo era cortar despesas em vez de expandir a rede de proteção social. Ao final, tendo encontrado oposição entre os setores tradicionais resistentes a mudanças no sistema previdenciário (partidos de esquerda, CUT e servidores públicos), a Emenda Constitucional nº. 20 conseguiu ser aprovada apenas em dezembro de 1998 e mesmo assim, com uma série de modificações, em uma versão bem limitada em relação a proposta original.

Ainda de acordo com os referidos autores, as mudanças efetuadas pela Emenda Constitucional de 1998 atingiram principalmente os trabalhadores do Regime Geral de Previdência Social, impondo maior rigor para a obtenção da aposentadoria, estabelecendo um período mínimo de contribuição, além das mudanças no cálculo dos benefícios advindas da introdução do fator previdenciário, e, sendo a sua principal conquista, a desconstitucionalização da regra de cálculo dos benefícios para os trabalhadores do Regime Geral de Previdência Social.

Quanto ao regime dos servidores públicos, embora alguns autores considerem que não houve grandes avanços, a EC nº. 20/1998 trouxe as seguintes alterações: a idade mínima para aposentadoria integral por tempo de contribuição passou a ser de 60 anos para homem e 55 anos para mulher; exigência de dez anos de serviço público e de cinco anos no cargo ocupado para habilitação a aposentadorias programáveis; fim da acumulação de aposentadorias, bem como da possibilidade de aumento de renda na passagem para a inatividade; extinção da aposentadoria proporcional e da aposentadoria especial dos professores; e substituição da aposentadoria por tempo de serviço pela aposentadoria por tempo de contribuição.

Conforme cita Hulle (2008), a substituição da expressão “tempo de serviço” para “tempo de contribuição” evidencia a obrigatoriedade contributiva a ser observada pelos Regimes Próprios.

Assim, a EC nº. 20/1998 trouxe dispositivos mais rigorosos, regulamentados na Lei nº. 9.717/1998, a serem seguidos pelos entes federativos instituidores de Regimes Próprios, na medida em que impôs a obrigatoriedade contributiva e a exigência de equilíbrio financeiro e atuarial.

2.7 A Emenda Constitucional nº. 41/2003

Segundo análise de Nakhodo e Savoia (2008), em comparação a reforma do governo FHC, o governo Lula encontrou em 2003 um ambiente institucional muito mais propício para a consecução das reformas, conseguindo ainda em 2003 aprovar a sua proposta de Emenda Constitucional.

A reforma implementada pela Emenda Constitucional nº 41 de 2003 teve como principais pontos: o fim da paridade entre o último salário e o valor inicial da aposentadoria, que passou a ser calculada com base nas remunerações sobre as quais incidiram as contribuições ao RPPS e ao RGPS; fim da paridade entre os reajustes de salários e de benefícios previdenciários, passando-se a corrigir estes últimos pela inflação; a pensão passou a ser integral até o teto do RGPS e reduzida em 30% para valores superiores; incidência de contribuição previdenciária sobre aposentadorias e pensões superiores ao teto do RGPS; instituição de abono de permanência no serviço equivalente ao valor da contribuição para servidor que, embora possa se aposentar, continue em atividade.

Através desta Emenda Constitucional também foi colocada a possibilidade de que a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios possam fixar, para o valor das aposentadorias e pensões a serem concedidas pelos regimes próprios, o limite máximo estabelecido para os benefícios do regime geral de previdência social, devendo para tanto instituir regimes de previdência complementar para os seus respectivos servidores.

2.8 Legislação atual dos Regimes Próprios

2.8.1 Lei Geral da Previdência no Serviço Público

A Lei nº. 9.717, de 27 de novembro de 1998, chamada Lei Geral da Previdência no Serviço Público, impôs 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.

Como pontos mais importantes, determinou em seu art. 1º que os RPPS deveriam ser organizados com base em normas gerais de contabilidade e atuária, de modo a garantir seu equilíbrio financeiro e atuarial, devendo ser efetuada avaliação atuarial inicial e a cada balanço, para organização e revisão dos planos de custeio e benefícios. Ainda em seu art. 1º, estabeleceu que o financiamento dos regimes próprios deve se dar mediante recursos provenientes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios e das contribuições do pessoal civil e militar, ativo, inativo e dos pensionistas, para os seus respectivos regimes, devendo as referidas contribuições e os recursos vinculados ao fundo previdenciário de um ente federativo serem utilizados somente para o pagamento dos benefícios previdenciários do respectivo regime próprio deste ente federativo.

A Lei determinou ainda a observação dos seguintes critérios em seu art. 1º: o registro contábil individualizado das contribuições de cada servidor e dos entes estatais; pleno acesso dos segurados às informações relativas à gestão do regime e participação de representantes dos servidores públicos e dos militares, ativos e inativos, nos colegiados e instâncias de decisão em que os seus interesses sejam objeto de discussão e deliberação; identificação e consolidação em demonstrativos financeiros e orçamentários de todas as despesas fixas e variáveis com pessoal inativo civil, militar e pensionistas, bem como dos encargos incidentes sobre os proventos e pensões pagos; sujeição às inspeções e auditorias de natureza atuarial, contábil, financeira, orçamentária e patrimonial dos órgãos de controle interno e externo.

Conforme seu art. 2º, a contribuição da entidade patronal não pode ser inferior a contribuição do empregado, nem o dobro desta, ficando a União, os Estados, o Distrito

Federal e os Municípios, responsáveis pela cobertura de eventuais insuficiências financeiras do respectivo regime próprio, decorrentes do pagamento de benefícios previdenciários.

O art. 6º possibilitou aos entes federativos a constituição de fundos integrados de bens, direitos e ativos com finalidade previdenciária, observando as características previstas no art. 1º, e as seguintes: existência de conta do Fundo separada da conta do Tesouro do respectivo ente; aplicação dos recursos, conforme estabelecido pelo CMN; vedação de empréstimos de qualquer natureza; vedação de aplicação em títulos públicos, exceto os federais.

A Lei 9.717 ainda proíbe a inclusão, para cálculo dos benefícios, das verbas de função gratificada ou cargo, e do abono de permanência; estabelece que os Regimes Próprios não poderão conceder benefícios distintos dos previstos no Regime Geral de Previdência Social; veda a concessão de aposentadoria especial; e prevê ainda a responsabilização dos dirigentes dos órgãos responsáveis pelos Regimes Próprios pelo descumprimento do disposto nesta Lei.

2.8.2 Compensação Previdenciária entre o RGPS e os RPPS

A Lei nº. 9.796, de 5 de maio de 1999, dispõe sobre a compensação entre o RGPS e os RPPS, nos casos de contagem recíproca de tempo de contribuição para efeito de aposentadoria, considerando-se, de acordo com seu art. 2º:

- Regime de origem: o regime previdenciário ao qual o segurado ou servidor público esteve vinculado sem que dele receba aposentadoria ou tenha gerado pensão para seus dependentes;
- Regime instituidor: o regime previdenciário responsável pela concessão e pagamento de benefício de aposentadoria ou pensão dela decorrente a segurado ou servidor público ou a seus dependentes com cômputo de tempo de contribuição no âmbito do regime de origem.

Assim, em cada caso de beneficiário que contribuiu durante algum período para o RGPS e durante outro período para algum RPPS, o regime instituidor tem direito de receber compensação financeira do regime de origem.

2.8.3 Certificado de Regularidade Previdenciária - CRP

O Decreto nº. 3.781, de 11 de abril de 2001, dispõe que o Ministério da Previdência e Assistência Social fornecerá aos entes federativos, instituidores de RPPS, Certificado de Regularidade Previdenciária - CRP, que atestará o cumprimento dos critérios e exigências estabelecidos na Lei nº. 9.717/98, pelos regimes próprios de previdência social dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

Assim, o descumprimento do disposto na Lei 9.717/98 pelos Estados, Distrito Federal e Municípios e pelos seus respectivos fundos previdenciários, implicará em: suspensão das transferências voluntárias de recursos pela União; impedimento para celebrar acordos, contratos, convênios ou ajustes, bem como receber empréstimos, financiamentos, avais e subvenções em geral de órgãos ou entidades da Administração direta e indireta da União; suspensão de empréstimos e financiamentos por instituições financeiras federais; suspensão do pagamento dos valores devidos pelo Regime Geral de Previdência Social em razão da Lei nº. 9.796/99.

2.8.4 Aplicações dos Recursos dos Regimes Próprios

Os Regimes Próprios de Previdência Social, quanto a aplicação dos recursos dos seus fundos previdenciários, devem seguir o disposto na Resolução do Conselho Monetário Nacional nº. 3.922, de 25 de novembro de 2010 e nas Portarias do Ministério da Previdência e Assistência Social nº. 155, de 15 de maio de 2008 e nº. 345, de 28 de dezembro de 2009.

A Resolução do CMN, determina que os recursos dos RPPS podem ser alocados nos segmentos de renda fixa, renda variável e imóveis. Do total das aplicações, até 30% pode ser alocado em renda variável, sendo possível alocar 100% em renda fixa. As aplicações no segmento de imóveis podem ser efetuadas exclusivamente com os imóveis vinculados por lei ao regime próprio de previdência social.

Conforme o art. 4º da referida Resolução, os responsáveis pela gestão do regime próprio de previdência social, antes do exercício a que se referir, deverão definir a política

anual de aplicação dos recursos de forma a contemplar, no mínimo: o modelo de gestão a ser adotado; a estratégia de alocação dos recursos entre os diversos segmentos de aplicação e as respectivas carteiras de investimentos; os parâmetros de rentabilidade perseguidos; os limites utilizados para investimentos em títulos e valores mobiliários de emissão ou coobrigação de uma mesma pessoa jurídica.

Em seu art. 15, a Resolução dispõe que a gestão das aplicações dos recursos dos regimes próprios de previdência social poderá ser própria, quando as aplicações são realizadas diretamente pelo órgão ou entidade gestora do regime próprio de previdência social; por entidade autorizada e credenciada, quando as aplicações são realizadas por intermédio de instituição financeira ou de outra instituição autorizada nos termos da legislação em vigor para o exercício profissional de administração de carteiras; ou mista, quando as aplicações são realizadas, parte por gestão própria e parte por entidade autorizada e credenciada.

2.8.5 Normas referentes às Avaliações Atuariais

Atualmente, os Regimes Próprios de Previdência Social, quanto às suas avaliações e reavaliações atuariais, devem seguir as normas dispostas na Portaria nº. 403 do Ministério de Previdência e Assistência Social, de 10/12/2008.

As avaliações e reavaliações atuariais tem o objetivo de dimensionar os compromissos do Plano de Benefícios e estabelecer o Plano de Custeio para a observância do equilíbrio financeiro e atuarial dos Regimes Próprios de Previdência Social.

Em seu art. 2º, a referida Portaria coloca uma série de definições de termos utilizados no meio atuarial. Por considerar bastante relevante, as principais são apresentadas a seguir:

- Equilíbrio Financeiro: garantia de equivalência entre as receitas auferidas e as obrigações do RPPS em cada exercício financeiro;
- Equilíbrio Atuarial: garantia de equivalência, a valor presente, entre o fluxo das receitas estimadas e das obrigações projetadas, apuradas atuarialmente, a longo prazo;

- Avaliação Atuarial: estudo técnico desenvolvido pelo atuário, baseado nas características biométricas, demográficas e econômicas da população analisada, com o objetivo principal de estabelecer, de forma suficiente e adequada, os recursos necessários para a garantia dos pagamentos dos benefícios previstos pelo plano;
- Parecer Atuarial: documento que apresenta, de forma conclusiva, a situação financeira e atuarial do plano, certifica a adequação da base de dados e das hipóteses utilizadas na avaliação e aponta medidas para a busca e manutenção do equilíbrio financeiro e atuarial;
- Tábuas Biométricas: instrumentos estatísticos utilizados na avaliação atuarial que expressam as probabilidades de ocorrência de eventos relacionados com sobrevivência, invalidez ou morte de determinado grupo de pessoas vinculadas ao plano;
- Reserva Matemática: montante calculado atuarialmente, em determinada data, que expressa, em valor presente, o total dos recursos necessários ao pagamento dos compromissos do plano de benefícios ao longo do tempo;
- Custo Normal: o valor correspondente às necessidades de custeio do plano de benefícios do RPPS, atuarialmente calculadas, conforme os regimes financeiros e método de financiamento adotados, referentes a períodos compreendidos entre a data da avaliação e a data de início dos benefícios;
- Custo Suplementar: o valor correspondente às necessidades de custeio, atuarialmente calculadas, destinadas à cobertura do tempo de serviço passado, ao equacionamento de déficits gerados pela ausência ou insuficiência de alíquotas de contribuição, inadequação da metodologia ou hipóteses atuariais ou outras causas que ocasionaram a insuficiência de ativos necessários às coberturas das reservas matemáticas previdenciárias;
- Serviço Passado: a parcela do passivo atuarial dos servidores ativos, inativos e pensionistas, correspondente ao período anterior ao ingresso no RPPS do respectivo ente federativo;
- Segregação da Massa: a separação dos segurados vinculados ao RPPS em grupos distintos que integrarão o Plano Financeiro e o Plano Previdenciário;

- Plano Previdenciário: sistema estruturado com a finalidade de acumulação de recursos para pagamento dos compromissos definidos no plano de benefícios do RPPS, sendo o seu plano de custeio calculado atuarialmente segundo os conceitos dos regimes financeiros de Capitalização, Repartição de Capitais de Cobertura ou Repartição Simples;
- Plano Financeiro: sistema estruturado somente no caso de segregação da massa, onde as contribuições a serem pagas pelo ente federativo, pelos servidores ativos e inativos e pelos pensionistas vinculados são fixadas sem objetivo de acumulação de recursos, sendo as insuficiências aportadas pelo ente federativo, admitida a constituição de fundo financeiro;
- Índice de Cobertura: relação entre o Ativo Real Líquido e a Reserva Matemática Previdenciária calculada pelo Método do Crédito Unitário Projetado.

Conforme disposto no art. 5º da referida Portaria, o ente federativo, a unidade gestora do RPPS e o atuário responsável pela elaboração da avaliação atuarial deverão eleger conjuntamente as hipóteses biométricas, demográficas, econômicas e financeiras adequadas às características da massa de segurados e de seus dependentes para o correto dimensionamento dos compromissos futuros do RPPS, obedecidos os parâmetros mínimos de prudência estabelecidos na Portaria, tendo como referência as hipóteses e premissas consubstanciadas na Nota Técnica Atuarial do respectivo RPPS.

A avaliação atuarial deverá contemplar as perspectivas de alteração futura no perfil e na composição da massa de segurados, devendo observar alguns pressupostos mínimos previstos nos artigos 7 a 9: rotatividade máxima admitida de 1% ao ano; expectativa de reposição de servidores ativos; a taxa real mínima de crescimento da remuneração ao longo da carreira será de 1% ao ano; a taxa real de juros utilizada na avaliação atuarial deverá ter como referência a meta estabelecida para as aplicações dos recursos do RPPS na Política de Investimentos do RPPS, limitada ao máximo de 6% ao ano. Conforme o art. 11, ainda poderão ser computados, na avaliação atuarial, os valores a receber pelo RPPS em virtude da compensação previdenciária com o RGPS.

Com relação a base cadastral, os artigos 12 e 13 dispõem que, a avaliação atuarial deverá contemplar os dados de todos os servidores ativos e inativos e pensionistas, e seus

respectivos dependentes, vinculados ao RPPS, de todos os poderes, entidades e órgãos do ente federativo. O Parecer Atuarial deverá conter, de forma expressa, a avaliação da qualidade da base cadastral, destacando a sua atualização, amplitude e consistência. Caso a base cadastral dos segurados esteja incompleta ou inconsistente, o Parecer Atuarial deverá dispor sobre o impacto em relação ao resultado apurado, devendo ser adotadas, pelo ente federativo, providências para a sua adequação até a próxima avaliação atuarial.

De acordo com o art. 17 da Portaria, as avaliações e reavaliações atuariais deverão indicar o valor presente dos compromissos futuros do plano de benefícios do RPPS, suas necessidades de custeio e o resultado atuarial. O passivo atuarial do RPPS é representado pelas reservas matemáticas previdenciárias que correspondem aos compromissos líquidos do plano de benefícios. Na hipótese do RPPS constituir fundo previdencial para oscilação de risco este deverá compor o passivo atuarial. As reservas matemáticas previdenciárias serão registradas no Passivo Exigível a Longo Prazo, no grupo de contas denominado Provisões Matemáticas Previdenciárias no Balanço Patrimonial dos Regimes Próprios, observado o detalhamento estabelecido no Plano de Contas aplicável aos RPPS. O resultado atuarial será obtido pela diferença entre o passivo atuarial e o ativo real líquido, sendo este representativo dos recursos já acumulados pelo RPPS.

No caso da avaliação indicar déficit atuarial, deverá ser apresentado no Parecer Atuarial, conforme art. 18, plano de amortização para o seu equacionamento, estabelecendo um prazo máximo de 35 anos para que sejam acumulados os recursos necessários para a cobertura do déficit atuarial. O plano de amortização poderá consistir no estabelecimento de alíquota de contribuição suplementar ou em aportes periódicos cujos valores sejam preestabelecidos.

Alternativamente ao plano de amortização previsto nos art. 18, o ente federativo poderá, de acordo com o art. 20, optar pelo equacionamento do déficit atuarial do seu RPPS por intermédio de segregação da massa de seus segurados. Neste caso, será constituído separadamente Plano Financeiro e Plano Previdenciário, conforme definido no art. 2º.

Independentemente da forma de estruturação do RPPS, as eventuais insuficiências financeiras para o pagamento dos benefícios previstos no Plano de Benefícios são de responsabilidade do Tesouro do respectivo ente federativo.

3. Regimes Próprios dos Estados Brasileiros

As reformas do sistema previdenciário, iniciadas com a EC nº. 20/98, possibilitaram o rompimento com os critérios bastante generosos, sobretudo da paridade e da integralidade, vigentes no sistema previdenciário dos servidores públicos e estabeleceram uma nova concepção a ser implementada, de que a aposentadoria deve ser vista como um benefício resultante de uma contrapartida contributiva, a qual deve ser calculada com base em preceitos que assegurem o equilíbrio financeiro e atuarial do regime.

Neste sentido, tornou-se necessário um esforço organizacional dos entes federativos focando uma reforma de seus sistemas previdenciários, adequando suas instituições às diretrizes gerais estabelecidas na legislação federal, tendo por base normativa a Lei nº. 9.717/98, alinhada ao que estabeleceu a mencionada EC nº. 20/98.

No caso dos Governos Estaduais, todos os 26 Estados e o Distrito Federal instituíram seus regimes próprios. Ainda no final dos anos 90 alguns estados começaram a instituir seus regimes próprios de previdência nos moldes exigidos pela legislação federal, sendo que estes se encontram hoje em estágio mais avançado do processo de reestruturação do sistema previdenciário. No entanto, na maior parte dos estados o processo de reestruturação teve início somente nos anos 2000, sendo que em alguns deles o processo é bastante recente.

3.1 Criação de Fundos

A referida legislação impôs a necessidade de criação de Fundos de natureza previdenciária, devendo haver uma segregação desses fundos em relação ao Tesouro público, não podendo ser utilizado os recursos destes fundos para nenhuma outra destinação que não os pagamentos dos benefícios previdenciários.

A maioria dos estados instituiu dois fundos: um fundo financeiro, destinado ao pagamento dos benefícios aos servidores ou dependentes dos servidores ingressantes no serviço público estadual até a data estabelecida para o corte; e um fundo previdenciário, destinado ao pagamento dos benefícios aos servidores ou dependentes dos servidores ingressantes no serviço público estadual após a data estabelecida para o corte. Entretanto, os critérios utilizados para a determinação da data de corte foram os mais diversos. Alguns utilizaram a data de publicação de sua lei estadual que instituiu seu RPPS, alguns a data de

publicação da EC nº. 41/2003. Outros adicionaram critérios de corte etário, sendo um exemplo o Estado do Paraná, no qual ficou estabelecido que na data de publicação de sua Lei Estadual, os trabalhadores que tivessem menos de 50 anos, se homem, e menos de 45, se mulher, entrariam no sistema de capitalização, e os com idade superior no sistema de repartição simples.

Os fundos financeiros apresentam grandes déficits, dado o grande número de benefícios acumulados com critérios bastante generosos e o baixo nível de contribuições, devendo ainda durante algumas décadas ser um grande peso para os Tesouros estaduais, que devem cobrir estes déficits.

Os fundos previdenciários, constituídos na modalidade de capitalização, devem seguir rigorosos cálculos atuariais, de modo a serem capazes de cobrir os benefícios previdenciários futuros apenas com os recursos do respectivo Fundo, sem a necessidade de complementação por parte do Tesouro do Estado.

No quadro abaixo, podemos verificar a posição das aplicações dos Fundos Previdenciários dos RPPS dos Governos Estaduais em outubro de 2010.

Quadro 1

Aplicações Financeiras dos RPPS – em R\$		
UF	Ente Federativo	Posição em 10/2010
AC	Governo do Estado do Acre	197.491.683,56
AL	Governo do Estado de Alagoas	129.922.651,78
AM	Governo do Estado do Amazonas	467.454.466,15
AP	Governo do Estado do Amapá	1.027.985.063,10
BA	Governo do Estado da Bahia	250.733.301,42
CE	Governo do Estado do Ceará	10.706.966,14
DF	Governo do Distrito Federal	370.220.413,94
ES	Governo do Estado do Espírito Santo	337.963.575,33
GO	Governo do Estado de Goiás	0,00
MA	Governo do Estado do Maranhão	751.418.405,08
MG	Governo do Estado de Minas Gerais	1.392.519.846,07
MS	Governo do Estado do Mato Grosso do Sul	5.315.123,77
MT		
PA	Governo do Estado do Pará	803.612.819,65
PB	Governo do Estado da Paraíba	13.597.780,05
PE	Governo do Estado de Pernambuco	204.572.605,73
PI	Governo do Estado do Piauí	894.649,92
PR	Governo do Estado do Paraná	5.360.921.410,82
RJ	Governo do Estado do Rio de Janeiro	5.415.552.609,90
RN	Governo do Estado do Rio Grande do Norte	178.343.661,18

RO	Governo do Estado de Rondônia	336.671.207,74
RR	Governo do Estado de Roraima	650.836.459,46
RS	Governo do Estado do Rio Grande do Sul	0,00
SC	Governo do Estado de Santa Catarina	174.624.773,42
SE	Governo do Estado de Sergipe	40.044.162,09
SP		
TO	Governo do Estado do Tocantins	1.609.117.531,84

Fonte: Ministério da Previdência e Assistência Social - CGCEI/SPS/MPS – CADPREV

Obs.1: Valor 0,00 - Ente declarou não ter recursos

Obs.2: Não há dados disponíveis sobre os Estados de SP e MT

Verifica-se que apenas cinco Estados possuem Fundos Previdenciários com aplicações financeiras acima de 1 bilhão de reais, com destaque para os Estados do Paraná e do Rio de Janeiro, cujo valor das aplicações superam a marca de 5 bilhões de reais.

Observa-se também que o Estado do Rio Grande do Sul não possui aplicações financeiras, devendo-se isto ao fato de que sua Lei Estadual n°. 12.909/2008, que adaptou seu RPPS à legislação federal, optou pela manutenção do regime de repartição simples para todos os servidores. Portanto, seu Fundo não constitui reservas a serem aplicadas. O mesmo ocorre com o Estado de Goiás, de acordo com sua Lei Complementar n°. 77/2010.

3.2 Quantidade de beneficiários

Em 2009, a quantidade total de servidores dos Regimes Próprios de Previdência Social, englobando a União, Estados e Municípios, atingiu 9,83 milhões, sendo 4,97 milhões servidores lotados nos Governos Estaduais, representando 51% do total de servidores.

Nesta seção, serão apresentados alguns quadros, divididos pelas grandes regiões do país, apresentando dados sobre ao quantitativo total de servidores vinculados aos RPPS dos Estados em cada região e por Estado, assim como dados quanto a composição deste quantitativo entre servidores ativos, aposentados e pensionistas. Os dados apresentados correspondem aos anos de 2007 a 2009, permitindo também que se faça uma análise quanto a evolução recente destes dados.

Quadro 2 – Quantidade de Servidores na região Sudeste, por Estado e por tipo de Servidor, no período de 2007 a 2009.

Região Sudeste					
Estado	Ano	Quantidade de Servidores			
		Total	Tipo de servidor		
			Ativos	Inativos	Pensionistas
Espírito Santo	2007	52.249	27.986	19.029	5.234
	2008	63.174	35.311	22.515	5.348
	2009	61.525	32.801	23.322	5.402
Minas Gerais	2007	1.196.360	831.746	275.640	88.974
	2008	1.196.360	831.746	275.640	88.974
	2009	1.196.360	831.746	275.640	88.974
Rio de Janeiro	2007	510.854	264.952	151.794	94.108
	2008	459.131	236.282	133.574	89.275
	2009	447.554	224.962	132.179	90.413
São Paulo	2007	876.933	595.696	218.942	62.295
	2008	975.305	563.486	270.523	141.296
	2009	912.198	517.856	261.285	133.057
Total	2007	2.636.396	1.720.380	665.405	250.611
	2008	2.693.970	1.666.825	702.252	324.893
	2009	2.617.637	1.607.365	692.426	317.846

Fonte: Anuário Estatístico da Previdência Social - 2009

Percebe-se que a grande maioria dos servidores vinculados aos RPPS dos Estados estão lotados na região Sudeste, um total de mais de 2,61 milhões de servidores em 2009, correspondentes a 53% do total de servidores estaduais. Se considerarmos que, de acordo com dados do IBGE, a população total da região sudeste é de pouco mais de 80 milhões de habitantes, correspondentes a 42,1% da população total do país, verifica-se que a maior quantidade de servidores nesta região decorre em grande parte do fato de ter, também, a maior população, e que a concentração de servidores na região é ainda maior do que a concentração da população como um todo. Observa-se ainda que o Estado de Minas Gerais possui um número total de servidores superior ao Estado de São Paulo, ao contrário do que poderia se esperar, dado que, conforme dados do IBGE, a população de Minas Gerais é de cerca de 19,5 milhões de habitantes, enquanto a população de São Paulo é de aproximadamente 41,2 milhões de habitantes, mais do que o dobro da população de Minas Gerais.

Do total de servidores da região Sudeste, 61,5% correspondem a servidores ativos, 26,4% a inativos e 12,1% a pensionistas. Na distribuição dos servidores entre os Estados,

verifica-se que 34,8% estão lotados no Estado de São Paulo, 17,1% no Estado do Rio de Janeiro, 45,7% em Minas Gerais e 2,3% no Espírito Santo.

Em uma análise temporal, percebe-se que de 2007 a 2009 houve uma pequena redução de 0,7% do total de servidores, acompanhada por uma redução de 6,5% na quantidade de servidores ativos e aumentos de 4% na quantidade de inativos e 27% na quantidade de pensionistas, este ultimo representado primordialmente pelo aumento no número de pensionistas no Estado de São Paulo, que mais do que dobrou no período considerado.

Quadro 3 – Quantidade de Servidores na região Centro Oeste, por Estado e por tipo de Servidor, no período de 2007 a 2009.

Região Centro Oeste					
Estado	Ano	Quantidade de Servidores			
		Total	Tipo de servidor		
			Ativos	Inativos	Pensionistas
Distrito Federal	2007	155.821	106.063	36.020	13.738
	2008	159.059	105.434	39.151	14.474
	2009	164.163	108.002	40.925	15.236
Goiás	2007	134.522	88.591	35.632	10.299
	2008	168.034	127.392	32.094	8.548
	2009	123.015	80.243	33.865	8.907
Mato Grosso	2007	60.917	41.360	13.920	5.637
	2008	56.646	36.151	14.635	5.860
	2009	54.592	34.736	14.909	4.947
Mato Grosso do Sul	2007	61.477	44.130	14.152	3.195
	2008	64.434	44.135	16.949	3.350
	2009	63.275	43.761	15.959	3.555
Total	2007	412.737	280.144	99.724	32.869
	2008	448.173	313.112	102.829	32.232
	2009	405.045	266.742	105.658	32.645

Fonte: Anuário Estatístico da Previdência Social - 2009

Na região Centro Oeste encontra-se um total de 405.045 servidores estaduais em 2009, correspondentes a 8,14% do total de servidores estaduais do país. Considerando que a população total da região, de acordo com dados do IBGE, é de pouco mais de 14 milhões de habitantes, cerca de 7,3% do total do país, verifica-se que a proporção de servidores está de acordo com estes números. Do total de servidores, 65,8% são servidores ativos, 26,1% são

servidores inativos e 8,1% são pensionistas, verificando-se aproximadamente as mesmas proporções da região Sudeste. A proporção entre os Estados é de 15,6% do total da região lotados no Estado do Mato Grosso do Sul, 13,5% no Estado do Mato Grosso, 30,4% no Estado de Goiás e 40,5% lotados no Distrito Federal.

De 2007 para 2009 houve pequenas variações no quantitativo de servidores, sendo uma redução de 1,8% na quantidade total de servidores estaduais na região, uma redução de 4,8% na quantidade de servidores ativos, um aumento de 6% na quantidade de servidores inativos e número de pensionistas praticamente não variando.

Quadro 4 – Quantidade de Servidores na região Nordeste, por Estado e por tipo de Servidor, no período de 2007 a 2009.

Região Nordeste					
Estado	Ano	Quantidade de Servidores			
		Total	Tipo de servidor		
			Ativos	Inativos	Pensionistas
Alagoas	2007	-	-	-	-
	2008	-	-	-	-
	2009	-	-	-	-
Bahia	2007	248.403	151.588	78.498	18.317
	2008	264.067	157.184	83.310	23.573
	2009	227.148	134.671	73.636	18.841
Ceará	2007	84.891	78.251	4.414	2.226
	2008	125.628	78.411	31.676	15.541
	2009	126.542	78.665	32.576	15.301
Maranhão	2007	107.745	81.242	19.568	6.935
	2008	105.450	77.415	20.817	7.218
	2009	116.185	84.982	22.423	8.780
Paraíba	2007	88.999	57.370	22.419	9.210
	2008	91.619	58.630	23.419	9.570
	2009	93.709	59.520	24.243	9.946
Pernambuco	2007	179.214	107.227	49.458	22.529
	2008	181.376	107.873	50.763	22.740
	2009	185.051	110.193	52.111	22.747
Piauí	2007	74.584	51.914	14.222	8.448
	2008	83.780	54.575	22.326	6.879
	2009	88.781	56.750	23.490	8.541
Rio Grande do Norte	2007	97.156	67.636	21.484	8.036
	2008	96.927	65.515	22.744	8.668
	2009	100.359	67.628	23.619	9.112
Sergipe	2007	61.895	44.227	12.752	4.916
	2008	52.771	35.010	12.807	4.954
	2009	58.794	41.317	12.355	5.122
Total	2007	942.887	639.455	222.815	80.617

	2008	1.001.618	634.613	267.862	99.143
	2009	996.569	633.726	264.453	98.390

Fonte: Anuário Estatístico da Previdência Social - 2009

Obs.: O Estado de Alagoas não encaminhou os dados ao MPAS.

A região nordeste conta com aproximadamente 20% do total de servidores estaduais, somando 996.569 servidores, enquanto a população total da região é de cerca de 53 milhões de habitantes, correspondentes a 28% da população do país, mostrando mais uma vez a proximidade entre as proporções. Do total de servidores, 63,6% são servidores ativos, 26,5% servidores inativos e 9,9% são pensionistas, aproximadamente a mesma proporção verificada para as regiões Sudeste e Centro Oeste. A distribuição do total de servidores estaduais da região está bem dividida, com proporções bastante próximas entre os Estados de Piauí, Paraíba, Maranhão, Rio Grande do Norte e Ceará, variando entre 8,9 e 12,7% entre eles. Com menor participação no total temos o Estado do Sergipe com 5,9% do total, e os Estados com maior número de servidores são Pernambuco e Bahia, com proporções do total de servidores de 18,6% e 22,8%, respectivamente.

Ao contrário do que se verificou nas regiões Sudeste e Centro Oeste, houve na região Nordeste um aumento no número total de servidores, que foi de 5,7%, embora tenha ocorrido uma diminuição no número de servidores ativos, destacando-se, assim, o aumento no número de servidores inativos e pensionistas, 18,7% e 22%, respectivamente.

Quadro 5 – Quantidade de Servidores na região Sul, por Estado e por tipo de Servidor, no período de 2007 a 2009.

Região Sul					
Estado	Ano	Quantidade de Servidores			
		Total	Tipo de servidor		
			Ativos	Inativos	Pensionistas
Paraná	2007	123.556	112.469	8.073	3.014
	2008	126.237	116.283	8.285	1.669
	2009	126.237	116.283	8.285	1.669
Rio Grande do Sul	2007	347.377	170.137	127.524	49.716
	2008	316.469	135.643	131.470	49.356
	2009	316.469	135.643	131.470	49.356
Santa Catarina	2007	109.439	64.237	35.513	9.689
	2008	118.596	70.275	38.457	9.864
	2009	119.191	68.396	40.599	10.196
Total	2007	580.372	346.843	171.110	62.419
	2008	561.302	322.201	178.212	60.889

	2009	561.897	320.322	180.354	61.221
--	------	---------	---------	---------	--------

Fonte: Anuário Estatístico da Previdência Social - 2009

Na região Sul estão 11,3% do total dos servidores estaduais, somando 561.897 servidores. A população total da região, sempre de acordo com dados do IBGE, é de pouco mais de 27 milhões de habitantes, representando 14,3% da população total do país, verificando-se novamente que a participação de servidores no total do país está alinhada a participação da população como um todo. Do total de servidores, 57% são servidores ativos, 32% são servidores inativos e 11% são pensionistas, aproximando-se também das proporções encontradas nas demais regiões. Do total de servidores estaduais na região, 21% estão no Estado de Santa Catarina, 22,5% no Estado do Paraná e 56,5% no Estado do Rio Grande do Sul.

De 2007 a 2009 verificou-se uma pequena redução no número total de servidores, no número de servidores ativos e no número de pensionistas, havendo um pequeno aumento apenas no número de servidores inativos. Esta redução no número total de servidores e no número de servidores ativos foi ocasionada unicamente pelo Estado do Rio Grande do Sul, já que nos Estados de Santa Catarina e do Paraná houve, inclusive, um aumento destes números. A redução no número total de servidores e no número de servidores ativos no Rio Grande do Sul foi de 8,9% e 20,3%, respectivamente. Destaca-se ainda a queda de 44,2% na quantidade de pensionistas no Estado do Paraná.

Quadro 6 – Quantidade de Servidores na região Norte, por Estado e por tipo de Servidor, no período de 2007 a 2009.

Região Norte					
Estado	Ano	Quantidade de Servidores			
		Total	Tipo de servidor		
			Ativos	Inativos	Pensionistas
Acre	2007	31.611	26.436	3.538	1.637
	2008	31.656	27.221	3.854	581
	2009	33.818	27.176	4.210	2.432
Amapá	2007	18.662	18.276	100	286
	2008	19.344	18.886	132	326
	2009	19.344	18.886	132	326
Amazonas	2007	96.579	73.305	17.605	5.669
	2008	98.586	74.364	18.454	5.768
	2009	99.660	76.823	17.028	5.809

Pará	2007	110.452	74.457	29.039	6.956
	2008	117.483	79.829	30.458	7.196
	2009	125.502	88.112	30.126	7.264
Rondônia	2007	46.169	42.338	2.362	1.469
	2008	41.132	36.492	2.815	1.825
	2009	65.468	59.995	3.314	2.159
Roraima	2007	14.175	14.162	9	4
	2008	14.264	14.249	11	4
	2009	14.496	14.473	12	11
Tocantins	2007	35.439	30.751	3.730	958
	2008	35.572	30.528	3.911	1.133
	2009	33.509	28.080	4.183	1.246
Total	2007	353.087	279.725	56.383	16.979
	2008	358.037	281.569	59.635	16.833
	2009	391.797	313.545	59.005	19.247

Fonte: Anuário Estatístico da Previdência Social - 2009

Com 391.797 servidores, a região Norte abriga 7,9% do total de servidores estaduais, mais uma vez alinhado aos números referentes a população como um todo, que na região norte é de cerca de 15,8 milhões de habitantes, 8,3% da população total do país. Os servidores ativos representam 80% do total de servidores estaduais da região, sendo a maior proporção de trabalhadores ativos entre todas as regiões. O restante fica dividido em 15% de servidores inativos e apenas 5% de pensionistas.

O Estado do Pará possui a maior quantidade de servidores, 32% do total da região, e o Estado de Roraima a menor quantidade, 3,7% do total.

De 2007 a 2009 verificou-se um aumento na quantidade total de servidores, esse aumento ocorreu tanto no número de trabalhadores ativos, como inativos e pensionistas.

3.3 Resultado Previdenciário e Resultado Operacional

Com o objetivo de avaliarmos a situação financeira atual dos Regimes Próprios de Previdência dos Estados, nesta seção serão apresentados quadros contendo dados quanto a suas receitas previdenciárias, despesas previdenciárias e resultado previdenciário, e também quanto a suas receitas operacionais, despesas operacionais e resultado operacional. Os dados são referentes ao período de 2006 a 2008, e, portanto, não coincidem exatamente com o

período utilizado para análise da quantidade de beneficiários, na seção anterior. No entanto, estas são as estatísticas mais recentes fornecidas pelo Ministério da Previdência. Os dados mais uma vez foram separados entre as grandes regiões do país.

No Resultado Previdenciário, as receitas são constituídas pelos valores efetivos de contribuições previdenciárias dos servidores ativos, inativos, pensionistas e patronais. As despesas são constituídas pelos valores efetivamente pagos a título de proventos de aposentadoria e valor de pensões. O resultado obtido demonstra o equilíbrio financeiro, ou não, no exercício considerado.

No Resultado Operacional, as receitas são constituídas não apenas pelas contribuições previdenciárias, mas também pelas receitas de investimentos, aportes financeiros feitos com recursos dos Tesouros estaduais e receitas da compensação previdenciária com o Regime Geral. As despesas passam a ser compostas, além dos valores efetivamente pagos à título de proventos de aposentadoria e pensões, pelos pagamentos administrativos, pagamentos de compensação financeira com o Regime Geral e outras despesas operacionais.

Praticamente em todos os Estados verifica-se um grande déficit previdenciário, sendo possível concluir que estes déficits decorrem das insuficiências do respectivo Fundo Financeiro para pagamento dos benefícios de sua responsabilidade, concedidos até certa data, no regime de repartição simples, pois no caso de haver Fundo de Capitalização instituído para os novos servidores, é de se esperar que este seja superavitário nos exercícios considerados, pois está acumulando contribuições e é responsável pelo pagamento de poucos benefícios.

O resultado operacional nos permitiria avaliar melhor o equilíbrio dos Fundos Constituídos para cobrir os benefícios a serem concedidos a partir de certa data, já que o MPAS informa que os dados de Receita Operacional consideram os aportes por parte dos Tesouros Estaduais para cobrir os déficits previdenciários associados aos Fundos Financeiros. No entanto, analisando os dados, parece que estes aportes não estão sendo considerados em todos os Estados, pois se verifica alguns casos em que a receita operacional é apenas um pouco superior a receita previdenciária, e a diferença entre as duas é muito inferior ao déficit previdenciário apontado. Esta situação contrasta com outros Estados, em que realmente parecem estar sendo considerados os aportes do Tesouro, já que a receita operacional é superior a soma da receita previdenciária com o déficit previdenciário. Se

realmente existem estas duas metodologias, os resultados estariam sendo distorcidos, pois a maioria dos déficits operacionais parecem estar associados a esta situação. Além disso, o resultado operacional total das regiões também estaria distorcido. Tendo em conta estas observações, segue uma análise dos dados para cada região.

Quadro 7

Resultado Previdenciário e Operacional - Região Sudeste (Em R\$ mil)							
Estado	Ano	Receita Previdenciária	Despesa Previdenciária	Resultado Previdenciário	Receita Operacional	Despesa Operacional	Resultado Operacional
Espírito Santo	2006	374.169	823.452	(449.282)	632.310	831.822	(199.512)
	2007	395.287	952.197	(556.910)	961.491	1.004.652	(43.161)
	2008	452.195	990.915	(538.720)	1.036.952	1.001.062	35.891
Minas Gerais	2006	1.724.200	3.546.818	(1.822.618)	1.760.235	3.562.808	(1.802.573)
	2007	1.910.818	3.956.597	(2.045.779)	1.957.409	3.958.887	(2.001.478)
	2008	2.050.614	4.398.968	(2.348.354)	2.142.852	4.399.749	(2.256.897)
Rio de Janeiro	2006	2.005.739	6.090.810	(4.085.071)	5.953.303	6.623.879	(670.576)
	2007	2.421.958	5.694.839	(3.272.881)	6.303.515	5.885.391	418.124
	2008	2.478.767	6.318.808	(3.840.041)	8.313.431	6.642.738	1.670.693
São Paulo	2006	5.365.805	12.756.799	(7.390.994)	12.114.507	12.779.882	(665.375)
	2007	5.516.780	11.816.951	(6.300.170)	13.239.346	11.837.388	1.401.958
	2008	5.767.873	13.019.376	(7.251.503)	13.039.373	13.032.036	7.337
Total	2006	9.469.913	23.217.879	(13.747.965)	20.460.355	23.798.392	(3.338.036)
	2007	10.244.843	22.420.583	(12.175.740)	22.461.761	22.686.318	(224.557)
	2008	10.749.450	24.728.067	(13.978.617)	24.532.608	25.075.585	(542.977)

Fonte: Anuário Estatístico da Previdência Social - 2008

A região Sudeste apresenta os maiores déficits entre todas as regiões, quase 14 bilhões de déficit previdenciário em 2008 e 543 milhões de déficit operacional, verificando-se também uma grande diferença entre os dois resultados, evidenciando que quando são consideradas somente as receitas das contribuições previdenciárias, o valor é muito inferior ao necessário para cobrir as despesas com os benefícios.

O resultado operacional apresenta considerável melhora de 2006 a 2008, associado a um crescimento das receitas operacionais maior do que o aumento das despesas operacionais. O Estado do Espírito Santo passa a apresentar superávit operacional em 2008, e os Estados de Rio de Janeiro e São Paulo em 2007 e 2008.

O caso do Estado de Minas Gerais é um dos quais se pode observar que a receita operacional é apenas um pouco superior a receita previdenciária, 2.14 bilhões e 2.05 bilhões em 2008, respectivamente, uma diferença de apenas 92 milhões, aproximadamente. Considerando que o déficit previdenciário passa de 2,34 bilhões, fica claro que os aportes do Tesouro para cobertura do déficit referente ao Fundo Financeiro não estão sendo considerados nas receitas operacionais. Apenas com esta constatação não é possível identificar o porquê do critério diferente em relação aos demais, mas o fato é que acaba distorcendo as informações para uma comparação com outros Estados e distorcendo o resultado total da região sudeste. Por exemplo, se considerado um aporte de valor igual ao déficit previdenciário em 2008, a receita operacional passaria a ser de 4,49 bilhões, e o resultado operacional passaria a apresentar superávit de cerca de 91 milhões. O resultado total da região passaria de um déficit de 543 milhões para um superávit de 1,8 bilhão.

Quadro 8

Resultado Previdenciário e Operacional - Região Centro Oeste (Em R\$ mil)							
Estado	Ano	Receita Previdenciária	Despesa Previdenciária	Resultado Previdenciário	Receita Operacional	Despesa Operacional	Resultado Operacional
Distrito Federal	2006	1.503.685	2.459.130	(955.444)	1.627.551	2.459.130	(831.579)
	2007	1.815.425	2.811.440	(996.014)	1.886.480	2.811.440	(924.960)
	2008	2.121.519	3.387.594	(1.266.075)	2.206.545	3.387.594	(1.181.049)
Goiás	2006	690.605	1.230.236	(539.631)	889.077	1.231.116	(342.039)
	2007	805.493	1.365.442	(559.949)	1.472.896	1.366.664	106.232
	2008	885.188	1.473.052	(587.865)	1.364.328	1.473.474	(109.147)
Mato Grosso	2006	396.769	502.238	(105.469)	503.046	513.172	(10.126)
	2007	418.624	471.780	(53.156)	448.715	471.780	(23.065)
	2008	443.057	530.633	(87.576)	506.276	530.633	(24.357)
Mato Grosso do Sul	2006	452.267	587.037	(134.770)	642.997	593.241	49.756
	2007	495.081	646.411	(151.330)	706.518	652.492	54.026
	2008	497.440	717.419	(219.979)	751.567	724.508	27.059
Total	2006	3.043.327	4.778.641	(1.735.314)	3.662.671	4.796.658	(1.133.988)
	2007	3.534.624	5.295.072	(1.760.448)	4.514.610	5.302.377	(787.767)
	2008	3.947.204	6.108.699	(2.161.495)	4.828.715	6.116.209	(1.287.494)

Fonte: Anuário Estatístico da Previdência Social - 2008

A região Centro Oeste também apresenta consideráveis déficits previdenciários e operacionais. O único Estado que apresenta superávits operacionais em todos os anos é Mato Grosso do Sul. Além deste, Goiás apresenta superávit operacional em 2007, voltando a

apresentar déficit em 2008. Em termos de resultado previdenciário, a proporção entre receitas e despesas fica em torno de 63% no Distrito Federal, 60% em Goiás, 83% em Mato Grosso e 70% em Mato Grosso do Sul, demonstrando a grande insuficiência das receitas em relação às despesas. Os maiores déficits previdenciários e operacionais são apresentados pelo Distrito Federal, devendo ser levado em consideração que possui a maior quantidade de servidores da região, e que os aportes do Tesouro para cobertura do déficit previdenciário certamente não estão sendo considerados, dado a pequena diferença entre as receitas previdenciárias e operacionais.

Quadro 9

Resultado Previdenciário e Operacional - Região Nordeste (Em R\$ mil)							
Estado	Ano	Receita Previdenciária	Despesa Previdenciária	Resultado Previdenciário	Receita Operacional	Despesa Operacional	Resultado Operacional
Alagoas	2006	257.287	459.630	(202.343)	599.944	460.413	139.532
	2007	257.287	459.630	(202.343)	599.944	460.413	139.532
	2008	257.287	459.630	(202.343)	599.944	460.413	139.532
Bahia	2006	1.267.322	1.630.642	(363.319)	1.441.250	1.649.000	(207.750)
	2007	1.332.524	1.825.769	(493.245)	1.728.357	1.828.638	(100.280)
	2008	1.573.636	2.107.128	(533.492)	2.171.085	2.108.710	62.374
Ceará	2006	587.757	1.003.352	(415.596)	992.656	1.003.352	(10.697)
	2007	633.679	1.084.691	(451.012)	1.100.468	1.084.691	15.777
	2008	702.178	1.179.489	(477.310)	1.170.290	1.179.489	(9.199)
Maranhão	2006	332.394	483.659	(151.265)	378.186	486.931	(108.745)
	2007	378.384	548.679	(170.295)	432.392	551.247	(118.855)
	2008	453.935	648.730	(194.795)	519.917	649.628	(129.711)
Paraíba	2006	375.325	651.476	(276.151)	492.991	657.085	(164.094)
	2007	406.019	676.822	(270.803)	416.792	683.908	(267.116)
	2008	480.066	758.512	(278.446)	491.968	770.716	(278.749)
Pernambuco	2006	742.794	1.534.765	(791.971)	1.549.456	1.542.957	6.499
	2007	851.984	1.677.158	(825.173)	1.807.818	1.685.235	122.583
	2008	1.072.664	1.940.212	(867.548)	2.149.975	1.949.399	200.576
Piauí	2006	304.630	515.687	(211.057)	357.669	520.824	(163.156)
	2007	322.137	578.604	(256.467)	562.722	582.244	(19.521)
	2008	362.710	628.772	(266.062)	610.313	653.650	(43.336)
Rio Grande do Norte	2006	392.885	517.845	(124.960)	420.447	520.932	(100.485)
	2007	577.563	642.927	(65.364)	676.215	644.793	31.421
	2008	546.123	745.831	(199.708)	669.113	747.987	(78.874)
Sergipe	2006	353.974	323.471	30.503	402.936	391.701	11.236
	2007	369.106	371.260	(2.154)	430.403	392.892	37.511
	2008	416.147	478.855	(62.708)	419.282	507.754	(88.472)
Total	2006	4.614.367	7.120.527	(2.506.160)	6.635.536	7.233.196	(597.660)
	2007	5.128.683	7.865.540	(2.736.857)	7.755.112	7.914.061	(158.949)
	2008	5.864.746	8.947.158	(3.082.413)	8.801.887	9.027.746	(225.859)

Fonte: Anuário Estatístico da Previdência Social - 2008

Obs.: Os dados referentes ao Estado de Alagoas foram incluídos por estimativa do MPAS.

Na região nordeste, assim como nas outras regiões já analisadas, a maioria dos Estados apresenta déficit previdenciário e operacional. Com relação ao resultado previdenciário, pela primeira vez nesta análise é observado um resultado positivo, verificado no Estado de Sergipe em 2006. Entretanto, este superávit já foi revertido em déficit em 2007 e 2008. As piores proporções entre receitas e despesas previdenciárias, no ano de 2008, são verificadas em Alagoas e Ceará, onde as receitas previdenciárias correspondem a 56% e 59% das despesas previdenciárias, respectivamente. As melhores proporções, neste mesmo ano, são observadas na Bahia e em Sergipe, 75% e 87%, respectivamente.

Em termos de resultado operacional, os déficits apresentados não são tão elevados, e com a exceção de Piauí, Paraíba e Maranhão, todos os Estados chegam a apresentar superávit operacional em pelo menos algum ano.

Quadro 10

Resultado Previdenciário e Operacional - Região Sul (Em R\$ mil)							
Estado	Ano	Receita Previdenciária	Despesa Previdenciária	Resultado Previdenciário	Receita Operacional	Despesa Operacional	Resultado Operacional
Paraná	2006	987.250	2.038.512	(1.051.263)	2.818.795	2.038.512	780.282
	2007	1.186.982	2.415.442	(1.228.460)	3.327.845	2.415.442	912.404
	2008	1.248.160	2.656.069	(1.407.909)	3.579.888	2.656.069	923.819
Rio Grande do Sul	2006	1.467.033	4.464.195	(2.997.162)	1.496.866	4.475.315	(2.978.448)
	2007	1.510.897	5.321.213	(3.810.316)	1.536.946	5.333.257	(3.796.311)
	2008	1.437.734	5.492.451	(4.054.717)	1.464.526	5.504.280	(4.039.754)
Santa Catarina	2006	617.433	1.348.233	(730.800)	874.022	1.420.182	(546.160)
	2007	678.977	1.443.571	(764.594)	1.735.119	1.513.320	221.799
	2008	786.555	1.676.135	(889.580)	2.118.972	1.721.922	397.051
Total	2006	3.071.716	7.850.941	(4.779.225)	5.189.683	7.934.009	(2.744.327)
	2007	3.376.855	9.180.225	(5.803.370)	6.599.910	9.262.019	(2.662.109)
	2008	3.472.449	9.824.654	(6.352.206)	7.163.387	9.882.271	(2.718.884)

Fonte: Anuário Estatístico da Previdência Social - 2008

Na região Sul, através de uma comparação entre Rio Grande do Sul e Paraná, é possível fornecer um melhor exemplo com respeito a consideração dos aportes do Tesouro nas receitas operacionais.

No Rio Grande do Sul, mesmo após a Lei Estadual nº.12.909/2008, que adaptou seu regime próprio à legislação federal, foi mantido o sistema de repartição simples, e, portanto, o déficit previdenciário é todo associado a este sistema. Assim, se a receita operacional considerasse os aportes do Tesouro para cobrir este déficit, o resultado operacional não apresentaria um déficit quase igual ao déficit previdenciário.

No Paraná, caso específico que será estudado mais adiante, foi instituído um Fundo Financeiro e um Fundo Previdenciário, o primeiro é deficitário e o segundo superavitário. Conforme dados dos Balanços Patrimoniais da Paraná Previdência, instituição criada para gerir o RPPS do Estado do Paraná, os repasses do Estado para cobrir o déficit do Fundo Financeiro estão sendo considerados nas receitas operacionais. Como exemplo, em 2008, dos 3,58 bilhões de receita operacional, 2,25 bilhões são referentes ao aporte do Estado para cobertura do déficit. Observa-se que este valor é maior do que o 1,4 bilhão de déficit apresentado no quadro 10, o que é devido ao fato de que as receitas previdenciárias consideram as contribuições para o Fundo Financeiro e para o Fundo Previdenciário, e estas últimas acabam maquiando um déficit ainda mais elevado do Fundo Financeiro.

O fato é que se as receitas operacionais no Estado do Paraná não considerassem os aportes do Tesouro, assim como no Rio Grande do Sul, certamente resultaria também em déficits operacionais, apesar de o seu Fundo Previdenciário apresentar bons superávits, conforme retratado nos resultados do quadro 10.

Quadro 11

Resultado Previdenciário e Operacional - Região Norte (Em R\$ mil)							
Estado	Ano	Receita Previdenciária	Despesa Previdenciária	Resultado Previdenciário	Receita Operacional	Despesa Operacional	Resultado Operacional
Acre	2006	183.964	105.375	78.589	188.219	114.308	73.911
	2007	187.921	110.820	77.101	194.456	113.457	81.000
	2008	195.665	130.180	65.485	208.257	133.158	75.099
Amapá	2006	142.173	5.996	136.177	188.291	20.700	167.592
	2007	175.099	11.617	163.482	245.754	20.481	225.272
	2008	199.372	8.819	190.553	254.697	27.151	227.546
Amazonas	2006	382.669	473.185	(90.516)	498.510	481.193	17.317
	2007	386.215	598.884	(212.669)	518.065	613.172	(95.107)
	2008	461.204	684.775	(223.571)	733.766	697.880	35.886
Pará	2006	450.643	935.567	(484.923)	829.980	942.268	(112.288)
	2007	1.199.459	1.034.355	165.104	1.846.252	1.040.594	805.658
	2008	652.938	1.160.288	(507.350)	1.418.574	1.191.032	227.542
Rondônia	2006	166.387	76.129	90.258	179.829	81.686	98.143

	2007	183.842	92.755	91.088	199.129	99.848	99.282
	2008	197.353	115.272	82.080	219.861	128.193	91.668
Roraima	2006	72.610	1.919	70.691	92.626	3.449	89.177
	2007	83.595	1.381	82.214	104.568	3.316	101.253
	2008	128.661	1.304	127.357	169.313	4.162	165.151
Tocantins	2006	214.228	87.025	127.203	292.972	91.578	201.394
	2007	224.825	92.187	132.638	372.122	95.087	277.035
	2008	272.187	102.249	169.938	425.324	107.277	318.047
Total	2006	1.612.675	1.685.196	(72.521)	2.270.426	1.735.180	535.246
	2007	2.440.957	1.941.998	498.958	3.480.347	1.985.955	1.494.393
	2008	2.107.378	2.202.887	(95.509)	3.429.792	2.288.853	1.140.939

Fonte: Anuário Estatístico da Previdência Social - 2008

A região Norte apresenta os melhores resultados previdenciários e operacionais entre todas as regiões. Contrariamente ao verificado nas demais, na região Norte, com exceção de Amazonas e Pará, todos os Estados apresentam superávits previdenciários e operacionais. O fator determinante para isto está, muito provavelmente, associado a proporção entre servidores ativos e inativos, verificada no quadro 6, o qual aponta que do total de servidores públicos da região, 80% estão em atividade.

3.4 Alguns casos específicos

Nas seções anteriores foram apresentados alguns dados, por regiões, para os RPPS dos Estados, com o intuito de se estabelecer comparações e ter uma idéia mais ampla da situação geral dos Regimes Próprios estaduais brasileiros. No entanto, a simples apresentação dos grandes dados sobre os RPPS não nos fornece um detalhamento que nos permita fazer uma melhor avaliação quanto a real situação financeira destes regimes. Assim, esta seção tem por objetivo apresentar um maior detalhamento dos RPPS de alguns Estados. A intenção inicial era escolher um representante de cada região do país, de modo a manter a linha que vinha sendo seguida nas seções anteriores. No entanto, a maioria dos Estados carece de uma melhor divulgação e detalhamento das informações referentes aos seus regimes próprios, principalmente aqueles que foram instituídos há menos tempo. Em virtude disto, fez-se a opção por uma análise dos Regimes Próprios dos Estados do Paraná e de Minas Gerais, devido a maior facilidade de acesso às suas informações, por terem sido instituídos há mais tempo e disporem de mais dados que nos possibilitem fazer uma melhor análise.

3.4.1 RPPS do Estado do Paraná

O Regime Próprio de Previdência do Estado do Paraná é administrado pela Paraná Previdência, criada pela Lei Estadual 12.398/98, constituindo-se esta em instituição sem fins lucrativos, com personalidade jurídica de direito privado, com patrimônio e receitas próprios, com autonomia técnica e financeira e vinculada por cooperação ao Governo do Estado, através da Secretaria de Estado da Administração e da Previdência. Foi criada para garantir o pagamento das aposentadorias e pensões dos servidores públicos, através da instituição de fundos de previdência e de um sistema contributivo visando gerar equilíbrio financeiro e atuarial, e eliminar o déficit da previdência estadual.

A estrutura administrativa da Paraná Previdência é composta por um Conselho de Administração, responsável pela normatização e deliberação superior, por um Conselho Diretor, como órgão executivo e por um Conselho Fiscal, como órgão de fiscalização e controle interno.

São obrigatoriamente inscritos na Paraná Previdência os servidores públicos estaduais ativos, com vínculo funcional permanente de todos os Poderes, inclusive os Membros do Poder Judiciário, o Ministério Público, o Tribunal de Contas e as Instituições de Ensino Superior, bem como das respectivas administrações públicas, direta, autárquica e fundacional, os servidores inativos e os militares estaduais da ativa, na reserva remunerada e os reformados.

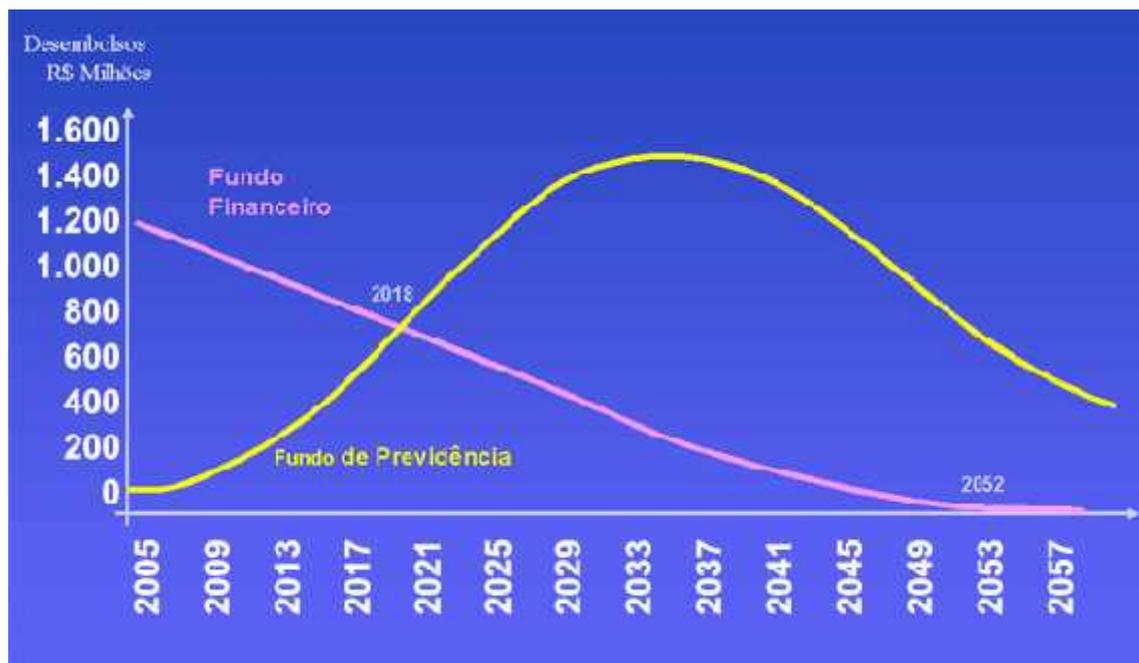
3.4.1.1 Fundo Financeiro e Fundo Previdenciário

O sistema previdenciário dos servidores públicos do Estado do Paraná esta fazendo uma transição gradativa do sistema de repartição simples para o sistema de capitalização. Para tanto foram criados o Fundo Financeiro e o Fundo Previdenciário, permanecendo o primeiro no sistema de repartição simples e o segundo funcionando no sistema de capitalização. A vinculação dos servidores aos sistemas foi estabelecida por um método de corte etário, através do qual o servidor que, na data da promulgação da referida Lei nº. 12.398, tivesse menos de 50 anos, se homem, ou menos de 45, se mulher, entrou no regime

de capitalização, e quem tinha idade superior, ficou no sistema de repartição. Com esse critério, 78,5% dos servidores passaram a contribuir para o regime de capitalização.

O Fundo Financeiro, que mensalmente necessita de recursos repassados pelo Estado para o pagamento dos benefícios previdenciários, diminui à medida que seus benefícios vão se extinguindo. Em sentido oposto, o Fundo Previdenciário vai crescendo e se tornando responsável pelo pagamento de parcela maior dos benefícios, até que se tornará o responsável pelo pagamento de todos os benefícios, acabando com o déficit previdenciário associado aos antigos benefícios. Estima-se que até 2018 o Fundo Previdenciário estará pagando metade da conta, devendo o Fundo Financeiro se extinguir até 2052, conforme gráfico a seguir, projetado pela Paraná Previdência.

Gráfico 1 – Projeção de Desembolsos dos Fundos ao longo do tempo



Fonte: Paraná Previdência

3.4.1.2 Custeio do Sistema

Os fundos previdenciários têm como fontes de receitas, para o custeio do Regime, as contribuições do Estado, dos servidores ativos, inativos, militares e pensionistas; o produto

das aplicações e investimentos realizados com seus recursos e da alienação de bens integrantes do seu patrimônio; os aluguéis e outros rendimentos derivados dos seus bens.

A alíquota de contribuição mensal dos servidores ativos, aposentados e pensionistas para os fundos ainda é a mesma prevista na Lei 12.398/98:

- 10% sobre a parcela da remuneração, subsídios, proventos ou pensão que for menor ou igual a R\$ 1.200,00;
- 14% sobre a parcela da remuneração, subsídios, proventos ou pensão que for superior a R\$ 1.200,00.

A alíquota de contribuição por parte do Estado, enquanto ente patronal, segue os mesmos percentuais aplicados aos servidores.

Podemos observar no quadro abaixo, elaborado com dados obtidos nos Balanços Patrimoniais da Paraná Previdência, publicados anualmente, a evolução das principais fontes de receitas do Regime próprio nos anos de 2007 a 2010.

Quadro 12

Evolução Principais Receitas do RPPS: 2007 - 2010 (em R\$)				
	2007	2008	2009	2010
Contribuição Servidores Ativos	329.543.950,32	269.193.250,47	306.761.280,38	351.038.392,55
Contribuição Servidores Ativos Serviço Passado(Contribuição complementar dos Servidores Ativos que ingressaram com mais de 35 anos de idade)		94.438.213,19	107.486.393,46	122.758.878,36
Contribuição Aposentados e Pensionistas	124.642.359,80	70.466.880,57	95.238.219,23	128.995.393,04
Total Contribuição Servidores Ativos e Inativos	454.186.310,12	434.098.344,23	509.485.893,07	602.792.663,95
Contribuição Patronal Serviço Ativo	242.170.083,96	268.900.385,96	306.052.369,25	349.539.753,64
Contribuição Patronal Serviço Passado	85.734.262,87	94.438.213,19	107.486.393,46	122.758.878,36

Receita Patrimonial	635.303.954,03	747.526.073,79	819.963.918,35	1.279.549.025,14
Compensação financeira entre o RPPS e o RGPS	35.288.580,95	35.185.218,64	43.972.524,06	65.007.490,62
Repasses do Estado	1.900.119.786,93	2.248.458.444,15	2.450.570.090,29	2.698.230.006,59
Total Geral	3.806.989.288,98	4.262.705.024,19	3.728.045.295,41	4.515.085.154,35

Fonte: Balanços Patrimoniais – Paraná Previdência – 2007 a 2010

As contribuições dos servidores ativos e do Estado referentes ao serviço passado, dizem respeito ao fato de que os segurados que ingressarem no serviço público estadual com idade igual ou superior a 35 anos, tem suas contribuições majoradas, enquanto na atividade, em percentuais calculados atuarialmente, devendo ser levado em consideração a idade e o histórico previdenciário do segurado na data de ingresso, observada a compensação financeira com o Regime Geral prevista no artigo 201, parágrafo 9 da Constituição Federal.

Observa-se no quadro que valor bastante elevado é repassado anualmente pelo Governo do Estado para cobrir os déficits associados ao Fundo Financeiro. Espera-se que com a extinção do fundo financeiro, prevista aproximadamente para o ano de 2050, haja um grande alívio para o Tesouro do Estado. No entanto, para que isto ocorra, é preciso que o Fundo Previdenciário ao longo do tempo seja capaz de arcar sozinho com os futuros benefícios previdenciários. Para tanto, a cada Balanço deve ser efetuada avaliação atuarial para organização e revisão dos planos de custeio e benefícios.

A receita patrimonial refere-se ao retorno dos investimentos do fundo efetuados pela Paraná Previdência, sendo analisado no próximo item a Política de Investimentos e o Perfil de Investimentos.

3.4.1.3 Política de Investimentos e Composição dos Investimentos

Os investimentos da Paraná Previdência obedecem às diretrizes e princípios contidos na Política de Investimentos da Entidade, estabelecida em consonância com os dispositivos da legislação específica em vigor, definidas pelo Conselho Monetário Nacional.

No quadro abaixo, onde consta a posição em março de 2011 dos investimentos vinculados ao Fundo Previdenciário, pode-se constatar a grande predominância dos Títulos Públicos na composição dos investimentos do fundo, sendo estes 96,73% do total, sendo o restante, 2,21% em Fundos de Investimento de Renda Fixa, e 1,06% em imóveis.

Quadro 13 – Composição dos Investimentos do Fundo Previdenciário

Investimentos	Valor em R\$ mil	(%)
TÍTULOS PÚBLICOS	4.788.278,50	96,73
Letras Financeiras do Tesouro (LFT)	824.195,80	16,65
Letras do Tesouro Nacional (LTN)	11.569,50	0,23
Notas do Tesouro Nacional – Série B (NTN-B)	3.544.830,10	71,61
Notas do Tesouro Nacional – Série F (NTN-F)	407.683,10	8,24
FUNDOS DE INVESTIMENTOS FINANCEIROS	109.144,00	2,21
FI Caixa Brasil Títulos Públicos Renda Fixa	12.657,90	0,26
FI Caixa Novo Brasil Renda Fixa Crédito Privado	8.409,50	0,17
Caixa FI Brasil IPCA I RF CP LP	8.365,10	0,17
Caixa FI Brasil IPCA II RF CP LP	12.975,90	0,26
Caixa FI Brasil IPCA III RF CP LP	12.976,00	0,26
Caixa FI Brasil IPCA IV RF CP LP	12.894,20	0,26
Caixa FI Brasil IPCA V RF CP LP	12.894,20	0,26
BB RPPS Liquidez FIC Renda Fixa	20.180,40	0,41
BB RPPS Atuarial Conservador FI RF Previdenciário	7.790,80	0,16
IMÓVEIS	52.942,30	1,06
TOTAL DO PROGRAMA DE PREVIDÊNCIA	4.950.364,80	100

Fonte: Paraná Previdência

3.4.1.4 Avaliação Atuarial

O Parecer Atuarial para o exercício de 2010, efetuado pela empresa Jessé Montello, segue os padrões técnicos fixados pela portaria MPS 403/2008, já referidos anteriormente neste trabalho.

A avaliação foi efetuada considerando o Plano de Custeio vigente, apresentado no quadro abaixo:

Quadro 14 – Plano de Custeio do Fundo Previdenciário

Tipo de Cobertura	Custeio Puro
(1) Aposentadorias Não Decorrentes de Invalidez	11,68%
(2) Aposentadorias Decorrentes de Invalidez	0,92%
(3) Pensão por Morte	3,63%
(4) = (1)+(2)+(3) Custo Normal Puro	16,23%
(5) Custeio Suplementar relativo à amortização por perpetuidade dos Serviços Passados	5,70%
(6) = (4)+(5) Custeio Total Puro	21,93%

Fonte: Parecer Atuarial Paraná Previdência, ano base 2010.

De acordo com o Parecer Atuarial da referida empresa, o Custeio Puro de 21,93%, que inclui a contribuição paritária do Estado do Paraná, considera a média original de 10,965% da contribuição dos segurados obtida a partir da taxa escalonada de contribuição de 10% sobre a parcela de renda mensal não excedente a R\$ 1.200,00 e de 14% sobre a parcela da renda mensal excedente aos referidos R\$ 1.200,00. Esse custeio de 21,93% também pressupõe a efetivação total das contribuições sobre os proventos de inatividade e sobre as pensões.

As hipóteses atuariais utilizadas na avaliação, conforme informado no referido Parecer, foram as seguintes:

- Valores projetados na concessão dos benefícios com observância aos critérios da Emenda Constitucional 41/2003.
- Compensação Previdenciária: 10% para o Poder Executivo e 2% para o Tribunal de Justiça, Ministério Público, e Tribunal de Contas e Assembléia Legislativa, como

hipótese referente ao percentual de benefício passível de compensação prevista na Lei 9.796/99.

- Fator de Capacidade: 97,24%, como hipótese que reflete a perda do poder aquisitivo da renda mensal entre 2 momentos sucessivos de ocorrência da recomposição pela inflação.
- Fator de Ciclo Salarial: projeta-se que, a cada 8 anos, a contar de 2008, haverá uma recuperação nos níveis das remunerações, o que significa que o fator de ciclo salarial de 2008 a 2016 será em 2008: 92%; 2009: 93%; 2010: 94%; 2011: 95%; 2012: 96%; 2013: 97%; 2014:98%; 2015: 99% e em 2016: 100%.
- Taxa real de juros: 6% ao ano.
- Taxa real de crescimento salarial: 1,5% ao ano.
- Rotatividade Nula.

Quadro 15 – Cálculo Passivo Atuarial

Passivo Atuarial			
Referência	2008	2009	2010
(1) Benefícios Concedidos	3.213.018.318,00	4.045.726.486,51	5.680.679.803,14
(2) Benefícios a Conceder	8.737.955.389,00	10.977.737.837,37	14.406.469.337,90
(3) = (1)+(2) Concedidos e a Conceder	11.950.973.707,00	15.023.464.323,88	20.087.149.141,04
(4) Reserva a Amortizar de Serviços Passados	(4.759.426.310,00)	(5.442.829.292,00)	(6.354.800.956,00)
(5) = (3)+(4) Reservas Matemáticas	7.191.547.397,00	9.580.635.031,88	13.732.348.185,04
(6) = (7)-(5) Resultado Técnico Acumulado	(245.781.371,98)	(1.017.846.676,15)	(3.442.130.614,04)
(7) Ativo Líquido do Fundo de Previdência	6.945.766.025,02	8.562.788.355,73	10.290.217.571,00

Fonte: Parecer Atuarial Paraná Previdência, ano base 2010.

O cálculo do Passivo Atuarial resultou num Déficit Técnico Acumulado de R\$ 3.442.130.614,04. De acordo com o Parecer Atuarial, esse déficit vem se elevando significativamente em decorrência do método de reavaliação atuarial adotado, que incorpora pressupostos e premissas da avaliação original, das quais muitas não se efetivaram ao longo do tempo.

Os pressupostos e premissas citados referem-se ao aumento significativo da população de segurados cobertos pelo Fundo de Previdência, aumento da idade média dos segurados ativos, ao constante aumento na perspectiva de longevidade da população em geral, e ainda, à reestruturação dos Quadros e Carreiras do Estado, incorporando as remunerações, proventos e pensões, ganhos e recomposições salariais significativas, bem acima das previsões atuariais.

A avaliação destaca que o déficit apurado reflete, exclusivamente, um desequilíbrio atuarial de longo prazo, entre os compromissos futuros e as receitas de contribuições projetadas para o Fundo de Previdência. A constatação desse desequilíbrio atuarial permite que o Estado e a Paraná Previdência façam os ajustes necessários ao seu equacionamento no longo prazo.

Uma questão relevante, destacada pelo Parecer Atuarial em suas conclusões, que está refletido nos resultados obtidos, é a contribuição sobre a totalidade dos benefícios de inativos e pensionistas, e aplicação de taxas contributivas escalonadas de 10% até R\$ 1.200,00 e de 14% acima de R\$ 1.200,00, aplicáveis aos ativos, inativos e pensionistas. Entretanto, tanto as taxas escalonadas como as contribuições sobre os benefícios de inativos e pensionistas estão extintas por força de liminares, sendo que as contribuições sobre os benefícios deixaram de ser cobradas definitivamente a partir de abril de 2003.

Destaca-se que os resultados desse exercício mantêm o pressuposto de cumprimento do Plano de Custeio estabelecido pela Lei Estadual 12.398/98, da decisão do Estado em manter vigente em sua totalidade o custeio proposto, onde se estabeleceu que a ausência de qualquer contribuição prevista no custeio original relativamente aos segurados ativos, inativos e pensionistas vinculados ao Fundo de Previdência seria suportado por um aporte de igual valor por parte do Estado.

3.4.2 RPPS do Estado de Minas Gerais

O Regime Próprio de Previdência do Estado de Minas Gerais foi instituído pela Lei Complementar nº. 64 de 25 de março 2002. A responsabilidade de gestão do RPPS é do Estado e do Instituto de Previdência dos Servidores do Estado de Minas Gerais – IPSEMG –, observando o disposto na referida lei complementar e nas normas gerais de contabilidade e atuária, com vistas a garantir o equilíbrio financeiro e atuarial do regime.

São vinculados ao Regime Próprio de Previdência Social, na qualidade de segurados, os servidores da Administração Direta e Indireta do Poder Executivo, da Assembléia Legislativa, do Tribunal de Contas, do Tribunal de Justiça, do Tribunal de Justiça Militar, do Ministério Público, e da Defensoria Pública do Estado de Minas Gerais.

3.4.2.1 FUNPEMG e FUNFIP

De modo semelhante ao que ocorre no Estado do Paraná, no Estado de Minas Gerais também foi constituído um Fundo Previdenciário e um Fundo Financeiro. O Fundo de Previdência do Estado de Minas Gerais - FUNPEMG, criado pela Lei Complementar nº. 64/2002, no sistema de capitalização, destinado ao pagamento dos benefícios com fato gerador a partir de uma certa data de corte e, o Fundo Financeiro de Previdência – FUNFIP, criado pela Lei Complementar nº. 77 de 13/01/2004, em substituição a Conta Financeira de Previdência – CONFIP, criada pela Lei Complementar nº. 64/2002, mas que já tinha a mesma atribuição, o pagamento dos benefícios com fato gerador em data anterior à estabelecida para corte. O FUNFIP se extinguirá quando cessar a obrigação de pagamento dos benefícios por ele devidos, ocasião em que seus eventuais saldos serão transferidos para o Fundo de Previdência do Estado de Minas Gerais - FUNPEMG.

Já o método de corte estabelecido para vinculação dos servidores aos Fundos foi diferente: o FUNPEMG é constituído pela contribuição referente aos servidores efetivos, que ingressaram no Estado após 31 de dezembro de 2001 e pela contribuição do Estado, sendo previsto inicialmente na LC nº. 64/2002 que seria responsável pelo pagamento dos benefícios

gerados posteriormente a 31/12/2009, sendo esta data posteriormente alterada pela Lei Complementar nº. 110 de 28/12/2009, passando o FUNPEMG a ser responsável pelos benefícios gerados somente a partir de 31/12/2012. O FUNFIP, com do Estado, bens e recursos eventuais recursos principalmente provenientes do Tesouro do Estado, fica responsável pelos benefícios previdenciários dos servidores que ingressaram no serviço público do Estado até 31/12/2001, e dos benefícios cujos servidores ingressaram após 31/12/2001, mas o benefício for concedido até 31/12/2012.

3.4.2.2 Custeio do Regime, aplicações do Fundo e avaliação atuarial

As receitas para o FUNPEMG são decorrentes das contribuições dos servidores ativos, inativos e pensionistas, contribuições que lhe forem destinados e incorporados, aluguéis e outros rendimentos derivados de seus bens, créditos devidos à conta da compensação financeira com o Regime Geral, o produto das aplicações e dos investimentos realizados com seus recursos, e o produto da alienação de bens integrantes do Fundo. Conforme relatório apresentado pelo IPSEMG, referente ao resultado operacional do FUNPEMG no mês de 04/2011, o referido Fundo recebeu, no mês em questão, a quantia líquida de R\$ 20.625.859,09 referentes as contribuições patronais e dos servidores, somou-se a este valor a quantia de R\$ 6.894.769,49 decorrente da compensação previdenciária com o regime geral, e de R\$ 13.956.348,13 proveniente de receita das aplicações financeiras, totalizando uma arrecadação no mês de R\$ 41.476.976,71. Tal arrecadação levou o Fundo a um valor acumulado em 30/04/2011 de 1.585.589.473,13.

As aplicações do FUNPEMG, estabelecidas por percentuais das carteiras em relação ao patrimônio total do fundo, estão distribuídas no quadro a seguir:

Quadro 16 – Composição das aplicações do FUNPEMG

Carteira de Ativos	Percentual
Fundos de Investimentos Mistos	5,14%
Fundos 100% Títulos Públicos Federais	16,81%
Carteira Própria de Títulos Públicos Federais	78,05%

Fonte: IPSEMG - Relatório Resultado Operacional do FUNPEMG – 04/2011

Ainda segundo informações do relatório do IPSEMG, a rentabilidade do FUNPEMG no mês de 04/2011 foi de 0,8922%, o equivalente a 106,36% do CDI (principal indicador do mercado de renda fixa do país), que registrou a marca de 0,8389%.

Em termos acumulados, a rentabilidade auferida pelas aplicações do Fundo supera em larga margem a meta atuarial, conforme destacado no quadro a seguir, onde é considerada a rentabilidade acumulada de 08/2002 a 04/2011.

Quadro 17 – Rentabilidade acumulada – 08/2002 a 04/2011

Indicadores	Rentabilidade Acumulada
FUNPEMG	238,77%
Meta Atuarial	193,75%
CDI	229,52%

Fonte: IPSEMG - Relatório Resultado Operacional do FUNPEMG – 04/2011

A alíquota de contribuição do servidor efetivo, que ingressou no Estado após 31 de dezembro de 2001, é de 11% sobre a remuneração e a patronal de 22%. Percebe-se aqui uma grande diferença com o Estado do Paraná, onde a contribuição patronal é igual a contribuição dos servidores.

A alíquota de contribuição mensal dos servidores inativos e dos pensionistas é de 4,8% a partir de 2009 e incide sobre o valor dos proventos e das pensões que supere o limite máximo estabelecido para os benefícios do regime geral de previdência social de que trata o art. 201 da Constituição Federal. De acordo com o artigo 37 da Lei Complementar 64/02, ficou estabelecido o repasse gradativo para o FUNPEMG, conforme o quadro abaixo:

Quadro 18 – Alíquotas de Contribuição

Ano	Repasso da contribuição dos servidores ativos	Repasso da contribuição patronal	Repasso da contribuição do servidor aposentado em cargo efetivo após 31/12/2001	Repasso da contribuição patronal de servidor aposentado em cargo efetivo após 31/12/2001
2002	1%	2%	0%	0%
2003	2%	4%	0%	0%
2004	3%	6%	0%	0%
2005	4%	8%	0%	0%
2006	5%	10%	0%	0%
2007	6%	12%	0%	0%
2008	7%	14%	0%	0%
2009	8%	16%	4,8%	4,8%
2010	8%	18%	4,8%	2,4%
2011	10%	20%	4,8%	2,4%
2012	11%	22%	4,8%	2,4%

Fonte: Lei Complementar nº. 64/2002

Posteriormente, este quadro foi alterado pela Lei Complementar nº. 110 de 28 de dezembro de 2009, passando a vigorar os repasses de acordo com o quadro abaixo, no qual os percentuais constantes na linha correspondente a 2009, vigoraram até o último dia do mês anterior ao da publicação da referida Lei Complementar. Os percentuais constantes na linha correspondente a 2009-A, passaram a vigorar a partir do primeiro dia do mês de publicação da Lei Complementar.

Quadro 19 – Alteração Alíquotas de Contribuição

Ano	Repasse da contribuição dos servidores ativos	Repasse da contribuição patronal	Repasse da contribuição do servidor aposentado em cargo efetivo após 31/12/2001	Repasse da contribuição patronal de servidor aposentado em cargo efetivo após 31/12/2001
2002	1%	2%	0%	0%
2003	2%	4%	0%	0%
2004	3%	6%	0%	0%
2005	4%	8%	0%	0%
2006	5%	10%	0%	0%
2007	6%	12%	0%	0%
2008	7%	14%	0%	0%
2009	8%	16%	4,8%	2,4%
2009A	2%	4%	4,8%	2,4%
2010	2%	4%	4,8%	2,4%
2011	5%	10%	4,8%	2,4%
2012	8%	16%	4,8%	2,4%
2013	11%	22%	4,8%	2,4%

Fonte: Lei Complementar nº. 110/2009

Quanto a avaliação atuarial do FUNPEMG, não é possível efetuar aqui uma apresentação mais detalhada, como foi feito no caso do Estado do Paraná, tendo em vista que o Parecer Atuarial não está divulgado na íntegra no sítio do IPSEMG na internet, e nem foi localizado em outros locais. No entanto, conforme informações do IPSEMG, a avaliação atuarial efetuada para o exercício de 2010, forneceu parecer de que o plano de custeio dos benefícios apresenta-se solvente e tem capacidade para honrar os compromissos para com os participantes ao longo do tempo, observando as regras de concessão de benefícios e a rentabilidade mínima exigida dos ativos garantidores.

4. Previdência Complementar para os Servidores Públicos

A Emenda Constitucional n.º. 41 de 2003 introduziu a possibilidade de que a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios possam fixar, para o valor das aposentadorias e pensões a serem concedidas pelos regimes próprios, o limite máximo estabelecido para os benefícios do regime geral de previdência social, devendo para tanto instituir regimes de previdência complementar para os seus respectivos servidores. Em verdade, tal possibilidade foi dada já pela Emenda Constitucional n.º. 20 de 1998, nos termos do parágrafo 14 introduzido no artigo 40 da Constituição Federal:

§ 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.

No entanto, conforme Hulle (2008), considerando que esta regra constitucional não acabava com os direitos dos servidores públicos quanto a integralidade e a paridade dos seus benefícios, de certa forma ficava inviabilizava a adoção da previdência complementar no âmbito do serviço público. Diferentemente, a Emenda Constitucional n.º. 41 de 2003 alterou significativamente o regime próprio de previdência dos servidores públicos titulares de cargo efetivo, admitidos após a sua promulgação, pois introduziu regras e princípios que o tornam mais próximo do Regime Geral de Previdência Social, principalmente com o fim da paridade e da integralidade, o que efetivamente abre espaço para a implantação da previdência complementar entre os servidores públicos.

Os fundos de previdência complementar a serem criados devem seguir os princípios dispostos no art. 202 da Constituição Federal: devem ser organizados de forma autônoma em relação ao regime próprio de previdência; deve ser facultativo, no sentido de adesão dos servidores; devem adotar o sistema de capitalização; deve possibilitar pleno acesso às informações relativas à gestão; aporte de recursos públicos somente na condição de instituidor; com contribuição do ente público no máximo igual às contribuições do servidor participante; definição em lei complementar da relação entre as pessoas políticas, suas autarquias e fundações e as respectivas entidades fechadas de previdência complementar, e

dos requisitos para designação dos seus dirigentes e da inserção dos participantes nos colegiados e instâncias de decisões. A matéria está regulamentada pela Lei Complementar nº 108, de 29 de maio de 2001, que dispõe sobre a relação entre a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, suas autarquias, fundações, sociedades de economia mista e outras entidades públicas e suas respectivas entidades fechadas de previdência complementar, e a Lei Complementar nº 109, de 29 de maio de 2001, que dispõe sobre o Regime de Previdência Complementar, sendo ela a Lei Geral da Previdência Complementar, na forma do art. 202 da Constituição Federal.

A criação da previdência complementar é opcional, estando os entes federativos autorizados e não obrigados a instituir previdência complementar, no entanto é condição para a fixação do valor das aposentadorias com base no teto do Regime Geral. Somente o Poder Executivo poderá tomar a iniciativa de instituir a previdência complementar, pois o parágrafo 15 do art. 40 da CF condiciona a instituição por lei de sua iniciativa.

4.1 Os Projetos de Lei

Até junho de 2011, somente a União e o Estado do Rio Grande do Sul encaminharam projetos de lei aos respectivos poderes legislativos para implantação da previdência complementar para seus servidores. Considerando que o Projeto de Lei nº. 393/2008, do Rio Grande do Sul, é muito semelhante ao Projeto da União, e que este último prevê a possibilidade de adesão por parte dos Estados e Municípios, será apresentado, a seguir, os principais pontos, somente do Projeto da União, sendo também a este que se referem os argumentos contrários e a favor, posteriormente apresentados.

4.1.1 Projeto de Lei nº. 1992/2007 – Previdência Complementar da União

Tramita no congresso federal desde 2007 o projeto de lei nº. 1992/2007, de iniciativa do Poder Executivo, que tem por objetivo instituir a previdência complementar no âmbito da União. Desde o seu encaminhamento não houve acordo, e o mesmo permanece na Câmara

dos Deputados, ainda na primeira comissão em que deve ser analisado, a Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, devendo posteriormente ainda ser analisado pelas Comissões de Seguridade Social e Família, de Finanças e Tributação, e de Constituição e Justiça e de Redação. Se aprovado, segue para o Senado, pois tramita em caráter conclusivo e não precisa passar pelo Plenário. Esta seção será dedicada a apresentar os principais pontos colocados no referido projeto de lei.

O projeto de lei visa a implementação da previdência complementar não apenas para os servidores públicos titulares de cargo efetivo do poder executivo, suas autarquias e fundações, mas também, de acordo com seu art. 1º, para os membros do Poder Judiciário, do Ministério Público e do Tribunal de Contas da União.

A partir de sua implementação, nos termos do art. 3º, os benefícios para os novos servidores e membros que ingressarem ficará limitado ao teto do regime geral, de modo que, embora não seja obrigatória a adesão destes servidores, provavelmente será conveniente sua adesão. Os atuais servidores e os membros referidos que tenham ingressado no serviço público até o dia anterior ao início do funcionamento da entidade responsável pela previdência complementar poderão, mediante prévia e expressa opção, aderir ao regime de previdência complementar, também ficando seus benefícios limitados ao teto do regime geral, mas fazendo jus a um benefício especial. Quanto a estes últimos, o parágrafo 7º do referido artigo deixa claro que sua opção implica renúncia irrevogável e irretratável aos direitos decorrentes das regras previdenciárias anteriores, não sendo devida pela União, suas autarquias e fundações qualquer contrapartida referente ao valor dos descontos já efetuados sobre base de contribuição acima do teto do regime geral.

O benefício especial a ser pago aos servidores optantes que ingressaram antes da data de implementação da previdência complementar, conforme descrito nos parágrafos 2º e 3º do art. 3º, será equivalente à diferença entre a média aritmética simples das maiores remunerações anteriores à data da opção, utilizadas como base para as contribuições do servidor ao regime de previdência da União, atualizadas pelo Índice de Preços ao Consumidor Amplo - IPCA, divulgado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, correspondentes a oitenta por cento de todo o período contributivo desde a competência julho de 1994 ou desde a do início da contribuição, se posterior àquela competência, e o teto do regime geral, multiplicada por um fator de conversão. O fator de

conversão será obtido pela divisão do número total de contribuições efetuadas ao regime próprio da União por 455, se o servidor for do sexo masculino ou por 390, se o servidor for do sexo feminino, sendo o resultado limitado ao máximo de um. O parágrafo 4º prevê que o benefício especial será pago pelo órgão competente da União quando da concessão de aposentadoria, inclusive por invalidez, ou pensão por morte pelo regime de previdência da União, enquanto perdurar o benefício pago por esse regime.

A entidade a ser criada para gerir o regime de previdência complementar, caracterizada, de acordo com as Leis Complementares n.ºs 108 e 109, de 29 de maio de 2001, como entidade fechada de previdência complementar, será denominada, de acordo com o art. 4º do PL, Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal – FUNPRESP. O parágrafo único do art. 4º dispõe que a FUNPRESP será estruturada na forma de fundação com personalidade jurídica de direito privado, gozará de autonomia administrativa, financeira e gerencial e terá sede e foro no Distrito Federal. Sua estrutura organizacional, conforme art. 5º, será constituída de conselho deliberativo, conselho fiscal e diretoria executiva.

O art. 10 dispõe que a FUNPRESP será mantida integralmente por suas receitas, oriundas das contribuições dos participantes, assistidos e patrocinadores, dos resultados financeiros de suas aplicações e de doações e legados de qualquer natureza, observado o disposto no parágrafo 3º do art. 202 da Constituição. Os planos de benefícios da FUNPRESP, conforme art. 12, serão estruturados somente na modalidade de contribuição definida, nos termos da regulamentação estabelecida pelo órgão regulador e fiscalizador das entidades fechadas de previdência complementar, e financiados de acordo com os planos de custeio definidos nos termos do art. 18 da Lei Complementar n.º 109, de 2001, observadas as demais disposições da Lei Complementar n.º 108, de 2001.

O art. 15 do PL dispõe que a administração dos recursos garantidores, provisões e fundos dos planos de benefícios, resultantes das receitas previstas no art. 10 desta Lei deverá ser realizada mediante a contratação de instituições autorizadas pela Comissão de Valores Mobiliários - CVM para o exercício da administração de carteira de valores mobiliários, observado o disposto no art. 10 e nos incisos I, III e IV do art. 13 da Lei Complementar n.º 108, de 2001. O parágrafo 1º do art. 15 dispõe ainda que a aplicação dos recursos será feita exclusivamente por meio de fundos de investimento atrelados a índices de referência de

mercado, observadas as diretrizes e limites prudências estabelecidos pelo Conselho Monetário Nacional para as entidades fechadas de previdência complementar

As contribuições do patrocinador e do participante, de acordo com o art.16, incidirão sobre a parcela da remuneração que exceder o teto do regime geral. Os parágrafos 2º e 3º estabelecem as alíquotas de contribuição, sendo que a do participante será definida por ele, observado o disposto no regulamento do plano de benefícios, e a do patrocinador será igual à do participante, até o limite de sete e meio por cento. O art. 17 prevê que o plano de custeio deverá discriminar o percentual da contribuição do participante e do patrocinador, para cada um dos benefícios previstos no plano de benefícios, devendo a FUNPRESP manter controle das reservas constituídas em nome do participante, registrando contabilmente as contribuições deste e as do patrocinador, conforme art.18.

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

Em seu art. 23, o PL faculta aos Estados, Distrito Federal e Municípios, suas respectivas autarquias e fundações públicas, a adesão, na qualidade de patrocinadores, a planos de benefícios específicos da FUNPRESP que mantenham as mesmas características do plano de benefícios dos servidores da União, nos termos do estatuto da entidade, desde que prestadas as garantias suficientes ao pagamento das contribuições. Estabelece ainda, em seu parágrafo único, que a adesão abrangerá necessariamente todos os servidores públicos titulares de cargo efetivo do ente federativo e de suas autarquias e fundações públicas, inclusive os membros do Poder Judiciário, do Ministério Público e do Tribunal de Contas.

Por fim, em seu art.26, o projeto de lei autoriza a União, em caráter excepcional, no ato de criação da FUNPRESP, a promover aporte no valor de até R\$ 50.000.000,00 a título de adiantamento de contribuições futuras, sendo este aporte necessário para o funcionamento inicial da entidade.

4.2 Argumentos a favor e contra a aprovação do Projeto de Lei

4.2.1 Argumentos favoráveis apresentados pelos proponentes

Conforme justificativa encaminhada junto ao projeto de lei 1992/2007, o objetivo básico do Projeto de Lei é implementar o regime de previdência complementar para o servidor público federal, dando seqüência à reforma da previdência iniciada com a aprovação da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003, viabilizando a recomposição do equilíbrio da previdência pública e garantindo sua solvência no longo prazo, isto é, a existência dos recursos necessários ao pagamento dos benefícios pactuados.

A Justificativa destaca a preferência pela criação de um fundo de pensão único para todos os servidores federais estatutários, refletido no projeto de lei pela definição dos órgãos patrocinadores e seus respectivos servidores como participantes, sendo estes a União, suas autarquias e suas fundações públicas, inclusive o Poder Judiciário, o Ministério Público e o Tribunal de Contas da União. Neste sentido, destaca a previsão de que a governança da entidade será compartilhada com os demais Poderes, conforme o art. 5º do PL, que estabelece que os membros representantes dos patrocinadores nos conselhos deliberativo e fiscal serão indicados pelo Presidente da República, pelo Supremo Tribunal Federal, pelo Congresso Nacional, pelo Ministério Público da União e pelo Tribunal de Contas da União.

Destaca-se ainda a intenção de conceder tratamento isonômico entre trabalhadores do setor público e do setor privado, e que sua implantação permitirá uma desoneração de obrigações da União de modo gradual, visto que os valores dos benefícios superiores ao teto do RGPS deverão advir do sistema complementar, e não mais do Tesouro. No curto prazo a mudança de regime terá impacto negativo nas contas públicas na medida em que o governo deixará de receber a contribuição sobre a parcela da remuneração do servidor participante que ultrapassar o teto, e terá um gasto adicional, na medida em que passará a contribuir para o regime complementar. No longo prazo, contudo, haverá uma redução nas despesas públicas, pois o Poder Público ficará responsável apenas pelo pagamento do valor dos benefícios até o teto estabelecido para o regime, o que contribuirá para a manutenção do equilíbrio atuarial no regime próprio de previdência dos servidores públicos. Portanto, seus

efeitos de longo prazo trarão grande alívio aos recursos públicos, reduzindo bastante os recursos que terão de ser destinados a previdência, de modo que será possível destinar estes recursos a outros tipos de gastos públicos em áreas essenciais, possibilitando a retomada do crescimento econômico e ampliação de recursos a programas sociais.

Quanto a forma jurídica assumida pela entidade, a opção do Projeto de Lei foi pela constituição de uma fundação com personalidade jurídica de direito privado, estando sujeita a um regime jurídico similar ao das empresas estatais. Justifica a escolha citando o § 15 do art. 40 da Constituição, alterado pela Emenda Constitucional nº 41, de 2003, que determina que a entidade deva possuir natureza pública. No entanto, apresenta um entendimento de que a previsão constitucional dessa natureza pública não significa, necessariamente, que a entidade deve ser estruturada na forma de uma autarquia ou de uma fundação com personalidade jurídica de direito público, equiparada às autarquias para todos os efeitos legais, mas sim que ela não deve estar sujeita às mesmas normas aplicáveis à generalidade dos fundos de pensão então existentes. Assim, o Projeto de Lei prevê algumas medidas que refletem a natureza pública da FUNPRESP, como a submissão à legislação federal sobre licitação e contratos administrativos e a obrigatoriedade de realização de concurso público para a contratação de pessoal. Devido a sua personalidade jurídica de direito privado, a FUNPRESP não gozará das prerrogativas típicas das autarquias e fundações públicas, como privilégios processuais, juízo privativo e imunidade tributária. Suas receitas e despesas também não integrarão a lei orçamentária anual, com exceção das contribuições que a União, e as suas autarquias e fundações públicas deverão pagar à entidade na qualidade de patrocinadoras.

Justifica ainda a possibilidade facultada aos Estados, Distrito Federal e Municípios e suas respectivas autarquias e fundações públicas de adesão à FUNPRESP. Tal possibilidade cria condições de obtenção de economias de escala por parte desses entes públicos. A maior parte dos servidores dos Municípios, do Distrito Federal e dos Estados tem suas carreiras estruturadas com salários inferiores ao teto do regime geral de previdência social. Nesse sentido, a iniciativa individual de criação de entidade fechada de previdência complementar para esses entes não seria eficiente e tenderia a originar riscos e custos adicionais decorrentes da necessidade de supervisão e controle.

Cumpra observar que a implantação da FUNPRESP implica em custos iniciais significativos decorrentes da contratação de pessoal, aquisição de softwares, hardwares,

consultorias contábeis e atuariais, etc. Na criação de entidades fechadas de previdência complementar, o usual é que a patrocinadora efetue transferência de recursos para a cobertura dos custos iniciais ou suporte o custo administrativo até que a massa de participantes atinja montante suficiente para que haja viabilidade da sustentabilidade econômico-financeira e atuarial da entidade. A assunção desses custos é essencial para criar atratividade na adesão ao plano de benefícios. O Projeto de Lei autoriza, então, no seu art.26, que a União realize um aporte inicial de recursos no montante de até 50.000.000,00 (cinquenta milhões de reais) a título de adiantamento de contribuições futuras.

Para finalizar, a Justificativa destaca que a FUNPRESP tende a ser a maior entidade fechada de previdência complementar presente no mercado brasileiro, tanto em quantitativo de participantes como em volume de recursos administrados. O porte e o elevado potencial de acumulação de recursos deste novo investidor institucional poderá estimular a demanda por ativos no mercado financeiro e de capitais, viabilizando o fortalecimento do mercado secundário de títulos e promovendo maior liquidez, requisito essencial para o desenvolvimento desses mercados.

4.2.2 Argumentos contrários apresentados por entidades que representam os servidores

O PL nº. 1992/2007 vem sofrendo grande resistência por parte das entidades de classe representantes dos servidores públicos. Tramitando na Câmara dos Deputados desde 2007, não obteve acordo até hoje e permanece na primeira das quatro comissões que deverão analisá-lo, a Comissão de Trabalho. A princípio seria de se imaginar que o projeto poderia contar com o apoio dos servidores, tendo em vista que a EC nº. 41/2003 alterou o método de cálculo dos benefícios para os novos servidores, passando a ser calculado com base na média dos 80% maiores salários, e não mais com benefício integral considerando a última remuneração do servidor. Assim, a previdência complementar poderia trazer a possibilidade de os servidores alcançarem o valor de sua última remuneração integral. O que tem se verificado na prática é que as entidades que representam os servidores são contrárias a implantação da previdência complementar para os servidores públicos, pelo menos no modo como está previsto neste PL.

Entre os pontos mais polêmicos do PL está o fato de, apesar dos planos de benefícios serem do tipo contribuição definida, o benefício ser desconhecido, sujeito aos riscos referentes às aplicações dos recursos. Outro ponto é a personalidade jurídica de ente público de direito privado, de modo que os recursos seriam geridos por um Fundo de Previdência Complementar Privado, sendo aplicados no mercado financeiro, sem que se tenha qualquer tipo de garantia sobre as aplicações. Além disso, existe a questão da inclusão dos servidores do Legislativo, do Judiciário e do Ministério Público Federal no regime de previdência complementar proposto pelo Executivo.

Quanto a este último caso, Alex Jorge Sayour, vice-presidente da Associação Nacional dos Servidores da Justiça do Trabalho (Anajustra), em artigo publicado na Revista Consultor Jurídico, de 3 de outubro de 2007, se aprovado o Projeto de Lei, a referida associação defenderá a criação de fundo separado para o Poder Judiciário e Ministério Público. A justificativa apresentada para tanto, é de que o fundo único, proposto pelo Executivo, colocaria alguns servidores em desvantagem, já que o Judiciário apresenta maior renda média se comparado ao Executivo. Sayour, neste mesmo artigo, ainda manifesta outro argumento contrário à previdência complementar para os servidores, citando que os setores conservadores da sociedade jamais aceitaram as conquistas dos servidores na Constituição de 1988, e que este Projeto de Lei vai contra estas conquistas, criando um ambiente de insegurança para os servidores públicos.

Estava prevista a votação do projeto de lei na Comissão de Trabalho da Câmara dos Deputados para o dia 14/04/2011, no entanto os integrantes da Comissão decidiram retirar o projeto da pauta, atendendo pedido do Deputado Policarpo (PT-DF) para que fosse realizado um seminário para debater o tema, o qual ocorreu no dia 27/04/2011. Conforme notícia de 14/04/2011 do site da Associação Nacional dos Servidores da Justiça do Trabalho, www.anajustra.org.br, o Deputado Policarpo considera, ainda que a Emenda Constitucional nº. 41, de 2003, não garanta mais integralidade nem paridade para os novos servidores, ser mais proveitoso contribuir sobre o total dos proventos e se aposentar pela média de 80% das maiores contribuições. “O regime de previdência complementar deixa uma insegurança muito forte, porque o servidor vai saber quanto vai contribuir, mas não quanto vai receber de aposentadoria no futuro.” O deputado também afirmou que, segundo notícias divulgadas pela imprensa, os ministérios da Previdência e do Planejamento estariam preparando um estudo

sobre o assunto, juntamente com o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), a Associação Brasileira de Entidades Fechadas de Previdência Complementar (Abrap) e a Associação dos Magistrados Brasileiros (AMB). Esse estudo serviria de base para um substitutivo ao PL 1992/07.

De acordo com notícia de 04/05/2011 do site do Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar, www.diap.org.br, o referido seminário realizado no dia 27/04/2011 contou com representantes dos servidores, do governo, do Ministério Público e do Judiciário, sendo apresentadas algumas manifestações dos presentes. Dentre as quais, o representante do Tribunal de Contas da União, Paulo Roberto Wiechers Martins, falando em nome do ministro do TCU, Ubiratan Aguiar, argumentou que:

A primeira reflexão deve ser no sentido de que as leis devem ser concebidas a partir de modelos pré-concebidos. O Regime Geral da Previdência Social é modelo para inclusão social. O regime próprio dos servidores, ao contrário, não pretende inclusão social, mas garantir o funcionamento do estado.

Nesta mesma linha, Júlio Marcelo de Oliveira, da Associação Nacional dos Ministérios Públicos de Contas (Ampron), argumenta que o projeto não está levando em conta o modelo de Estado para o País.

Quem vai se sentir atraído para reconstruir a saúde e a educação sem atratividades nas carreiras do serviço público. Queremos e lutamos para que as próximas gerações tenham serviços públicos cada vez melhores e não o contrário.

Ainda conforme a notícia do DIAP, após a audiência o deputado Silvio Costa (PTB-PE), relator do projeto, disse estar convencido da necessidade de mudança de três artigos do PL 1.992/07, a saber:

- Artigo 4º, modificação no parágrafo único que estabelece a estruturação da Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público (Funpresp) sob a forma de fundação com personalidade jurídica de direito privado, gozo de autonomia administrativa, financeira e gerencial;
- Artigo 5º, para garantir a presença de representante dos servidores no conselho deliberativo da Funpresp; e
- Artigo 15, para estabelecer a não privatização do fundo de previdência complementar dos servidores.

4.3 Algumas Considerações sobre a Previdência Complementar

4.3.1 Planos de Benefícios e Assunção dos riscos

Conforme já foi visto, o projeto de lei para implantação da previdência complementar, seguindo o disposto na Constituição Federal e nas Leis Complementares n.ºs 108 e 109/2001, prevê a instituição apenas de planos de benefícios do tipo contribuição definida, sendo um dos pontos mais criticados dos projetos de lei. A opção por planos de benefício definido ou de contribuição definida reflete diferentes estratégias de compartilhamento entre servidores e entes públicos dos riscos existentes em um sistema previdenciário.

Conforme explica Caetano (2008), dada a natureza de longo prazo dos planos previdenciários, há um conjunto de riscos a eles inerentes. Por exemplo, seus segurados podem viver além ou aquém do estimado, a rentabilidade acumulada das contribuições pode ser superior ou inferior ao previamente esperado. Uma questão essencial é conhecer a natureza dos riscos contra os quais cada ente se depara e quem os assumirá, ou alternativamente, como as partes envolvidas dividirão os riscos entre si. Assim, o risco previdenciário pode ser dividido em dois elementos básicos, risco biométrico e financeiro.

O risco biométrico envolve as incertezas relativas a uma possível entrada em aposentadoria, a um eventual desligamento de um plano previdenciário em particular e à data de falecimento do segurado e de seus familiares. A forma matemática de modelá-los se dá por meio de tábuas atuariais que representam as hipóteses biométricas utilizadas em uma avaliação atuarial: tábuas de mortalidade ou sobrevivência, de entrada em invalidez, de mortalidade de inválidos, de rotatividade e de morbidez.

Duas variáveis determinam o risco financeiro: taxa de juros e evolução salarial. Quanto maior a taxa de juros, menores serão as contribuições necessárias e maiores serão os benefícios recebidos. Porém, a taxa de juros é volátil mesmo no curto prazo, sendo de difícil previsão. Quanto ao risco referente à evolução salarial, explica Caetano (2008), o segurado contribui ao longo de sua vida com base em diversos salários distintos. Desconhece-se, a priori, a evolução salarial que fornecerá a base de contribuições do segurado, tampouco os

salários, sejam finais ou ao longo de toda sua vida laborativa, que, mediante uma fórmula de cálculo preestabelecida, definirão o valor do benefício do segurado. Do ponto de vista atuarial, não há como programar, com certeza, a evolução das contribuições e do valor do benefício a ser pago ao segurado, porque ambos se baseiam em componentes antecipadamente desconhecidos tanto pelo segurado quanto pelo segurador.

Assim, nos planos de contribuição definida puros, o empregado assume o risco e o empregador somente realiza a administração. Por outro lado, nos planos de benefício definido puros ocorre o oposto, o empregador toma todo o risco para si.

Então, em termos de assunção destes riscos, com a modalidade de contribuição definida prevista para o regime de previdência complementar dos servidores públicos, caberá ao ente federativo assumir os riscos atuariais até o teto do RGPS, e para os valores que excederem o teto do RGPS, caberá ao servidor assumir os riscos. Portanto, os riscos estão sendo compartilhados entre os entes federativos e os servidores, constituindo-se na prática em um sistema híbrido.

Um caso que se classifica como benefício definido puro é o dos RPPS, no qual os servidores que ingressaram antes das reformas mantiveram o direito de se aposentar com benefício equivalente ao último salário e indexado à remuneração do servidor ativo. Assim, independentemente do valor aportado com contribuições, o servidor não corre risco de ter o valor de seu benefício alterado em decorrência de riscos de natureza financeira ou biométrica. Conforme Caetano (2008),

a sociedade como um todo assume os riscos financeiros e biométricos da previdência dos funcionários públicos, caso os RPPS se defrontem, em consequência de sua natureza de BD, com insuficiência de recursos para o pagamento das aposentadorias e pensões dos servidores públicos. Paga-se o risco por meio da arrecadação governamental. Em outras palavras, do ponto de vista distributivo, os planos BD para o funcionalismo público representam uma distribuição de riscos desse segmento social para toda a população.

Assim, do ponto de vista da assunção dos riscos, os planos de benefício na modalidade de contribuição definida parecem ser realmente os mais justos, pois não transfere riscos para o resto da sociedade, mostrando que a implantação da previdência complementar nestes moldes pode trazer avanços em questões relativas a equidade.

4.3.2 Benefício Especial

Conforme observa Caetano (2008), o benefício especial de que trata o projeto de lei para instituição da previdência complementar, a ser pago aos servidores com ingresso anterior ao início de funcionamento da previdência complementar que aderirem ao regime, gera incentivos maiores à migração para a previdência complementar daquelas pessoas com maior tempo de contribuição no serviço público. Isso porque há potencial de a soma da primeira parcela do benefício, a qual equivalerá ao teto do RGPS, com o benefício da previdência complementar e mais o benefício especial superar, ou ao menos se aproximar, do último salário do servidor. Assim, um funcionário com vários anos de contribuição no serviço público se deparará com a possibilidade de receber aposentadoria total superior ao último salário caso opte pela complementação. Isso porque a soma do benefício básico com o benefício especial ficará muito próxima do último salário, que é o valor mínimo de aposentadoria que poderá obter caso opte por permanecer com as regras atuais. Além desses dois benefícios, o servidor fará jus à aposentadoria complementar.

Por outro lado, o servidor deverá levar em conta na sua decisão de migrar ou não para o regime complementar, o fato de que o benefício especial será ao longo do tempo reajustado pelo IPCA, enquanto caso opte por permanecer sob as regras atuais, o servidor terá todo seu benefício corrigido de acordo com o salário de um funcionário que está na ativa. Nesse sentido, os ganhos reais de salário dos servidores ativos se repassarão aos inativos que não optarem pela previdência complementar. Portanto, na hipótese de ganhos reais de salários no serviço público, pode ser mais vantajoso em termos intertemporais que o servidor antigo se mantenha sob as regras atuais.

4.3.3 Ganhos de Escala

Quanto à preferência, refletida no PL n°. 1992/2007, de que seja criada uma única entidade de previdência complementar para os servidores federais dos três poderes, e que seja colocada a possibilidade de adesão pelos Estados e Municípios, Caetano (2008) apresenta argumentação favorável:

Uma entidade de previdência complementar apresenta estrutura de custos que pouco varia em função da quantidade de participantes e assistidos, tais como custos de administração e de manutenção de sistemas informatizados, contratação de pessoal administrativo, diretoria executiva qualificada, rede de atendimento aos filiados ao fundo de previdência etc. Como são custos elevados, mas que pouco variam com a quantidade de filiados, há grande espaço para aproveitamento das economias de escala porque o custo total se diluirá entre os diversos participantes, o que tornará o custo médio decrescente. Trata-se, portanto, de um setor com espaço para consolidação.

A existência de uma única entidade de previdência complementar poderá ser mais eficiente para servidores porque estes contarão com uma estrutura mais adequada e de menores custos administrativos. Nesse sentido, terão de destinar menor parcela de suas contribuições previdenciárias ao custeio administrativo de sua entidade o que implicará maior quantidade de recursos para aplicar em seu benefício próprio para aposentadoria futura. Além disso, pode ser interessante para um município pequeno incluir os poucos servidores que ganhem além do teto em um plano de previdência complementar, mas ficará impossibilitado de fazê-lo por sua própria conta se não tiver escala suficiente.

4.3.4 Custo de transição e impacto nas contas públicas

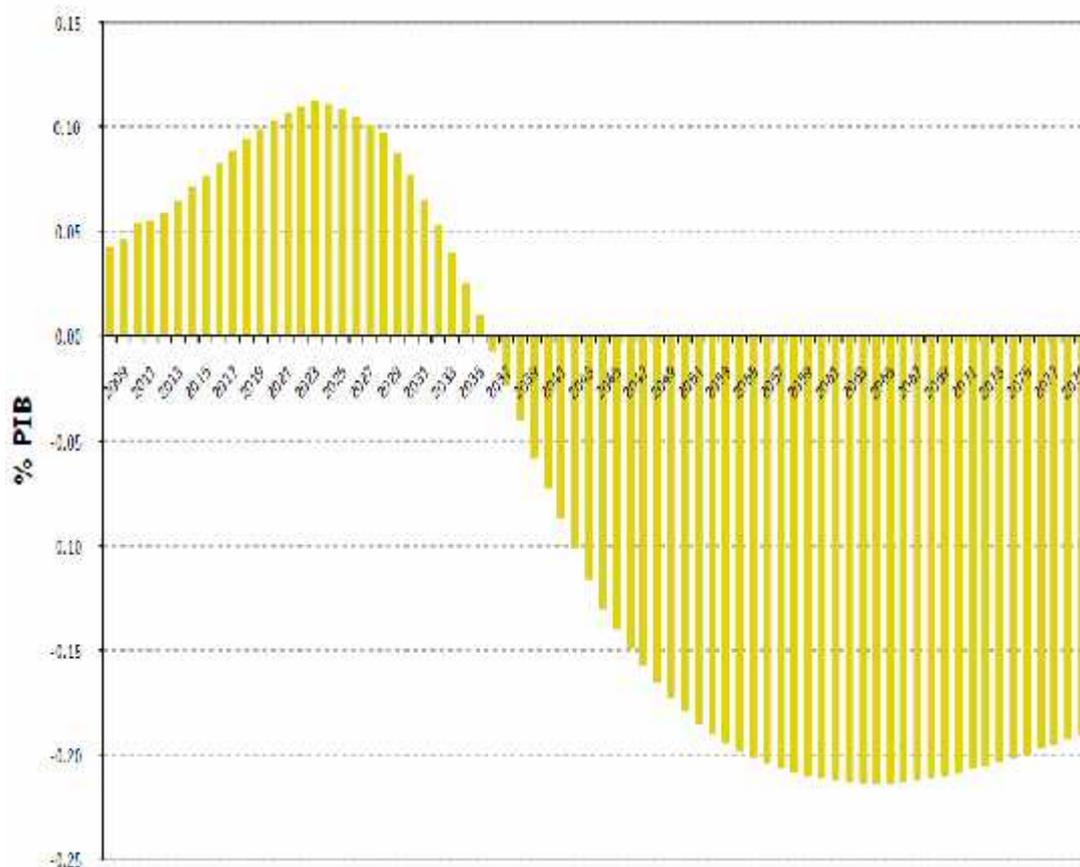
Do ponto de vista da política fiscal, conforme Caetano (2008) a previdência complementar dos servidores públicos apresenta potencial de ganhos para ampliação da poupança do governo no longo prazo, contudo, no curto prazo, os custos de transição são evidentes. Há, portanto, um dilema em relação à instituição da previdência complementar no que se refere às contas públicas, qual seja, os benefícios de longo prazo se contrapõem aos custos de curto prazo.

A criação da previdência complementar não altera o valor dos pagamentos de benefícios previdenciários no futuro próximo, embora traga redução imediata de arrecadação para o custeio das atuais aposentadorias e pensões, na medida em que as contribuições dos novos servidores, referentes ao valor de suas remunerações que ultrapassam o teto do RGPS, serão destinadas a previdência complementar.

Em termos de política fiscal, o menor dispêndio governamental com previdência no longo prazo também abre espaço para redução da carga tributária, ou alocação de mais recursos em saúde, educação, segurança, infra-estrutura etc. Dispêndios esses que apresentam maior potencial de sustentar crescimento econômico de longo prazo.

O gráfico a seguir apresenta a trajetória estimada do custo de transição como proporção do Produto Interno Bruto (PIB) brasileiro caso a previdência complementar tivesse entrado em vigor, na União, a partir de 2009.

Gráfico 2 - Custo de Transição para o Regime de Previdência Complementar



Fonte: Caetano (2008)

Observa-se no gráfico que a trajetória do custo de transição se divide em três fases. A primeira etapa acontece nos primeiros 20 anos, em que o custo de transição atinge um pico de aproximadamente 0,1% do PIB por ano. Entre 20 e 30 anos após a instituição da previdência complementar, o custo de transição ainda é positivo, mas sua trajetória é

descendente. A partir da terceira década, os benefícios da limitação das aposentadorias ao teto do RGPS começam a superar os custos associados às perdas de arrecadação e os ganhos fiscais chegam a atingir aproximadamente 0,2% do PIB. O gráfico também aponta que os benefícios de longo prazo em muito superam os custos de curto prazo.

5. Considerações Finais

Com o objetivo principal de analisar a atual situação dos Regimes Próprios dos Governos Estaduais Brasileiros, e as perspectivas de criação da Previdência Complementar para os servidores públicos, este trabalho apresentou uma série de informações, tendo como ponto de partida o histórico do sistema previdenciário brasileiro, passando pelas transformações estruturais que este sofreu, e que o levaram a uma situação de grande desequilíbrio, até chegar às reformas implementadas na tentativa de dar maior sustentabilidade ao sistema. Estas informações nos permitem fazer algumas considerações finais quanto aos resultados obtidos, a serem apresentadas a seguir.

A análise da história recente nos evidenciou, primeiramente, a fragilidade de um regime previdenciário de repartição simples, dependente fundamentalmente da relação entre trabalhadores ativos e inativos. Verificou-se que a deterioração desta relação, em decorrência da queda da taxa de natalidade e aumento da expectativa de vida, associada a fatores específicos ao regime dos servidores públicos, como os critérios generosos da paridade e da integralidade previstos na Constituição Federal de 1988, levaram o sistema a apresentar déficits elevados nos anos 90, chamando a atenção para a necessidade de reformas. Posta esta situação, as Emendas Constitucionais n.º. 20/98, n.º. 41/03, e as Leis a elas associadas, particularmente em relação aos servidores públicos, reduziram algumas vantagens e impuseram critérios mais rigorosos a serem seguidos pelos Regimes Próprios.

Inserindo os Governos Estaduais neste contexto, verifica-se que os 26 Estados e o Distrito Federal instituíram seus regimes próprios de previdência. No entanto, na maioria deles, a reestruturação de seus sistemas, considerando a nova legislação, é bastante recente. Neste sentido, as perspectivas de melhora nas contas públicas é pouco perceptível e deverão aparecer somente a longo prazo, quando da extinção dos benefícios atuais, concedidos com critérios mais generosos, no regime de repartição simples, e mesmo no longo prazo, esta melhora só vai se verificar se os regimes instituídos para os novos servidores seguirem um planejamento cuidadoso e rigorosos cálculos atuariais que assegurem o equilíbrio financeiro e atuarial do sistema. Ponto bastante importante nestas reformas é a necessidade de instituição de Fundos específicos para os recursos previdenciários, separados dos recursos

dos Tesouros Estaduais. Assim, a maioria dos Estados brasileiros instituiu um Fundo Financeiro, onde estão os grandes déficits, já que permanece no regime de repartição simples e se destina ao pagamento dos benefícios concedidos até certa data, que depende do critério adotado em cada caso; e um Fundo Previdenciário, no regime de capitalização, destinado ao pagamento dos benéficos concedidos a partir da data estabelecida. Exceção importante é o Rio Grande do Sul, onde mesmo após a reforma, foi mantido o regime de repartição simples para todos os servidores. Seriam necessário mais informações para emitir melhor opinião quanto ao motivo da manutenção deste regime no Rio Grande do Sul, mas em conformidade com o observado sobre o regime de repartição, neste trabalho, o fato de não acompanhar as mudanças implantadas em outros Estados, parece uma escolha equivocada.

Buscando oferecer algumas informações que contassem com dados disponíveis para todos os Estados brasileiros, foram apresentados alguns quadros com respeito ao quantitativo de servidores nas grandes regiões do país, por Estado e por tipo de servidor, completado com dados com respeito ao resultado previdenciário e operacional. Quanto a distribuição e composição dos servidores, constatou-se que, em 2009, os Governos Estaduais contavam com 4,97 milhões de servidores, o equivalente a 51% do total do país, e destes servidores estaduais, 53% estavam lotados na região Sudeste. Considerando a participação da população da região como um todo, no total da população do país, que é de 42,1% no caso da região sudeste, também neste caso, a maior participação entre todas as regiões, verifica-se um alinhamento dos números, e verifica-se ainda que a concentração do total de servidores na região é ainda maior do que a concentração da população como um todo. A composição destes servidores segue proporções muito próximas entre as regiões, ficando em torno dos 60% de servidores ativos, 28% de servidores inativos e 12% de pensionistas. A exceção é a região Norte, onde 80% dos servidores estão em atividade. Quanto ao resultado previdenciário, verificou-se que praticamente todos os Estados apresentam grandes déficits, associados claramente aos Fundos Financeiros. O resultado operacional, como constatado no texto, estava apresentando dados obtidos com metodologias diferentes entre os Estados, alguns considerando, em suas receitas operacionais, os aportes do Tesouro para cobrir os déficits dos Fundos Financeiros, e outros não, influenciando diretamente no resultado obtido. Considerando estes aportes, a constatação é de que os Estados com Fundo Previdenciário, no sistema de capitalização, já instituídos no período considerado, 2006 a 2008, apresentam

resultado operacional positivo, dado que estes Fundos estão acumulando contribuições e são responsáveis pelo pagamento de poucos benefícios.

Os casos específicos analisados, de dois Estados que começaram a reformar seus Regimes Próprios há mais tempo, Paraná em 1998 e Minas Gerais em 2002, nos permitem observar alguns pontos em comum e algumas diferenças entre os dois processos. Quanto ao critério adotado para vincular os servidores ao Fundo Financeiro ou ao Fundo Previdenciário, o Estado do Paraná estabeleceu que os que tivessem menos de 50 anos de idade, se homem, e menos de 45, se mulher, na data de promulgação da Lei nº. 12.398/98, entrariam no regime de capitalização, de modo que, já nesta ocasião, colocou 78,5% dos seus servidores no Fundo Previdenciário, já começando a conceder benefícios neste regime nos anos 2000. No Estado de Minas Gerais, os servidores que ingressaram até 31/12/2001 ficaram no Fundo Financeiro - FUNFIP, e os que ingressaram após 31/12/2001, ficaram no Fundo de Previdência - FUNPEMG, sendo que ficou estabelecido que os benefícios pelo FUNPEMG só passariam a ser concedidos após 31/12/2009, posteriormente alterado para 31/12/2012. Assim, mesmo os servidores que ingressaram após 31/12/2001 e, portanto, contribuem para o FUNPEMG, se tiverem seus benefícios concedidos antes de 31/12/2012, receberão pelo FUNFIP. O objetivo deve ser o de promover maior capitalização do FUNPEMG, antes de começar a conceder benefícios.

Outra diferença diz respeito à alíquota de contribuição. No Estado do Paraná, está prevista contribuição dos servidores ativos, inativos, pensionistas e Governo igualmente em 10% sobre a parcela da remuneração ou benefício que for menor a R\$ 1.200,00 e 14% sobre a parcela que ultrapassar este valor. Já em Minas Gerais, a alíquota de contribuição é de 11% para os servidores ativos, 22% para o Governo, e as referentes aos servidores inativos e pensionistas, é de 4,8% para estes e 2,4% para o Governo. No entanto, estas contribuições estão sendo instituídas gradativamente, começando com 1% para os servidores e 2% para o governo em 2002, até chegar aos referidos 11% e 22%, em 2013.

Verifica-se também que, quanto à política de investimentos, os dois Estados adotam postura conservadora, aplicando quase a totalidade dos recursos do Fundo Previdenciário em Títulos Públicos Federais e fundos de renda fixa.

Quanto a avaliação atuarial, para o exercício de 2010, o parecer referente ao Estado do Paraná apontou a existência de déficit atuarial no longo prazo, entre os compromissos

futuros e as receitas de contribuições projetadas para o Fundo de Previdência. A justificativa para o déficit seria a não verificação de alguns pressupostos atuariais adotados, e um fato que chama a atenção no parecer, de que tanto as taxas escalonadas de 10% e 14%, como as contribuições sobre os benefícios de inativos e pensionistas, estão extintas por força de liminares, sendo que as contribuições sobre os benefícios teriam deixado de ser cobradas definitivamente a partir de abril de 2003. Fica claro, no entanto, que estes déficits só passariam a ocorrer no longo prazo, evidenciando a vantagem de se efetuar regularmente estas avaliações atuariais, possibilitando a revisão do plano de custeio, de modo a equilibrar o regime. A avaliação atuarial para o Estado de Minas Gerais, embora não tenha sido apresentada detalhadamente como a do Paraná, forneceu informações de que o plano de custeio é suficiente para cobrir as obrigações de longo prazo do Fundo.

Por fim, quanto a previdência complementar para os servidores públicos, verificou-se que existem Projetos de Lei para sua instituição na União e no Rio Grande do Sul, em torno dos quais existe grande debate quanto a sua implementação. Em que pese a resistência política aos projetos, por parte das entidades de classe que representam os servidores, os argumentos utilizados por estes não apresentam muita consistência técnica, e procuram mesmo é a manutenção de regras mais vantajosas de aposentadoria para os servidores públicos em relação ao setor privado. Por sua vez, as justificativas apresentadas para sua implementação nos levam a crer que a previdência complementar para os servidores públicos poderá trazer muitos benefícios para a sociedade como um todo e, inclusive, para os servidores públicos que, dependendo da capitalização de suas contribuições, poderão voltar a se aposentar com benefício equivalente aos seus últimos salários. Para a sociedade, esta deixaria de participar, com seus impostos, dos riscos associados às insuficiências de recursos dos Regimes Próprios para pagamento dos seus benefícios, pois os planos de benefício deverão ser instituídos somente na modalidade de contribuição definida, ficando o risco com o Governo até o teto do Regime Geral, e acima deste, com fundos financiados pelos próprios servidores. Com isso, haveria avanços em termos de equidade entre o regime geral e os regimes próprios. Para as contas públicas, no curto prazo os efeitos permanecem negativos, em decorrência da menor arrecadação de contribuições dos servidores para os RPPS, e pelo fato do pagamento de benefícios se manter no mesmo nível. No entanto, no longo prazo, as projeções demonstram que os efeitos serão positivos e superiores aos efeitos negativos do curto prazo, na medida em que os Governos pagarão benefícios somente até o teto do Regime

Geral, o que deverá reduzir os recursos que terão de ser destinados à previdência, possibilitando a destinação de mais recursos a outros tipos de gastos públicos, importantes para financiar outras políticas públicas e alavancar o desenvolvimento do país.

Referências

AEPS. Anuário Estatístico da Previdência Social. Brasília: MPAS, 2008.

AEPS. Anuário Estatístico da Previdência Social. Brasília: MPAS, 2009.

AMARO, Meiriane N. **Terceira Reforma da Previdência: até quando esperar?** Senado Federal: Centro de Estudos da Consultoria, Texto para Discussão nº 84. Brasília, fevereiro. 2011.

BRASIL. **Constituição Federal (1988).**

BRASIL. **Emenda Constitucional nº. 20, de 15 de dezembro de 1998.** Modifica o sistema de previdência social, estabelece normas de transição e dá outras providências.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº. 41, de 19 de dezembro de 2003.** Modifica os arts. 37, 40, 42, 48, 96, 149 e 201 da Constituição Federal, revoga o inciso IX do § 3 do art. 142 da Constituição Federal e dispositivos da Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998, e dá outras providências.

BRASIL. **Lei nº. 9.717, de 27 de novembro de 1998.** Dispõe sobre regras gerais para a organização e o funcionamento dos regimes próprios de previdência social dos servidores públicos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, dos militares dos Estados e do Distrito Federal e dá outras providências.

BRASIL. **Lei nº. 9796, de 5 de maio de 1999.** Dispõe sobre a compensação financeira entre os Regimes de Previdência.

BRASIL. **Decreto nº. 3788, de 11 de abril de 2001.** Institui o certificado de regularidade previdenciária.

BRASIL. **Projeto de Lei nº. 1992, 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.

CAETANO, Marcelo A. Previdência complementar para o serviço público no Brasil. **Sinais Sociais**, v.3, nº 8, set/dez 2008. Rio de Janeiro: SESC, 2008.

GIAMBIAGI, F.; ALÉM A. C. **Finanças Públicas: Teoria e Prática no Brasil.** 3º ed., Rio de Janeiro; Campus 2008.

GUSHIKEN, Luiz; et al. **Regime Próprio de Previdência dos Servidores: Como Implementar? Uma visão Prática e Teórica.** Coleção Previdência Social, v.17. Brasília: MPAS, 2002.

HULLE, Osvaldo. Previdência Complementar do Servidor Público: Entidade Fechada, de Natureza Pública, Gerindo Interesse Privado. **Revista Eletrônica sobre a reforma do Estado (RERE)**, Salvador, Instituto Brasileiro de Direito Público, n° 14, junho/julho/agosto, 2008. Disponível na Internet: <http://www.direitodoestado.com.br/rere.asp>.

MACHADO, Marcelo F. **O Regime Próprio de Previdência Social no Rio Grande do Sul: uma análise dos regimes municipais**. Monografia apresentada ao Departamento de Ciências Econômicas da UFRGS para obtenção do grau de bacharel em Ciências Econômicas. 2010.

MENEGUIN, Fernando B. **Previdência Complementar dos Servidores Públicos**. Senado Federal: Centro de Estudos da Consultoria, Texto para Discussão n° 88. Brasília, março. 2011.

MINAS GERAIS (Estado). **Lei Complementar n° 64, de 25 de março 2002**. Institui o Regime Próprio de Previdência e Assistência Social dos servidores públicos do Estado de Minas Gerais.

MINAS GERAIS (Estado). **Lei Complementar n° 77, de 13 de janeiro de 2004**. Cria o Fundo Financeiro de Previdência - FUNFIP - e dá outras providências.

NAKAHODO, S.; SAVOIA, J. R. A Reforma da Previdência no Brasil: Estudo comparativo entre os governos Fernando Henrique Cardoso e Lula. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v.23, n° 66, p. 45-58, fevereiro. 2008.

OGASAVARA, Roberto S. **Previdência dos Servidores Públicos: Riscos e Oportunidades**. Trabalho apresentado para o Terceiro Prêmio de Monografia da Secretaria do Tesouro Nacional. 1998.

OLIVEIRA, Lucas. **A experiência da Prefeitura de Porto Alegre na transição para um regime previdenciário de capitalização**. Monografia apresentada ao Departamento de Ciências Econômicas da UFRGS para obtenção do grau de bacharel em Ciências Econômicas. 2009.

PARANÁ (Estado). **Lei n° 12.398, de 30 de dezembro de 1998**. Cria o Sistema de Seguridade Funcional do Estado do Paraná, transforma o Instituto de Previdência e Assistência aos Servidores do Estado do Paraná – IPE em Serviço Social Autônomo, denominado Paraná Previdência, e dá outras providências.

RABELO, Flávio M. **Regimes Próprios de Previdência: Modelo Organizacional, Legal e de Gestão de Investimentos**. Coleção Previdência Social, v.11. Brasília: MPAS, 2001.

RIO GRANDE DO SUL (Estado). **Lei n° 12.909, de 3 de março de 2008**. Dispõe sobre o Regime Próprio de Previdência dos Servidores Públicos do Estado do Rio Grande do Sul - RPPS/RS - e dá outras providências.

RIO GRANDE DO SUL (Estado). **Projeto de Lei nº. 393, de 2008.** Autoriza a instituição do Regime de Previdência Complementar para os servidores públicos estaduais titulares de cargo efetivo- RPC/RS-, inclusive os membros dos Poderes e órgãos que menciona, fixa o limite máximo para a concessão de aposentadorias e pensões pelo regime de previdência de que trata o artigo 40 da Constituição Federal, autoriza a criação de entidade fechada de previdência complementar denominada Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Estadual do Rio Grande do Sul - FUNPREV-RS-, e dá outras providências.