

# O NOVO SISTEMA PREVIDENCIÁRIO PARA O SERVIDOR PÚBLICO

MEIRELES<sup>1</sup>, Jéssica Maria da Silva

KATAOKA<sup>2</sup>, Sheila Sayuri

Centro de Ciências Sociais Aplicadas /Departamento de Finanças, Contabilidade e Atuária /  
PROBEX

## RESUMO

Esse artigo teve como objetivo analisar o novo sistema previdenciário para o servidor público, trazido pela Lei nº 12.618 de 30 de abril de 2012. Baseado em estudos na própria lei referente ao sistema previdenciário e em outras fontes deste tema, se viu necessário um cálculo comparativo para verificar as vantagens e desvantagens para o servidor ingressante quanto a adesão ao novo sistema e para os servidores em atividade. Nesse estudo foi possível concluir que, para o nível Assistente I, o servidor que aderir ao novo sistema e contribuir com no mínimo 3 anos terá um ganho econômico em relação ao servidor que não aderir. No caso de Adjunto I, o ganho com a adesão virá com o servidor que contribuir no prazo de 19 anos, contudo este ganho é notório em relação ao servidor que não aderir. Levando em consideração os servidores que irão se vincular ao RPPS obterão um ganho econômico expressivo na contribuição durante 30 anos em relação ao antigo servidor que receberá 80% da média dos maiores salários.

PALAVRAS CHAVE: RPPS, Servidor público, Sistema previdenciário.

## INTRODUÇÃO

Com a alteração no novo sistema previdenciário do servidor público, os servidores que se vincularem ao regime próprio em até 240 dias após a efetivação do Fundo da Previdência Complementar do Servidor Público Federal (FUNPRESP), terão direito a escolha a adesão ou permanência no antigo sistema.

Diante da falta de estudos e literaturas sobre o tema, existem vários questionamentos sobre a adesão ou não ao novo sistema previdenciário para o servidor público. Como saber se é vantagem ou não, em que ponto o servidor estará sendo beneficiado e em que ponto ele será prejudicado. Dessa forma surge o seguinte problema de pesquisa: **Existe vantagem em relação a adesão do servidor público à FUNPRESP?**

O objetivo é analisar o novo sistema previdenciário para o servidor público, trazido pela Lei nº 12.618 de 30 de abril de 2012, visando mensurar quantitativamente o valor do benefício para quem aderir à previdência complementar, podendo assim analisar o momento chave para esta adesão.

## **PREVIDÊNCIA PRIVADA NO BRASIL**

No tocante ao papel do Estado no contexto previdenciário, o sistema de previdência social estatal demonstra-se insuficiente para acudir toda a população, não garantindo a manutenção de um determinado nível de vida além do mínimo e, às vezes, nem este.

Contudo, a previdência social brasileira compõe-se de dois núcleos fundamentais: a) básico, de natureza estatal e pública; e b) complementar, com caráter particular privado. Porém, Martinez (2001, p. 156) alerta que uma previdência social complementar ratifica a idéia de que o benefício previdenciário oficial não é suficiente ainda para atender a todas as necessidades; resulta numa aprovação constitucional da previdência privada como instrumento de proteção social.

Diante da dificuldade encontrada pela população em manter na fase pós-laborativa o mesmo padrão de vida da fase ativa, surge uma maior demanda pela complementação da renda através da previdência complementar, na qual esta se apresenta com o objetivo premente de complementar o benefício pago pela Previdência Social, sendo instituído pelo artigo 202 da Constituição Federal, que normatiza: “O regime de previdência privada, de caráter complementar e organizada de forma autônoma em relação ao regime geral de previdência social, será facultativo, baseado na constituição de reservas que garantam o benefício contratado, e regulado por lei complementar.”

Segundo, Silva (2007, p. 9), o Regime de Previdência Complementar, possui dois segmentos distintos chamados de previdência privada aberta e previdência privada fechada. A primeira contemplando o público em geral cuja administração dos planos está sob a gestão das Entidades Abertas de Previdência Complementar – EAPC. Já o segundo segmento contemplando grupos de empregados de uma mesma empresa ou grupo de empresas (patrocinadoras), cuja administração está sob a gestão das Entidades Fechadas de Previdência Complementar – EFPC, mais conhecidas como Fundos de Pensão.

De maneira geral, observa-se que um plano de previdência complementar se apresenta como recurso à poupança e, inclusive, constitui um estímulo à opção de retirada da vida laboral, quando atingida à idade prevista, evidenciando, a sua importância social.

## **REGIME PRÓPRIO DOS SERVIDORES FEDERAIS**

Diante o aumento da expectativa de vida da população brasileira, dando foco nos servidores públicos, o Governo se viu na necessidade de criar um mecanismo onde houvesse um maior equilíbrio atuarial na questão da previdência social instituindo os Regimes Próprios de Previdência Social (RPPS).

O RPPS vem se modificando nas ultimas décadas, essa modificação se dá por conta da grande dificuldade em manter o sistema previdenciário para os servidores. Modificações estas que vem desde a Constituição Federal de 1988.

Com a Ementa Constitucional nº 20/1998, o RPPS passou a ser exclusivo para ocupantes de cargos efetivos. Nesta situação o servidor ao se aposentar recebia o equivalente ao ultimo salário da ativa, com reajustes equivalentes ao pessoal da ativa. Não existia análise atuarial para prever os benefícios a serem pagos no futuro.

Esta Ementa ainda modificava o tempo necessário e a idade mínima para a aposentadoria, criando também um mecanismo de transição. Antes da Ementa o tempo de contribuição mínima para homens era 35 anos e para mulheres 30 anos em caráter integral, em caráter proporcional estes valores caíam para 30 e 25 respectivamente. Com a alteração se acrescenta a idade mínima para a aposentadoria, sendo 60 para homens e 55 para mulheres.

Em 2003 uma nova regulamentação trouxe outras alterações a previdência dos servidores. A principal modificação proveniente da Ementa Constitucional nº 41/2003 foi a nova regra de cálculo das aposentadorias, o valor do benefício a ser pago seria 80% da média salarial da vida contributiva do servidor, com reajustes referentes à inflação anual. Nesta Ementa os servidores inativos voltavam a contribuir para o RPPS para assim diminuir o déficit previdenciário.

Diante destas duas grandes mudanças, o Governo ainda assim não conseguiu sanar os déficits provenientes do RPPS. Diante do cenário global em relação à previdência social e das possibilidades apresentadas pela previdência complementar surge à idéia da FUNPRESP.

De acordo com a Lei nº 12.618/2012 que criou a Fundação da Previdência Complementar do Servidor Público Federal (FUNPRESP), decretou-se que os servidores públicos que adentrarem ao serviço público após 240 dias (prazo de

funcionamento e regularização do FUNPRESP) da publicação da lei, serão vinculados ao novo sistema de previdência.

Este sistema estabelece que o servidor público que antes contribuía com 11% do seu salário e a união com 22% e recebia ao se aposentar 80% da média dos maiores salários, passará a contribuir com 11% até o valor do teto do INSS (R\$ 4.159,00 valor de 2013) podendo aderir a uma previdência complementar específica para os servidores públicos onde o governo servirá como patrocinador contribuindo igualmente até 8,5% referente ao excedente ao teto.

## **METODOLOGIA**

Esse estudo foi baseado na hipótese de que é vantagem aderir ao novo sistema previdenciário, a partir da criação e funcionamento da FUNPRESP. Analisando especificamente a questão econômica, não levando em consideração o risco político inerente a este funcionamento, uma vez que o gestor será nomeado por indicação política.

Para elaboração dos cálculos, tomou-se como base os salários da classe Dedicção Exclusiva – Assistente 1 e Dedicção Exclusiva – Adjunto 1, cujas remunerações são respectivamente, R\$ 4.955,58 e R\$ 7.627,02 (em 2012).

A taxa de rendimento utilizada foi o IGPM, que até o mês de outubro/2012 estava em 7,12% e o valor estimado para o ano de 2012 é 7,60%.

Os cálculos foram feitos com base em um simulador, sem levar em consideração taxas de carregamentos e administração.

Após este cálculo, os dados obtidos foram comparados entre o valor a ser recebido com a não adesão e com a adesão à FUPRESP.

## **RESULTADOS**

Referente ao cargo de Adjunto I, com rendimento baseado na estimativa do IGPM, índice geral do preço de mercado, (7,6% anual). Valor mensal referente a um prazo de 360 meses, ou seja, 30 anos. A contribuição do servidor será de R\$ 315,40 e a contribuição real juntamente com a parte relativa à união será no valor de R\$ 630,80. Ressaltando que esse valor é exatamente 8,5% do valor da remuneração ao que excede o teto do INSS.

Comparativamente o servidor que contribuir com 19 anos ou mais obterá um ganho econômico. Vale ressaltar que o servidor que contribuir com 30 anos, obterá um benefício 50% maior do que iria receber no sistema anterior.

Referente ao cargo de Assistente I, com rendimento baseado na estimativa do IGPM (7,6% anual). Valor mensal referente a um prazo de 360 meses, ou seja, 30 anos. A contribuição do servidor será de R\$ 88,35 e a contribuição real juntamente com a parte relativa à união será no valor de R\$ 176,70. Ressaltando que esse valor é exatamente 8,5% do valor da remuneração ao que excede o teto do INSS.

Sendo assim, o servidor público que aderir ao novo sistema de previdência social do RPPS terá um benefício que será maior do que o último salário da ativa. Considerando períodos de baixa inflação, boa gestão financeira dos recursos; e economia estável.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

De acordo com os estudos e análises, pode-se concluir que a adesão ao novo sistema previdenciário é vantajosa para o servidor público ingressante, sem levar em consideração o risco político, e considerando as seguintes hipóteses: períodos de baixa inflação, boa gestão financeira dos recursos; e economia estável.

As questões que ainda ficam em aberto são: como serão realocados os montantes que foram recolhidos antes da adesão, que servirá de aporte inicial a complementação? Será devolvido? O que será feito deste montante? Questões como estas precisam ser respondidas para tal, sugerem-se novas pesquisas a respeito do tema.

## **BIBLIOGRAFIA**

FERREIRA, Cristiano. Mudança do Regime Previdenciário de Repartição para o Regime Misto: Uma Perspectiva para o Brasil. Disponível em: [http://Tede.Pucrs.Br/Tde\\_Arquivos/9/Tde-2012-05-31t061406z3917/Publico/438768.pdf](http://Tede.Pucrs.Br/Tde_Arquivos/9/Tde-2012-05-31t061406z3917/Publico/438768.pdf). Acesso em: 20 de Setembro de 2013.

SOUZA, Fernando Pimentel de. A Nova Previdência para os Servidores Públicos. Disponível em: <http://Apubh.Org.Br/Uploads/Noticias/Anexo/Anovaprevidenciados servidores>. Acesso em: 20 de Setembro de 2013.

SALVADOR, Evilásio. A Privatização da Previdência do Servidor Público: A Funpresp e a Financeirização das Aposentadorias e Pensões. Disponível em: [Http://Www.Aslegis.Org.Br/Aslegisoriginal/Images/Stories/Cadernos/2011/Caderno43/Cad.43p107\\_A.Privatizacao.Da.Previdencia.Do.Servidor.Publico.A.Fuvnpresp.E.A.Fin anceirizacao.Das.Aposentadorias.E.Pensoes.Pdf](Http://Www.Aslegis.Org.Br/Aslegisoriginal/Images/Stories/Cadernos/2011/Caderno43/Cad.43p107_A.Privatizacao.Da.Previdencia.Do.Servidor.Publico.A.Fuvnpresp.E.A.Fin anceirizacao.Das.Aposentadorias.E.Pensoes.Pdf). Acesso em: 20 de Setembro de 2013.