

Universidade de Brasília (UnB)
Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade (FACE)
Departamento de Ciências Contábeis e Atuarias (CCA)
Bacharelado em Ciências Contábeis

Isadora de Brito Teodório

**PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR NO SETOR PÚBLICO:
O modelo brasileiro e a experiência dos EUA e da Inglaterra**

Brasília
2013

Professor Doutor Ivan Marques de Toledo
Reitor da Universidade de Brasília

Professor Doutor Roberto de Goés Ellery Júnior
Diretor da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade

Professor Mestre Wagner Rodrigues dos Santos
Chefe do Departamento de Ciências Contábeis

Professora Mestre Rosane Maria Pio da Silva
Coordenadora de Graduação do curso de Ciências Contábeis – diurno

Professor Doutor Bruno Vinícius Ramos Fernandes
Coordenador de Graduação do curso de Ciências Contábeis - noturno

ISADORA DE BRITO TEODÓRIO

PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR NO SETOR PÚBLICO:
O MODELO BRASILEIRO E A EXPERIÊNCIA DOS EUA E DA INGLATERRA

Trabalho de Conclusão de Curso (Monografia) apresentado ao Departamento de Ciências Contábeis e Atuariais da Universidade de Brasília, como requisito parcial à conclusão da disciplina Pesquisa em Ciências Contábeis e consequente obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis.

Orientadora: Prof. Dra. Diana Vaz de Lima

Brasília

2013

*Dedico este trabalho aos meus
pais por me mostrarem a
importância do conhecimento e
por terem me incentivado ao longo
de toda minha vida acadêmica.*

AGRADECIMENTOS

O caminho percorrido foi longo e grandes foram as dificuldades enfrentadas. Mas, com a colaboração de algumas pessoas, tornou-se possível a conclusão desse trabalho. Relaciono, a seguir, a quem registro meus agradecimentos:

Em primeiro lugar a Deus e Nossa Senhora, que por meio da fé, me deram força, ânimo e coragem durante toda a caminhada.

Aos meus pais, irmãos, meu amor, sogros e toda minha família que, com muito carinho e apoio, não mediram esforços para que eu chegasse até esta etapa da minha vida.

A todos os professores que passaram por minha vida escolar e acadêmica, principalmente minha orientadora Prof. Dr^a. Diana Vaz de Lima, pela paciência, convívio, compreensão, amizade e dedicação em auxiliar-me na elaboração desse trabalho, essencial a minha formação.

A todos os amigos que conquistei ao longo dos anos, aos que ganhei durante esses 9 semestres da faculdade, aos que estão presentes no meu dia-a-dia na Igreja, aos que trabalham comigo, e também àqueles que mesmo longe continuam perto. Obrigada a cada um de vocês pela amizade tão verdadeira que faz diferença e me dá forças a nunca desanimar.

Enfim, obrigada a todos que de alguma forma participaram dessa fase tão importante em minha vida.

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1 – Estrutura do sistema previdenciário do Governo Britânico	21
FIGURA 2 – Funcionamento do sistema do servidor público norte-americano	24

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 – Taxa de contribuição dos servidores e do governo	20
QUADRO 2 – Taxas atuais pagas pelo Governo – Plano Básico	22
QUADRO 3 – Taxas atuais de contribuição dos servidores – Plano Básico	22
QUADRO 4 – Estudo comparativo internacional: Lei 12618/2012 e Plano Nuvos	29
QUADRO5 – Estudo comparativo internacional: Lei 12618/2012 e FERS	30

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 – Previdência – 2010	15
TABELA 2 – Percentual de participação no sistema de previdência complementar do servidor público britânico	22
TABELA 3 – Contribuição dos participantes do TSP.....	24

PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR NO SETOR PÚBLICO: O MODELO BRASILEIRO E A EXPERIÊNCIA DOS EUA E DA INGLATERRA

RESUMO

Diante dos recorrentes déficits do sistema previdenciário, principalmente nos Regimes Próprios de Previdência Social (RPPS), e a fim de preservar o equilíbrio financeiro atuarial, o Governo brasileiro apresentou, em 2007, o Projeto de Lei Ordinária 1992, que culminou, em 30 de abril de 2012, na Lei 12.618, que instituiu o regime de previdência complementar para os servidores públicos federais de cargo efetivo no Brasil. Muitas foram as mudanças trazidas e por ser ainda um assunto recente, com poucos estudos sobre o tema, o presente trabalho tem como objetivo apresentar as características do modelo brasileiro e compará-lo com as experiências dos Governos dos Estados Unidos e da Inglaterra. Nesse sentido, foram comparadas as regras previstas na Lei brasileira 12.618/2012, e as leis em vigor: o *FERS*, instituído pelos EUA em 1986, e o plano *Nuvos*, instituído pela Inglaterra em 2007. Os resultados mostram que em relação à experiência dos Estados Unidos e da Inglaterra, ambas estão próximas entre si, exceto no que diz respeito às taxas de contribuições e entre as divergências verificadas no modelo brasileiro, está a segregação de fundos por tipo de Poder, o fato de a base de contribuição incidir sobre o teto da remuneração do servidor, a exigência de contribuição e o limite de contribuição máxima por parte do servidor.

Palavras-chaves: Previdência Complementar. Setor Público. Brasil. EUA. Inglaterra.

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO	11
2.	O MODELO BRASILEIRO.....	13
2.1	Breve Histórico da Previdência Complementar no Brasil.....	13
2.2	A Instituição do Fundo de Previdência Complementar no Serviço Público	14
2.3	O Modelo Brasileiro: Lei 12.618	16
	2.3.1 <i>Características Gerais</i>	16
	2.3.2 <i>Organização da Funpresp</i>	17
	2.3.3 <i>Recursos Garantidores dos Planos de Benefícios</i>	19
	2.3.4 <i>Taxa de Contribuição da Funpresp</i>	19
3.	EXPERIÊNCIA INTERNACIONAL.....	21
3.1	Previdência Complementar dos Servidores Públicos da Inglaterra.....	21
3.2	Previdência Complementar dos Servidores Públicos dos EUA	23
4.	ANÁLISE COMPARATIVA: O MODELO BRASILEIRO E A	
	EXPERIÊNCIA INTERNACIONAL.....	27
4.1	Brasil e Inglaterra.....	28
4.2	Brasil e EUA	29
5.	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	32
	REFERÊNCIAS	33

1. INTRODUÇÃO

De acordo com Silveira *et al* (2011, p. 7), até recentemente o Brasil possuía um sistema de previdência de financiamento dual, com regimes de financiamento e acesso a benefícios diferenciados entre os trabalhadores do setor público e da iniciativa privada, mas que, em meados dos anos 90, em função de uma aguda crise fiscal enfrentada pelo País e ante à necessidade de ajustes nas contas públicas, foram tomadas as primeiras medidas para que os direitos e obrigações previdenciários dos servidores públicos e dos empregados da iniciativa privada fossem convergidos.

Em 1998, com a publicação da Lei nº 9.717, foram estabelecidas regras gerais para a organização e o funcionamento dos regimes próprios de previdência social (RPPS) dos servidores públicos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, e dos militares dos Estados e do Distrito Federal, determinando, entre outros, a avaliação atuarial inicial e em cada balanço, para apurar o equilíbrio financeiro e atuarial, e a possibilidade de acumular reservas financeiras.

Com a promulgação das Emendas Constitucionais nº 20/1998 e nº 41/2003, outras modificações previdenciárias foram introduzidas no sistema previdenciário público, mas, segundo pesquisadores, os direitos previdenciários dos servidores públicos e dos empregados do setor privado permaneciam ainda bastante distintos, estando os funcionários públicos em significativa vantagem, sobretudo em relação aos valores previstos para os benefícios de aposentadoria e pensão, cuja limitação a um teto dependia da aprovação de uma lei (SILVEIRA *ET AL*, 2011, p. 8).

Essa condição foi atendida com a publicação da Lei 12.618/2012, que instituiu o regime de previdência complementar para os servidores públicos federais titulares de cargo efetivo, fixou o limite máximo para a concessão de aposentadorias e pensões pelo regime de previdência de que trata o art. 40 da Constituição Federal de 1988 e autorizou a criação de 3 (três) entidades fechadas de previdência complementar, denominadas Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Executivo (Funpresp-Exe), Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Legislativo (Funpresp-Leg) e Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Judiciário (Funpresp-Jud).

Como se trata de uma regulamentação recente, que ainda traz dúvidas sobre a sua operacionalização, com escassos estudos no Brasil, e, considerando que outros países passaram pela mesma experiência visando o equilíbrio das contas previdenciárias de seus

respectivos Governos, o presente estudo traz para discussão a seguinte questão: *em que aspectos o regime de previdência complementar instituído no âmbito do governo federal brasileiro diferencia-se dos fundos de pensão governamentais dos EUA e da Inglaterra?*

Portanto, o objetivo desse estudo é apresentar as características do modelo de previdência complementar do setor público brasileiro e compará-lo com as experiências dos Governos dos Estados Unidos e da Inglaterra. Esses dois países foram escolhidos por estarem entre as maiores economias mundiais (FMI, 2013) e por possuírem um regime de previdência complementar para servidores públicos. Nesse sentido, para tratar a questão da pesquisa, foi realizado estudo comparativo internacional entre as leis ainda em vigor que regulamentam o regime de previdência dos servidores públicos, conforme a seguir:

- Lei 12.618/2012, do Governo brasileiro;
- *Federal Employees Retirement System* (FERS), instituído pelo Governo americano em 1986;
- Plano *Nuvos*, instituído pelo Governo da Inglaterra, em 2007.

Mesmo considerando que os servidores públicos da Inglaterra e dos Estados Unidos apresentem características distintas em relação ao perfil sócio demográfico dos servidores públicos brasileiro, a justificativa do presente trabalho está em trazer uma discussão crítica para a academia, que resente de estudos sobre o tema.

Além desta, o presente estudo possui quatro seções. Na segunda, são apresentados os fundamentos do regime de previdência complementar e os aspectos da Lei 12.618/2012. A terceira seção descreve os modelos dos Governos dos Estados Unidos e da Inglaterra. Na quarta seção é apresentada a análise comparativa e os resultados apurados. A quinta e última seção traz as considerações finais.

2. O MODELO BRASILEIRO

2.1 Breve Histórico da Previdência Complementar no Brasil

Segundo Oliveira e Ponte (2006, p. 3), entidades fechadas de previdência complementar (EFPC) são sociedades sem fins lucrativos que operam com planos de renda de caráter previdenciário complementares à Previdência Social, visando manter o padrão de vida do segurado.

A importância social dos fundos de pensão é evidenciada pela satisfação dos participantes, que planejam com antecedência a sua aposentadoria, garantindo, assim, no período pós-laboral, o mesmo padrão de renda (...) (OLIVEIRA; PONTE, 2006, p.3).

Lopes *et al* (2010, p. 153) complementa dizendo que tratam-se de entidades criadas por empresas, ou grupo de empresas, denominadas patrocinadoras, oferecendo por meio de adesão planos de benefícios previdenciários aos seus empregados.

A regulamentação da previdência complementar no Brasil teve início em 1977 com a lei 6.435, com o objetivo de disciplinar os fundos de pensão, mas antes mesmo da instituição desta lei, já existiam fundos de pensão pioneiros, como o Previ, criado em 1904 para atender aos funcionários do Banco do Brasil, e a Petros, criada em 1970 para atender aos trabalhadores da Petrobrás (PAIXÃO, 2006, p.1).

O processo de evolução da regulamentação da previdência complementar se deu com a Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998 que deu um novo texto ao art. 202 da CF, conforme segue:

O regime de previdência privada, de caráter complementar e organizado 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. (redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 15/12/98).

O novo texto da CF trouxe a obrigação da elaboração de uma lei complementar para regular esse regime previdenciário. Então, em 2001, foram publicadas as Leis Complementares 108 e 109.

A LC 108/2001 dispôs sobre a relação entre as entidades públicas e suas respectivas entidades fechadas de previdência complementar, estabelecendo regras quanto ao custeio dos planos de benefícios de responsabilidade do patrocinador e de seus participantes, sobre a estrutura organizacional e formação dos conselhos, e com relação à fiscalização e controle dos planos de benefícios.

A LC 109/2001 dispôs sobre as regras gerais a serem observadas tanto pelas entidades abertas como pelas entidades fechadas no Brasil para os planos de benefícios, fiscalização, intervenção e liquidação extrajudicial e sobre o regime disciplinar.

2.2 A Instituição do Fundo de Previdência Complementar no Serviço Público

O art. 40 da Constituição Federal traz expressamente que todos os servidores públicos de cargo efetivo têm direito a um regime próprio de previdência de caráter contributivo e solidário, mediante contribuição do respectivo ente público, dos servidores ativos e inativos e dos pensionistas observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 41, 19.12.2003), de forma a garantir que os contribuintes serão assegurados mesmo ao longo prazo.

Gushiken *et al* (2002, p. 30), em seu trabalho “Regime próprio de Previdência dos Servidores: Como implementar?” aborda a respeito desse equilíbrio financeiro e atuarial citado na Constituição Federal, conforme abaixo:

(...) o caráter contributivo e o princípio do equilíbrio atuarial e financeiro constituem os novos paradigmas da previdência no Brasil, cuja aplicação, particularmente na previdência dos servidores públicos, revoluciona os conceitos previdenciários e impõe uma nova institucionalidade que, por sua vez, é fortemente dependente de mecanismos de transparência, fiscalização e controle.

No sistema de repartição simples, também chamado de fluxo de caixa, o fluxo dos recursos baseia-se em processos estanques onde o caixa do Tesouro ou do Instituto de Previdência recebe contribuições dos servidores, quando elas existem, e as complementa com os recursos faltantes e necessários para suportar os benefícios previdenciários, não havendo correspondência entre os recebimentos (as contribuições) e pagamentos (os benefícios).

Já no novo sistema previdenciário, capitalizado, os principais fluxos vinculam-se entre si através de complexos cálculos atuariais e há precisa correspondência matemática entre o que se recebe e o que se paga, de tal forma que os recebimentos no presente, obrigatoriamente, têm que ser suficientes para a liquidação dos pagamentos futuros.

Lima e Guimarães (2009, p. 10-11) também expõem que o equilíbrio financeiro é alcançado a partir do momento que o valor arrecadado dos contribuintes do Sistema Previdenciário consegue custear os benefícios assegurados. E o equilíbrio atuarial, obtido ao se atingir o equilíbrio financeiro durante todo o período de existência do regime, devendo as alíquotas de contribuição do sistema serem ditadas por meio do cálculo atuarial que leva em consideração, entre outros aspectos, a longevidade dos beneficiados e o valor a ser pago por eles.

Apesar do dispositivo legal, na prática as unidades gestoras de regimes próprios vêm enfrentando dificuldades de auto sustentação devido a alguns dos principais problemas

listados abaixo. Sabe-se que além destes motivos existem outros que contribuem para o déficit do RPPS, mas conforme exposto por Nogueira (2012, p.138), os mais preponderantes são :

- Existência de diferentes regras entre os poderes, órgãos e categorias profissionais dificultando a administração e a transparência do sistema;
- Ausência de estudos atuariais para a definição das alíquotas de contribuição, que eram fixadas sem estarem adaptadas à necessidade local;
- O alto valor dos benefícios que eram calculados sobre os maiores salários dos funcionários e o consentimento à incorporação de gratificações. Ou seja, esses funcionários ao se aposentarem muitas vezes recebiam benefícios cujo valor era superior às remunerações recebidas ao longo de sua vida ativa;
- A idade de entrada no mercado de trabalho do ramo privado geralmente é antes da entrada no ramo público, ou seja, os funcionários ingressam no serviço público com idades mais avançadas e, portanto, mais próximas de suas aposentadorias;
- O aumento do quadro de pessoal gerou uma redução nas entradas de novos funcionários e conseqüentemente a redução das contribuições;
- Inexistência de uma regulamentação para que o servidor ao se aposentar, receba do INSS o benefício referente ao tempo de serviço prestado no ramo privado, e não tudo por meio do RPPS.

De acordo com Tafner (2011), as despesas com o sistema previdenciário, dados de 2010, equivalem a mais de 11% do PIB brasileiro, conforme tabela 1 abaixo:

Tabela 1: Previdência – 2010

Tipo	Indicadores como % do PIB		
	Receita	Despesa	Déficit
RGPS (INSS)	5,8	7,2	-1,4
RPPS			-3,5
União	0,3	2,1	-1,7
Estados e Municípios	0,2	2	-1,8
Total	6,3	11,3	-8,4

Fonte: STN e MPS.

É importante destacar ainda que, enquanto o RGPS atende aproximadamente 24,5 milhões, os regimes próprios atendem, em conjunto, aproximadamente 2,0 milhões de beneficiários, ou seja, o benefício pago pelo RGPS está em torno de 1/8 (12,5%) do pago ao RPPS, deixando claro que o maior déficit encontra-se nos regimes próprios (TAFNER, 2011).

Diante dos recorrentes déficits e observando-se o princípio de preservação do equilíbrio financeiro e atuarial, em 2007 começou a tramitar pelo governo o Projeto de Lei 1992, para a implantação de um novo regime complementar com a extinção do benefício integral pago aos servidores, que só foi aprovado em 2012 culminando na Lei 12.618, foco deste estudo.

Vale ressaltar que apesar dessa Lei ter sido instituída apenas em 2012, a previdência complementar já estava prevista na Constituição desde 1998 com a Ementa de nº 20, que acrescentou o parágrafo 14 ao art. 40 da CF/1988:

§ 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. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 20, de 15/12/98)

No ano de 2007, o Poder Executivo submeteu o projeto de Lei 1992 à análise do Congresso Nacional, propondo a criação da Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público (FUNPRESP). Esse projeto sofreu alterações por meio do PLC (Projeto de Lei da Câmara) nº 2 de 2012, mas a redação final só foi aprovada no Senado em 28 de março de 2012.

Em 30 de abril de 2012, foi aprovada a Lei 12.618/2012 que institui o regime de previdência complementar para os servidores públicos federais titulares de cargo efetivo, fixou o limite máximo para aposentadorias e pensões pelo regime de previdência social e autorizou a criação de 3 (três) entidades fechadas de previdência complementar.

Conforme o sítio do Ministério da Previdência Social (2012), esse novo regime assegurará o equilíbrio do sistema previdenciário da União no médio e longo prazo e trará isonomia entre os trabalhadores do setor público e privado.

2.3 O Modelo Brasileiro: Lei 12.618

2.3.1 Características Gerais

De acordo com o art. 4º da Lei 12.618, o regime de previdência complementar para os servidores públicos terá personalidade jurídica de direito privado com modelo de funcionamento semelhante às entidades fechadas de previdência complementar, entretanto, instituído sob a forma de fundação de natureza pública, mas com autonomia administrativa, gerencial e financeira.

Três fundos de pensão devem ser instituídos para administrar o plano de benefício desse novo regime complementar, segregados por Poder: a Fundação de Previdência

Complementar do Servidor Público Federal do Poder Executivo (Funpresp Exe.), para os servidores do Poder Executivo; a Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Legislativo (Funpresp Leg.), para os servidores do Poder Legislativo e servidores e membros do Tribunal de Contas da União; e a Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Judiciário (Funpresp Jud.), para servidores e membros do Poder Judiciário.

Tais entidades devem manter-se exclusivamente com as receitas provenientes das contribuições e dos resultados financeiros obtidos com as aplicações dos valores “arrecadados”. O valor das despesas administrativas será revisado anualmente no intuito de aplicar os princípios da eficiência e economicidade (Art. 9º).

Segundo o disposto no art. 25, o Funpresp receberá do Governo brasileiro o montante de 100 milhões de reais para o custeio de suas despesas iniciais a título de adiantamento de contribuições futuras, divididos por Poder, sendo: 50 milhões para a Funpresp-Exe, 25 milhões para a Funpresp-Leg e 25 milhões para a Funpresp-Jud.

A Lei 12.618 também estabelece que a legislação aplicada às entidades fechadas de previdência complementar de caráter privado regerá as entidades de previdência complementar em suas atividades. Além dessas normas, a ela se aplicarão as legislações concernentes aos órgãos públicos, dentre as quais se incluem a lei de licitação e contratos administrativos e a contratação de servidores somente por meio de concurso público.

Ainda de acordo com a Lei 12.618 (Art. 20º), a fiscalização da fundação será feita pelo mesmo órgão que supervisiona os fundos de pensão, que é a Superintendência de Previdência Complementar (PREVIC).

2.3.2 Organização do Regime de Previdência Complementar dos Servidores Públicos

A Lei 12.618 estabelece em seu art. 2º que os patrocinadores do Funpresp serão a União, suas autarquias e fundações e os outros entes da federação (Estados, Distrito Federal e Municípios) que aderirem ao plano de benefícios.

Entre seus participantes estão os servidores públicos titulares de cargo efetivo, os membros do Poder Judiciário, do Ministério Público e do Tribunal de Contas que aderirem ao plano das entidades. E o assistido é o participante ou o seu beneficiário que goze de benefício de prestação continuada.

Pode-se observar também que o limite máximo determinado pelo regime de previdência da União será válido para os servidores que passarem em concurso público e

assumirem o cargo público a partir do início da vigência do regime de previdência complementar, independente de sua adesão aos planos de benefícios, e para os servidores que ingressarem no serviço público antes do funcionamento das entidades que optarem por esta opção. O prazo para essa escolha será de até 24 meses contados a partir do início da vigência do regime de previdência complementar, e é de caráter irrevogável e irretratável (art. 3º, §8).

Adicionalmente, àqueles que ingressarem no serviço público antes da vigência desta lei em questão, poderão optar mudar para o sistema proposto pelo novo regime de previdência complementar e será oferecido um benefício especial, constituído pela diferença da média aritmética das maiores remunerações recebidas pelo servidor e o limite máximo do salário de benefício do RGPS, atualmente no valor de R\$ 4.159,00¹. A média aritmética será atualizada pelo Índice de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA), calculado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ou outro índice que venha a substituí-lo e o limite máximo multiplicado pelo fator de conversão.

O fator de conversão (FC), limitado ao máximo de 1 (um), é igual à razão entre o número de contribuições mensais (Tc) já feitas pelo servidor ao regime de previdência da União e um número designado (Tt), que para os homens é de 455, para as mulheres, 390. No caso de professores de educação infantil e ensino fundamental, o número será de 390 para homens e de 325 para mulheres (art. 3º, §3), conforme Equação 1.

Equação 1

$$FC = TC / Tt$$

Os servidores que não quiserem migrar para o regime de previdência complementar e os atuais pensionistas e aposentados não serão atingidos com as novas regras descritas neste trabalho, portanto, se aposentarão pelo valor integral recebido, conforme as regras até então em vigor.

As entidades funcionarão sob uma estrutura organizacional composta por um conselho deliberativo, um conselho fiscal e uma diretoria executiva. De acordo com o art. 5º, o conselho deliberativo será composto de seis integrantes e o conselho fiscal de mais quatro. Os membros destes dois conselhos serão indicados, respectivamente, pelos Presidentes da República e do Supremo Tribunal Federal e por ato conjunto dos Presidentes da Câmara dos Deputados e do Senado Federal. Nesse artigo da lei, discorre ainda sobre a diretoria executiva

¹ Limite para 2013, conforme site da Previdência Social.

que será formada por no máximo quatro integrantes, sendo todos indicados pelos conselhos deliberativos das entidades (art. 5º, §6). A remuneração dos diretores terá como referência os valores de mercado, haja vista que deverão ser altamente qualificados e especializados.

2.3.3 Recursos Garantidores dos Planos de Benefícios

Em se tratando de investimento, a Lei 12.618 estabelece em seu art. 15 que as entidades criadas para administrar os planos de benefícios (Funpresp-Exe, Funpresp-Leg, Funpresp-Jud) contratarão instituições administradoras de carteiras ou fundos de investimento que estejam registrados na Comissão de Valores Mobiliários (CVM), para gerir os recursos garantidores.

Essa contratação deverá ocorrer por meio de licitação, que estabelecerá limites de taxa de administração e de custos, além da solidez e do porte da empresa, com experiência em gestão de recursos. Cada empresa contratada não poderá administrar mais do que 20% do fundo nem por período superior a cinco anos.

A aplicação desses recursos será feito por meio de fundos de investimento atrelados a índices de referência de mercado, seguindo as determinações da Comissão de Valores Mobiliários (CVM).

2.3.4 Taxa de Contribuição do Regime de Previdência Complementar dos Servidores Públicos

Na Lei 12.618, em relação à taxa de contribuição, haverá paridade entre o patrocinador e o participante em até 8,5%. É possível contribuir com taxa superior, entretanto, o Governo não contribuirá com igual quantia. O montante do fundo complementar de cada servidor público, a ser usufruído futuramente, é definido por esse percentual de contribuição.

O Quadro 1 abaixo ilustra o funcionamento dessas contribuições da seguinte forma: Todos os servidores contribuirão para o RPPS até o teto do RGPS com 11% e em contrapartida o governo contribuirá com o dobro, 22%. Os servidores que ganham acima desse teto poderão contribuir para as entidades de previdência complementar dos servidores públicos com o percentual desejado, sendo que o patrocinador, ou seja, o governo só contribuirá até o teto de 8,5%. Dessa forma, se a contribuição for, por exemplo, de 7%, a contribuição do governo será no mesmo percentual. Mas, se o servidor optar por contribuir com 10%, o governo depositará no fundo apenas 8,5%.

Quadro 1 - Taxa de contribuição dos servidores e do governo

Contribuição	Teto aplicável ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS)	Regime de previdência complementar para os servidores públicos federais de cargo efetivo											
		0%	1%	2%	3%	4%	5%	6%	7%	8%	8,50%	9%	10%
Contribuição do Servidor	11%	0%	1%	2%	3%	4%	5%	6%	7%	8%	8,50%	9%	10%
Contribuição do Governo	22%	0%	1%	2%	3%	4%	5%	6%	7%	8%	8,50%	8,50%	8,50%

Fonte: elaborado pela autora.

A título de exemplo, considere que determinado servidor público receba uma remuneração no valor de R\$ 7.000,00. Passando a integrar uma das entidades Funpresp, suas contribuições serão as seguintes:

- *Para a unidade gestora do regime próprio do servidor:* da parte do servidor a contribuição será de R\$ 457,49, correspondentes a 11% sobre o valor atual (2013) do teto do RGPS (R\$ 4.159,00). Da parte patronal, o órgão de lotação do servidor contribuirá com 22% sobre esse mesmo valor, ou seja, R\$ 914,98.
- *Para as entidades Funpresp:* caso o servidor contribua com 7% sobre o valor excedente para o seu plano de benefício complementar, sua contribuição será sobre a diferença entre a sua remuneração e o teto do RGPS (R\$ 7.000,00 - R\$ 4.159,00 = R\$ 2.841,00). O servidor contribuirá, portanto, com R\$ 198,87, mesmo valor da parte patronal a ser custeada pelo órgão de lotação do servidor.

É importante destacar que o benefício a receber na aposentadoria dependerá da soma que foi arrecadada à conta do servidor, o tempo de contribuição e do êxito da gestão dos investimentos das entidades fechadas de previdência complementar.

3. MODELOS INTERNACIONAIS

3.1 Previdência Complementar dos Servidores Públicos da Inglaterra

O *Superannuation Act* de 1972 (SA/72) instituiu o *Principal Civil Service Pension Scheme (PCSPS)*, o plano de previdência para os funcionários públicos ingleses. Em outubro de 2002, esta lei sofreu alteração com a instituição de três planos de previdência: *Classic*, *Premium and Classic plus*.

Em 2007, o PCSPS foi modificado, havendo a inclusão do plano *Nuvos*, obrigatório para todos os servidores que adentraram no Governo da Inglaterra a partir de sua instituição, não estando mais disponíveis os planos anteriores.

Com a instituição do plano *Nuvos*, todos os servidores que passaram a trabalhar para o Governo da Inglaterra a partir de 30 de julho de 2007 devem optar, dentro do prazo de três meses, em participar ou não do novo plano. A figura 1 mostra como está estruturado atualmente o sistema previdenciário britânico.

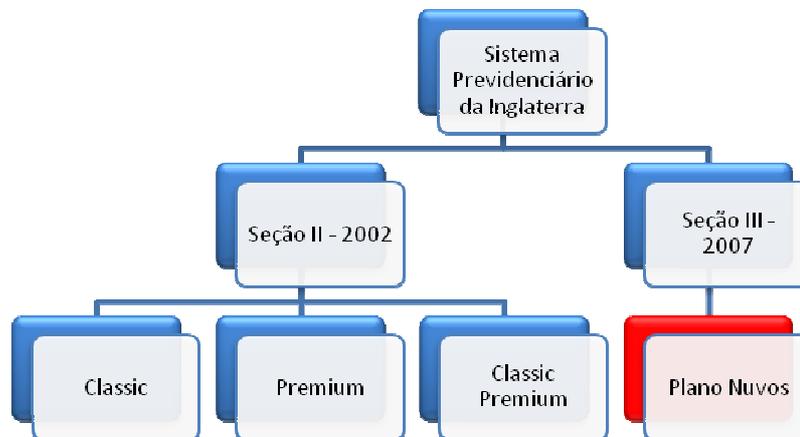


Figura 1 – Estrutura do sistema previdenciário do Governo britânico
 Fonte: Elaboração própria, a partir do SA/72, PCSPS, seção II e seção III

O Plano *Nuvos* é um regime legal feito nos termos da Lei Superannuation 1972 que consta na seção III do PCSPS e é composto por duas partes: Plano Básico e Plano Complementar. Nesse regime de Previdência da Inglaterra, o contribuinte pagará um valor com base em seus ganhos mensais para custear o plano básico de sua pensão e o empregador (governo) em contrapartida também contribuirá.

O Quadro 2 apresenta as taxas de contribuições dos empregados, e o Quadro 3, do governo. Este plano expõe que o servidor contribui de acordo com sua faixa de remuneração

anual, e o Governo britânico, com uma porcentagem que varia de 16,7% a 24,3%, também com base na faixa salarial do servidor.

Quadro 2 – Taxas atuais pagas pelo Governo – Plano Básico

Salário dos contribuintes	Taxas atuais pagas pelo Governo Britânico
£ 21.500 ou menos	16,7%
£ 21.501 a 44.500	18,8%
£ 44.501 a 74500	21,8%
£ 74.501 ou mais	24,3%

Fonte: Elaboração própria, com base no PSCPS, *Governance and rules – contribution*

rates.

Quadro 3 – Taxas atuais de contribuição dos servidores – Plano Básico

Salário dos contribuintes	Taxas de contribuição dos servidores
Até £ 15.000	3,5%
£ 15.001 a 21.000	4,1%
£ 21.001 a 30.000	4,7%
£ 30.001 a 50.000	5,1%
£ 50.001 a 60.000	5,5%

Fonte: Elaboração própria, com base no PSCPS, *Member contribution rates-April*

2012 a March-2013.

Os servidores que desejarem receber benefícios maiores ao se aposentarem deverão se aderir ao regime de previdência complementar. O Governo britânico oferece três opções de empresas para administrar os fundos de investimento, sendo que a escolha de onde aplicar é realizada pelo contribuinte e este pode, a qualquer momento, mudar de um fundo para outro.

Outro aspecto importante do Plano Nuvos é que o servidor pode alterar o percentual de contribuição ao fundo, sendo necessário apenas avisar com três meses de antecedência o novo valor que pretende colaborar com o fundo e que o Governo também contribui, mesmo que o servidor não contribua. Há dois tipos de pagamentos feitos pelo Governo:

- (1) *Pagamento relacionado à idade*: o benefício é baseado na faixa etária do servidor no início de cada ano fiscal. Quanto maior é a idade, maior é a contribuição por parte do Governo.
- (2) *Pagamento equiparado*: além da contribuição relacionada à idade, caso o servidor contribua, o empregador realiza um pagamento complementar que se equipara até o máximo de 3% da remuneração.

A Tabela 2 apresenta o funcionamento das contribuições como ocorre a escala de participação no sistema de previdência complementar do servidor público britânico.

Tabela 2 – Percentual de participação no sistema de previdência complementar do servidor público britânico

Idade antes de 6 de abril	% do pagamento feito pelo Governo britânico com base no salário de reforma	% do pagamento adicional		Total pago pela sua conta
		Pago pelo servidor	Pago pelo Governo britânico	
Abaixo de 21	3%	3%	3%	9%
21 a 25	4.5%	3%	3%	10.5%
26 a 30	6.5%	3%	3%	12.5%
31 a 35	8%	3%	3%	14%
36 a 40	10%	3%	3%	16%
41 a 45	11.5%	3%	3%	17.5%
Acima de 46	12.5%	3%	3%	18.5%

Fonte: elaboração da autora, a partir da SA/72, PSCPS, seção III e Partnership pension account (2011)

Por exemplo, para um servidor de 46 anos, o governo contribuirá com 12,5% sobre seu salário de reforma, ou seja, caso esse empregado tenha um salário reduzido em determinado mês, a taxa de contribuição incidirá apenas sobre o valor efetivamente recebido. Essa contribuição ocorrerá independente de contribuição por parte do servidor ou não. Mas, se esse servidor contribuir adicionalmente com mais 3%, o Governo acompanhará o servidor, contribuindo, além dos 12,5%, com mais 3% (limite da paridade).

Igualmente, o servidor britânico pode parar, recomeçar, aumentar ou diminuir os pagamentos feitos à previdência complementar ou, caso deixe o serviço público, pode solicitar a portabilidade para outra empresa de previdência privada os valores acumulados a qualquer momento.

3.2 Previdência Complementar dos Servidores Públicos dos EUA

Em 1920, nos Estados Unidos, entrou em vigor um sistema de aposentadoria para funcionários públicos, intitulado *Civil Service Retirement System* (CSRS), entretanto, conforme Meneguín (2010), o CSRS, era do tipo benefício definido, e demonstrava grande desequilíbrio.

Com o objetivo de equilibrar esse sistema de aposentadoria, em junho de 1986 o Governo norte-americano instituiu, por meio da Lei Pública 99-335, o *Federal Employees Retirement System* (FERS), obrigatório para todos os servidores que ingressaram no serviço público após 1 de janeiro de 1987, sendo de adoção opcional pelos antigos servidores públicos.

Com a instituição do *FERS*, o Governo norte-americano obteve sucesso em sua política previdenciária, revertendo sua posição inicialmente deficitária para um fundo, em 2009, de US\$ 243 bilhões de ativos (MENEGUIN, 2010, pg. 17).

O *FERS* oferece três tipos de benefícios previdenciários: seguridade social (aplicado a todos os trabalhadores norte-americanos), um plano básico de benefício definido e um plano de previdência complementar ao plano básico, conforme Figura 2.

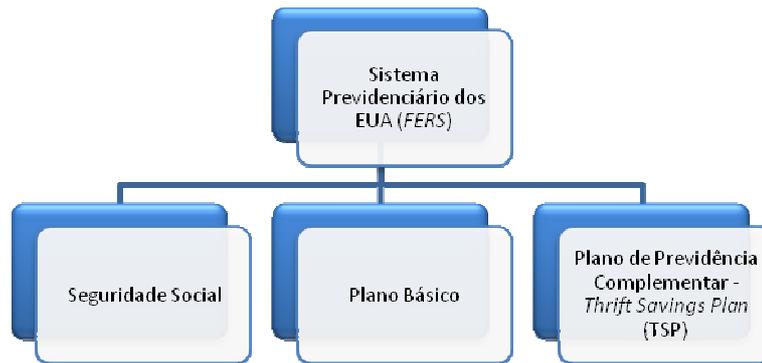


Figura 2 – Funcionamento do sistema do servidor público norte-americano

Fonte: elaboração própria, a partir de FERS Handbook manual (2010) e US Code, Lei Pública 99-335, cap.84.

No sistema de seguridade social americano, os empregados estão cobertos com a contribuição de uma taxa de 7,65% (1998) do salário para o Sistema de Aposentadoria do Servidor Público (ASI) que é um sistema previdenciário contributivo de benefício definido (*CSRS e Handbook FERS*, p. 7).

O plano básico de benefício definido é calculado baseado na remuneração “*high-3*” salário médio, que é a mais alta remuneração base média dos últimos três anos consecutivos, e pelo tempo de serviço de cada funcionário. Com o plano de benefício definido, o servidor poderá receber o benefício caso atinja a aposentadoria e tenha pelo menos dez anos de serviço público. O custo para o participante é de 0,8% de sua remuneração básica. Para cada contribuição do empregado, o governo deposita 11,5% do salário, tendo o empregado a possibilidade de uma portabilidade do valor acumulado caso venha a deixar o cargo público (*CSRS e Handbook FERS*, p. 7).

O *Thrift Savings Plan (TSP)* é uma poupança de aposentadoria e plano de benefício complementar ao plano básico, para os funcionários federais. O TSP é um plano de contribuição definida, o que significa que a renda que o servidor receberá ao se aposentar dependerá do quanto foi colocado neste fundo, por parte do contribuinte e do governo e do rendimento que esse fundo obtiver.

No plano de benefício complementar ao plano básico, o Governo pagará 1% sobre a remuneração e o empregado contribuirá com até 10% de sua remuneração básica, podendo não contribuir também. Caso o servidor faça a opção por contribuir para o TSP, o funcionário terá uma contrapartida do governo que o acompanhará em até 3% (o governo pagará um dólar para cada dólar desembolsado pelo servidor). Nos 2% seguintes, o governo pagará cinquenta centavos por dólar desembolsado pelo servidor, conforme Tabela 3.

Tabela 3 – Contribuição dos participantes do TSP

Governo			
Participante	Contribuição básica	Contribuição Adicional	Total
0%	1%	0%	1%
1%	1%	1%	3%
2%	1%	2%	5%
3%	1%	3%	7%
4%	1%	3,5%	8,5%
5%	1%	4%	10%
6-10%	1%	4%	5% mais a porcentagem do participante

Fonte: Summary of Thrift Savings Plan e Federal Employees Retirement System / Transfer handbook

Por exemplo, um servidor que ganhe US\$ 5.000,00/mês e que contribua com o máximo do TSP (10%), pagará US\$ 500,00. Em contrapartida, o governo norte-americano pagará 5% do valor da remuneração do servidor (contribuição básica mais contribuição adicional), no máximo, US\$ 250,00. Mas se o servidor contribuir com 2%, o governo americano também contribuirá com a mesma porcentagem (2%) mais a contribuição básica (1%), ou seja, o total arrecadado para a conta do servidor será no total de 3%.

No TSP, o servidor deve escolher a que mais se assemelha ao seu perfil, entre as dez opções de investimentos disponíveis, sendo seis fundos de investimento e quatro *lifecycles* (fundos de estilo de vida), que se utilizam de uma variedade de investimentos determinados, adaptados para atender o máximo equilíbrio entre o risco e o retorno esperado para cada fundo. O servidor poderá ainda, mensalmente, solicitar retirada do valor arrecadado de forma a transferir sua aplicação de um fundo para aplicar em outro.

O TSP é administrado pelo *Federal Retirement Thrift Investment Board*, que é uma agência governamental independente, que administra somente o fundo que trata da letra do tesouro norte-americano. Para a administração dos demais, o Conselho contrata agências de investimento especializadas.

O servidor americano pode parar, recomeçar, aumentar ou diminuir os pagamentos feitos à previdência complementar ou, caso deixe o serviço público, pode solicitar a portabilidade para outra empresa de previdência privada os valores acumulados a qualquer momento. Pode também sacar esse valor a qualquer momento, entretanto até os 59 anos e seis meses, haverá uma perda de 10% a título de multa.

4. ANÁLISE COMPARATIVA: O MODELO BRASILEIRO E A EXPERIÊNCIA INTERNACIONAL

Para analisar em que aspectos o regime de previdência complementar instituído no âmbito do Governo Federal brasileiro diferencia-se dos fundos de pensões governamentais do governo americano e britânico, foram verificadas a Lei 12.618/2012, do Governo brasileiro; o *Federal Employees Retirement System* (FERS), instituído pelo Governo americano em 1986; e o Plano *Nuvos*, instituído pelo Governo da Inglaterra, em 2007.

Quanto aos aspectos a serem analisados, a partir do conhecimento do modelo brasileiro, foram selecionadas as seguintes características que pudessem ser comparadas entre si, relacionadas à estrutura e organização do fundo, caráter contributivo, portabilidade e regras de aplicação da carteira de investimentos:

- i. Segregação do fundo por tipo de Poder, conforme regulamento no modelo brasileiro, ou seja, se as experiências americana e britânica traziam fundos de pensões distintos para o Poder Executivo, para o Poder Legislativo e para o Poder Judiciário;
- ii. Qual a base de contribuição regulamentada no modelo brasileiro e em ambas as experiências, ou seja, se havia um teto ou se a contribuição incidiria sobre o valor da remuneração total;
- iii. Exigência de contribuição por parte do servidor para que houvesse a contribuição do Governo a ser vertida para fundo;
- iv. Estabelecimento de um limite máximo de contribuição por parte do servidor;
- v. Existência de paridade de taxa de contribuição entre contribuinte e patrocinador;
- vi. Permissão para alteração da contribuição do servidor ao longo do período, ou seja, se o servidor pode mudar a taxa de contribuição de acordo com a sua conveniência;
- vii. Limite de participação patronal, ou seja, análise da contribuição a ser efetuada por parte do Governo com relação a contribuição do servidor;
- viii. Opção de escolha do fundo de investimento, ou seja, se o modelo brasileiro e as experiências americana e britânica permitem que o servidor escolha um fundo de investimento mais adequado ao seu perfil;

- ix. Portabilidade para outros fundos, ou seja, caso o servidor venha deixar o plano ao qual se encontra vinculado ele pode levar sua “poupança” para um outro fundo do qual deseja participar;
- x. Definição de regras para aplicação de investimentos, ou seja, se há diretrizes claras quanto aos investimentos que podem ser realizados com os recursos dos participantes.

4.1 Brasil e Inglaterra

Na análise efetuada entre as regras do modelo brasileiro e o plano *Nuvos* da Inglaterra, verificou-se que a Lei 12.618/2012 do Governo brasileiro segue a tendência da experiência britânica em permitir a portabilidade aos participantes das entidades de previdência complementar, permissão de alterar o valor das contribuições ao longo dos períodos e não definição de um limite máximo de contribuição por parte do servidor.

Com relação aos aspectos divergentes, o modelo brasileiro diverge da experiência britânica com relação aos seguintes aspectos:

- Segregação por poder, visto que no Brasil, o Regime de Previdência Complementar do Brasil funcionará sob três entidades (Legislativo, Judiciário e Executivo);
- O Governo brasileiro somente contribuirá para a FUNPRESP quando o servidor também contribuir. Na Inglaterra, o Governo contribuirá com 3% a 15,5%, de acordo com a idade e independentemente da contribuição do servidor;
- A Lei 12.618/2012 estabelece que a contribuição seja feita com base no valor que exceder ao teto do RGPS, enquanto que no modelo inglês a base de cálculo é o valor total da remuneração do servidor;
- No modelo brasileiro, percebemos maior participação governamental no aspecto paridade das contribuições, de até 8,5%, ao passo que na Inglaterra a participação máxima do governo é de até 3%;
- No Plano *Nuvos*, para o Plano Básico, o servidor britânico contribui entre 3,5% até 5,5% e o Governo contribui entre 16,7% e 24,3% sobre o valor total da remuneração e não somente sobre um teto. O Governo inglês ainda contribui, por critérios de idade do servidor, com até 15,5% (12,5% + 3%) do valor total da remuneração. Resumidamente, o governo inglês contribui entre 19,7% (16,7% + 3% + 0%) a 39,8% (24,3% + 12,5% + 3%) da remuneração total do

servidor, dependendo da idade. No Brasil, a lei estabelece que o Governo brasileiro contribua com até 22% sobre o teto do RGPS e mais um percentual até 8,5% do excedente do teto do RGPS.

Os resultados da análise comparativa entre o modelo brasileiro e a experiência do Governo da Inglaterra estão sintetizados no Quadro 4.

Quadro 4 – Estudo comparativo internacional: Lei 12.618/2012 e Plano Nuvos.

	Características	Brasil Lei 12.618/2012	Inglaterra Plano Nuvos
1	Segregação por tipo de Poder	Sim	Não
2	Base de contribuição	Sobre o teto da remuneração	Sobre o valor total da remuneração
3	Exigência de contribuição por parte do servidor	Sim	Não
4	Limite de contribuição máxima por parte do servidor	Não	Não
5	Paridade de taxa de contribuição entre contribuinte e patrocinador	Até 8,5%	Até 3%
6	Permissão para alteração do valor da contribuição ao longo do período	Sim	Sim
7	Limite de participação patronal	8,5%	Entre 3% e 15,5%
8	Opção de escolha do fundo de investimento	Não há proibição	Sim
9	Portabilidade para outros fundos	Sim	Sim
10	Definição de regras para aplicação de Investimentos	Não	Não

Fonte: elaborado pela autora

4.2 Brasil e EUA

Na análise efetuada entre as regras do modelo brasileiro e as regras previstas no *Federal Employees Retirement System*, verifica-se se que Governo brasileiro se assemelha a tendência da experiência americana apenas com relação à portabilidade para outros fundos de pensão e quanto à permissão de alterar o valor das contribuições ao longo dos períodos.

Entre as divergências, destacam-se:

- Segregação por poder, visto que no Brasil, o Regime de Previdência Complementar dos servidores públicos funcionará sob três entidades (Legislativo, Judiciário e Executivo);
- O Governo brasileiro somente contribuirá para a FUNPRESP quando o servidor também contribuir. Nos EUA, o Governo contribuirá com o máximo de 5%, sendo 1% independentemente do contribuinte.

- A Lei 12.618/2012 estabelece que a contribuição seja feita com base no valor que exceder ao teto do RGPS, enquanto que no modelo americano a base de cálculo é o valor total da remuneração do servidor.
- No modelo brasileiro, quanto à paridade de contribuição, percebemos maior participação governamental (de até 8,5%), ao passo que nos EUA a participação máxima do governo é de até 5%.
- No *FERS*, o servidor americano contribui entre 8,45% a 18,45% e o Governo americano contribui entre 20,15% a 24,15% sobre o valor total da remuneração, e não sobre um teto complementando o plano básico, como é o caso do Brasil.

Os resultados da análise comparativa entre o modelo brasileiro e a experiência americana estão sintetizados no Quadro 5.

Quadro 5 – Estudo comparativo internacional: Lei 12618/2012 e FERS

	Características	Brasil <i>Lei 12.618/2012</i>	EUA <i>FERS</i>
1	Segregação por tipo de Poder	Sim	Não
2	Base de contribuição	Sobre um teto	Sobre a remuneração total
3	Exigência de contribuição por parte do servidor	Não	Sim
4	Limite de contribuição máxima por parte do servidor	Não	Sim
5	Paridade de taxa de contribuição entre contribuinte e patrocinador	Até 8,5%	Até 5%
6	Permissão para alteração do valor da contribuição ao longo do período	Sim	Sim
7	Limite de participação patronal	8,5%	Até 5%
8	Opção de escolha do fundo de investimento	Não há proibição	Sim
9	Portabilidade para outros fundos	Sim	Sim
10	Definição de regras para aplicação de Investimentos	Não	Não

Fonte: elaborado pela autora.

Diante do exposto, verifica-se que as regras dos Estados Unidos e da Inglaterra se assemelham, mas em relação ao modelo brasileiro encontram-se um pouco distantes. O *FERS* e o Nuvos estão próximos entre si nos seguintes aspectos:

- Ambos não possuem regimes de previdência complementar segregados por tipo de Poder;

- A base de contribuição dos dois modelos internacionais analisados incide sobre o valor total da remuneração e não sobre um teto como é o caso do Brasil.
- Não dependem da contribuição dos servidores para contribuírem aos fundos de pensão;
- Nas duas regulamentações está previsto que o servidor opte sobre o fundo do investimento que mais se adequa ao seu perfil.

Esses dois modelos, entretanto divergem entre si em duas das características analisadas: taxas de contribuições diferentes e o limite de contribuição máxima por parte do servidor, já que o FERS estabelece que os funcionários só possam contribuir com 10% do seu salário.

Comparativamente ao regime de previdência complementar do modelo brasileiro, verificam-se as seguintes divergências em relação às regulamentações das experiências internacionais:

- i. Segregação por tipo de poder;
- ii. Base de contribuição;
- iii. Exigência de contribuição por parte do servidor;
- iv. Limite de contribuição máxima por parte do servidor.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo apresentar as características do modelo de previdência complementar do setor público brasileiro e compará-lo com as experiências dos Governos dos Estados Unidos e da Inglaterra. Para tanto, foi efetuado estudo comparativo a partir da Lei 12.618/2012, do Governo brasileiro, do *Federal Employees Retirement System* (FERS), instituído pelo Governo americano em 1986, e do Plano *Nuvos*, instituído pelo Governo da Inglaterra, em 2007.

Quanto aos aspectos a serem comparados, a partir do conhecimento do modelo brasileiro, foram selecionadas 10 características que pudessem ser comparadas entre si, relacionadas à estrutura e organização do fundo (segregação por tipo de poder), caráter contributivo (base de contribuição regulamentada, exigência de contribuição por parte do servidor, existência de um limite máximo de contribuição, existência de paridade de taxa de contribuição entre contribuinte e patrocinador e limite de participação patronal), portabilidade e regras de aplicação da carteira de investimentos (permissão para alteração da contribuição do servidor ao longo do período, opção de escolha do fundo de investimento, possibilidade de migrar para outros fundos, definição de regras para aplicação de investimentos).

Em relação à experiência dos Estados Unidos e da Inglaterra, verifica-se que as regras destes estão próximas entre si, exceto no que diz respeito às taxas de contribuições e o limite de contribuição máxima por parte do servidor.

Comparativamente ao regime de previdência complementar do modelo brasileiro, verificam-se as seguintes divergências em relação às experiências internacionais: no Brasil há segregação de fundos por tipo de Poder, a base de contribuição incide sobre o teto da remuneração do servidor, há exigência de contribuição e limite de contribuição máxima por parte do servidor.

Para futuras pesquisas, recomenda-se o acompanhamento da instituição efetiva do Funpresp em seus respectivos poderes, para que seja avaliado se as regras dispostas na Lei 12.618/2012 de fatos serão observadas, e que sejam efetuados estudos comparativos a partir da experiência de outros países que possuam regime de previdência complementar para servidores públicos.

REFERÊNCIAS

AMARO, Meiriane N.; MENEGUIN, Fernando B. “**A evolução da previdência social após a Constituição de 1988**”. Constituição de 1988: o Brasil 20 anos depois – Os cidadãos na Carta Cidadã, vol. 5. Brasília: Senado Federal, 2008. Consultado em 04/06/13

AMARO, Meiriane N. **Terceira Reforma da Previdência: até quando esperar?** Brasília/Senado Federal: Centro de Estudos da Consultoria, 2011 (Texto para Discussão nº 84, disponível em <http://www.senado.gov.br/senado/conleg/textos_discussao.htm>. Consultado em 04/06/13

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 07/05/ 2013.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998. Brasília, DF, 1998. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=F86B6B98676881307AA818A568190E08.node2?codteor=725531&filename=LegislacaoCitada+-PL+6613/2009>. Acesso em 29/05/2013.

BRASIL. Lei 12.618 de 2012. Brasília, DF, 2012. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2012/Lei/L12618.htm>. Acesso em 29/04/2013.

BRASIL. Lei nº 9.717, de 27 de novembro de 1998. Brasília, DF, 1998. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9717.htm>. Acesso em 29/05/2013.

BRASIL. LEI COMPLEMENTAR Nº 108, DE 29 DE MAIO DE 2001. Brasília, DF, 2001. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/Lcp108.htm>. Acesso em 20/05/2013.

BRASIL. LEI COMPLEMENTAR Nº 109, DE 29 DE MAIO DE 2001. Brasília, DF, 2001. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp109.htm>. Acesso em 20/05/2013.

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. Consultado em 04/06/13

ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. Summary of Thrift Savings Plan, 2011. Disponível em <<https://www.tsp.gov/PDF/formspubs/tspbk08.pdf>>, consultado em 12/05/2013.

_____. Federal Employees Retirement System – Transfer Handbook: A guide to make your decision. Washington: United States Office Personnel Management, 2008

_____. US Code, title V, Public Law 99-335, chapter 84, 1986. Disponível em <http://www.ssa.gov/OP_Home/comp2/F099-335.html>, consultado em 11/05/2013

FUNDO MONETÁRIO INTERNACIONAL (FMI), Mundial Economic Outlook Database, abril 2013. Disponível em <[http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2013/01/weodata/weoselco.aspx?g=119&sg=All+countries++Advanced+economies++Major+advanced+economies+\(G7\)](http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2013/01/weodata/weoselco.aspx?g=119&sg=All+countries++Advanced+economies++Major+advanced+economies+(G7))>, consultado em 20/05/2013.

GUSHIKEN, Luiz, FERRARI, Augusto T., FREITAS, Wanderley J., GOMES, José V., OLIVEIRA, Raul M. F.. **“Regime Próprio de Previdência dos Servidores: Como Implementar? Uma visão prática e teórica”**. Coleção Previdência Social, Série Estudos, volume 17. MPAS, 2002. Consultado em 25/05/13.

INGLATERRA. Principal Civil Service Pension Scheme: Section III Contents. Disponível em: <http://www.civilservice.gov.uk/wp-content/uploads/2011/09/PCSPS-Rules-2007-Section_tcm6-3503.pdf>, consultado em 17 /05/ 2013

LIMA, Diana V., GUIMARÃES, Otoni G. **“Contabilidade aplicada aos Regimes Próprios de Previdência Social”**. Brasília: MPS, 2009. Coleção Previdência Social, Série Estudos, volume 29, 1 Ed. Consultado em 10/06/13.

LOPES, Jorge E. G., KATAOKA, Sheila S., FILHO, José F. R., PEDERNEIRAS, Marcleide M. M.. **“Um Estudo Sobre a Divulgação das Informações das Práticas de Governança Corporativa nos Sítios das Entidades Fechadas de Previdência Complementar”**. Revista Contemporânea de Contabilidade, ISSN 1807-1821, UFSC, Florianópolis, ano 07, v.1, nº13, p. 151-174, Jan./Jun., 2010. Consultado em 10/05/13.

MENEGUIN, Fernando Boarato. **Previdência Complementar dos servidores públicos**. Brasília: Senado Federal, 2011. Disponível em <http://www.senado.gov.br/senado/conleg/textos_discussao/TD88-FernandoB.Meneguin.pdf>, consultado em 12/06/2013.

NOGUEIRA, Narlton G. **“O equilíbrio financeiro e atuarial dos RPPS: de princípio constitucional a política pública de Estado”**. Brasília: MPS, 2012. Coleção Previdência Social, Série Estudos, volume 34. Consultado em 13/06/13.

OLIVEIRA, Liliam R.; PONTE, Vera Maria R. **“O papel da controladoria nos Fundos de Pensão”**. Revista Contemporânea de Contabilidade, ano 03, v.1, nº5, Jan./Jun., 2006, p-97-114 . Consultado em 10/05/13.

PAIXÃO, L. A.. **“A previdência complementar fechada: uma visão geral”**, disponível <www.previdencia.gov.br/arquivos/office/3_081014-111321-983.pdf>. Consultado em 25/05/13.

SILVEIRA, Fernando Gaiger et al. **Previdência dos Servidores Públicos; reflexões em torno da proposta de instituição da previdência complementar**. IPEA: Texto para Discussão 1679, Rio de Janeiro, Dezembro de 2011. Disponível em

<http://www.planejamento.economico.egov.extensao.info/material/previdencia/previdencia_complementar.pdf>, consultado em 22/05/13.

TAFNER, Paulo. “**Previdência no Brasil: um (modesto) passo adiante nas reformas**”, disponível < www.previdencia.gov.br/arquivos/office/3_111004-135035-839.pdf >. Consultado em 25/05/13.

Sites pesquisados:

<http://www.opm.gov/retirement-services/fers-information/>

<http://www.brasil.gov.br/sobre/economia/previdencia>

<http://www.opm.gov/retirement-services/fers-information/>

<http://www.opm.gov/retirement-services/publications-forms/csrsfers-handbook/c001.pdf>

http://www.civilservice.gov.uk/wp-content/uploads/2011/09/pc285_tcm6-1715.pdf -