



2023
7ª edição

GUIA DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR PARA ENTES FEDERATIVOS



Ministro da Previdência Social
Carlos Roberto Lupi

Secretário do Regime Próprio e Complementar
Paulo Roberto dos Santos Pinto

Diretor do Departamento de Políticas e Diretrizes de Previdência Complementar
Narlon Gutierre Nogueira

Coordenadora-Geral de Políticas e Estudos de Previdência Complementar
Marcia Paim Romera

Edição:
Departamento de Políticas e Diretrizes de Previdência Complementar
Email: surpc.codip@mtp.gov.br

Disponível:
<https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-complementar>

É permitida a reprodução parcial ou total desta obra desde que citada a fonte (distribuição gratuita).

Guia da Previdência Complementar dos Entes Federativos.
Ministério da Previdência Social, Secretaria do Regime Próprio e Complementar, Brasília: 7ª edição, março de 2023.
1. Previdência Complementar 2. Reforma da Previdência 3. Emenda Constitucional nº 103 4. Entes Federativos 5. Servidores Públicos
I. Brasil. Secretaria do Regime Próprio e Complementar
II. Título

Equipe Técnica
Frederico Viana de Araújo
Lilian Alves de Almeida
Rafael Alves do Nascimento Azevedo Roda

Projeto Gráfico e Diagramação:
Emmanuel Martins de Oliveira



1.	Panorama Geral do Regime de Previdência Complementar	7
1.1.	A Constituição Federal e a Previdência Complementar dos Servidores Públicos	7
1.2.	Marcos Legais do RPC e Alguns Conceitos.....	9
1.3.	Funcionamento das entidades fechadas de previdência complementar.....	12
1.4.	Estatuto, regulamento e convênio de adesão.....	13
1.5.	Benefícios do plano	14
1.6.	Institutos	14
1.7.	Regras relacionadas aos investimentos das Entidades.....	15
1.8.	Certificação e habilitação de dirigentes	17
1.9.	A Fiscalização do RPC	19
1.10.	Tipos de entidade.....	20
2.	As alternativas e os procedimentos recomendáveis para a instituição do RPC.....	22
2.1.	As alternativas disponíveis.....	22
2.2.	Os Procedimentos recomendáveis para implementação do RPC	26
2.3.	Processo de escolha da Entidade	27
3.	Recomendações ao Projeto de Lei do Ente Federativo.....	31
3.1.	Das disposições gerais	31
3.2.	Do patrocinador	32
3.3.	Dos participantes	32
3.4.	Da vigência do RPC	33
3.5.	Da forma de adesão	33
3.6.	Das características do plano e da forma de inscrição e retenção dos servidores.....	33
3.7.	Da migração de servidores antigos para as novas regras de aposentadoria	35
3.8.	Dos benefícios de risco	38
3.9.	Das contribuições do patrocinador	39
3.9.1.	Alíquota de Contribuição do Patrocinador:.....	40
3.10.	Das responsabilidades do patrocinador e da eventual inadimplência.....	41
3.11.	Do aporte inicial	42
3.12.	Do Acompanhamento da Previdência Complementar	44
4.	Orientações aos Entes Federativos Após a Instituição do RPC.....	45
4.1.	Procedimentos a Serem Adotados pelos Entes Após a Aprovação da Lei	45
4.2.	Manutenção da Regularidade Previdenciária.....	46
4.3.	Notificações das Leis	49
4.4.	Efeitos Decorrentes da Vigência do RPC	50
4.5.	Do Acompanhamento da Previdência Complementar	51
4.6.	Educação Financeira e Previdenciária	52
5.	Anexos.....	54
5.1.	Modelo de Projeto de Lei para a instituição do RPC	54
5.2.	Roteiro para licenciamento junto a Previc.....	62
5.3.	Modelo de Proposta Técnica do Processo Seletivo	63
5.4.	Entidades Fechadas de Previdência Complementar – Multipatrocinadas.....	74



APRESENTAÇÃO DA 7ª EDIÇÃO

A previdência complementar dos servidores públicos de Estados e Municípios é realidade que se encontra consolidada no Brasil. Cerca 90% dos Entes Federativos já aprovaram suas leis de instituição e houve uma intensificação da contratação de entidades de previdência complementar a partir do segundo semestre de 2022, com mais de 600 Entes cujos convênios de adesão foram formalizados.

A 7ª edição do Guia para Entes Federativos traz um novo capítulo que contempla orientações relacionadas à fase seguinte à aprovação da Lei de Instituição do RPC, inclusive o regramento estabelecido pela Portaria MTP nº 1.467, de 02 de junho de 2022, que dispõe sobre os parâmetros e as diretrizes gerais para organização e funcionamento dos Regimes Próprios de Previdência Social dos servidores públicos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios e do Regime de Previdência Complementar, no que se refere às exigências para emissão do Certificado de Regularidade Previdenciária (CRP). Assim, além de apresentar orientações sobre o processo de implantação do RPC, o Guia aborda ainda a fase de acompanhamento do RPC e a migração de servidores antigos, tema que em breve será objeto de tratamento mais detalhado em material específico.

A Secretaria de Regime Próprio e Complementar do Ministério da Previdência Social reafirma nesta edição seu compromisso com a disseminação de informações sobre o processo de implantação e acompanhamento da previdência complementar nos entes federativos e se coloca à disposição por meio do canal de consultas do GESCON-RPPS para o saneamento de dúvidas e recebimento de sugestões.



APRESENTAÇÃO DA 1ª EDIÇÃO - DEZ DE 2019

A Nova Previdência trouxe em seu bojo a **obrigatoriedade de instituição do Regime de Previdência Complementar - RPC para os Entes Federativos** que possuam o Regime Próprio de Previdência Social – RPPS para seus servidores no prazo máximo de 2 anos e, assim, limitarem os valores dos benefícios de aposentadoria e pensão concedidos pelo RPPS ao limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social – RGPS.

A implantação do RPC em Entes Federativos se iniciou, de fato, em 2012 com a autorização para funcionamento das primeiras entidades fechadas de natureza pública, a PREVCOM e a FUNPRESP, para os servidores públicos de São Paulo e da União, respectivamente. Nos anos seguintes, observou-se a reprodução daquela iniciativa pelos Estados e, em menor escala, pelos Municípios. Ao fim de 2019, 19 entes federativos já possuem os seus regimes de previdência complementar em funcionamento enquanto outros 25 estão em processo de autorização, estudo ou implantação do regime de previdência complementar.

O desafio que se apresenta neste momento é a implantação pelos 2.133 entes federativos com RPPS de seu RPC de forma célere, eficiente e com baixo custo de implantação. A Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019, contribuiu para o atingimento deste objetivo ao ampliar o leque de entidades de previdência complementar aptas a ofertar planos de benefícios para Estados e Municípios, antes limitados tão somente às entidades fechadas de natureza pública, que atualmente são 12 EFPC com patrocínio público. Sendo assim, cerca de 296 entidades fechadas e 44 entidades abertas - estas somente após a edição de Lei Complementar - poderão se estruturar para ofertar planos para o segmento de previdência complementar de servidores públicos.

A equipe da Subsecretaria do Regime Previdência Complementar – SURPC, órgão do Ministério da Economia, pertencente à Secretaria de Previdência e responsável por promover Políticas Públicas com vistas ao desenvolvimento do Regime de Previdência Complementar – RPC, apresenta este guia, que reflete os resultados do Grupo de Trabalho sob sua coordenação, constituído no âmbito do Conselho Nacional de





Previdência Complementar - CNPC.

O Guia tem como intuito orientar os Entes no planejamento de implementação do Regime de Previdência Complementar. Na primeira seção é apresentado um panorama geral sobre o funcionamento do Regime de Previdência Complementar, apresentando seus principais conceitos, marcos legais, tipos de entidade, regras de investimento e responsáveis pela sua fiscalização, dentre outros assuntos. A segunda seção discorre sobre as alternativas de instituição do RPC e os procedimentos recomendáveis para os Entes que iniciarão o processo de instituição do Regime. Na terceira, destacam-se temas de relevância e recomendações a serem observados para a implantação do regime. Por fim, o anexo apresenta uma Minuta de Projeto de Lei para auxiliar os Entes no envio da proposta para as suas Assembleias Legislativas, bem como uma lista de entidades que podem ser contatadas para o oferecimento de planos de benefícios para os seus servidores.

A SURPC na elaboração deste guia contou com a Superintendência Nacional Previdência Complementar – PREVIC, a Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar – ABRAPP, a Subsecretaria do Regime Próprio de Previdência Social – SRPPS, o Conselho Nacional dos Dirigentes de Regimes Próprio de Previdência Social - CONAPREV, a Secretaria de Política Econômica - SPE, a Associação Nacional dos Participantes de Fundos de Pensão – ANAPAR, a Associação dos Fundos de Pensão e Patrocinadores - APEP e dirigentes de Entidades Fechadas de Previdência Complementar- EFPC como a PREVCOM, PREVNORDESTE, BB PREVIDENCIA, FUNPRESF, CURITIBAPREV e PREVES.

A Secretaria de Previdência reforça com esta publicação seu compromisso de fortalecer e disseminar o conhecimento sobre o Regime de Previdência Complementar, bem como para que se estabeleça o desenvolvimento sustentável e harmonioso do Regime.

Brasília, dezembro de 2019.



PANORAMA GERAL DO REGIME DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

1.1. A CONSTITUIÇÃO FEDERAL E A PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR DOS SERVIDORES PÚBLICOS

A instituição do Regime de Previdência Complementar deve ser feita por todos os Entes Federativos que possuam RPPS, em até dois anos da data de entrada em vigor da Emenda Constitucional nº 103¹, de 12 de novembro de 2019, independentemente de possuírem servidores com salários acima do teto do RGPS.

Desta forma, as regras de previdência para os servidores públicos tendem a se igualar às da previdência dos empregados da iniciativa privada, proporcionando tratamento isonômico entre os trabalhadores do RPPS e do RGPS, com delimitação dos valores da contribuição previdenciária paga e do benefício recebido, assim como oferecimento de uma previdência complementar, como forma de manutenção da qualidade de vida do trabalhador ao final da sua fase laborativa.

Atenção! Pela EC nº 103, as entidades abertas de previdência complementar - EAPC também estarão autorizadas a administrar e executar planos de benefícios de previdência complementar ofertados pelo Ente aos seus servidores públicos. No entanto, isso somente poderá ocorrer após edição de uma lei complementar que regule o tema. Por tal razão, este guia tratará, neste primeiro momento, da possibilidade de adesão à entidade fechada de previdência complementar, regulada pelas Leis Complementares nº 108 e 109, ambas de 29 de maio de 2001.

De acordo com o disposto na Constituição Federal, os planos de benefícios previdenciários a serem oferecido pelos Entes Federativos aos seus servidores e administrados pelas entidades deverão ser estruturados na modalidade de contribuição definida, na qual o valor do benefício que o participante receberá em sua aposentadoria será com base no saldo de conta acumulado, advindo de suas contribuições, da patrocinadora e da rentabilidade dos recursos investidos durante todo o período de acumulação e recebimento.

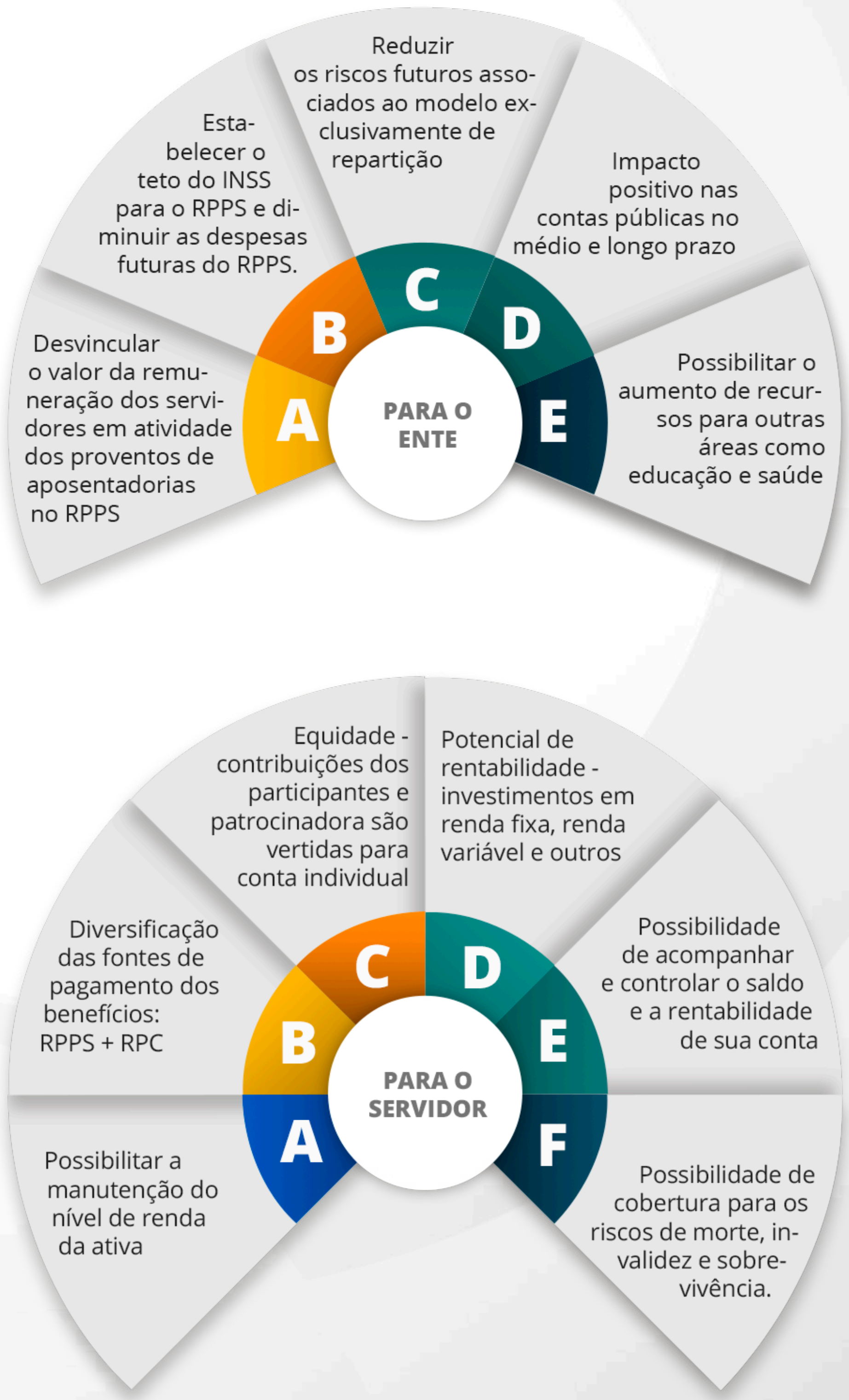
¹ A Emenda Constitucional nº 103 foi promulgada em 12 de novembro de 2019 e publicada em 13/11/2019. Os artigos que envolvem o Regime de Previdência Complementar na Constituição são os arts. 9º, 26, 33, 40 e 202. **Sendo assim, a data máxima para a instituição do RPC foi de 13/11/2021.**





Os Entes Federativos enquanto patrocinadores dos planos de benefícios previdenciários estão sujeitos ao limite de contribuição paritária. As contribuições normais do patrocinador para o plano de benefícios, em hipótese alguma, poderá exceder as do participante.

Entenda algumas vantagens do Regime de Previdência Complementar:





1.2. MARCOS LEGAIS DO RPC E ALGUNS CONCEITOS

O RPC adota o regime financeiro de capitalização, com formação de reservas constituídas pelas contribuições recebidas e rentabilidade dos recursos investidos, visando o pagamento dos benefícios ao longo do tempo.

Assim, empresas, entidades de classe e entes federativos podem oferecer planos de benefícios de previdência privada, respectivamente, para seus empregados, associados e servidores, com o objetivo de ampliar a proteção previdenciária e preservar a qualidade de vida na aposentadoria.

A adesão ao RPC é facultativa e desvinculada da previdência pública (RGPS e RPPS), conforme previsto no art. 202 da Constituição Federal. Destaque-se que as contribuições do empregador, os benefícios e as condições contratuais previstas nos estatutos, regulamentos e planos de benefícios **não integram o contrato de trabalho e a remuneração dos participantes.**

O caput do mesmo artigo da Constituição Federal determinou que o regime de previdência privada seria regulado por lei complementar e para normatizar esse comando constitucional editou-se a Lei Complementar nº 109, de 29 de maio de 2001, para disciplinar, na condição de norma geral, todo o Regime de Previdência Complementar.



Essa LC estabelece os conceitos gerais dos agentes do Regime, as disposições comuns dos planos de benefícios, o funcionamento das entidades de previdência, sua fiscalização, o Regime Disciplinar, assim como o tratamento a ser dado para os casos de intervenção e liquidação extrajudicial.

Por sua vez, a Lei Complementar nº 108, de 29 de maio de 2001, regulamentou o parágrafo 4º do artigo 202 da CF, dispondo das normas específicas para os entes da administração pública direta e indireta, na condição de patrocinador, seus planos de benefícios e as entidades fechadas de previdência complementar instituídos por eles.



Essa LC aborda as relações do Ente Público enquanto patrocinador do RPC, as características dos planos de benefícios e a estrutura e forma de composição dos órgãos de governança das entidades fechadas instituídas.

O RPC é composto por dois segmentos: aberto, operado **pelas entidades abertas de previdência complementar – EAPC** e o fechado, operado pelas **entidades fechadas de previdência complementar – EFPC**, cada qual com suas especificidades e características próprias.

As **EFPC** são entidades sem fins lucrativos, organizadas sob a forma de fundação, responsáveis pela administração e execução de planos de benefícios de natureza previdenciária. Já as **EAPC** são entidades que podem ter fins lucrativos, constituídas sob a forma de sociedades anônimas e com o mesmo objetivo de instituir e operar planos de benefícios de caráter previdenciário.

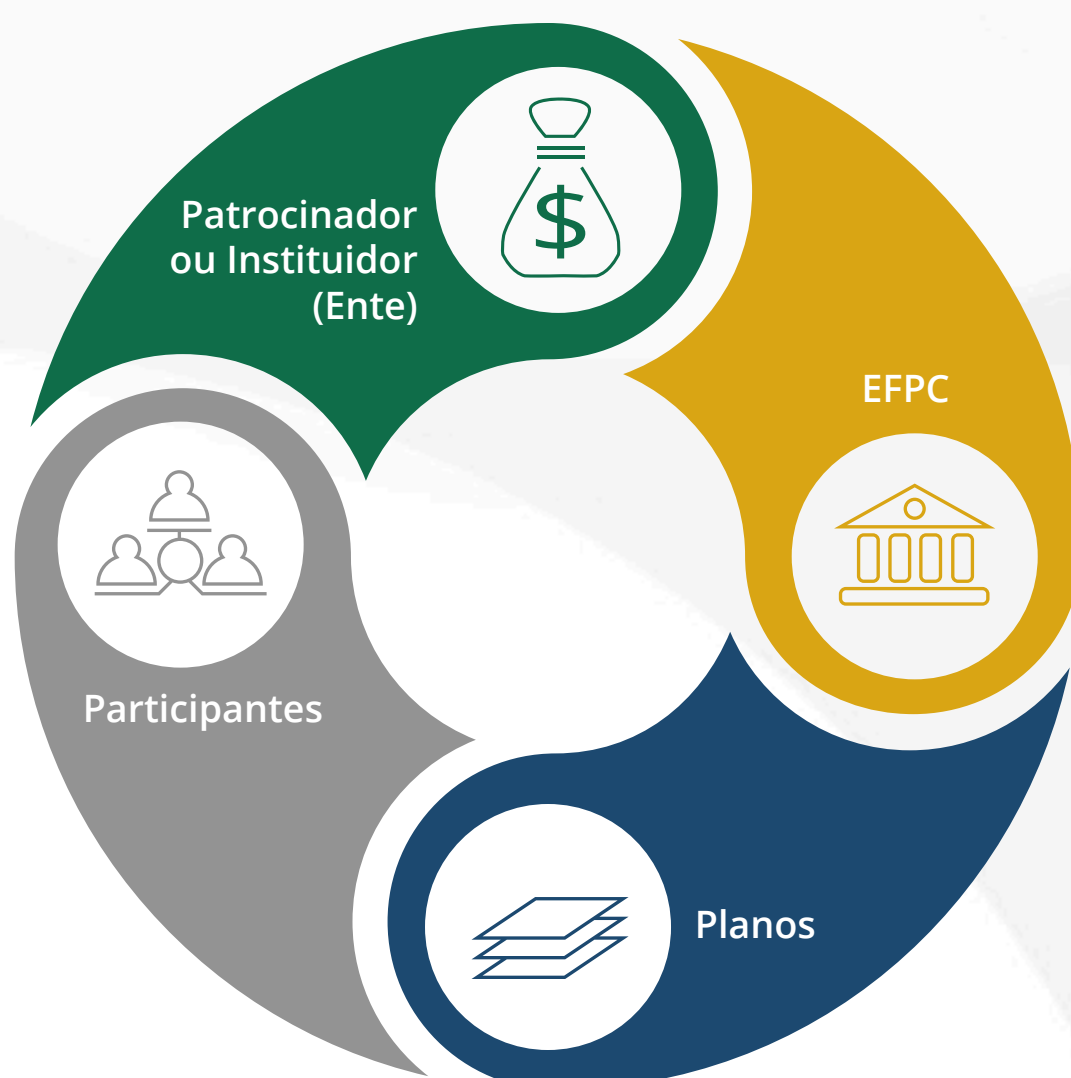
O **patrocinador** é o empregador que oferece plano de benefício previdenciário para os seus empregados. Podem ser patrocinadores: empresas ou grupos de empresas e a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios. As entidades fechadas podem ser constituídas por patrocinadores públicos ou privados.

O **participante** é a pessoa física que adere ao plano de benefício previdenciário administrado por uma EFPC e o assistido é o participante ou o seu beneficiário em gozo de benefício previdenciário.

O **plano de benefícios** de caráter previdenciário consiste num conjunto de direitos e obrigações, estabelecidos por meio de regulamento, com o objetivo de proporcionar as condições para pagamento de benefícios (aposentadorias e pensões). Cada plano é estruturado de acordo com o perfil dos potenciais participantes, suas necessidades e o nível de cobertura a ser oferecido.

O **instituidor** é a pessoa jurídica de caráter profissional, classista ou setorial que institui plano de benefício previdenciário para os seus associados ou membros, a ser administrado por uma EFPC.





É fundamental a leitura de ambas as leis complementares, tendo em vista que são elas que estruturam as bases de funcionamento do Regime.

Para acessar toda a legislação do Regime de Previdência Complementar, acesse a Coletânea de Normas, documento atualizado trimestralmente, contendo todos os dispositivos normativos do RPC do segmento fechado e disponível no site da [Previdência Social](#) e na imagem abaixo.





1.3. FUNCIONAMENTO DAS ENTIDADES FECHADAS DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

As entidades, responsáveis pela gestão dos planos de benefícios, são autônomas, têm personalidade jurídica própria e não possuem finalidade lucrativa. O patrimônio das entidades não se mistura com o dos Patrocinadores, bem como os dos planos de benefícios, que são contabilizados separadamente de modo a ter a segregação patrimonial também entre eles.

As responsabilidades das entidades não se confundem com os dos patrocinadores, bem como as responsabilidades são independentes, não se confundem entre eles e não existe a obrigatoriedade de solidariedade entre patrocinadores.

As entidades fechadas regidas pela LC nº 109/2001 possuem estrutura mínima de governança composta por conselho deliberativo, conselho fiscal e diretoria-executiva. Já as entidades fechadas reguladas pela LC nº 108/2001 devem ser compostas necessariamente por essas três estruturas.

O conselho deliberativo, instância máxima de decisão da entidade, é responsável pela definição da política geral de administração da entidade e de seus planos de benefícios. A diretoria-executiva é responsável pela administração da entidade e dos planos de benefícios, observando a política geral e as boas práticas de governança. O conselho fiscal supervisiona a execução das políticas do conselho deliberativo e o desempenho das boas práticas de governança da diretoria-executiva, ou seja, é o órgão de controle interno da entidade.

Os membros dos conselhos deliberativo e fiscal, assim como os diretores da entidade, devem atender aos requisitos mínimos definidos na LC nº 108/2001 e LC nº 109/2001 para investidura no cargo. Além dos requisitos estabelecidos para o conselho deliberativo e fiscal, os membros da diretoria-executiva deverão ter formação de nível superior.



(*) Regulada pela LC nº 108/2001 e LC 109/2001
(**) Estrutura mínima para LC 109-2001

1.4. ESTATUTO, REGULAMENTO E CONVÊNIO DE ADESÃO

Os instrumentos jurídicos que estabelecem o condão entre o Patrocinador, entidades e Participante são o estatuto da entidades, o convênio de adesão, e o regulamento do plano de benefícios. Todos esses instrumentos dependem de aprovação prévia do órgão fiscalizador, a Superintendência Nacional de Previdência Complementar – Previc.

O estatuto é o instrumento que estabelece as regras de funcionamento da entidade, nele consta sua estrutura administrativa, os cargos e as respectivas atribuições.

Já o convênio de adesão estabelece a relação entre o patrocinador e a entidade. É por meio desse instrumento que se formaliza a relação contratual entre aquele e este. Nele são estabelecidos direitos e obrigações para as partes em relação ao plano de benefícios.

O regulamento, por sua vez, dispõe sobre as regras de funcionamento do plano de benefícios, definindo as condições, direitos e obrigações do participante e do patrocinador. Portanto, nele estão contidos os benefícios providos, as contribuições do participante e do patrocinador, as regras de elegibilidades e outras disposições.



1.5. BENEFÍCIOS DO PLANO

Os planos de benefícios podem oferecer benefícios programados e não programados. Os benefícios programados, como o de aposentadoria, são aqueles em que existe a previsibilidade para início de pagamento dos benefícios, pois sua concessão está baseada em critérios de elegibilidade, como por exemplo: idade, tempo de serviço ou de contribuição. Já os não programados são aqueles em que seu pagamento depende de evento incerto ou incerteza quanto ao tempo de sua ocorrência, exemplo: invalidez, morte e sobrevivência.

A gestão dos benefícios de riscos pode ser terceirizada ou realizada pela própria entidades. A terceirização compartilha a responsabilidade de gestão desses benefícios a uma seguradora, contratada pela entidades. Tais benefícios são geralmente disponibilizados ao participante, mediante regra própria de cada plano e Entidade.

1.6. INSTITUTOS

Todo plano de benefícios, deve assegurar aos seus participantes o direito aos institutos do benefício proporcional diferido, da portabilidade, do resgate e do autopatrocínio².

Benefício Proporcional Diferido - BPD

- ▶ Faculdade concedida ao participante, em razão da cessação do seu vínculo empregatício com o patrocinador e antes da aquisição do direito ao benefício pleno, de interromper suas contribuições para o plano de benefícios, optando por receber, no futuro, um benefício decorrente dessa opção, conforme regulamento;
- ▶ Participante deixa de contribuir para as suas reservas, mas continuará contribuindo para o custeio administrativo do plano de benefícios, conforme regulamento;
- ▶ O regulamento poderá definir regras específicas de carência para opção pelo instituto do BPD;
- ▶ Não impede posterior opção pelos institutos do Resgate ou Portabilidade.

² Para mais detalhes consultar a LC nº 109, art. 14 e a Resolução CNPC 50/2022.



Portabilidade

- ▶ Faculdade concedida ao participante, em razão da cessação de vínculo empregatício com o patrocinador, de transferir os recursos financeiros correspondentes ao seu direito diretamente para outro plano de benefício;
- ▶ Existe legislação específica para os casos de portabilidade das reservas do plano de benefícios entre EFPC e EAPC;
- ▶ Quando da transferência de recursos, não há incidência de tributação ou custos administrativos;
- ▶ Em planos de contribuição definida, a reserva constituída com base nas contribuições do participante e do patrocinador correspondem aos valores a serem portados.

Resgate

- ▶ Faculdade concedida ao participante, em razão da cessação de seu vínculo empregatício com o patrocinador, que se desliga do plano de resgatar seus recursos, conforme dispuser o Regulamento;
- ▶ Os valores do resgate estão sujeitos à tributação do imposto de renda na fonte;
- ▶ O regulamento poderá definir regras específicas para o resgate dos valores aportados pelo patrocinador.
- ▶ Possibilidade de resgate de contribuições e aportes facultativos, esporádicos ou eventuais vertidos ao plano pelo participante.

Autopatrocínio

- ▶ Faculdade dada ao participante que perde total ou parcialmente sua remuneração de manter o valor de sua contribuição e assumir a do patrocinador, de modo a permitir a percepção futura de benefício nos mesmos níveis anteriores, observado o que dispuser o regulamento do plano;
- ▶ A escolha pelo autopatrocínio não impede posterior opção pelo benefício proporcional diferido, portabilidade ou resgate.

1.7. REGRAS RELACIONADAS AOS INVESTIMENTOS DAS ENTIDADES

As entidades devem observar regras na aplicação dos recursos definidas pelo Conselho Monetário Nacional, atualmente conforme Resolução Resolução CMN Nº 4.994/2022. Nessa resolução, definem-se diretrizes de aplicação dos recursos, estabelecendo regras relacionadas aos controles internos, avaliação e ao monitoramento de riscos e con-

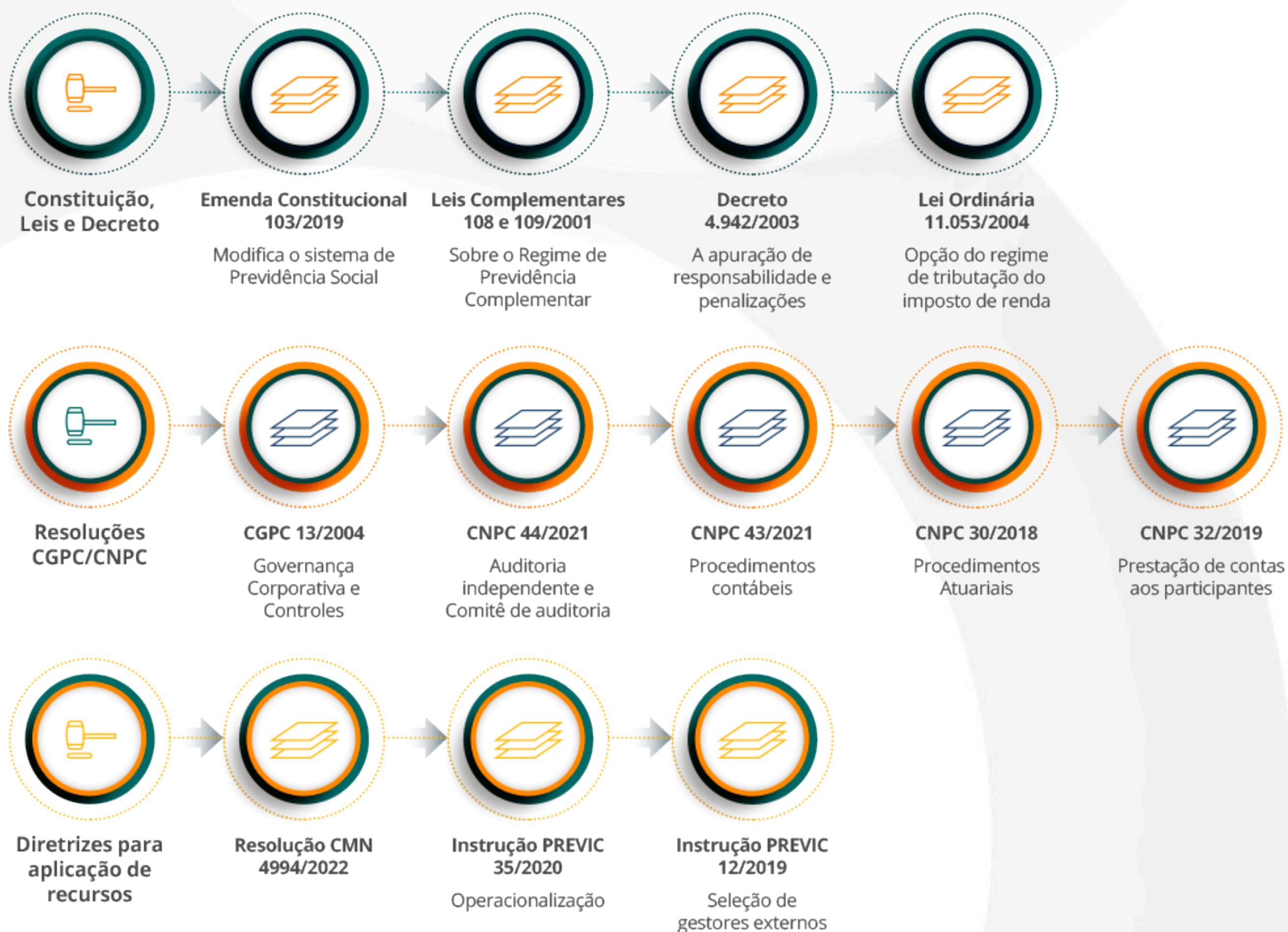




flito de interesse, além de regramento relativo à política de investimento e aos limites de alocação dos recursos administrados pela entidade.

As entidades, além de seguirem as normas do CMN, devem elaborar anualmente a política de investimento de cada plano antes do início do exercício a que se referir. A entidades deve adotar, para o planejamento da política de investimentos dos recursos do plano de benefícios por ela administrado, um horizonte de, no mínimo, sessenta meses, com revisões anuais. Tal política deve observar as diretrizes de alocação de investimentos por segmento e emissor estabelecidas na Resolução.

A Resolução também estipula diretrizes sobre o conjunto de responsáveis pelo processo de gestão de investimentos da entidades, inclusive os profissionais que participam do processo de análise, assessoramento e decisão sobre a aplicação dos recursos do plano. A entidade deve definir a separação de responsabilidades e objetivos associados aos mandatos de todos os envolvidos nos processos de investimentos.



Fonte: Adaptada a partir do livro *Fundamentos da Previdência Complementar/ Arlete Nesse e Fabio Giambiagi, 2020.*

1.8. CERTIFICAÇÃO E HABILITAÇÃO DE DIRIGENTES

A Resolução CNPC nº 39/2021 dispõe sobre o processo de certificação e habilitação para os dirigentes de entidades. Os procedimentos para certificação e habilitação de membros da Diretoria-Executiva, dos Conselhos Deliberativo e Fiscal, dos Comitês e dos demais profissionais da área de investimentos, obedecem ao disposto na citada Resolução e na Instrução Normativa Previc nº 41, de 03 de agosto de 2021.

Os membros da Diretoria-Executiva não podem entrar em exercício sem habilitação prévia pelo órgão fiscalizador³.

3 Para o exercício dos membros do Conselho Fiscal e Deliberativo, a habilitação prévia somente é obrigatória nos casos de Entidades Sistemicamente Importantes –ESI.

C

CERTIFICAÇÃO

- membro da diretoria-executiva;
- membro do conselho deliberativo e conselho fiscal;
- membro dos comitês de assessoramento que atuem em avaliação e aprovação de investimentos; e
- demais empregados da EFPC diretamente responsáveis pela aplicação dos recursos garantidores do planos.

H

HABILITAÇÃO

- membro da diretoria-executiva de todas EFPC; e
- membro do conselho deliberativo e do conselho fiscal, somente para as Entidades Sistemicamente Importantes (ESI).

R

REQUISITOS MÍNIMOS PARA HABILITAÇÃO

- possuir experiência profissional comprovada de, no mínimo, três anos, no exercício de atividades nas áreas financeira, administrativa, contábil, jurídica, de fiscalização ou de auditoria;
- não ter sofrido penalidade administrativa por infração da legislação da seguridade social, inclusive da previdência complementar ou como servidor público;
- não ter sofrido condenação criminal transitadas em julgado;
- ter reputação ilibada;
- certificação emitida por entidade autônoma.



1.9. A FISCALIZAÇÃO DO RPC

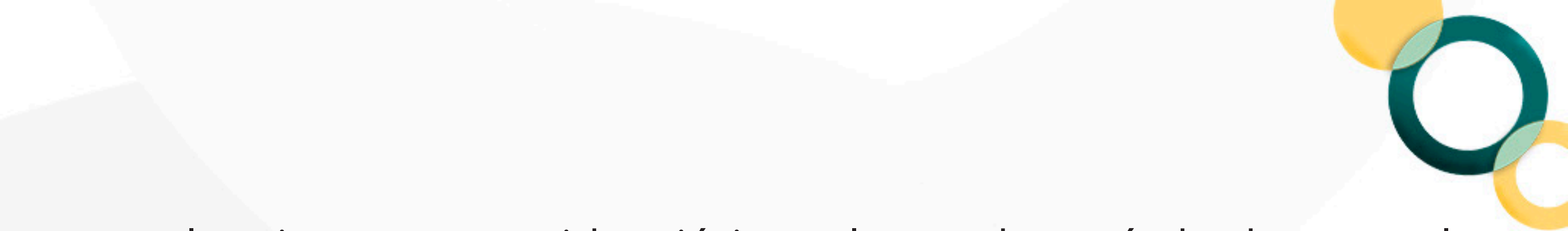
Os órgãos responsáveis pela fiscalização das entidades de Previdência são a Superintendência Nacional de Previdência Complementar – Previc e a Superintendência de Seguros Privados – Susep, que fiscalizam o segmento fechado e aberto, respectivamente. Esta vinculada ao Ministério da Fazenda e aquela ao Ministério da Previdência Social.

A Previc é uma autarquia de natureza especial e dirigida por uma Diretoria Colegiada. Dentre suas principais competências estão: fiscalizar as entidades em todo o território nacional; apurar, julgar infrações e aplicar as penalidades cabíveis; autorizar a constituição e o funcionamento das entidades e a aplicação dos respectivos estatutos e dos regulamentos de planos de benefícios; autorizar as operações de fusão, cisão, incorporação ou qualquer outra forma de reorganização societária, relativas às entidades fechadas de previdência complementar; autorizar a celebração de convênios e termos de adesão por patrocinadores e instituidores e as retiradas de patrocinadores e instituidores; além das transferências de patrocínio, grupos de participantes e assistidos, planos de benefícios e reservas entre entidades.

Da mesma forma, o patrocinador e o participante são agentes responsáveis pela fiscalização da atuação da entidade. É importante que o patrocinador tenha uma estrutura permanente de acompanhamento do RPC e não somente na fase de sua implementação.

Com relação à fiscalização pelo Participante, recentemente foi aprovada Resolução nº 32 de 04/12/2019 pelo CNPC, que amplia a transparência das informações disponíveis. A resolução estabelece que as entidades devem seguir algumas diretrizes na divulgação de informações como o uso de linguagem clara e acessível, tempestividade e segurança da informação; recursos didáticos, como infográficos, tabelas e lâminas informativas; e transparência ativa de informações, independentemente de solicitações, em local de fácil acesso no sítio eletrônico da entidades, que passa a ser mecanismo central da divulgação das informações. As entidades deverão fornecer, ainda, em suas páginas eletrônicas, informações como renda projetada e simulador. O objetivo da medida é ajudar o participante a visualizar de forma clara as projeções de renda, acompanhar a evolução da sua poupança e permitir ajustes





no seu planejamento previdenciário ao longo do período de acumulação para assegurar o atingimento da sua meta de aposentadoria.

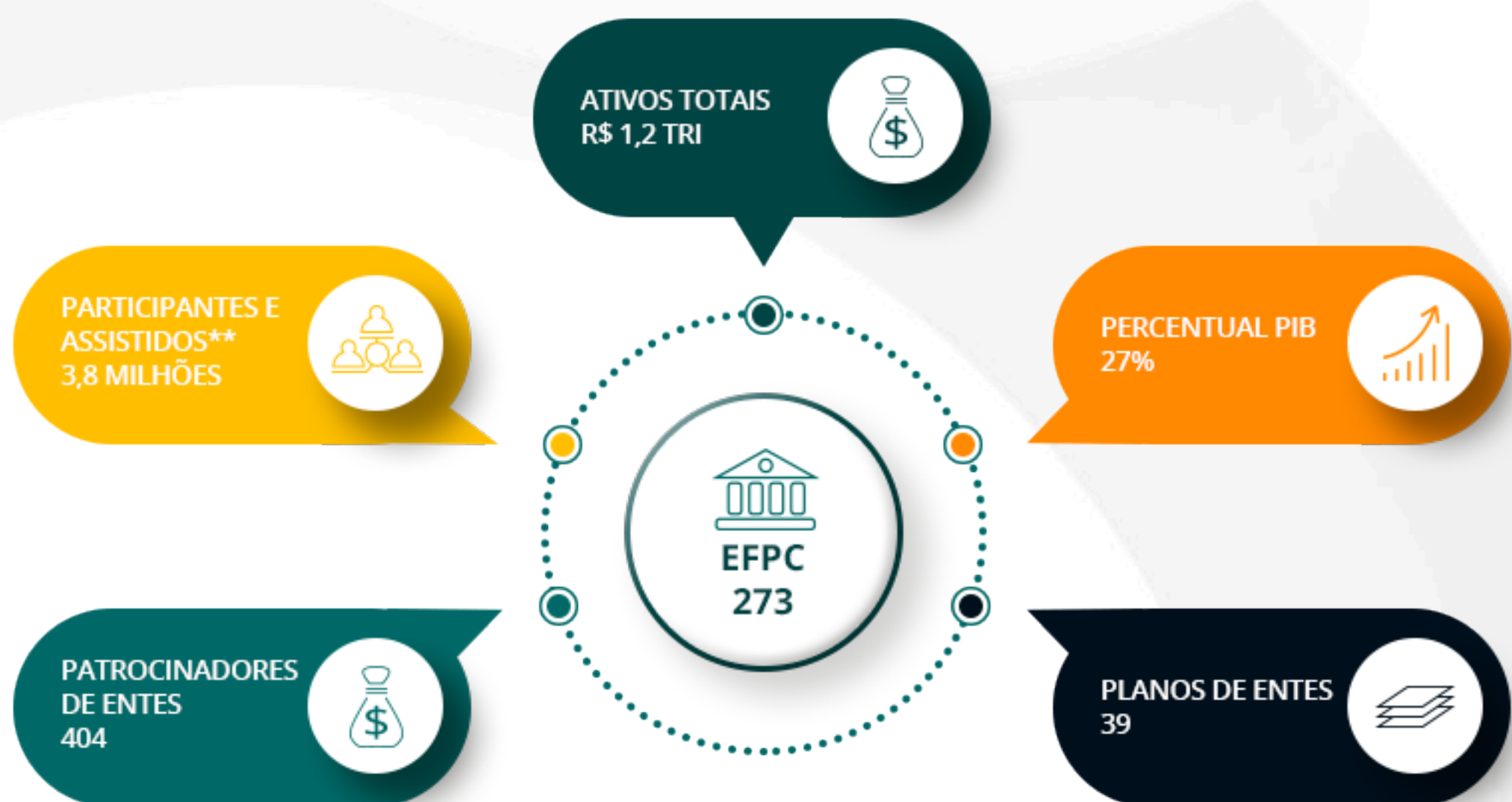
1.10. TIPOS DE ENTIDADE

As entidades fechadas podem ser qualificadas conforme os planos que administram ou seus patrocinadores. A LC nº 109/2001 define como de plano comum a entidade que administra apenas um plano ou conjunto de plano acessíveis ao universo de participantes e multiplano quando administram plano ou conjunto de planos para diversos grupos de participantes.

É considerada singular, conforme a LC nº 109/2001, aquela entidade que estiver vinculada apenas a um patrocinador/instituidor ou multipatrocinada quando congrega mais de um patrocinador/instituidor.



Grandes Números do Segmento Fechado⁴



Para mais informações sobre os números da previdência complementar, acesse o [Painel Estatístico](#).

4 Posição: 08/09/2022.





AS ALTERNATIVAS E OS PROCEDIMENTOS RECOMENDÁVEIS PARA A INSTITUIÇÃO DO RPC

2.1. AS ALTERNATIVAS DISPONÍVEIS

O Ente Federativo ao estabelecer seu RPC deparar-se-á com as três seguintes possibilidades:



aderir a um plano já existente ou



criar um plano em entidade já existente ou



criar uma entidade

A análise dessa questão se torna imprescindível, pois algumas vezes, podem existir as condições para a adesão a um plano já existente e não existir para criação de plano ou entidade em função da quantidade de servidores, dentre outros aspectos. Isto é, poderá não haver escala para a manutenção da entidade e, conseqüentemente, do plano de benefícios.

Ao aderir a entidade existente, o Ente Federativo elimina a necessidade de instituir entidade própria e arcar com gastos de toda estrutura necessária para administrar e executar o plano, começando pela constituição dos conselhos deliberativo e fiscal e da diretoria-executiva, estruturação dos departamentos, gerências e contratação de pessoal especializado, o que, em muitos casos, inviabiliza a implantação do regime ou acabam por direcionar os recursos da poupança previdenciária do participante para o custeio da entidade. Lembrando que a CF determina que, nos planos para servidores da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios e suas autarquias, fundações, empresas públicas, sociedades de economia mista e outras entidades públicas, os aportes à entidade são paritários e conseqüentemente o custeio administrativo será igualmente dividido entre patrocinadores e participantes.

Haverá, também, despesas com o registro da entidade, local para funcionamento, aquisição de móveis, materiais de escritório, serviços de contabilidade e atuária, auditoria externa, desenvolvimento ou aquisição de sistemas de informática a ser utilizado no controle do plano de

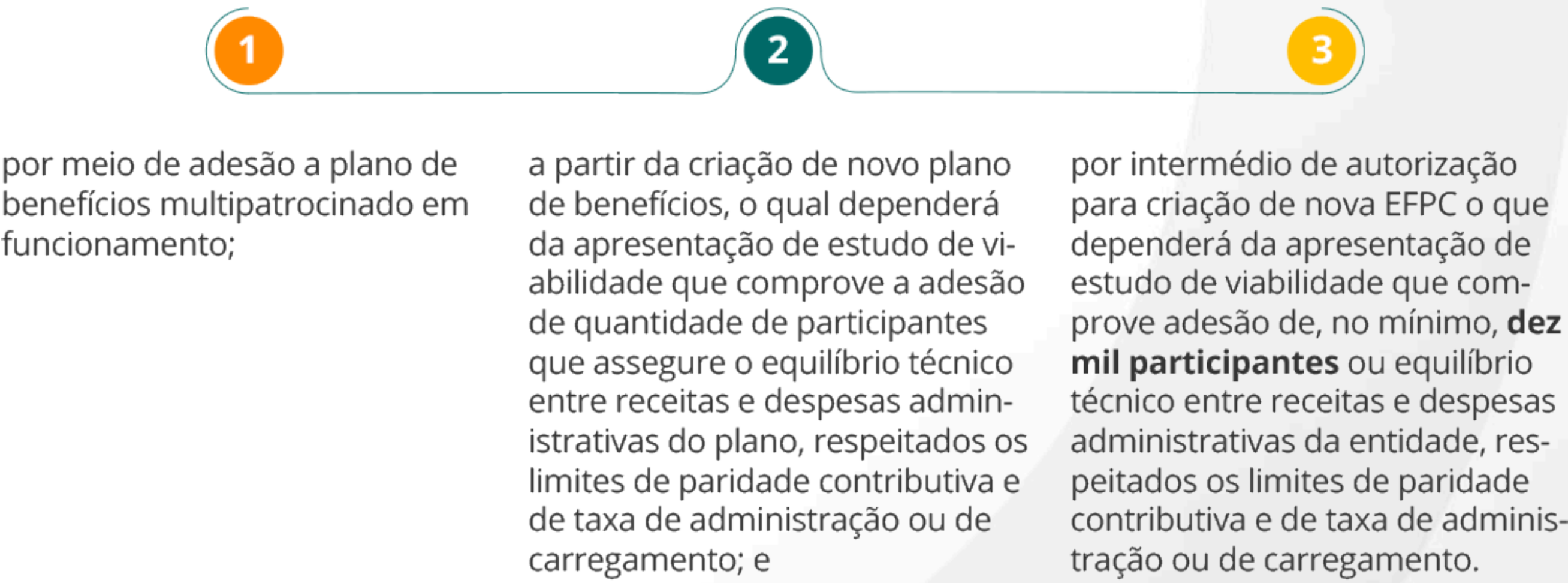




benefícios, envolvendo o cadastro de participantes, controle e acompanhamento das contribuições e reservas matemáticas, além dos cálculos e pagamento de benefícios.

A adesão a plano multipatrocinado é a alternativa menos onerosa, já que ao ente não necessitará financiar os custos de criação de uma entidade, que possui estrutura complexa, e nem ter despesas de criação de plano.

Como resultado do Grupo de Trabalho sobre o RPC de Entes Federativos, foi deliberada pelo CNPC Resolução nº 35, de 20 de dezembro de 2019, que dispõe sobre entidades fechadas de previdência complementar, planos de benefícios sujeitos à LC nº 108/2001. Essa resolução estabelece, dentre outros assuntos, que o processo de autorização pela PREVIC para o ingresso de patrocinadores no regime de previdência complementar dar-se-á das seguintes formas:



Como parâmetro ilustrativo, pode-se definir que, para a viabilidade operacional de um plano, são necessários cerca de 1.000 participantes para o seu equilíbrio. Deve-se destacar que essa regra não é absoluta e varia de acordo com a complexidade do plano, nível salarial dos participantes, da automatização, o porte da entidade e o volume de recursos geridos. Para esses casos, um estudo de viabilidade econômica é condição para a criação do plano ou entidade⁵.

5 A [Resolução CNPC Nº 40, de 30 de março de 2021](#) dispõe sobre normas para a formalização de processos de estatutos, regulamentos e convênio de adesão.



Relação Custo x Complexidade



Será que há condições para criar uma entidade ou plano?

No processo de escolha de uma entidade, é recomendável ao Ente se atentar às despesas administrativas, à governança, histórico de resultados, processos e sistemas internos, entre outros aspectos. Estudo da Previc⁶, publicado em julho de 2022, demonstra que as despesas administrativas variam sensivelmente de acordo com o porte da entidade e o valor administrado. Em média, as despesas per capita anuais do segmento variam de R\$ 720 a R\$ 3.273.

A Resolução CNPC nº 48, de 8 de dezembro de 2021, estabelece limites para custeio administrativo dos planos de benefícios patrocinados por entes de que trata a LC nº 108/2001, de até 1% de taxa de administração ou até 9% de taxa de carregamento. Tais limites tam-

6 Para mais informações sobre despesas administrativas, acesse a série de estudos da Previc, [clikando aqui](#).



bém se aplicam ao plano ou conjunto de planos regulados pela LC nº 108/2001, mesmo que administrado por entidade fechada sujeita, exclusivamente, à disciplina da LC nº 109/2001. Cabe esclarecer que a entidade deverá anualmente estabelecer qual taxa irá seguir, pois não é necessário atender aos dois limites ao mesmo tempo para o custeio administrativo da entidade.

As taxas de administração ou carregamento também compõem um fator essencial no resultado da reserva previdenciária. Apenas como ilustração, 1% a mais de taxa de administração pode reduzir a reserva previdenciária em 20% ao final do período de acumulação⁷, em um cenário de manutenção da expectativa de rentabilidade. Importante ressaltar que o valor da taxa de administração ou de carregamento não pode ser o único fator a ser considerado em uma entidade, tendo em vista que taxas maiores podem ser consequência de uma gestão de recursos mais complexa e que se compense em retornos maiores ao participante.

Frente a importância do custeio para resguardar a poupança previdenciária, a recomendação é que o Ente Federativo, mesmo que possua porte para a criação de entidade e ou de plano, avalie iniciar o seu processo por meio de um plano multipatrocinado, em um modelo em que a entidade já existente se configure como uma “incubadora” na qual o Ente adquiere conhecimento e escala para avaliar a permanência na entidade/Plano e, posteriormente, avalie pela conveniência de criar um plano próprio ou até mesmo de sua entidade transferindo os recursos já acumulados.

7 Update of IOPS Work on fees and charges 2014.



2.2. OS PROCEDIMENTOS RECOMENDÁVEIS PARA IMPLEMENTAÇÃO DO RPC

Alguns passos são recomendados para o estudo e implementação definitiva do RPC no Ente Federativo:

- 

1. Constituir grupo de trabalho, com participação de representante dos Recursos Humanos ou do órgão responsável pela gestão de pessoas e do planejamento do Poder Executivo. Um membro representante do RPPS também deve auxiliar nos estudos de implantação. A participação de representantes dos demais Poderes, do Ministério Público e dos Tribunais de Contas é recomendável.
- 

2. Conhecer a legislação relativa ao tema;
- 

3. Fazer levantamento do perfil da massa de servidores, englobando o Executivo, Legislativo e Judiciário (quantitativo, idade, sexo, cargo, salário, tempo de serviço, dependentes e outros dados necessários para o estudo da massa);
- 

4. Definir as seguintes questões em relação ao Plano de Benefício⁷:

 - a. Público-alvo;
 - b. Extensão do plano aos atuais servidores (condições e incentivos);
 - c. Tipos de coberturas a serem oferecidas (benefícios programados e não programados);
 - d. Definir o limite máximo de contribuição normal da Patrocinadora, a qual não poderá exceder a do participante, conforme §3º do art. 202 da Constituição Federal.
- 

5. Visitar EFPC já existentes, para conhecer suas estruturas organizacionais, formas de funcionamento, sistemas e serviços, custos e custeio administrativo, dentre outros (ver listagem no anexo 5.4);
- 

6. Definir a opção entre a adesão a plano já existente ou a criação de plano;
- 

7. Avaliar a necessidade de aporte inicial para atender às despesas decorrentes da adesão ou da instituição do plano de benefício previdenciário;
- 

8. Propor Lei de iniciativa do Poder Executivo do Ente Federativo, para a instituição do RPC – ver minuta proposta no anexo 5.1;
- 

9. Após a promulgação da Lei, **estabelecer parâmetros para processo seletivo de contratação da EFPC** -ver parâmetros técnicos mínimos – anexo 5.3;
- 

10. Analisar e assinar o Convenio de Adesão elaborado pela EFPC para a autorização da Previc (ver modelo padronizado no site da Previc);
- 

11. Elaborar Plano de Comunicação e Educação Previdenciária em conjunto com a EFPC selecionada;
- 

12. Após a autorização do Convenio de Adesão pela Previc, inicia-se a vigência do Regime e a inscrição de servidores.



2.3. PROCESSO DE ESCOLHA DA ENTIDADE

Após a promulgação da Lei de Instituição do RPC⁸, o Ente Federativo deverá selecionar a Entidade de Previdência que realizará a gestão do plano de previdência.

Esta seção apresenta as orientações da [Nota Técnica Atricon nº 001/2021, de 12/04/2021](#), da Associação de Membros dos Tribunais de Contas – ATRICON sobre a forma de contratação das Entidades.

Segundo conclusão da referida Nota Técnica, “não há, no sistema jurídico nacional, uma forma expressa para o Ente Federado realizar a contratação das Entidades Fechadas de Previdência Complementar - EFPC quando da instituição, por lei, do Regime de Previdência Complementar, exigida pela Emenda Constitucional no 103/20199.

Neste caso, as Leis Complementares nº 108 e 109, ambas de 2001, de fato, regulam a contratação, não havendo que se falar em processo licitatório, **mas sim em processo de seleção**, alicerçado nos princípios constitucionais de uma contratação pública, cujo resultado seja a escolha de entidade que demonstre conhecimento e capacidades para a gestão dos passivos e ativos do regime de previdência complementar.

O convênio de adesão é o instrumento jurídico que estabelece a relação entre patrocinador e entidades com vigência indeterminada, conforme os termos da LC nº 109/2001.

Para a contratação de Entidade de Previdência, recomenda-se a aplicação de um processo de seleção público com instrução processual diligente e devidamente motivado.

Segundo orientação da Nota Técnica, a observância dos princípios da impessoalidade e publicidade requer necessariamente o acolhimento e recebimento de diferentes propostas. É recomendável que sejam

⁸ Após a aprovação da Lei de Instituição do RPC, a mesma deve ser enviada pelo Ente via sistema GESCON-RPPS, no módulo encaminhamento de legislações, assunto “Previdência Complementar dos Servidores Públicos”. Não é necessário o envio do convênio de adesão, a comunicação da sua aprovação será realizada pela Previc.

⁹ A nota concluiu que a contratação não se enquadra no conceito de contrato administrativo cuja disciplina pertence à Lei nº 8.666/93, Lei de Licitações, aproximando-se, todavia, à contratação por inexigibilidade. Também conclui pela inaplicabilidade da Lei 13.019/2014 bem como do Chamamento Público por ela regulado, por não adequação dos requisitos das Organizações da Sociedade Civil e de seu objeto no rol das atividades do terceiro setor, bem como o rito ali disposto não guarda nenhuma relação com a previdência complementar.



explicitadas as razões de escolha de uma determinada proposta em detrimento das demais, em especial, levando em consideração que há diferença das condições econômicas (taxa de carregamento, taxa de administração e aporte inicial) nas propostas.

Recomenda-se, como forma de atendimento aos princípios da impessoalidade e transparência, a constituição de grupo de trabalho com servidores do órgão responsável pela área de pessoal do Ente, por representante do RPPS e de seus colegiados e dos demais Poderes para participarem de todo o processo de implantação, que se inicia com a elaboração do Projeto de Lei e finda com a assinatura do convênio de adesão com a Entidade selecionada.



Cooperação entre Municípios para a Contratação de Entidade

Apesar da motivação da contratação ser privativa de cada Ente, os mesmos podem aproveitar, a documentação produzida por outro ente ou se agrupar para formar um único processo de escolha para a adesão a um plano multipatrocinado.

Tal processo não se trata da formação de consórcio, mas sim de uma cooperação para o estabelecimento de um processo de escolha conjunto de Entidade para a adesão a um plano multipatrocinado de benefícios. Após a seleção, serão firmados convênios de adesão específicos para cada patrocinador.

A cooperação pode acelerar o processo de implantação e os Entes Federativos poderão obter maior economicidade na proposta.

Não há como se estabelecer o formato exato para a seleção. No entanto, o processo de escolha pode envolver as seguintes etapas:

Etapas do Processo de Contratação

Etapas 1 - Publicação de edital/termo para que as entidades apresentem propostas especificando o objeto a ser contratado e o potencial de participantes a ingressar no plano e contendo a especificação de requisitos técnicos e econômicos mínimos a serem apresentados pelas Entidades;

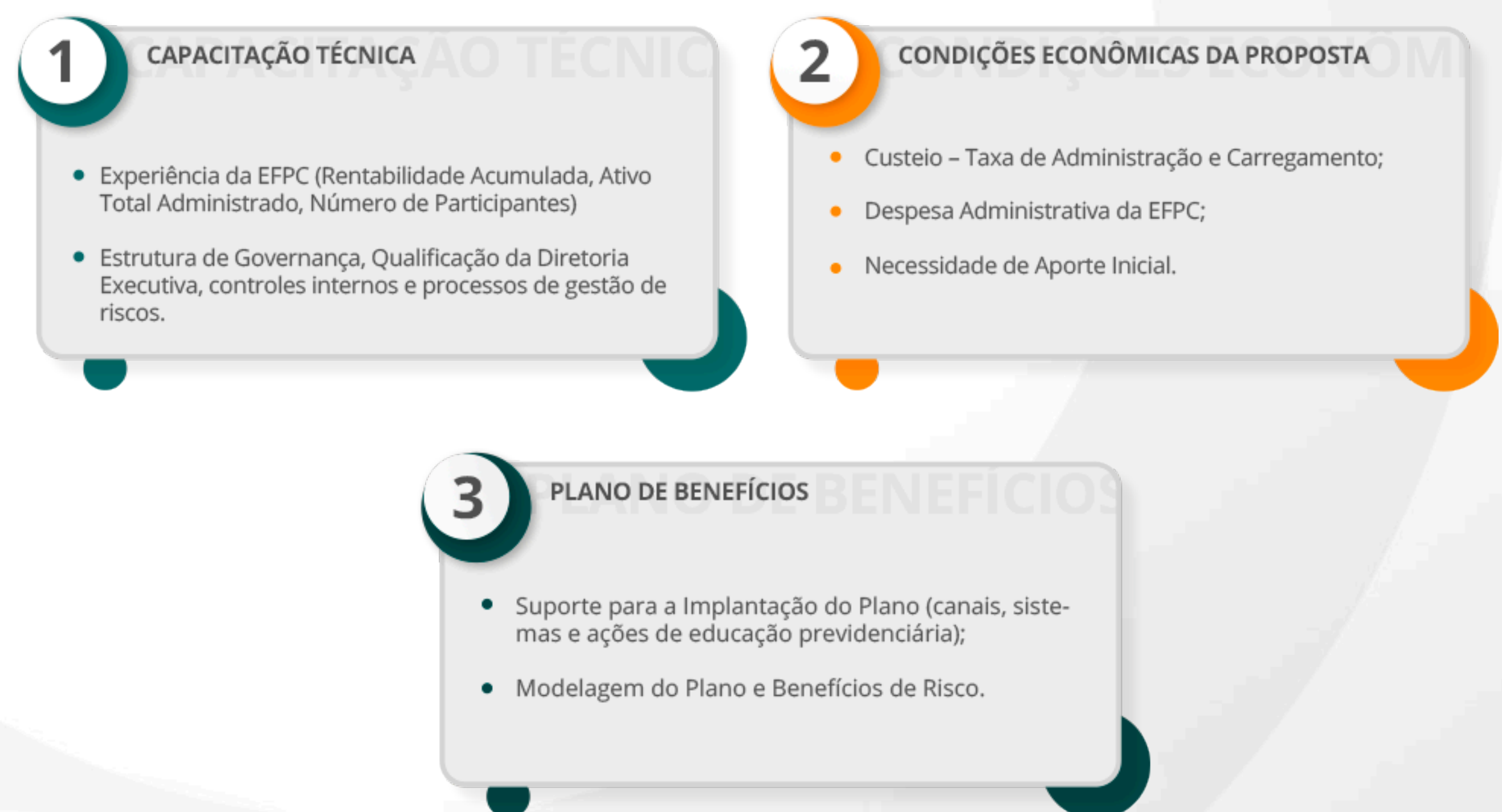
Etapas 2 – Instrução de Processo contendo quadro comparativo das condições econômicas das propostas, qualificação técnica e plano apresentados ao Ente;



Etapa 3 - Motivação da escolha de determinada entidade em face das demais propostas apresentadas.

Recomenda-se, como forma de ampliar a competitividade do processo seletivo, a adoção dos seguintes atos: a) Envio de convite às entidades constantes no anexo desse Guia além da publicação do Edital em sítio eletrônico de amplo acesso; b) Após o recebimento das propostas, avaliar a possibilidade de negociação com vistas a melhorar as condições da proposta; d) Caso o ente federativo opte pela criação do plano próprio, incluir, também como objeto do edital, a possibilidade de ingressar em um planos multipatrocinado.

Por fim, recomenda-se que os requisitos a serem observados para a escolha da entidade observem aspectos relevantes mínimos indicados abaixo:



No [anexo 5.3](#) deste Guia, foi incluído [modelo de proposta técnica](#) a ser preenchido pelas entidades com sugestões de critérios técnicos mínimos acima para auxiliar a construção do termo/instrumento convocatório de seleção. Foi também incluída uma seção quatro adicional com informações complementares que podem ser incluídas pelo Ente Federativo.



A ATRICON publicou nota complementar nº 001/2021 sobre o processo de contratação de entidade de previdência complementar para a implantação do RPC. Para mais informações, [acesse aqui](#).





RECOMENDAÇÕES AO PROJETO DE LEI DO ENTE FEDERATIVO

De maneira a auxiliar a instituição do RPC, este Guia contém, no [anexo 5.1](#), um modelo de Projeto de Lei para a instituição do RPC. A Minuta contempla um amplo estudo dos temas mais relevantes que devem ser avaliados pelo Ente. Alguns temas são tratados como opcionais, ao final da Minuta, tendo em vista as características de cada Ente. Nesta seção são destacados temas relevantes a serem incluídos no projeto de lei pelo Poder Executivo.

Para que o Ente possa implantar seu RPC com entidade aberta de previdência é necessário aguardar a aprovação de Lei Complementar que regulará a atuação dessas entidades e seguradoras no segmento de RPC de Entes Federativos. No entanto, a Minuta de Lei já contempla a redação que contém a terminologia do segmento aberto o que permitirá no futuro que elas administrem planos dos Entes Federativos.

Após a aprovação da Lei, que regulamentará o RPC para Entes Federativos, a Previc disponibilizará, no seu sítio eletrônico, modelo padrão de regulamento e convênio de adesão com o intuito de facilitar a escolha da entidade e de plano, tornando o processo de aprovação da adesão e de estruturação do plano de benefícios mais célere. É importante que a entidade objetivada para administrar o plano seja previamente consultada quanto à adoção dos modelos padrões de regulamento e convênio de adesão.



Regulamento de plano para os Entes



Convênio de adesão para Entes

3.1. DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Definir os **conceitos básicos da previdência complementar**, nos termos da lei, como o patrocinador, o participante, o assistido, o plano de benefícios entre outras conceituações que o Ente Federativo julgar relevante para o entendimento de sua própria legislação.





Evitar disposições conflitantes com a legislação vigente, o ente federado poderá elaborar e estruturar a legislação referente ao sistema de previdência complementar do servidor público **titular de cargo efetivo** de acordo com suas intenções e especificidades, no entanto, deverá observar o ordenamento legal e normativo que direciona o regime de previdência complementar. Desta forma, a Minuta de PL apresentada visa garantir esta harmonia com a legislação e normatização do setor.

3.2. DO PATROCINADOR

A recomendação, decorrente da experiência de RPC já instituídos, é que um único patrocinador represente o Ente perante à entidade de Previdência, para otimizar o relacionamento e a representação. No entanto, caso o Ente opte pela definição de diferentes patrocinadores, a orientação seria a indicação de um único representante para fins de alterações de estatuto, regulamento e transferência de gerenciamento.

3.3. DOS PARTICIPANTES

O Projeto de Lei deverá contemplar, obrigatoriamente, como participante os servidores investidos em cargo efetivo com salários acima do teto os quais fazem jus à contrapartida do patrocinador. É importante que sejam contemplados todos os servidores de cargo efetivo de todos os poderes que entrarão em exercício após a vigência do RPC.

Para os servidores, com salário acima do teto e que ingressaram antes da data de vigência da lei do RPC, deve-se estabelecer a possibilidade de migração para as novas regras de aposentadorias e pensões, conforme disposto no [item 3.7](#).

Para os servidores que recebam abaixo do limite máximo estabelecido pelo RGPS, recomenda-se que seja facultada a participação no Regime de Previdência Complementar, sem contrapartida do patrocinador e cuja base de cálculo seria definida em regulamento. Em alguns casos, servidores com remuneração abaixo do teto, alcançam progressões na carreira ou recebem comissões que propiciarão níveis salariais superiores ao teto em algum momento de sua carreira, o que justifica o seu ingresso no RPC mesmo antes de atingir o teto do RGPS de modo a garantir melhores aposentadorias.





Além disso, há também os casos em que o benefício concedido pelo RPPS não atingirá a integralidade dos proventos recebidos na ativa, de maneira que a previdência complementar será essencial para a manutenção do padrão de vida na aposentadoria. Por fim, outra razão para a participação de servidores com salário abaixo do teto é a formação de proteção previdenciária ampliada aproveitando as condições acordadas com entidade escolhida pelo Ente.

3.4. DA VIGÊNCIA DO RPC

Recomenda-se que a vigência do RPC seja estabelecida no momento da aprovação pelo órgão de fiscalização do convênio de adesão, instrumento que formaliza a condição de patrocinador. Isto porque apenas a promulgação da Lei não é suficiente para que os novos servidores possam ingressar na entidade. O instrumento que de fato formaliza a condição do Ente como patrocinador é o convênio de adesão e este precisa ser aprovado pela Previc para que o ingresso no plano esteja autorizado. No caso de entidade aberta, a vigência se dará a partir da assinatura do contrato com a EAPC, , conforme detalhado no item 4.4.

3.5. DA FORMA DE ADESÃO

Conforme já mencionado, o Ente Federativo, ao estabelecer seu RPC, possui três possibilidades de oferecimento de um plano de benefícios: aderir a um plano já existente, criar um plano em entidade já existente ou criar uma entidade. Tendo em vista que apenas alguns Estados e Municípios possuem grande número de servidores com salários acima do teto, avalia-se que a ampla maioria dos Entes Federativos fará a adesão a entidades já existentes, e por essa razão, a Minuta de Lei contempla essas duas primeiras possibilidades.

3.6. DAS CARACTERÍSTICAS DO PLANO E DA FORMA DE INSCRIÇÃO E RETENÇÃO DOS SERVIDORES

O plano de benefícios deve ser estruturado na modalidade de contribuição definida.

De maneira a preservar a proteção previdenciária e a manutenção do poder aquisitivo do servidor na aposentadoria, recomenda-se o es-



tabelecimento de critérios que estimulem o ingresso dos servidores no regime. A experiência observada é que a ausência de estímulos à inscrição leva o participante a postergar a decisão, o que traz grande risco à sua proteção previdenciária.

Para tanto, alguns meios podem auxiliar nesse objetivo. Um deles seria estabelecer, na Lei de Instituição, a inscrição automática dos servidores que ingressarem na administração a partir da data de vigência da Lei do RPC do Ente e com remuneração acima do teto estabelecido, assegurando o direito de desistência (anulação da inscrição) em até 90 dias, por exemplo, e a qualquer tempo, o cancelamento de sua inscrição¹⁰.

Outra opção é o modelo pelo qual o Ente estabeleça, como requisito para a posse¹¹ (ingresso no serviço público), a apresentação de formulário com a expressa opção pela adesão ou não ao Regime de Previdência Complementar. Nesse momento, a escolha pelo regime de tributação (regressivo ou progressivo) também já é realizada.



Tributação

A legislação estabelece que o participante deve escolher entre o Regime de Progressivo e Regressivo, que define a alíquota de pagamento de imposto de renda no momento da aposentadoria ou no resgate da reserva. No regime progressivo a alíquota aplicada vai de acordo com a faixa de renda mensal, quanto maior a renda, maior o imposto. O valor varia de 0% a 27,5% dependendo do valor do benefício.

Já no regime regressivo a alíquota varia com o tempo de contribuição no plano. Quanto mais tempo contribuindo, menor o imposto que será pago. A partir da permanência da contribuição por 10 anos, a alíquota será de 10%. O participante tem até o último dia útil do mês subsequente ao da efetivação da adesão para realizar essa escolha. Caso o servidor não faça a opção, o regime aplicado será o progressivo.

10 Assegurando o direito de desistência (anulação da inscrição) de até 90 dias, por exemplo, e a qualquer tempo, o cancelamento de sua inscrição.

11 O Estado do Espírito Santo, por meio de decreto, estabeleceu como requisito para posse dos candidatos nomeados a apresentação de documento constatando a opção ou não pela previdência complementar. Conforme o decreto 3395-R, de 25/09/2013, os candidatos nomeados serão encaminhados à entidade para obterem informações à opção pela previdência complementar.





Para outros cursos de educação previdenciária, [acesse o conteúdo programático da UNIABRAPP](#).

Para saber mais sobre como planejar sua aposentadoria, acesse os [Guias de Previdência Complementar](#).

3.7. DA MIGRAÇÃO DE SERVIDORES ANTIGOS PARA AS NOVAS REGRAS DE APOSENTADORIA DO RPC

O § 16 do art. 40 da Constituição estabelece que o disposto em seus §§ 14 e 15 (aplicação do limite máximo dos benefícios do RGPS ao valor das aposentadorias e pensões do RPPS, mediante instituição do RPC pelo ente federativo), somente pode ser aplicado aos servidores “antigos” (aqueles que ingressaram anteriormente à instituição e vigência do RPC) mediante sua prévia e expressa opção pela “migração” do regime antigo para o regime novo.

Alguns entes federativos criaram incentivos a essa migração, por meio de mecanismo de ressarcimento ou de complementação de benefícios, buscando dessa forma estimular que os servidores antigos façam adesão às novas regras de aposentadoria.

Além de eliminar o risco de déficit atuarial em relação aos benefícios que serão pagos pelo RPC e de reduzi-lo em relação aos benefícios devidos pelo RPPS, a instituição do RPC proporciona uma redução do custo fiscal do RPPS para o ente federativo, em relação aos novos servidores, uma vez que a contribuição do ente ao RPC, sobre a parcela da remuneração do servidor que excede o limite máximo de benefícios do RGPS, fica limitada ao montante da contribuição do servidor (§ 3º do art. 202 da Constituição), enquanto sobre a parcela da remuneração inferior a esse limite a contribuição pode ser de até o dobro da contribuição dos servidores (art. 2º da Lei nº 9.717, de 27 de novembro de 1998). Esse mesmo efeito pode ser alcançado em relação aos antigos servidores que exercerem a opção pela migração, na forma do § 16 do art. 40.

Importante esclarecer que a EC nº 103, de 2019, acrescentou um § 15 ao art. 37 da Constituição, que em regra veda a complementação de aposentadorias de servidores públicos e de pensões aos seus de-





pendentes, mas autoriza essa complementação quando decorrente de instituição do regime de previdência complementar e da opção pela migração pelos servidores que ingressaram anteriormente.

Cabe a cada ente federativo, com o apoio técnico da entidade gestora do RPPS, promover estudos para estabelecer algum mecanismo de incentivo que possa tornar atrativa para o servidor a opção pela migração e ao mesmo tempo proporcionar um ganho fiscal.

Não existe um modelo estabelecido para que se crie um mecanismo de incentivo ao exercício da opção de que trata o §16 do art. 40 da Constituição, nem mesmo uma obrigação expressa de que se estabeleça incentivo dessa natureza. No entanto, há o princípio e diretriz constitucional de que os RPPS sejam estruturados observando critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial (caput do art. 40), sabendo-se que a migração contribui para esse equilíbrio.

Este incentivo pode se dar, por exemplo, na forma de “benefício especial”, com base no histórico das contribuições ao RPPS da parte da remuneração acima do teto realizada pelo servidor no RPPS.



Benefício Especial da União

A União foi a precursora no estabelecimento de incentivo dessa natureza, ao criar o "benefício especial" previsto no art. 3º da Lei nº 12.618, de 30 de abril de 2012, cujo cálculo leva em consideração o tempo e as remunerações sobre as quais o servidor tenha contribuído para o RPPS acima do limite máximo do RGPS. O pagamento do benefício especial será efetuado no futuro, pelo Tesouro Nacional, juntamente com os pagamentos mensais da aposentadoria ou pensão por morte devida pelo RPPS, assemelhando-se ao benefício proporcional diferido (BPD) da previdência complementar, de que trata o inciso I do art. 14 da Lei Complementar nº 109, de 29 de maio de 2001.

Recentemente, por meio da Lei nº 14.463, de 26 de outubro de 2022, resultado da conversão da Medida Provisória nº 1.119, de 25 de maio de 2022, a União alterou os critérios para cálculo do benefício especial.



Outros entes federativos estabeleceram modelos de ressarcimento de contribuições diretamente ao servidor ou mediante transferência para a sua conta individual como participante do RPC. A criação do incentivo à migração tem se difundido pelo país e o modelo mais frequente vem sendo o de ressarcimento de contribuições ao servidor, mediante transferência para a sua conta individual como participante do RPC.

Sobre esse modelo de aporte direto na Entidade de Previdência Complementar importante ressaltar a existência de entendimento exarado pela Procuradoria Federal da Previc e ratificado pela Conjur do Ministério da Previdência Social¹² que, em breve síntese, concluem que **qualquer aporte direto em nome do Ente Federativo fere o instituto da paridade contributiva**, de que trata o § 3º do art. 202 da Constituição.

Dessa forma, a eventual incentivo financeiro ou benefício especial na forma de aporte ao RPC não pode ser creditado na conta individual do participante na entidade “diretamente pelas mãos do patrocinador público”, pois tais pagamentos teriam necessariamente de ser vistos como contribuição patronal ao plano.

Entretanto, não há óbices para que os pagamentos mensais recebidos pelo servidor a título de “benefício especial de caráter estatutário e compensatório” **sejam por ele mesmo vertidos ao plano de previdência complementar a título de contribuição facultativa voluntária**, como por exemplo, por meio de descontos em contracheque, desde que assegurada plena liberdade ao servidor para ingressar ou não no plano e, uma vez tendo ingressado, para dele sair a seu exclusivo critério, o que será feito pelo servidor após avaliar tanto as consequências previstas pelo regulamento do plano de benefícios a que se acha vinculado, quanto aquelas que poderá sofrer no âmbito de outras relações jurídicas diversas da de previdência complementar – seja funcional, laboral, “estatutária”, reparatória, “compensatória” etc.

12 A questão foi suscitada pela Fundação de Previdência Complementar do Estado de Alagoas (AL-PREVCOMP), que formulou consulta à Superintendência Nacional de Previdência Complementar (PREVIC), no processo 44011.004905/2021-38 (26988616), abordando dúvidas relacionadas ao “benefício especial” instituído pela Lei Complementar Estadual nº 54, de 12 de julho de 2021, por meio do acréscimo de um art. 5º-A à Lei Complementar Estadual nº 44, de 13 de junho de 2017. Para maiores detalhes consultar Parecer nº 00018/2021/CGCJ/PFPREVIC/PGF/AGU e Parecer nº 00082/2022/CONJUR-MTP/CGU/AGU, no processo SEI ME 10128.101342/2022-87.



Importante que o ente, ao avaliar o melhor modelo de estímulo à migração, tenha como prioridade a devida proteção previdenciária do servidor público e não somente o ganho financeiro e atuarial da migração. No caso de aportes financeiros, a restrição de acesso aos recursos antes da aposentadoria é benéfica e minimiza riscos jurídicos relacionados à alegação de enriquecimento ilícito do Estado ou desproteção social do servidor. Ou seja, esse benefício ou incentivo financeiro pode ser direcionado ao RPC e condicionado pela lei do ente à manutenção da condição de participante no plano de benefícios, para que seja acessado (resgatado) apenas no momento da aposentadoria.

Para garantir o controle e previsibilidade na gestão do RPPS é recomendável também o estabelecimento de um prazo máximo para a concessão de incentivo na forma de benefício especial ou financeiro na migração.

No art. 5º da minuta de PL (anexo 5.1 deste Guia¹³), foi colocada a possibilidade da concessão de incentivo financeiro ser regulada em lei específica no prazo de 180 dias. Dessa maneira, o Ente pode instituir o seu RPC com celeridade, atendendo ao prazo disposto na Emenda nº 103, de 2019, e, posteriormente, em conjunto com o RPPS, realizar estudos para a definição do modelo de incentivo.

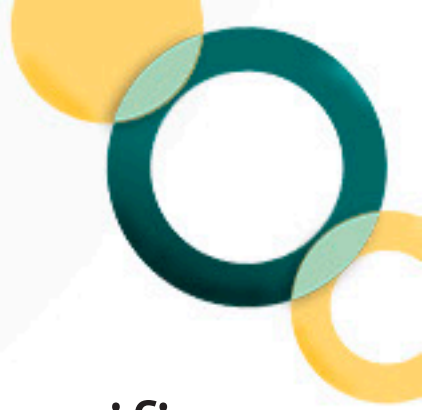
No entanto, caso não haja interesse em regulamentar eventual incentivo financeiro, a redação pode ser alterada no sentido de deixar expresso que os servidores que tenham ingressado no serviço público até a data anterior ao início da vigência do Regime de Previdência Complementar poderão, mediante prévia e expressa opção aderir ao RPC, sem incentivo financeiro.

3.8. DOS BENEFÍCIOS DE RISCO

Os benefícios de riscos oferecidos deverão ser estruturados exclusivamente em saldo de contas. Os planos devem oferecer no mínimo a proteção de invalidez e morte. Em relação aos benefícios decorrentes de invalidez, morte e sobrevivência, poderá ser contratada cobertura adicional mediante custeio específico e sociedade seguradora contratada pela entidade visando a maior proteção do participante.

13 Art. 5º-A à Lei Complementar Estadual nº 44, de 13 de junho de 2017. Para maiores detalhes consultar Parecer nº 00018/2021/CGCJ/PFPREVIC/PGF/AGU e Parecer nº 00082/2022/CONJUR-MTP/CGU/AGU, no processo SEI ME 10128.101342/2022-87.





Na adesão a plano multipatrocinado, orienta-se ao Ente verificar como é feita a gestão dos benefícios de risco, se própria ou terceirizada. Também é importante, avaliar que tipos de benefícios são oferecidos aos participantes e o custo dos mesmos.

3.9. DAS CONTRIBUIÇÕES DO PATROCINADOR

Na Lei de Instituição do RPC, o ente deverá definir as bases de contribuição do participante, podendo optar pela inclusão de parcelas remuneratórias percebidas em decorrência do local de trabalho e do exercício de cargo em comissão ou função de confiança bem como às do Patrocinador, uma vez que a contribuição do patrocinador não poderá exceder à do participante.

A recomendação é que as contribuições do patrocinador incidam sobre a mesma base de cálculo das contribuições ao RPPS estabelecidas na Lei do Ente Federativo que exceder o limite máximo dos benefícios pagos pelo Regime Geral de Previdência Social.

Cabe lembrar que o Ente Federativo está sujeito à contribuição paritária sobre as contribuições normais do participante. No caso do participante, contribuições facultativas adicionais poderão ser realizadas a seu critério sem a contrapartida do patrocinador.

Conforme [Portaria MTP Nº 1.467, de 02/06/2022](#), na lei de instituição do RPC deverá ser definida percentual de alíquota de contribuição máxima do patrocinador, sendo o percentual não poderá exceder a alíquota de contribuição normal do participante e deverá proporcionar uma taxa de proteção adequada da base de contribuição que ultrapasse o limite máximo dos benefícios do RGPS, conforme parâmetros divulgados pela SPREV.

A Secretaria do Regime Próprio e Complementar, por meio da Nota Técnica SEI nº 8132/2022, definiu, com fundamentos técnicos e revisão da literatura previdenciária, percentuais adequados mínimos e máximos no que se refere à alíquota de contribuição do patrocinador.

A definição de alíquota deve levar em consideração a proteção previdenciária do servidor público e a sustentabilidade fiscal para o Ente Federativo.





As alíquotas que garantam uma taxa de reposição adequada devem ser estabelecidas a partir de um intervalo mínimo não inferior a 6% da remuneração do servidor, para participante e para o patrocinador.

Já em relação à preservação do equilíbrio fiscal do ente, as alíquotas acima de 13,5% devem ser evitadas. Percentuais acima desse valor ultrapassam 100% da taxa de reposição média esperada e oneram as despesas de pessoal do ente federativo.

As contribuições do patrocinador ao RPC, assim como as demais contribuições para o RPPS para fins de cômputo para os limites da Lei Complementar nº 101, de 2000, a Lei de Responsabilidade Fiscal – LRF, devem ser classificadas como despesas total de pessoal, conforme dispõe o seu art. 18¹⁴.

3.9.1. ALÍQUOTA DE CONTRIBUIÇÃO DO PATROCINADOR:

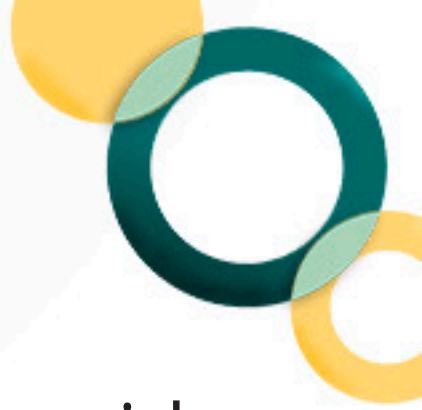
Deve-se estabelecer alíquota da contribuição do Patrocinador (Ente), ou seja, o limite máximo, podendo também ser dividida por faixas percentuais. Em geral, as alíquotas máximas de contribuição do RPC de Entes Federativos já constituídos variam entre 6,5% a 8,5%.

A Secretaria do Regime Próprio e Complementar, por meio da Nota Técnica SEI nº 8132/2022/ME recomendou, com fundamentos técnicos e revisão da literatura previdenciária, percentuais adequados mínimos e máximos no que se refere à alíquota de contribuição do patrocinador.

Uma das conclusões da nota é a necessidade de definição da alíquota de contribuição em lei tendo em vista a necessidade de garantia da devida proteção previdenciária do servidor público, seu caráter de despesa continuada e a necessidade de adequada transparência do gasto público.

A Nota também apresenta que para a adequada proteção previdenciária, inclusive para fins de regularidade previdenciária, deve ser

14 Para maiores detalhes sobre os registros dos aportes do Regime de Previdência Complementar para fins do cômputo dos limites da LRF, acessar o Manual de Demonstrativo Fiscal ([acesse aqui](#)), pág. 523 e 543. Deve-se destacar que no momento de concessão de benefícios pelo RPC, esses pagamentos não compõem a despesa de pessoal, já que estão fora do Ente sendo pago pela entidade.



estabelecida alíquota não inferior a 6% da remuneração do servidor. Por outro lado, as alíquotas acima de 13,5% devem ser evitadas por excederem a 100% de taxa de reposição média e onerarem as despesas com pessoal do Ente Federativo.

Para mais informações acerca dos entendimentos da Nota Técnica, [clique aqui](#).

3.10. DAS RESPONSABILIDADES DO PATROCINADOR E DA EVENTUAL INADIMPLÊNCIA

O Ente Federativo será considerado inadimplente em caso de descumprimento de quaisquer obrigações constantes no convênio de adesão, regulamento do plano de benefícios ou estatuto da entidade de previdência complementar.

A regularidade do Ente com suas obrigações previdenciárias será um dos fatores considerados pelas entidades para a celebração do convênio de adesão. Da mesma forma, o Projeto de Lei de Responsabilidade Previdenciária prevê a aplicação de sanções para a eventual inadimplência do Ente Federativo relativo ao aporte de suas contribuições e o repasse das contribuições dos participantes não efetivadas à entidade de Previdência Complementar¹⁵.

Assim como no RPPS, no RPC a regularidade com o repasse das contribuições será fator determinante para emissão do Certificado de Regularidade Previdenciária – CRP, documento sem o qual o Ente estará impedido, por exemplo, de celebrar acordos, contratos e convênios, bem como receber empréstimos e financiamentos de órgãos ou entidades da administração direta e indireta da União.

A Lei Complementar nº 109, em seu art. 58 prevê que, no caso de liquidação extrajudicial da entidade por falta de aporte de contribuições dos patrocinadores ou pelo não recolhimento das contribuições dos participantes, os administradores daqueles também serão responsabilizados pelos danos ou prejuízos causados.

¹⁵ Atualmente, está instituído Grupo de Trabalho no âmbito do CONAPREV que está trabalhando na elaboração de proposta de uma Lei de Responsabilidade Previdenciária que substituirá a Lei nº 9.717, de 27 de novembro de 1998, e terá que deverá conter uma seção relacionada à Previdência Complementar.



É de fundamental importância que a lei de constituição do RPC delimite de forma clara todas as obrigações do patrocinador, bem como a não existência de solidariedade¹⁶ deste em relação aos outros patrocinadores, instituidores, planos de benefícios aos quais não esteja vinculado e à entidade de Previdência Complementar, de maneira a minimizar riscos de onerar as contas públicas do Ente e garantir a segurança dos participantes.

A Lei Complementar nº 109, de 2001, já traz em seu bojo regras que asseguram a independência patrimonial entre os planos de benefícios, a exemplo do disposto no art. 34, I, b, ao tratar dos multiplanos das entidades. O objetivo foi proporcionar uma maior segurança aos diversos atores do Regime (patrocinador, instituidor, participantes e assistidos), na medida em que obriga a entidade de Previdência Complementar a segregar o patrimônio de cada plano que administra, de modo que um não assuma dívidas nem obrigações relativas a outro.

A independência patrimonial não resguarda apenas o patrimônio de um plano em relação aos demais planos administrados pela mesma entidade, mas, de igual maneira, assegura a separação do patrimônio do plano em relação à própria entidade que o administra. Como forma de reafirmar este entendimento e facilitar a sua operacionalização, o órgão regulador editou a Resolução CNPC nº 46, de 1º de outubro de 2021, a qual dispõe acerca da independência patrimonial dos planos de benefícios de caráter previdenciário, operacionalizada por intermédio do Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica – CNPJ por plano.

Os Entes, portanto, podem ter a confiança de que dívidas e obrigações de outros patrocinadores não serão por ele suportadas, uma vez que, além da independência patrimonial prevista na legislação, o convênio de adesão conterá regras que definem a não solidariedade.

3.11. DO APORTE INICIAL

O Ente deverá analisar a necessidade de prever, na Lei de Implantação do RPC, eventuais aportes para o custeio de despesas administrativas iniciais de implantação ou de aportes requeridos pelas entidades para o custeio do plano. Deve-se destacar que nem todas as entidades

¹⁶ Pelo código civil, a inexistência de solidariedade significa que não há solidariedade, quando na mesma obrigação concorre mais de um credor, ou mais de um devedor, cada um com direito, ou obrigado, à dívida toda. A solidariedade não se presume e resulta da lei ou da vontade das partes.





cobrarão recursos iniciais para o equilíbrio e custeio inicial do plano, razão pela qual será necessária uma avaliação prévia junto às entidades para o correto dimensionamento dos valores.

Importante destacar que devem ser observadas as orientações constantes no item 2.0, especialmente, no que tange à recomendação da relação jurídica com a entidade e ao estudo de viabilidade, no caso de criação de novos planos de benefícios.

O eventual aporte inicial destinar-se-á à cobertura:



i. das despesas administrativas decorrentes da adesão a plano de benefícios já existente ou da criação do plano de benefícios previdenciário;



ii. das demais despesas decorrentes da adesão a plano de benefícios já existente ou da criação do plano de benefícios previdenciário.

Na hipótese da alínea “i”, o Ente deverá, obrigatoriamente, comprovar a necessidade de tais despesas, devendo discriminar a destinação dos recursos aportados, os quais, em hipótese alguma, poderá ser destinado à entidade de previdência complementar. Incluem-se, entre as despesas administrativas, as despesas pré-operacionais como a realização de estudos de viabilidade e as despesas com a realização do processo seletivo para celebração do convênio de adesão com a entidade que irá administrar o plano.

Na hipótese da alínea “ii”, os recursos serão utilizados a título de antecipação das futuras contribuições a que o Ente estará responsável quando formalizada a condição de patrocinador, considerando a vedação imposta pelo § 3º do art. 202 da Constituição Federal. Incluem-se, neste caso, as despesas decorrentes da adesão ou criação do plano de benefícios para garantir o equilíbrio operacional do plano.

A devolução integral ou a compensação/amortização dos valores adiantados a título de antecipação das futuras contribuições deverá observar a atualização dos valores à época da restituição ou da com-



pensação. Importante destacar, ainda, que a realização do aporte inicial deverá ser expressamente na Lei de Instituição do RPC do respectivo ente e no instrumento jurídico cabível, tendo em vista se tratar de obrigação que poderá ultrapassar o exercício de um governo para outro.

Ademais, recomenda-se aos Entes Federativos que entenderem pela necessidade do aporte inicial a oitiva de suas Procuradorias e/ou seus Tribunais de Contas quanto à operacionalização dos recursos aportados.

3.12. DO ACOMPANHAMENTO DA PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

Após a implantação do RPC, recomenda-se que o Ente se estruture para realizar um acompanhamento regular do regime e do plano de benefícios contratado. Para a execução desse papel, recomenda-se a constituição de um Comitê de Assessoramento da Previdência Complementar, o CAPC, composto de membros designados pelo Ente Federativo e pelos servidores públicos. O CAPC terá como atribuição acompanhar o desempenho do plano, encaminhar ao patrocinador manifestação sobre propostas de alteração do regulamento e, no limite, recomendar eventual transferência de gerenciamento do plano para outra entidade.

Avalia-se, como boa prática, que os representantes dos servidores sejam aqueles de cargo efetivo e, preferencialmente, que sejam participantes do plano.

A constituição de uma instância, com representantes dos servidores, configura-se como uma boa prática apontada pela experiência internacional no que se refere a fundos de previdência de servidores públicos que devem ter níveis de fiscalização e transparência exacerbados.



ORIENTAÇÕES AOS ENTES FEDERATIVOS APÓS A INSTITUIÇÃO DO RPC

Após a aprovação da Lei de instituição do RPC, o ente deve tornar vigente o regime para o efetivo funcionamento da previdência complementar e a manutenção da regularidade previdenciária.

Além dos procedimentos operacionais que o ente deverá adotar para a vigência do RPC (funcionamento), há efeitos decorrentes de adequação à EC nº 103/2019 que só poderão ser aplicados após a vigência do RPC.

4.1 PROCEDIMENTOS A SEREM ADOTADOS PELOS ENTES APÓS A APROVAÇÃO DA LEI



- Envio da Lei do RPC ao sistema GESCON
- Avaliar previsão de ingresso de servidores com remuneração acima do teto do RGPS

Manutenção da Regularidade Previdenciária



- Condução do processo seletivo para contratação de entidade de previdência

Processo Seletivo



- A aprovação do convênio de adesão é o marco de vigência do RPC.
- Este será exigido apenas dos entes que declararem ingresso de servidores com remuneração acima do teto do RGPS

Celebração do Convênio de Adesão



- Instituição do CAPC para acompanhar o desempenho do Regime

Acompanhamento do RPC



- Elaboração e acompanhamento de Programa de educação previdenciária

Educação Previdenciária

4.2. MANUTENÇÃO DA REGULARIDADE PREVIDENCIÁRIA

Entre as exigências da Portaria MTP Nº 1.467, de 02/06/2022, para a emissão do Certificado de Regularidade Previdenciária - CRP, está o atendimento aos critérios do RPC.

Instituição e Vigência do RPC para fins de emissão do CRP



No Sistema de Informações dos Regimes Públicos de Previdência Social - CADPREV constam os seguintes critérios relativos ao RPC:



Critério(s)					
Alterar	Critério	Situação	Nº Decisão Judicial	Válida?	Observações
<input type="checkbox"/>	Instituição do regime de previdência complementar - Aprovação da lei	Regular			
<input type="checkbox"/>	Instituição do regime de previdência complementar - Aprovação do convênio de adesão	Regular			

O critério “Instituição do regime de previdência complementar - Aprovação da lei” requer a aprovação da Lei e seu envio ao GESCON-RPPS pelo ente federativo. Já o critério “Instituição do regime de previdência complementar - aprovação do convênio de adesão” requer a celebração e a aprovação do convênio de adesão. O não atendimento a pelo menos um desses critérios implica irregularidade do CRP.

O envio da Lei de instituição do RPC pelo GESCON-RPPS deverá ser realizado por meio do campo “Gestão de Normas RPPS”, “Encaminhamento de legislações”, assunto “Previdência Complementar dos Servidores Públicos”.

Além do envio da Lei, os entes terão que declarar em campo próprio do Demonstrativo de Informações Previdenciárias e Repasses - DIPR se efetuaram contratação de servidor com remuneração acima do teto do RGPS após a aprovação da Lei de Implantação do RPC.

Essa declaração será renovada bimestralmente pelos que declararem que não houve ingresso de servidores acima do teto do RGPS. Para os que declararem que houve o ingresso, a informação torna-se definitiva, salvo retificação do DIPR de origem.

A comunicação da aprovação do convênio de adesão será realizada à SPREV diretamente pela Previc, não exigindo do ente federativo o envio de qualquer documento.



Procedimentos para a manutenção da regularidade previdenciária:



- Envio da lei ao Gescon-RPPS por meio do caminho “Gestão de Normas RPPS”, “Encaminhamento de legislações”, assunto “Previdência Complementar dos Servidores Públicos”.

Critério de instituição do RPC APROVAÇÃO DA LEI



- Declaração de contratação de servidor com remuneração acima do teto do RGPS por meio do DIPR.
- Responder em campo próprio à pergunta: Ocorreu o ingresso de servidor cuja remuneração do cargo efetivo seja superior ao limite máximo de benefícios do RGPS após a publicação da lei de instituição do regime de previdência complementar?

Critério instituição do RPC APROVAÇÃO DO CONVÊNIO DE ADESÃO

O ente encontrará a seguinte tela abaixo no DIPR com a pergunta sobre a contratação. É importante que os entes federativos não esqueçam de encaminhar o DIPR devidamente respondido, pois o seu não envio torna a situação do critério irregular.


Ocorreu o ingresso de servidor cuja remuneração do cargo efetivo seja superior ao limite máximo de benefícios do RGPS após a publicação da lei de instituição do regime de previdência complementar ? *

* Considera-se remuneração do cargo efetivo “o valor constituído pelo subsídio, pelos vencimentos e pelas vantagens pecuniárias permanentes do cargo, estabelecidos em lei de cada ente, acrescido dos adicionais de caráter individual e das vantagens pessoais permanentes” (art. 2º, XIII da Portaria MTP nº 1.467, de 2022).

☒ Sim ☐ Não

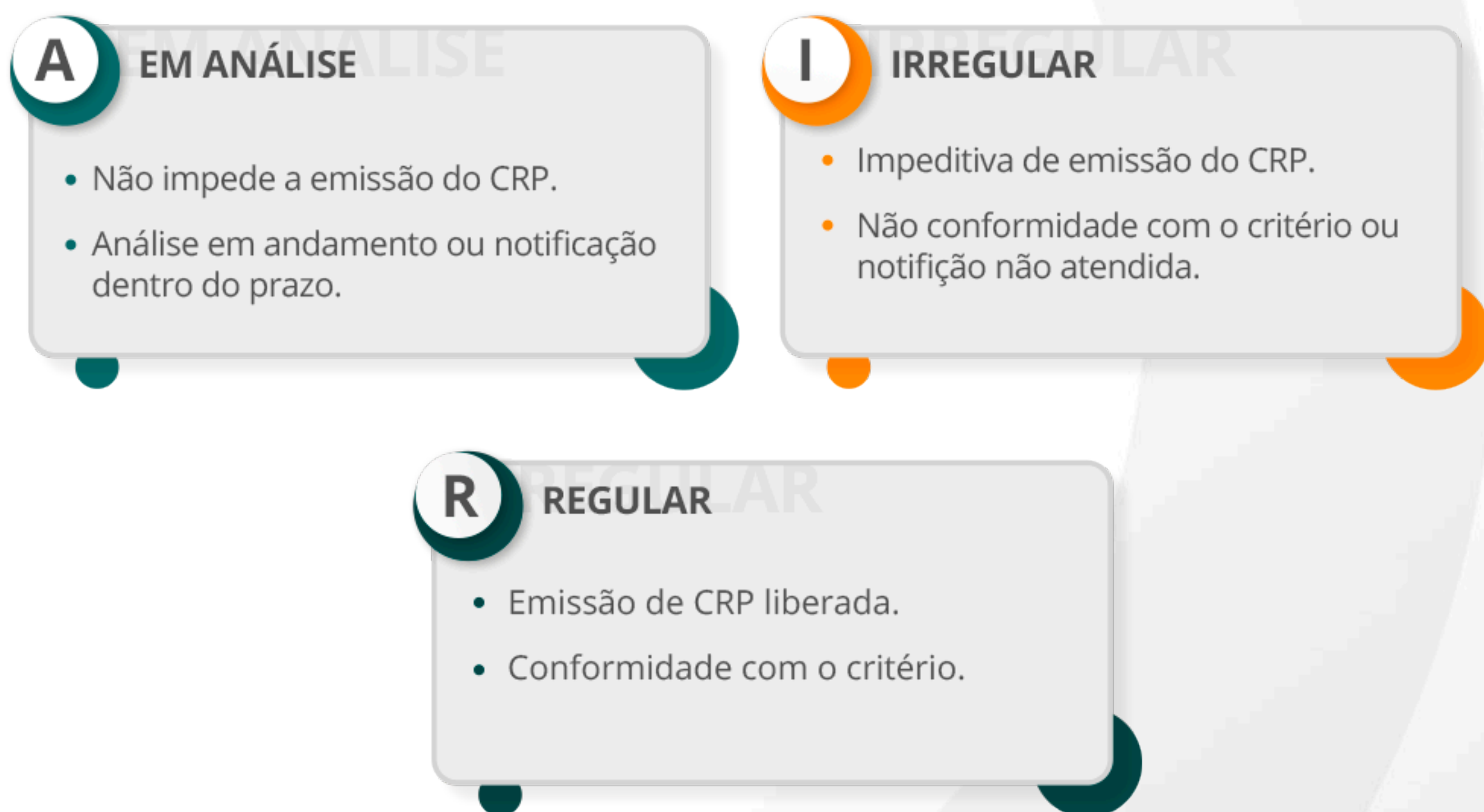
O ente deve informar se houve, após a instituição do RPC, ingresso de novos servidores com remuneração acima do teto do RGPS. Caso





haja servidores que ingressaram posteriormente à instituição do RPC com remuneração abaixo do teto do RGPS, mas que ao longo do tempo a remuneração ultrapassou o teto do RGPS em decorrência de progressão na carreira ou de verbas que fazem parte da base de cálculo para o RPC, o Município deverá também informar de forma afirmativa no DIPR. Também deverá ser respondido “sim” se antigos servidores com remuneração acima do teto do RGPS decidirem migrar, na forma do § 16 do art. 40 da Constituição Federal.

Para cada critério o extrato previdenciário apresentará uma das situações abaixo:



4.3. NOTIFICAÇÕES DAS LEIS

A análise de lei é realizada dentro do módulo GESCON-RPPS. Para cada lei analisada, constará o atendimento ou não do critério “Regime de Previdência Complementar - Conformidade Legal”. As leis que forem aprovadas, constarão como concluídas e o critério atendido.

As leis não aprovadas serão objeto de notificação. Desse modo, a conformidade legal constará como não atendida e o ente será notificado em relação a irregularidade desse critério.



Em regra, as notificações estabelecem prazo de 180 dias para adequação. Durante esse prazo, o ente ficará em análise no critério do CADPREV “Instituição do regime de previdência complementar - Aprovação da lei”. Caso o critério não seja atendido dentro do prazo, o ente passará de “em análise” para “irregular” e estará então impedido de renovar seu CRP.

4.4. EFEITOS DECORRENTES DA VIGÊNCIA DO RPC

Conforme o § 1º do art. 158 da Portaria MTP nº 1.467/2022, o RPC terá vigência para os servidores ocupantes de cargo efetivo e filiados ao RPPS a partir da autorização do convênio de adesão ao plano de benefício da entidade de previdência complementar pela PREVIC, órgão fiscalizador de que trata a Lei Complementar nº 109, de 29 de maio de 2001. Dessa forma, o marco inicial da vigência do RPC é o estabelecimento da condição de patrocinador do plano de benefícios (aprovação do convênio de adesão).

A vigência do RPC é marco importante de adequação à Emenda nº 103/2019, pois sem ela não é possível a aplicação do teto do RGPS ao RPPS. Enquanto não houver convênio de adesão aprovado, não será observado o teto do RGPS para os novos servidores do RPPS, de acordo com o § 4º do art. 158 da Portaria MTP nº 1.467/2022.

Caso o ente celebre o convênio de adesão por meio do licenciamento automático, segundo Resolução Previc nº 09/2022, a autorização do convênio ocorre na data de emissão do protocolo de instrução de requerimento de licenciamento pelo sistema informatizado da Previc (ou seja, a data de vigência do RPC do ente será a data de emissão do protocolo). Por isso, os entes federativos devem ficar atentos à data de emissão do protocolo em caso de licenciamento automático.



Efeitos decorrentes da aprovação do convênio de adesão



- RPC não vigente
- Não aplicação do teto do RGPS ao RPPS
- Sem migração
- Adesão automática sem efeito
- Sem novos servidores

Promulgação da Lei



- RPC vigente
- Aplicabilidade do Teto do RGPS ao RPPS
- Migração de servidores
- Adesão automática
- Nomeação de novos servidores

Vigência do RPC

A minuta de Projeto de Lei deste Guia (Anexo 5.1) traz sugestão de redação para vigência do RPC, definindo a aprovação do convênio de adesão como marco de sua aplicabilidade, de estabelecimento do teto, de migração de servidores, de adesão automática e de nomeação de novos servidores para o ente federativo.

4.5. DO ACOMPANHAMENTO DA PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

É importante que após a implantação da previdência complementar o ente federativo acompanhe de fato o desempenho do plano de benefícios.


Conforme recomendação deste Guia, o ente federativo poderá realizar esse acompanhamento por meio de seu Comitê de Acompanhamento da Previdência Complementar - CAPC. Esse comitê tem caráter permanente e está vinculado à estrutura do Ente Federativo. Seu papel será de assessorar o patrocinador no acompanhamento da gestão, não possuindo qualquer função administrativa no plano de benefícios em si.

É recomendável que na criação do comitê não se estabeleça um número superior a quatro membros para dar agilidade no exame das decisões. O excessivo número de membros aumenta a complexidade do processo de acompanhamento e pode tornar oneroso ao Ente o referido Comitê em caso de remuneração dos membros, a qual deverá




ser estabelecida em valores módicos e que não ultrapassem parâmetros razoáveis e compatíveis com as atribuições desempenhadas.

Além do acompanhamento do Regime, esse Comitê pode desempenhar outras atribuições, como:



Composição



Até 4 pessoas

Atribuições do CAPC

- Desempenho do plano de benefícios e da Entidade.
- Encaminhar ao patrocinador manifestação sobre propostas de alteração do regulamento e convênio de adesão.
- Recomendar transferência de gerenciamento para outra entidade.

4.6 EDUCAÇÃO FINANCEIRA E PREVIDENCIÁRIA

Após o a implantação do RPC o Ente deve estar atento à conscientização e a devida inclusão dos novos servidores no Regime, disponibilizando de forma permanente e tempestiva informações sobre sua proteção previdenciária.

A entidade de previdência deve ser grande parceira nessa fase, fornecendo consultoria e materiais com esse objetivo.

O CAPC também deve acompanhar a adesão dos novos servidores ao RPC e identificar eventual carência de treinamento sobre o tema.



Saiba Mais!

Acesse o curso à distância "Previdência Complementar para Servidores Públicos estaduais e municipais", elaborado pelo Departamento de Políticas e Diretrizes de Previdência Complementar, em parceria com a Escola Nacional de Administração Pública (Enap). O objetivo do curso é apresentar os principais aspectos do Regime de Previdência Complementar para auxiliar na decisão dos servidores públicos à adesão a este regime. O público-alvo são servidores públicos estaduais e municipais, mas qualquer pessoa pode participar.

Os servidores que tomaram posse a partir da vigência da Emenda Constitucional nº 103/2019 ou os que optaram pela migração têm seus benefícios previdenciários limitados ao teto do INSS. Dessa forma, para garantir uma aposentadoria com valor superior a esse, é necessário optar pelo regime complementar. Por isso a necessidade de capacitar os servidores para que possam tomar uma decisão consciente.

As inscrições podem ser feitas por meio do link <https://www.escolavirtual.gov.br/curso/910/>





ANEXOS

5.1. MODELO DE PROJETO DE LEI PARA A INSTITUIÇÃO DO RPC

PROJETO DE LEI Nº XX, DE XX DE XXXX DE XXXX

Institui o Regime de Previdência Complementar no âmbito do (nome do ente federativo); fixa o limite máximo para a concessão de aposentadorias e pensões pelo regime de previdência de que trata o art. 40 da Constituição Federal; autoriza a adesão a plano de benefícios de previdência complementar; e dá outras providências.

O (autoridade do Ente Federativo), faço saber que (nome do Órgão Legislativo do Ente) decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

CAPÍTULO I **DO REGIME DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR**

Art. 1º. Fica instituído, no âmbito do (Ente Federativo), o Regime de Previdência Complementar – RPC, a que se referem os § 14, 15 e 16 do artigo 40 da Constituição Federal.

Parágrafo único. O valor dos benefícios de aposentadoria e pensão devido pelo Regime Próprio de Previdência Social – RPPS aos servidores públicos titulares de cargos efetivos e membros de quaisquer dos poderes, incluídas suas autarquias e fundações, que ingressarem no serviço público do (Ente Federativo) a partir da data de início da vigência do RPC de que trata esta Lei, não poderá superar o limite máximo dos benefícios pagos pelo Regime Geral de Previdência Social – RGPS.

Art. 2º O (Ente Federativo) é o patrocinador do plano de benefícios do Regime de Previdência Complementar de que trata esta Lei, sendo representado pelo (autoridade do Ente Federativo) que poderá delegar esta competência.

Parágrafo único. A representação de que trata o caput deste artigo compreende poderes para a celebração de convênio de adesão e suas alterações, retirada de patrocínio, transferência de gerenciamento e para manifestação acerca da aprovação ou da alteração de plano de benefícios de que trata esta Lei e demais atos correlatos.





Art. 3º. O Regime de Previdência Complementar de que trata esta Lei terá vigência e será aplicado aos servidores públicos titulares de cargos efetivos e membros de quaisquer dos poderes, incluídas suas autarquias e fundações, que ingressarem no serviço público a partir da data de:

I - publicação da autorização, pelo órgão fiscalizador de que trata a Lei Complementar nº 109, de 29 de maio de 2001, do convênio de adesão do patrocinador ao plano de benefícios previdenciário administrado pela entidade fechada de previdência complementar; ou

II – início de vigência convencionada no convênio de adesão firmado com a entidade aberta de previdência complementar.

Art. 4º. A partir do início de vigência do Regime de Previdência Complementar de que trata esta Lei, independentemente da inscrição do servidor como participante no plano de benefícios oferecido, aplicar-se-á o limite máximo dos benefícios pagos pelo RGPS, de que trata o art. 40 da Constituição Federal, às aposentadorias e pensões a serem concedidas pelo RPPS (do Ente) aos segurados definidos no parágrafo único do art. 1º.

Art. 5º. Os servidores e membros definidos no parágrafo único do art. 1º desta Lei que tenham ingressado no serviço público até a data anterior ao início da vigência do Regime de Previdência Complementar poderão, mediante prévia e expressa opção, aderir ao RPC, na forma a ser regulada por lei específica, no prazo máximo de 180 (cento e oitenta) dias, contado da vigência do Regime de Previdência Complementar.

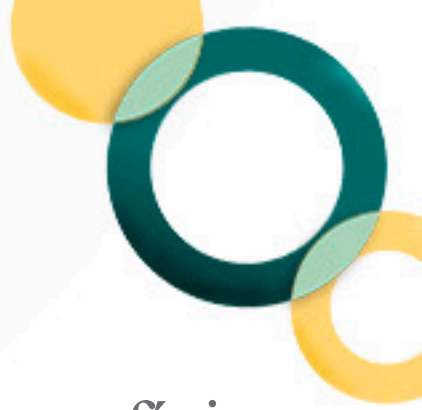
Parágrafo único. O exercício da opção a que se refere o caput deste artigo é irrevogável e irretratável, devendo observar o disposto no art. 4º desta Lei.

Art. 6º. O Regime de Previdência Complementar de que trata o art. 1º será oferecido por meio de adesão a plano de benefícios já existente ou plano próprio em entidade de previdência complementar.

CAPÍTULO II DO PLANO DE BENEFÍCIOS

Seção I Das Linhas Gerais do Plano de Benefícios

Art. 7º. O plano de benefícios previdenciário estará descrito em regulamento, observadas as disposições das pertinentes Leis Complementares, e dos normativos decorrentes desses diplomas legais, e deverá ser oferecido, obrigatoriamente, a todos os servidores e membros do (Ente Federativo) de que trata o art. 3º desta Lei.



Art. 8º. O (Ente Federativo) somente poderá ser patrocinador de plano de benefícios estruturado na modalidade de contribuição definida, cujos benefícios programados tenham seu valor permanentemente ajustado à reserva constituída em favor do participante, inclusive na fase de percepção de benefícios, considerando o resultado líquido de sua aplicação, os valores aportados, resgatados e/ou portados e os benefícios pagos.

§ 1º O plano de que trata o caput deste artigo deverá prever benefícios não programados que:

I - assegurem pelo menos, os benefícios decorrentes dos eventos invalidez e morte do participante; e

II - sejam estruturados unicamente com base em reserva acumulada em favor do participante.

§ 2º Na gestão dos benefícios de que trata o § 1º deste artigo, o plano de benefícios previdenciários poderá prever a contratação de cobertura de risco adicional junto à sociedade seguradora, desde que tenha custeio específico.

§ 3º O plano de que trata o caput deste artigo poderá prever cobertura de sobrevivência do assistido, desde que contratada junto à sociedade seguradora.

Seção II Do Patrocinador

Art. 9º. O (Ente Federativo) é o responsável pelo aporte de contribuições e pelas transferências das contribuições descontadas dos seus servidores ao plano de benefícios previdenciário, observado o disposto nesta Lei, no convênio de adesão e no regulamento.

§ 1º As contribuições devidas pelo patrocinador deverão ser pagas, de forma centralizada, pelos poderes, incluídas suas autarquias e fundações, e em hipótese alguma poderão ser superiores às contribuições normais dos participantes.

§ 2º O (Ente Federativo) será considerado inadimplente em caso de descumprimento, por quaisquer dos poderes, incluídas suas autarquias e fundações, de qualquer obrigação prevista no convênio de adesão e no regulamento do plano de benefícios.

Art. 10 Deverão estar previstas, expressamente, nos instrumentos jurídicos cabíveis ao plano de benefícios administrado pela entidade de previdência complementar, cláusulas que estabeleçam no mínimo:

I - a não existência de solidariedade do Ente Federativo, enquanto patrocinador, em relação a outros patrocinadores; instituidores, averbadores; planos de benefícios e entidade de previdência complementar;



II – os prazos de cumprimento das obrigações pelo patrocinador e das sanções previstas para os casos de atraso no envio de informações cadastrais de participantes e assistidos, de pagamento ou do repasse das contribuições;

III – que o valor correspondente à atualização monetária e aos juros suportados pelo patrocinador por atraso de pagamento ou de repasse de contribuições será revertido à conta individual do participante a que se referir a contribuição em atraso;

IV – eventual valor de aporte financeiro, a título de adiantamento de contribuições, a ser realizado pelo Ente Federativo;

V – as diretrizes com relação às condições de retirada de patrocínio ou rescisão contratual e transferência de gerenciamento da administração do plano de benefícios previdenciário;

VI – o compromisso da entidade de previdência complementar de informar a todos os patrocinadores vinculados ao plano de benefícios sobre o inadimplemento de patrocinador em prazo superior a noventa dias no pagamento ou repasse de contribuições ou quaisquer obrigações, sem prejuízo das demais providências cabíveis.

Seção III

Dos Participantes

Art. 11. Podem se inscrever como participantes do Plano de Benefícios todos os servidores e membros do (Ente Federativo).

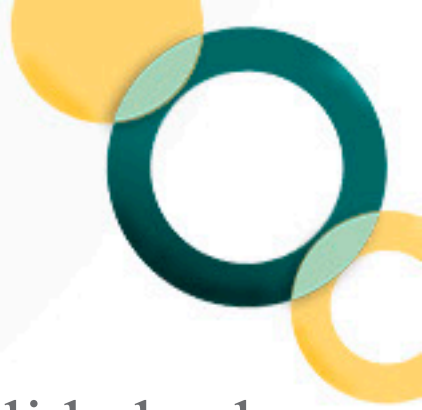
Art. 12. Poderá permanecer inscrito no respectivo plano de benefícios o participante que:

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

II – esteja afastado ou licenciado do cargo efetivo temporariamente, com ou sem recebimento de remuneração, inclusive para o exercício de mandato eletivo em qualquer dos entes da federação;

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

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



§ 2º Havendo cessão com ônus para o cessionário subsiste a responsabilidade do patrocinador em recolher junto ao cessionário e repassar a contribuição ao plano de benefícios, nos mesmos níveis e condições que seriam devidos pelo patrocinador, na forma definida no regulamento do respectivo plano.

§ 3º Havendo cessão com ônus para o cedente, o patrocinador arcará com a sua contribuição ao plano de benefícios.

§ 4º O patrocinador arcará com a sua contribuição, somente, quando o afastamento ou a licença do cargo efetivo se der sem prejuízo do recebimento da remuneração.

Art. 13. Os servidores e membros referidos no art. 3º desta Lei, com remuneração superior ao limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, serão automaticamente inscritos no respectivo plano de benefícios de previdência complementar desde a data de entrada em exercício.

§ 1º É facultado aos servidores e membros referidos no caput deste artigo manifestarem a ausência de interesse em aderir ao plano de benefícios patrocinado pelo (Ente), sendo seu silêncio ou inércia, no prazo de cento e vinte dias após sua inscrição automática na forma do caput deste artigo, reconhecida como aceitação tácita à inscrição.

§ 2º Na hipótese de a manifestação de que trata o § 1º deste artigo ocorrer no prazo de até cento e vinte dias da data da inscrição automática, fica assegurado o direito à restituição integral das contribuições vertidas, a ser paga em até sessenta dias do pedido de anulação atualizadas nos termos do regulamento.

§ 3º A anulação da inscrição prevista no § 1º deste artigo e a restituição prevista no § 2º deste artigo não constituem resgate.

§ 4º No caso de anulação da inscrição prevista no § 1º deste artigo, a contribuição aportada pelo patrocinador será devolvida à respectiva fonte pagadora no mesmo prazo da devolução da contribuição aportada pelo participante.

§ 5º Sem prejuízo ao prazo para manifestação da ausência de interesse em aderir ao plano de benefícios, fica assegurado ao participante o direito de requerer, a qualquer tempo, o cancelamento de sua inscrição, nos termos do regulamento do plano de benefícios.

Seção IV

Das Contribuições

Art. 14 As contribuições do patrocinador e do participante incidirão sobre a base de cálculo das contribuições ao RPPS estabelecidas na Lei (estadual ou municipal) nº XXX que exceder o limite máximo dos benefícios pagos pelo Regime Geral de Previdência Social, observado o disposto no inciso XI do art. 37 da Constituição Federal.





§ 1º A alíquota da contribuição do participante será por ele definida, observado o disposto no regulamento do plano de benefícios.

§ 2º Os participantes poderão realizar contribuições facultativas ou adicionais, de caráter voluntário, sem contrapartida do Patrocinador, na forma do regulamento do plano de benefícios

Art. 15. O patrocinador somente se responsabilizará por realizar contribuições em contrapartida às contribuições normais dos participantes que atendam, concomitantemente, às seguintes condições:

I - sejam segurados do RPPS, na forma prevista no art. 1º ou art. 5º desta Lei; e

II - recebam subsídios ou remuneração que exceda o limite máximo a que se refere o art. 4º desta Lei, observado o disposto no inciso XI do art. 37 da Constituição Federal.

§ 1º A contribuição do patrocinador será paritária à do participante sobre a parcela que exceder o limite máximo a que se refere o parágrafo único do art. 1º desta Lei.

§ 2º Observadas as condições previstas no § 1º deste artigo e no disposto no regulamento do plano de benefícios, a contribuição do patrocinador não poderá exceder ao percentual de XX% (XXXXXXXXXX).

§ 3º Os participantes que não se enquadrem nas condições previstas nos incisos I e II do caput deste artigo não terão direito à contrapartida do Patrocinador.

§ 4º Sem prejuízo ao disposto no caput deste artigo, o Patrocinador deverá realizar o repasse das contribuições descontadas diretamente da remuneração ou subsídio dos participantes a ele vinculados, inclusive daqueles que, embora não enquadrados no inciso II deste artigo, estejam inscritos no plano de benefícios.

§ 5º Sem prejuízo às demais penalidades e responsabilidades previstas nesta Lei e na legislação aplicável, as contribuições recolhidas com atraso estarão sujeitas à atualização monetária e consectários de mora estabelecidos no Convênio, regulamento e plano de custeio do respectivo plano de benefícios, ficando o Patrocinador desde já autorizado a adotar as providências necessárias para o regular adimplemento de suas obrigações junto ao plano de benefícios.

Art. 16. A entidade de previdência complementar administradora do plano de benefícios manterá controle individual das reservas constituídas em nome do participante e registro das contribuições deste e dos patrocinadores.



Seção V

Do Processo de Seleção da Entidade

Art. 17. A escolha da entidade de previdência responsável pela administração do Plano de Benefícios será precedida de processo seletivo conduzido com impessoalidade, publicidade e transparência e que contemple requisitos de qualificação técnica e economicidade indispensáveis à garantia da boa gestão dos planos de benefícios.

§ 1º A relação jurídica com a entidade será formalizada por convênio de adesão, com vigência por prazo indeterminado.

§ 2º O processo seletivo poderá ser realizado em cooperação com outros Municípios desde que seja demonstrado o efetivo cumprimento dos requisitos estabelecidos no caput deste artigo.

Seção VI

Do Acompanhamento do Regime de Previdência Complementar

Art. 18. O Poder Executivo deverá instituir um Comitê de Assessoramento de Previdência Complementar (CAPC) nos termos da legislação vigente e na forma regulamentada pelo (nome do ente federativo):

§1º Compete ao CAPC acompanhar a gestão dos planos de previdência complementar, os resultados do plano de benefícios, recomendar a transferência de gerenciamento, manifestar-se sobre alterações no regulamento do plano, além de outras atribuições e responsabilidades definidas em regulamento na forma do caput.

§2º O Poder Executivo poderá, alternativamente ao comando do caput, delegar as competências descritas no §1º deste artigo ao órgão ou conselho já devidamente instituído no âmbito dos regimes próprios de previdência social desde que assegure a representação dos participantes.

§3º O CAPC terá composição de no máximo 4 (quatro) membros e será paritária entre representantes dos participantes e assistidos, e do patrocinador, cabendo a este a indicação do conselheiro presidente, que terá, além do seu, o voto de qualidade.

§4º Os membros do CAPC deverão ter formação superior completa, e atender aos requisitos técnicos mínimos e experiência profissional definidos em regulamento pelo (nome do ente federativo) na forma do caput.



CAPÍTULO III

DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 19. As nomeações de novos servidores de cargo efetivo e membros do (Ente Federativo) que possuam o subsídio ou a remuneração do cargo acima dos valores do limite máximo estabelecido para os benefícios de aposentadorias e pensões do Regime Geral de Previdência Social, ficam condicionadas ao início da vigência do Regime de Previdência Complementar previsto na forma do art. 3º desta Lei, ressalvadas as nomeações das áreas de educação, saúde e segurança.

Art. 20. Fica o Poder Executivo autorizado a promover aporte inicial para atender às despesas decorrentes da adesão ou da instituição do plano de benefício previdenciário de que trata esta Lei, observado:

I - O limite de até XXXXXXXXX, mediante créditos adicionais, para atender, exclusivamente, ao custeio de despesas administrativas pré-operacionais necessárias à adesão ou à implantação do plano de benefícios previdenciário, vedado o aporte desses recursos a entidade de previdência complementar;

II – O limite de até XXXXXXXXX, mediante a abertura, em caráter excepcional, de créditos especiais, a título de adiantamento de contribuições, cujas regras de compensação deverão estar expressas no convênio de adesão.

Art. 21. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.



5.2. ROTEIRO PARA LICENCIAMENTO JUNTO A PREVIC

O licenciamento é a prévia e expressa autorização da Previc para o conjunto de regras que tornam viável o funcionamento dos planos de benefícios e das entidades no Brasil.

São submetidos ao licenciamento os instrumentos contratuais e os atos constitutivos das entidades, como os convênios de adesão entre a entidade e seus patrocinadores, o estatuto da entidade, os regulamentos dos planos de benefícios e suas respectivas alterações, entre outros.

A parte legítima para encaminhar os pedidos de licenciamento é a entidade ou, em casos específicos, como o de criação desta, o patrocinador proponente.

É passível de penalidade o funcionamento de entidades, de planos de benefícios e de suas alterações, entre outros, sem autorização prévia e expressa da PREVIC.

A Resolução PREVIC nº 15, de 20 de setembro de 2022, estabelece a documentação necessária para os processos de licenciamento.



5.3. MODELO DE PROPOSTA TÉCNICA DO PROCESSO SELETIVO

MODELO DE PROPOSTA TÉCNICA DO PROCESSO SELETIVO XXXX/XX N.º XX/20XX

À
Comissão de Seleção
Ref.: Processo Seletivo XX/XX Nº XX/20XX

Prezados Senhores,

A _____ (NOME DA ENTIDADE DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR) domiciliada(a)/estabelecida(a) na cidade de(o) _____, no estado de(o) _____, à rua _____, vem por meio desta apresentar proposta para atuar como gestor do Plano de Benefícios dos servidores do Município XXXX.

Cumpre-nos informar que examinamos atentamente o instrumento convocatório e seus anexos inteirando-nos de todas as condições para a elaboração da presente proposta.

1. Capacitação Técnica

Fator a) Experiência da Entidade

(i) Informar a Rentabilidade Acumulada nos últimos 60 meses da EFPC
(veja a Tabela Critérios de Auxílio aos Entes Federativos ao final do documento):

Ano	Rentabilidade a.a.
2020	
2019	
2018	
2017	
2016	



Taxa acumulada no período

_____ % a.a

(ii) Ativo Total da EFPC (em milhões) nos últimos 5 anos:

Ano	Ativo sob gestão em R\$ milhões
2020	
2019	
2018	
2017	
2016	

(iii) Quantitativo de participantes da EFPC nos últimos 5 anos:

Ano	Quantidade de Participantes da EFPC
2020	
2019	
2018	
2017	
2016	

Fator b) Governança

(i) Informar a estrutura de Governança (Composição dos Órgãos Estatutários, Existência de Comitês, Comitês de Investimento, Comitês de Planos, Processo de Gestão de Riscos e Controles Internos.





(ii) Apresente a qualificação e experiência da Diretoria Executiva:

Membro da Diretoria Executiva (Nome)	Cargo/Função	Tempo de Experiência em Previdência Complementar	Formação Acadêmica
AETQ			

2. Condições Econômicas da Proposta

(i) Informar a forma de custeio para a administração do plano por meio de taxas de administração e de carregamento, cobradas dos participantes sobre as contribuições e/ou saldo de conta. Os valores apresentados nesta proposta devem ser expressos em percentual ao ano, com duas casas decimais.

TAXA DE CARREGAMENTO	TAXA DE ADMINISTRAÇÃO

(ii) Informar o valor das despesas administrativas por ativo e por participante:

Classe de Investidor	Despesa Administrativa/ Ativo	Despesa Administrativa/ Participante
2020		



(iii) Informar a necessidade e a forma de eventual pagamento de aporte inicial pelo Patrocinador:

3. Plano de Benefícios

Fator a) Suporte para a Implantação do Plano

(i) Informar os canais e recursos ofertados para a implantação do plano e para o atingimento do público-alvo. Listar os canais de comunicação e atendimento dos participantes:

(ii) Plano de Educação Previdenciária: Listar os canais e recursos a serem utilizados para a execução desse plano. Listar as ações de educação financeira e previdenciária, os canais e ações em curso na EFPC;



Fator b) Benefícios de Risco

(i) Informar os benefícios de Risco oferecidos pelo Plano;

4. Informações Complementares

(i) Informar a Política de Investimentos, a existência de perfis de investimento, a existência de contratos de gestão com gestores internos e externos; se a gestão dos investimentos é terceirizada. Caso a gestão de investimentos seja terceirizada, há relatório circunstanciado dos gastos, acompanhamento da qualidade com metas ou descumprimento de cláusulas contratuais, e avaliação dos custos diretos e indiretos dos serviços terceirizados.

(ii) Informar se a EFPC possui auditoria interna, ouvidoria, canal de denúncias, manual de governança corporativa, selo de autorregulação.

(iii) Informar se possui Manual de Conduta e Ética e as práticas para a Mitigação de Conflitos de Interesse.

(iv) Informar se a EFPC divulga os valores gastos com serviços de terceiros: administradores de carteira, assessoria jurídica, atuários, auditoria independente, consultorias, contadores e outros considerados relevantes

(v) Informar se a EFPC divulga a remuneração dos conselheiros, dirigentes e administradores consolidada ou individualmente, de forma separada dos demais encargos e salários.



DADOS DA PROPONENTE:

NOME:

RAZÃO SOCIAL:

CNPJ Nº:

ENDEREÇO COMPLETO:

TELEFONES:

E-MAIL:

VALIDADE DA PROPOSTA:

Local e data

Assinatura do representante
legal:

Nome:

Cargo:



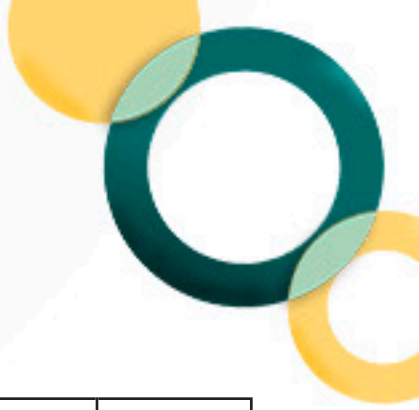
Tabela Critérios de Auxílio aos Entes Federativos:

Item e subitem		Meios de Comprovação	Informação Adicional
1.Capacidade Técnica	Experiência da Entidade	Rentabilidade Acumulada nos últimos 60 meses da EFPC	Indicador de desempenho da EFPC.
		Ativo Total da EFPC (em milhões) nos últimos 5 anos	Elementos indicativos de solidez e estabilidade, bem como são parâmetros para compreensão das despesas administrativas.
		Quantitativo de participantes da EFPC nos últimos 5 anos	Elementos indicativos de solidez e estabilidade, bem como são parâmetros para compreensão das despesas administrativas.
1.Capacidade Técnica	Governança	Composição dos Órgãos Estatutários	Para as EFPC reguladas pela LC 108/2001, a composição do conselho deliberativo e fiscal é paritária entre participantes, assistidos e patrocinadores. Para EFPC reguladas pela LC 109/2001, a composição do conselho deliberativo e fiscal é de no mínimo 1/3 entre participantes e assistidos. Na composição dos conselhos deliberativo e fiscal das entidades qualificadas como multipatrocinadas, deverá ser considerado o número de participantes vinculados a cada patrocinador ou instituidor, bem como o montante dos respectivos patrimônios.
		Existência de Comitês	Além da estrutura mínima exigida pela legislação, é desejável que a EFPC tenha outras instâncias de assessoramento.
		Comitês de Investimento	Em uma EFPC, o comitê de investimentos auxilia os membros do Colegiado Deliberativo, em caráter consultivo, para estes definirem deliberações referentes à alocação do capital financeiro. É desejável que sua composição seja de membros com conhecimento técnico
		Comitês de Planos	Em algumas entidades existe a possibilidade de indicação pelo patrocinador de representante que atuará dentro de um Comitê de Plano.
		Processo de Gestão de Riscos e Controles Internos	Gerenciamento de riscos é o processo de identificar, avaliar, tratar e monitorar os riscos existentes. Tem como finalidade minimizar a possibilidade de impactos negativos sobre os objetivos/resultados almejados.
		A qualificação e experiência da Diretoria Executiva	É necessária a qualificação técnica e comprovação de idoneidade para administração de EFPC. Além dos requisitos definidos em norma, os dirigentes e conselheiros devem ser selecionados com base em critérios técnicos, com vistas a garantir profissionais qualificados para o desempenho de suas funções, em especial, o dever fiduciário.
		Mini Currículo	





Item e subitem		Meios de Comprovação	Informação Adicional
2. Condições Econômicas da Proposta	Taxa de administração e Taxa de Carregamento	Proposta Apresentada	Taxa de administração é o percentual incidente sobre o montante de recursos garantidores dos planos de benefícios. Taxa de carregamento é o percentual incidente sobre a soma das contribuições e dos benefícios. O limite anual de recursos destinados pelo conjunto dos planos de benefícios executados pela EFPC de que trata a Lei Complementar No 108, de 2001, para o plano de gestão administrativa, observado o custeio pelo patrocinador, participantes e assistidos, é um entre os seguintes: I - taxa de administração de até 1% (um por cento); ou II - taxa de carregamento de até 9% (nove por cento). <u>O menor custo dependerá da combinação de taxa de administração e taxa de carregamento a serem aplicadas sobre as contribuições mensais e/ou saldos de conta. O intuito é que se atribua maior pontuação à EFPC que cobre a melhor combinação entre as referidas taxas, ou seja, aquela em que se projete um maior saldo de conta acumulado após um período predefinido de 30 (trinta) anos de contribuição e uma dada taxa de juros.</u> Entretanto, não deve ser considerado como um elemento isolado, pois a rentabilidade também é um fator impacta no saldo de contas do participante.
	O valor das despesas administrativas por ativo e por participante	Relatório do Plano de Gestão Administrativa	Gastos realizados pela EFPC na administração de seus planos de benefícios, por meio do plano de gestão administrativa - PGA, incluídas as despesas de investimentos;
	Pagamento de aporte inicial	Proposta Apresentada	Valor cobrado à título de antecipação de contribuições para a administração do plano. Tal valor deverá ser devolvido, bem como é vedada a transferência de recursos a entidade de previdência que não seja na condição de patrocinador.
3.Plano de Benefícios	Suporte para a Implantação do Plano	Proposta Apresentada	Identificar quais ações de suporte serão oferecidas no momento de implantação do plano. Exemplos: Identidade Visual, Plataforma Digital, Material impresso, treinamentos, palestras, canal de suporte, equipe dedicada etc
		Site da EFPC	Quanto maior o número de canais de comunicação com o público-alvo, maior alcance.
	Benefícios de Risco	Plano de Educação Previdenciária	As ações de educação previdenciárias podem ser de duração continuada como, por exemplo, consultorias ou ciclos programados de educação, ou não contínuos, como cartilhas, cursos e palestras esporádicas.
		Regulamento	Comparar quais opções de benefícios de risco são oferecidos e o seu custeio.





Item e subitem		Meios de Comprovação	Informação Adicional
4. Informações Complementares	Política de Investimentos	Política de Investimentos	É fundamental conhecer a política de investimento do plano e a diversificação e tipos dos investimentos realizados.
	Perfis de investimento	Regulamento	Entender se há diferentes perfis para a escolha do participante e suas características. É fundamental que, neste caso, a comunicação com os participantes e assistidos seja capaz de conscientizá-los quanto aos atributos de seu plano e impactos, ao longo do tempo, das escolhas feitas por eles e pelos gestores do plano.
	Existência de contratos de gestão com gestores internos e externos	Contrato de Gestão	Indicador de transparência da EFPC





Item e subitem		Meios de Comprovação	Informação Adicional
4.Informações Complementares	Caso a gestão de investimentos seja terceirizada, há relatório circunstanciado dos gastos, acompanhamento da qualidade com metas ou descumprimento de cláusulas contratuais, e avaliação dos custos diretos e indiretos dos serviços terceirizados.	Relatório Circunstanciado	Indicador de transparência da EFPC
	Auditoria interna	Regimento Interno	Atividade independente e objetiva de avaliação e de padrões definidos pelas instâncias supervisoras. Para ser considerada adequada, torna-se necessário que a auditoria interna se reporte ao conselho deliberativo.
	Ouvidoria e canal de denúncias	Regimento Interno	As Ouvidorias têm como meta a proposição da mudança nos processos internos, devem ser ligadas à alta gestão da entidade e trabalham de forma autônoma. Possuem ação corretiva e preventiva. O canal de denúncias deve oferecer mecanismo seguro e confiável para os colaboradores auxiliarem na identificação e solução de problemas e para que se sintam respaldados e estimulados a utilizar o canal. Também deve garantir a autonomia, a confidencialidade e o sigilo.
	Manual de governança corporativa	Manual no Site da EFPC	Indicador de boas práticas em governança e base documental para o processo decisório.
	Selo de autorregulação.	Selos de Autorregulação	Indicador de boas práticas em governança.
	Manual de Conduta e Ética e as práticas para a Mitigação de Conflitos de Interesse.	Manual/Site da EFPC	Indicador de boas práticas em governança e base documental para o processo decisório A EFPC deve avaliar a capacidade técnica e potenciais conflitos de interesse de seus prestadores de serviços e das pessoas que participam do processo decisório, inclusive por meio de assessoramento.



Item e subitem		Meios de Comprovação	Informação Adicional
4.Informações Complementares	A EFPC divulga os valores gastos com serviços de terceiros: administradores de carteira, assessoria jurídica, atuários, auditoria independente, consultorias, contadores e outros considerados relevantes	Notas Explicativas das demonstrações contábeis ou DPGA	Indicador de transparência da EFPC
	A EFPC divulga a remuneração dos conselheiros, dirigentes e administradores consolidada ou individualmente, de forma separada dos demais encargos e salários.	Notas Explicativas das demonstrações contábeis ou DPGA	Indicador de transparência da EFPC





5.4. ENTIDADES FECHADAS DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR – MULTIPATROCINADAS



* Listagem consolidada e fornecida pela Abrapp. Eventuais atualizações devem ser solicitadas diretamente à esta associação.

Uma publicação do
Departamento de Políticas e Diretrizes de Previdência Complementar



MINISTÉRIO DA
PREVIDÊNCIA SOCIAL

GOVERNO FEDERAL
BRASIL
UNIÃO E RECONSTRUÇÃO