

GUIA DA PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR PARA ENTES FEDERATIVOS



Ministro da Economia

Paulo Roberto Nunes Guedes

Secretário Executivo do Ministério da Economia

Marcelo Pacheco dos Guarany's

Secretário Especial de Previdência e Trabalho

Bruno Bianco Leal

Secretário de Previdência

Narlon Gutierrez Nogueira

**Subsecretário do Regime de
Previdência Complementar**

Paulo Fontoura Valle

**Coordenadora-Geral de Diretrizes de
Previdência Complementar**

Marcia Paim Romera

**Coordenador-Geral de Estudos Técnicos e
Análise Conjuntural**

Mauricio Dias Leister

Edição:

Subsecretaria do Regime de Previdência Complementar

Email: surpc.codip@economia.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).

Membros do GT

Amarildo Vieira de Oliveira
Antônio Fernando Gazzoni
Carlos Henrique Flory
Carlos Marne Dias Alves
Christian Aggensteiner Catunda
Clara Daliane Silva da Costa
Denise Viana da Rocha Lima
Frederico Vieira
Ires Pimenta Contijo
João Henrique de Melo
José Márcio Ribeiro da Costa
Marcia Paim Romera
Miguel Antônio Fernandes Chaves
Nilton Antônio dos Santos
Paulo Fontoura Valle
Paulo Roberto Borges Gomes da Silva

Convidados do GT

Alexandre Neves - PREVES
Ana Carolina Baasch - Previc
Cícero Dias - FUNPRESP
Domingos Taufner - TCE -ES
Edson Cardoso - BB Previdência
Ires Contijo - ME/SPE
Jeremias Xavier - PrevNordeste
João Figueredo - Instituto Judiaí
João Medeiros - FUNPRESP
José Luiz Rauen - Curitiba Prev
Kliwer Schmitt - IPSC
Lígia Jesi - ME/SPE
Lucio Capelletto - PREVIC
Luís Ricardo Martins - ABRAPP
Maurício Benedito - FUNAP
Milton Santos - Previc
Ricardo Pena - FUNPRESP
Tatiana Nóbrega - FUNAP

Equipe Técnica

Elaine Borges da Silva
Feliciano Pinto da Silva
Lilian Alves de Almeida
Rita de Cássia Cerqueira Costa
Vilma Aparecida Soares de Souza

Projeto Gráfico e Diagramação:

Emmanuel Martins de Oliveira e
Lilian Alves de Almeida

Guia da Previdência Complementar dos Entes Federativos.

1/Ministério da Economia, Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, Secretaria de Previdência, Brasília: Subsecretaria do Regime de Previdência Complementar, agosto de 2020.

1. Previdência Complementar 2. Reforma da Previdência 3. Emenda Constitucional nº 103 4. Entes Federativos 5. Servidores Públicos

I. Brasil. Subsecretaria do Regime de Previdência Complementar

II. Título

SUMÁRIO

1. Panorama Geral do Regime de Previdência Complementar6

1.1. A Constituição Federal e a Previdência Complementar dos Servidores Públicos6

1.2. Marcos Legais do RPC e Alguns Conceitos.....8

1.3. Funcionamento das entidades fechadas de previdência complementar11

1.4. Estatuto, regulamento e convênio de adesão13

1.5. Benefícios do plano15

1.6. Institutos15

1.7. Regras relacionadas aos investimentos das EFPC17

1.8. Certificação e habilitação de dirigentes20

1.9. A Fiscalização do RPC21

1.10. Tipos de entidade.....22

2. As alternativas e os procedimentos recomendáveis para a instituição do RPC.....24

2.1. As alternativas disponíveis.....24

2.2. A Relação Jurídica com a Entidade28

2.3. Os Procedimentos recomendáveis para implementação do RPC30

3. Recomendações ao Projeto de Lei do Ente Federativo.....32

3.1. Das disposições gerais33

3.2. Do patrocinador33

3.3. Dos participantes33

3.4. Da vigência do RPC34

3.5. Da forma de adesão35

3.6. Das características do plano e da forma de inscrição e retenção dos servidores.....35

3.7. Da migração de servidores antigos para as novas regras de aposentadoria36

3.8. Dos benefícios de risco38

3.9. Das contribuições do patrocinador39

3.10. Das responsabilidades do patrocinador e da eventual inadimplência40

3.11. Do aporte inicial41

4. Anexos.....44

4.1. Modelo de Projeto de Lei para a instituição do RPC44

4.2. Roteiro para licenciamento junto a Previc.....56

4.3. Aspectos mínimos a serem observados na escolha da EFPC.....57

4.4. Entidades Fechadas de Previdência Complementar – Multipatrocinadas.....59

4.5. Outros Cursos de Educação Previdenciária.....60

APRESENTAÇÃO

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 a 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, PREVNOR-DESTE, BB PREVIDENCIA, FUNPRESP, 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.

1. 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. A vigência do RPC **se dará a partir da aprovação da Lei do respectivo Poder Executivo** para aqueles Entes que não possuem servidores com remuneração acima do teto do RGPS e por intermédio da publicação de autorização pelo Órgão Fiscalizador **do Convênio de Adesão do patrocinador com entidade fechada de previdência complementar- EFPC para aqueles Entes que possuam servidores com salários acima 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.

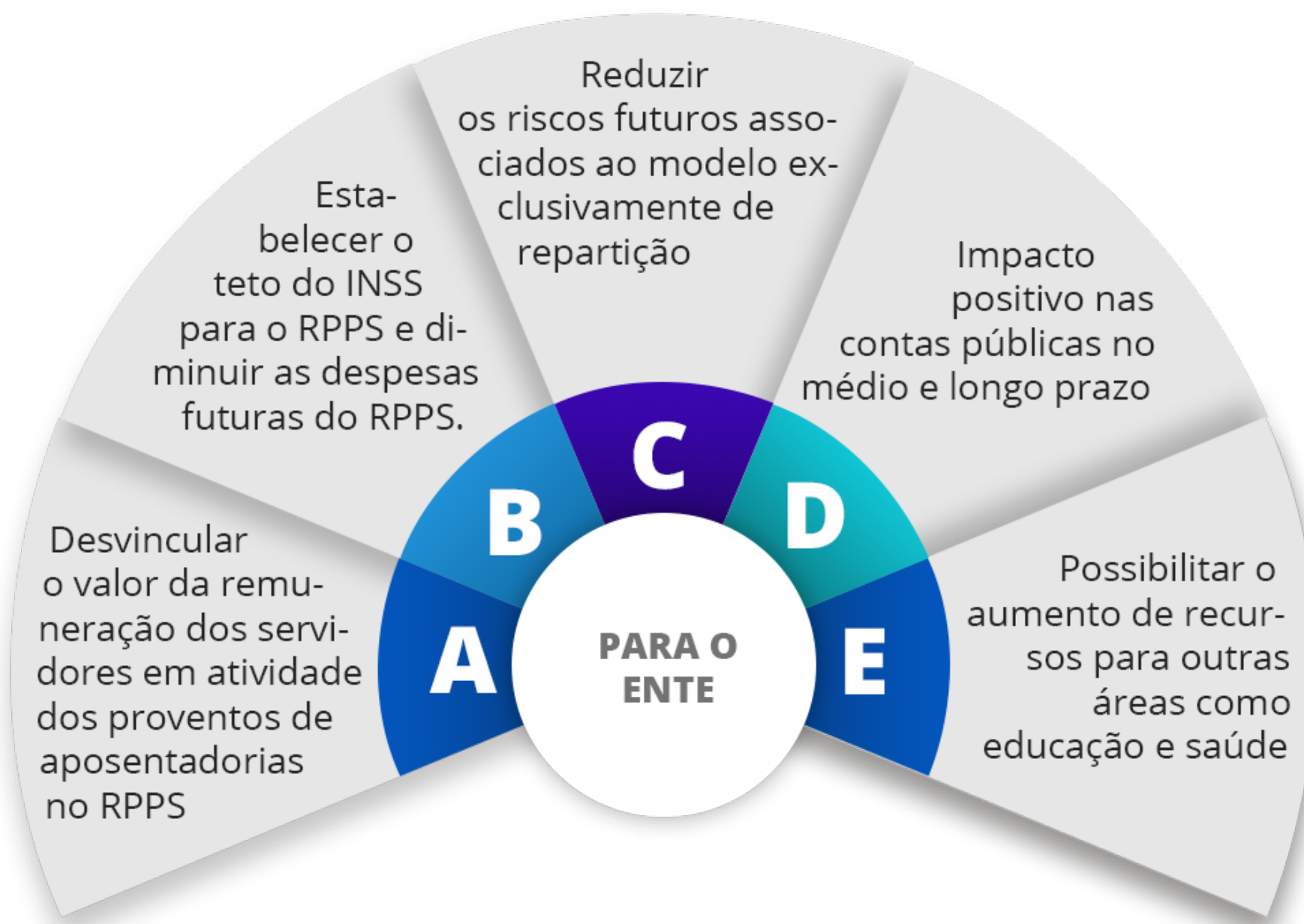
Atenção! Pela EC nº 103, as **entidades abertas de previdência complementar - EAPC** também estarão autorizadas a administrar e executar planos de benefícios de previdência complementar ofertados pelo Ente aos seus servidores públicos. No entanto, isso somente poderá ocorrer após edição de uma lei complementar 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.

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 é 13/11/2021.**

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 EFPC 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.

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.

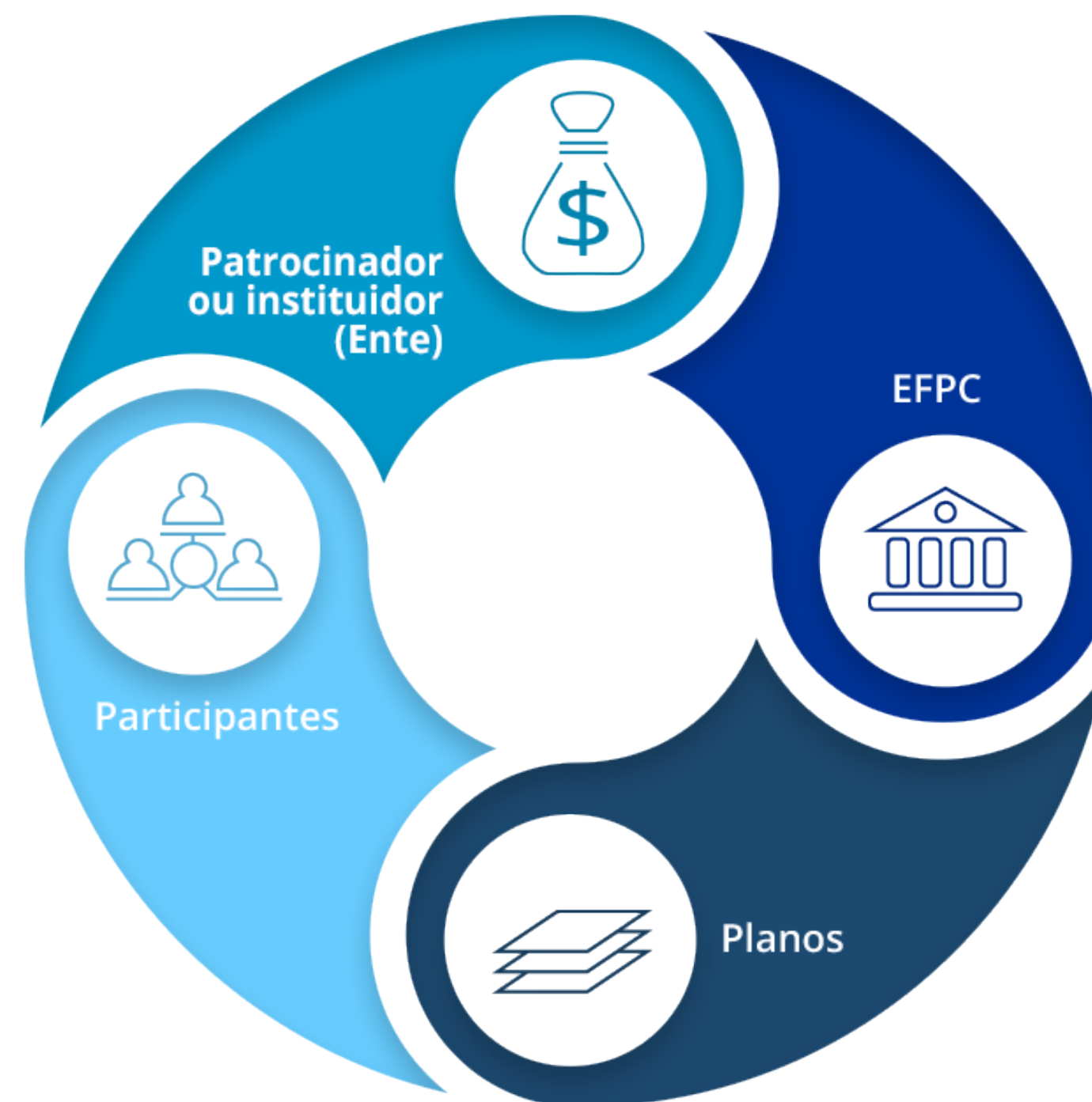
As **EFPC** são entidades sem fins lucrativos, organizadas sob a forma de fundação, responsáveis pela administração e execução de planos de benefícios de natureza previdenciária. Já as **EAPC** são entidades que podem ter fins lucrativos, constituídas sob a forma de sociedades anônimas e com o mesmo 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 (<https://www.previdencia.gov.br>) e na imagem ao lado.



1.3. FUNCIONAMENTO DAS ENTIDADES FECHADAS DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

As EFPC, responsáveis pela gestão dos planos de benefícios, são autônomas, têm personalidade jurídica própria e não possuem finalidade lucrativa. O patrimônio das EFPC 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 EFPC 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

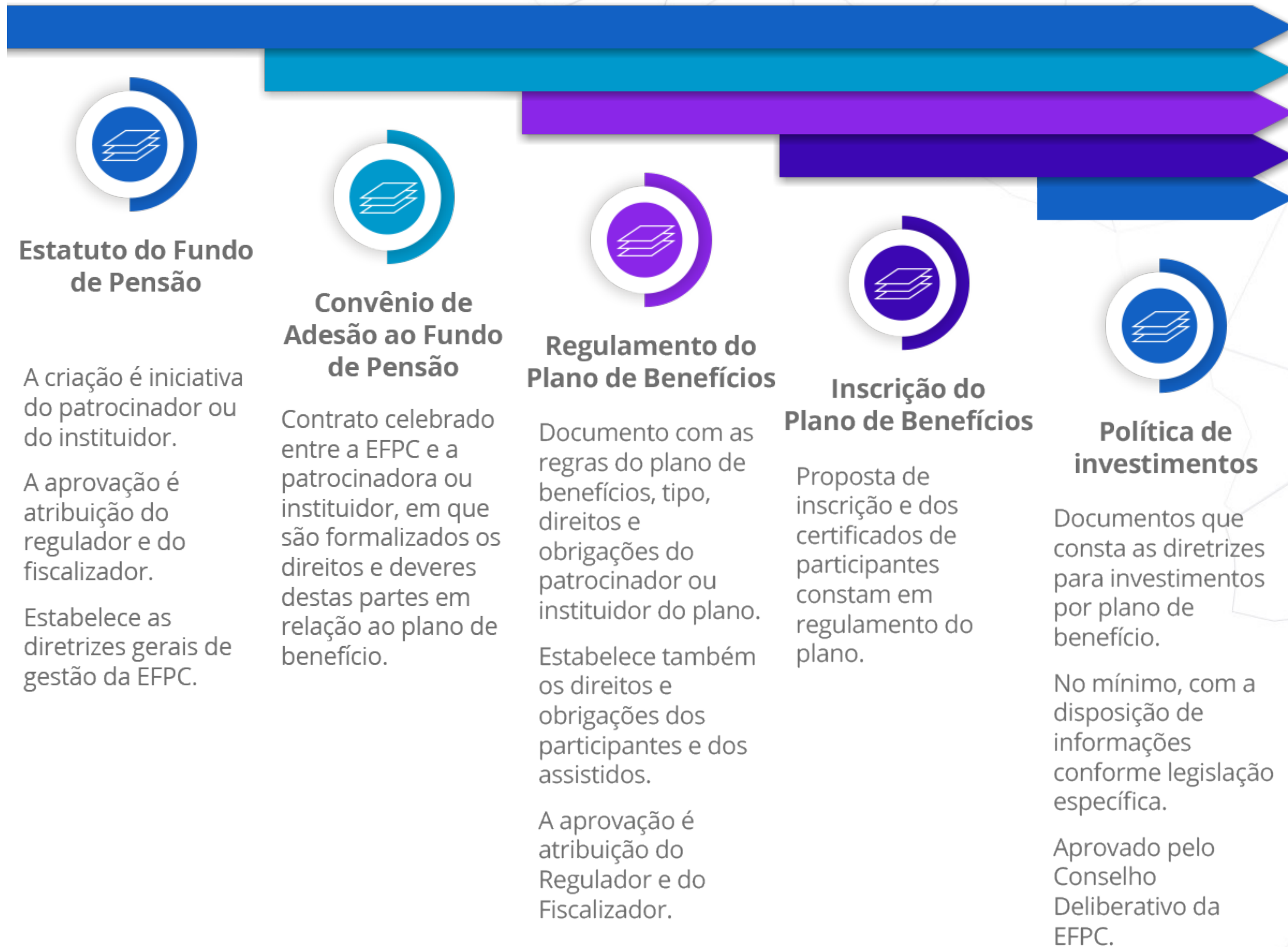
1.4. ESTATUTO, REGULAMENTO E CONVÊNIO DE ADESÃO

Os instrumentos jurídicos que estabelecem o condão entre o Patrocinador, EFPC e Participante são o estatuto da EFPC, 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 sobrevida.

A gestão dos benefícios de riscos pode ser terceirizada ou realizada pela própria EFPC. A terceirização compartilha a responsabilidade de gestão desses benefícios a uma seguradora, contratada pela EFPC. 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 **regaste** e do **autopatrocínio**².

² Para mais detalhes consultar a LC 109, art. 14 e a Resolução CGPC nº 06/2003.

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.

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.

Autopatrocínio

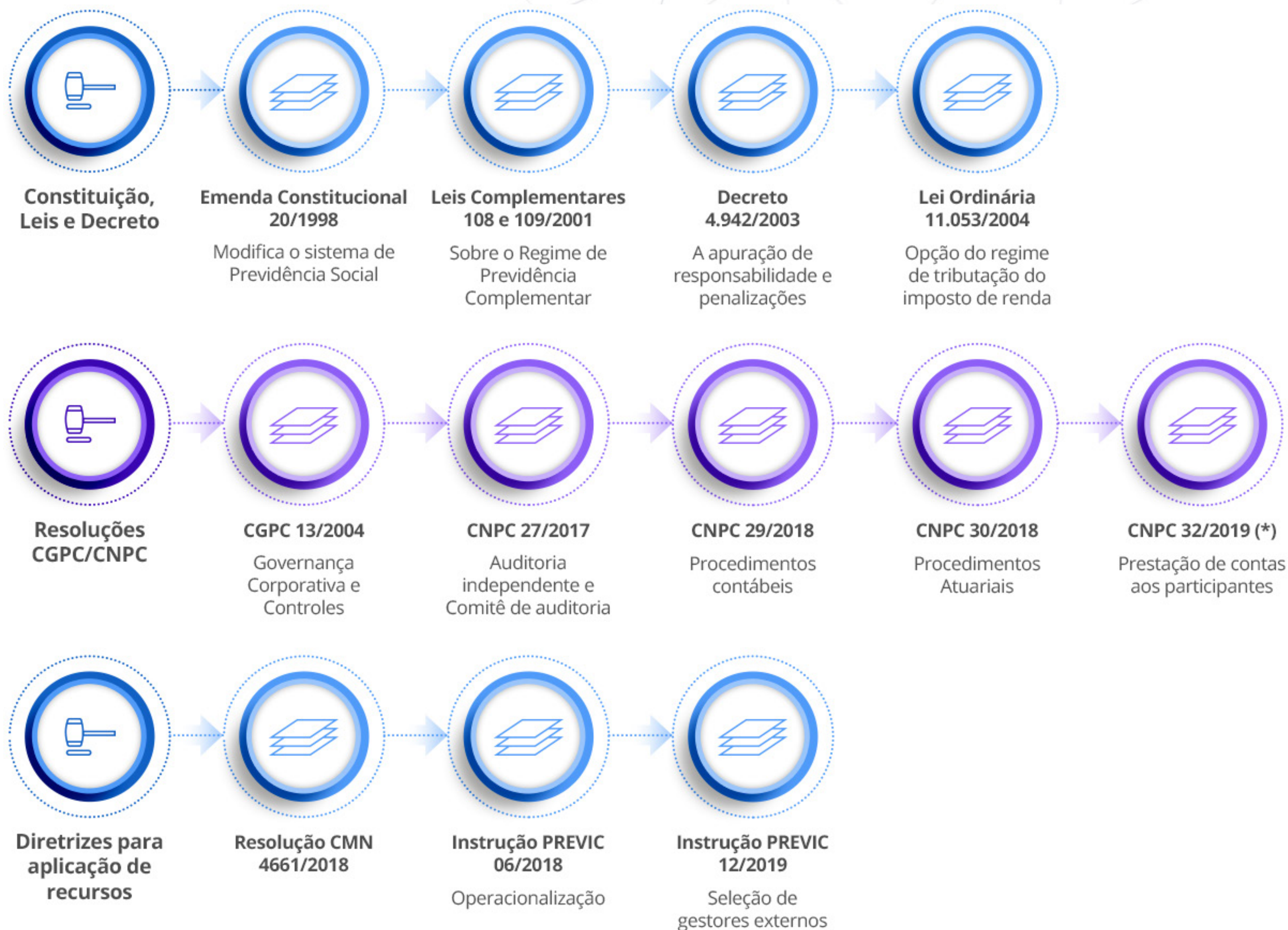
- ▶ Faculdade dada ao participante que perde total ou parcialmente sua remuneração de manter o valor de sua contribuição e assumir a do patrocinador, de modo a permitir a percepção futura de benefício nos mesmos níveis anteriores, observado o que dispuser o regulamento do plano;
- ▶ A escolha pelo autopatrocínio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

1.7. REGRAS RELACIONADAS AOS INVESTIMENTOS DAS EFPC

As EFPC devem observar regras na aplicação dos recursos definidas pelo Conselho Monetário Nacional, atualmente conforme Resolução CMN nº 4.661/2018. Nessa resolução, definem-se diretrizes de aplicação dos recursos, estabelecendo regras relacionadas aos controles internos, avaliação e ao monitoramento de riscos e conflito de interesse, além de regramento relativo à política de investimento e aos limites de alocação dos recursos administrados pela entidade.

As EFPC, 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 EFPC 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 EFPC, inclusive os profissionais que participam do processo de análise, assessoramento e decisão sobre a aplicação dos recursos do plano. A EFPC deve definir a separação de responsabilidades e objetivos associados aos mandatos de todos os envolvidos nos processos de investimentos.

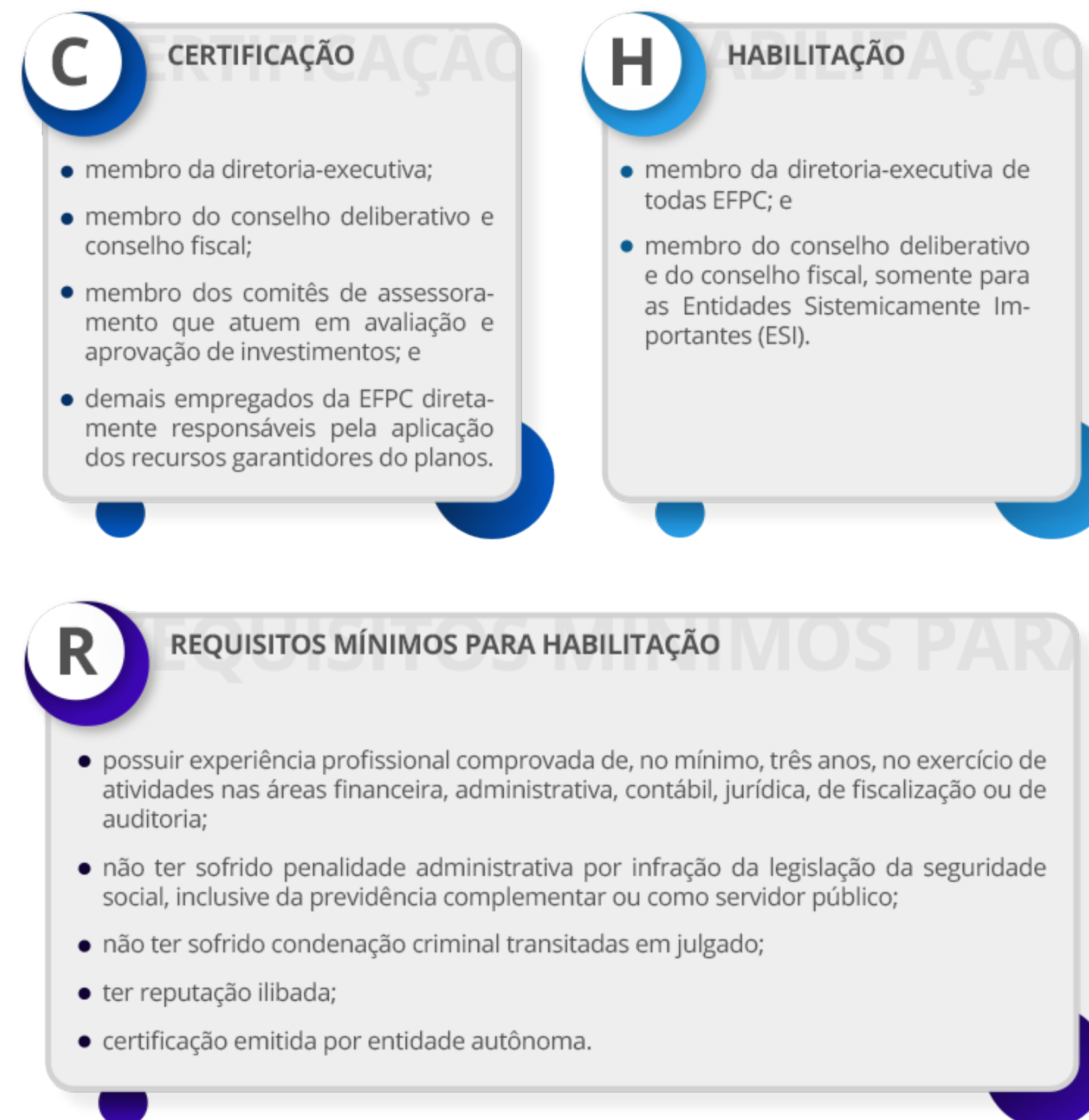


Fonte: Adaptada a partir do livro *Fundamentos da Previdência Complementar*/ Arlete Nesse e Fabio Giambiagi, 2020.
(*) Aprovada, aguardando publicação.

1.8. CERTIFICAÇÃO E HABILITAÇÃO DE DIRIGENTES

A Resolução CNPC nº 19/2015 dispõe sobre o processo de certificação e habilitação para os dirigentes de EFPC. 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 Previc nº 13, de 28 de junho de 2019.

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.

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. Ambas são autarquias vinculadas ao Ministério da Economia.

A Previc é uma autarquia de natureza especial e dirigida por uma Diretoria Colegiada. Dentre suas principais competências estão: fiscalizar as EFPC em todo o território nacional; apurar, julgar infrações e aplicar as penalidades cabíveis; autorizar a constituição e o funcionamento das EFPC 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 EFPC.

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

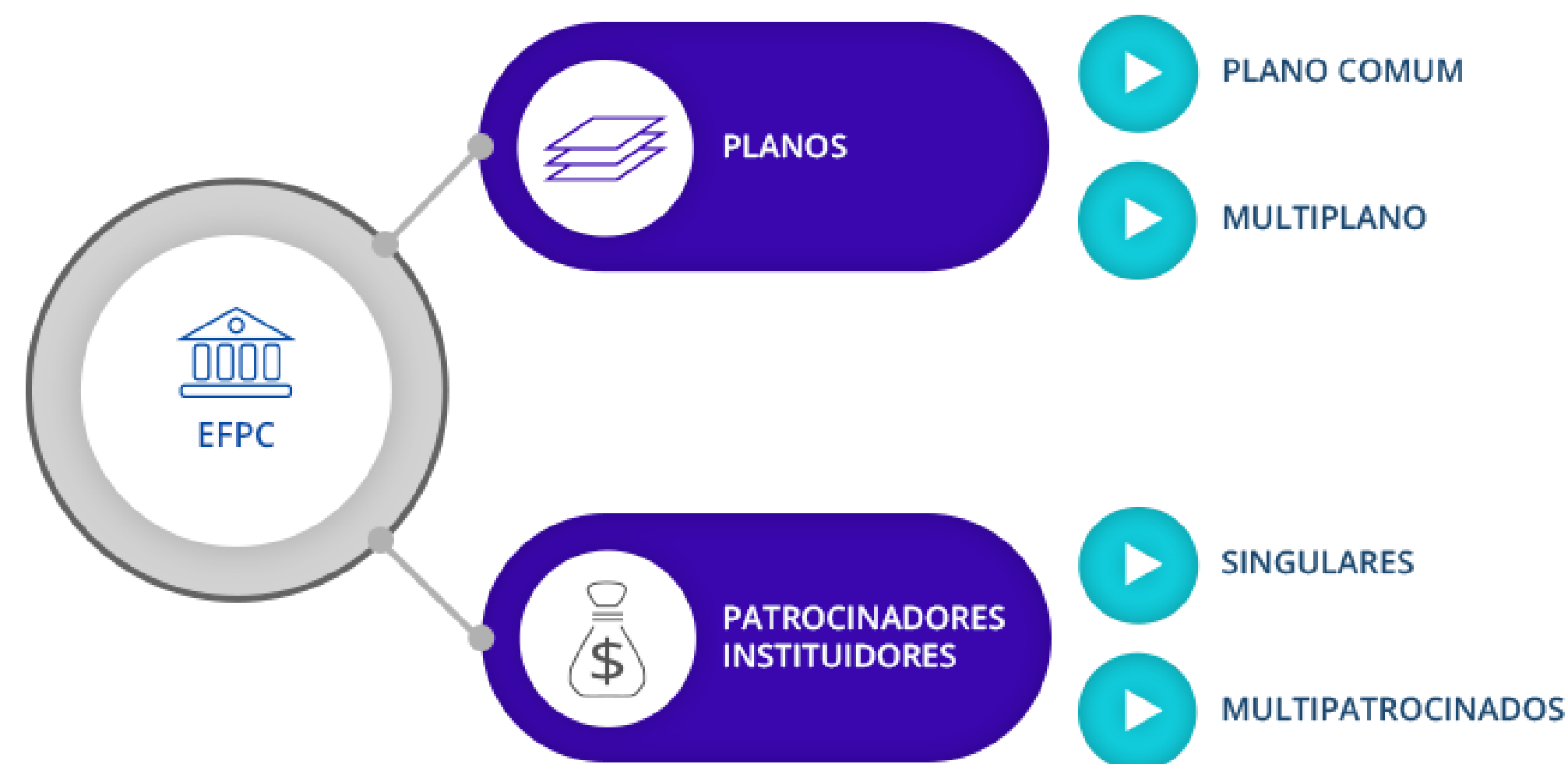
Com relação, à fiscalização pelo Participante, recentemente foi aprovada Resolução nº 32 de 04/12/2019 pelo CNPC que amplia a transparência das informações disponíveis. A resolução estabelece que as EFPC devem seguir algumas diretrizes na divulgação de informações como o uso de linguagem clara e acessível, 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 EFPC, 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.

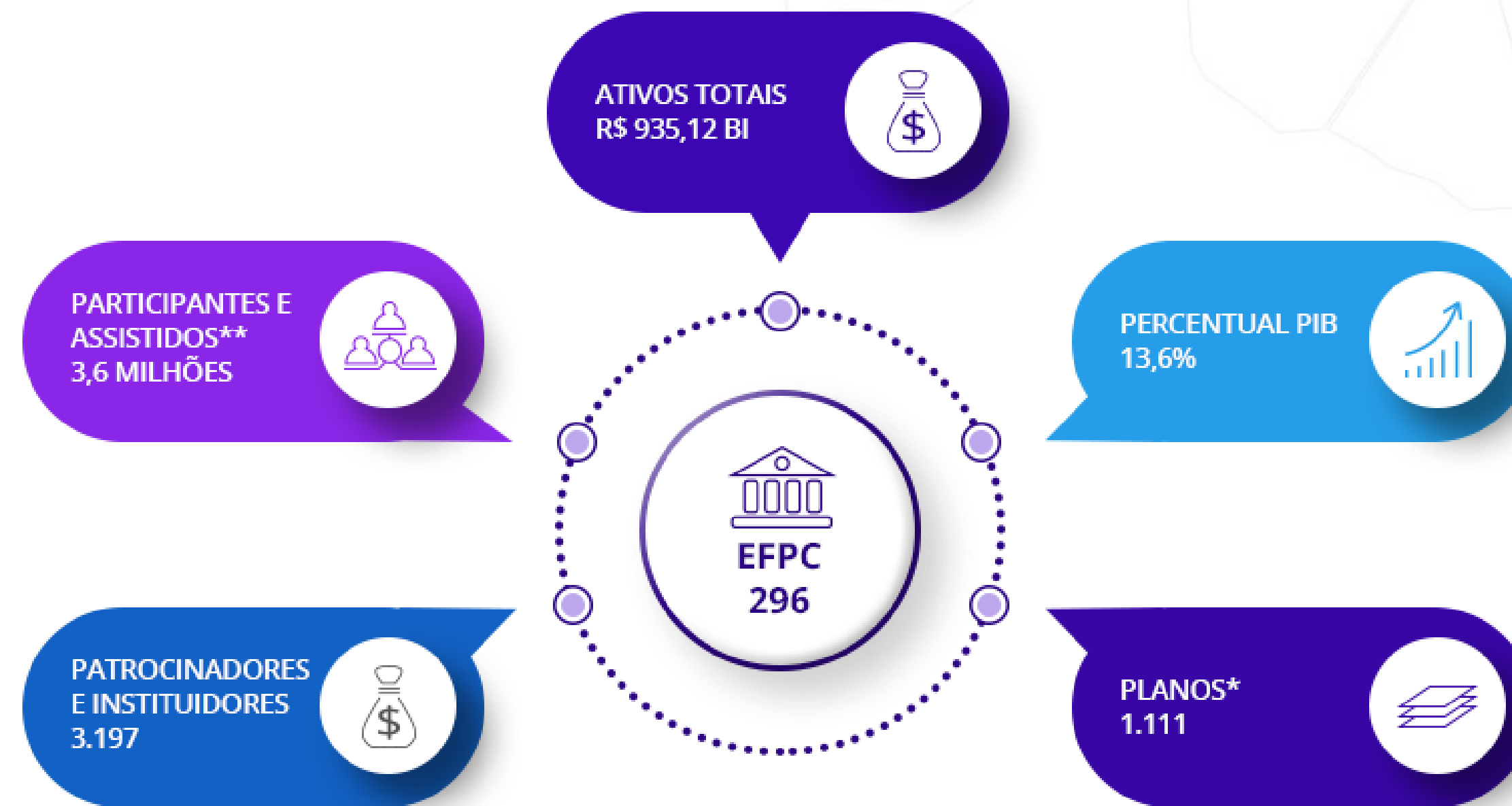
1.10. TIPOS DE ENTIDADE

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 EFPC 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 EFPC que estiver vinculada apenas a um patrocinador/instituidor ou multipatrocinada quando congrega mais de um patrocinador/instituidor.



Grandes Números do Segmento Fechado⁴

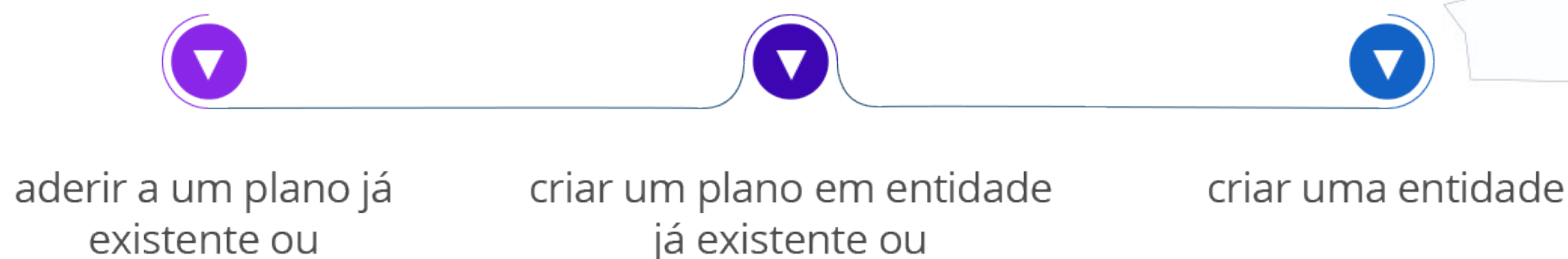


⁴ Posição de Junho/2019. A Secretaria Especial de Previdência e Trabalho divulga mensalmente o Relatório Gerencial de Previdência Complementar com os principais números do RPC, para mais informações, acesse: <http://www.previdencia.gov.br/dados-abertos/dados-abertos-previdencia-complementar/>

2. 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:



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 EFPC e, conseqüentemente, do plano de benefícios.

Ao aderir a EFPC 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 EFPC, 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 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:

1

por meio de adesão a plano de benefícios multipatrocinado em funcionamento;

2

a partir da criação de novo plano de benefícios, o qual dependerá da apresentação de estudo de viabilidade que comprove a adesão de quantidade de participantes que assegure o equilíbrio técnico entre receitas e despesas administrativas do plano, respeitados os limites de paridade contributiva e de taxa de administração ou de carregamento; e

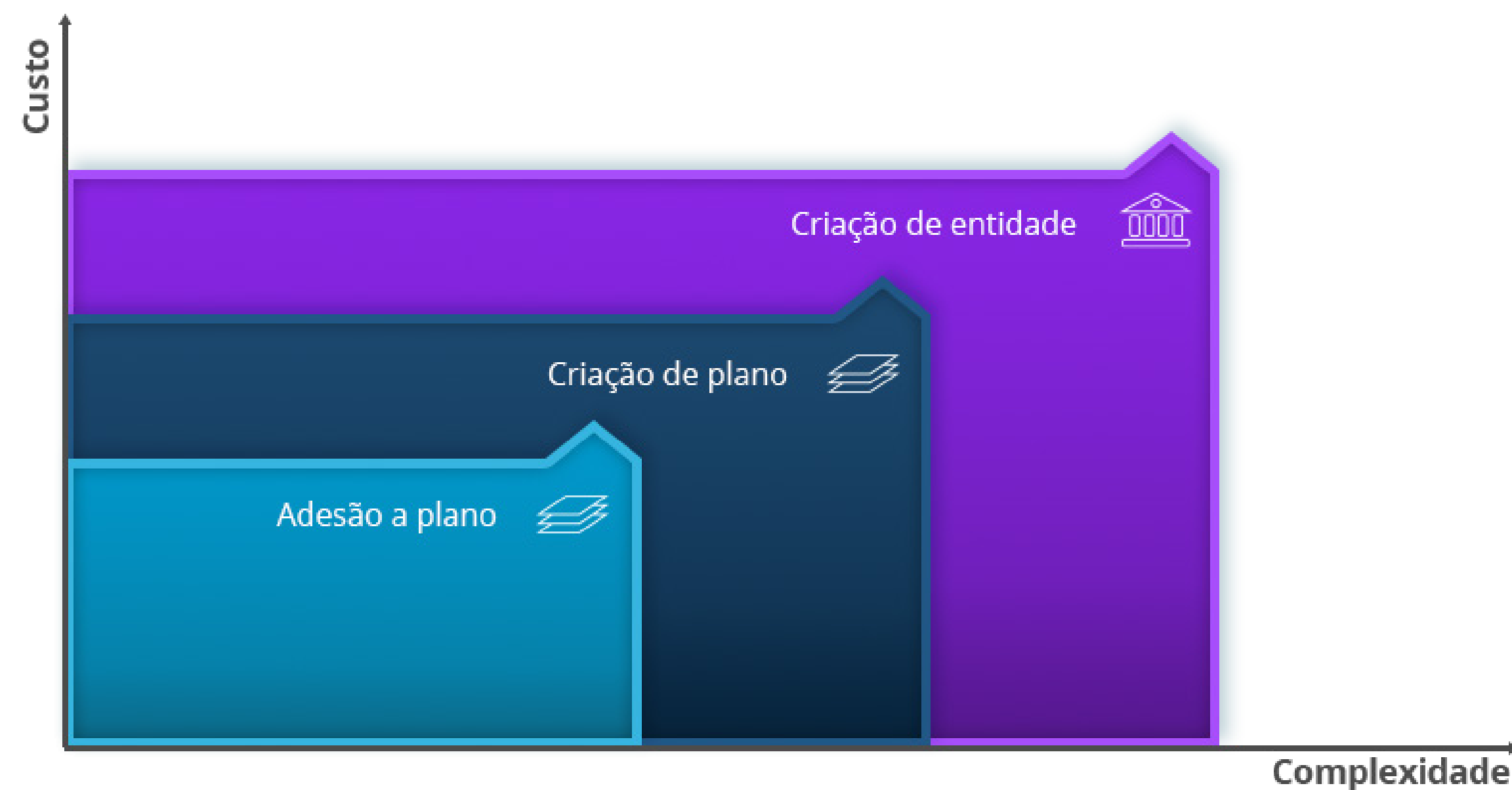
3

por intermédio de autorização para criação de nova EFPC o que dependerá da apresentação de estudo de viabilidade que comprove adesão de, no mínimo, **dez mil participantes** ou equilíbrio técnico entre receitas e despesas administrativas da entidade, respeitados os limites de paridade contributiva e de taxa de administração ou de carregamento.

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.



Relação Custo x Complexidade



⁵ A CGPC nº 8 de 19 de fevereiro de 2004 dispõe sobre normas para a formalização de processos de estatutos, regulamentos e convênio de adesão.



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 janeiro de 2019, 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\$ 2.133 a 1.755*.

A Resolução CGPC nº 29, de 31 de agosto de 2009, estabelece limites para custeio administrativo das EFPC regidas pela LC nº 108/2001, de até 1% de taxa de administração ou até 9% de taxa de carregamento. Tais limites também se aplicam ao plano ou conjunto de planos regulados pela LC nº 108/2001, mesmo que administrado por EFPC sujeita, exclusivamente, à disciplina da LC nº 109/2001. Cabe esclarecer que a EFPC 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.

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

⁷ Update of IOPS Work on fees and charges 2014.

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 EFPC já existente se configure como uma “incubadora” na qual o Ente adquire 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.

2.2. A RELAÇÃO JURÍDICA COM A ENTIDADE

Sobre a relação jurídica com a entidade, avalia-se que, após a promulgação da Lei de Instituição do RPC pelo Ente Federativo, a mesma é regida pelas Leis Complementares nº 108/2001 e 109/2001, que tipificam a relação jurídica estabelecida entre EFPC e Patrocinadores enquanto uma **relação de convênio**, onde há convergência de interesses ao fim comum. O art. 13 da LC nº 109/2001 determina que, para que seja possível o ingresso em um plano, os patrocinadores deverão formalizar a sua adesão ao plano de benefícios, mediante Convênio de Adesão. Sendo assim, a relação estabelecida entre uma EFPC e os patrocinadores não parece se enquadrar no conceito de contrato administrativo cuja disciplina pertence à Lei nº 8.666/93, Lei de Licitações.

Recomenda-se que a escolha da entidade deva ser **precedida de processo seletivo** com ampla divulgação e participação da EFPC, que atenda aos princípios constitucionais que assegurem igualdade de condições a todos os concorrentes e que contemple exigências de qualificação técnica e econômica indispensáveis à garantia da boa prestação de gestão dos planos de benefícios. **Recomenda-se também a constituição de documentação que contenha motivação acerca dos parâmetros mínimos do processo de escolha. No anexo item 4.3** foram elencados alguns requisitos técnicos mínimos que poderão ser observados pelo Ente no momento da seleção da entidade.

Cabe ressaltar que o assunto carece de parecer jurídico sobre o tema e, assim, recomenda-se que cada Ente Federativo realize consulta à sua Procuradoria e ao seu Tribunal de Contas, a fim de se certificar desse entendimento. Destaca-se que há necessidade de manifestação do órgão responsável pela **supervisão, coordenação e controle do patrocinador**, conforme determina a Portaria Previc nº. 866/2018 para a apresentação dos requerimentos de aprovação de convênio de adesão.

2.3. 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 subitem 4.4);



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 4.1;



9. Após a promulgação da Lei, **estabelecer parâmetros para processo seletivo de contratação da EFPC** -ver parâmetros técnicos mínimos – anexo 4.3;



10. Elaborar Convênio de Adesão para aprovação 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.

3. RECOMENDAÇÕES AO PROJETO DE LEI DO ENTE FEDERATIVO

De maneira a auxiliar a instituição do RPC, no prazo máximo de dois anos, este Guia contém, no anexo 4.1, 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 a entidade aberta de previdência é necessário aguardar a aprovação de Lei Complementar que regulará a atuação dessas entidades e seguradoras no segmento 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. Dessa forma, o Ente não necessitará modificar posteriormente sua lei de instituição do RPC.

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 EFPC 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, recomenda-se 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 mencionado anteriormente, os Entes que não possuem servidores com salários acima do teto do RGPS, não terão a obrigatoriedade de celebrar o convênio de adesão com entidade de previdência.

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. A criação de entidade na Minuta de Lei foi apenas colocada como opcional.

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 estabelecimento 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 inscrição⁸.

⁸ Assegurando o direito de desistência (anulação da inscrição) de até 90 dias, por exemplo, e a qualquer tempo, o cancelamento de sua inscrição.

Outra opção é o modelo pelo qual o Ente estabeleça, como requisito para a posse⁹ (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.



Saiba Mais!

Independentemente da forma de inscrição, o estabelecimento de programa de educação previdenciária é fundamental para o sucesso da implantação. O Ministério da Economia oferece curso à distância gratuito sobre previdência complementar básica no seguinte link: <https://www.escolavirtual.gov.br/curso/183>. Nesse curso o indivíduo terá conhecimento de noções básicas do funcionamento do RPC. Há também outras possibilidades de realização de cursos gratuitos por meio da própria EFPC ou pela Abrapp. Verifique a disponibilidade de tais cursos junto à instituição.

⁹ 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 EFPC para obterem informações à opção pela previdência complementar.

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

Conforme o art. 16 da LC nº 109/2001, o plano de benefícios deverá ser oferecido, independentemente da data de ingresso no RPPS, a todos os servidores e membros vinculados ao Ente Federativo. Apesar dessa obrigatoriedade de oferecimento a todos, isso não quer dizer que, após a criação do RPC, todos estarão com suas aposentadorias e pensões no RPPS limitadas ao teto de benefícios do RGPS. Somente estarão limitadas ao teto do RGPS as aposentadorias e pensões dos servidores e membros que tenham ingressado no RPPS após a instituição do RPC.

Segundo previsão constitucional, § 16 do art.40 da CF/88, existe a possibilidade dos servidores e membros que tenham ingressado no RPPS antes da instituição do RPC optarem por esta nova regra de limite de aposentadoria e pensão, desde que seja mediante, prévia e expressa, opção.

Alguns Entes Federativos criaram compensações para que os servidores e membros possam migrar para a nova regra do limite do valor de benefício. Esta compensação se dá, por exemplo, na forma de benefício especial, com base no histórico dos salários ou contribuições acima do teto realizadas pelos servidores no RPPS.

Esses benefícios são custeados diretamente pelo Ente Federativo ou pela transferência de recursos do RPPS para o plano de benefícios na conta do servidor. Este benefício somente poderá ser pago no momento da aposentadoria.

Outra alternativa seria a previsão de aporte extraordinário pelo Ente, em espécie de compensação pelo período de vinculação anterior ao da instituição do novo regime, de forma a potencializar a capitalização individual em favor dos servidores que optarem pela migração. Esse aporte pode ser diluído em parcelas mensais, de forma a se ajustar à disponibilidade orçamentária do Ente, observadas as expectativas de elegibilidade do público alcançado.

É importante lembrar que esse tipo de compensação ou incentivo poderá trazer benefícios ao Ente Federativo no longo prazo, com a desoneração futura nas despesas com aposentadorias e pensões do RPPS, mas, por outro lado, poderá trazer impacto nas despesas gerais dos Entes Federativos ou no seu RPPS devido à diminuição do nível de contribuição dos servidores e membros que migrarão para a nova regra.

Dessa forma, é importante que os responsáveis pelo Ente Federativo avaliem e reflitam em conjunto com os dirigentes do RPPS, sobre a viabilidade de se criar incentivos e seus respectivos reflexos financeiros. Para garantir o controle na gestão do RPPS, é recomendável também o estabelecimento de um prazo máximo para a migração.

Outro ponto importante é que os Entes Federativos, na elaboração de sua legislação de criação do RPC, prevejam a opção da migração de forma irrevogável e irretratável, a fim de evitar demandas judiciais futuras, além da definição se haverá ou não algum tipo de incentivo para os servidores e membros que venham a fazer a opção.

Na minuta de PL apresentada, foram colocadas duas possibilidades de redação sobre o tema. Na primeira, a decisão de eventual concessão de compensação financeira deveria ser regulada em Lei específica e na segunda, a menção expressa à existência de compensação financeira com metodologia a ser estabelecida também em Lei específica. Dessa maneira, o Ente pode instituir o seu RPC com celeridade, atendendo ao prazo disposto na Emenda nº 103 e, posteriormente, em conjunto com o RPPS, realizará estudos para a definição do modelo de migração.

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 EFPC visando a maior proteção do participante.

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

A Lei de Instituição do RPC, o 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 a 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.

É importante **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%.

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.

Deve-se destacar que 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. 18¹⁰.

10 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 EFPC.

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 EFPC 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 Complementar¹¹.

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 EFPC 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.

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 solidariedade¹² 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.

¹¹ 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.

¹² Pelo código civil, a inexistência de solidariedade significa que 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.

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 EFPC. 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 31, de 11 de dezembro de 2018, 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 EFPC para o custeio do plano. Deve-se destacar que nem todas as entidades 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 EFPC 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 compensação. Importante destacar, ainda, que a realização do aporte inicial deverá ser expressamente prevista na Lei de Instituição do RPC do respectivo ente e no Convênio de Adesão, 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.

4. ANEXOS

4.1. 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 ou de contratos e suas alterações 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 contrato 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 por meio da criação de plano de benefícios, administrado por entidade fechada de previdência complementar ou entidade aberta 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 ou no contrato 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 ou no contrato e no regulamento do plano de benefícios.

Art. 10. Sem prejuízo de responsabilização e das demais penalidades previstas nesta Lei e na legislação aplicável, as contribuições recolhidas com atraso estarão sujeitas à atualização e aos acréscimos, nos termos do regulamento do respectivo plano de benefícios.

Art. 11. Deverão estar previstas, expressamente, no contrato ou no convênio de adesão 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. 12. Podem se inscrever como participantes do Plano de Benefícios todos os servidores e membros do (Ente Federativo).

Art. 13. 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. 14. 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 noventa 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 noventa 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 monetariamente 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. 15. 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 ou no contrato.

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

Art. 16. 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, observadas as condições previstas no § 1º deste artigo e no disposto no regulamento do plano de benefícios ou no contrato, e não poderá exceder ao percentual de XX% (XXXXXXXX), sobre a parcela que exceder o limite máximo a que se refere o parágrafo único do art. 1º desta Lei.

§ 2º Os participantes que não se enquadrem nas condições previstas no caput deste artigo não terão direito à contrapartida do Patrocinador.

§ 3º 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.

§4º 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 ou Contrato, 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. 17. 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 das dos patrocinadores.

CAPÍTULO III

DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 18. 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. 19. 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 ou no contrato.

Art. 20. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Seção Opcional - Minuta de PL para a Implantação

CRIAÇÃO DE ENTIDADE

Art. XX. Fica autorizado o Ente Federativo a instituir o Regime de Previdência Complementar de que trata o art. 1º desta Lei por meio da criação de entidade fechada de previdência complementar - EFPC, a qual deverá comprovar a sua viabilidade econômica e o cumprimento dos demais requisitos normativos junto ao órgão de fiscalização das EFPC, ou por meio de Adesão a plano de benefícios administrado por Entidade de Previdência Complementar.

Art. XX. A entidade fechada de previdência complementar– EFPC prevista no art. XX a ser criada pelo Ente Federativo, será constituída na forma prevista pela Lei Complementar nº 108 e nº 109, de 29 de maio de 2001, sendo sem fins lucrativos e dotada de autonomia administrativa, financeira, patrimonial e de gestão de recursos humanos, cuja sede e foro será na cidade de XXXXXX.

§1º A remuneração e as vantagens de qualquer natureza dos membros das diretorias-executivas das entidades fechada de previdência complementar serão fixadas pelo seu conselho deliberativo em valores compatíveis com os níveis prevalecentes no mercado de trabalho para profissionais de graus equivalentes de formação profissional e de especialização.

§2º Poderá haver a previsão de remuneração dos membros dos conselhos deliberativo e fiscal, que será limitada a XX% (XX por cento) do valor da remuneração dos membros da diretoria-executiva, conforme definido em Estatuto.

Art. XX. A entidade fechada de previdência complementar referida no art. XX desta Lei será mantida integralmente por suas receitas, oriundas das contribuições de patrocinadores, participantes e assistidos destinadas ao custeio administrativo, dos resultados financeiros de suas aplicações e de doações e legados de qualquer natureza, observado o disposto no § 3º do art. 202 da Constituição Federal.

CONCESSÃO DE BENEFÍCIO ESPECIAL PARA SERVIDORES COM INGRESSO ANTERIOR À VIGÊNCIA DO RPC¹³

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.

§1º Aplica-se o limite máximo estabelecido para os benefícios do RGPS às aposentadorias e pensões a serem concedidas pelo RPPS do Ente aos servidores e membros dos poderes mencionados no caput do art. 1º desta Lei que tenham ingressado no serviço público de qualquer Ente da Federação, até a data da publicação do ato de instituição do regime de previdência complementar de que trata o art. 1º desta Lei, e nele permanecido sem perda do vínculo efetivo, e que exerçam a opção prevista no § 16 do art. 40 da Constituição Federal.

¹³ Texto a ser utilizado caso o ente opte pela concessão de benefício especial.

§ 2º Fica assegurado aos servidores e membros referidos no §1º deste artigo o direito a um benefício especial calculado com base nas contribuições recolhidas ao regime de previdência da União, dos Estados, do Distrito Federal ou dos Municípios de que trata o art. 40 da Constituição Federal, observado o direito à compensação financeira constante do § 9º do art. 201 da Constituição Federal, que deverá ser regulamentado por lei própria a ser editada no prazo máximo de 180 (cento e oitenta) dias contado da publicação desta Lei.

§3º O exercício da opção a que se refere o caput é irrevogável e irretratável, sendo devida pelos órgãos, entidades ou Poderes do Ente Federado contrapartida referente ao valor da contribuição previdenciária que tenha incidido sobre a parcela da remuneração superior ao limite máximo de benefícios do Regime Geral da Previdência no período anterior à adesão de que trata o caput deste artigo, que deverá ser regulamentada por lei própria a ser editada no prazo máximo de 180 (cento e oitenta) dias contado da publicação desta Lei.

4.2. ROTEIRO PARA LICENCIAMENTO JUNTO A PREVIC

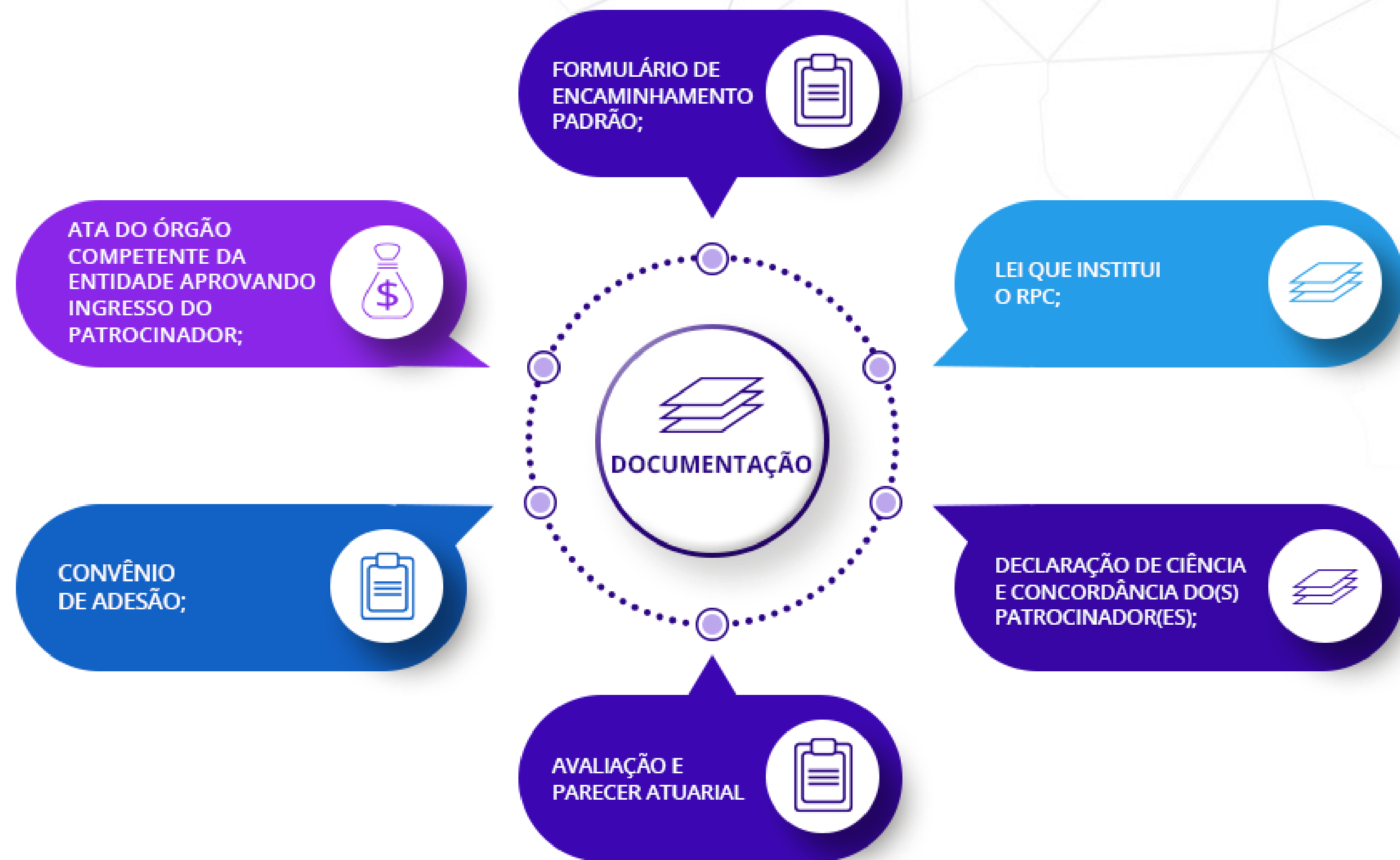
O licenciamento é a prévia e expressa autorização da Previc para o conjunto de regras que tornam viável o funcionamento dos planos de benefícios e das EFPC no Brasil.

São submetidos ao licenciamento os instrumentos contratuais e os atos constitutivos das EFPC, 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 EFPC ou, em casos específicos, como o de criação desta, o patrocinador proponente.

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

Segue abaixo a documentação necessária para o licenciamento e para a adesão a plano de benefícios e a entidade já existente:*



(*) fica dispensado o encaminhamento da Nota Técnica Atuarial.

4.3. ASPECTOS MÍNIMOS A SEREM OBSERVADOS NA ESCOLHA DA EFPC

Ao escolher a EFPC que será responsável pela gestão do plano de benefícios é recomendável que o Ente observe determinados parâmetros mínimos relacionados ao funcionamento da entidade, do plano e dos serviços prestados por aquele.

A análise dos parâmetros é essencial para a motivação da escolha da entidade, pois permite ao Ente verificar o melhor custo benefício para o que necessita, bem como confere à escolha impessoalidade e objetividade.

Seguem abaixo alguns aspectos mínimos a serem avaliados pelo Ente em seu processo seletivo:

1**EXPERIÊNCIA DA ENTIDADE**

- Avaliar a estrutura de Governança e existência de comitês dos planos. O processo de gestão de Riscos e Controles Internos da Entidade;
- Porte/escala: o patrimônio administrado, quantidade de planos, participantes e patrocinadoras. Experiência em planos de Contribuição Definida;
- Transparência: informações e canais fornecidos aos patrocinadores e participantes;
- Equipe e estrutura técnica

2**CARACTERÍSTICAS DO PLANO OFERECIDO**

- Modelagem do plano e benefícios de riscos. Características do plano e existência dos benefícios de risco (gestão interna ou terceirizada);
- Taxa de administração e carregamento;
- Plano de custeio do plano;
- Política de investimentos do plano;
- Custo para implementação do Plano (aporte Inicial);
- Regulamento e seus procedimentos de alteração.

3**OPERAÇÃO**

- Estratégias de divulgação e procedimentos de inscrição;
- Canais acessíveis de atendimento ao participante;
- Compatibilidade de sistemas Patrocinadora e Entidade;

4.4. ENTIDADES FECHADAS DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR – MULTIPATROCINADAS



* Listagem fornecida pela Abrapp.

4.5. OUTROS CURSOS DE EDUCAÇÃO PREVIDENCIÁRIA

Clique para acessar o conteúdo programático da UNIABRAPP:



Fundamentos Atuariais em Previdência Complementar
Trilha de Atuária I



Importância Estratégica da Comunicação e do Relacionamento
Trilha de Comunicação e Relacionamento I



Fundamentos Contábeis em Previdência Complementar
Trilha de Contabilidade I



Princípios e Valor da Gestão de Risco
Trilha de Gestão de Risco I



Princípios de Governança na Previdência Complementar Fechada
Trilha de Governança Corporativa I



Fundamentos do Mercado Financeiro
Trilha de Investimentos I



Entendendo os Planos de Benefícios Previdenciários
Trilha de Seguridade I



Aspectos Jurídicos Fundamentais da Previdência Complementar

Trilha Jurídica I



Controles Internos em Fundos de Pensão Conceitos Fundamentais



Fundamentos do Previdência Complementar (gratuito)

