

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ  
INSTITUTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS  
FACULDADE DE DIREITO

Robson da Silva Aguiar

A IMPORTÂNCIA DA PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR PARA  
SERVIDORES PÚBLICOS: ANÁLISE DE CASOS RELACIONADOS  
AOS SERVIDORES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ

Belém  
2019

Robson da Silva Aguiar

A IMPORTÂNCIA DA PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR PARA  
SERVIDORES PÚBLICOS: ANÁLISE DE CASOS RELACIONADOS  
AOS SERVIDORES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado como parte das  
atividades para obtenção do Título de  
Bacharel em Direito da Universidade  
Federal do Pará.

Orientadora Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Elody  
Boulhosa Nassar.

Belém

2019



Robson da Silva Aguiar

PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado como parte das atividades  
para obtenção do Título de Bacharel em  
Direito da Universidade Federal do  
Pará.

Data da aprovação: Belém-PA. \_\_ - \_\_ -2019.

Banca Examinadora

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Elody Boulhosa Nassar.  
Faculdade de Direito – ICJ/UFPA – Orientadora.

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Maria Brasil de Lourdes Silva.  
Faculdade de Direito – ICJ/UFPA – Membro.

Prof. Dr.<sup>a</sup> Margarida Maria Rodrigues Ferreira de Carvalho.  
Faculdade de Direito – ICJ/UFPA – Membro.

Dedico este trabalho a minha humilde família: mamãe,  
papai e  
minha irmã.

## AGRADECIMENTOS

A Deus, pois sem Ele não me seria possível trilhar pelos caminhos corretos e menos tortuosos da minha vida.

Agradeço à minha família por me garantir uma vida feliz e por me apoiarem nas minhas decisões de modo a me fazer seguir na direção certa como um farol (minha família) e um barco (eu) a busca de terra firme em uma noite escura e nefasta de chuva e trovoadas.

Agradeço agora à minha orientadora professora Elody por ter me aceito aos 45 minutos do segundo tempo. À sua generosidade e disponibilidade. Agradeço também as professoras Eliana Maria de Souza Franco Teixeira e Luanna Tomaz de Souza pela ajuda quanto a busca por minha orientação de TCC, a professora Ana Maria Rodrigues Barata e ao professor Antonio José de Mattos Neto pela possibilidade de poder ser um de seus orientandos.

Por fim agradeço a todos as pessoas que direta e indiretamente me auxiliaram para que eu chegasse até aqui.

Agradeço realmente a todos.

Robson da Silva Aguiar.

# SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>1</b>
PROBLEMÁTICA E JUSTIFICATIVA .....	1
OBJETIVO GERAL .....	3
OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	3
ORGANIZAÇÃO DO TCC.....	3
<b>CAPÍTULO 1 PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR .....</b>	<b>4</b>
1.1 REGIME COMPLEMENTAR NO RGPS .....	5
1.1.1 REGIME COMPLEMENTAR PRIVADO ABERTO .....	5
1.1.2 REGIME COMPLEMENTAR PRIVADO FECHADO .....	6
1.2 REGIME COMPLEMENTAR NO RPPS .....	8
1.3 CONSIDERAÇÕES DO CAPÍTULO .....	9
<b>CAPÍTULO 2 O CONTRATO DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR.....</b>	<b>11</b>
2.1 ELEMENTOS E CARACTERÍSTICAS .....	11
2.1.1 O CARÁTER COMPLEMENTAR.....	12
2.1.2 O CARÁTER AUTÔNOMO.....	12
2.1.3 A NATUREZA CONTRATUAL .....	13
2.1.4 A CONSTITUIÇÃO DE RESERVAS .....	13
2.1.5 A FACULTATIVIDADE .....	13
2.1.6 A TRANSPARÊNCIA .....	14
2.1.7 A INDEPENDÊNCIA DA RELAÇÃO DE TRABALHO.....	15
2.2 OS PLANOS .....	15
2.2.1 A MODALIDADE DE BENEFÍCIO DEFINIDO .....	16
2.2.2 A MODALIDADE DE CONTRIBUIÇÃO DEFINIDA .....	17
2.2.3 A MODALIDADE DE CONTRIBUIÇÃO VARIÁVEL .....	19
2.3 CONSIDERAÇÕES DO CAPÍTULO .....	20
<b>CAPÍTULO 3 A GESTÃO FINANCEIRA DOS RECURSOS DA PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR.....</b>	<b>21</b>
3.1 RECURSOS GARANTIDORES.....	21
3.1.1 FONTE DE CUSTEIO .....	22
3.1.2 AS CONTRIBUIÇÕES DOS PARTICIPANTES.....	22
3.1.3 A ESTRATÉGIA PARA PAGAMENTO DE BENEFÍCIOS.....	23
3.2 MODELOS DE FINANCIAMENTO .....	23
3.2.1 O MODELO DE REPARTIÇÃO SIMPLES.....	24
3.2.2 O MODELO DE CAPITALIZAÇÃO .....	25
3.3 A REGULAÇÃO DOS INVESTIMENTOS .....	26
3.4 CONSIDERAÇÕES DO CAPÍTULO.....	27
<b>CAPÍTULO 4 A PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR NO ÂMBITO DOS SERVIDORES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ .....</b>	<b>28</b>
4.1 A FUNPRESP .....	28
4.1.1 IMPACTO PARA SERVIDORES FEDERAIS .....	29
4.1.2 IMPACTO PARA SERVIDORES DA UFPA .....	30
4.2 O PERFIL DO SERVIDOR DA UFPA ADERENTE À FUNPRESP.....	31
4.3 O PERFIL DO SERVIDOR DA UFPA EX-PARTICIPANTE DA FUNPRESP.....	33

4.4	GRUPO PARA O QUAL NÃO COMPENSA SAIR DO RPPS PARA UM COMPLEMENTAR.....	34
4.5	CONSIDERAÇÕES DO CAPÍTULO .....	37
	<b>CONCLUSÕES.....</b>	<b>38</b>
	AS CONTRIBUIÇÕES DESTE TRABALHO .....	39
	OS TRABALHOS FUTUROS .....	40
	<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>41</b>

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – População total EAPC por faixa etária.....	6
Figura 2 – População total EFPC por faixa etária. ....	7
Figura 3 – Total de planos de EFPCs na modalidade benefício definido de 2010 a 2019.....	17
Figura 4 – Total de planos de EFPCs na modalidade contribuição definida de 2010 a 2019. .	18
Figura 5 – Total de planos de EFPCs na modalidade contribuição variável de 2010 a 2019. .	19
Figura 6 – O modelo de repartição simples.....	24
Figura 7 – O modelo de capitalização. ....	25
Figura 8 – Gráfico Etário de Servidores da UFPA participantes da FUNPRESP.....	31
Figura 9 – Gráfico por gênero e Data de Ingresso no Serviço Público. ....	32
Figura 10 – Gráfico Etário de Servidores da UFPA ex-participante da FUNPRESP. ....	33
Figura 11 – Número de Meses que Servidores da UFPA participaram da FUNPRESP.....	34
Figura 12 – Percentual por grupos de Servidores da UFPA e a relação com a FUNPRESP. .	35

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CF	—	Constituição Federal.
EAPC	—	Entidades Abertas de Previdência Complementar.
EFPC	—	Entidades Fechadas de Previdência Complementar.
EPC	—	Entidade de Previdência Complementar.
FUNPRESP	—	Fundação de Previdência Complementar do <u>S</u> ervidor Público Federal.
PREVIC	—	Superintendência Nacional de Previdência Complementar.
RGPS	—	Regime Geral de Previdência Social.
RPPS	—	Regime Próprio de Previdência Social.
SNSS	—	Sistema Nacional de Seguridade Social.

# RESUMO

O servidor público federal que adentrou no funcionalismo público antes de fevereiro de 2013 não está vinculado ao teto do RGPS, quando de sua aposentadoria. Nada o impede, porém, de migrar de regime. No entanto, tal decisão de migrar não é tão fácil de ser tomada. É necessário ter em mente mais do que os atrativos valores a serem recebidos de uma entidade de previdência complementar após anos de contribuição. É nesse sentido que se perfaz a importância deste trabalho de conclusão de curso.

**PALAVRAS-CHAVE:** Previdência Complementar, Funcionalismo Público, FUNPRESP.

# ABSTRACT

The federal civil servant who entered the civil service before February 2013 is not bound by the RGPS ceiling upon his retirement. Nothing prevents him, however, from migrating from regime. However, such a decision to migrate is not so easy to make. It is necessary to keep in mind more than the attractive amounts to be received from a supplementary pension entity after years of contribution. It is in this sense that the importance of this course completion work is added.

**KEYWORDS:** Supplementary Social Security, Civil Service, FUNPRESP.

# INTRODUÇÃO

---

Até 2013 o regime de previdência complementar parece não ter atraído servidores públicos vinculados a um regime próprio. Situação que passa a mudar quando o teto do RGPS é estendido aos RPPSs, possibilitando que uma complementação possa ser feita com vistas à aposentadoria.

Embora o caminho do regime complementar seja atrativo, as informações necessárias para optar por um plano de previdência complementar com vistas à aposentadoria não podem se resumir apenas aos valores a serem recebidos no futuro.

Tão importante é avaliar sobre: a possibilidade de se alcançar a idade ou o tempo de contribuição para usufruir do benefício; quão segura é a EPC que oferece um plano de aposentadoria em estudo, uma vez que se pretende contribuir por um longo período; e a aptidão em poupar, pois aqueles que elevam a último grau esta disciplina independem de um plano que desconte um determinado valor diretamente da folha. Ou seja, a resposta em se aderir a um plano perpassa por uma projeção ou expectativa futura de vida.

## • **Problemática e Justificativa**

A importância em se adquirir um plano de previdência complementar com a finalidade de adicionar uma renda extra no momento da aposentadoria é cada vez maior num cenário atual de um Sistema de Previdência Pública que não satisfaz inteiramente ao interesse do futuro beneficiário.

Com as atuais Reformas Previdenciárias previstas pelo governo, entende-se ser urgente a busca por uma complementação de renda, sinalizando, então, o potencial deste nicho de mercado.

É assim que se procura abordar quais atitudes os servidores públicos federais, nomeados antes de fevereiro de 2013, estão tomando para a complementação de renda de suas aposentadorias dado o Sistema Previdenciário atual e suas mudanças futuras.

A ideia aqui é a de fomentar uma reflexão, tão cedo quanto possível, da possibilidade de se complementar a renda advinda da aposentadoria com o intuito de apresentar o funcionamento da previdência complementar no Brasil com foco nos servidores públicos federais da Universidade Federal do Pará.

A pesquisa na área da previdência complementar é relevante e permite que atuais e futuros servidores públicos tenham condições mínimas para optar por realizarem, ou não, investimentos a longo prazo com vistas a aposentadoria.

Ainda segundo pesquisa realizada pela Federação Nacional de Previdência Privada e Vida e pelo instituto Ipsos, citada por Fischer (2019), 62 % dos entrevistados acreditam que possíveis mudanças na previdência social devem dificultar o pedido de aposentadoria no Brasil, portanto, para se prevenirem de uma possível “falência” do sistema atual da seguridade pública, grande parte da população acaba por aderir a um sistema secundário para futura remuneração.

Outra situação desfavorável para a aposentadoria pública seria o teto proposto, assim, o contribuinte de padrão elevado, deve optar por uma previdência complementar, para poder manter seu padrão de vida adquirido durante o período de contribuinte ativo da seguridade pública.

Ademais, este estudo é relevante por propiciar ao autor um conhecimento mais aprofundado na área uma vez que também é participante de um plano de previdência complementar.

## • **Objetivo Geral**

Identificar como os servidores públicos da Universidade Federal do Pará, empossados antes de fevereiro de 2013, se posicionam em relação à contribuição de plano de previdência complementar para uma futura complementação de renda.

### ○ **Objetivos Específicos**

Apresentar o que vem a ser previdência complementar;

Identificar os tipos de planos de previdência complementar mais comuns e como se dão a gestão financeira de seus recursos;

Identificar junto aos servidores públicos da Universidade Federal do Pará que não realizam uma contribuição a um plano de previdência complementar o porquê de não o fazerem; e

Verificar os tipos de investimentos que os servidores públicos da Universidade Federal do Pará estão realizando para futura complementação de renda.

## • **Organização do TCC**

O trabalho está estruturado em quatro capítulos. O Capítulo 1 aborda o tema Previdência Complementar com seus conceitos e classificações. O Capítulo 2 apresenta os elementos e as características de um contrato de previdência complementar bem como os tipos de planos possíveis neste regime. O Capítulo 3 leva o leitor à apreciação de como se perfaz a gestão financeira dos recursos da previdência complementar. O Capítulo 4 aborda a previdência complementar no âmbito dos servidores da Universidade Federal do Pará ligados à FUNPRESP. Em seguida são apresentadas as Conclusões e as Referências Bibliográficas.

# CAPÍTULO 1

## PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

---

A previdência social é, como define Ibrahim (2011), um seguro *sui generis*, de filiação compulsória para os regimes básicos<sup>1</sup>, coletivo, contributivo e de organização estatal, com a finalidade de amparar seus beneficiários contra os chamados *riscos sociais*. Em outra ponta tem-se o regime complementar, alvo deste capítulo, que se caracteriza por sua autonomia frente aos regimes básicos, por sua facultatividade de ingresso, por seu caráter contributivo e pela possibilidade de ser coletivo ou individual.

O ordenamento jurídico brasileiro, refletindo o acordar de nossa sociedade para um segmento protetivo alternativo contra os riscos sociais passou a contar, a partir de 1977, com regras que preveem o funcionamento da previdência complementar por meio da Lei nº 6.435. Segundo Manoel Póvoas, citado por Ibrahim (2011), esta lei é tecida sob forte influência do modelo americano pós-guerra. Fato que não deixa de ser um avanço para o Brasil uma vez que antes de 1977 falar em previdência complementar se resumia a discursar sobre montepios e fundações de seguridade social.

Diferentemente do que ocorreu nos Estados Unidos, em que o sistema vigente nas empresas é, preponderantemente, dos planos de previdência complementar, o Brasil priorizou o sistema estatal.

---

<sup>1</sup> RGPS e RPPS.

Portanto, a priorização não descarta a existência da previdência complementar nacional. Tanto é assim que para o Regime Geral de Previdência Social quanto para o Regime Próprio de Previdência Social há, pelo menos um, regime complementar possível.

No momento atual, pós reforma previdenciária, a previdência complementar parece ganhar um protagonismo no cenário nacional. Tanto é assim que Lavinhas e Araújo (2017) discutem pontos em que o regime complementar de capitalização passa a ser considerado como opção mais benéfica à elevação da poupança privada e, portanto, do investimento; dimensões sempre problemáticas da dinâmica do desenvolvimento do país.

A seguir a seção 1.1 abordará os dois segmentos possíveis de regime complementar no RGPS, o regime complementar privado aberto (subseção 1.1.1) e o regime complementar privado fechado (subseção 1.1.2). A seção 1.2 discorrerá sobre o regime complementar público fechado, regime possível no RPPS.

## **1.1 Regime Complementar no RGPS**

O regime complementar ao Regime Geral da Previdência Social tem natureza privada e é regulado pelas Leis Complementares nº 108 de 2001 e nº 109 de 2001. Ademais, há de se destacar ainda que a Constituição Federal de 1988, ao trazer a previsão deste segmento privado de previdência, tem a preocupação de estimular os participantes de planos de previdência complementar a acompanharem ativamente a administração dos mesmos. Nesse cenário, o acesso às informações do plano à sua clientela e a participação direta dos envolvidos faz-se necessária.

### **1.1.1 Regime Complementar Privado Aberto**

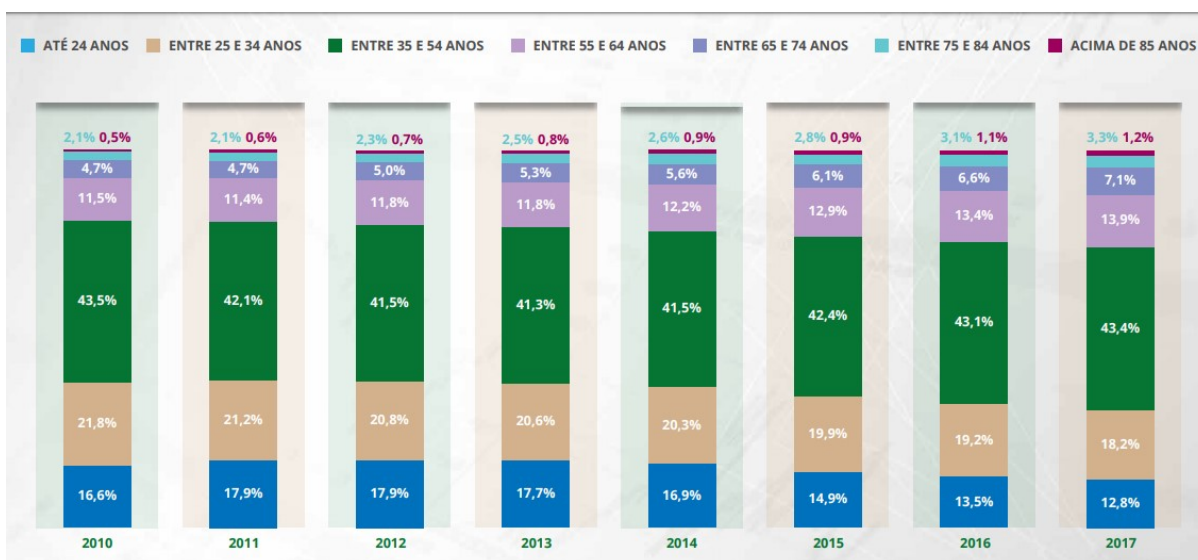
O regime complementar em seu segmento privado e aberto é mantido pelas Entidades Abertas de Previdência Complementar – EAPC. Tais entidades são constituídas sob a forma de sociedades anônimas e, segundo Ibrahim (2011), têm por objetivo instituir e operar planos de benefícios de caráter previdenciário, acessíveis a quaisquer pessoas físicas. Esta acessibilidade, por sinal, é a principal característica deste segmento, uma vez que o beneficiário pode ser toda e qualquer pessoa física, independentemente de sua profissão, residência ou idade, por exemplo.

Segundo Brasil (2019), existem 44 entidades abertas de previdência complementar no país. Até maio de 2019, qualquer pessoa física tinha à sua disposição 14 entidades abertas de previdência privada e outras 30 seguradoras autorizadas a operar produtos de Previdência.

Ainda conforme Brasil (2019), até dezembro de 2017 são 10.570.000 de contratos individuais e outros 2.630.000 de contratos coletivos firmados com alguma entidade aberta de previdência complementar. Destes contratos individuais 99,39% são de participantes ativos; os outros 0,61% são de aposentados e pensionistas.

Outros dados obtidos apresentam a distribuição dos participantes por gênero e por faixa etária. Quanto à distribuição por gênero têm-se 55,66% de participantes ativos do sexo masculino e 44,34% do sexo feminino. Já a distribuição por faixa etária, conforme pode ser observada pela Figura 1 abaixo, têm-se: 12,8% dos participantes com idade até os 24 anos; 18,2% da faixa que vai dos 25 aos 34 anos; 43,4% em idades de 35 a 54 anos; e 25,5% de participantes com idade mínima de 55 anos.

Figura 1 – População total EAPC por faixa etária.



Fonte: BRASIL, 2019, p. 16.

## 1.1.2 Regime Complementar Privado Fechado

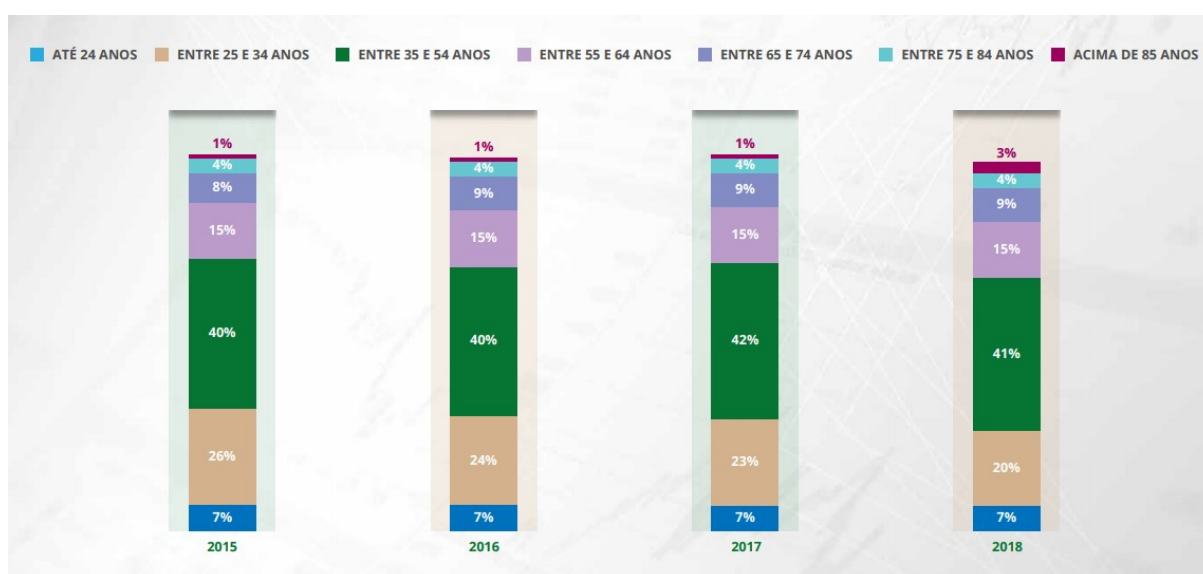
Um segundo segmento do regime complementar privado é o fechado. Tal segmento é mantido pelas Entidades Fechadas de Previdência Complementar – EFPC, as quais, diferentemente das EAPCs, são acessíveis apenas aos empregados de uma empresa ou grupo de empresas.

De acordo com Brasil (2019), existem 296 entidades fechadas de previdência complementar operando no Brasil. 62,84% delas operam planos de benefícios previdenciários exclusivamente mantidos por patrocínio privado; 7,10% das EFPCs disponibilizam planos de benefícios previdenciários para associados ou membros de pessoas jurídicas de caráter profissional, classista ou setorial, mantidos exclusivamente por patrocínio instituído; 12,5% são públicas e operam planos de benefícios previdenciários a qualquer empregado ou servidor público da esfera federal; 16,55% são EFPCs públicas que ofertam planos na esfera estadual; e 1,01% são entidades públicas fechadas que operam planos a empregados e servidores em âmbito municipal.

Até o momento, 3.357.000 é o total de participantes que contam com um contrato firmado com uma EFPC que opera no Brasil. Deste total, 75,31% são participantes ativos; 19,24% são aposentados; e 5,45% são pensionistas.

Assim como a subseção anterior, também se obteve dados sobre a distribuição dos participantes das EFPCs por gênero e por faixa etária. Quanto à distribuição por gênero têm-se 37% de participantes do sexo feminino e 63% do sexo masculino. Já quanto à distribuição por faixa etária, conforme pode ser observada pela Figura 2, a seguir, têm-se: 7% dos participantes com idade até os 24 anos; 20% da faixa que vai dos 25 aos 34 anos; 41% em idades de 35 a 54 anos; e 32% de participantes com idade mínima de 55 anos.

Figura 2 – População total EFPC por faixa etária.



Fonte: BRASIL, 2019, p. 13.

A seção 1.2 a seguir discorrerá agora sobre o regime complementar no RPPS.

## 1.2 Regime Complementar no RPPS

Não há que se falar em regime complementar no RPPS num cenário em que os servidores vinculados ao regime contribuem para um benefício de valor em torno do que percebem no momento da aposentadoria.

Por conta disso, segundo Ibrahim (2011), uma gama de regras diferenciadas no sistema previdenciário brasileiro caminha lado a lado às especificidades de cada cargo público. Esta situação, que é indesejável, além de dificultar a gerência pela administração pública é susceptível à irresponsabilidade previdenciária de alguns Entes.

É num espírito modificador daquele sistema previdenciário nacional que a Emenda Constitucional nº 41 de 2003 vem buscar unificar os regimes previdenciários públicos, perfeitamente factível, desde que respeitadas algumas peculiaridades de categorias com funções típicas de Estado. Além disso, ainda segundo Ibrahim (2011), tal emenda traz a possibilidade de extensão do teto do RGPS aos regimes próprios, desde que criado o regime complementar.

Assim, até a referida Emenda não se podia falar em complementariedade no RPPS. Mas, uma vez que se impõe a todo servidor público o teto do RGPS, cabe, se desejarem, complementação por meio do sistema complementar.

O regime complementar ao Regime Próprio de Previdência Social tem natureza pública e fechada. Seus integrantes são em sua completude formados por servidores públicos. Conforme ressalta Ibrahim (2011), as EFPCs neste regime complementar são exclusivamente de natureza pública. A previsão deste regime vem da Constituição Federal de 1988 em seu artigo 40, §§ 14, 15 e 16<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> “Art. 40. Aos servidores titulares de cargos efetivos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, incluídas suas autarquias e fundações, é assegurado regime de previdência de caráter contributivo e solidário, mediante contribuição do respectivo ente público, dos servidores ativos e inativos e dos pensionistas, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial e o disposto neste artigo. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 41, 19.12.2003)

(...)

§ 14 - A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, desde que instituam regime de previdência complementar para os seus respectivos servidores titulares de cargo efetivo, poderão fixar, para o valor das aposentadorias e pensões a serem concedidas pelo regime de que trata este artigo, o limite máximo estabelecido para os benefícios do regime geral

Conforme Brasil (2019), 30,07% das entidades fechadas de previdência complementar são públicas e oferecem planos de benefícios previdenciários a servidores federais, estaduais ou municipais. Dos 3.357.000 participantes dessas entidades fechadas que operam nacionalmente, 60,96% são participantes ativos; 29,54% são aposentados; e 9,50% são pensionistas.

Na sequência algumas considerações deste capítulo.

### 1.3 Considerações do capítulo

Com a extensão do teto de pagamentos de benefícios do RGPS ao RPPS, a previdência complementar passou a ser uma saída possível para os servidores que adentraram no funcionalismo público a partir de 2013. Possibilidade esta que visa garantir valores próximos aos que o servidor público percebe na ativa no momento da aposentadoria. É neste cenário que as EAPCs e as EFPCs surgem operando planos de benefícios previdenciários para complementar a renda do participante quando de sua aposentadoria.

Ocorre que os futuros participantes precisam ter, minimamente, segurança nas EAPCs e nas EFPCs disponíveis. Ou seja, elas precisam ser sólidas e estáveis para que o candidato a participante assine um plano de benefício oferecido por aquelas entidades. Brasil (2019) apresenta uma informação que pode prejudicar ou distanciar que alguns candidatos passem à categoria de participantes.

A questão é que de 2010 a 2018 houve, em média, um decréscimo do número daquelas entidades. Isto pode ter trazido insegurança ao participante que estava vinculado a uma delas. Situação que pode ter ocorrido porque a entidade deixou de existir ou foi totalmente absorvida por outra.

---

de previdência social de que trata o art. 201. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 20, de 15/12/98)  
 § 15. O regime de previdência complementar de que trata o § 14 será instituído por lei de iniciativa do respectivo Poder Executivo, observado o disposto no art. 202 e seus parágrafos, no que couber, por intermédio de entidades fechadas de previdência complementar, de natureza pública, que oferecerão aos respectivos participantes planos de benefícios somente na modalidade de contribuição definida. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 41, 19.12.2003)  
 § 16 - Somente mediante sua prévia e expressa opção, o disposto nos §§ 14 e 15 poderá ser aplicado ao servidor que tiver ingressado no serviço público até a data da publicação do ato de instituição do correspondente regime de previdência complementar. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 20, de 15/12/98)" (BRASIL, 1988)

Os impactos negativos vão desde a relação de transparência e proximidade do participante com a gestão de seu plano, em momentos em que há um grande número de participantes, até a desconfiança se a entidade sabe gerir planos de benefícios previdenciários a longo prazo.

Situações estas que serão cada vez mais comuns uma vez que a reforma previdenciária constrói um cenário favorável à complementação de renda com vistas à aposentadoria e, como bem criticado por Lavinias e Araújo (2017), estimula a concentração de renda no país.

A seguir, no Capítulo 2, o contrato de previdência complementar.

# **CAPÍTULO 2**

## **O CONTRATO DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR**

---

Assim como o Capítulo 1, o Capítulo 2 traz ao leitor elementos que facilitarão futuramente a apreciação do tema específico deste trabalho. Aqui se tratará dos elementos e das características de um contrato de previdência complementar (seção 2.1). E também serão alvos, na sequência (seção 2.2), os tipos de planos possíveis de previdência complementar no Brasil.

### **2.1 Elementos e Características**

Segundo Rocha et al. (2013), do quadro normativo constitucional e infraconstitucional se inferem elementos que existem em qualquer relação de previdência complementar, inclusive na constituída com patrocínio público. Esses elementos são os seguintes: o caráter complementar, a autonomia em relação aos regimes de previdência oficial, a contratualidade, a operacionalização por meio da constituição de reservas, a facultatividade, a necessidade especial de transparência e a independência da relação de trabalho do participante. As subseções de 2.1.1 a 2.1.7 a seguir abordarão em separado cada um destes elementos.

### **2.1.1 O Caráter Complementar**

A primeira ideia envolvida neste elemento é a de um pagamento a ser complementado. E, se assim o é, necessariamente existe um benefício anterior. Segundo Daniel Pulino, citado por Rocha et al. (2013), ao considerar o sistema previdenciário abstratamente, o caráter complementar se situaria imediatamente acima do valor-limite de proteção do regime básico a que esteja filiado o trabalhador. Este valor-limite nada mais é do que o teto dos benefícios do INSS ou o teto dos benefícios do regime próprio de previdência de servidores a que se está vinculado.

A segunda ideia de complementariedade cai na distinção entre algo que é básico e elementar e algo que não o é. Assim, os benefícios ofertados pelos regimes oficiais RGPS e RPPS teriam um caráter básico, e, os valores que incrementassem esses benefícios acima do teto, um “plus”, apareceriam nesta ideia como aquilo que não é básico, elementar, logo, complementar.

Assim, por exemplo, ao compararmos o regime de previdência complementar e o regime geral de previdência têm-se a complementariedade no primeiro, uma vez que é uma opção face ao padrão, que é o segundo<sup>3</sup>.

### **2.1.2 O Caráter Autônomo**

Assim como o caráter de complementariedade, o regime de previdência complementar é autônomo em relação ao regime geral de previdência. É autônomo porque a percepção do benefício pago por entidade privada de previdência não depende da concessão de benefício pelo regime geral. Além disso, como ressalta Leonardo Paixão, citado por Rocha et al. (2013), é autônomo porque, em princípio, não existe relação entre os valores pagos por cada um destes regimes, podendo existir tal relação contratualmente.

---

<sup>3</sup> A inscrição de participante em plano de previdência complementar não o dispensa da inscrição como segurado obrigatório do regime oficial de previdência.

Ainda segundo Rocha et al. (2013), esta possibilidade contratual é o que ele chama de relativização da autonomia uma vez que, por vontade das partes, o beneficiário e o patrocinador, no regulamento do plano de benefícios poderão condicionar a percepção do benefício complementar ao benefício do RGPS ou RPPS, fato que por si só não afasta a autonomia das relações.

### **2.1.3 A Natureza Contratual**

O regulamento de um plano de previdência é um contrato, que contém cláusulas sobre contribuições, benefícios, períodos de carência e outras disposições. A vinculação do participante ao plano de benefício depende de sua inscrição voluntária por meio de um contrato entre ele e a entidade de previdência que administra o plano. Também necessita de um contrato com alguma entidade de previdência a pessoa jurídica que decida oferecer acesso a um plano de previdência para seus empregados, servidores, associados ou membros.

### **2.1.4 A Constituição de Reservas**

As reservas para o pagamento dos benefícios contratados, especialmente o benefício da aposentadoria, vem de um regime de capitalização. Adicional a isto pode-se estabelecer contratualmente benefícios acessórios como auxílio-doença e pecúlio por morte, mantendo a capitalização para o benefício principal, qual seja a aposentadoria.

Em um regime de previdência complementar é obrigatória a constituição de reservas garantidoras do benefício contratado, o que implica, para os benefícios de prestações programadas e continuadas, na adoção de um regime financeiro de capitalização e de custeio compartilhado por participantes e pela patrocinadora.

### **2.1.5 A Facultatividade**

A natureza contratual vista na subseção 2.1.3 de certa forma revela o elemento da facultatividade na questão da vontade em contratar, ou seja, um pacto bilateral entre as partes envolvidas na relação de previdência complementar não é obrigatório, mas é facultativo.

Esta facultatividade existente no regime de previdência complementar deve ser compreendida tanto na relação entre empregado e empregador quanto na relação empregador e empregado. Assim, o empregado só adere ao plano de previdência complementar oferecido pelo empregador se quiser, não podendo ser obrigado a fazê-lo; na mesma linha o empregador só oferece e patrocina um plano de previdência complementar como um incremento à sua política de recursos humanos a seus empregados se quiser.

Conforme Daniel Pulino, citado por Rocha et al. (2013), a facultatividade sob a perspectiva do patrocinador ou instituidor se resume na decisão voluntária e livre deste de instituir ou implantar um plano de benefícios de previdência complementar.

## 2.1.6 A Transparência

Segundo Arthur Weintraub, citado por Rocha et al. (2013), a transparência é o elemento mais importante na relação de previdência complementar, pois o conhecimento da situação pessoal dentro do fundo previdenciário complementar por meio de extratos, seus rendimentos, taxas pagas; e o próprio conhecimento da situação do fundo em si, se é superavitário ou deficitário; são essenciais para a proteção do patrimônio previdenciário e da portabilidade de reservas.

Este elemento tem sua previsão legal na premissa constitucional, contida no § 1º do artigo 202 da Constituição Federal do Brasil de 1988, que assegura ao participante de plano de benefícios o pleno acesso às informações concernentes à sua administração. Buscou-se assegurar por meio de uma gestão transparente nos planos de benefícios, a participação efetiva dos participantes, o que se evidencia na leitura de diversos dispositivos da Lei Complementar nº 109 de 2001 (por exemplo artigos 3º, IV<sup>4</sup>; 10, § 1º<sup>5</sup>; 22<sup>6</sup> e 24<sup>7</sup>).

---

<sup>4</sup> “Art. 3º A ação do Estado será exercida com o objetivo de:

(...)

IV - assegurar aos participantes e assistidos o pleno acesso às informações relativas à gestão de seus respectivos planos de benefícios;” (BRASIL, 2001b)

<sup>55</sup> “Art.10, § 1º A todo pretendente será disponibilizado e a todo participante entregue, quando de sua inscrição no plano de benefícios:

I - certificado onde estarão indicados os requisitos que regulam a admissão e a manutenção da qualidade de participante, bem como os requisitos de elegibilidade e forma de cálculo dos benefícios;

II - cópia do regulamento atualizado do plano de benefícios e material explicativo que descreva, em linguagem simples e precisa, as características do plano;

III - cópia do contrato, no caso de plano coletivo de que trata o inciso II do art. 26 desta Lei Complementar; e

IV - outros documentos que vierem a ser especificados pelo órgão regulador e fiscalizador.” (BRASIL, 2001b)

## 2.1.7 A Independência da Relação de Trabalho

O último elemento estruturante que cuida Rocha et al. (2013) é a independência da relação de trabalho do empregado-participante com sua relação estabelecida num contrato de previdência complementar. Tal situação se manifesta no artigo 202, § 2<sup>o</sup> da Constituição Federal Brasileira de 1988 quando explicita não integrarem o contrato de trabalho as contribuições do empregador, os benefícios e as condições contratuais existentes na relação de previdência privada.

A seção 2.2 a seguir discorrerá agora sobre os planos de benefícios permitidos no Brasil.

## 2.2 Os Planos

Segundo Ibrahim (2011), os planos de benefícios assumem grande relevância quando se trata de aposentadoria complementar, pois são a partir deles que se definem como serão feitos os cálculos das prestações a serem concedidas ao participante.

---

<sup>6</sup> “Art. 22. Ao final de cada exercício, coincidente com o ano civil, as entidades fechadas deverão levantar as demonstrações contábeis e as avaliações atuariais de cada plano de benefícios, por pessoa jurídica ou profissional legalmente habilitado, devendo os resultados ser encaminhados ao órgão regulador e fiscalizador e divulgados aos participantes e aos assistidos.” (BRASIL, 2001b)

<sup>7</sup> “Art. 24. A divulgação aos participantes, inclusive aos assistidos, das informações pertinentes aos planos de benefícios dar-se-á ao menos uma vez ao ano, na forma, nos prazos e pelos meios estabelecidos pelo órgão regulador e fiscalizador.

Parágrafo único. As informações requeridas formalmente pelo participante ou assistido, para defesa de direitos e esclarecimento de situações de interesse pessoal específico deverão ser atendidas pela entidade no prazo estabelecido pelo órgão regulador e fiscalizador.” (BRASIL, 2001b)

<sup>8</sup> “Art. 202, § 2º As contribuições do empregador, os benefícios e as condições contratuais previstas nos estatutos, regulamentos e planos de benefícios das entidades de previdência privada não integram o contrato de trabalho dos participantes, assim como, à exceção dos benefícios concedidos, não integram a remuneração dos participantes, nos termos da lei.” (BRASIL, 1988)

Existem pelo menos três modalidades<sup>9</sup> de planos de benefícios que serão alvo das subseções a seguir: a modalidade de benefício definido (subseção 2.2.1), a modalidade de contribuição definida (subseção 2.2.2) e a modalidade de contribuição variável (subseção 2.2.3). No entanto, é importante frisar que as entidades podem adotar outras formas de planos de benefícios que reflitam a evolução técnica e possibilitem flexibilidade ao regime de previdência complementar<sup>10</sup>. Ademais, as entidades de previdência complementar somente poderão instituir e operar planos de benefícios para os quais tenham autorização específica.

## 2.2.1 A Modalidade de Benefício Definido

Ibrahim (2011) informa que um plano da modalidade do tipo benefício definido se apoia na ideia de conhecimento prévio do valor a ser pago quando da solicitação do benefício. Ou seja, o participante, quando ingressa no plano, já tem o conhecimento dos requisitos a serem atendidos para a obtenção da prestação bem como qual será o valor dela.

É uma modalidade de plano onde o chamamento dos futuros participante se dá, em geral, pela possibilidade imediata de saber qual será o seu rendimento futuro. Ademais, se esta informação do rendimento futuro favorece a entrada de novos participantes deixa, ao mesmo tempo, transparecer a complexidade envolvida na manutenção do plano.

Uma vez definido o valor a ser concedido ao participante, o capital aplicado, investido, pode render quantia abaixo do esperado, desestabilizando o sistema. Logo, é por conta desta possibilidade de desequilíbrio do sistema que se afirma ser esta modalidade de plano inseguro do ponto de vista atuarial.

---

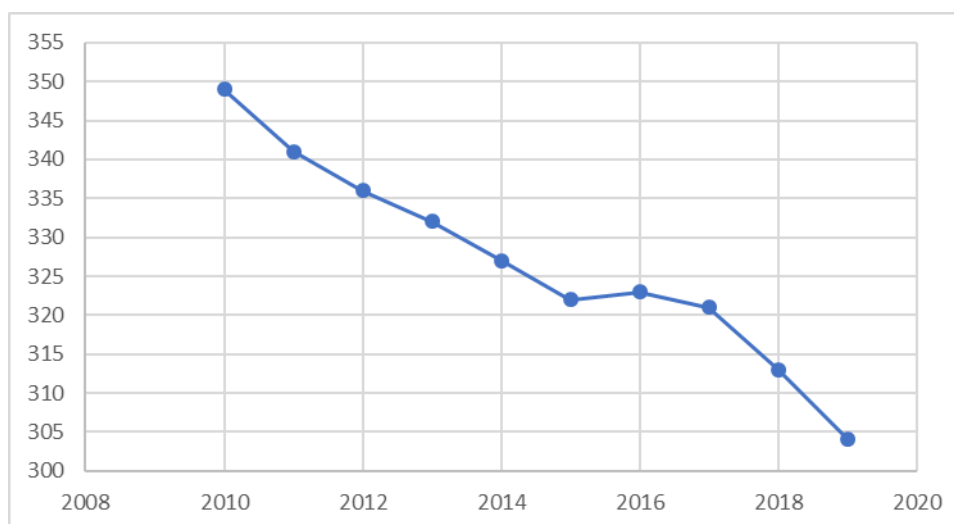
<sup>9</sup> “Em paralelo à tríade clássica (benefício definido, contribuição definida e contribuição variável), podem as entidades desenvolver novas técnicas a serem adotadas, desde que atuarialmente viáveis e aprovadas pelos órgãos reguladores. Naturalmente, todo e qualquer plano de benefício deverá atender a padrões mínimos fixados, com o objetivo de assegurar transparência, solvência, liquidez e equilíbrio econômico-financeiro e atuarial (art. 7º da LC nº 109/01).” (IBRAHIM, 2011, p. 764).

<sup>10</sup> “De modo a possibilitar pleno conhecimento do plano pelo participante, este receberá, quando de sua inscrição no plano de benefícios, certificado onde estarão indicados os requisitos que regulam a admissão e a manutenção da qualidade de participante, bem como os requisitos de elegibilidade e forma de cálculo dos benefícios, além de cópia do regulamento atualizado do plano de benefícios e material explicativo que descreva, em linguagem simples e precisa, as características do referido plano (art. 10 da LC nº 109/01).” (IBRAHIM, 2011, p. 764-765)

Em contrapartida é a modalidade de plano de benefícios fundamental para benefícios não programados, como incapacidade temporária ou invalidez para o trabalho, garantindo maior segurança aos participantes, os quais terão seu benefício independentemente do período de cotização. Não é à toa que o RGPS é mantido em quase sua totalidade de benefícios definidos.

Segundo Brasil (2019), até maio de 2019 o país conta com 304 planos de benefícios oferecidos por entidades fechadas de previdência complementar sob a modalidade Benefício Definido. Quantidade 12,89% menor que o total de planos desta modalidade em 2010 como pode ser visto na Figura 3 abaixo.

Figura 3 – Total de planos de EFPCs na modalidade benefício definido de 2010 a 2019.



Fonte: Elaborada pelo autor.

## 2.2.2 A Modalidade de Contribuição Definida

Esta modalidade de plano, diferentemente da modalidade de benefício definido, não permite ao futuro participante saber antecipadamente o valor de sua prestação. O participante deste plano tem, para fazer jus ao benefício, que perfazer certo número de contribuições. É a chamada cotização.

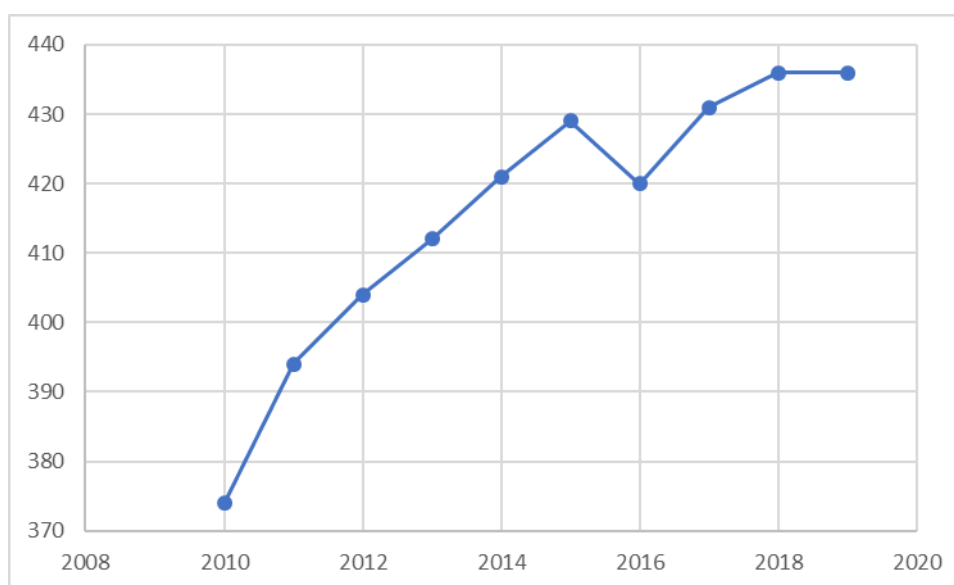
Em outras palavras, a cotização serve para o cálculo do valor da prestação do segurado, que o obtém a partir dos valores contribuídos por ele e os rendimentos auferidos deles durante todo o período de aplicação do capital.

Ao contrário da modalidade de benefício definido o plano de contribuição definida é o sistema preferido por especialistas na área, pois, mesmo sem saber o valor que será pago no futuro é a modalidade que garante maior segurança ao beneficiário do ponto de vista atuarial e financeiro do sistema. A prestação dada ao segurado é calculada considerando os valores pagos e os rendimentos efetivamente existentes à época, e não dentro de uma previsão aproximada, quando da entrada no plano.

Ainda segundo Ibrahim (2011) este plano não é compatível com benefícios não programados, pois um participante que tenha se tornado inválido nos primeiros anos de trabalho não terá ingressado com recursos suficientes para a manutenção de um benefício adequado durante o restante de sua vida.

Segundo Brasil (2019), até maio de 2019 o país conta com 436 planos de benefícios oferecidos por entidades fechadas de previdência complementar sob a modalidade Contribuição Definida. Quantidade 16,58% maior que o total de planos desta modalidade em 2010 como pode ser visto na Figura 4 abaixo.

Figura 4 – Total de planos de EFPCs na modalidade contribuição definida de 2010 a 2019.



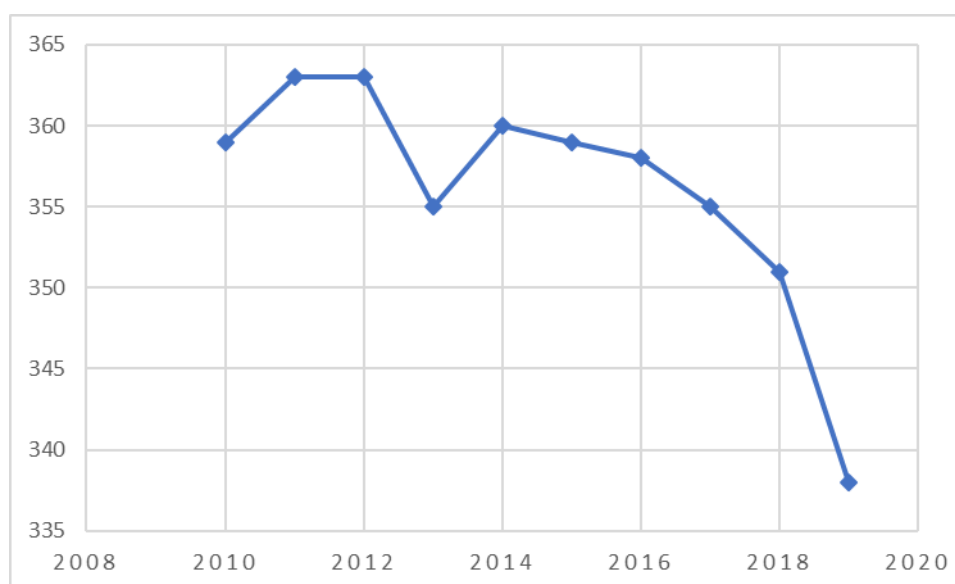
Fonte: Elaborada pelo autor.

### 2.2.3 A Modalidade de Contribuição Variável

Um plano na modalidade de contribuição variável permite ao participante uma flexibilidade de poder fixar a contribuição que fará bem como o tempo que ficará no sistema. Assim, o valor do benefício será quantificado levando-se em consideração a cotização do participante e o ganho do capital ao longo do tempo de investimento.

Segundo Brasil (2019), até maio de 2019 o país conta com 338 planos de benefícios oferecidos por entidades fechadas de previdência complementar sob a modalidade Contribuição Variável. Quantidade 5,85% menor que o total de planos desta modalidade em 2010 como pode ser visto na Figura 5 abaixo.

Figura 5 – Total de planos de EFPCs na modalidade contribuição variável de 2010 a 2019.



Fonte: Elaborada pelo autor.

A seguir algumas considerações deste capítulo.

## 2.3 Considerações do capítulo

A apresentação dos elementos e das características de um contrato de previdência complementar bem como os tipos de planos de benefícios possíveis de previdência complementar nacional permite, neste fim de capítulo, o levantamento de duas considerações que recaem numa questão bem simples, qual seja, o reconhecimento de quais relações estão regidas ou asseguradas pelas Leis Complementares nº 108 de 2001 e nº 109 de 2001, respectivamente, a lei complementar que trata da relação entre a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, suas autarquias, fundações, sociedades de economia mista e outras entidades públicas e suas respectivas entidades fechadas de previdência complementar; e a lei complementar que dispõe sobre o regime de previdência complementar no Brasil.

Segundo Rocha et al. (2013), os elementos estruturantes, ora apresentados na seção 2.1<sup>11</sup>, carecem estar reunidos simultaneamente em uma mesma relação para caracterizá-la como uma relação de previdência complementar regida e assegurada pela Lei Complementar nº 109 de 2001. É assim que, uma vez considerados indispensáveis aqueles elementos, se afasta o entendimento de que quaisquer pagamentos efetuados pelas pessoas jurídicas regidas pela Lei Complementar nº 108 de 2001, destinados a complemento de benefício previdenciário possam se caracterizar como previdência complementar.

E uma segunda consideração é a de que os acordos coletivos homologados no âmbito da Justiça do Trabalho em que se visualiza, claramente, a imposição de pagamento de verbas pelo ente público não são regidas por aqueles diplomas legais, pois carecem do elemento da facultatividade nessa relação.

A seguir, no Capítulo 3, a gestão financeira dos recursos da previdência complementar.

---

<sup>11</sup> O caráter complementar, a autonomia em relação aos regimes de previdência oficial, a contratualidade, a operacionalização por meio da constituição de reservas, a facultatividade, a necessidade especial de transparência e a independência da relação de trabalho do participante.

# CAPÍTULO 3

## A GESTÃO FINANCEIRA DOS RECURSOS DA PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

---

Até este momento o leitor acompanhou os tipos de regimes complementares possíveis no RGPS e no RPPS. Também teve contato com os elementos e as características de um contrato de previdência complementar bem como os tipos de planos possíveis deste tipo de previdência no Brasil. Este capítulo, agora, abordará a gestão financeira dos recursos da previdência complementar. A seção 3.1 é dedicada à questão dos recursos garantidores, a seção 3.2 trata dos modelos de financiamento, e a seção 3.3, da regulação dos investimentos feitos.

### 3.1 Recursos Garantidores

Segundo Moreau (2011) e com embasamento constitucional por meio de seu artigo 202<sup>12</sup>, a previdência complementar somente opera a concessão de benefícios complementares aos do Regime Geral de Previdência Social se constituírem previamente as reservas garantidoras do pagamento de tais benefícios.

---

<sup>12</sup> Art. 202. O regime de previdência privada, de caráter complementar e organizado de forma autônoma em relação ao regime geral de previdência social, será facultativo, baseado na constituição de reservas que garantam o benefício contratado, e regulado por lei complementar.” (BRASIL, 1988)

Disto se conclui da forma mais elementar que sempre é necessário existir a correspondente fonte de custeio para fazer frente ao pagamento de benefícios. Na sequência a subseção 3.1.1 se atém ao tópico fonte de custeio, conceito necessário para a compreensão dos recursos garantidores; a subseção 3.1.2 trata das contribuições dos participantes, ponto importante na fonte de custeio; e a subseção 3.1.3 aborda as estratégias para pagamentos de benefícios.

### **3.1.1 Fonte de Custeio**

Ainda conforme Moreau (2011), a fonte de custeio dos benefícios na previdência privada é a contribuição dos participantes, em caráter individual ou coletivo; a contribuição dos patrocinadores quando instituem planos para seus empregados ou, ainda, contribuem para plano de benefícios já constituído.

### **3.1.2 As Contribuições dos Participantes**

A Lei Complementar nº 109 de 2001 nos traz em seu artigo 19<sup>13</sup> os dois tipos de contribuições que são administradas pelas entidades de previdência complementar: a contribuição normal e a contribuição extraordinária.

Uma contribuição é classificada como normal se ela for destinada ao custeio dos benefícios previstos no respectivo plano. É, conseqüentemente, extraordinária se for destinada ao custeio de déficits, serviço passado e outras finalidades não incluídas anteriormente na contribuição normal.

---

<sup>13</sup>“Art. 19. As contribuições destinadas à constituição de reservas terão como finalidade prover o pagamento de benefícios de caráter previdenciário, observadas as especificidades previstas nesta Lei Complementar.

Parágrafo único. As contribuições referidas no caput classificam-se em:

I - normais, aquelas destinadas ao custeio dos benefícios previstos no respectivo plano; e

II - extraordinárias, aquelas destinadas ao custeio de déficits, serviço passado e outras finalidades não incluídas na contribuição normal.” (BRASIL, 2001b)

### 3.1.3 A Estratégia para Pagamento de Benefícios

É sabido que as entidades de previdência complementar, sejam elas abertas ou fechadas, administram recursos de terceiros acumulados durante um longo período. E para que o pagamento de benefícios contratados seja possível, a estratégia utilizada é investir os valores contribuídos e, com os capitais acumulados e acrescidos de rentabilidade obtida a longo prazo, poder fazer frente aos benefícios contratados.

Assim, com o objetivo de assegurar transparência, solvência, liquidez e equilíbrio financeiro e atuarial, aquelas entidades, gestoras de recursos financeiros que pertencem a terceiros, ficam submetidas a uma série de critérios normativos para o exercício de suas atividades como bem apresenta Moreau (2011).

Logo, para alcançar aquele objetivo, todas as entidades de previdência complementar devem constituir reservas técnicas, provisões e fundo em conformidade com as diretrizes estabelecidas pelo Conselho Monetário Nacional, como definido no artigo 9º<sup>14</sup> da Lei Complementar nº 109 de 2001.

## 3.2 Modelos de Financiamento

Para que um plano de benefícios de natureza previdenciária possa atender, de forma permanente, aos seus compromissos assumidos frente aos beneficiários do plano, é imperativo que se constituam reservas técnicas, provisões e fundos como visto anteriormente na subseção 3.1.3.

Segundo Póvoas, citado por Moreau (2011), essas reservas técnicas são provisões computadas pelo cálculo atuarial, correspondentes ao montante das responsabilidades futuras assumidas pelas entidades em relação aos participantes que inscreveu em seus planos e aos seus beneficiários.

---

<sup>14</sup> “Art. 9º As entidades de previdência complementar constituirão reservas técnicas, provisões e fundos, de conformidade com os critérios e normas fixados pelo órgão regulador e fiscalizador.

§ 1º A aplicação dos recursos correspondentes às reservas, às provisões e aos fundos de que trata o caput será feita conforme diretrizes estabelecidas pelo Conselho Monetário Nacional.

§ 2º É vedado o estabelecimento de aplicações compulsórias ou limites mínimos de aplicação.” (BRASIL, 2001b)

Corroborando para o entendimento das reservas técnicas Moreau (2011) apresenta o que vem a ser as provisões. Segundo ele, as provisões são as reservas financeiras necessárias para fazer frente ao pagamento presente e futuro dos benefícios de aposentadorias e pensões.

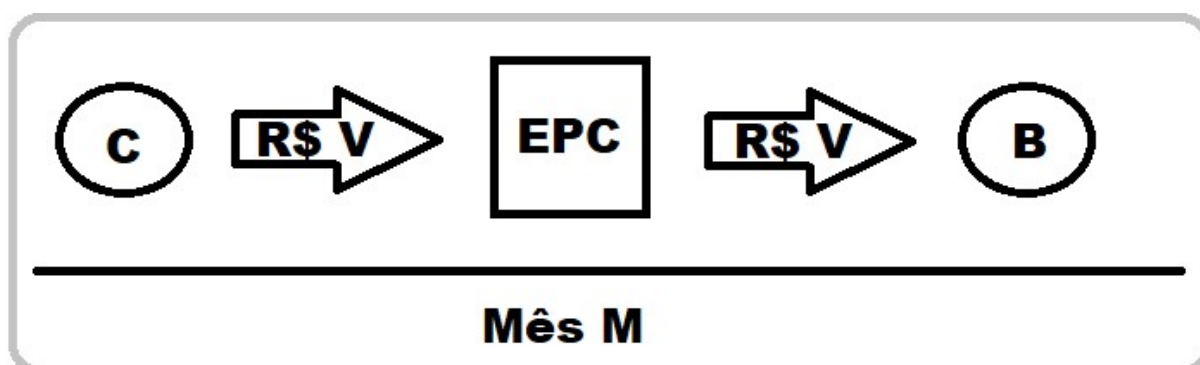
É, então, nesse cenário que se apresentam dois modelos de financiamento, que podem ser adotados pelas entidades, com a finalidade de constituírem reservas técnicas garantidoras de pagamento de benefícios. O modelo de repartição simples (subseção 3.2.1) e o modelo de capitalização (subseção 3.2.2).

### 3.2.1 O Modelo de Repartição Simples

Segundo Pena Pinheiro, citado por Moreau (2011), o modelo de repartição simples é um sistema previdenciário que se baseia num equilíbrio orçamentário de períodos, no qual o montante das contribuições equivale ao montante dos benefícios.

Assim, neste modelo, esquematizado na Figura 6 abaixo, para que um beneficiário “B” receba um pagamento de um valor “V” no mês “M” de uma entidade de previdência complementar “EPC” há de se ter um contribuinte “C” que contribua com o valor “V” no mês “M” para a referida “EPC”. Ou seja, há uma dependência direta entre o valor a ser pago aos beneficiários e o valor a ser contribuído no sistema a ponto de inexistir um fundo.

Figura 6 – O modelo de repartição simples.



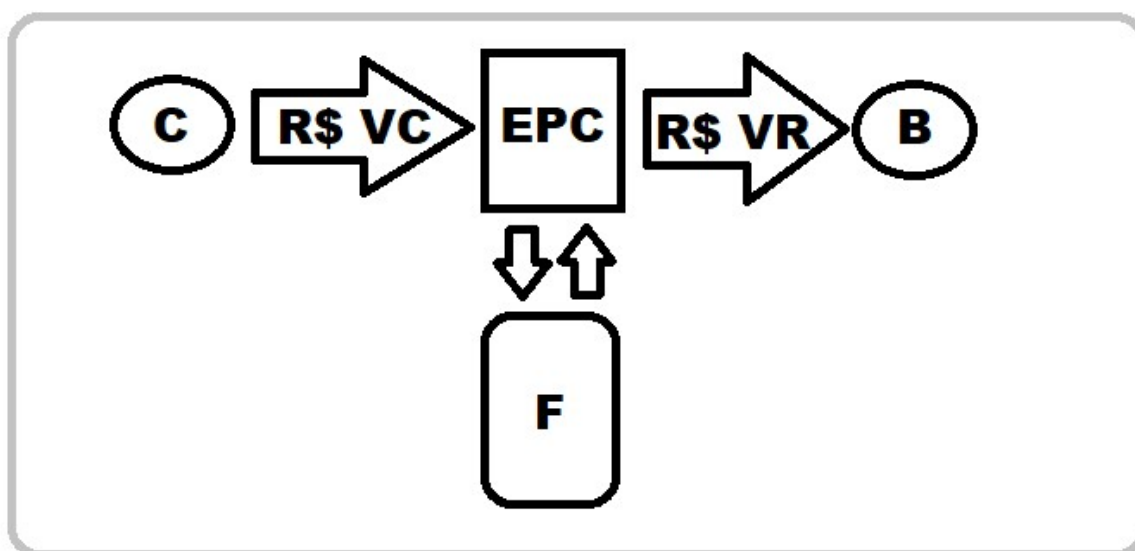
Fonte: Elaborada pelo autor.

### 3.2.2 O Modelo de Capitalização

O modelo de capitalização segundo Pena Pinheiro, citado por Moreau (2011), se constitui num sistema previdenciário que acumula fundos em equilíbrios orçamentários de cortes, no qual o montante dos benefícios recebidos pelos membros de uma geração a partir da aposentadoria equivale ao montante acumulado no fundo.

Portanto, neste modelo, esquematizado na Figura 7 abaixo, para que um beneficiário “B” receba um pagamento de um valor “VR” de uma entidade de previdência complementar “EPC” é necessário que esta “EPC” constitua um fundo “F” que acumule ao longo dos anos de contribuição de “B”, enquanto ainda “C”, valores “VC”.

Figura 7 – O modelo de capitalização.



Fonte: Elaborada pelo autor.

A ideia básica deste sistema é que o valor contribuído “VC”, enquanto o participante ainda é contribuinte, seja menor que o valor recebido “VR” a partir de sua aposentadoria. Pois, se “VR” for menor que “VC” há de se observar um desequilíbrio que pode repercutir indefinidamente no sistema, afastando a entrada de novos participantes ou mesmo tornar um plano de benefícios previdenciários oferecido pela EPC insustentável.

### 3.3 A Regulação dos Investimentos

As entidades de previdência complementar são administradoras de recursos financeiros de terceiros, que integram os recursos garantidores dos planos de benefícios de natureza previdenciária, alocados nas reservas, fundos e nas provisões como afirma Moreau (2011).

O volume destes recursos é tão elevado que participam ativamente da economia brasileira, impulsionando determinados setores vitais nas políticas econômicas adotadas a cada governo. Segundo Brasil (2019), a soma dos ativos de todas as EAPCs e as EFPCs que atuam no país respondem por 27% do PIB em maio de 2019.

Ainda segundo Moreau (2011), os investimentos financeiros são o meio pelo qual as entidades de previdência complementar cumprem a sua finalidade, que é a de pagar benefícios. Além disso, é a razão pela qual o Estado age com vistas a determinar padrões mínimos de segurança econômico-financeira e atuarial, com finalidade de preservar a liquidez, a solvência e o equilíbrio dos planos de benefícios.

O Estado revestido em sua perspectiva regulatória, quando atua para garantir a segurança econômico-financeira dos planos de benefícios, visa afastar os riscos relacionados às operações financeiras que são realizadas pelos administradores das entidades de previdência complementar, com os recursos acumulados nos planos de benefícios que estão sob sua gestão.

E nesse cotejo vale informar que para além da preservação da segurança nos investimentos, com a minimização dos riscos, é preciso que tais investimentos sejam rentáveis, de modo a que sejam cumpridas as metas fixadas para os planos de benefícios.

Ou seja, os ativos que recebem investimentos das entidades de previdência complementar devem ser líquidos, possibilitando a imediata conversão das aplicações financeiras em dinheiro para fazer frente ao pagamento dos benefícios.

É assim que Charles Goodhart, citado por Moreau (2011), aponta para as três principais razões para a regulação pública de atividades que se desenvolvem no âmbito privado, como as exercidas pelas instituições financeiras e pelas entidades de previdência complementar. São elas: a proteção dos consumidores contra monopólios; a proteção dos clientes; e assegurar a estabilidade do sistema.

A seguir algumas considerações deste capítulo.

### 3.4 Considerações do capítulo

Moreau (2011) em sua obra ressaltou que o modelo de capitalização pode ser aplicado a todos os tipos de benefícios, porém, tal modelo é, por força de lei, obrigatório para os benefícios de pagamentos em prestações que sejam programadas e continuadas, como a aposentadoria. A previsão desta obrigatoriedade está no artigo 18, § 1<sup>o</sup><sup>15</sup>, da Lei Complementar nº 109 de 2001.

Uma segunda consideração a ser tecida é em relação ao fundo no modelo de capitalização o qual busca garantir que todo contribuinte sempre tenha, no mínimo, o valor por ele contribuído ao longo dos anos no momento de sua aposentadoria. Esta garantia advinda do fundo, inexistente no modelo de repartição simples, é o que diferencia estes dois modelos em um cenário em que o valor contribuído é igual ao valor recebido no momento da aposentadoria no modelo de capitalização.

Também cabe ressaltar a importância do cumprimento de metas das EPC e, em especial, das EFPCs de patrocínio público, pois, não conseguir honrar com os pagamentos dos benefícios contratados onera o Estado uma vez que em sua perspectiva regulatória atua para garantir a segurança econômico-financeira dos planos de benefícios sob seu patrocínio com a finalidade de proteger seus participantes bem como assegurar a estabilidade do sistema.

A seguir, no Capítulo 4, a previdência complementar no âmbito dos servidores da Universidade Federal do Pará.

---

<sup>15</sup> “Art. 18. O plano de custeio, com periodicidade mínima anual, estabelecerá o nível de contribuição necessário à constituição das reservas garantidoras de benefícios, fundos, provisões e à cobertura das demais despesas, em conformidade com os critérios fixados pelo órgão regulador e fiscalizador.

§ 1º O regime financeiro de capitalização é obrigatório para os benefícios de pagamento em prestações que sejam programadas e continuadas.” (BRASIL, 2001b)

# **CAPÍTULO 4**

## **A PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR NO ÂMBITO DOS SERVIDORES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ**

---

É chegado o derradeiro capítulo. Ocasão em que o leitor apreciará a questão da previdência complementar em um cenário real: o dos servidores da Universidade Federal do Pará e a Entidade de Previdência Complementar FUNPRESP. A seção 4.1 apresenta a FUNPRESP. A seção 4.2 trabalha na identificação do perfil do servidor da UFPA que é aderente à FUNPRESP. A seção 4.3 aborda o perfil do servidor da universidade ex-participante da referida EPC. E a seção 4.4 discute sobre a existência de um grupo do funcionalismo público para o qual não compensa deixar seu regime RPPS e migrar para um complementar.

### **4.1A FUNPRESP**

A Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Executivo – Funpresp-Exe foi criada pelo Decreto nº 7.808 de 2012, com a finalidade de administrar e executar planos de benefícios de caráter previdenciário complementar para os servidores públicos titulares de cargo efetivo da União, suas autarquias e fundações.

Ainda segundo Funpresp (2019), ela é uma fundação sem fins lucrativos, de direito privado, com natureza pública e autonomia administrativa, financeira e gerencial. Por ter natureza pública, está sujeita à Lei nº 8.666 de 1995 e aos órgãos de controle e fiscalização, e deve realizar concurso público para provimento do quadro de pessoal técnico e administrativo. Além disso, a FUNPRESP é fiscalizada pela Superintendência Nacional de Previdência Complementar - PREVIC, autarquia vinculada ao Ministério da Economia.

A ética, a transparência, a alta performance, a inovação e o compromisso são valores eleitos pela Funpresp (2019). Sua missão é, nesse sentido, prover segurança previdenciária ao servidor público federal e de sua família com vistas a ser uma instituição de excelência em previdência complementar, reconhecida pelos servidores públicos e pela sociedade.

#### **4.1.1 IMPACTO PARA SERVIDORES FEDERAIS**

Segundo Vera Batista (2019), há muita incerteza entre o funcionalismo sobre a migração para o fundo de Previdência Complementar do Servidor Público Federal (FUNPRESP). Uma das dúvidas é que o cálculo não é simples, conforme explica o especialista Rudi Cassel do escritório Cassel Ruzzarin Santos Rodrigues Advogados. Ou seja, o que deve ser levado em consideração para responder a questão, se é ou não vantajoso a um servidor público aderir a um plano de previdência complementar, vai além dos simples e atrativos benefícios oferecidos pelos planos da FUNPRESP.

Após dezenas de simulações nas ferramentas disponíveis no site do Fundo, Cassel afirmou que, para um grupo específico do funcionalismo, não compensa sair do atual Regime Próprio de Previdência Social (RPPS): aqueles que entraram no serviço público após os 30 anos de idade e que, pelas regras atuais, aguardam menos de 12 anos para se aposentar.

### 4.1.2 IMPACTO PARA SERVIDORES DA UFPA

Segundo Progep (2017), os servidores públicos titulares de cargo efetivo do Poder Executivo Federal, ingressantes após o ato de criação do Regulamento da Fundação de Previdência Complementar do Poder Executivo pela Portaria nº 44 de 2013, constante no Diário Oficial da União de 04 de fevereiro de 2013, seção 1 e página 50, pertencem ao novo regime de previdência, em que se fixa o limite máximo para a concessão de aposentadorias e pensões a serem concedidas pela União de acordo com o teto estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social e se autoriza a criação de entidades fechadas de previdência complementar.

Em cumprimento à lei 12.618 de 30 de abril de 2012 foi criada a FUNPRESP pelo Decreto nº 7.808 de 2012, com a finalidade de administrar e executar planos de benefícios de caráter previdenciário complementar para os servidores públicos titulares de cargo efetivo da União, suas autarquias e fundações. Assim, qualquer alteração nas regras do novo regime de previdência complementar tem como consequência um impacto nos servidores públicos da Universidade Federal do Pará que aderiram à FUNPRESP.

Tanto é verdade esta relação que é possível identificar no rol de servidores da UFPA um grupo específico para o qual não compensa sair do seu atual RPPS e passar para um complementar. A seção 4.4 abordará este ponto em específico.

A seguir passa-se a analisar nas seções de 4.2 e 4.3 os perfis dos servidores da UFPA participantes e ex-participantes da FUNPRESP. Os dados<sup>16</sup> aqui analisados foram obtidos por meio do processo de nº 23073.021032/2019-17 solicitado à Diretoria de Gestão de Pessoal – DGP – da Universidade Federal do Pará por meio do serviço de protocolo no dia 05 de agosto de 2019.

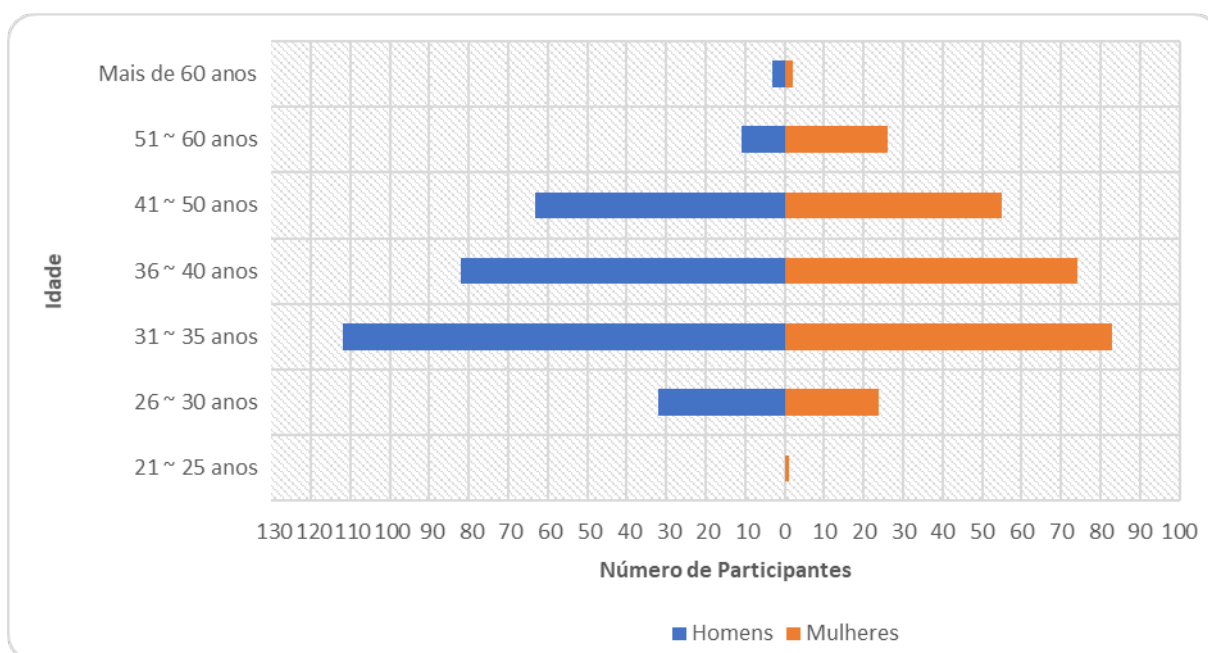
---

<sup>16</sup> Data de nascimento, sexo, data de início no serviço público, data de adesão à FUNPRESP e, se for o caso, data de saída da FUNPRESP dos servidores ativos da UFPA de 2014 a 2019.

## 4.2 O Perfil do Servidor da UFPA Aderente à FUNPRESP.

O conjunto de servidores públicos federais que estão vinculados à UFPA e fazem parte de um dos planos de benefícios previdenciários oferecidos pela FUNPRESP é constituído de: 92,43% de servidores entre 26 e 50 anos, sendo dentre estes 55,05% de servidores do sexo masculino e 44,95% do sexo feminino. E esta proporção entre homens e mulheres se mantém nas faixas etárias intermediárias de 26 a 30 anos, de 31 a 35 anos, de 36 a 40 anos e na de 41 a 50 anos. Há, no entanto, uma proporção maior de servidoras em relação ao número de servidores, algo em torno de 66,67%, quando a faixa etária em foco é a dos maiores de 50 anos de idade obtida da análise dos dados dispostos na Figura 8 abaixo.

Figura 8 – Gráfico Etário de Servidores da UFPA participantes da FUNPRESP.

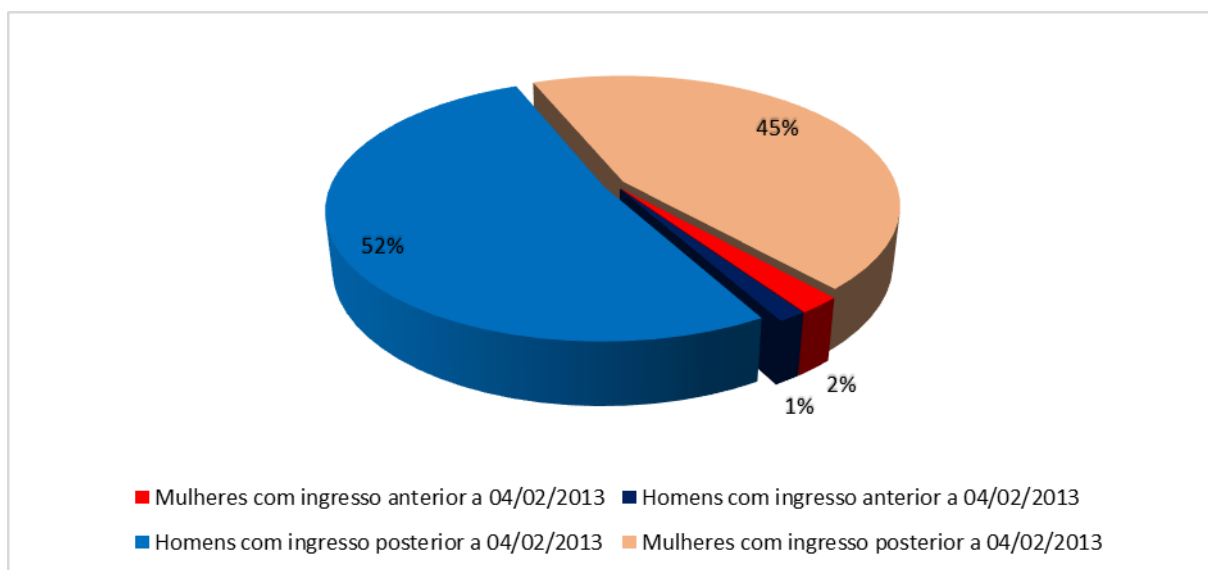


Fonte: Elaborada pelo autor.

Como abordado na subseção 4.1.2 os servidores que ingressaram no serviço público federal a partir de 04 de fevereiro de 2013 entram no novo regime de previdência, no qual se fixa o limite máximo para a concessão de aposentadorias e pensões a serem concedidas pela União de acordo com o teto estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social bem como se autoriza a criação de entidades fechadas de previdência complementar.

Ou seja, o servidor público que adentrou em momento anterior a fevereiro de 2013 não está sujeito ao pagamento de uma previdência em separado com vistas a complementação de sua renda, se por ocasião da aposentadoria perceber valor maior que o teto fixado em lei. Algo interessante pode ser visto na Figura 9. 2% das servidoras e 1% dos servidores da UFPA que ingressaram no serviço público antes de 04/02/2013, os quais em tese não estão atrelados ao novo regime de previdência, que instituiu a complementariedade para fins de aposentadoria, são participantes da FUNPRESP.

Figura 9 – Gráfico por gênero e Data de Ingresso no Serviço Público.

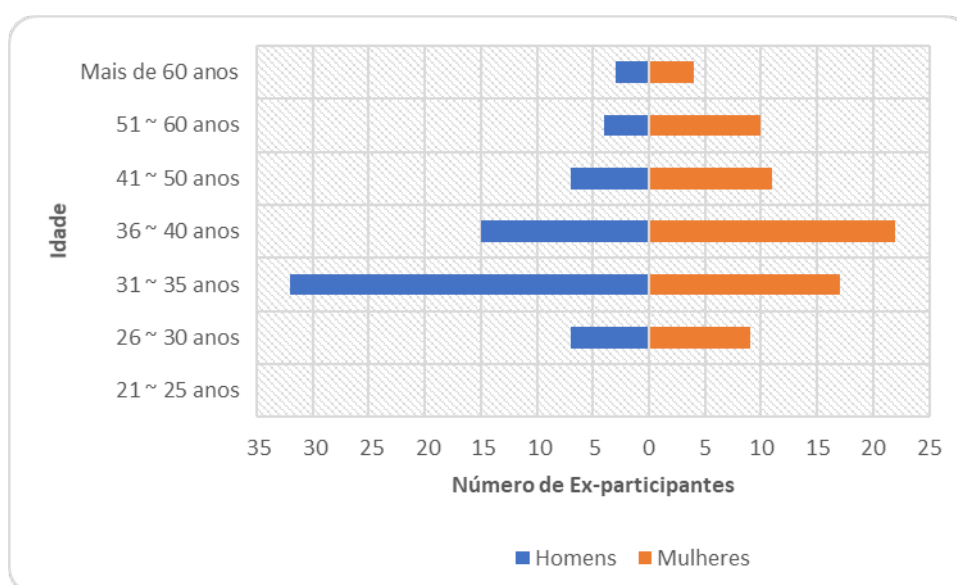


Fonte: Elaborada pelo autor.

### 4.3 O Perfil do Servidor da UFPA Ex-participante da FUNPRESP.

O conjunto de servidores públicos federais que estão vinculados à UFPA e que em algum momento foram participantes de um dos planos de benefícios previdenciários oferecidos pela FUNPRESP é constituído de: 94,32% de servidores entre 26 e 60 anos, sendo dentre estes 48,12% de servidores do sexo masculino e 51,88% do sexo feminino. Há um número maior de servidoras em todas as faixas etárias, exceto na faixa que compreende os servidores com idades dos 31 aos 35 anos, momento em que a distribuição percentual entre os gêneros é de 64,58% de homens e 35,42% de mulheres obtida da análise dos dados dispostos na Figura 10 abaixo.

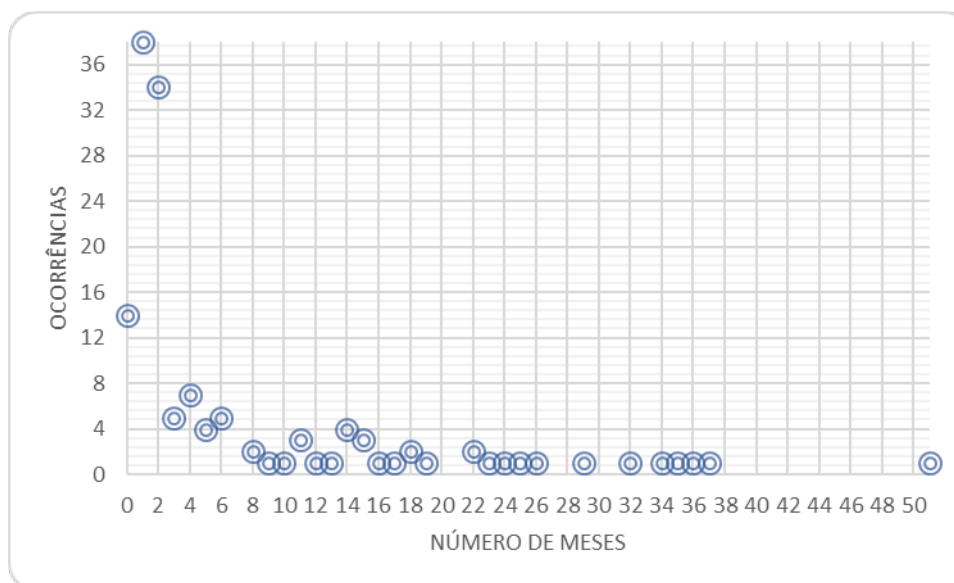
Figura 10 – Gráfico Etário de Servidores da UFPA ex-participante da FUNPRESP.



Fonte: Elaborada pelo autor.

A Figura 11, na sequência, mostra uma informação importante. O número de meses que um servidor da UFPA participou de um dos planos oferecidos pela FUNPRESP. 64,54% dos servidores que deixaram a FUNPRESP fizeram isso nos três primeiros meses de trabalho. Os outros 35,46% são constituídos por servidores que em média permaneceram por 15,12 meses.

Figura 11 – Número de Meses que Servidores da UFPA participaram da FUNPRESP.



Fonte: Elaborada pelo autor.

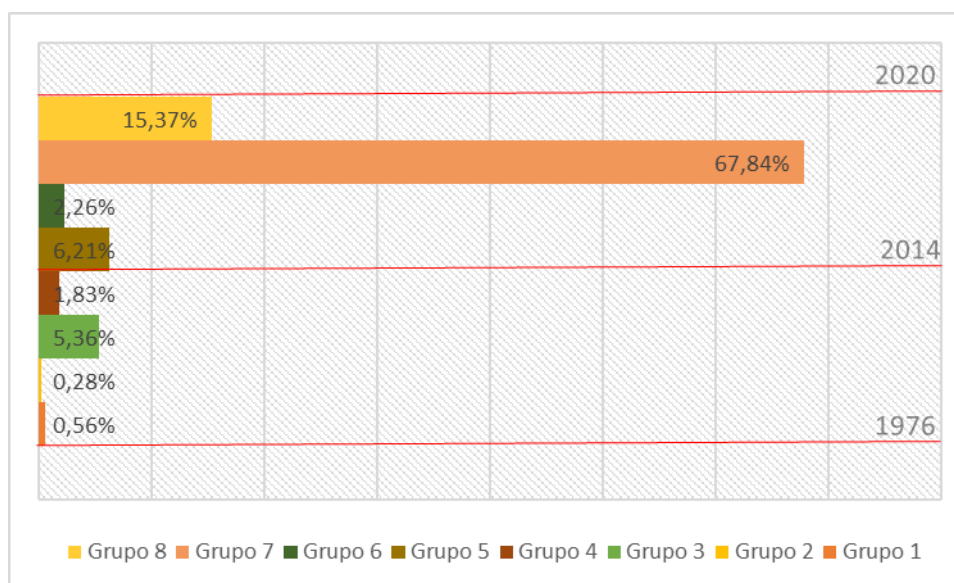
## 4.4 Grupo para o Qual Não Compensa Sair do RPPS para um Complementar.

Como relatado na subseção 4.1.1 há um grupo específico do funcionalismo para o qual não compensa sair do atual Regime Próprio de Previdência Social (RPPS) e aderir a um complementar segundo afirma Cassel citado por Vera Batista (2019). O servidor ou perde dinheiro ou tem que se manter na ativa por mais tempo.

É assim que para um grupo específico de servidores públicos que entraram após os 30 anos de idade e que, pelas regras atuais, aguardam menos de 12 anos para se aposentar há uma indicação para não migração de planos.

Hoje, os servidores contribuem de 25 a 30 anos ao RPPS, preenchem o requisito por idades aos 55 anos, se mulher, e aos 60 anos, se homem. Pela FUNPRESP, o servidor precisará contribuir de 35 a 40 anos para chegar a uma aposentadoria aproximada à que teria no RPPS, momento em que sua idade estará para além dos 70 anos.

Figura 12 – Percentual por grupos de Servidores da UFPA e a relação com a FUNPRESP.



Fonte: Elaborada pelo autor.

A Figura 12 acima apresenta uma divisão em 8 grupos de servidores da Universidade Federal do Pará que participam ou já participaram de um plano oferecido pela FUNPRESP de janeiro de 2014 a julho de 2019. Os grupos são:

- o **Grupo 1** é o conjunto de servidores da UFPA que entraram no serviço público **após** os 30 anos de idade, aguardam **menos** de 12 anos para alcançar a idade mínima de aposentadoria, **participam** de algum plano FUNPRESP de previdência complementar e ingressaram no serviço público **antes** de 2014;
- o **Grupo 2** é o conjunto de servidores da UFPA que entraram no serviço público **após** os 30 anos de idade, aguardam **menos** de 12 anos para alcançar a idade mínima de aposentadoria, **já não mais participam** de algum plano FUNPRESP de previdência complementar e ingressaram no serviço público **antes** de 2014;
- o **Grupo 3** é o conjunto de servidores da UFPA que entraram no serviço público **antes** dos 30 anos de idade, aguardam 12 anos ou **mais** para alcançar a idade mínima de aposentadoria, **participam** de algum plano FUNPRESP de previdência complementar e ingressaram no serviço público **antes** de 2014;

- o **Grupo 4** é o conjunto de servidores da UFPA que entraram no serviço público **antes** dos 30 anos de idade, aguardam 12 anos ou **mais** para alcançar a idade mínima de aposentadoria, **já não mais participam** de algum plano FUNPRESP de previdência complementar e ingressaram no serviço público **antes** de 2014;
- o **Grupo 5** é o conjunto de servidores da UFPA que entraram no serviço público **após** os 30 anos de idade, aguardam **menos** de 12 anos para alcançar a idade mínima de aposentadoria, **participam** de algum plano FUNPRESP de previdência complementar e ingressaram no serviço público **a partir de** 2014;
- o **Grupo 6** é o conjunto de servidores da UFPA que entraram no serviço público **após** os 30 anos de idade, aguardam **menos** de 12 anos para alcançar a idade mínima de aposentadoria, **já não mais participam** de algum plano FUNPRESP de previdência complementar e ingressaram no serviço público **a partir de** 2014;
- o **Grupo 7** é o conjunto de servidores da UFPA que entraram no serviço público **antes** dos 30 anos de idade, aguardam 12 anos ou **mais** para alcançar a idade mínima de aposentadoria, **participam** de algum plano FUNPRESP de previdência complementar e ingressaram no serviço público **a partir de** 2014; e
- o **Grupo 8** é o conjunto de servidores da UFPA que entraram no serviço público **antes** dos 30 anos de idade, aguardam 12 anos ou **mais** para alcançar a idade mínima de aposentadoria, **já não mais participam** de algum plano FUNPRESP de previdência complementar e ingressaram no serviço público **a partir de** 2014.

Assim, levando em consideração a avaliação que Cassel citado por Vera Batista (2019) fez em relação ao grupo específico do funcionalismo público,<sup>17</sup> para o qual a migração não é indicada<sup>18</sup> existe na UFPA o Grupo 1, que representa 0,56% do total de servidores da Universidade Federal do Pará, que participam ou já participaram de um plano oferecido pela FUNPRESP de janeiro de 2014 a julho de 2019, que entraram no serviço público após os 30 anos de idade, aguardam menos de 12 anos para alcançar a idade mínima de aposentadoria, participam de algum plano FUNPRESP de previdência complementar e ingressaram no serviço público antes de 2014. Ou seja, são servidores que podem ter aderido à migração de um regime próprio para um complementar não indicada pelos especialistas. Eles, se permanecessem em seu regime anterior não necessitariam contribuir para uma previdência complementar, podem estar perdendo dinheiro, ou terão que contribuir por mais tempo no regime de previdência complementar para alcançar um valor que atingiriam no regime próprio em tempo menor.

## 4.5 Considerações do capítulo

A complexidade envolvida na escolha em se aderir a um plano de previdência complementar, como os da FUNPRESP, vai além dos benefícios oferecidos ao futuro participante. Ainda mais difícil é quando tal escolha leva em consideração uma migração de regimes; cenário este que pode fazer com que o participante que migrou contribua por muito mais tempo para a FUNPRESP para receber um determinado valor, quando do aposentadoria, do que se ele, o participante, tivesse permanecido em seu regime próprio anterior à migração.

A seguir as conclusões deste trabalho.

---

<sup>17</sup> Os servidores que entraram no serviço público após os 30 anos de idade e que, pelas regras atuais, aguardam menos de 12 anos para se aposentar.

<sup>18</sup> Porque ou o servidor perde dinheiro ou tem que trabalhar por mais tempo para alcançar o que conseguiria no regime próprio.

# CONCLUSÕES

---

Desde 1977, quando o Brasil regulou a previdência complementar em âmbito nacional, até 2013 parece não ter sido atrativo a complementação de renda para servidores públicos atrelados a um regime próprio. Fato este que ocorre porque quando da aposentadoria ou servidor receberá o mesmo valor que percebe na ativa ou uma média que pode se aproximar do valor que recebe em momento anterior à sua aposentadoria.

Além disso, um outro ponto que pode comprometer a adesão de futuros participantes a planos de previdência complementar é a segurança passada pelas entidades de previdência complementar que operam planos de benefícios previdenciários. É uma questão latente que se acentua ainda mais quando, no cenário atual, há extinções de EPCs, por exemplo, colocando à prova todo o aparato legislativo construído há pelo menos 40 anos com a finalidade de garantir, dentre outras, segurança ao participante que do sistema faz parte, em regra, por um longo período.

Na outra ponta, os contratos estabelecidos entre os participantes e as EPCs vêm como uma de suas finalidades dar segurança aos participantes. Eles são os instrumentos com os quais se pode observar se as relações neles contidas estão asseguradas pelas Leis Complementares nº 108 de 2001 e nº 109 de 2001. Ademais, são essenciais para identificar se os elementos que caracterizam qualquer relação de previdência complementar estão presentes nos planos oferecidos pelas entidades.

Os planos, a depender de suas modalidades, são mais adequados a determinados benefícios que outros. No caso das aposentadorias, a modalidade de plano indicada por especialistas é a de contribuição definida sob o modelo de financiamento por capitalização. Como o foco deste trabalho é no benefício da aposentadoria de servidores públicos federais, que a partir de 2014 adentram no funcionalismo público em um plano de previdência complementar, não é de se estranhar que o cenário atual do país seja o de um aumento do número de planos na modalidade contribuição definida e o de uma diminuição da quantidade de planos nas modalidades benefício definido e contribuição variável ao longo dos últimos 9 anos.

A decisão de migrar, aderir ou deixar um plano de benefícios previdenciários com vistas à aposentadoria é difícil. Ela carece de avaliação de certas informações que vão além dos atrativos valores contribuídos e dos futuros valores a serem recebidos.

A falta de informações pode levar um servidor público federal a tomar uma decisão errada, qual seja, a de deixar seu regime próprio e migrar para o regime complementar. O erro está em se aderir a um plano de previdência complementar com vistas à aposentadoria e não atentar que, para o seu caso, pode não ser indicada a migração. Quer seja porque no fim das contas perde dinheiro quer seja porque tem que contribuir por período maior do que contribuiria se estivesse no regime próprio do qual saiu para alcançar um mesmo valor.

## • **As contribuições deste trabalho**

Para o leitor que é servidor público, participante de um regime próprio de previdência social, as informações trazidas aqui podem facilitar sua tomada de decisão em permanecer em seu regime ou migrar para o regime de previdência complementar. Isto porque esta escolha requer a avaliação pelo servidor de determinados pontos que não só os valores oferecidos pelos planos de previdência complementar nacionais.

## • Os trabalhos futuros

Uma possibilidade de trabalho, que em outro momento pode ser feito, é a comparação dos vários tipos de planos de previdência complementar oferecidos pelas várias entidades de previdência complementar existentes no Brasil com vistas a indicar, ao servidor, opções de caminhos que sejam viáveis a ele à aposentadoria.

# REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

---

- BRASIL. Constituição da República (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.
- BRASIL. Constituição (2001a). Lei Complementar nº 108, de 29 de maio de 2001. . Brasília, DF, Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/Lcp108.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/Lcp108.htm)>. Acesso em: 20 abr. 2019.
- BRASIL. Constituição (2001b). Lei Complementar nº 109, de 29 de maio de 2001. . Brasília, DF, Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/lcp109.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp109.htm)>. Acesso em: 20 abr. 2019.
- BRASIL. Paulo Fontoura Valle. Secretaria de Previdência (Org.). **Relatório Gerencial de Previdência Complementar**. 2019. Disponível em: <[http://sa.previdencia.gov.br/site/2019/09/surpc\\_relger\\_19.09.10.pdf](http://sa.previdencia.gov.br/site/2019/09/surpc_relger_19.09.10.pdf)>. Acesso em: 07 out. 2019.
- FISCHER, Ismael Roberto. **Importância da previdência complementar aos universitários da univates para futura complementação de renda na aposentadoria**. Disponível em: <<https://www.univates.br/bdu/bitstream/10737/1975/1/2017IsmaelRobertoFischer.pdf>>. Acesso em: 28 jun. 2019.
- FUNPRESP (Org.). **Funpresp**. Disponível em: <<https://www.funpresp.com.br/>>. Acesso em: 10 jul. 2019.
- IBRAHIM, Fábio Zambitte. **Curso de direito previdenciário**. 16. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2011. 928 p.

- LAVINAS, Lena; ARAÚJO, Eliane de. **Reforma da previdência e regime complementar**. 2017. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rep/v37n3/1809-4538-rep-37-03-615.pdf>>. Acesso em: 18 nov. 2019.
- MOREAU, Pierre. **Responsabilidade Jurídica na Previdência Complementar: responsabilidade na gestão dos recursos garantidores**. São Paulo: Quartier Latin, 2011.
- ROCHA, Leonardo Vasconcellos et al (Org.). **O patrocínio público na Previdência complementar fechada**. Salvador: JusPODIVM, 2013. 174 p.
- VERA BATISTA (Ed.). **Adesão à Funpresp não é vantajosa a todos servidores, dizem especialistas**. Disponível em: <[https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/economia/2018/07/24/internas\\_economia,696927/adesao-a-funpresp-nao-e-vantajosa-a-todos-servidores-dizem-especialis.shtml](https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/economia/2018/07/24/internas_economia,696927/adesao-a-funpresp-nao-e-vantajosa-a-todos-servidores-dizem-especialis.shtml)>. Acesso em: 10 jul. 2019.
-