

FUNDAÇÃO DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR DO SERVIDOR PÚBLICO FEDERAL DO PODER EXECUTIVO

CARGO 5: ESPECIALISTA – ÁREA: BENEFÍCIOS ESPECIALIDADE: ATUÁRIA

PROVA DISCURSIVA

Aplicação: 28/2/2016

PADRÃO DE RESPOSTA DEFINITIVO

A mudança de paradigma consiste principalmente na mudança de postura e de consciência de participação em relação à formação de reserva para a previdência. O regime próprio de previdência social RPPS sempre garantiu um benefício definido, independentemente da contribuição dos servidores ou do resultado do RPPS como um todo.

Quando o regime de previdência complementar dos servidores públicos entrou em vigor, houve diferenciação quanto às garantias e regras relativas a quem ganha até o teto do RGPS e ~~as relativas~~ a quem ganha acima do teto. ~~Enquanto a As regras não foram modificadas para quem ganha remuneração até o teto do RGPS, já para aqueles os servidores que ganham acima do teto do RGPS, as regras são diferentes quanto à parte que excede ao teto~~, de modo que, para essa parcela da remuneração, a responsabilidade de formação da reserva é dividida entre o patrocinador (União) e o servidor em um plano de contribuição definida. Isso significa que o Estado se compromete, juntamente ao servidor e em igual parcela, a acumular recursos para que, quando na inatividade, esse servidor possa ter direito a uma complementação da sua renda em forma de benefício, o qual ainda não está definido. ~~Cabe ainda mencionar que o RPPS é de filiação compulsória enquanto a previdência complementar é de filiação facultativa e que o regime de previdência complementar passou a vigorar para os servidores públicos apenas a partir de fevereiro de 2013. Ademais, cabe mencionar que as parcelas acumuladas para essa parcela excedente ao teto ficam vinculadas ao servidor, sendo facilmente individualizadas.~~

Do ponto de vista previdenciário e fiscal, a introdução de um plano de contribuição definida, conforme determina a Constituição Federal (~~art. 40, inciso III, §15~~), foi um elemento importante para o balanço de riscos financeiros e atuariais do regime de previdência do servidor público. Em um plano de benefícios definido (BD), o valor do benefício é conhecido e, normalmente, vinculado ou ao salário recebido durante a vida laborativa do indivíduo, ou ao seu tempo de trabalho. Em um plano BD como o do RPPS, o risco financeiro é todo do patrocinador (no caso específico, da União) para arcar com déficits relativos às contribuições insuficientes e inadimplentes, além de suportar também o risco demográfico de longevidade do servidor. Um plano BD é mutualista e mais rígido que um plano de contribuição definida (CD), pois assegura um benefício final, independentemente das oscilações nas hipóteses atuariais e financeiras escolhidas, o que pode implicar aumentos crescentes na taxa de contribuição (ou na assunção de déficits futuros pela União) dentro do custeio do plano de benefícios.

O plano CD previsto para os novos servidores é mais simples e direto, e as contribuições dos participantes e dos patrocinadores são feitas em uma conta individual em nome do participante. ~~Essas contribuições e~~ são acrescidas do rendimento das aplicações financeiras. Por esse modelo individualista de plano, o benefício é indefinido e vai depender da *performance* e gestão dos recursos financeiros. Dessa forma, os riscos financeiros (baixa rentabilidade) e demográficos (aumento da longevidade dos participantes, que pode acarretar aumento de reserva garantidora de benefícios) serão assumidos pelos assistidos e participantes do plano de benefícios.

~~Pode-se observar que, no~~ Cabe mencionar que, no regime de previdência pública pelo plano BD, é a sociedade (contribuintes) que assume (via caixa do Tesouro Nacional) os riscos financeiros e demográficos, enquanto no novo regime há compartilhamento do risco, delimitado até o teto do RGPS, e a diferença será, de forma facultativa, assumida pelos servidores participantes do plano CD.

~~De acordo com o art. 14 da Lei Complementar n.º 109/2001:~~

- ~~I — benefício proporcional diferido, em razão da cessação do vínculo empregatício com o patrocinador ou associativo com o instituidor antes da aquisição do direito ao benefício pleno, a ser concedido quando cumpridos os requisitos de elegibilidade;~~
- ~~II — portabilidade do direito acumulado pelo participante para outro plano;~~
- ~~III — resgate da totalidade das contribuições vertidas ao plano pelo participante, descontadas as parcelas do custeio administrativo, na forma regulamentada; e~~

~~IV— faculdade de o participante manter o valor de sua contribuição e a do patrocinador, no caso de perda parcial ou total da remuneração recebida, para assegurar a percepção dos benefícios nos níveis correspondentes àquela remuneração ou em outros definidos em normas regulamentares.~~

Devido à cessação do vínculo empregatício de Antônio com a instituição financeira patrocinadora do plano de benefícios ao qual esteve vinculado, ~~No caso hipotético em questão,~~ Antônio poderia escolher resgatar sua parte do saldo de contas que acumulou (instituto conhecido como resgate), Antônio também poderia portar seu direito acumulado para a conta no plano de benefícios CD oferecido pela União, caso escolhesse aderir a esse plano, instituto conhecido como portabilidade. Outra opção seria deixar seu saldo acumulado no plano ao qual foi vinculado, caso em que ele só poderia ter direito a acessar esses recursos (proporcionais) quando cumprisse as exigências para ter direito ao benefício previsto no plano originalmente, instituto conhecido como benefício proporcional diferido (BPD). A última opção legalmente prevista para Antônio seria continuar vinculado ao plano, desde que contribuísse com a parcela que normalmente contribuía somada à parcela de contribuição da patrocinadora do plano, instituto conhecido como autopatrocínio.