

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
FACULDADE DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS E ATUARIAIS  
NÚCLEO DE ESTUDOS E PESQUISAS EM CONTABILIDADE**

**JOCIÊ ROCHA PEREIRA**

**PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR DO SERVIDOR PÚBLICO DO  
ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL: UMA ANÁLISE DO PROCESSO  
DE ADESÃO AO PLANO RS-FUTURO**

Trabalho de Conclusão apresentado ao Núcleo de Estudos e Pesquisas em Contabilidade da Faculdade de Ciências Econômicas da UFRGS como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em Contabilidade, Auditoria e Finanças Governamentais.

Orientador: Sérgio Rangel Guimarães.

Porto Alegre

2017

# **PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR DO SERVIDOR PÚBLICO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL: UMA ANÁLISE DO PROCESSO DE ADESÃO AO PLANO RS-FUTURO<sup>1</sup>**

Jociê Rocha Pereira<sup>2</sup>

Sérgio Rangel Guimarães<sup>3</sup>

## **RESUMO**

A previdência dos servidores públicos do Estado do Rio Grande do Sul tem passado por várias mudanças ao longo dos anos. Talvez, a mais importante delas, tenha sido a recente instituição do Regime de Previdência Complementar, que limitou os proventos de aposentadoria e pensão dos novos servidores ao teto do Regime Geral de Previdência Social. A Fundação RS-Prev foi criada pelo governo estadual com a missão de administrar o plano de previdência complementar que possui, dentre suas características, a facultatividade de adesão dos servidores. Por isso, considerando a importância do tema tanto para os servidores quanto para a administração pública estadual, o estudo tem por objetivo apresentar os principais fatores que influenciam a decisão dos novos ingressantes a aderirem (ou não) ao plano de previdência complementar. Quanto aos procedimentos metodológicos, a pesquisa pode ser classificada como quantitativa, descritiva, documental e de levantamento. Ainda, a população alvo do estudo compreendeu os servidores enquadrados no novo regime que ingressaram no Poder Executivo Estadual entre 19 de agosto de 2016 e maio de 2017. Os resultados obtidos demonstram um percentual de adesão de apenas 22%, sugerindo que a maioria dos novos servidores não adere à previdência complementar patrocinada pelo Estado por terem receio quanto ao futuro do plano. Logo, faz-se necessário despender esforços para incrementar esse percentual, inclusive com a implementação da adesão automática, não apenas para garantir a um maior número de servidores a manutenção da renda na aposentadoria, mas também para viabilizar o plano por meio do ganho de escala.

**Palavras-chave:** Previdência Complementar. Servidor Público. Fundação RS-Prev. Plano RS-Futuro. Adesão.

## **ABSTRACT**

The retirement plan and pensions of public servants of the State of Rio Grande do Sul have undergone several changes over the years. Perhaps the most important one was the recent institution of the Supplementary Pension Scheme, which limited the retirement and pension benefits of the new employees to the wage ceiling of the National General Social Security System. The RS-Prev Foundation was created by the state government with the mission of administering the supplementary pension plan that has, among its characteristics, the optional

---

<sup>1</sup> Trabalho de Conclusão de Curso apresentado, no segundo semestre de 2017, ao Núcleo de Estudos e Pesquisas em Contabilidade da Faculdade de Ciências Econômicas da UFRGS como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em Contabilidade, Auditoria e Finanças Governamentais.

<sup>2</sup> Graduado em Ciências Contábeis pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), ocupa o cargo de Auditor do Estado, carreira da Contadoria e Auditoria-Geral do Estado (CAGE). (jociepereira@hotmail.com).

<sup>3</sup> Atuário e mestre em economia pela UFRGS. Especialista em seguros de vida pelo *Swiss Insurance Training Centre* (SITC) de Zurique. Consultor Sênior da Consultoria Mirador-Atuarial. Professor de Atuária e de Gestão de Riscos da Faculdade de Ciências Econômicas da UFRGS. (sergio.rangel@ufrgs.br).

adhesion of employees. Therefore, considering the importance of the theme for both public servants and the state public administration, the study aims to present the main factors that influence the decision of new entrants to join (or not) this supplementary pension plan. As for the methodological procedures, the research can be classified as quantitative, descriptive, documentary, and survey. The target population of the study comprised the servers included in the new regime who entered the Executive Branch between August 19<sup>th</sup>, 2016 and May 2017. The results obtained demonstrate a participation rate of only 22%, suggesting that most of the new employees do not adhere to the state-sponsored supplementary pension plan because they are afraid of its future. Therefore, it is necessary to expend efforts in order to increase these figures, including the implementation of automatic adherence, not only to guarantee the maintenance of income in retirement to a greater number of servers, but also to make the plan feasible through the increase in scale.

**Keywords:** Supplementary Pension. Public Server. RS-Prev Foundation. RS-Futuro Plan. Adhesion.

## 1 INTRODUÇÃO

O governo do Estado do Rio Grande do Sul, com o objetivo de atenuar o déficit previdenciário no longo prazo, instituiu o Regime de Previdência Complementar (RPC) aos servidores públicos estaduais titulares de cargos efetivos. Para administrar e executar os planos de benefícios dos servidores optantes pelo novo regime, a Lei Complementar n° 14.750, de 15 de outubro de 2015, autorizou a criação da Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público do Estado do Rio Grande do Sul – RS-Prev – (RIO GRANDE DO SUL, 2015).

Assim, cumprida a exigência do §14° do artigo 40 da Constituição Federal (BRASIL, 1988), os servidores que ingressaram (ou ingressarem) no serviço público estadual a partir de agosto de 2016 – quando houve a autorização de funcionamento do plano de previdência – terão suas aposentadorias e pensões limitadas ao teto do Regime Geral de Previdência Social (RGPS), atualmente fixado em R\$ 5.531,31 (BRASIL, 2017).

Dessa forma, o novo servidor que desejar receber proventos de aposentadoria acima do limite estabelecido pelo RGPS poderá aderir ao plano RS-Futuro oferecido pela RS-Prev. Para isso, ele irá contribuir, visando à complementação do benefício de aposentadoria, com uma alíquota sobre o valor da remuneração que exceder ao teto do RGPS. No entanto, a adesão ao novo regime de previdência não é obrigatória, devendo os novos ingressantes do serviço público estadual optar expressamente por contribuir ao plano de previdência complementar, que prevê inclusive contrapartida do Estado.

Longe de uma mera alteração legislativa, o novo regime de previdência, que já foi instituído pela União e vários estados da federação, como São Paulo, Rio de Janeiro e Minas

Gerais, “representa uma mudança de mentalidade que deverá levar bastante tempo para ser assimilada pelos seus participantes e patrocinadores.” (SOUZA, 2016, p. 185). A falta de confiança na administração dos recursos do plano e o desconhecimento sobre o assunto são alguns dos possíveis motivos que levam os novos servidores a não aderirem à previdência complementar. Porém, uma baixa adesão ao plano é prejudicial não apenas para a RS-Prev, que necessita de uma massa de participantes suficiente para diluir seus custos operacionais e obter os melhores investimentos do mercado, mas também aos jovens servidores, que, no futuro, poderão ter seu nível de renda reduzido.

Por essa razão, a questão problema que motiva a pesquisa é: quais os principais fatores que levaram os novos servidores estaduais a aderirem (ou não) ao plano de previdência complementar oferecido pela RS-Prev? Logo, o objetivo geral deste estudo é analisar os principais motivos que influenciam a decisão dos novos servidores públicos estaduais em aderir (ou não) ao plano de previdência complementar oferecido pela RS-Prev.

Para cumprir o objetivo estabelecido, serão realizados levantamentos com vistas a:

- identificar o grau de adesão dos novos servidores ao regime de previdência complementar gaúcho;
- avaliar tendências do grau de adesão em relação ao cargo, órgão de origem, renda, gênero e tempo transcorrido desde a data de ingresso dos novos servidores no Estado;
- identificar as principais preocupações dos novos servidores, optantes e não optantes, em relação ao futuro da previdência complementar;
- identificar se os novos servidores possuem outros tipo de investimento visando à aposentadoria; e
- verificar o grau de conhecimento do tema por parte dos novos servidores.

A realização do estudo se deve à relevância e à novidade do tema previdência complementar, não apenas para a administração pública estadual, que precisa se aparelhar para cumprir o papel de prover um plano que garanta aos servidores aposentados a manutenção do atual nível de renda, como também para os servidores, que devem estar conscientes da mudança de cultura advinda com a instituição do novo regime. Com isso, a pesquisa procura investigar os principais receios dos novos servidores em relação ao futuro da previdência complementar, que, porventura, levam-nos a não optar pelo plano oferecido pela RS-Prev. Da mesma forma, o estudo visa fornecer aos servidores pontos relevantes acerca do funcionamento da previdência complementar, procurando municiá-los de informações para uma melhor tomada de decisão na escolha do instrumento que lhes forneça uma aposentadoria segura.

A fim de alcançar o objetivo proposto, o estudo está estruturado em cinco seções, incluindo esta introdução, que apresenta o tema aos leitores. Em seguida, tem-se o referencial teórico, em que são abordados os fundamentos teóricos a embasar a pesquisa. Apresenta-se – logo após – os procedimentos metodológicos utilizados na obtenção dos dados. E, por último, faz-se uma análise dos resultados obtidos, finalizando com as considerações finais acerca da pesquisa.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

Nesta seção são abordados aspectos relevantes acerca da previdência dos servidores públicos do Estado do Rio Grande do Sul, desde um breve histórico até o atual Regime Complementar, fornecendo informações para o embasamento teórico do estudo.

### **2.1 BREVE HISTÓRICO DO SISTEMA DE PREVIDÊNCIA DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL**

O Estado do Rio Grande do Sul foi um dos primeiros estados brasileiros a criar um instituto de previdência social. Em 8 de agosto de 1931, o então interventor federal General José Antônio Flores da Cunha editou o Decreto n° 4.842 criando o Instituto de Previdência do Estado do Rio Grande do Sul – IPERS. Embora contivesse em seu nome a palavra “previdência”, bem como a finalidade de promover e desenvolver a previdência dos funcionários do Estado, a criação do Instituto previu apenas a concessão de pensões, empréstimos e pecúlios (RIO GRANDE DO SUL, 1931). O direito ao benefício a aposentadoria, por sua vez, foi disciplinado apenas na Constituição Estadual de 1935 (RIO GRANDE DO SUL, 1935) e, posteriormente, em 1942, no Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado do Rio Grande do Sul (RIO GRANDE DO SUL, 1942).

O IPERS, portanto, era destinado ao pagamento dos chamados “benefícios de família”, sendo a aposentadoria custeada pelo Tesouro do Estado como benefício decorrente da relação de trabalho estatutária. Essa forma de encarar a aposentadoria dos servidores públicos não era exclusividade do Rio Grande do Sul, mas também dos demais entes da federação, incluindo a União. Segundo Pinheiro (2000 apud NOGUEIRA, 2012, p. 108), “o sistema de seguridade social dos funcionários públicos moldou-se a partir da consolidação histórica de um modelo em que se configurava como mero apêndice da política de pessoal [...]”. Pinheiro (2000, p. 424-425 apud NOGUEIRA, 2012, p. 106) reitera ainda que o modelo “foi organizado

segundo a relação de trabalho *pro-labore facto*, em que o direito à aposentadoria não está condicionado à contribuição, senão à vinculação do funcionário ao Estado.” Dito de outra forma, os benefícios de aposentadoria eram pagos sem qualquer contribuição dos servidores. Cumpridas as condições previstas no Estatuto, o servidor mudava de categoria, de servidor “ativo” para “inativo”, continuando a compor a folha de pagamento do Estado.

Em 1982, a Lei nº 7.672 previu fontes de receita para o funcionamento do IPERS. Além de outros tipos de ingressos, a norma estabeleceu a contribuição compulsória de 9% sobre o salário do servidor. Já o Estado contribuiria com a denominada “Quota de Previdência”, em quantia a ser calculada pelo Instituto e comunicada ao Tesouro do Estado, o qual providenciaria a inclusão do valor no orçamento visando à cobertura de despesas administrativas. Apesar da instituição de uma alíquota de contribuição, o IPERS continuou não sendo responsável pelo pagamento dos proventos de aposentadoria, mas somente pelos “benefícios de família”, como assistência médica, auxílio natalidade, pensão por morte, pecúlio *post mortem*, auxílio reclusão e assistência habitacional. Dessa forma, a contribuição de 9% sobre o salário do servidor era destinada (3,6%) à constituição de um “Fundo de Assistência Médica” e (5,4%) aos demais benefícios, incluindo o pagamento de pensões (RIO GRANDE DO SUL, 1982). Logo, ainda não havia sido estabelecido o vínculo contributivo para as aposentadorias, em substituição à ideia de prêmio concedido pela relação de trabalho. Nessa linha, Nogueira (2012, p. 126) argumenta que:

Pode-se alegar, possivelmente com razão, que a contribuição de 5% ou 6%, até então cobrada pela União dos servidores federais e pelos Estados e Municípios, em alíquotas iguais ou semelhantes, para os seus Institutos de Previdência, era superior ao montante necessário para o custeio dos “benefícios de família” (pensão por morte e pecúlio). Contudo, mesmo não se levando em consideração que muitas vezes parcela significativa desses recursos “excedentes” era destinada ao oferecimento de outros benefícios, como, por exemplo, a assistência médica ou planos habitacionais, não há dúvida de que tais alíquotas seriam insuficientes para permitir a constituição de reservas destinadas ao pagamento do benefício previdenciário mais importante e oneroso: a aposentadoria.

Anos mais tarde, a Constituição Federal de 1988 manteve o modelo até então adotado, visto que a redação original do artigo 40 definiu as condições de acesso aos benefícios de aposentadoria, sem prever a forma de custeio e o equilíbrio entre receitas e despesas. Porém, no parágrafo único do artigo 149, depois renumerado para §1º, admitiu a possibilidade (e não a obrigatoriedade) de Estados, Distrito Federal e Municípios instituírem contribuição para o custeio de “sistema de previdência e assistência social” dos servidores (NOGUEIRA, 2012).

A partir dessa autorização, em 1995, por meio da Lei Complementar nº 10.588, o Estado instituiu uma “Contribuição Previdenciária Suplementar”, correspondente a 2% sobre a remuneração líquida do servidor, destinada a custear os proventos de aposentadoria (RIO

GRANDE DO SUL, 1995). Essa contribuição incidia sobre a remuneração total mensal do servidor excluídas as parcelas de natureza indenizatória e a contribuição de 9% prevista na Lei nº 7.672. Ou seja, a instituição da “Contribuição Previdenciária Suplementar”, na alíquota de 2%, não revogou a contribuição destinada ao IPERS (de 9%). Foi a primeira vez que o Estado do Rio Grande do Sul instituiu uma contribuição destinada exclusivamente ao pagamento dos proventos de aposentadoria.

As grandes reformas da previdência, efetivadas mediante a promulgação da Emenda Constitucional nº 20/1998 e, posteriormente, da Emenda Constitucional nº 41/2003, alteraram profundamente a concepção do sistema de previdência dos servidores públicos. Para Nogueira (2012, p. 140):

[...] embora a expressão “regimes próprios de previdência” tenha sido referida pela primeira vez na legislação em 1960, pela Lei Orgânica da Previdência Social - LOPS, os “Regimes Próprios de Previdência Social - RPPS” tais como hoje os conhecemos e concebemos, em estrutura e princípios, nasceram com a reforma de 1998, complementada cinco anos depois pela reforma de 2003, que os aprimorou.

A afirmação do autor baseia-se na alteração do *caput* do artigo 40 pela EC nº 20/1998, que definiu o caráter contributivo do RPPS, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, bem como no acréscimo, pela EC nº 41/2003, do qualitativo “solidário” ao caráter contributivo, repartindo a obrigação pelo custeio do regime entre ente público, servidores ativos, inativos e pensionistas. A EC nº 41/2003 também alterou a redação do §1º do artigo 149 da Constituição, explicitando a obrigatoriedade de Estado e Municípios cobrarem contribuição de seus servidores para o custeio do RPPS, com alíquota não inferior à cobrada dos servidores da União.

Assim, como a União já havia instituído a alíquota de 11% de contribuição previdenciária aos seus servidores (BRASIL, 1998), restou ao Estado do Rio Grande do Sul, em 29 de março de 2004, editar a Lei Complementar nº 12.065, a qual estipulou, além da alíquota de 11% sobre a remuneração bruta dos servidores, a contrapartida do Estado correspondente ao dobro da contribuição do servidor (RIO GRANDE DO SUL, 2004). Nesta mesma data, mediante a Lei Complementar nº 12.066, o Governo Estadual criou o Fundo de Assistência à Saúde, segregando de vez a contribuição destinada à aposentadoria (na alíquota de 11%) daquela destinada ao custeio da assistência à saúde do servidor, na alíquota de 3,1% (RIO GRANDE DO SUL, 2004). Diante disso, pode-se perceber que as reformas de 1998 e 2003 “possibilitaram superar em definitivo a concepção de que a aposentadoria do servidor era uma mera extensão de sua relação de trabalho, estabelecendo o vínculo contributivo,

mediante participação conjunta e solidária dos servidores e dos entes federativos [...]” (NOGUEIRA, 2012, p. 145).

Mesmo com a implementação, em 2004, de uma contribuição previdenciária de 33% da remuneração bruta do servidor, sendo 11% descontada do próprio servidor e 22% a cargo das dotações de cada Poder ou Órgão, o Rio Grande do Sul continuou adotando o regime financeiro de Repartição Simples (conhecido como sistema de financiamento *Pay-As-You-Go*). Nesse modelo, os atuais servidores aposentados recebem seus benefícios dos pagamentos efetuados pelos servidores da ativa. Assim, cada geração de aposentados é sustentada pelos pagamentos efetuados pela geração de trabalhadores do presente, não de fundos recolhidos ao longo dos anos (ROSEN; GAYER, 2015). Em outras palavras, no regime financeiro de Repartição Simples, os recursos a serem disponibilizados para o pagamento dos benefícios provêm de contribuições realizadas no exato valor dos benefícios imediatamente devidos, ou seja, o custeio dos benefícios é iniciado na data de sua concessão, não havendo a constituição de um fundo.

Com as regras de concessão de aposentadoria e pensão vigentes no Rio Grande do Sul, um sistema de Repartição Simples sustentável exigiria entre 4 ou 5 servidores ativos para cada aposentado (DOS SANTOS, 2014). No entanto, de acordo com o Boletim de Informações Previdenciárias de 2016 (2016, p. 49), elaborado pelo IPERS, o Estado possuía no Plano Financeiro, em 31/12/2016, 94.804 matrículas de servidores ativos e 160.754 matrículas de servidores inativos. Portanto, em geral, para cada servidor aposentado o Rio Grande do Sul possui 0,59 servidor na ativa para arrecadar contribuição previdenciária. A situação se agrava ainda mais quando somadas as 45.047 matrículas de pensionistas, não computadas acima. Essa realidade explica a insuficiência financeira recorde de R\$ 8,6 bilhões apresentada pelo plano ao final do exercício de 2016 (RIO GRANDE DO SUL, 2016).

Em 2011, objetivando alterar, no longo prazo, o quadro deficitário da previdência, foi realizada a denominada “segregação de massas” a partir da criação do Fundo Previdenciário – Fundoprev (RIO GRANDE DO SUL, 2011). A intenção foi separar os servidores vinculados ao regime financeiro de Repartição Simples, em que há a dita solidariedade entre gerações, daqueles servidores que contribuiriam para a constituição de um fundo. Passou a ser adotado, então, para os novos servidores estaduais, o regime financeiro de Capitalização. Tem-se que, nesse regime, ao contrário do regime de Repartição, o compromisso do plano é financiado durante a carreira ativa do participante, de tal forma que as provisões matemáticas necessárias à cobertura do benefício estejam totalmente constituídas no momento de sua concessão (BRASIL, 2008).



Mais recentemente, em agosto de 2015, o Governo Estadual editou a Lei Complementar n° 14.750, instituindo o Regime de Previdência Complementar mediante a autorização de criação da Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público do Estado do Rio Grande do Sul – RS-Prev (RIO GRANDE DO SUL, 2015). Dessa maneira, tendo sido cumprida a exigência do §14° do artigo 40 da Constituição Federal, os servidores que ingressaram (ou vierem a ingressar) no serviço público estadual a partir de 19/08/2016, data em que houve a publicação da autorização de funcionamento do plano de previdência pelo órgão regulador, terão suas aposentadorias e pensões limitadas ao teto do RGPS (R\$ 5.531,31).

O quadro a seguir visa categorizar os servidores públicos do Estado do Rio Grande do Sul, de acordo com a data de ingresso no serviço público, nas principais alterações legislativas que afetaram suas regras previdenciárias.

**Quadro 1 – Resumo das Regras de Previdência dos Servidores do Estado do RS de acordo com a data de ingresso no serviço público**

Data de Ingresso	Cálculo do Benefício de Aposentadoria	Regime Financeiro	Adesão	Contribuições Previdenciárias			
				Base de Cálculo	Alíquota Servidor	Alíquota Estado	Destino
até 31/12/2003	Integralidade	Repartição Simples	Obrigatória	Remuneração Bruta	14%	28%	Pagamento inativos e pensionistas
1°/01/2004 a 17/07/2011	Média dos 80% maiores salários	Repartição Simples	Obrigatória	Remuneração Bruta	14%	28%	Pagamento inativos e pensionistas
18/07/2011 a 18/08/2016	Média dos 80% maiores salários	Capitalização	Obrigatória	Remuneração Bruta	14%	14%	Fundoprev
a partir de 19/08/2016 <sup>4</sup>	Média dos 80% maiores salários, limitado ao teto do RGPS	Capitalização + Previdência Complementar	Obrigatória	Teto RGPS	14%	14%	Fundoprev
			Facultativa	Parcela remuneração acima do teto RGPS	a partir de 4,5%	de 4,5% a 7,5%	Plano RS-Futuro da RS-Prev

Fonte: Brasil (1988, 1998, 2003). Rio Grande do Sul (2004, 2011, 2015).

Diante do quadro, pode-se separar os servidores públicos do Estado do Rio Grande do Sul, em relação às regras previdenciárias, em quatro grupos distintos, de acordo com a data de ingresso no serviço público. Primeiro, o grupo de servidores que ingressaram antes da EC n° 41/2003, que fazem jus à integralidade e compõem o regime financeiro de Repartição Simples, tendo seus benefícios de aposentadoria pagos pelo orçamento do Estado. Depois, os

<sup>4</sup> Os servidores públicos estaduais que ingressaram no serviço público antes de 19/08/2016, mediante manifestação expressa, podem ter optado pelo novo regime de previdência complementar até o prazo limite de 18/08/2017 (um ano após a autorização de funcionamento do plano de benefício oferecido pela RS-Prev).

servidores que ingressaram a partir de 2004 – mas antes da instituição do regime de Capitalização (Fundoprev) – que têm os benefícios de aposentadoria calculados com base na média dos 80% maiores salários de contribuição e também compõem o regime financeiro de Repartição Simples. Em seguida, aqueles servidores que ingressaram depois da instituição do Fundoprev, que terão seus benefícios de aposentadoria custeados pelo Fundo e calculados também com base na média dos 80% maiores salários de contribuição. Por último, o grupo de servidores que ingressaram depois da autorização de funcionamento da RS-Prev, que possuem seus proventos de aposentadoria e pensão limitados ao teto do RGPS e, até esse valor, também estão vinculados ao Fundoprev.

Assim, como resultado da mais recente alteração na previdência dos servidores públicos estaduais, os novos ingressantes, se desejarem receber proventos de aposentadoria acima do teto do RGPS, necessitam ou optar pelo plano de previdência complementar oferecido pela RS-Prev ou buscar alternativas de investimento no mercado. Por isso, segue-se adiante com explicações acerca da primeira possibilidade de escolha do novo servidor, o plano de previdência complementar.

## 2.2 REGRAS GERAIS DA PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

O regime de previdência complementar está previsto no artigo 202 da Constituição Federal e possui como características principais a facultatividade de participação e a autonomia em relação aos demais regimes de previdência social (RGPS e RPPS). De acordo com Chan, Da Silva e Martins (2010, p. 13), o crescimento de instrumentos de proteção previdenciária no Brasil, como a previdência complementar, originou-se da “dificuldade do Estado em prover uma aposentadoria segura, que mantivesse o nível e a qualidade de vida semelhante ao momento em que os trabalhadores estavam na ativa [...]”. Por isso, como o próprio nome induz a pensar, o principal objetivo do regime é complementar o nível de renda dos trabalhadores quando da inatividade.

As entidades de previdência complementar, em relação ao acesso aos planos de benefício, podem ser classificadas em Entidades Abertas de Previdência Complementar (EAPC) ou Entidades Fechadas de Previdência Complementar (EFPC). Enquanto na primeira categoria os planos de benefício são acessíveis a qualquer interessado (geralmente oferecidos por instituições financeiras); na segunda, os planos estão disponíveis apenas a pessoas que possuem algum tipo de vínculo com o Patrocinador/Instituidor. Diante da definição, observa-se que as fundações de previdência complementar criadas pela União e, recentemente, por

alguns Estados da federação, como o Rio Grande do Sul, são EFPC à medida que apenas servidores públicos titulares de cargo efetivo dos respectivos entes podem ser participantes dos planos de aposentadoria. As EFPC também são conhecidas como “Fundos de Pensão” e são fiscalizadas e supervisionadas pela Superintendência Nacional de Previdência Complementar – Previc. Por outro lado, as EAPC estão sob regulação da Superintendência de Seguros Privados – Susep. Ainda, ao contrário das EAPC, as EFPC não podem ter finalidade lucrativa (CHAN; DA SILVA; MARTINS, 2010).

Segundo o regime adotado na concepção do benefício, as entidades de previdência complementar oferecem, principalmente, planos nas modalidades de Benefício Definido (BD) ou Contribuição Definida (CD). Os planos com BD são aqueles em que o benefício de aposentadoria “é estabelecido no momento da adesão do participante com base em valores pré-fixados ou em fórmulas de cálculo previstos em regulamento. Para propiciar o benefício acordado, o plano recolhe contribuições que podem variar no curso do tempo” (ABRAPP, 2005, p. 88). Os planos na modalidade CD, por sua vez, estabelecem o benefício de aposentadoria “apenas no momento da sua concessão, com base no montante das contribuições previamente fixadas e vertidas ao plano durante a fase contributiva” (ABRAPP, 2005, p. 88).

Nos planos CD, o patrocinador “garante apenas a sua parcela de contribuição, não possuindo obrigação legal de efetuar contribuições adicionais se os recursos do fundo não forem suficientes para pagamento das aposentadorias e pensões, transferindo, portanto, o risco da rentabilidade do fundo aos participantes” (CHAN; DA SILVA; MARTINS, 2010, p. 25). Logo, a grande diferença das duas modalidades é que no tipo CD “os riscos atuariais e financeiros são absorvidos exclusivamente pelos participantes” (CHAN; DA SILVA; MARTINS, 2010, p. 25). Por isso, não há se falar em déficit ou superávit nessa categoria de plano, mas apenas em “saldo de contas” dos participantes.

Os planos de benefício instituídos pelas EFPC criadas pelos entes governamentais (como no caso do Plano RS-Futuro, oferecido pela RS-Prev) têm sido estabelecidos sob a forma de CD, seguindo exigência do §15º do artigo 40 da Constituição Federal (BRASIL, 1988). Dessa forma, tendo em vista que o valor dos benefícios de aposentadoria desse tipo de plano está intimamente ligado à performance da carteira de investimentos, deve-se ter atenção especial dos servidores às regras de gestão de ativos das EFPC.

Neste ponto, no documento denominado “Política de Investimentos”, o participante deve encontrar as diretrizes básicas dos investimentos da EFPC, incluindo, dentre outras disposições, a filosofia, os objetivos, as metas, a estratégia, o grau de exposição ao risco e as

restrições ou limitações às aplicações (CHAN; DA SILVA; MARTINS, 2010). A Previc (2011, p. 15), por meio do Guia de Melhores Práticas em Investimentos, orienta que “a política de investimento deve ser consistente com o conceito de homem prudente, com os limites quantitativos impostos pela legislação e com os objetivos específicos do plano de benefícios.”

Assim, talvez a norma mais importante a ser observada pelas EFPC seja a Resolução do Conselho Monetário Nacional (CMN) nº 3.792, que dispõe sobre as diretrizes de aplicação dos recursos garantidores dos planos administrados pelas entidades fechadas de previdência complementar. A Resolução, e suas alterações posteriores, estabelece limites máximos de aplicação em cada um dos seguintes segmentos: renda fixa, renda variável, investimentos estruturados, investimentos no exterior, imóveis e operações com participantes. Também disciplina que os administradores das EFPC sejam certificados por entidade de reconhecido mérito pelo mercado financeiro nacional e observem princípios de segurança, rentabilidade, solvência, liquidez e transparência (CMN, 2009).

Outro ponto importante em relação às EFPC patrocinadas por entes públicos é a estrutura de governança. De acordo com a Lei Complementar nº 108, de 29 de maio de 2001, que dispõe sobre a relação entre os entes governamentais e suas respectivas EFPC, a estrutura organizacional mínima da entidade deve conter três órgãos estatutários: Conselho Deliberativo, Conselho Fiscal e Diretoria-Executiva. A legislação garante poder de decisão aos participantes dos planos de previdência ao estabelecer que, tanto o Conselho Deliberativo, quanto o Conselho Fiscal, terão composição paritária. A escolha dos representantes dos participantes e assistidos será efetivada por meio de eleição direta entre seus pares. Ademais, a norma estabeleceu mandato fixo para os membros dos conselhos e garantia de estabilidade, podendo perder o cargo somente em virtude de renúncia, de condenação judicial transitada em julgado ou processo administrativo disciplinar (BRASIL, 2001).

A Previc (2012, p. 09), pelo Guia Melhores Práticas de Governança para EFPC, afirma que “o Conselho Deliberativo é a instância máxima da EFPC, responsável pela definição das políticas e estratégias, como, por exemplo, a política de investimentos e as premissas atuariais.” Além dessas importantes atribuições, compete ao Conselho Deliberativo, dentre outras, estabelecer a política geral de administração da entidade e deliberar sobre quaisquer alterações de estatuto e regulamentos dos planos de benefício (BRASIL, 2001). Por seu turno, o Conselho Fiscal é o órgão responsável pelo controle interno da EFPC, cabendo a ele o efetivo controle da gestão. Soma-se ainda a este Conselho as funções de emitir parecer

conclusivo sobre as demonstrações contábeis da entidade e comunicar eventuais irregularidades, requerendo providências à gestão (PREVIC, 2012).

É preciso destacar, ainda, como especificidade dos planos de previdência complementar estruturados sobre a modalidade de CD, o incentivo fiscal concedido a partir da edição da Lei Federal nº 11.053, de 29 de dezembro de 2004. Além da isenção do Imposto de Renda sobre os valores destinados a constituição das reservas para aposentadoria, foi facultado aos participantes a opção pelo regime de tributação regressivo, no qual é possível pagar – quando da retirada de recursos que estiverem acumulados a mais de 10 (dez) anos no plano – a alíquota de 10% (dez por cento) de Imposto de Renda. Para Abrapp (2005, p. 34), o modelo tributário:

[...] fez mais do que colocar o Brasil na mesma posição das nações reconhecidas por sua política tributária avançada em relação aos fundos de pensão, na medida em que não apenas evita penalizar a formação de poupança ao retirar o IR incidente no momento da construção das reservas, como também estimula o brasileiro a poupar no longo prazo, ao propiciar ao participante a opção por uma tabela regressiva que inicia com uma alíquota de IR de 35% e vai baixando 5% a cada dois anos, até chegar ao piso de 10% decorridos 10 anos do ingresso no plano.

Portanto, o regime de tributação regressivo apresenta-se como mais uma vantagem competitiva da previdência complementar na comparação com outras formas de acumulação de recursos para fins de aposentadoria. Regras nessa direção, que fortalecem a previdência complementar, são fruto da percepção recente de que o regime compartilha com o Estado a responsabilidade previdenciária, sendo um importante propulsor de poupança privada e, conseqüentemente, investimento na economia.

## 2.3 REGRAS ESPECÍFICAS DA PREVIDENCIA COMPLEMENAR ESTADUAL

A seguir apresentam-se algumas das principais regras da previdência complementar gaúcha, desde a implantação do novo regime, até especificidades do plano de benefícios oferecido aos servidores públicos estaduais.

### 2.3.1 Implantação do Regime de Previdência Complementar

O Regime de Previdência Complementar – RPC – foi instituído para os servidores públicos do Estado do Rio Grande do Sul titulares de cargo efetivo a partir da edição da Lei Complementar nº 14.750, de 15 de outubro de 2015, que autorizou a criação da Fundação RS-Prev. Posteriormente, em 18 de agosto de 2016, a RS-Prev (criada pelo Decreto nº

52.856/2016) obteve aprovação da Previc para oferecer aos servidores estaduais o Plano de Benefícios denominado “Plano RS-Futuro” (RS-PREV, 2016). Com isso, a partir de 19 de agosto de 2016, publicada no Diário Oficial da União a autorização de funcionamento do Plano, o RPC foi definitivamente implementado no Estado, limitando o valor das aposentadorias e pensões dos novos ingressantes no serviço público estadual ao teto do RGPS (RIO GRANDE DO SUL, 2015).

A norma estadual excepcionou do RPC, porém, os novos servidores titulares de cargo efetivo do Estado do Rio Grande do Sul que tenham ingressado no serviço público antes da autorização de funcionamento do Plano RS-Futuro, salvo se oriundos de outro ente da Federação que já havia implantado o regime complementar quando da entrada de tais servidores naquele ente. Além disso, para os antigos servidores, que não possuem seus proventos de aposentadoria e pensão limitados ao teto do RGPS (ou seja, que ingressaram no serviço público antes da instituição do RPC), foi aberta a possibilidade de adesão ao novo regime, mediante prévia e expressa opção, pelo prazo de doze meses contados da data de publicação da autorização do plano de aposentadoria complementar (RIO GRANDE DO SUL, 2015).

### **2.3.2 Estruturação Básica da Fundação RS-Prev**

A RS-Prev é uma entidade fechada de previdência complementar, podendo oferecer planos apenas na modalidade de contribuição definida. A entidade foi criada sob a forma de fundação sem fins lucrativos, de natureza pública, mas com personalidade jurídica de direito privado. Sua natureza pública lhe impõe a observância aos princípios da administração pública, em especial aos princípios da eficiência e economicidade, e também a realização de procedimento licitatório nas aquisições de bens e serviços relacionados à atividade-meio da fundação. Ademais, mesmo para as contratações de serviços destinados à atividade finalística, deve-se fundamentar a escolha do fornecedor. Ainda, outro ponto importante vindo da natureza pública da RS-Prev é a necessidade de realização de concurso público na contratação de pessoal (RIO GRANDE DO SUL, 2016).

A estrutura básica de organização e funcionamento da RS-Prev se dá mediante três órgãos de deliberação colegiada, sendo eles: o Conselho Deliberativo, o Conselho Fiscal e a Diretoria-Executiva. O Conselho Deliberativo será composto por quatro membros, sendo dois deles indicados pelo Governador e, os outros dois, eleitos pelos participantes e assistidos do plano. Os conselheiros representantes do patrocinador (governo) deverão ser servidores

públicos do Estado, ativos ou aposentados, enquanto que, os conselheiros representantes dos participantes e assistidos, por óbvio, precisam ser, além de servidores estaduais, participantes ou assistidos do Plano. Ainda, embora a composição do Conselho Deliberativo seja paritária entre representantes dos patrocinadores e dos participantes e assistidos, o presidente do conselho, que será designado pelo Governador entre seus representantes, possui o voto de minerva em eventual empate nas votações do órgão (RIO GRANDE DO SUL, 2016).

Os membros do Conselho Deliberativo cumprirão mandato de quatro anos, permitida uma única recondução, e serão responsáveis por decisões importantes para o futuro da RS-Prev, como o estabelecimento da política geral de administração da fundação, da política e da forma de gestão dos investimentos, além da aprovação de alterações nos regulamentos dos planos de benefícios (RIO GRANDE DO SUL, 2016).

O Conselho Fiscal é o órgão de controle interno da RS-Prev e também terá composição paritária, sendo formado por dois membros. De forma semelhante ao Conselho Deliberativo, um dos conselheiros será indicado pelo governo e o outro eleito pelos participantes e assistidos, ambos com mandato de quatro anos. Porém, ao contrário do Conselho Deliberativo, no Conselho Fiscal a presidência será exercida por representante dos participantes e assistidos, possuindo também o voto de minerva para desempatar votações do órgão. Ademais, no Conselho Fiscal é vedada a recondução de seus membros. Pode-se destacar, dentre as atribuições do Conselho Fiscal, o exame das demonstrações contábeis mensais e anuais da fundação e a recomendação ao Conselho Deliberativo de medidas saneadoras, se aplicáveis, quando identificadas irregularidades (RIO GRANDE DO SUL, 2016).

Além do controle interno exercido pelo Conselho Fiscal, a RS-Prev, como EFPC, será supervisionada e fiscalizada pela Previc e contratará serviço de auditoria independente de natureza contábil, atuarial e de benefícios. A competência desse órgão regulador, não afasta, também, a atuação constitucional do Tribunal de Contas do Estado do Rio Grande do Sul, que poderá realizar auditorias visando avaliar a gestão da entidade de previdência complementar dos servidores estaduais (RIO GRANDE DO SUL, 2016).

Tendo em vista a inexistência de participantes quando da criação e estruturação da entidade, os Conselhos Deliberativo e Fiscal serão compostos provisoriamente apenas por representantes do governo estadual. No decorrer dos dois primeiros anos de funcionamento da RS-Prev, no entanto, deverá ser realizada eleição visando manter a representatividade dos participantes nos órgãos de deliberação colegiada da Fundação (RIO GRANDE DO SUL, 2016).

No que diz respeito à Diretoria-Executiva, esta será formada por, no máximo, quatro membros, distribuídos entre as funções de Diretor-Presidente, Diretor de Investimentos, Diretor de Seguridade e Diretor de Administração. Os Diretores serão nomeados e destituídos pelo Conselho Deliberativo e exercerão mandato de três anos, permitidas duas reconduções. Quanto às principais atribuições, à Diretoria-Executiva cabe executar as diretrizes e as políticas de administração estabelecidas pelo Conselho Deliberativo, mediante decisões fundamentadas em análises técnicas (RIO GRANDE DO SUL, 2016).

### **2.3.3 Adesão ao Plano RS-Futuro e Respetivo Custeio do Plano**

O servidor que ingressar no serviço público estadual sob a égide do RPC, ou que optar expressamente por esse regime dentro do prazo legal, poderá aderir a qualquer tempo ao plano RS-Futuro, oferecido pela RS-Prev, escolhendo a alíquota de contribuição básica (que pode variar de 4,5% a 7,5%, em intervalos de 0,5%) a incidir sobre a parcela da remuneração que exceder o teto do RGPS (salário de participação). Esse participante do plano de previdência complementar é definido como Participante Patrocinado à medida que, até o limite de 7,5% sobre o salário de participação, o Estado (Patrocinador) fica responsável por aportar o mesmo valor contribuído pelo servidor. Dito em outras palavras, o Estado obriga-se a dobrar o valor aportado pelos servidores aderentes ao plano oferecido pela RS-Prev (RS-PREV, 2016).

O servidor também poderá contribuir acima do limite de 7,5% sobre o salário de participação. Não obstante, neste caso, o Estado não fará nenhuma contrapartida adicional sobre essa “Contribuição Facultativa”. Assim também ocorrerá em dois outros casos de contribuições facultativas: (1) quando o servidor não estiver no RPC, portanto, sem os proventos de aposentadoria e pensão limitados ao teto do RGPS; e (2) quando o servidor perceber remuneração inferior ao teto do RGPS (RS-PREV, 2016).

Cada participante será titular de uma conta individual e os valores das contribuições, tanto do participante quanto do patrocinador, serão convertidas em quotas e destinadas à constituição da sua reserva de aposentadoria. Antes da contribuição ser destinada à reserva de aposentadoria, porém, serão descontados o percentual de 6,5% referente à Taxa de Carregamento, que visa ao custeio das despesas administrativas, e – se for opção do participante – os percentuais máximos de 6,67% para constituição da Reserva de Longevidade e 6,67% para custeio da Cobertura Adicional (RS-PREV, 2016).

Essa Cobertura Adicional tem por objetivo incrementar o saldo da conta do participante na hipótese de invalidez permanente ou morte do servidor, sendo oferecida pela



RS-Prev mediante a contratação de companhia seguradora. De outro lado, a Reserva de Longevidade será constituída no intuito de suportar o pagamento do Benefício de Longevidade ao participante que ultrapassar a idade correspondente à sua expectativa de vida estimada na data da concessão da aposentadoria. Quanto ao pagamento deste último benefício, o Conselho Deliberativo da RS-Prev poderá autorizar que sua operacionalização também se dê por meio da contratação de seguro (RS-PREV, 2016).

#### **2.3.4 Acesso aos Benefícios do Plano RS-Futuro**

O Plano RS-Futuro pagará aos participantes ou beneficiários os benefícios de Aposentadoria Programada, Aposentadoria por Invalidez, Pensão por Morte e Benefício de Longevidade (RS-PREV, 2016).

No caso da Aposentadoria Programada, fará jus ao benefício o servidor que se aposentar no RPPS e possuir mais de 5 (cinco) anos de contribuição no Plano. Esse benefício consiste em uma renda mensal calculada a partir do saldo da reserva acumulada pelo participante e será concedido pelo prazo da expectativa de vida do servidor quando da aposentadoria ou, ainda, por prazo diverso, não inferior a 15 (quinze) anos, mediante opção do participante. Logo, via de regra, o benefício de Aposentadoria Programada não é vitalício, sendo pago até exaurido o montante de recursos acumulados na respectiva reserva do participante. Outro detalhe importante é que há a possibilidade do participante do Plano receber 25% do montante de recursos acumulados, como primeira parcela do benefício, no momento da concessão da Aposentadoria Programada (RS-PREV, 2016).

De maneira semelhante, a Aposentadoria por Invalidez será concedida ao servidor que estiver em gozo de benefício de aposentadoria por invalidez permanente no RPPS e será calculada da mesma forma que o benefício de Aposentadoria Programada. Para aqueles que optaram pela “Cobertura Adicional”, porém, o saldo da reserva do participante será acrescido do montante pago pela companhia de seguro contratada pela RS-Prev (RS-PREV, 2016).

Em se tratando de Pensão por Morte, fará jus ao benefício os dependentes do participante que estiverem recebendo o mesmo benefício pelo RPPS. Ainda, o cálculo da pensão será realizado com base na mesma regra vista para os benefícios de aposentadoria, podendo, no entanto, o beneficiário escolher um período menor para o recebimento da pensão, desde que não inferior a 5 (cinco) anos. Além disso, mesmo não havendo beneficiários legalmente habilitados para receber o benefício de Pensão por Morte, os herdeiros civis do servidor falecido poderão receber o saldo da reserva acumulada no Plano. Se não houver

herdeiros, ou não se apresentarem pelo prazo de 5 (cinco) anos, o saldo da reserva do participante será transferido para um “Fundo Administrativo”, destinado à gestão administrativa do Plano RS-Futuro (RS-PREV, 2016).

Por último, o Benefício de Longevidade será concedido ao servidor aderente ao Plano RS-Futuro que ultrapassar a idade correspondente à sua expectativa de vida estimada quando da concessão da Aposentadoria Programada ou da Aposentadoria por Invalidez. Obviamente que farão jus ao benefício somente aqueles servidores que optaram por contribuir para a constituição da Reserva de Longevidade e possuírem saldo nessa reserva (RS-PREV, 2016).

### 2.3.5 Portabilidade e Resgate dos Recursos Acumulados no Plano RS-Futuro

O servidor que participar do Plano RS-Futuro, caso haja o rompimento do vínculo funcional com o Estado, poderá resgatar o saldo acumulado na sua conta individual. Entende-se por rompimento do vínculo funcional para resgate dos recursos do Plano as hipóteses de exoneração e demissão do cargo, assim como posse em outro cargo inacumulável não pertencente ao quadro de pessoal do Estado (RS-PREV, 2016). Entretanto, embora o participante resgate todo o montante acumulado por suas próprias contribuições, o saldo acumulado a partir das contribuições do patrocinador (Estado) será resgatado até o percentual máximo de 50%, dependendo do tempo de inscrição no Plano, conforme quadro a seguir:

**Quadro 2 – Percentual de Resgate do montante acumulado pelas contribuições do Estado**

<b>Tempo de inscrição no Plano até a data do rompimento do Vínculo Funcional</b>	<b>% da Conta Patrocinador a ser incluído no valor do Resgate</b>
até 3 anos	0%
a partir de 3 anos	5%
a partir de 6 anos	10%
a partir de 9 anos	15%
a partir de 12 anos	20%
a partir de 15 anos	25%
a partir de 18 anos	30%
a partir de 21 anos	40%
a partir de 24 anos	50%

Fonte: Regulamento do Plano de Benefícios RS-Futuro (RS-PREV, 2016).

O percentual não resgatado da parte patronal será destinado à constituição do Fundo Administrativo, assim como procedido com eventuais saldos de contas de participantes e assistidos falecidos sem herdeiros civis (RS-PREV, 2016).

Além da possibilidade de resgate, o participante do Plano que romper o vínculo funcional com o Estado poderá valer-se do instituto da Portabilidade. Ou seja, o servidor

poderá transferir os recursos acumulados no Plano RS-Futuro para outro plano de previdência privada, aberta ou fechada (RS-PREV, 2016). Nesta hipótese, além de portar todo o saldo da conta do participante – inclusive a parte acumulada mediante as contribuições do Estado – não haverá incidência de Imposto de Renda, ao contrário do Resgate, quando o participante poderá pagar alíquotas de até 35% se houver escolhido o regime de tributação regressivo.

### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa realizada neste estudo é classificada quanto aos seguintes aspectos: (a) pela forma de abordagem do problema, (b) de acordo com seus objetivos e (c) com base nos procedimentos técnicos utilizados.

No que tange a abordagem do problema, esta pesquisa classifica-se como quantitativa à medida que traduziu em números a decisão dos novos servidores em aderir ou não a previdência complementar estadual. Para Richardson (1999, p. 79), a análise quantitativa:

caracteriza-se pelo emprego de quantificação tanto nas modalidades de coleta de informações, quanto no tratamento delas por meio de técnicas estatísticas, desde as mais simples como percentual, média, desvio-padrão, às mais complexas, como coeficiente de correlação, análise de regressão etc.

Em relação aos objetivos, o presente estudo é enquadrado como descritivo, tendo em vista a utilização de técnicas padronizadas para coleta de dados visando descrever as características da população investigada. “A pesquisa descritiva procura descobrir, com a precisão possível, a frequência com que um fenômeno ocorre, sua relação e conexão, com os outros, sua natureza e características, correlacionando fatos ou fenômenos sem manipulá-los” (CERVO; BERVIAN, 1996, p. 49).

Quanto aos procedimentos técnicos utilizados, trata-se de uma pesquisa documental e também de levantamento, pois, além de ter sido utilizado documentos oficiais, informações e evidências como fonte de dados, foi aplicado questionário contendo perguntas padronizadas a fim de extrair informações relevantes da população alvo do estudo. Martins e Theóphilo (2009, p. 55) lecionam que a pesquisa documental “[...] emprega fontes primárias, assim considerados os materiais compilados pelo próprio autor do trabalho, que ainda não foram objeto de análise, ou que ainda podem ser reelaborados de acordo com os propósitos da pesquisa”. Por sua vez, a pesquisa de levantamento, segundo Gil (2010, p. 35):

caracteriza-se pela interrogação direta das pessoas, cujo comportamento se deseja conhecer. Basicamente, procede-se à solicitação de informações a um grupo significativo de pessoas acerca do problema estudado para, em seguida, mediante análise quantitativa, obterem-se as conclusões correspondentes aos dados coletados.

O universo de pesquisa são os servidores públicos do Poder Executivo do Estado do Rio Grande do Sul ingressantes entre a data de publicação da autorização de funcionamento do Plano RS-Futuro, ocorrida em 19 de agosto de 2016, e o dia 31 de maio de 2017. Foram excluídos da população alvo os servidores que faziam jus à permanência no regime previdenciário antigo, bem como aqueles que ocupam cargo cuja remuneração bruta inicial está abaixo do teto estabelecido pelo RGPS. Ou seja, o estudo visou os novos servidores do Poder Executivo Estadual que ingressaram nos primeiros meses de funcionamento do Plano RS-Futuro e possuem suas aposentadorias e pensões limitadas ao teto do RGPS, recebendo proventos acima desse valor. A relação de servidores foi coletada por meio de pesquisa junto ao Diário Oficial do Estado e ao Portal Transparência RS, chegando-se ao quantitativo apresentado na tabela a seguir:

**Tabela 1 – Quantidade de servidores, por órgão e cargo, objeto da pesquisa**

<b>Órgão</b>	<b>Cargo</b>	<b>Quant.</b>
Agência Estadual de Regulação dos Serviços Públicos Delegados do RS	Técnico Superior	7
Procuradoria-Geral do Estado	Analista Contador	6
	Analista Jurídico	3
	Procurador do Estado	1
Secretaria da Agricultura, Pecuária e Irrigação	Analista de Sistemas	1
	Assessor Administrativo	3
	Engenheiro	3
	Fiscal Estadual Agropecuário	5
Secretaria da Fazenda	Auditor-Fiscal da Receita Estadual	56
	Técnico Tributário da Receita Estadual	62
Secretaria da Segurança Pública	Técnico Superior Penitenciário	9
	Analista de Sistemas	2
	Assessor Administrativo	11
Secretaria de Modernização Administrativa e dos Recursos Humanos	Engenheiro	2
	Médico	2
	Médico de Perícia e Análise	3
	Técnico Ambiental	1
Secretaria de Obras, Saneamento e Habitação	Engenheiro	4
	Biólogo	2
Secretaria do Ambiente e Desenvolvimento Sustentável	Engenheiro	1
	Técnico Ambiental	1
Secretaria do Desenvolvimento Social, Trabalho, Justiça e Direitos Humanos	Assistente Social	15
<b>Total</b>		<b>200</b>

Fonte: Elaborada a partir dos dados da pesquisa (2017).

No que se refere à coleta de dados, foram efetuadas consultas no Detalhamento Nominal da Folha de Pagamento de Pessoal do Portal Transparência RS, quando foi possível elaborar relação dos aderentes (e não aderentes) ao plano, assim como obter os percentuais de contribuição escolhidos por aqueles que aderiram. Por último, foi realizado questionário

eletrônico padronizado junto ao público alvo a fim de atingir o objetivo proposto pelo estudo.

## 4 ANÁLISE DOS DADOS

Esta seção tem como objetivo analisar a adesão dos novos servidores públicos estaduais ao Plano RS-Futuro, assim como apresentar os principais fatores que influenciaram a decisão dos ingressantes.

### 4.1 GRAU DE ADESÃO DOS NOVOS SERVIDORES AO PLANO RS-FUTURO

Nesta parte da análise dos dados busca-se apresentar o grau de adesão dos novos servidores públicos estaduais ao plano de previdência complementar oferecido pela RS-Prev, analisando possíveis tendências em relação ao cargo, órgão, renda, gênero e tempo transcorrido desde o ingresso.

Na Tabela 2, encontra-se o percentual de adesão ao plano RS-Futuro dos novos servidores (que ingressaram a partir de 19/08/2016 e possuem seus proventos de aposentadoria e pensão limitados ao teto do RGPS) com base na folha de pagamento referente ao mês de maio de 2017.

**Tabela 2 – Percentual de adesão por cargo**

<b>Cargo</b>	<b>Ingressantes</b>	<b>Aderentes</b>	<b>% Adesão</b>
Auditor-Fiscal da Receita Estadual	56	19	34%
Analista de Sistemas	3	1	33%
Técnico Tributário da Receita Estadual	62	20	32%
Técnico Superior	7	2	29%
Engenheiro	10	1	10%
Assessor Administrativo	14	1	7%
Assistente Social	15	0	0%
Técnico Superior Penitenciário	9	0	0%
Analista Contador	6	0	0%
Fiscal Estadual Agropecuário	5	0	0%
Analista Jurídico	3	0	0%
Médico de Perícia e Análise	3	0	0%
Biólogo	2	0	0%
Médico	2	0	0%
Técnico Ambiental	2	0	0%
Procurador do Estado	1	0	0%
<b>Total</b>	<b>200</b>	<b>44</b>	<b>22%</b>

Fonte: Elaborada a partir dos dados da pesquisa (2017).

Observa-se que, dos 200 novos servidores, apenas 44 aderiram ao plano de previdência complementar, representando 22% do total. Ainda, verifica-se que, dos 44 aderentes, 20 ocupam o cargo de Técnico Tributário da Receita Estadual e 19 de Auditor-Fiscal da Receita Estadual. Isso significa que 88,7% dos aderentes ocupam cargos integrantes da Secretaria da Fazenda do Estado do Rio Grande do Sul, conforme Tabela 3 a seguir.

**Tabela 3 – Representatividade dos aderentes por Órgão**

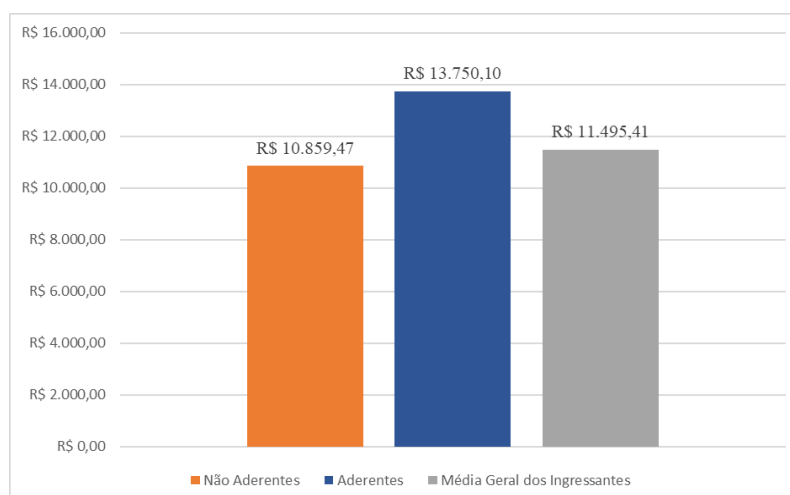
Órgão	Cargo	Aderentes por cargo	Aderentes por Órgão	%
Secretaria da Fazenda	Auditor-Fiscal da Receita Estadual	19	39	88,7%
	Técnico Tributário da Receita Estadual	20		
Agência Estadual de Regulação dos Serviços Públicos Delegados do RS	Técnico Superior	2	2	4,5%
Secretaria de Modernização Administrativa e dos Recursos Humanos	Assessor Administrativo	1	2	4,5%
	Analista de Sistemas	1		
Secretaria de Obras, Saneamento e Habitação	Engenheiro	1	1	2,3%
<b>Total</b>		<b>44</b>	<b>44</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: Elaborada a partir dos dados da pesquisa (2017).

A maior adesão dos servidores do quadro da Secretaria da Fazenda explica-se, em parte, pela formação acadêmica desses profissionais, muitos deles ligados à área de finanças, bem como pela remuneração obtida, que está acima da média do Poder Executivo.

Nessa mesma linha, por meio do Gráfico 1, percebe-se que, quanto maior a renda, maior a tendência do novo servidor a aderir ao Plano RS-Futuro.

**Gráfico 1 – Média da Remuneração Bruta Inicial do Cargo – Aderentes versus Não Aderentes**



Fonte: Elaborado a partir dos dados da pesquisa (2017).

Enquanto a remuneração bruta inicial média dos servidores que aderiram ao Plano RS-Futuro é de R\$ 13.750,10, a remuneração bruta inicial média dos servidores que não aderiram está em R\$ 10.859,47. Essa leve tendência, de uma adesão maior daqueles servidores que percebem remunerações mais elevadas, deve-se ao fato de que – se não aderiram ao plano ou, ainda, não buscarem outro meio de investimento particular – terão um decréscimo significativo de renda quando da aposentadoria, haja vista a limitação imposta de R\$ 5.531,31. Veja que, mesmo considerando a média da remuneração bruta inicial dos servidores que não aderiram ao plano (R\$ 10.859,47), haveria uma diminuição de renda de R\$ 5.328,16 (R\$ 10.859,47 – R\$ 5.531,31).

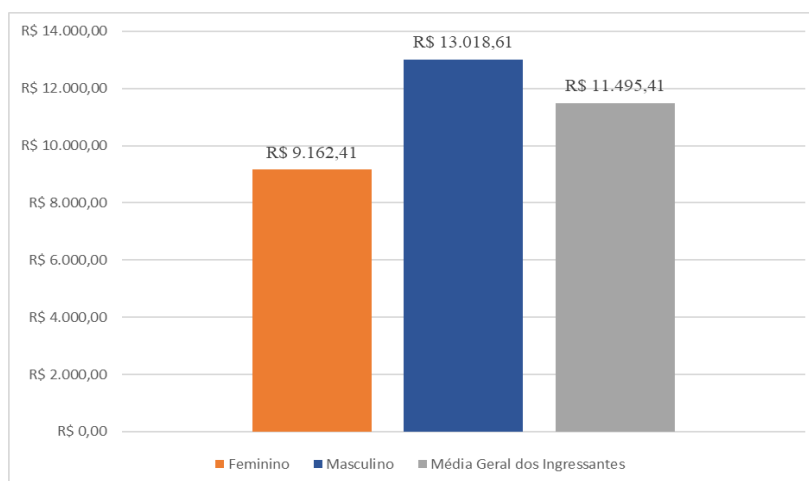
Por essa razão, embora haja um maior percentual de adesão dos servidores do sexo masculino (vide Tabela 4), não se pode fazer grandes inferências, à medida que a remuneração média das novas servidoras ingressantes está abaixo da remuneração média percebida pelos servidores homens (vide Gráfico 2).

**Tabela 4 – Percentual de adesão por gênero**

Gênero	Ingressantes	Aderentes	% Adesão
Feminino	79	14	17,7%
Masculino	121	30	24,8%
<b>Total Geral</b>	<b>200</b>	<b>44</b>	<b>22%</b>

Fonte: Elaborada a partir dos dados da pesquisa (2017).

**Gráfico 2 – Média da Remuneração Bruta Inicial do Cargo – Ingressantes do gênero feminino versus masculino**



Fonte: Elaborado a partir dos dados da pesquisa (2017).

Outro ponto interessante, observado a partir da análise da Tabela 5, é que 40, dos 44 novos servidores aderentes do Plano RS-Futuro, optaram pela alíquota de 7,5% de contribuição básica.

**Tabela 5 – Percentual de escolha das alíquotas de Contribuição Básica**

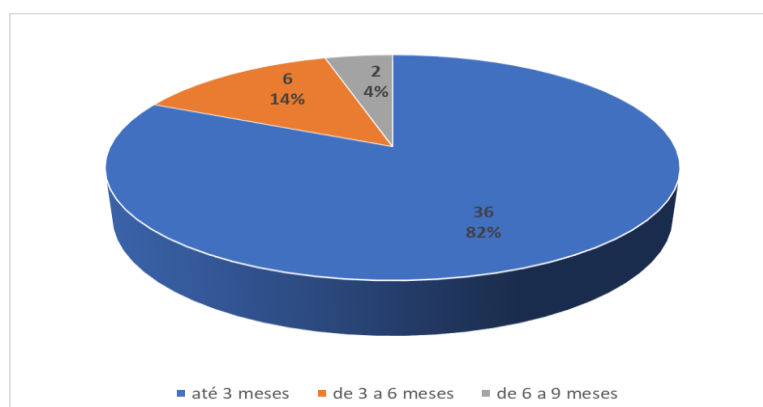
Alíquota de Contribuição Básica	Quant. aderentes	%
4,50%	1	2,3%
5,00%	2	4,5%
6,00%	1	2,3%
7,50%	40	90,9%
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: Elaborada a partir dos dados da pesquisa (2017).

Isso significa que mais de 90% dos aderentes ao plano escolheram aproveitar o máximo de contribuição em que há contrapartida do Estado (patrocinador). Ademais, não se observou nenhum servidor que contribua com alíquotas superiores a 7,5%, quando não haveria mais aporte por parte do Estado.

Em relação ao tempo transcorrido entre a data de ingresso no serviço público estadual e a adesão ao Plano RS-Futuro, nota-se, com base no Gráfico 3, que a maioria dos novos ingressantes que aderiram, o fizeram nos primeiros meses de serviço público estadual.

**Gráfico 3 – Adesões por faixa de período entre a data de ingresso no cargo e o mês de adesão ao Plano**



Fonte: Elaborado a partir dos dados da pesquisa (2017).

Dos 44 aderentes ao plano, 36 (ou 82%) aderiram antes de completar 3 (três) meses no cargo. Além disso, apenas 2 servidores (ou 4%) aderiram após transcorridos mais de 6 (seis) meses do ingresso. Pode-se concluir, portanto, que, apesar do direito de aderir ao plano de previdência complementar poder ser exercido a qualquer momento, quanto mais o tempo



passa, mais improvável fica do novo servidor, enquadrado no Regime de Previdência Complementar, fazer essa opção. Uma das hipóteses para explicar essa tendência decorre do fato do novo servidor, ao se acostumar com a remuneração líquida percebida, ter dificuldade de aderir ao plano em momento posterior, optando por não reduzir a remuneração atual em prol de uma renda maior na aposentadoria.

Por isso, é de suma importância que a Fundação RS-Prev, que realiza periodicamente a palestra “Diálogos RS-Prev”, continue envidando esforços no sentido de informar a todo o novo ingressante as peculiaridades do Regime de Previdência Complementar e as principais vantagens decorrentes da adesão ao Plano RS-Futuro em relação a outras alternativas de investimento. Até mesmo porque uma baixa adesão é prejudicial não apenas para o futuro dos novos servidores, que sofrerão uma importante diminuição de renda quando da aposentadoria, mas também para a viabilidade da Fundação, que necessita da escala formada por um grande número de participantes para diluição de seus custos administrativos.

Nesse sentido, apresenta-se a seguir a Tabela 6 com o montante de despesas administrativas e de receitas administrativas (provenientes da Taxa de Carregamento) da Fundação RS-Prev, observadas entre janeiro e maio de 2017:

**Tabela 6 – Despesas Adm. e Taxa de Carregamento contabilizadas pela Fundação RS-Prev entre janeiro e maio de 2017**

<b>Competência</b>	<b>Despesas Administrativas</b>	<b>Taxa Carregamento</b>
Jan/17	R\$ 196.061,73	R\$ 2.094,68
Fev/17	R\$ 223.014,69	R\$ 4.458,90
Mar/17	R\$ 272.411,70	R\$ 5.318,56
Abr/17	R\$ 187.583,34	R\$ 6.561,74
Mai/17	R\$ 224.339,28	R\$ 6.916,12
<b>Média</b>	<b>R\$ 220.682,15</b>	<b>-</b>

Fonte: Elaborada a partir de dados fornecidos pela Fundação RS-Prev.

Conforme informado pela Fundação, em maio de 2017, o montante de R\$ 6.916,12 de Taxa de Carregamento foi obtido a partir das contribuições de 68 participantes do Plano<sup>5</sup>. O valor corresponde à média de R\$ 101,71 de Taxa de Carregamento por participante. Ainda, sabendo-se que a Taxa de Carregamento equivale a 6,5% da soma das contribuições do participante e patrocinador, a média das contribuições de maio de 2017 ficou em R\$ 1.564,73 por participante. Com base nessas informações, pode-se estimar, considerando a manutenção

<sup>5</sup> Os 44 novos servidores que aderiram ao Plano, contabilizados nas tabelas anteriores, mais 24 servidores aderentes do regime antigo, que optaram expressamente pelo Regime de Previdência Complementar.

da mesma média salarial para os futuros aderentes, a necessidade do Plano atingir cerca de 2.170 participantes para viabilidade operacional da Entidade apenas com a cobrança da Taxa de Carregamento.

Portanto, embora a estimativa requeira aprimoramentos – como, por exemplo, a projeção das despesas fixas e variáveis ao longo dos anos após a fase inicial de implantação da Fundação –, fica evidente que o percentual de adesão apresentado neste estudo, na ordem de 22%, precisa ser incrementado no intuito de fornecer à RS-Prev condições de gerir adequadamente o plano sem a necessidade de criar novas fontes de receita, como a instituição da Taxa de Administração. Isso porque a Taxa de Administração prejudica a rentabilidade líquida do plano na medida que incide, inclusive, sobre o montante de recursos acumulados na reserva de aposentadoria do participante.

Uma das alternativas que deve ser aventada pelo Estado do Rio Grande do Sul é a implementação da adesão automática à previdência complementar do servidor público estadual, seguindo a experiência da União. Com a inscrição automática dos novos servidores ao plano de previdência complementar, assegurando-lhes o direito de requerer, a qualquer tempo, o cancelamento da inscrição, a taxa de adesão deve ser elevada, assim como ocorreu no caso da previdência complementar dos servidores federais. Caso contrário, a Fundação poderá consumir todo o aporte inicial do patrocinador antes de atingir o “ponto de equilíbrio” entre receitas e despesas administrativas.

#### 4.2 PRINCIPAIS FATORES QUE INFLUENCIARAM A DECISÃO DOS NOVOS SERVIDORES A NÃO ADERIREM AO PLANO RS-FUTURO

O questionário, elaborado por meio do sítio eletrônico *surveymonkey.com* e enviado por e-mail ao público alvo em 29/06/2017, foi respondido por 84 dos 200 servidores, representando 42% de retorno. Esta parte do estudo, a partir das respostas dos novos ingressantes do Poder Executivo Estadual, visa identificar os principais fatores que influenciaram a decisão dos novos servidores a não aderirem ao Plano RS-Futuro.

Dos 84 respondentes, 60 (ou 71%) afirmaram não ter aderido ao Plano RS-Futuro. Ainda, questionados quanto ao motivo para não realizarem a adesão, responderam na proporção da Tabela 7 a seguir:

**Tabela 7 – Respostas para a pergunta: “Por que você não aderiu ao plano de previdência complementar da RS-Prev?” (Foi possível escolher mais de uma resposta)**

<b>Resposta</b>	<b>Qtd. Servidores</b>	<b>%</b>
Tenho receio quanto ao futuro do plano de previdência oferecido pela RS-Prev	38	63%
Prefiro investir sozinho	17	28%
Existem outras alternativas de investimento melhores	14	23%
Outros	14	23%
Falta de informação	10	17%
Estou sem dinheiro / orçamento apertado	10	17%
Tive dúvidas sobre o plano que não consegui esclarecer	9	15%
Prefiro utilizar o dinheiro agora a aplicar num plano de previdência	6	10%
Falta de tempo	5	8%
Já possuo outro plano de previdência complementar	1	2%

Fonte: Elaborada a partir dos dados da pesquisa (2017).

Analisando as opções mais escolhidas para justificar a decisão de não aderir ao plano de previdência complementar oferecido pela RS-Prev, é possível distribuir as motivações em quatro grandes grupos de repostas, pela ordem: (1º) receio quanto ao futuro do Plano; (2º) escolha por outras alternativas de investimento com vistas à aposentadoria; (3º) conhecimento insuficiente sobre o assunto; e (4º) falta de planejamento para manutenção da renda na aposentadoria. Dessa forma, adiante, busca-se analisar cada um dos principais motivos escolhidos pelos servidores não aderentes.

#### **4.2.1 Receio quanto ao futuro do Plano**

Os 38 respondentes que não aderiram ao Plano e afirmaram ter receio quanto ao seu futuro escolheram as seguintes opções quando questionados acerca do tema:

**Tabela 8 – Respostas para a pergunta: “Qual receio você possui em relação ao futuro do plano de previdência complementar da RS-Prev?” (Foi possível escolher mais de uma resposta)**

<b>Resposta</b>	<b>Qtd. Servidores</b>	<b>%</b>
Ingerência política na gestão	29	78%
Utilização dos recursos do fundo pelo governo para outros fins que não o pagamento de benefícios de aposentadoria	29	78%
Fraudes e desvios de recursos	27	73%
Má gestão dos investimentos	26	70%
Alteração prejudicial das regras do plano para os participantes	23	62%
Cobrança de altas taxas de administração	11	30%
Baixa rentabilidade	9	24%
Outros	4	11%

Fonte: Elaborada a partir dos dados da pesquisa (2017).

Como se vê, de um modo geral, os novos ingressantes apresentam uma grande desconfiança em relação à capacidade do Estado em gerir de maneira segura um plano de previdência complementar. Os respondentes com receio quanto ao futuro do Plano indicaram, com mais de 70%, a ingerência política na gestão, a utilização dos recursos do fundo pelo governo para outros fins que não o pagamento de benefícios de aposentadoria, as fraudes e desvios de recursos e a má gestão dos investimentos entre as preocupações que mais lhes afastam da adesão.

Tamanha descrença tem origem nos recentes escândalos de corrupção, inclusive envolvendo planos de previdência patrocinados por grandes estatais, assim como na resistência das corporações de servidores, inicialmente contrárias a implementação do regime de aposentadoria complementar. Resistência esta que, por vezes, acabou por divulgar informações deturpadas sobre o novo regime, prejudicando a decisão dos novos ingressantes que possuem seus proventos de aposentadoria e pensão limitados ao teto do RGPS.

Diante deste cenário, resta à Fundação RS-Prev, com o apoio dos participantes e patrocinadores do Plano, mudar a percepção negativa dos novos servidores por meio de uma administração profissional e totalmente transparente. Essa atitude aliada à boa rentabilidade dos recursos investidos são o melhor comercial para aumentar a confiança no instituto de previdência complementar e, conseqüentemente, o grau de adesão ao Plano RS-Futuro.

#### **4.2.2 Escolha por outras alternativas de investimento**

Dos 60 respondentes que não aderiram ao Plano, 24 (ou 40%) escolheram uma das seguintes alternativas para a não adesão: “prefiro investir sozinho”, “existem outras alternativas de investimentos melhores” ou “já possuo outro plano de previdência complementar”.

Interessante que, dentre os 24 servidores que indicaram optar por outras alternativas de investimento, 8 (ou 33,33%) afirmaram não realizarem investimentos com vistas à aposentadoria. Os outros 16 (que afirmaram investir para fins de aposentadoria), indicaram as seguintes alternativas de investimento:

**Tabela 9 – Respostas para a pergunta: “Que outro tipo de investimento(s) você realiza com vistas a sua aposentadoria?” (Foi possível escolher mais de uma resposta)**

Resposta	Qtd. Servidores	%
CDB, LCI ou LCA	10	63%
Tesouro Direto	9	56%
Mercado de Ações	6	38%
Imóveis	4	25%
Fundos de Investimento	2	13%
Previdência Privada	2	13%
Bitcoins	1	6%
Debêntures	1	6%
Mercado Futuro	1	6%
Poupança	1	6%
Não especificou	1	6%

Fonte: Elaborada a partir dos dados da pesquisa (2017).

Em que pese a convicção de parte dos servidores não aderentes de que é mais vantajoso investir sozinho, fato é que dificilmente um investidor, por mais habilidoso que seja, consiga dobrar imediatamente seus recursos investidos da forma como ocorre com as contribuições dos participantes no Plano RS-Futuro, que recebem 100% de contrapartida do Estado (patrocinador).

#### **4.2.3 Conhecimento insuficiente sobre a Previdência Complementar**

Dentre os 60 respondentes que não aderiram ao Plano, 39 (ou 65%) acreditam possuir conhecimento “insuficiente” ou “regular” sobre a previdência complementar dos servidores públicos. Ademais, 15 deles (ou 25%) escolheram as opções “falta de informações” ou “tive dúvidas sobre o plano que não consegui esclarecer” como justificativas para a não adesão.

Mesmo os demais motivos para a não adesão vislumbrados nesta pesquisa, como o receio quanto ao futuro do plano e a escolha por outras alternativas de investimentos, decorrem, em parte, do conhecimento insuficiente sobre o tema previdência complementar. Talvez se os novos servidores tivessem maior clareza sobre o assunto, tendo conhecimento, por exemplo, das principais normas legais que regem as entidades fechadas de previdência complementar ou, ainda, das regras de gestão paritária de tais entidades, não houvesse tanta preocupação quanto à solvência do Plano.

Interessante que, daqueles que não aderiram ao Plano e consideram ter conhecimento insuficiente ou regular sobre a previdência complementar do servidor público estadual, mais de 70% responderam ter assistido a alguma palestra explicativa sobre o tema. Logo, embora a palestra seja um importante mecanismo para explicar aos novos servidores as regras aplicadas

à previdência complementar, ela deve ser complementada com outros meios de comunicação. Inclusive porque dos 60 respondentes que não aderiram ao Plano, 41 (ou 68%) manifestaram o desejo de receber mais informações sobre o assunto. E, ainda, quando questionados quanto aos meios de comunicação, escolheram as seguintes opções:

**Tabela 10 – Respostas para a pergunta: “Por qual meio você gostaria de receber mais informações sobre a Previdência Complementar?” (Foi possível escolher mais de uma resposta)**

<b>Resposta</b>	<b>Qtd. Servidores</b>	<b>%</b>
E-mails com textos informativos	25	61%
Vídeos-aulas pela internet de até 10 minutos	16	39%
Atendimento individual	14	34%
Cartilhas e materiais explicativos disponíveis no site da Fundação	14	34%
Palestras	13	32%
Outros (especifique)	0	0%

Fonte: Elaborada a partir dos dados da pesquisa (2017).

Percebe-se, com base na Tabela 10, que os servidores estão dispostos a receber informações pelos mais diversos meios de comunicação. Diante disso, apesar da dificuldade inicial de implantação da Fundação RS-Prev, é preciso que a entidade, em complemento aos eventos realizados, prepare materiais informativos atraentes e com conteúdo suficiente para sanar todas as dúvidas dos possíveis aderentes ao Plano.

#### **4.2.4 Falta de planejamento para a aposentadoria**

As opções “estou sem dinheiro / orçamento apertado”, “prefiro utilizar o dinheiro agora a aplicar num plano de previdência” ou “falta de tempo” foram escolhidas por 16 dos 60 respondentes que não aderiram ao Plano como motivos para a não adesão, correspondendo a 27% do grupo. Além do mais, apenas 29 (ou 48%), dos 60 respondentes que não aderiram ao Plano, afirmaram realizar algum tipo de investimento com vistas à aposentadoria.

Isso demonstra que a maioria dos servidores que não aderem ao Plano também não tem qualquer planejamento para a aposentadoria. Ou seja, no futuro, talvez quando mais precisem, sofrerão decréscimo de renda com a limitação dos proventos de aposentadoria ao teto do RGPS, tendo como consequência um padrão de vida inferior ao atual.

#### 4.3 PRINCIPAIS FATORES QUE INFLUENCIARAM A DECISÃO DOS NOVOS SERVIDORES A ADERIREM AO PLANO RS-FUTURO

A pesquisa também visou identificar os principais fatores que influenciaram a decisão dos novos servidores a aderirem ao Plano RS-Futuro. Dos 84 respondentes, 24 (ou 29%) disseram ter aderido ao Plano. Estes, quando questionados quanto aos principais fatores que influenciaram suas decisões, escolheram as seguintes opções:

**Tabela 11 – Respostas para a pergunta: “Qual(is) o(s) principal(is) fator(es) influenciou(aram) na decisão de aderir ao plano de previdência complementar oferecido pela RS-Prev?” (Foi possível escolher mais de uma resposta)**

<b>Resposta</b>	<b>Qtd. Servidores</b>	<b>%</b>
O fato do Estado (Patrocinador) dobrar a minha contribuição até o limite máximo de 7,5% do meu Salário de Participação	24	100%
O fato das contribuições para o plano serem deduzidas da base de cálculo do Imposto de Renda Retido na Fonte	11	46%
O fato da contribuição ser descontada diretamente no contracheque, me forçando a economizar para a aposentadoria	6	25%
O fato do plano de previdência complementar possivelmente obter melhores rendimentos do que eu investindo sozinho	3	13%
Outros (especifique)	0	0%

Fonte: Elaborada a partir dos dados da pesquisa (2017).

A contribuição do Estado (patrocinador), dobrando a contribuição do servidor, foi apontado por todos os aderentes como o principal fator que influenciou a decisão de aderir ao Plano. Em seguida, apareceu a dedução das contribuições para o Plano da base de cálculo do Imposto de Renda Retido na Fonte, que foi escolhido por 11 respondentes (ou 46%) como motivo influenciador de sua decisão.

A pesquisa mostrou ainda que 13 (ou 54%) dos respondentes que aderiram ao Plano possuem outros investimentos com vistas à aposentadoria. Percentual superior ao apresentado pelos respondentes que não aderiram ao Plano, pois, deste grupo, apenas 48% afirmaram possuir investimentos para a aposentadoria. Tal fato demonstra uma maior preocupação daqueles que aderiram ao Plano em relação à manutenção do atual nível de renda no período de aposentadoria.

Também foi possível verificar que o fato de terem aderido ao Plano não significa dizer que tais servidores não possuem receio em relação ao futuro da previdência complementar gaúcha. Isso porque todos os 24 respondentes que aderiram disseram possuir algum receio quanto ao futuro do plano de previdência oferecido pela RS-Prev. Dentre as principais

preocupações, apareceu o recorrente medo da entidade vir a gerir mal os seus recursos, conforme depreende-se da análise da Tabela 12:

**Tabela 12 – Respostas para a pergunta: “Qual receio você possui em relação ao futuro do plano de previdência complementar da RS-Prev?” (Foi possível escolher mais de uma resposta)**

<b>Resposta</b>	<b>Qtd. Servidores</b>	<b>%</b>
Ingerência política na gestão	20	83%
Má gestão dos investimentos	21	88%
Utilização dos recursos do fundo pelo governo para outros fins que não o pagamento de benefícios de aposentadoria	20	83%
Fraudes e desvios de recursos	20	83%
Baixa rentabilidade	9	38%
Cobrança de altas taxas de administração	7	29%
Alteração prejudicial das regras do plano para os participantes	14	58%
Inadimplência do patrocinador	2	8%
Outros	1	4%

Fonte: Elaborada a partir dos dados da pesquisa (2017).

Mais de 80% dos respondentes que optaram pela adesão indicaram a “má gestão dos investimentos”, “ingerência política na gestão”, “fraudes e desvios de recursos” ou “Utilização dos recursos do fundo pelo governo para outros fins que não o pagamento de benefícios de aposentadoria” como seus principais receios em relação ao futuro do Plano.

Diante do exposto, para esse grupo de servidores, a preocupação com relação à gestão da RS-Prev não foi capaz de obstar a decisão de contribuir para o Plano RS-Futuro. Isso porque eles entenderam que o risco não superava a expectativa de ganho advinda da contrapartida do Estado, bem como do abatimento das contribuições na base de cálculo do Imposto de Renda.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O Regime de Previdência Complementar, recentemente instituído pelo Estado do Rio Grande do Sul, representa uma transformação importante na forma de percepção da aposentadoria dos novos servidores públicos estaduais. Nesse contexto, devido à relevância do tema e a característica de adesão facultativa do plano de previdência complementar, o estudo objetivou conhecer os principais motivos que levam os novos servidores a aderirem (ou não) ao plano oferecido a eles. Além disso, como um dos objetivos específicos, foi estabelecido identificar o grau de adesão dos novos servidores ao regime complementar gaúcho, avaliando possíveis tendências em relação a adesão.



De um lado, a pesquisa sugere que os novos servidores que aderem ao Plano RS-Futuro, oferecido pela Fundação RS-Prev, o fazem para obter a contrapartida das contribuições do patrocinador (Estado), assim como para usufruir do benefício fiscal advindo do abatimento das contribuições da base de cálculo do Imposto de Renda Retido na Fonte. Por outro, os dados levantados indicam que a maioria dos novos servidores não fazem a adesão ao plano, principalmente, por receios relacionados à má gestão dos recursos investidos. Ainda, pode-se observar, como razões sugeridas para a não adesão ao Plano, a preferência dos servidores por outras alternativas de investimento, o pouco conhecimento deles sobre o assunto previdência complementar e a falta de planejamento para a aposentadoria.

Os dados apresentados no estudo também demonstram que, desde a implantação do Regime de Previdência Complementar, até maio de 2017, apenas 22% dos ingressantes do Poder Executivo Estadual que recebem remuneração acima do teto do RGPS e estão enquadrados no novo regime optaram pela adesão ao Plano RS-Futuro. Considerando que a maioria dos servidores estaduais ingressa no Estado com remuneração abaixo desse teto remuneratório, conclui-se que o percentual de adesão precisa ser rapidamente elevado a fim de proporcionar à RS-Prev uma quantidade mínima de participantes suficiente para cobrir os custos operacionais da entidade com as receitas provenientes do custeio administrativo.

Para isso, além da necessidade da Fundação RS-Prev apresentar uma gestão paritária transparente e profissional, capaz de demonstrar aos novos servidores que as vantagens de aderir ao Plano RS-Futuro superam os riscos dessa decisão, é preciso incluir na legislação estadual a adesão automática ao plano desde a data de entrada em exercício do servidor, assegurando-lhe a saída voluntária a qualquer tempo. Essa medida, já adotada pela União, deve ajudar a promover a viabilidade financeira do regime complementar, ao passo que vai auxiliar os servidores na manutenção do poder aquisitivo e, conseqüentemente, da qualidade de vida na aposentadoria.

## REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DAS ENTIDADES FECHADAS DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR – ABRAPP (Ed.). **Introdução à Previdência Complementar**. São Paulo: Abrap; Icss; Sindapp, 2005.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, Senado, 1998. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em: 1º maio 2017.

BRASIL. **Lei nº 9.630, de 23 de abril de 1998**. Dispõe sobre as alíquotas de contribuição para o Plano de Seguridade Social do servidor público civil ativo e inativo dos Poderes da União, das autarquias e das fundações públicas, e dá outras providências. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9630.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9630.htm)>. Acesso em: 15 jul. 2017.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998**. Modifica o sistema de previdência social, estabelece normas de transição e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc20.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc20.htm)>. Acesso em: 15 jul. 2017.

BRASIL. **Lei Complementar nº 108, de 29 de maio de 2001**. Dispõe sobre a 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 dá outras providências. 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: 22 jul. 2017.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003**. Modifica os arts. 37, 40, 42, 48, 96, 149 e 201 da Constituição Federal, revoga o inciso IX do § 3 do art. 142 da Constituição Federal e dispositivos da Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc41.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc41.htm)>. Acesso em: 15 jul. 2017.

BRASIL. **Portaria do Ministério da Previdência Social nº 403, de 10 de dezembro de 2008**. Dispõe sobre as normas aplicáveis às avaliações e reavaliações atuariais dos Regimes Próprios de Previdência Social - RPPS da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, define parâmetros para a segregação da massa e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.previdencia.gov.br/arquivos/office/1\\_130123-155051-623.pdf](http://www.previdencia.gov.br/arquivos/office/1_130123-155051-623.pdf)>. Acesso em: 16 jul. 2017.

BRASIL. **Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011**. Regula o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal; altera a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990; revoga a Lei nº 11.111, de 5 de maio de 2005, e dispositivos da Lei nº 8.159, de 8 de janeiro de 1991; e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/l12527.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12527.htm)>. Acesso em: 13 maio 2017.

BRASIL. **Portaria do Ministério da Fazenda nº 8, de 13 de janeiro de 2017**. Dispõe sobre o reajuste dos benefícios pagos pelo Instituto Nacional do Seguro Social – INSS e dos demais valores constantes do Regulamento da Previdência Social – RPS. Disponível em: <<http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=1&pagina=12&data=16/01/2017>>. Acesso em: 13 maio 2017.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. **Metodologia científica**: para uso de estudantes universitários. 4. ed. São Paulo: Mcgraw-Hill, 1996.

CHAN, B. L.; DA SILVA, F. L.; MARTINS, G. A. **Fundamentos da Previdência Complementar – da Atuária à Contabilidade**. 2. ed. São Paulo: Atlas S.A., 2010.

CONSELHO MONETÁRIO NACIONAL – CMN. **Resolução nº 3.792, de 24 de setembro de 2009**. Dispõe sobre as diretrizes de aplicação dos recursos garantidores dos planos administrados pelas entidades fechadas de previdência complementar. Disponível em: <<http://www.previc.gov.br/a-previdencia-complementar-fechada/legislacao-especifica-1/resolucoes/resolucoes-cmn>>. Acesso em: 22 jul. 2017.

DOS SANTOS, D. F. C. **O Rio Grande tem saída? Uma análise das potencialidades e dos entraves para o desenvolvimento**. 1. Edição. Porto Alegre: AGE Editora, 2014. Cap. 6, p. 197-240.

GIL, A. C. **Como elaborar Projetos de Pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL – IPERS. **Boletim de Informações Previdenciárias Consolidado – 2016**. Porto Alegre. Dez. 2016. Disponível em: <<http://www.youblisher.com/p/1849466-Boletim-de-Informacoes-Previdenciarias-Consolidado-2016/>>. Acesso em: 16 jul. 2017.

MARTINS, G. de A.; THEÓPHILO, C. R. **Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

OLIVEIRA, A. B. S. **Métodos da Pesquisa Contábil**. São Paulo: Atlas, 2011.

PREVIC. **Guia de Melhores Práticas em Investimentos**. Brasília. Novembro/2011. Disponível em: <<http://www.previc.gov.br/menu-de-apoio/guia-de-melhores-praticas-1/melhores-praticas-em-investimento.pdf/view>>. Acesso em: 22 jul. 2017.

PREVIC. **Guia de Melhores Práticas de Governança para Entidades Fechadas de Previdência Complementar**. Brasília. Setembro/2012. Disponível em: <<http://www.previc.gov.br/menu-de-apoio/guia-de-melhores-praticas-1/melhores-praticas-de-governanca.pdf/view>>. Acesso em: 22 jul. 2017.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa Social**: métodos e técnicas. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

RIO GRANDE DO SUL. **Decreto nº 4.842, de 8 de agosto de 1931**. Cria o Instituto de Previdência do Estado do Rio Grande do Sul. Disponível em: <<http://www.legislacao.sefaz.rs.gov.br/Site/Document.aspx?inpKey=101271&inpCodDispositivo=&inpDsKeywords=>>>. Acesso em: 1º jul. 2017.

RIO GRANDE DO SUL. **Constituição (1935)**. Constituição do Estado do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, RS, Assembleia Legislativa, 1935. Disponível em: <[http://www2.al.rs.gov.br/memorial/LinkClick.aspx?fileticket=Q806IoJ\\_D3Y=&tabid=3456&language=pt-BR](http://www2.al.rs.gov.br/memorial/LinkClick.aspx?fileticket=Q806IoJ_D3Y=&tabid=3456&language=pt-BR)>. Acesso em: 1º jul. 2017.

RIO GRANDE DO SUL. **Decreto-Lei nº 311, de 31 de dezembro de 1942**. Estatuto dos Funcionários Públicos Cívís do Estado do Rio Grande do Sul. Disponível em: <<http://www.legislacao.sefaz.rs.gov.br/Site/Document.aspx?inpKey=246903&inpCodDispositivo=&inpDsKeywords=>>>. Acesso em: 1º jul. 2017.

RIO GRANDE DO SUL. **Lei nº 7.672, de 18 de junho de 1982**. Dispõe sobre o Instituto de Previdência do Estado do Rio Grande do Sul. Disponível em: <[http://www.al.rs.gov.br/legis/M010/M0100099.ASP?Hid\\_Tipo=TEXTO&Hid\\_TodasNormas=46520&hTexto=&Hid\\_IDNorma=46520](http://www.al.rs.gov.br/legis/M010/M0100099.ASP?Hid_Tipo=TEXTO&Hid_TodasNormas=46520&hTexto=&Hid_IDNorma=46520)>. Acesso em: 1º jul. 2017.

RIO GRANDE DO SUL. **Lei Complementar nº 10.588, de 28 de novembro de 1995**. Dispõe sobre a aposentadoria dos servidores públicos estaduais. Disponível em: <[http://www.al.rs.gov.br/legis/M010/M0100099.ASP?Hid\\_Tipo=TEXTO&Hid\\_TodasNormas=11837&hTexto=&Hid\\_IDNorma=11837](http://www.al.rs.gov.br/legis/M010/M0100099.ASP?Hid_Tipo=TEXTO&Hid_TodasNormas=11837&hTexto=&Hid_IDNorma=11837)>. Acesso em: 15 jul. 2017.

RIO GRANDE DO SUL. **Lei Complementar nº 12.065, de 29 de março de 2004**. Dispõe sobre as contribuições mensais para o Regime Próprio de Previdência Social do Estado do Rio Grande do Sul, e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.legislacao.sefaz.rs.gov.br/Site/Document.aspx?inpKey=101493&inpCodDispositivo=&inpDsKeywords=>>>. Acesso em: 15 jul. 2017.

RIO GRANDE DO SUL. **Lei Complementar nº 12.066, de 29 de março de 2004**. Dispõe sobre o Fundo de Assistência à Saúde - FAS/RS, e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.legislacao.sefaz.rs.gov.br/Site/Document.aspx?inpKey=101492&inpCodDispositivo=&inpDsKeywords=IPE%20%20AND%20Sa%FAde>>. Acesso em: 15 jul. 2017.

RIO GRANDE DO SUL. **Lei Complementar nº 13.758, de 15 de julho de 2011**. Dispõe sobre o Regime Próprio de Previdência Social do Estado do Rio Grande do Sul, institui o Fundo Previdenciário - FUNDOPREV -, e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.legislacao.sefaz.rs.gov.br/Site/Document.aspx?inpKey=184198&inpCodDispositivo=&inpDsKeywords=>>>. Acesso em: 16 jul. 2017.

RIO GRANDE DO SUL. **Lei Complementar nº 14.750, de 15 de outubro de 2015**. Institui o Regime de Previdência Complementar para os servidores públicos estaduais titulares de cargos efetivos – RPC/RS –, fixa o limite máximo para a concessão de aposentadorias e pensões pelo Regime Próprio de Previdência Social – RPPS/RS –, autoriza a criação de entidade fechada de previdência complementar denominada Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público do Estado do Rio Grande do Sul – RS-Prev –, e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.al.rs.gov.br/legis/>>. Acesso em: 1º maio 2017.

RIO GRANDE DO SUL. **Decreto nº 52.856, de 07 de janeiro de 2016**. Cria a Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público do Estado do Rio Grande do Sul – RS-Prev, aprova o seu estatuto e dá outras providências. Disponível em:

<<http://www.legislacao.sefaz.rs.gov.br/Site/Document.aspx?inpKey=245867&inpCodDispositivo;=&inpDsKeywords;=>>. Acesso em: 08 ago. 2017.

RIO GRANDE DO SUL. Contadoria e Auditoria-Geral do Estado (Org.). **Relatório Resumido da Execução Orçamentária: Anexo 4 - Demonstrativo das Receitas e Despesas Previdenciárias do Regime Próprio dos Servidores Públicos**. 2016. Disponível em: <<http://cage.fazenda.rs.gov.br/conteudo/5515/2016>>. Acesso em: 17 jul. 2017.

ROSEN, H. S.; GAYER, T. **Finanças Públicas**. 10. Edição. Porto Alegre: AMGH Editora Ltda., 2015. Cap. 11, p. 217-245.

RS-PREV. **Regulamento do Plano de Benefícios do Servidor Público do Estado do Rio Grande do Sul, de 28 de julho de 2016**. Disponível em: <<http://www.rsprev.com.br/regulamento>>. Acesso em: 08 ago. 2017.

RS-PREV. **Plano de Custeio do Plano de Benefícios RS-Futuro**. 2016. Disponível em: <<http://www.rsprev.com.br/plano-de-custeio>>. Acesso em: 08 ago. 2017.

SOUZA, A. E. A. de. Os riscos da implantação dos planos de previdência complementar dos servidores públicos no Brasil: uma visão além do equilíbrio atuarial. In: LIMA, L. H.; SARQUIS, A. M. F. (Coord.). **Controle Externo dos Regimes Próprios de Previdência Social**. Estudos de Ministros e Conselheiros Substitutos dos Tribunais de Contas. Belo Horizonte: Ed. Fórum, 2016. p. 185-213.