

A CONTRIBUIÇÃO
PATRONAL
NO REGIME DE
PREVIDÊNCIA
COMPLEMENTAR
DOS SERVIDORES
MUNICIPAIS

Setembro de 2021



A contribuição patronal no Regime de Previdência Complementar dos servidores municipais

Luciano Fazio*

Introdução

Entre outras exigências da Emenda Constitucional nº 103/2019, há a instituição do Regime de Previdência Complementar (**RPC**) municipal no prazo limite de dois anos, desde a entrada em vigor da própria Emenda (veja-se o art. 9º, § 6º, da EC 103). A medida permite ao Regime Próprio de Previdência Social (RPPS) estabelecer o limite superior do teto do INSS para os futuros benefícios dos servidores ingressados após a entrada em vigor do plano de previdência complementar.

Até 12 de novembro de 2021, todos os entes federativos, que tenham o seu Regime Próprio, inclusive os municípios, devem ter criado essa previdência privada de adesão facultativa, por meio de lei que defina diretrizes acerca:

- a)** Do plano de benefícios de previdência complementar a ser oferecido aos servidores, com destaque para as contribuições (definição da base de incidência e das alíquotas, bem como do valor máximo das contribuições patronais) e os benefícios do plano (regras de cálculo e requisitos exigidos para fazer jus à concessão);
- b)** Da entidade de previdência privada que administrará o plano de benefícios.

Quanto ao plano de benefícios, o município tem autonomia para legislar sobre a matéria, ressalvados os comandos constitucionais a seguir:

- O plano deve ser de Contribuição Definida (plano CD), ou seja, com os benefícios programados (os com data previsível de concessão), calculados com base no saldo de conta individual, formada pelas contribuições e pelo resultado dos investimentos, conforme disposto no § 15 do art. 40 da Constituição Federal;

* Matemático pela Università *degli Studi* de Milão/Itália, especialista em previdência pela Fundação Getúlio Vargas e autor do livro “O que é previdência do servidor público”. Ed. Loyola, 2020. E-mail: fazio.consult@gmail.com

-
- A contribuição patronal nunca deve superar a do servidor, de acordo com o disposto no § 3º do art. 202 da Constituição Federal.

O plano CD é um plano previdenciário com marcadas características financeiras e individuais. De fato, ao longo do período laboral, o segurado forma uma reserva financeira individualizada, que será utilizada para o pagamento do seu futuro benefício de complementação da aposentadoria, em prestações que ele escolherá entre as opções dispostas no regulamento do plano. As contribuições são compostas de duas partes. A primeira é definida livremente pelo segurado (denominado de participante), por meio da escolha de alíquota incidente sobre a sua remuneração. A segunda é a contribuição do empregador (denominado de patrocinador), em geral igual à do participante, até determinado limite máximo.

Este estudo mostra que o entendimento da matéria e das práticas relativas à previdência complementar é pré-requisito para participar com efetividade do debate relativo à lei municipal para instituir o RPC. Este trabalho limita-se ao tema das contribuições patronais, que é uma entre várias questões fundamentais.

Das contribuições básicas do RPC municipal

Nos planos de Contribuição Definida, as contribuições do patrocinador são determinantes. Por óbvio, elevam o valor do futuro benefício previdenciário. Ainda, incentivam o trabalhador a aderir ao plano e a escolher a alíquota de contribuição capaz de aproveitar ao máximo a ajuda financeira patronal. De fato, se o patrocinador subsidiar com R\$ 1,00 para cada R\$ 1,00 contribuído, o trabalhador é fortemente induzido a elevar a sua contribuição.

O participante se compromete a realizar contribuições obrigatórias mensais, em geral denominadas de **contribuições básicas**, que fazem jus à contrapartida contributiva do patrocinador. Pode também realizar contribuições facultativas que não geram o direito da correspondente contribuição patronal.

As contribuições do RPC podem ser regradas com autonomia por parte do município, por meio da lei municipal e do regulamento do plano de benefícios. Contudo, há referências não obrigatórias para a definição das contribuições básicas¹; entre essas, se destacam o Regime de Previdência Complementar dos servidores civis da União e os planos de Contribuição Definida de previdência complementar das empresas privadas.

I. O RPC dos servidores civis da União foi instituído por meio da lei federal nº 12.618 de 2012. O valor das contribuições do servidor resulta da aplicação de alíquota contributiva por ele

¹ Este texto não tratará das demais contribuições facultadas ao participante.

escolhida sobre a parcela de remuneração que exceder o teto de benefícios do Regime Geral de Previdência Social, a previdência do INSS (hoje de R\$ 6.433,57). O cálculo da contribuição patronal utiliza a mesma base e a mesma alíquota do servidor, até o percentual máximo de 8,5%. Por consequência, o servidor de remuneração inferior ao teto do INSS não recebe contribuição patronal alguma. Para os demais servidores, a contribuição do patrocinador é de baixo valor, inclusive para quem tiver escolhido a alíquota de 8,5%, conforme o exemplo a seguir.

Exemplo 1. Considere-se José, o servidor federal com remuneração de R\$ 7.500,00 mensais, que aderiu ao plano do RPC da União e escolheu a alíquota contributiva de 8,5%. A contribuição básica dele é de R\$ 90,65 por mês (12 meses por ano), pois a alíquota incide apenas sobre R\$ 1.066,43 (a diferença entre R\$ 7.500,00 e R\$ 6.433,57); e recebe a contribuição do patrocinador de R\$ 90,65, equivalente a apenas 1,2% da remuneração. Se José contribuir por 30 anos para o plano CD do RPC e mantiver a mesma remuneração e a mesma contribuição, se a taxa de carregamento (pedágio para financiar as despesas de funcionamento da entidade administradora do plano, incidentes sobre as contribuições) for de 5,0% e se o retorno dos investimentos do plano for de 4,0% ao ano acima da inflação, ao longo do período, o saldo final da conta individual de José será de R\$ 118.000,00, que permite pagar R\$ 710,00 por mês ao longo de 240 meses sucessivos (12 pagamentos anuais).

Como, em geral, o funcionalismo municipal tem remuneração inferior à dos servidores federais e ao teto do INSS, a adoção da mesma base contributiva do RPC federal acarreta um prejuízo maior para os servidores municipais. Em particular, será maior a parcela deles que ficará sem a contribuição patronal.

Além dos que ingressarem no serviço público com remuneração elevada, há também os servidores que farão jus à contribuição do patrocinador apenas quando a remuneração superar o teto do INSS. Em comparação com o servidor do exemplo 1, esses servidores receberão um número reduzido de contribuições patronais, que serão aplicadas por um curto período, de modo a limitar o saldo de conta individual e, por consequência, o benefício futuro (ver o exemplo 2).

Exemplo 2. Seja Ana a servidora federal que ganhava R\$ 5.000 e que, quando faltava 15 anos para a aposentadoria, foi promovida e passou a ganhar R\$ 8.000 por mês. Após o aumento salarial, ela aderiu ao plano de previdência complementar da União e optou pela alíquota contributiva de 8,5%. Tanto ela quanto o órgão empregador contribuem com R\$ 133,16 mensais (12 meses ao ano), pois a alíquota incide sobre R\$ 1.566,43 (a diferença entre R\$ 8.000 e R\$ 6.433,57). Suponha-se que, no período até a

aposentadoria, sejam mantidas as mesmas remuneração e contribuição, que a taxa de carregamento seja de 5,0% e que a rentabilidade dos investimentos do plano seja de 4,0% ao ano acima da inflação. Após 15 anos, o saldo da conta de Ana será de R\$ 61.900,00, o que lhe possibilita o recebimento do benefício de R\$ 373,00 por um período de 240 meses sucessivos (12 prestações por ano).

II. Os planos de Contribuição Definida das empresas privadas possuem geralmente a base contributiva igual a 100% da remuneração e a alíquota patronal é a mesma escolhida pelo participante, até determinado limite, normalmente de 7,0% (ver o exemplo 3).

Exemplo 3. No plano CD da empresa ABC a base contributiva é igual a 100% da remuneração e o patrocinador contribui com a mesma alíquota do participante até um máximo de 6%. O participante Edson, que ganha R\$ 7.500,00 por mês, escolheu a alíquota de 6% e contribui com R\$ 450,00 por mês (12 meses por ano); e faz jus à contribuição patronal do mesmo valor. Se nos 30 anos de contribuição forem mantidas a mesma remuneração e a mesma contribuição, a taxa de carregamento for de 5,0% sobre as contribuições e o retorno dos investimentos do plano de 4,0% ao ano acima da inflação, Edson terá um saldo da conta de R\$ 586.000,00, o que possibilita o recebimento de 240 prestações mensais de R\$ 3.530,00 (12 prestações por ano).

Alguns Regimes de Previdência Complementar municipais não seguem a sistemática contributiva do RPC da União. É o caso do município de Curitiba (PR), cujo plano CuritibaPrevPlan 1 dispõe a contribuição básica do servidor (chamada de “contribuição normal”) incidente sobre 100% da remuneração do servidor (“Salário de Participação”), mas prevê alíquotas distintas para as parcelas de remuneração, abaixo e acima do teto de benefícios do INSS (“Unidade Previdenciária”), conforme o artigo a seguir.

Artigo 17 - A Contribuição Normal do Participante é composta das seguintes parcelas:

I – “Parcela 1”, obrigatória e mensal, correspondente à aplicação de 3% (três por cento) sobre a parcela do Salário de Participação abaixo de 1 (uma) Unidade Previdenciária (...).

II – “Parcela 2”, obrigatória e mensal, correspondente à aplicação de percentual entre 3,75% (três inteiros e setenta e cinco centésimos por cento) e 7,50% (sete inteiros e cinquenta centésimos por cento), sobre a parcela do Salário de Participação acima de 1 (uma) Unidade Previdenciária (...).

De acordo com o art. 22 do regulamento do CuritibaPrevPlan 1, a contribuição patronal tem valor “correspondente a 100% (cem por cento) do valor da Contribuição Normal do Participante”. Desse modo, o RPC de Curitiba permite que também os servidores de baixa remuneração ganhem a contribuição patronal (ver o exemplo 4).

Exemplo 4. Seja Luiz o servidor municipal de Curitiba com remuneração de R\$ 5.000,00 mensais e que aderiu ao plano do RPC. A contribuição básica dele será composta apenas pela Parcela 1 e será de R\$ 150,00 mensais; terá como contrapartida a contribuição do patrocinador, do mesmo valor.

Mantidas a mesma remuneração e a mesma contribuição e paga a taxa de carregamento de 5,0% sobre as contribuições, bem como obtida a rentabilidade de 4,0% ao ano acima da inflação, após 30 anos de contribuições, o saldo final da conta de Luiz será de R\$ 195.000,00, capaz de lhe pagar prestações mensais de R\$ 1.174,00 ao longo de 240 meses sucessivos.

O exemplo 5 mostra o impacto da regra contributiva para o servidor de Curitiba, cuja remuneração supera o teto do INSS, anos depois do ingresso no serviço público municipal.

Exemplo 5. Seja Jéssica a servidora de Curitiba com remuneração de R\$ 5.000,00 mensais e que aderiu ao plano do RPC. A contribuição básica dela é de R\$ 150,00 ao mês (12 contribuições anuais) e a contribuição patronal para ela tem o mesmo valor. Após 15 anos de serviço, Jéssica foi promovida, passou a receber R\$ 8.000,00 ao mês e escolheu a alíquota de 7,5% sobre a Parcela 2 da remuneração, de modo que o novo valor da contribuição básica (e da contribuição patronal) será de R\$ 267,48 mensais.

Após 30 anos de contribuições ao plano, em que a taxa de carregamento tenha sido de 5,0% das contribuições e a rentabilidade de 4,0% ao ano acima da inflação, o saldo da conta de Jéssica será de R\$ 249.900,00, capaz de lhe pagar 240 prestações mensais de R\$ 1.505,00 (12 prestações por ano).

As vantagens das contribuições do plano CuritibaPrevPlan 1 são menores do que as proporcionadas pelos planos CD das empresas privadas, ilustradas no exemplo 3. No entanto, superam as do RPC federal, como mostrado pelo saldo de conta obtido no exemplo 5 (R\$ 249.900,00), que é o quádruplo daquele acumulado no plano do RPC da União (R\$ 62.000,00, ver o exemplo 2); mesmo que no plano da capital paranaense a alíquota contributiva máxima seja de 7,5% contra os 8,5% do plano federal.

O modelo de Curitiba pode ser seguido de forma criativa. Por exemplo, a Parcela 1 pode ser menor (a parte da remuneração inferior a R\$ 3.000,00, entre outras possibilidades), o que aproximaria mais a contribuição patronal à geralmente praticada na previdência complementar das empresas privadas.

Conclusão

O plano CD de previdência complementar, que o município oferece ao funcionalismo, é de adesão facultativa. Apesar de trazer benefícios futuros, esse plano implica pagamentos mensais por parte do servidor em atividade; por isso, os incentivos são importantes e a contribuição patronal é o principal desses.

No RPC da União, que é a grande referência para os municípios, os aportes do patrocinador em prol do participante têm dois grandes defeitos: discriminam os servidores com menor remuneração e são de baixo valor para os demais. Essas limitações decorrem principalmente da base contributiva, que não abrange a totalidade da remuneração.

Na elaboração da lei que institui o RPC municipal, cabe aos defensores dos interesses dos servidores envidarem esforços para que não sejam reproduzidos os limites da previdência complementar dos servidores civis da União. Por isso, como referências alternativas, há de se considerar os planos CD ofertados pelas empresas privadas, bem como o plano do RPC do município de Curitiba.

Rua Aurora, 957 – 1º andar
CEP 05001-900 São Paulo, SP
Telefone (11) 3874-5366 / fax (11) 3874-5394
E-mail: en@dieese.org.br
www.dieese.org.br

Presidente: Maria Aparecida Faria

Sindicato dos Trabalhadores Públicos da Saúde no Estado de São Paulo – SP

Vice-presidente: José Gonzaga da Cruz

Sindicato dos Comerciários de São Paulo – SP

Secretário Nacional: Paulo Roberto dos Santos Pissinini Junior

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas de Máquinas Mecânicas de Material Elétrico de Veículos e Peças Automotivas da Grande Curitiba - PR

Diretor Executivo: Alex Sandro Ferreira da Silva

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Material Elétrico de Osasco e Região - SP

Diretor Executivo: Antônio Francisco da Silva

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Materiais Elétricos de Guarulhos Arujá Mairiporã e Santa Isabel - SP

Diretor Executivo: Bernardino Jesus de Brito

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Energia Elétrica de São Paulo – SP

Diretora Executiva: Elna Maria de Barros Melo

Sindicato dos Servidores Públicos Federais do Estado de Pernambuco - PE

Diretora Executiva: Mara Luzia Feltes

Sindicato dos Empregados em Empresas de Assessoramentos Perícias Informações Pesquisas e de Fundações Estaduais do Rio Grande do Sul - RS

Diretora Executiva: Maria Rosani Gregorutti Akiyama Hashizumi

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Paulo Osasco e Região - SP

Diretor Executivo: Nelsi Rodrigues da Silva

Sindicato dos Metalúrgicos do ABC - SP

Diretor Executivo: Paulo de Tarso Guedes de Brito Costa

Sindicato dos Eletricitários da Bahia - BA

Diretor Executivo: Sales José da Silva

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Material Elétrico de São Paulo

Mogi das Cruzes e Região - SP

Diretora Executiva: Zenaide Honório

Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo – SP

Direção Técnica

Fausto Augusto Júnior – Diretor Técnico

José Silvestre Prado de Oliveira – Diretor Técnico Adjunto

Patrícia Pelatieri – Diretora Técnica Adjunta

Equipe técnica

Elaboração

Luciano Fazio (consultor técnico)

Revisão

Carla Maria Bernaderi Massabki