



**35 CONGRESSO BRASILEIRO
DOS FUNDOS DE PENSÃO**

**PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR:
GERAÇÃO DE VALORES
SOCIAIS E ECONÔMICOS**

*12 a 14 de novembro de 2014 • Transamerica Expo Center
São Paulo • SP*

ABRAPP

SINDAPP

ICSS

A PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR NO PODER JUDICIÁRIO E NO MINISTÉRIO PÚBLICO

ELAINE DE OLIVEIRA CASTRO

Diretora-Presidente da Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Judiciário – Funpresp Jud. Atuária, com especialização em Métodos Atuariais pela Escola Nacional de Ciências Estatísticas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (ENCE/IBGE) e mestrado em Gestão de Planos e Fundos de Pensão pela Universidade de Alcalá, Espanha

INTRODUÇÃO

Dentro das fronteiras da administração pública federal, a condução de planos de previdência complementar ainda desfruta das vantagens e desvantagens próprias aos primeiros estágios da infância. De um lado, os patrocinadores – pais cuidadosos – mostram-se tolerantes com os primeiros passos ainda inseguros das recém-criadas Entidades Fechadas de Previdência Complementar (EFPC) diante de um contexto em que muita experiência ainda precisa ser adquirida, tanto por parte dos órgãos públicos quanto por parte dos próprios servidores como beneficiários finais do programa. De outro lado, as dificuldades e obstáculos se amontoam como resultado do ineditismo de cada providência tomada, desde as mais prosaicas até as mais críticas.





A fórmula para se atingir a maturidade em tal cenário não pode ser outra a não ser dotar as EFPC de profissionais com experiência pregressa suficiente para garantir a sobrevivência institucional e, simultaneamente, proporcionar aos participantes e assistidos a esperada segurança previdenciária. Se esse objetivo já poderia ser considerado de alto grau de dificuldade em circunstâncias econômicas e políticas favoráveis, que se dirá então da gestação da previdência complementar em meio às incertezas por que passa o nosso país.

O Regime Próprio de Previdência Social (RPPS), voltado para o servidor público federal ocupante de cargo efetivo, tornou-se insustentável nos moldes atuais. A causa maior da crise previdenciária oficial, como bem aponta Carmona (2013), está indubitavelmente no alongamento da expectativa de vida do brasileiro, que resulta em uma desproporção crescente entre servidores ativos e inativos, o que, por sua vez, torna impossível manter um sistema de repartição simples entre gerações. Até o final de 2012, de acordo com dados do Ministério da Previdência, eram 3,3 milhões de assistidos no RPPS, gerando um *deficit* de 86,3 bilhões de reais ao ano, contra 3,2 milhões de participantes no Regime de Previdência Complementar (RPC), integrando um sistema superavitário com um patrimônio de 678,5 bilhões de reais.

Diante desse contexto, a Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Judiciário – Funpresp-Jud –, autorizada pela Lei nº 12.618, de 2012, e criada pela Resolução STF nº 496, de 25 de outubro de 2012, tem por objetivo administrar e executar planos de benefícios de caráter previdenciário para os membros e servidores titulares de cargo efetivo do Poder Judiciário da União. Publicado o ato de criação e após a aprovação da constituição da EFPC pela Superintendência Nacional de Previdência Complementar, o Ministério Público da União e o Conselho Nacional do Ministério Público também se incorporaram a este inovador projeto por meio de convênio de adesão. Considerando as instâncias máximas de cada entidade e seus órgãos vinculados, a Fundação envolve atualmente um total de 98 patrocinadores.



A par de constituir uma prova inequívoca da confiança depositada na Fundação por seus órgãos constituintes, a imediata adesão de significativo número de patrocinadores suscitou também um desafio extra para a composição equilibrada e justa do Conselho Deliberativo em seu primeiro mandato, objetivo que foi atingido até por força do ofício de seus integrantes.

Neste ponto, foi tomada a decisão reputada como a mais fundamental de todos os estágios iniciais de implementação da nova política: o recrutamento do corpo diretor da Fundação mediante processo seletivo especializado, composto por entrevistas, análises curriculares, avaliações psicológicas e, acima de tudo, exame criterioso de mérito, que incluiu, ao final, sabinas perante o próprio conselho deliberativo. Concluído com sucesso o processo seletivo, há apenas 10 meses, foi dada posse à diretoria executiva. Não há um único documento científico nacional ou internacional que trate de fundos de pensão e deixe de ressaltar a importância da autonomia da gestão e de estruturas sólidas de governança como condições indispensáveis para o adequado funcionamento do sistema. Assim sendo, o Poder Judiciário e o Ministério Público se alinham com as melhores práticas mundiais, ao escolher o mérito profissional como critério exclusivo de escolha dos diretores de sua Fundação.

PRINCIPAIS DESAFIOS

> A GOVERNANÇA

Um interessante debate sobre os requisitos de governança no Regime de Previdência Complementar (RPC) surgiu da polêmica já superada acerca da natureza jurídica das Fundações de Previdência Complementar patrocinadas por órgãos públicos, hoje definidas como entidades de direito privado e de natureza pública essencial, como está a comprovar o fato de o STF ter homologado, por unanimidade, a criação da Funpresp-Jud exatamente nesses termos. Se, de um lado,



essas fundações não poderiam constituir pessoas jurídicas de direito privado *stricto sensu*, uma vez que a o artigo 40, § 15, da Constituição Federal exige Entidades Fechadas de Previdência Complementar, de natureza pública, por outro lado, é igualmente impossível considerar as EFPC meramente fundações públicas que, nas palavras de Celso Antônio Bandeira de Mello, “são pura e simplesmente autarquias, às quais foi dada a designação correspondente à base estrutural que têm”.

Os requisitos de governança das fundações de previdência complementar públicas estão no cerne da impossibilidade de classificá-las como autarquias comuns. Na lição de Carmona (2013),

[...] as autarquias estão sujeitas ao controle administrativo ou tutela (supervisão ministerial), o que releva uma (legítima) ingerência política nas indicações e nomeações de cargos de direção nos altos escalões da entidade. Tal controle, entretanto, incidente sobre os Fundos de Pensão elevaria o risco de politização de seus órgãos de direção e fiscalização (diretoria, conselhos deliberativo e fiscal), colocando em xeque a qualidade de sua gestão”.

Seria o caso de se perguntar como vincular a suposta natureza de autarquia de uma EFPC à obrigação dos diretores de submeter seus próprios patrimônios pessoais aos compromissos fiduciários da fundação?

A partir do exame das experiências mais exitosas no ramo, o aspecto que parece merecer mais atenção no quesito de governança consiste na atuação conjunta, cooperativa e corresponsável entre o corpo de diretores e os conselhos deliberativo e fiscal. Independentemente de uma ou outra instância decisória ter seus integrantes escolhidos mediante critérios políticos ou técnicos, é fundamental que os objetivos finais de todos estejam alinhados, afinal, as tarefas são geralmente definidas em nível administrativo e posteriormente submetidas ao crivo deliberativo, a exemplo da administração do plano de benefícios, da alocação patrimonial, da definição da política de investimentos e das premissas atuariais, bem como do plano de financiamento e contribuições.



> A GERAÇÃO DE CREDIBILIDADE E SEGURANÇA

Desde junho de 2013, em decorrência de decisão prolatada pelo Supremo Tribunal Federal (STF) no curso do julgamento do Recurso Extraordinário nº 586.453/Sergipe, com repercussão geral, as relações jurídicas de previdência complementar pertencem à esfera cível, em vez da esfera trabalhista como alguns acreditavam antes. Sobre a natureza do contrato firmado entre os fundos de pensão e seus participantes, entende o STF que não é dele a competência para decidir sobre o assunto, mas sim do Superior Tribunal de Justiça (STJ), já que a matéria é resolvida pela análise de legislação infraconstitucional e não constitucional. O STJ, por sua vez, baixou a Súmula nº 321, segundo a qual, “O Código de Defesa do Consumidor é aplicável à relação jurídica entre a entidade de previdência privada e seus participantes”.

Severamente criticado, sobretudo com base no argumento de que as EFPC não têm fins lucrativos, esse entendimento foi modificado em setembro deste ano, com a publicação do Acórdão do Superior Tribunal de Justiça (STJ) relativo ao Agravo em Recurso Especial nº 504.022-SC (2014/0093367-1) e a mudança foi comemorada no sistema de previdência complementar. A relevância da decisão justifica a transcrição do seu principal trecho:

Com efeito, é descabida a aplicação do Código de Defesa do Consumidor alheia às normas específicas inerentes à relação contratual de previdência privada complementar e à modalidade contratual da transação, negócio jurídico disciplinado pelo Código Civil, inclusive no tocante à disciplina peculiar para o seu desfazimento.

Por que essas decisões são importantes? Porque, além das repercussões de caráter processual, as definições judiciais impõem uma série de consequências jurídicas da relação na gestão dos planos de previdência complementar, principalmente no que diz respeito às seguintes garantias previstas no Código de Defesa do Consumidor, listadas por Alvarez (2014):



- direito à prestação de informação clara, precisa e oportuna, por parte do fornecedor, em favor do consumidor, ou seja, os contratos de previdência complementar não obrigarão os consumidores, se não lhes for dada a oportunidade de tomar conhecimento prévio de seu conteúdo, ou se os respectivos instrumentos forem redigidos de modo a dificultar a compreensão de seu sentido e alcance;
- vulnerabilidade presumida do consumidor, ou seja, as cláusulas contratuais serão interpretadas, sempre, de maneira mais favorável ao consumidor/participante; e
- execução específica das promessas do fornecedor, ou seja, as declarações de vontade constantes de escritos particulares, recibos e pré-contratos relativos às relações de consumo vinculam o fornecedor, ainda que não constem no contrato firmado entre as partes, ensejando cumprimento específico, incluindo a utilização de antecipação de tutela, se for o caso, nos termos do art. 84, *caput* e §§, do CDC.

Como se pode ver, a transparência na administração dos planos de previdência complementar deve ser verdadeira obsessão de seus gestores, no mínimo em decorrência da obrigação formal de prestar contas aos participantes, mas também para a conquista de novas adesões, algo vital para a sobrevivência de todo o sistema.

Por óbvio, um fundo de pensão bem administrado atuará no sentido do atendimento aos interesses principais de seus participantes, mas a subjetividade da afirmação torna um pouco difícil transformá-la em medidas práticas objetivamente mensuráveis. A primeira aproximação nesse sentido consiste na adoção do princípio do “aplicador prudente”, o principal alicerce do Employee Retirement Income Security Act, mencionado por Mitchell (2002). Tal regulamento exige que os fundos de pensão operem sob padrões fiduciários inspirados no cuidado, habilidade e diligência de um indivíduo prudente, atuando exclusivamente no interesse dos participantes do plano.



O simples emprego deste ponto de vista pode ajudar a resolver alguns dos dilemas comuns no plano de investimentos, quando as pressões relacionadas à performance das aplicações começam a comprometer as preocupações com a segurança dos investimentos.

É preciso lembrar, também, da necessidade de avaliações periódicas, realizadas em caráter ordinário pelos conselhos fiscais e, eventualmente, submetidas a entidades de auditoria independente, conforme a necessidade. Além disso, o exame da gestão dos fundos não deve restringir-se apenas aos fatos contábeis ou administrativos, sendo ainda extensíveis às premissas atuariais em constante mutação.

> ATENÇÃO E CUIDADOS NECESSÁRIOS

Provavelmente, o quesito dos cuidados que precisam ser tomados na administração dos planos de previdência complementar deve ser o aspecto que mais diferencia as experiências brasileiras dos relatos internacionais. Em muitos países, a regulação governamental costuma ser considerada menos importante que a existência de indicadores e *benchmarks* para medir o desempenho de cada plano. Nesses casos, as normas formais chegam a ser vistas como criadoras de distorções e limitadoras das oportunidades de diversificação. Advoga-se, sobretudo nos países de cultura mais liberal, o emprego exclusivo de avaliações ou auditorias técnicas – realizadas por entidades independentes –, associadas à seleção natural feita pela competição de mercado.

Difícilmente tal estratégia seria bem-sucedida no Brasil. A necessidade de ampla transparência e constante avaliação já foi demonstrada, mas a aprovação, imposição, fiscalização e o devido cumprimento de normas legais estritas também não pode ser subestimado. Seria imprudente, no contexto nacional, para dizer o mínimo, esperar que a simples divulgação dos



dados dos fundos de pensão, por maior que fosse sua amplitude, ou o seu exame por equipes de auditoria, garantisse um controle eficaz contra os potenciais equívocos, bem ou mal intencionados.

PERSPECTIVAS

> O CRESCIMENTO DA PREVIDÊNCIA

Estruturadas de acordo com diretrizes de eficácia comprovada no setor privado nacional e nos setores público e privado internacionais, as EFPC públicas brasileiras até agora implementadas dispõem dos elementos necessários para se tornarem bem-sucedidas, mas constituem também experiências pioneiras em um processo com muito espaço para crescimento.

A primeira fase, mais óbvia, consiste na substituição gradativa do atual RPPS pela sua combinação com o RPC. Este único objetivo, uma vez completado, já poderá ser encarado como uma verdadeira revolução nas finanças públicas nacionais, porquanto retirará da União o peso corresponde a pouco mais de 15% do PIB nacional, substituindo-o pelo melhor instrumento até hoje inventado para a formação de poupança e conseqüente fomento do mercado de capitais.

Tendo em vista a completa falta de experiência com previdência complementar na esfera pública, será preciso esperar que os primeiros participantes do sistema passem à condição de assistidos, para que o novo regime mostre, na plenitude, suas potencialidades e comece a se formar a necessária massa crítica de apoio geral, quando então as adesões se darão com mais naturalidade.

Este é, no entanto, apenas o primeiro passo. No âmbito estadual e municipal, por exemplo, quase tudo ainda está por fazer. Até o momento, apenas os estados de São Paulo, Rio de Janeiro e Espírito Santo constituíram suas respectivas fundações de previdência complementar, no exercício da autorização que lhe atribui a Emenda Constitucional nº 20, de 1998.



Trata-se de um território praticamente inexplorado, mas com grande probabilidade de acompanhar as experiências realizadas no âmbito federal. Tanto no caso das fundações ainda a serem instituídas quanto naquelas já existentes, o estudo dos casos de sucesso relatados pela doutrina especializada é extremamente salutar.

Segundo Rabelo, Faria Júnior e Rocha (2012),

[...] não se imagina, por óbvio, “importar” uma solução para os desafios brasileiros. Todavia, a vocação das EFPC pela eficiência impõe o exame de experiências, para não se perder oportunidades. Num momento em que se destacam os esforços de implantação da previdência complementar para os servidores públicos, nos diversos poderes e níveis, não podemos deixar de conhecer os casos de sucesso em curso no mundo, com seus fatores determinantes, trazendo para nosso ambiente os aspectos aplicáveis à realidade aqui vivenciada.

Com esta postura, deve-se examinar, por exemplo, o fundo dos servidores municipais da província de Ontário no Canadá – Ontario Municipal Employees Retirement System (OMERS) –, que congrega, sob uma mesma administração, centenas de patrocinadores. Individualmente, os municípios daquela província canadense não dispõem de recursos ou de mercado potencial suficiente para sustentar um plano de previdência, mas reunidos em torno de um fundo único, o empreendimento se torna viável por meio da redução de custos, dos enormes ganhos de escala e do alcance do número mínimo de participantes.

› COBERTURA DOS PLANOS

No âmbito das EFPC privadas, uma importante preocupação está relacionada com a retirada de patrocínio, evento capaz de suscitar perdas significativas, se não for tratado da melhor forma. Na esfera pública, por outro lado, tal hipótese tem muito pouca probabilidade de se materializar, como indica Ferraz (2014). Ocorre que, nos termos do artigo 40, § 14,



da Constituição Federal, com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998, os entes federativos somente poderão limitar suas respectivas aposentadorias e pensões ao teto do RGPS se instituírem regime de previdência complementar para seus servidores.

A inclusão de tal condição no texto permanente da Lei Maior não deixa dúvidas de que se trata de princípio a ser observado *ad infinitum*, pelo menos até que nova regra constitucional o revogue. Em outras palavras, se a previdência complementar existir durante determinado período e, por qualquer motivo, deixar de existir, o ente que a extinguiu volta a não poder mais limitar suas aposentadorias e pensões ao teto do RGPS. Nessas condições, a única opção plausível, uma vez instituído o regime de previdência complementar público, reside na migração dos planos de benefícios em vigor para outras EFPC, mantendo-se porém as contribuições patronais do ente público.

Uma melhoria necessária com relação aos planos de benefícios administrados pelos fundos de pensão de servidores públicos, em especial o da Funpresp-Jud, é a contratação de seguro para ampliação da cobertura dos benefícios de risco de invalidez e de morte, atualmente calculada a partir da modalidade de contribuição definida e complementada com recursos de um fundo mutualista (Fundo de Cobertura de Benefícios Extraordinários – FCBE). O seguro cobriria a parcela do saldo de conta projetado até a data em que o participante se aposentaria por tempo de contribuição, possibilitando que o benefício de morte ou invalidez seja compatível com aquele que seria recebido no caso de aposentadoria normal.

O risco representado pela cobertura da sobrevivência do assistido no caso de esgotamento do saldo de conta, hoje feita vitaliciamente pelo mesmo fundo mutualista, também pode ser mitigado no futuro pelo repasse a uma seguradora e estímulo ao desenvolvimento deste ou de outros mecanismos para cobertura do risco de longevidade, caso haja evolução das normas atuais, que vedam essa contratação pelas EFPC.



> A ADESÃO À PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

A primeira preocupação, quando se trata de considerar o potencial de adesão de participantes à Funpresp-Jud, deve ser a compreensão do comportamento do quantitativo de servidores públicos em efetivo exercício do Poder Judiciário e no Ministério Público ao longo do tempo, cujos dados de origem podem ser examinados na Tabela 1. Apesar de haver, no período analisado, variações positivas e negativas atípicas, a média encontrada de 3,47% ao ano pode ser considerada razoável, sobretudo porque o intervalo de tempo – envolvendo 19 anos – é suficientemente longo para permitir aos poucos pontos fora da curva serem compensados ou diluídos no conjunto de dados da série. A propósito, para o exercício de 2014, os órgãos envolvidos com a gestão de pessoal no conjunto de patrocinadores fizeram uma previsão de 3.590 novos servidores, correspondendo a um crescimento de 2,85% sobre o total de 2013, sendo que 1.331 destes já se encontravam em atividade em julho do corrente ano, de acordo com MP-SEGEP (2014).

Não obstante, ainda que o número de servidores crescesse daqui para frente a uma taxa constante próxima de 3% ao ano, não seria possível considerar todo esse contingente como público-alvo da Fundação. Ocorre que determinado subconjunto desse total é composto de servidores que já integravam o quadro de pessoal da administração pública antes da instituição do Plano de Benefícios da Funpresp-Jud, o que dá a esse segmento o direito de optar pelo Regime Próprio de Previdência Social – RPPS.

A pouca experiência acumulada até o momento, relatada em Funpresp-Jud (2014), indica que a parcela dos servidores enquadrados no regime de previdência complementar está atualmente em torno de 40% dos recém-empossados, mas esse percentual certamente crescerá até atingir os 100%, quando nenhum dos novos servidores poderá ser considerado elegível para o RPPS. Aplicando-se essa proporção à previsão de contratação de 3.590 novos servidores em 2014, chega-se a uma estimativa de cerca de 1.400 participantes até dezembro, que é a meta da Funpresp-Jud.

TABELA 1 - Quantitativo de servidores ativos

Ano	Judiciário	MPU	Total	Variação	Ano	Judiciário	MPU	Total	Variação
1995	64.561	5.225	69.786	-	2005	87.515	8.066	95.581	4,82%
1996	69.646	5.475	75.121	7,64%	2006	91.025	8.384	99.409	4,00%
1997	74.504	6.816	81.320	8,25%	2007	93.341	8.384	101.725	2,33%
1998	76.207	6.937	83.144	2,24%	2008	93.607	8.384	101.991	0,26%
1999	79.677	7.061	86.738	4,32%	2009	114.337	8.384	122.721	20,33%
2000	80.932	7.324	88.256	1,75%	2010	115.739	8.384	124.123	1,14%
2001	80.899	5.901	86.800	-1,65%	2011	121.760	9.167	130.927	5,48%
2002	81.716	5.859	87.575	0,89%	2012	104.971	15.238	120.209	-8,19%
2003	82.057	7.670	89.727	2,46%	2013	109.475	16.519	125.994	4,81%
2004	83.117	8.066	91.183	1,62%	Variação Média Anual :		3,47%		

Fonte: Boletim Estatístico de Pessoal - Min. do Planejamento - Jul/2014

Para o exercício de 2015, se a média histórica de crescimento – 3,47% – for aplicada sobre o total esperado ao final de 2014 ($125.994 + 3.590 = 129.584$), chega-se a um total de 4.496 novos servidores. É provável que mais de 50% dos então empossados tenha interesse no plano de benefícios administrado pela Funpresp-Jud, principalmente em decorrência da distância temporal cada vez maior do ponto de partida da previdência complementar pública e dos muitos eventos de divulgação a serem realizados junto aos patrocinadores. A melhor política, no entanto, consiste em adotar uma ati-





tude conservadora, razão pela qual seria preferível trabalhar com a estimativa de manutenção do mesmo percentual de 40% utilizado para o exercício em curso. Daí resulta uma projeção de 1.798 novos participantes em 2015, pelo menos em termos potenciais.

A partir de 2016, a Fundação deve estar diante de um universo de 134.080 servidores ativos no Poder Judiciário e no Ministério Público (129.584 + 3,47%), dos quais nada menos que 4.652 seriam novos contratados e certamente a maioria teria a previdência complementar como a única opção viável. Apesar disso, um estudo prospectivo de longo alcance precisaria também prevenir-se contra a grande quantidade de flutuações conjunturais, ainda mais comuns em países como o Brasil, onde as condições econômicas presentes nunca constituem garantia em relação ao futuro. Assim sendo, é recomendável mais uma vez recorrer ao conservadorismo, adotando uma previsão de crescimento restrita a tão somente 2.000 novos participantes por ano, muito abaixo do que pode ser realizado, mas sem dúvida alguma dentro das possibilidades mais pessimistas.

Nem tudo são flores, quando o tema envolve a delimitação concreta das situações funcionais sujeitas a cada um dos diversos regimes de previdência. Apesar da evidente coerência econômico-financeira-atuária dos planos de previdência complementar, o RPPS permanece almejado por muitos, especialmente pela sua natureza de benefício definido, com remuneração de aposentadoria próxima ao percebido pelos servidores em atividade.

Por este motivo, tramita no STF a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 4.946, proposta pela Associação dos Juizes Federais do Brasil – Ajufe. Em essência, argumentam seus autores que a Lei nº 12.618/2012 não se aplica aos magistrados, por não ter emanado de ato do STF, tampouco observar o rito legislativo adequado, qual seja, de lei complementar. Sustenta ainda a referida ação que, enquanto não publicada a norma legal pertinente, de iniciativa legislativa do STF e



em sede complementar, prevalece o regime de previdência previsto na Lei Complementar nº 35, de 1979 (Lei Orgânica da Magistratura).

Outro aspecto ainda pendente de solução em nível judicial diz respeito à Orientação Normativa MPOG nº 17, de 23 de dezembro de 2013, segundo a qual servidores egressos de outros entes da Federação estariam sujeitos ao regime de previdência complementar de que trata a Lei nº 12.618, de 2012, e, conseqüentemente, teriam suas contribuições previdenciárias e aposentadorias submetidas ao limite máximo estabelecido pelo RGPS, mesmo quando já eram servidores públicos em períodos anteriores ao da referida lei. Objeto de aceso debate na doutrina, a análise do mérito ou da correção desta Orientação Normativa foge aos objetivos do presente artigo, mas pode ser examinada nos documentos que embasaram a elaboração da norma citada e em alguns artigos como o de Castro e Lazzari (2014).

Independentemente das situações ainda sujeitas ao exame e deliberação judicial, a Funpresp-Jud tem uma tarefa desafiadora à sua frente: tornar-se ela mesma conhecida de seu público-alvo e demonstrar a solidez de seu plano de benefícios. Por estar ainda em seus passos iniciais, a estratégia de divulgação teve de ser limitada até o momento ao contato com os potenciais participantes que assinaram os “termos de oferta” – documento em que declaram que foram informados a respeito do tema, mas optaram por não aderir imediatamente ao plano de benefícios –, à presença de representantes da Fundação em eventos frequentados pelos novos servidores, incluindo, é claro, suas reuniões de ambientação, sem no entanto se restringir a elas. Outra medida considerada imprescindível é o contato permanente com os departamentos de pessoal de cada patrocinador, por meio de seminários e workshops desenhados com o objetivo de familiarizar os encarregados desses setores com as complexidades mas também com as vantagens do sistema de previdência complementar. No futuro, uma vez consolidadas as atuais posições, será preciso avançar para uma estratégia de marketing mais agressiva, com a inclusão de campanhas publicitárias de alcance nacional, considerando as diferenças e características regionais.



CONCLUSÃO

A instituição de regimes de aposentadoria e pensão específicos para servidores públicos não constitui uma faceta exclusiva da realidade brasileira. Diversos países (muitos deles incluídos entre os mais desenvolvidos do mundo) adotam sistemas previdenciários exclusivos para funcionários do governo, entre os quais podem ser citados a Alemanha, a Áustria e a França. Por aqui, o regime dos servidores públicos somente se destaca pelas inúmeras distorções nele incluídas ao longo do tempo por diversos motivos históricos e culturais que acabaram por tornar o RPPS insustentável no médio e longo prazos.

Nada obstante, os problemas até hoje enfrentados não podem servir de justificativa para a extinção pura e simples do regime de previdência dos servidores públicos, como muitos já chegaram a advogar. Os trabalhadores do setor governamental têm tanto direito à segurança previdenciária quanto os demais. O que se faz necessário – e, na verdade, urgente – é a instituição de um paralelismo entre os três sistemas em vigor: o RPPS, o RGPS e o RPC.

A dinâmica do mundo globalizado nos dias de hoje impõe aos trabalhadores uma postura sempre aberta às mudanças. O hábito de se começar e terminar uma carreira restrita exclusivamente às fronteiras do serviço público tende a se tornar cada vez mais anacrônico e a prática mais provável de se consolidar como um padrão geral é a mais ampla mobilidade entre os diversos setores do mercado de trabalho. Diante dessas circunstâncias, a existência de regimes previdenciários distintos ou – pior ainda – mutuamente incompatíveis, como era o caso até o advento da previdência complementar pública, constituiria significativo entrave ao desenvolvimento nacional, tão somente por impedir a utilização dos talentos onde melhor poderiam ser aproveitados.

É bem verdade que os fundos de pensão públicos podem tornar-se um instrumento de justiça social à medida que permitem à Previdência Geral uma aproximação de sua contraparte no âmbito da administração pública, e transformam em



entulho do passado alguns dos privilégios até hoje em vigor. Entretanto, ainda mais importante que isso é a instituição de sistemas de previdência perfeitamente intercambiáveis, capazes de proporcionar o livre trânsito de trabalhadores por meio do sistema econômico, lançando o país em uma realidade previdenciária mais adequada aos tempos atuais.

REFERÊNCIAS

- ALVAREZ, A. P. “Aplicação do CDC na previdência privada”. *Revista de Previdência Social*, mar. 2014.
- ALVES, K. S. D. S. “O financiamento da seguridade social e a ausência de vinculação direta das contribuições para a previdência social”. *Revista de Previdência Social*, abr. 2013.
- CARMONA, P. A. C. “A constitucionalidade da natureza jurídica das entidades gestoras do Regime de Previdência Complementar para os Servidores Públicos Federais”. *Fórum Administrativo*, Belo Horizonte, dez. 2013.
- CASTRO, C. A. P.; LAZZARI, J. B. “A efetiva implementação dos fundos de previdência complementar no âmbito dos regimes próprios e suas consequências”. *Revista de Previdência Social*, mar. 2014.
- FERRAZ, A. F. R. “Fundo de pensão dos servidores públicos”. *Revista de Previdência Social*, mar. 2014.
- FUNPRESP-JUD. *Relatórios de atividades da diretoria executiva - 1º e 2º trimestres*. Brasília. 2014.
- HOLZMANN, R.; PALMER, E.; UTHOFF, A. *Fortalecer los sistemas de pensiones latinoamericanos*. [S.l.]: CEPAL & Mayol Ediciones, 2008.
- MITCHELL, O. S. “Redesigning public sector pensions in developing countries”. *Pension Research Council*, mar. 2002.
- MP - SEGEP. *Boletim Estatístico de Pessoal e Informações Organizacionais*. Brasília. 2014.
- PONDS, E.; SEVERINSON, C.; YERMO, J. “Funding in public sector pension plans: international evidence”. *OECD Working Papers on Finance, Insurance and Private Pensions*, 2011.
- PREVIC. *Melhores práticas contábeis para Entidades Fechadas de Previdência Complementar*. Brasília. 2013.
- RABELO, J. M.; FARIA JÚNIOR, J. M.; ROCHA, R. R. *Previdência dos servidores públicos: lições e desafios*. Brasília. 2012.