

**RBP**

Revista Brasileira de Previdência

unicuritiba  
centro universitário

Submetido em: 15/10/2023

Aprovado em: 11/12/2024

Avaliação: Double Blind Review

ISSN: 2317-0158

# ESTUDO ANALÍTICO DA IMPLEMENTAÇÃO DO REGIME DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR (RPC) NO MUNICÍPIO DE CURITIBA

## *ANALYTICAL STUDY OF THE IMPLEMENTATION OF THE COMPLEMENTARY PENSION SCHEME (RPC) IN THE MUNICIPALITY OF CURITIBA*

**FELLIPE PACHECO DE OLIVEIRA**

Diretor Financeiro da CuritibaPrev - Fundação de Previdência Complementar do Município de Curitiba. Mestre em economia pela UFPR Atuário graduado pela UERJ Pós-graduado (MBA) em engenharia de produção com ênfase em previdência complementar pela COPPE/UFRJ. Pós-graduado (MBA) em Gestão de Previdência Complementar pela PUC/PR. Pós-graduado em Business Strategy pela University of La Verne/CA. Pós-graduado em Gestão Pública Municipal pela UnB Membro do Instituto Brasileiro de Atuária Membro da Comissão Técnica de Governança e Riscos e da Comissão técnica de Investimentos da ABRAPPP.

### RESUMO

Este estudo analisou a implementação do Regime de Previdência Complementar (RPC) dos servidores públicos no município de Curitiba, destacando a necessidade urgente de soluções sustentáveis devido à crescente longevidade da população brasileira e ao déficit atuarial dos regimes próprios de previdência social (RPPS). Em 2017, Curitiba instituiu o RPC por meio da Lei Municipal nº 15.072/2017, estabelecendo um sistema híbrido de previdência sustentado pelo RPPS e pelo RPC. A pesquisa avaliou o resultado econômico-financeiro trazido com a implementação do RPC a partir da Emenda Constitucional nº 103/2019. A metodologia adotou uma abordagem quantitativa e explicativa incluindo a escolha cuidadosa de premissas e hipóteses, realizando comparações de cenários considerando cálculos prospectivos, bem a análise das causas e efeitos da implementação do RPC, elucidando as relações entre as variáveis estudadas. Os resultados indicaram que o RPC gera um impacto econômico positivo para a administração municipal, especialmente para servidores com remunerações acima do teto do Regime Geral de Previdência Social (RGPS). Este estudo concluiu que a implementação do RPC pode trazer benefícios financeiros substanciais para a



administração pública, principalmente ao aliviar as obrigações previdenciárias relativas aos servidores com altas remunerações. Este trabalho contribui para a compreensão dos impactos econômicos da previdência complementar e fornece informações essenciais para decisões eficazes dos gestores públicos. Promovendo uma cultura de poupança e planejamento financeiro, a previdência complementar fortalece a resiliência econômica individual e coletiva. Estudos futuros podem expandir esta análise, avaliando os efeitos de longo prazo do RPC e comparando os resultados com outros municípios.

**Palavras-chave:** Previdência Complementar; Servidores Públicos; Sustentabilidade Fiscal; Análise Econômico-Financeira; Políticas Públicas.

## ABSTRACT

*This study analyzed the implementation of the Complementary Pension Regime (RPC) for public servants in the city of Curitiba, highlighting the urgent need for sustainable solutions due to the increasing longevity of the Brazilian population and the actuarial deficit of its own social security regimes (RPPS). In 2017, Curitiba established the RPC through Municipal Law No. 15,072/2017, establishing a hybrid pension system supported by the RPPS and the RPC. The research evaluated the economic-financial result brought about by the implementation of the RPC based on Constitutional Amendment No. 103/2019. The methodology adopted a quantitative and explanatory approach, including the careful choice of premises and hypotheses, carrying out scenario comparisons considering prospective calculations, as well as analyzing the causes and effects of the implementation of the RPC, elucidating the relationships between the variables studied. The results indicated that the RPC generates a positive economic impact for the municipal administration, especially for employees with salaries above the ceiling of the General Social Security Regime (RGPS). This study concluded that the implementation of the RPC can bring substantial financial benefits to the public administration, mainly by relieving social security obligations related to high-paid employees. This work contributes to the understanding of the economic impacts of supplementary pensions and provides essential information for effective decisions by public managers. By promoting a culture of savings and financial planning, supplementary pensions strengthen individual and collective economic resilience. Future studies could expand this analysis, evaluating the long-term effects of the RPC and comparing the results with other municipalities.*

**Keywords:** Supplementary Pension; Public Servants; Fiscal Sustainability; Economic-Financial Analysis; Public Policies.

## 1. INTRODUÇÃO

A crescente longevidade da população brasileira, combinada com o déficit atuarial dos regimes próprios de previdência social (RPPS), impôs uma necessidade urgente de soluções que garantam a sustentabilidade da previdência dos servidores



públicos (SILVA; DINIZ, 2021). Discutir previdência é essencial devido ao envelhecimento acelerado da população brasileira. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a proporção de idosos na população cresceu significativamente nas últimas décadas, aumentando a pressão sobre os sistemas previdenciários públicos (IBGE, 2022).

O Regime de Previdência Complementar (RPC) surgiu como uma alternativa viável, oferecendo um suplemento à renda proveniente do RPPS (DA SILVA; SILVA, 2017). Em 2024, esse regime previdenciário oferece cobertura para quase 7,5 milhões de pessoas (entre participantes contribuintes e seus familiares), paga rendas financeiras para aproximadamente 900 mil indivíduos (entre aposentados e pensionistas) e participa da economia nacional ao administrar uma poupança de longuíssimo prazo no valor aproximado de 1,3 trilhões de reais (PREVIC, 2024).

Em resposta aos desafios demográficos e financeiros enfrentados e com o principal objetivo de equilibrar as contas públicas e garantir a sustentabilidade do sistema previdenciário a longo prazo, a Emenda Constitucional nº 103/2019 trouxe a obrigatoriedade da implementação do Regime de Previdência Complementar em todos os entes federativos que possuam Regime Próprio de Previdência Social em sua estrutura administrativa (BRASIL, 2019).

Em 2017, a Prefeitura de Curitiba tomou uma medida crucial para assegurar a sustentabilidade do sistema previdenciário dos seus servidores ao instituir o RPC por meio da Lei Municipal nº 15.072/2017. Este movimento pioneiro posicionou Curitiba como o primeiro município do Brasil a criar seu próprio fundo de pensão, estabelecendo um sistema híbrido de previdência sustentado por dois pilares.

O primeiro pilar se refere à cobertura previdenciária oferecida pelo RPPS, caracterizada por sua natureza mutualista, filiação obrigatória e responsabilidade financeira do tesouro municipal, com o valor de aposentadoria limitado ao teto do Regime Geral de Previdência Social (RGPS)<sup>1</sup>. O segundo pilar é o RPC, operacionalizado pela Fundação de Previdência Complementar do Município de Curitiba (CuritibaPrev), com natureza individual, filiação facultativa e destinado a complementar a cobertura

---

<sup>1</sup> Ou teto do INSS, valor relativo ao valor máximo pago pelo Regime Geral de Previdência Social (RGPS), por meio do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Em 2024, data da elaboração desse estudo, tal valor corresponde a R\$ 7.786,02

previdenciária oferecida pelo RPPS.

Diante disso, surge a seguinte questão de pesquisa: como avaliar o resultado econômico-financeiro trazido com a implementação do Regime de Previdência Complementar a partir da inovação trazida pela EC nº 103/2019?

Assim, o objetivo principal deste estudo é analisar o resultado econômico-financeiro gerado com a implementação do RPC em Curitiba. Essa escolha se justifica pelo fato de Curitiba ter sido o primeiro e, até o primeiro semestre de 2024, o único município a criar uma Entidade Fechada de Previdência Complementar (EFPC) para operacionalizar o RPC de seus servidores, antes mesmo da obrigação constitucional trazida pela EC nº 103/2019.

A metodologia adotada incluiu a escolha cuidadosa das premissas e hipóteses, utilizando uma base de dados real e atualizada de servidores anonimizados fornecidos pela CuritibaPrev. A análise prospectiva, que utilizou cálculos de valor atual das contribuições futuras (VACF) em cenários base e de estudo, forneceu uma análise detalhada e precisa dos impactos econômicos da implementação do RPC em Curitiba, evidenciando a economia gerada e a sustentabilidade do sistema previdenciário híbrido comparado ao regime anterior.

Estudos como o de Beltrão (2004) e Paixão (2007) têm se preocupado em enfatizar como a previdência complementar é fundamental para mitigar os impactos econômicos do envelhecimento populacional. Giambiagi e Tafner (2010) ressaltaram a urgência de reformas previdenciárias para garantir a sustentabilidade fiscal e social.

O presente estudo pretende trazer luz à previdência complementar no Brasil, pois esse segmento exerce um papel social crucial ao oferecer segurança financeira adicional aos trabalhadores, principalmente em um cenário de incertezas sobre a sustentabilidade do sistema público de previdência. Além disso, ao incentivar a poupança e o planejamento financeiro, a previdência complementar promove uma cultura de maior responsabilidade e previsibilidade financeira entre os trabalhadores brasileiros, fortalecendo a resiliência econômica individual e coletiva.

Sob o aspecto econômico, os fundos de previdência complementar são atores essenciais como investidores institucionais, mobilizando grandes volumes de recursos aplicados em diversos setores da economia. Durante períodos de instabilidade

econômica, esses fundos ajudam a manter a liquidez e financiam projetos de longo prazo, promovendo o desenvolvimento e a estabilidade financeira.

Este estudo também pretende contribuir ao trazer informações precisas e atualizadas, sendo estas insumos fundamentais para a tomada de decisões eficientes e eficazes pelos gestores públicos. Dados de qualidade e fidedignos permitem um planejamento mais preciso e previsões acertadas, impactando positivamente a implementação de políticas públicas que realmente atendam às necessidades da população. Portanto, é crucial capacitar os gestores para o uso adequado dessas informações, assegurando uma administração pública transparente, responsável e orientada para o desenvolvimento sustentável.

Este estudo é estruturado em seis seções. A Seção 1 destaca a previdência complementar como solução para a sustentabilidade financeira dos sistemas previdenciários diante do envelhecimento populacional e pressões fiscais. A Seção 2 define o problema de pesquisa e os objetivos de avaliar os impactos econômicos do RPC em Curitiba. A Seção 3 revisa a literatura existente, apontando a escassez de pesquisas abrangentes sobre a previdência complementar para servidores públicos. Na Seção 4, a metodologia é detalhada, abordando premissas, hipóteses e base de dados. A Seção 5 apresenta os resultados, mostrando o impacto positivo do RPC na administração municipal e discutindo a economia esperada e a importância de políticas públicas para promover sua adesão. Finalmente, a Seção 6 destaca as principais conclusões do estudo.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR BRASILEIRA

A Constituição Federal de 1988 estabelece a previdência como um direito social fundamental, destinado a garantir aos cidadãos assistência em situações de incapacidade ou inatividade laboral (Brasil, 1988). Nesse contexto, o sistema previdenciário brasileiro prevê três regimes distintos para assegurar tais benefícios. O



primeiro é o Regime Geral de Previdência Social (RGPS), o qual se destaca pelo maior quantidade de emissão de benefícios sociais e está destinado ao atendimento dos contribuintes oriundos do setor privado e do meio rural (Oliveira; Drumond, 2021).

O segundo é o Regime Próprio de Previdência Social, no qual Gomes et al. (2021, p. 40141) destacam como o “conjunto de regras constitucionais e legais que regem os benefícios outorgados aos servidores públicos destinados a assegurar aos mesmos e a seus familiares, amparo, apoio e retribuição pecuniária em virtude da ocorrência de fatos especiais previstos na legislação”. Esse regime vincula o amparo as três esferas de governo do país.

O terceiro regime é o de previdência complementar (RPC). Sua institucionalização foi impulsionada pela tentativa de equacionar os débitos do Regime Próprio de Previdência Social dos Servidores Públicos Federais visando assegurar a sustentabilidade financeira do sistema, garantindo a capacidade de honrar os compromissos futuros com aposentadorias e pensões (DUARTE NERIS, 2021). Para Oliveira e Castro (2021), o RPC tem como objetivo oferecer ao trabalhador uma proteção previdenciária suplementar àquela garantida pelo RGPS ou pelo RPPS, cujas contribuições são obrigatórias para os trabalhadores.

A esse respeito, verifica-se que o regime de previdência complementar no Brasil teve seu início em 1904 com a criação da Caixa de Aposentadorias e Pensões (CAP) do Banco do Brasil, que décadas depois seria conhecida como PREVI, representando um marco no desenvolvimento do sistema previdenciário complementar privado no país. Em 1923, a Lei Elói Chaves foi promulgada, marcando um avanço legislativo significativo no estabelecimento do sistema previdenciário brasileiro (DA SILVA; SILVA, 2017).

Na década de 1960, houve um ressurgimento das instituições privadas, conhecidas como Montepios, e outras entidades fechadas de previdência, que inicialmente atendiam grupos específicos de trabalhadores. Essas instituições surgiram como uma alternativa à previdência oficial, congregando empregados de empresas estatais e privadas (BELTRÃO, 2004).

No entanto, o desenvolvimento da previdência complementar foi significativamente impulsionado na década de 1970 pelo investimento estatal em infraestrutura e pelos planos de desenvolvimento econômico liderados pelo Estado. A

criação de empresas estatais e de economia mista fomentou a prática de estabelecer fundos de complementação para benefícios previdenciários como parte da política de recursos humanos dessas instituições (BELTRÃO, 2004).

Paixão (2007) identificou três grandes fases da previdência complementar no Brasil. A primeira fase, associada às grandes empresas estatais, viu o surgimento de importantes entidades, como a já mencionada Caixa de Previdência dos Funcionários do Banco do Brasil (PREVI), criada em 1904. A segunda fase iniciou-se com a promulgação da Lei Federal nº 6.435/1977, que estabeleceu os fundamentos básicos da previdência complementar brasileira. A terceira fase foi marcada pela Emenda Constitucional nº 20/1998, que dedicou integralmente o art. 202 da Constituição Federal à previdência complementar e exigiu a elaboração de leis complementares para regulamentar o assunto. Em 2001, as Leis Complementares nº 108 e 109 foram promulgadas, regulamentando o Regime de Previdência Complementar no Brasil. Esta fase encerrou-se com a promulgação da Emenda Constitucional nº 40/2003, que inseriu a previdência complementar no campo social (PAIXÃO, 2007).

Vale ressaltar que desde a promulgação da Constituição Federal de 1988, houve significativas mudanças no regime jurídico aplicável aos servidores públicos no Brasil. Uma das mudanças mais relevantes foi a exigência do concurso público para ingresso em carreiras públicas (BRASIL, 1988). Nesse contexto, as regras de aposentadorias e pensões para os servidores públicos foram alteradas com frequência desde a Constituição de 1988, com três emendas constitucionais e cinco diferentes regras de transição, necessárias para garantir a solvência do sistema e a segurança jurídica dos servidores contribuintes (DA SILVA; SILVA, 2017).

Além disso, a Constituição Federal de 1988 estabeleceu a competência concorrente da União, Estados e Distrito Federal para legislar sobre previdência, permitindo que os entes federativos criassem Regimes Próprios de Previdência Social (RPPS) para seus servidores efetivos (BRASIL, 1988). No entanto, a previdência complementar para servidores públicos foi expressamente prevista na Constituição apenas em 1998, com a Emenda Constitucional nº 20 (BRASIL, 1998). Essa emenda constitucional estabeleceu a possibilidade de os entes federados criarem regimes de previdência complementar para seus servidores, limitando o benefício previdenciário ao

teto do RGPS caso o ente oferecesse previdência complementar.

A esse respeito, a implementação da previdência complementar pelos entes federativos foi adiada devido à necessidade de uma lei complementar que regulasse o assunto, promulgada somente em 2001, com a Lei Complementar nº 108. Contudo, a efetiva implementação da previdência complementar pelos entes federativos demorou mais de uma década (PAIXÃO, 2007).

Nessa perspectiva, em 2011, por meio da Lei Estadual nº 14.653, o Estado de São Paulo criou a primeira entidade destinada a administrar planos de benefícios complementares para servidores públicos: a Fundação de Previdência Complementar do Estado de São Paulo (SP-PrevCom) (SÃO PAULO, 2011). A partir dessa iniciativa, outros estados, municípios e a União seguiram o exemplo, criando suas próprias entidades de previdência complementar.

A promulgação da Emenda Constitucional nº 103/2019 transformou a possibilidade de criação de previdência complementar para servidores públicos em obrigação (BRASIL, 2019). Essa emenda também estabeleceu um prazo máximo de dois anos para que os entes federativos instituíssem o regime de previdência complementar, tornando a implementação da previdência complementar uma prioridade para os estados e municípios que ainda não haviam adotado esse sistema (BRASIL, 2019).

O principal impacto para os entes federativos foi a limitação das aposentadorias e pensões concedidas pelos RPPS ao teto do RGPS. Essa medida resultou em economias significativas, tanto no curto prazo, com contribuições previdenciárias patronais menores, quanto no longo prazo, com o pagamento de aposentadorias e pensões de valor inferior, limitado ao teto do regime geral (DA SILVA; SILVA, 2017).

Considerando o arcabouço legal, o regime de previdência complementar destinado aos servidores públicos possui características singulares que merecem destaque. O Quadro 1 apresenta tais características:

Quadro 1

**Principais Características do Regime de Previdência Complementar Destinados aos Servidores públicos**

Característica	Descrição
<b>Modelo de Capitalização e Modalidade do Plano de Benefícios</b>	Enquanto a maior parte da população segurada nos regimes de previdência social brasileiros é custeada pelo regime de repartição simples, a previdência complementar opera sob o regime financeiro de capitalização. Os planos de benefícios oferecidos aos servidores são na modalidade de Contribuição Definida (CD) (BRASIL, 2019).
<b>Formas de Adesão</b>	A adesão ao sistema de previdência complementar é facultativa para os servidores públicos. Os entes federativos podem optar por incluir a adesão automática dos servidores que ingressam no serviço público após a implementação da previdência complementar (BRASIL, 2019).
<b>Paridade Contributiva</b>	O princípio da paridade contributiva estabelece que a contribuição normal do patrocinador público não pode ser superior à contribuição normal do participante, garantindo equilíbrio na participação das partes no custeio dos benefícios previdenciários (BRASIL, 2001).
<b>Institutos Previdenciários</b>	Todo plano de benefícios previdenciários oferece opções como autopatrocínio, benefício proporcional diferido, portabilidade e resgate, conforme diretrizes legais aplicáveis aos patrocinadores privados (BRASIL, 2022).
<b>Governança e Fiscalização</b>	As entidades de previdência complementar com patrocinador público seguem uma estrutura mínima que inclui Conselho Deliberativo, Conselho Fiscal e Diretoria Executiva. A fiscalização é realizada principalmente pela Previc, que supervisiona a gestão dessas entidades (BRASIL, 2001).

Fonte: Elaborado pelo autor

## 2.2 ENTIDADES FECHADAS DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR (EFPC)

As entidades fechadas de previdência complementar (EFPC), também conhecidas como fundos de pensão, são organizações sem fins lucrativos, estruturadas sob a forma de fundação ou sociedade civil. Elas são acessíveis exclusivamente aos funcionários de uma empresa ou grupo de empresas, servidores públicos federais, estaduais, municipais ou associados de pessoas jurídicas profissionais, classistas ou setoriais (BRASIL, 2001). As EFPC obedecem às diretrizes estabelecidas pelo Conselho Monetário Nacional, conforme a Resolução CVM nº 4.994 de 2022, e são regulamentadas pela Lei Complementar 109/2001.

O surgimento dessas entidades teve destaque na década de 1970 no Brasil, inspirado pela experiência de países europeus e norte-americanos. No início dos anos

70, durante um período de crescimento econômico, houve um aumento significativo de fundos de pensão, representando cerca de 10% das negociações nas bolsas do país (ABREU, 2011 *apud* CUNHA FILHO, 2015). Empresas estatais, autarquias e outras instituições públicas começaram a aderir à ideia, acumulando um capital expressivo e tornando-se modelos para empresas privadas.

De acordo com Rodarte (2011), entre 1970 e o final de 2009, a poupança acumulada pela previdência complementar fechada cresceu substancialmente, atingindo meio trilhão de reais, representando 16% do PIB nacional. Em 2023, esse segmento participou com aproximadamente 1,3 trilhões de reais da economia nacional, o equivalente a 11,8% do PIB (PREVIC, 2024).

No final da década de 2010, cerca de sete milhões de pessoas foram beneficiadas diretamente ou indiretamente pelos fundos de pensão, evidenciando sua relevância para a organização previdenciária e social do Brasil (RODARTE, 2011). A adesão a um fundo de pensão pelos trabalhadores é importante para poupar para a aposentadoria, oferecendo benefícios diretos e indiretos, incluindo a manutenção do padrão de vida e amparo à família em caso de falecimento ou invalidez.

As empresas e órgãos públicos passaram a dar mais atenção aos fundos de pensão devido às oportunidades de ganhos presentes e futuros, além de serem um fator motivador para os funcionários. O Brasil se destaca como um dos maiores mercados do mundo devido ao crescimento no número de fundos de pensão e no volume de recursos movimentados (CUNHA FILHO, 2015).

A Resolução CNPC nº 41/2021 define que os planos de benefícios oferecidos pelas EFPC são divididos em três modalidades: i) Benefício Definido (BD), ii) Contribuição Definida (CD) e iii) Mistos ou de Contribuição Variável.

Os Planos de Benefício Definido (BD) surgiram na época da implementação dos planos de previdência das empresas estatais e grandes corporações privadas, principalmente nas décadas de 1970 e 1980. Garantiam uma renda ou pecúlio previamente definido, geralmente calculado com base nos últimos salários e, por vezes, no próprio benefício concedido pela previdência oficial. A característica principal desses planos era o valor determinado de capitalização no final do plano, embora a rentabilidade e as contribuições pudessem variar. O objetivo era proporcionar ao aposentado uma

renda vitalícia que correspondesse ao seu salário durante o período de trabalho (BRASIL, 2021).

Já os Planos de Contribuição Definida (CD) foram apresentados a partir do crescimento dos fundos, especialmente nas décadas de 1980 e 1990, predominantemente no setor privado. Nesse modelo, uma contribuição fixa era estabelecida, e o valor do benefício (renda ou pecúlio) variava de acordo com o saldo acumulado do fundo individual do empregado, resultante da aplicação de uma regra de capitalização. Empresas com previdência própria geralmente preferiam esse modelo porque transferiam para os empregados os riscos de não alcançar o valor esperado do benefício previdenciário, mantendo os custos sob maior controle (BRASIL, 2021).

Além disso, destaca-se os Planos Mistos ou de Contribuição Variável que ofereciam características de ambas as modalidades. Muitos fundos de pensão adotaram essa terceira via com sucesso, proporcionando incentivos para os trabalhadores migrarem dos planos BD e disponibilizando modelos mais elaborados. Esses planos surgiram como alternativa para alcançar um equilíbrio entre empresas e empregados nas previdências próprias, oferecendo benefícios fiscais. No formato mais comum dos planos mistos, as características dos Planos de Contribuição Definida eram aplicadas na fase de acumulação, enquanto na fase de concessão de benefício, o empregado podia optar por uma renda mensal vitalícia garantida pelo fundo de pensão, semelhante ao principal benefício dos Planos de Benefício Definido (BRASIL, 2021).

Enquanto os estados e a União possuem maior capacidade fiscal e administrativa para gerenciar seus regimes previdenciários, os municípios geralmente lidam com orçamentos mais restritos. As entidades fechadas de previdência complementar oferecem uma forma de mitigar os riscos e assegurar a sustentabilidade dos regimes previdenciários municipais. No entanto, os princípios de paridade contributiva, governança e transparência são igualmente importantes em todos os níveis de governo.

### 2.3 ESTUDOS RELACIONADOS AO REGIME DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR PARA SERVIDORES PÚBLICOS

O regime de previdência complementar para os servidores públicos começou a

ser amplamente discutido na virada do último século, com a produção de material de consulta florescendo no início da década de 2010, após a instituição da Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal (FUNPRESP) e da Fundação de Previdência Complementar do Estado de São Paulo SP-Prevcom, as duas maiores EFPC destinadas aos servidores públicos (FARIA, 2020).

Faria (2020) investigou a implementação da previdência complementar para os novos servidores públicos federais, iniciada com a reforma previdenciária pela Lei 12.618 de 2012. O estudo destacou a transição de um sistema previdenciário baseado em benefícios para um sistema contributivo e solidário, em conformidade com o princípio do equilíbrio financeiro e atuarial. O autor abordou em seu trabalho a história da previdência social no Brasil e no mundo, as implicações políticas, sociais e econômicas das reformas previdenciárias no país e a evolução dos regimes previdenciários dos servidores públicos, considerando suas relações com o regime de contratação e o princípio constitucional do equilíbrio financeiro e atuarial.

Todavia, o estudo de Faria (2020) restringiu sua análise à ótica jurídica. A esse respeito, em complementação a essa análise, Amaral (2017) realizou exercícios de simulação e projeção para explorar o tema, mas suas análises ficaram circunscritas à lógica e especificidades da FUNPRESP, destacando a função do Benefício Especial que a EFPC dos servidores federais oferece.

Caetano (2006) analisou as variáveis determinantes para a sustentabilidade e o custo previdenciário, focando na taxa de reposição previdenciária do sistema de seguridade social. O autor dividiu o benefício médio recebido por um conjunto de indivíduos pelo salário médio de contribuição de outras pessoas, fornecendo uma perspectiva coletiva. Ademais, a Coleção Previdência Social (2021) utilizou a taxa de reposição previdenciária para analisar a equidade nos benefícios de aposentadoria oferecidos pelo Regime Geral de Previdência Social (RGPS). Ressalta-se ainda, a Nota Técnica nº 8.132/2022/ME<sup>2</sup>, elaborada pelo Ministério do Trabalho e Previdência em 2022, que analisou e indicou aos entes federativos o modelo contributivo a ser aplicado.

Dos Reis, Borges e Casagrande (2021) analisaram a trajetória do déficit atuarial

---

<sup>2</sup> A íntegra da Nota Técnica nº 8.132/2022/ME está disponível em: [https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-complementar/mais-informacoes/arquivos/ntec\\_notaaliquota.pdf](https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-complementar/mais-informacoes/arquivos/ntec_notaaliquota.pdf)

do RPPS de Campo Grande, destacando fatores que contribuíram para o crescimento do déficit e discutindo possíveis soluções para mitigar o problema. Eles sugeriram reformas estruturais e uma gestão previdenciária mais eficiente como essenciais para assegurar a sustentabilidade do RPPS de Campo Grande.

Já Lima e Aquino (2019) examinaram a capacidade dos regimes próprios de previdência social (RPPS) municipais de manter estabilidade financeira em face de choques econômicos. O estudo destacou a importância da gestão eficaz e de políticas robustas para garantir a viabilidade a longo prazo dos sistemas de previdência dos servidores públicos municipais. Eles identificaram fatores críticos como a adequação das contribuições e o desempenho dos investimentos, ressaltando a necessidade de reformas estruturais para melhorar a sustentabilidade financeira dos RPPS.

Da Silva Piccinin et al. (2020) exploraram a previdência privada como uma estratégia de investimento para horizontes temporais médios e longos. O estudo destacou as vantagens da previdência privada para a acumulação de patrimônio, considerando sua relevância para o planejamento financeiro individual e familiar. A pesquisa enfatizou a importância da diversificação de investimentos e da educação financeira adequada para a tomada de decisões informadas sobre previdência privada.

De Oliveira e Beltrão (2000) ofereceram uma análise abrangente do sistema de seguridade social brasileiro, examinando a estrutura, funcionamento e desafios do sistema. O estudo abordou a sustentabilidade financeira e a equidade social, destacando a necessidade de reformas estruturais para garantir a solvência a longo prazo. Eles compararam o sistema brasileiro com sistemas internacionais, identificando boas práticas e propondo estratégias para melhorar a eficiência do sistema brasileiro.

Esses estudos reforçam a importância de uma análise abrangente e integrada das diversas dimensões que compõem os regimes de previdência. Eles fornecem uma base sólida para a compreensão dos desafios e oportunidades que os municípios enfrentam ao implementar e gerenciar seus regimes de previdência, destacando a necessidade de políticas públicas robustas e uma gestão eficiente para garantir a sustentabilidade financeira e a segurança dos servidores públicos.

Os regimes previdenciários são fundamentais para os municípios, pois asseguram a estabilidade financeira dos servidores públicos, atraindo e retendo talentos

essenciais para a administração pública. Os municípios, ao contrário dos estados e da União, enfrentam desafios específicos relacionados à gestão de recursos limitados e à necessidade de garantir a sustentabilidade dos seus regimes previdenciários. A implementação do regime de previdência complementar destaca-se como uma solução eficaz para esses desafios.

### 3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta seção descreve as premissas e hipóteses utilizadas para a análise do resultado econômico-financeiro do Regime de Previdência Complementar (RPC) em Curitiba após os primeiros cinco anos de implementação. A análise foi realizada por meio da comparação entre o cenário base (sem a implementação do RPC) e o cenário de estudo (com a implementação do RPC). Foram calculados os resultados observados até a data-base de 31 de dezembro de 2023, bem como os resultados dos cálculos prospectivos até a data de aposentadoria do servidor abrangido pelo sistema híbrido. Ao final, uma tabela resumiu as variáveis de cálculo utilizadas para as simulações e projeções, cujos resultados foram apresentados e analisados nas próximas seções.

A pesquisa adota uma abordagem quantitativa e explicativa. A abordagem quantitativa é utilizada para quantificar as variáveis envolvidas e analisar os dados numéricos de forma objetiva e precisa (RODRIGUES; LIMENA, 2006). A abordagem explicativa é aplicada para entender as causas e efeitos da implementação do RPC, elucidando as relações entre as variáveis estudadas. As técnicas de análise descritiva são empregadas para resumir e organizar os dados, proporcionando uma visão clara dos resultados obtidos (RODRIGUES; LIMENA, 2006).

A base de dados se refere aos dados reais dos servidores, gentilmente cedidos pela CuritibaPrev para finalidade acadêmica, com a devida anonimização dos dados sensíveis. As informações recebidas incluem: a) Data de nascimento; b) Sexo; c) Data de nomeação no serviço público municipal; d) Remuneração aplicável. As Tabelas 1 e 2 apresentam as estatísticas da população dos servidores que aderiram e que não aderiram ao RPC, respectivamente.

Tabela 1

**Estatísticas da População dos Servidores que Aderiram ao RPC**

<b>Remuneração abaixo do Teto do RGPS</b>			
	<b>População</b>	<b>Remuneração (Média)</b>	<b>Idade (Média)</b>
Masculino	713	R\$ 5.248,07	39,2
Feminino	2.308	R\$ 4.854,40	40,6
<b>Total</b>	<b>3.022</b>	<b>R\$ 4.947,31</b>	<b>40,3</b>
<b>Remuneração acima do Teto do RGPS</b>			
	<b>População</b>	<b>Remuneração (Média)</b>	<b>Idade (Média)</b>
Masculino	120	R\$ 13.766,76	38,4
Feminino	254	R\$ 11.620,11	41,9
<b>Total</b>	<b>374</b>	<b>R\$ 12.308,87</b>	<b>40,8</b>
<b>Total dos servidores que aderiram ao RPC</b>			
	<b>População</b>	<b>Remuneração (Média)</b>	<b>Idade (Média)</b>
Masculino	833	R\$ 6.475,25	39,1
Feminino	2.562	R\$ 5.525,16	40,7
<b>Total</b>	<b>3.396</b>	<b>R\$ 5.758,04</b>	<b>40,3</b>

Fonte: Elaborado pelo autor

Conforme demonstrado na Tabela 1, 3.396 servidores decidiram pela adesão ao RPC, sendo que 3.022 servidores apresentam remuneração abaixo do teto do RGPS, com média de R\$ 4.947,31. Apenas 374 servidores auferem remuneração acima do teto do RGPS, com média de R\$ 12.308,87. A Tabela 2 apresenta as estatísticas da população dos servidores que não aderiram ao RPC.

Tabela 2

**Estatísticas da População dos Servidores que Não Aderiram ao RPC**

<b>Remuneração abaixo do Teto do RGPS</b>			
	<b>População</b>	<b>Remuneração (Média)</b>	<b>Idade (Média)</b>
Masculino	288	R\$ 3.697,87	36,8
Feminino	1.695	R\$ 3.943,38	37,9
<b>Total</b>	<b>1.983</b>	<b>R\$ 3.907,73</b>	<b>37,7</b>
<b>Remuneração acima do Teto do RGPS</b>			
	<b>População</b>	<b>Remuneração (Média)</b>	<b>Idade (Média)</b>
Masculino	15	R\$ 14.419,82	39,3
Feminino	11	R\$ 11.206,71	32,1
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>R\$ 13.060,42</b>	<b>36,3</b>
<b>Total dos servidores que não aderiram ao RPC</b>			
	<b>População</b>	<b>Remuneração (Média)</b>	<b>Idade (Média)</b>
Masculino	303	R\$ 4.228,66	37,0
Feminino	1.706	R\$ 3.990,22	37,8
<b>Total</b>	<b>2.009</b>	<b>R\$ 4.026,18</b>	<b>37,7</b>

Fonte: Elaborado pelo autor



Além disso, foi pesquisada a população de servidores que tinham a opção de aderir ao RPC, mas decidiu não aderir. A Tabela 2 mostra que 2.009 servidores não aderiram ao RPC. Dentre eles, 1.983 servidores têm remuneração abaixo do teto do RGPS, com média de R\$ 3.907,73, e 26 servidores têm remuneração acima do teto do RGPS, com média de R\$ 13.060,42.

Para o cálculo do fluxo prospectivo, foi aplicada uma taxa de crescimento real<sup>3</sup> ao salário informado, representado na Equação 1. Para este estudo, foi utilizada a mesma taxa de 1,25% a.a., conforme o Relatório da Avaliação Atuarial realizado pelo IPMC<sup>4</sup>. O salário final foi estimado até a idade de aposentadoria e limitado ao valor de R\$ 41.651,00, conforme a Lei Federal nº 14.520/2023.

$$Sal_y = [Sal_x \times (1 + CresSal)^{y-x}] \leq TRGPS_x \quad (1)$$

Onde:

Saly: Salário na idade y; ( $y \geq x$ )

Salx: Salário na idade x; ( $x \geq y$ )

CresSal: taxa real de crescimento da remuneração ao longo da carreira (a.a.)

y: Idade em y; ( $y \geq x$ )

x: Idade em x; ( $x \geq y$ )

Foi considerada a idade mínima de 65 anos para homens e 62 anos para mulheres para a concessão dos benefícios de previdência complementar. A redução de 5 anos para os profissionais do magistério não foi aplicada, pois a base de dados disponibilizada não ofereceu essa informação.

Tendo em vista os normativos aplicáveis, a alíquota de contribuição dos servidores do Município de Curitiba estabelece que o servidor deve contribuir ao RPPS com 14% e o ente patronal com 28%. No cenário base, essas alíquotas incidiram sobre o valor total da remuneração informada na base de dados. No cenário de estudo, foi aplicada uma alíquota de 28% sobre a remuneração até o teto do RGPS (R\$ 7.786,02). Além disso, tanto o servidor quanto o ente patrocinador contribuíram com 3% sobre a parcela da remuneração abaixo do teto do RGPS, somada a 7,5% sobre a parcela da remuneração acima do teto do RGPS (Curitiba, 2017).

<sup>3</sup> taxa real é aquela que leva em conta a variação dos preços no período, mostrando o verdadeiro ganho ou perda de poder de compra do dinheiro

<sup>4</sup> Disponível em: <https://ipmc.curitiba.pr.gov.br/transparencia/17>



A taxa de desconto é utilizada para calcular o valor presente de um valor futuro, determinando sua equivalência no presente. Este método é fundamental para a análise de retorno de fluxos financeiros prospectivos. Para este estudo, foi utilizada a mesma taxa de 5,03% a.a., conforme o Relatório da Avaliação Atuarial realizado pelo IPMC.

O Valor Atual das Contribuições Futuras (VACF), representado na Equação 2, é essencial para entender a magnitude da economia esperada. O VACF é obtido descontando-se os fluxos de contribuições futuras a uma taxa de desconto, trazendo esses valores para o presente.

$$VACF = \sum_{t=1}^n \frac{C_t}{(1+r)^t} \quad (2)$$

Onde:

$C_t$ : é a contribuição no período t

r: é a taxa de desconto

n: é o número total de períodos

A análise empregada nesse estudo compara os compromissos relativos ao sistema previdenciário antes (Cenário Base) e depois da implementação do RPC (Cenário de Estudo). No Cenário Base, a alíquota de contribuição de 28% incide sobre a remuneração total dos servidores e é destinada integralmente ao RPPS. Esse cenário representa a situação anterior à implementação do RPC, onde os servidores contribuem apenas para o RPPS.

No que tange ao Cenário de Estudo, a análise é dividida em duas partes, conforme a remuneração dos servidores. Assim, para servidores com remunerações até o teto do RGPS, foi aplicada uma alíquota de 28% sobre a remuneração até o teto do RGPS, destinada ao RPPS, adicionalmente, uma alíquota de 3% sobre a remuneração até o teto do RGPS, destinada ao RPC. Para servidores com remunerações superiores ao teto do RGPS, foi aplicada uma alíquota de 28% sobre a parcela da remuneração até o teto do RGPS, destinada ao RPPS, adicionalmente uma alíquota de 3% sobre a parcela da remuneração até o teto do RGPS e 7,5% sobre a parcela da remuneração que excede o teto do RGPS, ambas destinadas ao RPC.

Para exemplificar, considere a população de 5.103 servidores com remuneração abaixo do teto do RGPS, conforme Tabelas 1 e 2. No cenário base, aplica-se a alíquota



de 28% ao RPPS. No cenário de estudo, aplica-se 28% ao RPPS e 3% ao RPC.

Por outro lado, para os 338 servidores com remuneração superior ao teto do RGPS, conforme Tabelas 1 e 2, no cenário base aplica-se 28% sobre toda a remuneração ao RPPS. No cenário de estudo, aplica-se 28% até o teto do RGPS ao RPPS, 3% até o teto do RGPS e 7,5% sobre a remuneração que excede o teto do RGPS ao RPC.

Ainda, a população de 26 servidores com remuneração acima do teto do RGPS que não aderiu ao RPC também apresenta resultado econômico positivo ao tesouro municipal, pois a alíquota de 28% incide sobre uma parcela reduzida da remuneração no cenário de estudo, resultando em economia.

As análises das variáveis e os cálculos foram realizados utilizando *software* de planilha eletrônica (MS Excel 2020), garantindo precisão e facilidade na manipulação dos dados. Essa ferramenta permitiu a criação de cálculos prospectivos detalhados, facilitando a comparação entre os cenários e a visualização dos resultados obtidos.

A Tabela 3 apresenta, de forma resumida, as premissas econômicas, financeiras e biométricas utilizadas no estudo:

Tabela 3

**Resumo das Premissas Econômicas e Financeiras Utilizadas**

1. Teto do Regime Geral de Previdência Social em 2024 (Teto do RGPS)	R\$ 7.786,02
2. Idade de entrada em aposentadoria	Homens: 65 anos Mulheres: 62 anos
3. Crescimento Salarial Real (a.a.)	1,25% a.a. (limitado a R\$ 41.651,00 – cfe. Lei nº 14.520/2023)
4 Alíquota de contribuição - RPPS	<u>Servidor:</u> Cenário Base: 14% x Salário Total Cenário de Estudo: 14% x Salário abaixo do Teto do RGPS
	<u>Ente Patrocinador:</u> Cenário Base: 28% x Salário Total Cenário de Estudo: 28% x Salário abaixo do Teto do RGPS
5 Alíquota de contribuição – RPC	<u>Servidor:</u> Cenário Base: 0% x Salário Total Cenário de Estudo: 3,0% x Salário abaixo do Teto do RGPS + 7,5% x Salário acima do Teto do RGPS
	<u>Ente Patrocinador:</u> Cenário Base: 0% x Salário Total Cenário de Estudo: 3,0% x Salário abaixo do Teto do RGPS



---

+ 7,5% x Salário acima do Teto do RGPS

---

6. Taxa de Desconto Financeiro (a.a.) 5,03% a.a.

---

**Fonte:** Elaborado pelo autor

#### 4. RESULTADOS E ANÁLISES

A finalidade desta seção é apresentar o resultado econômico-financeiro para a administração pública com a implementação do Regime de Previdência Complementar. O resultado ora apresentado consiste na constatação de ganho ou perda financeira oriundas das obrigações previdenciárias do ente federado.

Essa análise se deu comparando os compromissos relativos ao sistema previdenciário antes da implementação do regime de previdência complementar, isto é, foram considerados os compromissos contributivos relativos ao Regime Próprio de Previdência Social – RPPS (denotado como cenário Base) e os compromissos inerentes ao sistema previdenciário “híbrido”, considerando as variáveis discutidas na seção anterior, destacadamente aquelas relativas às contribuições ao Regime Próprio de Previdência Social – RPPS e ao Regime de Previdência Complementar – RPC.

Conforme seção anterior, o cenário de estudo considera a aplicação da alíquota de 28% na parcela da remuneração do servidor limitada ao teto do RGPS que é vertida ao RPPS somada a aplicação das alíquotas de 3% na parcela da remuneração do servidor limitada ao teto do RGPS e 7,5% na parcela da remuneração do servidor que exceder o teto do RGPS, vertidas ao RPC.

Esclarece-se que para aqueles servidores que decidiram não aderir ao regime de previdência complementar e auferem remunerações limitadas a R\$ 7.786,02, o cenário base é o único aplicável. Assim, para a população de 1.983 servidores (conforme Tabela 2), não se observa resultado econômico positivo ou negativo para as finanças municipais.

Já para aqueles servidores que decidiram aderir ao regime de previdência complementar e auferem remunerações limitadas a R\$ 7.786,02 o cenário base deve aplicar a alíquota de 28% e destinar tal valor ao RPPS. Para a mesma população de

servidores cujas remunerações se limitam ao teto do RGPS, no cenário de estudo deve-se aplicar a alíquota de 28%, destinando tal valor ao RPPS, além da aplicação da alíquota de 3% destinando tal valor ao RPC. Assim, para a população de 3.022 servidores (conforme Tabela 1), espera-se um resultado econômico negativo para as finanças municipais.

Por outro lado, para aqueles servidores que auferem remunerações superiores a R\$ 7.786,02 o cenário base deve aplicar a alíquota de 28% sobre a integralidade de seus vencimentos e destinar tal valor ao RPPS. Para a mesma população de servidores cujas remunerações superam o teto do RGPS, no cenário de estudo deve-se aplicar a alíquota de 28% na parcela remuneratória que se limite ao teto do RGPS, destinando tal valor ao RPPS, além da aplicação combinada da alíquota de 3% incidente na parcela remuneratória que se limita ao teto do RGPS e a aplicação da alíquota de 7,5% incidente na parcela remuneratória que exceda o teto do RGPS destinando tal valor ao RPC. Assim, para a população de 400 servidores (conforme Tabela 1), fica evidenciado o resultado econômico positivo para as finanças municipais.

Ainda que bastante pequena, a população de 26 servidores (conforme Tabela 2) também gera resultado econômico positivo ao tesouro municipal pois para essa população o cenário base deve aplicar a alíquota de 28% sobre a integralidade de seus vencimentos destinando tal valor ao RPPS. Para essa mesma população de servidores, no cenário de estudo deve-se aplicar a alíquota de 28% na parcela remuneratória que se limite ao teto do RGPS, também destinando tal valor ao RPPS. Ainda que as alíquotas e o destino das contribuições sejam as mesmas, a parcela onde incide a alíquota é reduzida gerando dessa forma grande economia.

A partir da compreensão da dinâmica que a implementação do regime de previdência complementar pode gerar para a administração municipal, ainda suspeita-se se o sistema previdenciário “híbrido” é capaz de gerar economias em comparação com o sistema previdenciário que previa apenas o Regime Próprio de Previdência Social. Além disso pretende-se estudar a magnitude do resultado, positivo ou negativo aos cofres públicos. Para tanto será calculado o valor atual das contribuições futuras (VACF) no cenário base e no cenário de estudo utilizando as variáveis apresentadas na seção anterior. De forma sintética, apresenta-se na Tabela 4 o resultado econômico

após os primeiros 5 anos da implementação do RPC no município de Curitiba considerando a população de servidores que aderiu ao RPC municipal e no Tabela 5 o resultado econômico considerando a população de servidores que não aderiu ao RPC.

Tabela 4

**Resultado Econômico-Financeiro Considerando a População dos Servidores que Aderiu ao RPC**

<b>Remuneração abaixo do Teto do RGPS</b>				
	<b>População</b>	<b>Cenário Base (R\$) VACF</b>	<b>Cenário de Estudo (R\$) VACF</b>	<b>Resultado Econômico (R\$) (VACF<sub>Base</sub> - VACF<sub>Estudo</sub>)</b>
Masculino	713	178.257.772	197.466.890	-19.209.118
Feminino	2.308	407.404.455	451.054.932	-43.650.477
<b>Total</b>	<b>3.022</b>	<b>585.662.227</b>	<b>648.521.822</b>	<b>-62.859.595</b>
<b>Remuneração acima do Teto do RGPS</b>				
	<b>População</b>	<b>Cenário Base (R\$) VACF</b>	<b>Cenário de Estudo (R\$) VACF</b>	<b>Resultado Econômico (R\$) (VACF<sub>Base</sub> - VACF<sub>Estudo</sub>)</b>
Masculino	120	81.830.082	48.692.154	33.137.927
Feminino	254	101.288.410	63.005.425	38.282.986
<b>Total</b>	<b>374</b>	<b>183.118.492</b>	<b>111.697.579</b>	<b>71.420.913</b>
<b>Total dos servidores que aderiram ao RPC</b>				
	<b>População</b>	<b>Cenário Base (R\$) VACF</b>	<b>Cenário de Estudo (R\$) VACF</b>	<b>Resultado Econômico (R\$) (VACF<sub>Base</sub> - VACF<sub>Estudo</sub>)</b>
Masculino	833	260.087.854	246.159.044	13.928.810
Feminino	2.562	508.692.865	514.060.357	-5.367.492
<b>Total</b>	<b>3.396</b>	<b>768.780.719</b>	<b>760.219.401</b>	<b>8.561.318</b>

Fonte: Elaborado pelo autor

Da Tabela 4 pode-se perceber que o formato contributivo escolhido por Curitiba na implementação do seu regime de previdência complementar gera dispêndio adicional considerando apenas a população dos servidores que recebem remuneração abaixo do teto do RGPS gerando resultado econômico negativo de quase 63 milhões de reais.

Por outro lado, considerando a população dos servidores que recebem remuneração acima do teto do RGPS, a implementação do sistema previdenciário híbrido gera resultado econômico positivo superior à 71 milhões de reais. Observa-se que esse público específico, de apenas 11% do total dos servidores que aderiram ao RPC são responsáveis por uma economia previdenciária que compensa o “prejuízo” trazido pela população de servidores com remuneração abaixo do teto do RGPS.

Tabela 5

**Resultado Econômico-Financeiro Considerando a População dos Servidores que Não Aderiu ao RPC**

<b>Remuneração abaixo do Teto do RGPS</b>				
	<b>População</b>	<b>Cenário Base (R\$) VACF</b>	<b>Cenário de Estudo (R\$) VACF</b>	<b>Resultado Econômico (R\$) (VACF<sub>Base</sub> - VACF<sub>Estudo</sub>)</b>
Masculino	288	63.306.256	63.306.256	-
Feminino	1695	396.170.239	396.170.239	-
<b>Total</b>	<b>1983</b>	<b>459.476.495</b>	<b>459.476.495</b>	<b>-</b>
<b>Remuneração acima do Teto do RGPS</b>				
	<b>População</b>	<b>Cenário Base (R\$) VACF</b>	<b>Cenário de Estudo (R\$) VACF</b>	<b>Resultado Econômico (R\$) (VACF<sub>Base</sub> - VACF<sub>Estudo</sub>)</b>
Masculino	15	12.833.443	5.406.843	7.426.600
Feminino	11	6.642.701	4.046.097	2.596.604
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>19.476.143</b>	<b>9.452.939</b>	<b>10.023.204</b>
<b>Total dos servidores que não aderiram ao RPC</b>				
	<b>População</b>	<b>Cenário Base (R\$) VACF</b>	<b>Cenário de Estudo (R\$) VACF</b>	<b>Resultado Econômico (R\$) (VACF<sub>Base</sub> - VACF<sub>Estudo</sub>)</b>
Masculino	303	76.139.699	68.713.099	7.426.600
Feminino	1706	402.812.939	400.216.335	2.596.604
<b>Total</b>	<b>2009</b>	<b>478.952.638</b>	<b>468.929.434</b>	<b>10.023.204</b>

Fonte: Elaborado pelo autor

A partir da Tabela 5 pode-se verificar que, considerando apenas os 26 servidores que recebem remuneração acima do teto do RGPS, mas decidiram não aderir ao RPC, o resultado econômico é superior a 10 milhões de reais. Comparando o resultado econômico per capita, o valor desse grupo é 102% superior àquele verificado na população de servidores que auferem remuneração acima do teto do RGPS e decidiram aderir ao RPC.

Considerando os resultados apresentados nas Tabelas 4 e 5 é possível inferir que o resultado econômico gerado pelo RPC já supera 18 milhões de reais. Considerando que esses valores seriam pagos até a data de aposentadoria desses servidores, estima-se que a economia financeira anual seja de aproximadamente 1 milhão de reais que não precisarão ser aportados no sistema de aposentadoria.

Os resultados apresentados demonstram que a implementação do RPC pode gerar economias significativas para a administração municipal, especialmente entre os servidores com remunerações superiores ao teto do RGPS. Estas economias são

fundamentais para garantir a sustentabilidade financeira do sistema previdenciário municipal, alinhando-se com as discussões teóricas sobre a importância da previdência complementar para a sustentabilidade fiscal (FARIA, 2020; AMARAL, 2017; CAETANO, 2006).

Conforme destacado por Lima e Aquino (2019), a gestão eficaz e políticas robustas são cruciais para a viabilidade a longo prazo dos sistemas previdenciários. Os resultados também corroboram os estudos de Oliveira e Beltrão (2000) sobre a necessidade de reformas estruturais para garantir a solvência dos sistemas de seguridade social.

A presente análise evidencia que a implementação do RPC pode trazer benefícios financeiros para a administração pública, principalmente ao aliviar as obrigações previdenciárias relativas aos servidores com altas remunerações. As economias geradas são substanciais e demonstram a importância de um sistema previdenciário híbrido para a sustentabilidade fiscal a longo prazo. Estes resultados reforçam a relevância das políticas previdenciárias complementares e a necessidade de contínua adaptação e reforma dos sistemas previdenciários municipais.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise comparou os compromissos previdenciários antes e depois da implementação do RPC. No cenário base, aplica-se uma alíquota de 28% sobre toda a remuneração ao RPPS. No cenário de estudo, a alíquota de 28% aplica-se até o teto do RGPS ao RPPS, com adicionais de 3% sobre a remuneração até o teto e 7,5% sobre a remuneração acima do teto do RGPS destinadas ao RPC.

Os resultados mostraram que a implementação do RPC gerou economias significativas para a administração municipal, especialmente para servidores com remunerações acima do teto do RGPS, contribuindo para a sustentabilidade fiscal.

Além disso, a análise destacou a importância da escolha cuidadosa das premissas e da utilização de dados reais e atualizados para garantir a precisão e a

confiabilidade dos resultados. Políticas públicas que promovam a adesão ao RPC são essenciais para garantir sua efetividade.

Cabe esclarecer que a taxa de inflação não foi utilizada nesse estudo, pois a neutralidade da inflação em relação aos fluxos de contribuições e benefícios preserva a qualidade da análise acerca do equilíbrio financeiro do plano. A exclusão da inflação assegura a consistência dos resultados ao longo do tempo, evitando distorções e imprecisões nas projeções futuras.

De acordo com os normativos fiscais vigentes, a previdência complementar é beneficiada pela dedução fiscal das contribuições dos servidores durante a fase de acumulação. No entanto, esse impacto fiscal não foi considerado nos cálculos deste estudo.

Este trabalho forneceu uma visão dos impactos econômico-financeiros da implementação do RPC em Curitiba nos primeiros cinco anos. Futuras pesquisas poderiam realizar uma análise longitudinal para avaliar os efeitos do RPC ao longo do tempo, comparar os resultados com outros municípios, explorar impactos sociais e políticos, e analisar o impacto de políticas de incentivo à adesão ao RPC.

A previdência complementar oferece segurança financeira adicional aos trabalhadores, promovendo poupança e planejamento financeiro, e fortalece a responsabilidade e a resiliência econômica individual e coletiva. Os fundos de previdência complementar mobilizam recursos significativos, financiando projetos de longo prazo e promovendo o desenvolvimento econômico e social do país. Este estudo fornece informações atualizadas essenciais para decisões eficazes dos gestores públicos, capacitando-os para uma administração pública transparente e sustentável.

## REFERÊNCIAS

AMARAL, Elvis de Assis et al. **Previdência no Brasil: o fundo de previdência complementar dos servidores públicos federais (FUNPRESP)**. 2017.

BELTRÃO, Kaizô Iwakami et al. **Análise da estrutura da previdência privada brasileira: evolução do aparato legal**. 2004.

BRASIL. Comissão de Valores Mobiliários. **Resolução CVM nº 4.994**. Brasília, 2022.



BRASIL. Conselho Nacional de Previdência Complementar. **Resolução CNPC nº 41**. Brasília, 2021.

BRASIL. Ministério da Fazenda. **Portaria nº 464**. Brasília, 2018.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. **Anuário Estatístico de Previdência Social do RPPS (AEPS)**. Brasília, 2021.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. **Relatório Gerencial de Previdência Complementar - 4º Trimestre**. Brasília, 2022.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. **Relatório da Previdência Complementar Fechada - RPC**. Brasília, 2024.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. **O que é Previdência Complementar**. Brasília, 2024.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. **Painel de Acompanhamento de Adequações à EC 103/2019**. Brasília, 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. **Adequação e equidade na política previdenciária: indicadores para o Brasil**. Brasília, 2021.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. **Nota Técnica SEI 8132/2022/ME. Considerações sobre a alíquota de contribuição para o Regime de Previdência Complementar dos servidores públicos de que tratam os §§ 14, 15 e 16 do art. 40 da Constituição Federal**. Brasília, 2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. **Portaria nº 14.167**. Brasília, 2022.

BRASIL. Presidência da República. **Lei Complementar nº 108**. Brasília, 2001.

BRASIL. Presidência da República. **Lei Complementar nº 109**. Brasília, 2001.

BRASIL. Senado Federal. **Constituição da república federativa do Brasil**. Brasília, 1988.

BRASIL. Senado Federal. **Emenda Constitucional nº 20**. Brasília, 1998.

BRASIL. Senado Federal. **Emenda Constitucional nº 103**. Brasília, 2019.

BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 14.520**. Brasília, 2023.

BRASIL. **Superintendência Nacional de Previdência Complementar**. Guia de Melhores Práticas Atuariais. Brasília, 2021.

CAETANO, Marcelo Abi-Ramia. **Determinantes da sustentabilidade e do custo previdenciário: aspectos conceituais e comparativos internacionais**. 2006.



CUNHA FILHO, Evandro Neves da. **A importância da previdência complementar para previdência social e para o poder de compra dos futuros aposentados no Brasil.** 2015.

CURITIBA. **Lei Municipal nº 15.072.** Curitiba, 2017.

DA SILVA, Francisco Wilson Ferreira; DINIZ, Gleison Mendonça. Fatores determinantes do resultado atuarial dos Regimes Próprios de Previdência Social (RPPS) municipais cearenses. **Revista Controle: Doutrinas e artigos**, v. 19, n. 2, p. 145-179, 2021.

DA SILVA, Luciana Portilho; DA SILVA, Isaac Newton. A Previdência Complementar Do Servidor Público Municipal. **Revista Brasileira de Previdência**, v. 8, n. 1, p. 130-143, 2017. Disponível em <https://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/previdencia/article/view/4535>

DA SILVA PICCININ, Matheus; JORGE, Abner Gabriel; TIOSSI, Fabiano Martin. Previdência Privada como Alternativa de Investimento em Longo Prazo. **Anais do Fórum de Iniciação Científica do Unifunec**, v. 11, n. 11, 2020.

DE OLIVEIRA, Rodrigo Aires et al. Previdência Complementar dos Servidores Estatutários: estudo de caso dos servidores de uma Instituição Pública. **Pesquisa, Sociedade e Desenvolvimento**, v. 10, n. 11, pág. e549101120031-e549101120031, 2021.

DOS REIS, Anna Karolina Monteiro; BORGES, Lazaro Maxwel; CASAGRANDA, Yasmin Gomes. **Evolução do Déficit Atuarial do Regime Próprio de Previdência do Município de Campo Grande.** Encontro Internacional de Gestão, Desenvolvimento e Inovação (EIGEDIN), v. 5, n. 1, 2021.

NERIS, Lucas Gabriel Duarte. Regime de previdência complementar do servidor público federal e a possibilidade de conservação do regime jurídico anterior. **Revista Avant**, v. 5, n. 2, 2021.

FARIA, Raissa Bezerra de. **A criação da previdência complementar para o servidor público federal sob a luz do princípio do equilíbrio financeiro e atuarial.** 2020.

GAIGER SILVEIRA, Fernando et al. **Previdência dos servidores públicos: reflexões em torno da proposta de instituição da previdência complementar.** Texto para Discussão, 2011.

Giambiagi, Fábio; Tafner, Paulo. **Demografia: a ameaça invisível.** Elsevier, 2011.

GIAMBIAGI, Fabio; AFONSO, Luís Eduardo. Cálculo da alíquota de contribuição previdenciária atuarialmente equilibrada: uma aplicação ao caso brasileiro. **Revista Brasileira de Economia**, v. 63, p. 153-179, 2009.

GOMES, Gislene Pereira Silva et al. A governança pública e sua aplicação nos regimes próprios de previdência social. *Brazilian Journal of Development*, v. 7, n. 4, p. 40136-40149, 2021.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Projeção da População do Brasil**. Rio de Janeiro, 2022.

LIMA, Diana Vaz de; AQUINO, André Carlos Busanelli de. Resiliência financeira de fundos de regimes próprios de previdência em municípios. *Revista Contabilidade & Finanças*, v. 30, p. 425-445, 2019.

PAIXÃO, Leonardo André. **A previdência complementar fechada: uma visão geral. São Paulo/Curitiba**: Associação Paulista do Ministério Público/Associação Paranaense do Ministério Público, 2007.

RODARTE, José Cláudio. **A Evolução da Previdência Complementar Fechada no Brasil, da Década de 70 aos Dias Atuais**: Expectativas, Tendências e Desafios.

RODRIGUES, Maria Lucia; LIMENA, Maria Margarida Cavalcanti. **Metodologias multidimensionais em ciências humanas**. Liber Livro, 2006.

SÃO PAULO. **Lei Estadual nº 14.653**. São Paulo, 2011.

