

**PREVIDÊNCIA: ESTRATÉGIA E PERSEVERANÇA - UMA VISÃO
DIFERENTE****ANTONIO CORDEIRO FILHO**

Professor Adjunto da UNIFESP

ANDERSON SOARES SILVA

Mestre em Ciências Contábeis pela FACC/UFRJ e

Doutorando em Controladoria e Contabilidade pela FEA/USP

RESUMO

O processo de reformas de sistemas previdenciários tem sido um tema presente em diversas partes do mundo desde o último quarto do século XX até os dias de hoje. No que concerne ao Brasil, diante do ambiente reformista observado na América Latina, no âmbito da previdência social, verifica-se que o país não ficou ao largo desse processo de mudanças. A onda de “reformas previdenciárias”, em sentido amplo, que atingiu o Brasil, a partir dos anos de 1990, não deixou de fora os militares das Forças Armadas. Nesse sentido, a Medida Provisória 2215-10/2001, que reestruturou a remuneração dos militares, alterou as regras de passagem para a inatividade e a Lei de Pensões Militares. O presente trabalho tem por objetivo informar ao leitor as principais mudanças ocorridas no Sistema de Pensões dos militares das Forças Armadas, diante da constatação da exiguidade de pesquisas sobre o referido tema. Dessa maneira, espera-se contribuir para o conhecimento da real situação do referido sistema, à luz da legislação vigente, tendo em vista a representatividade das mudanças implantadas pela Medida Provisória 2215.

ABSTRACT

The process of pension system reforms has been a theme in various parts of the world since the last quarter of the twentieth century to the present day. With regard to Brazil, before the reformist environment seen in Latin America in the social welfare, it turns out that the country did not get off that process of change. The wave of "pension reforms" in a broad sense, which hit Brazil, from the 1990s, did not leave out the armed forces personnel. In this sense, the Provisional Measure 2215-10 / 2001, which restructured the remuneration of the military changed the rules of passage to inactivity and the Law of Military Pensions. This paper aims to inform the reader the main changes in the Pension System of Armed Forces personnel, on the evidence of the paucity of research on the said topic. In this way, we hope to contribute to the knowledge of the actual situation of the system in the light of current legislation, with a view to representativeness of changes introduced by Provisional Measure 2215.

Contextualização

Na medida em que se deseja contextualizar funcionalismo público e previdência, que é o foco deste trabalho, deve-se enquadrar alguns critérios que envolvem também outras áreas sob a égide do governo, se assim pudermos nos referir no tempo, como por exemplo, a área militar que será considerada adiante.

Muito se alterou nestes dois últimos séculos obviamente. As relações do funcionalismo, militar ou não, com as entidades públicas e privadas se originam como Instituições devidamente constituídas, no século XIX com a formação do Estado brasileiro, embora as forças militares já mantivessem suas relações de poder e com o poder desde os tempos da Colônia, no Brasil. Portugal conseguiu se impor como colonizador das várias fases econômicas do Brasil, desde os tempos extrativistas até o ciclo do Ouro e do Açúcar à força de poder de suas milícias.

Tais relações eram vistas, inicialmente, como pro *"labore facto"*. Na realidade das épocas, se uma regressão for estudada, se chegará à conclusão de que os cargos eram considerados doações do soberano, sendo, em geral, vitalícios e a remuneração integral da atividade era convertida, automaticamente, em proventos de inatividade. Não havia a "aposentadoria", como é na atualidade como a conhecemos de forma quase intuitiva,

principalmente dos militares que prestavam serviços. O servidor nunca deixava de ser servidor apenas passava à inatividade, em algum momento, sem a perda salarial.

Os servidores públicos não eram muitos e os entes dos governos adotavam uma estrutura administrativa híbrida, com contratações sem concurso público para funções temporárias ou interinas. Obviamente, essa situação mista, gerou os amigos do rei, os asseclas da corte e outras despesas relativas aos custos do funcionalismo de altos salários, pode ter sido a consequência, várias vezes, ao início de crises. Em realidade, houve muitas crises.

O processo de reformas de sistemas previdenciários tem sido um tema presente em diversas partes do mundo desde o último quarto do século XX até os dias de hoje. Tal pensamento pode ser encontrado em Holzmann e Palmer (2005, p.1): “A reforma da previdência é uma questão mundial. Não há praticamente nenhum país do mundo onde a reforma do sistema previdenciário existente não está na agenda de reformas^[1]”. Pode-se afirmar que o *stress* é mundial.

Ponds, Severinson e Yermo (2012, p.76), que avaliaram o status de financiamento de planos de previdência do setor público, de uma amostra de países membros da OCDE, afirmam que:

As reformas foram realizadas em diversos países. Essas reformas têm sido orientadas a trazer práticas de remuneração no setor público mais de acordo com aquelas encontradas no setor privado. Tais reformas têm geralmente envolvido a diminuição da generosidade dos regimes de previdência do setor público (em países, como por exemplo, Finlândia, França, Alemanha, Itália, Portugal e Suécia^[2]).

Entretanto, essa agenda de mudanças foi motivada por razões distintas:

Nos países de alta renda a força motriz foi sempre a ameaça – muitas vezes irreal e sem consistência técnica - de que os sistemas atuais se tornarão inviáveis nas próximas décadas, com a evolução demográfica se apresentando como o maior risco. No Brasil, por exemplo, a pressão política de governantes de que a Previdência pode quebrar é um meio de deixar em constante susto as pessoas aposentadas e os contribuintes mal informados. Então, se faz reformas e mais reformas sempre prejudicando os aposentados ou quem está para se aposentar. A União nunca contribuiu para a previdência, portanto, nada mais justo de que o governo cubra os déficits existentes.

Em outro cenário, os países em processo de transição para uma economia de mercado são confrontados com o desafio de introduzir um sistema de previdência pública que irá

proporcionar segurança social na velhice, mas que também é compatível com os fundamentos da economia de mercado. Nesse último sentido, é importante examinar cuidadosamente as experiências das economias de mercado desenvolvidas. Mesmo nesses países, a força motriz por trás da reforma é a mudança demográfica e acessibilidade^[3] (HOLZMANN & PALMER, 2005, P.1).

Dentro desse contexto de reformas previdenciárias ao redor do mundo, Barr e Diamond (2009, p.6) defendem que a causa primária da “crise” previdenciária, em muitos países, refere-se à falha de adaptação às tendências de longuíssimo prazo, tais como: o aumento da expectativa de vida; diminuição das taxas de fertilidade e o aumento de escala da cobertura previdenciária.

Os Regimes

Em toda a Europa podem ser encontrados vários regimes de pensões públicas e privadas. Alguns países, com uma longa e enraizada tradição de previdência social, têm predominantemente pensões públicas ligadas à remuneração (*earnings-related*), e uma casca protetora por pensões privadas que são complementares e com as pensões futuras ligadas as contribuições pagas. Na sequência mais explicações.

Já se estuda nos países industrializados o fenômeno da expansão ou crescimento. Na Europa, os fundos previdenciários detêm um patrimônio enorme e eles apostam num rejuvenescimento do próprio sistema com a adoção de uma agenda de longo prazo de *welfare state* ativo, ou seja, aquele que através de um acompanhamento da U.E., alguns temas, como o tratamento tributário mais igualitário, a portabilidade dos planos de fundos de pensão entre os países membros, a longevidade específica de cada país e outros temas congêneres.

Nos países europeus, as regras que tratam da solvência dos planos são suficientemente flexíveis para permitir que os fundos de pensão se adequem às diferentes conjunturas, mesmo aquelas mais difíceis. A ideia que está por trás dessa flexibilidade é a busca da estabilidade orientada por uma visão de longo prazo. Esta discussão é, na realidade, mundial.

Esta foi uma das conclusões a que chegou a delegação de 30 dirigentes brasileiros que participou do seminário internacional A Estrutura da Previdência na Europa, evento promovido anualmente pela Abrapp^[4] há quase duas décadas, onde foi possível contar com a intensa e muito proveitosa participação de especialistas da OCDE (Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico).

Eventos desse tipo, desde o início da série nos anos 90, tem trazido muito conhecimento e, nas circunstâncias atuais, mostram com propriedade técnica como os países europeus e seus fundos de pensão, hoje com ativos que beiram a mais de 2 trilhões de Euros, estão lidando com as atuais dificuldades. A adaptação das regras de solvência, tornadas mais flexíveis, foi um dos ajustes feitos. As políticas de investimento também estão mudando, quase sempre na direção da reavaliação dos riscos e da reconsideração das expectativas de retorno.

A Europa é um laboratório de experiências com o qual muito se pode aprender. Como no Brasil, o fomento é uma preocupação constante, com a diferença de que os europeus estão mais avançados no desenvolvimento de mecanismos que permitem o aumento do contingente de pessoas cobertas pela Previdência Complementar. A “adesão compulsória” é praticada na Holanda, Nova Zelândia e Inglaterra e, nesses países, o número de participantes já varia entre 70% e 90% da População Economicamente Ativa. No Brasil esse tipo de adesão bateria de frente com as Leis Trabalhistas pois cria um vínculo direto do empregado com a empresa quando de sua contratação. Mas isso é um assunto para discussões futuras.

Apesar das diferentes razões, acima mencionadas, é possível apontar alguns argumentos que podem ser vistos com certo grau de interseção entre os diversos países envolvidos nesse processo de reformas. Assim, Holzmann e Palmer (2005, p.1) destacam:

Os direcionadores por trás da necessidade de reforma diferem um pouco entre os países e as regiões, mas eles compartilham três pontos em comum: em primeiro lugar, as pressões fiscais de curto prazo normalmente ditam ação imediata, enquanto as iminentes, que são problemas muito maiores resultantes do envelhecimento da população e da insuficiente resiliência de longo prazo dos sistemas permanecem inadequadamente tratadas. Em segundo lugar, as mudanças socioeconômicas exigem um repensar das ideias básicas por trás do projeto dos sistemas previdenciários, pois alguns datam de mais de 100 anos. Em terceiro lugar, os desafios e as oportunidades da globalização exigem que os países prestem mais atenção aos efeitos econômicos dos regimes previdenciários, incluindo a criação de um pool de risco maior, que se estende por ocupação, ramo, e setor e permite a fácil portabilidade de direitos, tanto dentro e fora das fronteiras do país[5].

Na América Latina, é possível entender que o processo de reformas ganhou força a partir da década de 1980. Segundo Mesa-Lago (2012, p.2):

Nas últimas três décadas, 11 dos 20 países da América Latina implementaram reformas estruturais na previdência contributiva, que completamente ou parcialmente transformaram o sistema de seguridade social "público" em um sistema "privado"^[6].

Entretanto, em alguns casos, as mudanças implementadas não surtiram os efeitos desejados quanto à solução dos problemas referentes à previdência social. Especificamente em relação à América Latina, ao abordar o conjunto de desafios pendentes após a primeira avaliação do Banco Mundial sobre processo de reformas previdenciárias, Holzmann e Hinz (2005, p.201) afirmam que:

Finalmente, e talvez mais importante, em muitos dos países onde os sistemas de pensões foram submetidos a reformas estruturais, a cobertura estagnou em níveis baixos e tornou-se a única preocupação mais importante dos formuladores de políticas nesta área. Uma grande parte dos filiados não pôde se qualificar para a garantia mínima de pensão e, juntamente com aqueles que não estão filiados com qualquer sistema, tem somente a expectativa de receber benefícios reduzidos de assistência social racionada na velhice. Assim, o verdadeiro desafio para os formuladores de políticas que querem cobrir o risco de pobreza na velhice será no estabelecimento de programas de benefícios mínimos, não-contributivos, sustentáveis.

Ao se falar em crises, no Brasil, uma delas, há 30 anos, nos mostra que nos anos 80, havia uma grave crise econômica e uma das formas de os Estados e municípios enfrentarem foi encarar o endividamento junto ao INSS. A inflação nessa época era assustadora. Nos velhos tempos do Presidente Sarney, a inflação bateu recordes de mais de 84% ao mês!

Em 1989, Collor se elegeu presidente e colocou o próprio governo como um dos principais atores pela crise que acontecia. Era um período denominado de neoliberal e objetivava um Estado mínimo.

Na realidade não havia critério técnico. A sociedade foi mudando com inovações nas políticas de gestão, mas a previdência dos servidores até recentemente^[7] não acompanhou tais mudanças. Collor começou então a cobrar as dívidas dos municípios e dos Estados ao INSS.

As aposentadorias aconteciam, mas, os municípios não faziam os devidos recolhimentos do RGPS. Estavam sempre endividados e negociando dívidas com o INSS. Falta de controle e de gestão. Não havia contribuição para a aposentadoria e os benefícios eram concedidos sem avaliações de longo prazo, sem nenhum apuro técnico. Foi mais de uma década de descaso de Estados e Municípios com as dívidas junto ao INSS.

Ainda não acreditavam que a Responsabilidade Fiscal era uma realidade. Não foi isso que aconteceu.

Muitos regimes onde milhares de funcionários se aposentaram pelo INSS deviam os recolhimentos ao Instituto e com base na Lei 8.212/91, que permitia reter o FPM^[8] e o FPE^[9].

Como os Regimes Próprios^[10] já estavam previstos em Lei, uma saída encontrada pelos municípios foi criar ou reativar seus Regimes.

Resumindo, a Constituição Federal de 1988 permitiu que os entes estatais constituíssem seus regimes previdenciários próprios, mas isto não gerou de imediato, nenhum movimento dos entes estatais, especialmente as prefeituras, no sentido de construir ou “revitalizarem” seus RPPS. Pagavam as aposentadorias e benefícios com o dinheiro dos impostos comprometendo os investimentos. E deviam muitos recursos ao INSS. Mas o que é de fato o Regime Próprio dos Servidores Públicos?

Todo o processo de reformas estava dando resultados e muitas mudanças foram acontecendo desde então tanto na área civil como na área dos militares que também participaram de várias reformas que culminaram em alguns alvos finais no governo de Fernando Henrique Cardoso. Havia, então, na época uma onda de reformas previdenciárias que foram respingando pela América Latina também. Chamava-se de onda Neo-Liberal.

Tal situação culminou na ocorrência de reavaliações e mudanças de rumo por parte de alguns. Isso se confirma de acordo com Mesa-Lago (2012, p.2): “Em 2008-2010, três ‘re-reformas’ voltaram o sistema privado para a esfera pública ou o modificaram substancialmente. Além disso, alguns sistemas públicos de previdência foram reforçados por reformas paramétricas^[11]”. Dentro desse contexto de mudanças, é possível apontar o Chile como um dos principais destaques. Nesse sentido, segundo De Mesa e Mesa-Lago (2006, p.1):

Chile foi um pioneiro na América Latina de duas maneiras: introduzindo um programa público de segurança social e implementando uma reforma estrutural (privatizando-o); ambas as iniciativas tiveram influência significativa em outros países da região, e sobre a reforma estrutural em outras partes do mundo também^[12]. Tal atitude governista não quer dizer que está tudo maravilhoso no Chile quanto as aposentadorias. Permanecem muitos problemas que não fazem parte deste contexto do artigo.

No que concerne ao Brasil, diante do ambiente reformista observado na América Latina, no que diz à previdência social, verifica-se que o país não ficou ao largo do processo de mudanças desencadeado pelo Chile. Na verdade, segundo Nakahodo e Savoia (2008, p.45),

No Brasil, o crescente déficit fiscal – em parte causado pelos benefícios incorporados à Constituição de 1988 – a diminuição na taxa de crescimento populacional e o aumento da expectativa de vida, entre outros fatores, vêm contribuindo para que a reforma previdenciária ocupe o centro da agenda política no país. Da mesma forma, a estabilidade macroeconômica e o fim do imposto inflacionário fizeram com que os gastos previdenciários crescessem continuamente a partir de 1994.

Ainda na visão dos referidos autores, destaca-se:

Desde que a democracia e a estabilidade macroeconômica foram alcançadas, tem-se visto um novo conjunto de prioridades na agenda política brasileira. A reforma do sistema previdenciário tem sido uma parte importante na busca pelo equilíbrio fiscal do governo. Ainda assim, foi apenas na segunda metade da década de 1990 que a sustentabilidade do sistema previdenciário passou a ocupar espaço de destaque no cenário político. Isso se deve aos reajustes reais de benefícios e à estabilização, que tornaram explícitos os desequilíbrios orçamentários da previdência (NAKAHODO & SAVOIA, 2008, p.55).

Segundo Silveira *et al* (2011), o Brasil, assim como diversos outros países, possui um sistema previdenciário dual, com regimes de financiamento e acesso a benefícios diferenciados entre os trabalhadores do setor público e da iniciativa privada. Os Regimes Próprios a que este artigo se refere são denominados de RPPS – Regime Próprio de Previdência dos Servidores - e que se refere a servidores da União, Estados e Municípios. Ainda não se falava em Previdência Privada Complementar para servidores públicos embora a Lei – abaixo descrita - já permitia. Mas essa é uma história para mais adiante. Vejamos o foco da legislação.

Os entes estatais, Municípios, Estados e União tem autonomia por lei para constituir seus regimes previdenciários. A Carta Magna de 1988 reconhece a criação do RPPS. Está na Lei. Artigo 40, artigo 149, parágrafo 1.º que permite aos entes estatais e recolher contribuições previdenciárias e o Artigo 201, parágrafo 9.º que institui a contagem recíproca e compensação financeira.

Todos esses procedimentos com base na Lei devem ser cumpridos pela entidade gestora, que é a entidade ou órgão integrante da estrutura da administração pública de cada ente federativo que tenha por finalidade a administração, o gerenciamento e a operacionalização do regime próprio, incluindo a arrecadação e gestão de recursos e fundos previdenciários, a concessão, o pagamento e a manutenção dos benefícios a servidor com cargo efetivo.^[13]

Se caso o ente desejar fazer a criação ou a extinção de um regime próprio, isso deverá ser feito mediante lei específica, que poderá ser Federal, Estadual ou Municipal. O procedimento correto, em termos legais, é revogar qualquer previsão que conceda benefícios de aposentadoria ou pensão. É obrigatória a vinculação dos servidores ao Regime Geral de Previdência Social – RGPS pelo ente estatal que extinguir seu Regime Próprio de Previdência Social.

Conforme Tafner (2012), nos últimos vinte anos a questão previdenciária ocupou grande parte do espaço do debate dedicado aos rumos e às transformações da política social no Brasil. Nesse sentido, segundo Rangel e Saboia (2013), especificamente em relação a regimes próprios de previdência, o ano de 2012 pode ser considerado como o da maior mudança no sistema previdenciário dos servidores federais em décadas. Isso se relaciona com a aprovação da Lei nº 12.618/2012, que instituiu a previdência complementar dos servidores. Vejamos mais adiante como ela funcionará.

Em que pese ser analisado o caso concreto, a Constituição Federal e a Lei n.º 9.717/98, art. 1º, III, são claras ao definir que os recursos previdenciários somente serão utilizados para o pagamento de benefícios previdenciários. Não pode haver empréstimos do fundo previdenciário nem para casos de calamidade pública. O futuro desse fundo é um grande passo para consolidação da Lei de Responsabilidade Fiscal.

A boa notícia para as contas públicas foi a criação do Funpresp.^[14] Esse será o fundo de previdência complementar dos Servidores Federais, que vai igualar o teto das aposentadorias dos servidores públicos federais civis ao do regime privado da previdência. Com essa aprovação o valor máximo do benefício pago pela união será o teto da aposentadoria e para ganhar mais do que esse valor o funcionário deverá aderir ao Funpresp. A União também patrocinará valores ao fundo na forma da Lei. Inicialmente com o executivo e o Judiciário havendo adesão de governos estaduais. A tendência é existir uma Prev-Federação em vista de que ainda não há escala suficiente de adesões. A iniciativa no sentido da criação desse fundo multipatrocinado já passou por diversas instâncias na Caixa Econômica e só depende agora de seu Conselho de Administração.

Até o atual momento sete estados já criaram fundos de previdência complementar para os seus servidores: são eles São Paulo, Rio de Janeiro, Minas Gerais, Espírito Santo, Ceará, Pernambuco e Rondônia. Outros dez estados estão estudando o assunto e todos se referem a um plano tecnicamente perfeito que é o de Benefício Definido.

As contribuições são definidas pelo Atuário^[15] em função do valor e do momento em que começarão a ser pagos os proventos de aposentadoria, valor este definido “a priori”. Todos os RPPS estão no Benefício Definido – BD - quanto a parte Básica que é o Teto do INSS e Teto do RPPS, ou seja, no futuro nenhum funcionário público vai receber de Aposentadoria mais do que o teto de dez salários mínimos.

Para receber mais do que esse valor de Teto do INSS o servidor necessitará entrar numa Adesão a Plano de Previdência Complementar já comentado. Na medida em que essas alterações foram acontecendo, outras foram aparecendo nessa abertura de novos protagonismos, mudanças, dúvidas, discussões e acertos.

Entretanto, essas discussões sobre o tema trouxeram à baila a questão da sustentabilidade do “regime de previdência militar”. Tal situação deu-se, pelo fato de os militares não serem atingidos pela mudança proposta de forma direta, mas também sofreria influência dessa onda reformista posteriormente. Assim, diversas entidades de classe, bem como membros do Governo Central, que discutiam o assunto, defenderam a ideia de que uma parcela relevante (quase 40%) do propalado *déficit* previdenciário caberia aos militares. Seria verdade?

Nesse momento, para a adequada compreensão do tema em lide, entende-se que vale esclarecer que, conforme a legislação vigente, não existe um regime próprio de “previdência militar”, mesmo porque ele não é contributivo como outros sistemas previdenciários. O que realmente existe é um sistema, sem uma denominação de sigla definida, que tem o foco em um sistema de pensões e que visa amparar os beneficiários dos militares mortos.

Ao contrário de outras categorias profissionais, os militares não dispõem de um sistema de previdência, ou seja, de acordo com a legislação vigente não existe um Regime Próprio de Previdência Social (RPPS) dos militares.

O que garante a segurança dos dependentes do militar, após a sua morte, é a instituição da pensão, para a qual todo militar contribui com 7,5% de sua remuneração bruta, em alguns casos este valor chega a 9%, durante o período em que está em atividade e, também, após passar para a reserva ou ser reformado.

De acordo com o Estatuto dos Militares (EM), os militares ingressam na inatividade quando passam para a reserva ou são reformados. No primeiro caso, continuam mantendo vínculos com a respectiva Força Armada, constituindo a reserva pronta para ser convocada, obrigação que desaparece do reformado, por idade limite ou incapacidade física.

Assim, o termo "aposentadoria", largamente usado para definir a situação de inatividade, na realidade não traduz fielmente o que ocorre com os militares.

No caso dos trabalhadores em geral, este termo é aplicável e correto porque, ao serem aposentados, podem permanecer nesta situação de acordo com a sua vontade e conveniência, sem obrigação de atenderem a convocações para retornarem à atividade.

Já no caso específico do militar tal situação não se verifica, pois mesmo na reserva pode vir a ser reconvocato para o serviço ativo, conforme a necessidade e o interesse do País, permanecendo, sob essa condição até completar a idade limite. Essa condição, por si só, diferencia o militar inativo do aposentado da iniciativa privada, ou do setor público. Assim, segundo Pureza (2011), o atual arcabouço jurídico nacional ainda não conferiu aos militares um sistema previdenciário de caráter contributivo devidamente estatuído.

As mencionadas diferenças são corroboradas pela Consultoria Jurídica do Ministério da Defesa, que se pronunciou por meio do Parecer 115/2015/Conjur-MD/CGU/AGU, de 10/2/2015, o qual concluiu que o regime jurídico dos inativos das Forças Armadas deve ser regulado por lei ordinária federal e que o art. 40 da Constituição Federal, o qual dispõe sobre o regime de previdência dos servidores titulares de cargos efetivos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, não alcança os militares à luz do § 20 desse artigo.

Observa-se que os servidores públicos, por força do art. 40 da CRFB88, possuem um regime previdenciário de caráter contributivo e solidário, no qual, existe contribuição do respectivo ente público, dos servidores ativos e inativos e dos pensionistas, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial. Tal previsão constitucional foi complementada, a partir da publicação da EC nº 20/1998, pelo art. 249. Mas, relembra-se que os art. 40 e 249 não se aplicam aos militares, pois: referem-se apenas a servidores (os quais, a partir da EC nº 18/98, a CRFB fez questão de diferenciar dos militares); e não constam como aplicáveis aos militares em decorrência do elencado no art. 142 (específico dos militares), o que poderia representar, se fosse a intenção do legislador, uma exceção à regra anterior.

Efetivamente, a inatividade do militar, no regime que vige hoje, não é uma contraprestação previdenciária, mas a continuidade da situação do ativo. Assim, mesmo as alterações feitas na Constituição, que não atingiram o âmago do problema, não deram lógica previdenciária ao regime, enquanto o militar ativo recebe a sua remuneração em razão do trabalho que está sendo feito (*pro labore faciendo*), o militar inativo recebe os seus proventos em razão do trabalho feito (*pro labore facto*).

A continuidade entre a situação de ativo e de inativo do militar fica clara quando se observa, por exemplo, que ele não perde a sua condição de militar quando passa à inatividade, sendo, tão-somente, qualificado como militar inativo. Continua ele, inclusive, sujeito às normas militares, podendo, até mesmo, ter seus proventos suspensos em virtude de faltas cometidas quando na atividade.

Assim, não há sentido, no modelo que se tem, analisar o regime “previdenciário” dos militares com parâmetros previdenciários como déficit corrente ou atuarial. Na verdade, esse regime é um item da despesa pública o qual deve ser analisado da mesma maneira que as demais despesas de caráter continuado.

Dessa forma, até que ocorra uma mudança legislativa específica para os militares, o Sistema de Pensões dos mesmos continuará sendo um sistema de repartição simples o que, por questões lógicas, impossibilita o fornecimento de informações nos moldes de um sistema de capitalização. Em um sistema de repartição simples, as contribuições, em regra, não são capitalizadas de forma a constituir um patrimônio (em valor presente) do qual serão subtraídos os benefícios (também em valores presentes) de forma que se possa concluir por um déficit ou superávit atuarial.

Em paralelo, por meio do Parecer 16/2015/ASSE/CGU/AGU, a Advocacia-Geral da União (AGU) endossou o entendimento manifestado pelo Ministério da Defesa, concluindo que: a) a avaliação atuarial de um regime próprio de previdência depende da existência de um plano de benefícios e de um plano de custeio; b) os proventos da reserva remunerada dos militares das Forças Armadas não possuem fonte de custeio específica nos moldes de um regime próprio de previdência; c) a exigência de avaliação da situação financeira e atuarial não se aplica aos proventos dos militares inativos.

Reflexões e comentários

O RPPS é obrigado a pagar os proventos de aposentadoria e pensão, conforme o plano de carreira do servidor e sua situação funcional no momento da aposentadoria, ou morte. Portanto, o benefício é definido pela legislação que rege a carreira e a evolução salarial do servidor, e cada ente estatal tem o seu Estatuto e seus regulamentos.

Logo, grosso modo, os benefícios continuados são calculados por capitalização, pelo sistema de benefício definido. Daí a obrigatoriedade de o RPPS realizar, anualmente um estudo atuarial, que entre outras coisas deve avaliar se a alíquota paga pelo ente estatal e do servidor

estão adequadas ou se precisam ser reajustadas, para manter o equilíbrio econômico-financeiro do sistema. Caso o servidor não queira participar da Previdência Complementar, terá seus proventos futuros limitados ao teto do INSS.

Os estudos atuariais para os RPPS deveriam mapear todas as alternativas, de modo a ser um instrumento de orientação e decisão dos governos, mas infelizmente, por várias razões e não apenas a simples vontade ou qualificação do atuário, tais estudos têm carecido de qualidade. E os regimes próprios, com exceções evidentemente, podem continuar vulneráveis. Apesar das arestas, os fundos de servidores avançam no Brasil. Não se enxerga outro caminho melhor. Mas como ficam os militares em meio a todas essas mudanças. Deveriam também ter um regime próprio dos militares?

Entretanto, apesar do acima exposto, a onda de reformas previdenciárias que atingiu o Brasil não deixou de fora os militares das Forças Armadas. Nesse sentido, a MP 2215-10/2001, que reestruturou a remuneração dos militares, alterou as regras de passagem para a inatividade e a Lei de Pensões Militares. E aí, muitas mudanças aconteceram.

Nessa reforma, foram extintos, entre outros: o direito à percepção dos proventos calculados sobre o posto/graduação superior; a possibilidade de contagem em dobro do tempo de serviço correspondente às licenças especiais de seis meses não gozadas, bem como o acúmulo de pensões e a pensão para a filha maior de 24 anos.

Além disso, os militares passaram a contribuir sobre as parcelas que compõem sua remuneração bruta com alíquotas de 7,5%, para a pensão e de 3,5%, para a saúde. Anteriormente, os militares contribuía sobre a sua remuneração bruta com 1,6%, para a pensão militar, e com 3,5%, para a saúde.

Assim, de acordo com a legislação atual, todos os militares, ativos e inativos (reserva remunerada e reformados) são contribuintes obrigatórios da pensão militar, mediante desconto mensal em folha de pagamento. O plano de custeio vigente é composto pela contribuição normal de 7,5% (obrigatória) e pela contribuição extraordinária de 1,5% (opcional) para os militares ativos e inativos que aderiram ao disposto no art. 31 da MP 2215-10/2001. A alíquota de contribuição de 7,5% incide sobre as parcelas que compõem os vencimentos dos ativos, bem como os proventos na inatividade. Ou seja, ativos e inativos contribuem com o mesmo valor, de acordo com os respectivos postos e graduações.

Alguns militares realizam, ainda, uma contribuição extraordinária de 1,5% sobre a mesma parcela da contribuição obrigatória, a fim de assegurar a manutenção da pensão vitalícia para

as filhas. Destaca-se que tal situação, aqui vista como uma regra de transição, só foi permitida para aqueles que ingressaram nas Forças Armadas até 29/12/2000. Para os que ingressaram após essa data, já não há a possibilidade de manutenção da pensão vitalícia para as filhas. Em resumo, regras de transição também aconteceram para os militares.

O direito à pensão é condicionado ao recebimento de 24 contribuições mensais, relativas à pensão que será deixada aos beneficiários, conforme artigo 16, da Lei n.º 3.765/60. Ainda de acordo com a legislação vigente, os beneficiários da pensão militar estão isentos de contribuição para a mesma, qualquer que seja a sua modalidade.

No que concerne aos efeitos provocados pelas recentes reformas previdenciárias ocorridas no Brasil, é possível verificar a existência de vários trabalhos. Entretanto, quase todos versam sobre o regime dos servidores civis ou sobre o regime geral de previdência social (RGPS).

Dentre os poucos trabalhos que contém análises sobre os impactos da “reforma previdenciária” dos militares, cita-se Guerzoni Filho (2004), segundo o qual a elevação da alíquota de contribuição para a pensão militar produziu efeitos facilmente detectáveis. Nesse sentido, o mencionado autor destaca que em 2000, ano anterior à referida medida, a contribuição dos militares foi de cerca de R\$ 124 milhões. Já em 2002, ano posterior à MP, essa superou a casa de R\$ 1 bilhão.

Apenas para ilustrar, com dados mais atuais, de acordo com informações do Sistema Integrado de Administração Financeira do Governo Federal (SIAFI), o montante dessas contribuições atingiu em 2013 o valor de R\$ 2,2 bilhões. Entretanto, a escassez de trabalhos acadêmicos com foco nos efeitos causados pelas alterações implantadas no sistema de pensão militar permanece. Como exemplo, cita-se o recente trabalho de Amaral, Giambiagi e Caetano (2013).

Esses autores, ao analisarem os efeitos provocados pela Emenda Constitucional 41/2003, apontam que o desequilíbrio nas contas previdenciárias do setor público não foi solucionado. No que se refere aos servidores civis, como uma das constatações dessa pesquisa, consta que, entre 1995 e 2011, o total de pensionistas teve um aumento físico de 36%.

Acredita-se que análises dessa natureza poderiam ser replicadas no contexto das Forças Armadas, contribuindo para o enriquecimento da literatura. Tal pensamento justifica-se pelo fato de que em uma simples consulta ao Boletim Estatístico de Pessoal e Informações Organizacionais, editado pelo Ministério de Planejamento, verificou-se que, no mesmo período

da pesquisa acima, em relação aos militares, houve uma redução de 4% no número total de pensionistas. Tal constatação pode sugerir a necessidade de uma pesquisa a fim de identificar os motivos dessa redução em contrapartida ao aumento apontado por Amaral, Giambiagi e Caetano (2013).

Resumindo:

A MP 2215-10/2001, que reestruturou a remuneração dos militares, alterou as regras de passagem para a inatividade e a Lei de Pensões Militares. Nessa reforma, foram extintos, entre outros: o direito à percepção dos proventos calculados sobre o posto/graduação superior; a possibilidade de contagem em dobro do tempo de serviço correspondente às licenças especiais de seis meses não-gozadas, bem como o acúmulo de pensões e a pensão para a filha maior de 24 anos.

Tal como determinado para os servidores civis, extinguiram-se as possibilidades de promoção para grau hierárquico superior, na passagem para a inatividade, para os militares que tivessem mais de 30 anos de serviço, bem como de contagem em dobro do tempo de serviço relativo a licenças e férias não-gozadas para efeito de cômputo de tempo para a aposentadoria.

Ademais, a partir de dezembro de 2000, os militares passaram a contribuir sobre as parcelas que compõem seus proventos/remuneração com alíquotas de 7,5%, para a pensão e de 3,5%, para a saúde. Para os que desejassem manter o direito de deixar a pensão para as filhas maiores de 24 anos, essa contribuição foi elevada para 12,5%, sendo, portanto, de 1,5% a alíquota exigida para garantir-lhes tal direito. Anteriormente, os militares contribuíam sobre a sua remuneração bruta com 1,6%, para a Pensão Militar, e com 3,5%, para a saúde. A MP 2215-10/2001 trouxe, em relação à antiga legislação, as alterações abaixo detalhadas:

a)- Acúmulo de pensões – os novos beneficiários, a partir de janeiro de 2001 não poderão acumular duas pensões militares. Somente a contribuição opcional de 1,5 % assegurará o direito ao acúmulo de duas pensões aos militares que tinham ingressado nas Forças Armadas antes de 2001. Na legislação anterior, não havia limites quanto ao acúmulo de pensões;

b)- Adicional de Inatividade – extinto;

c)- Adicional de Tempo de Serviço – congelado no percentual acumulado até o ano 2000 e extinto para os novos militares;

d)- Saúde – a contribuição passou a ser de até 3,5% da remuneração;

e)- Férias não-gozadas – não há mais contagem em dobro das férias não-gozadas, para efeito de inatividade;

f)- Licença Especial de Seis Meses (LESM) – extinta. Os militares que adquiriram a direito à LESM, até 29DEZ2000 poderão gozá-la, contá-la em dobro para a inatividade ou converter em pecúnia no caso de falecimento do militar;

g)- Pensão de um ou dois postos acima – foi extinta a opção pela contribuição de um ou dois postos ou graduações acima. Fica assegurado às pensionistas, o recebimento de pensão referente a um ou dois postos acima do que o militar possuía, desde que o militar já estivesse contribuindo dessa forma na época da publicação da MP e que fossem integralizadas, no mínimo, vinte e quatro contribuições mensais nesse patamar, pelo militar ou pela própria pensionista;

h)- Pensão Militar – a alíquota de contribuição é de 7,5% da remuneração, a ser paga por militares da ativa e na inatividade. As pensionistas não descontam;

i)- Pensão para as filhas maiores – extinta. É mantida a Pensão Militar apenas para os militares em atividade em 29DEZ2000, mediante uma contribuição opcional de 1,5% da remuneração;

j)- Posto Superior para a Inatividade – extinto. Para os que já preencheram os requisitos para a inatividade, considerados, inclusive, os tempos fictícios (LESM e férias não-gozadas, por exemplo) em 29DEZ2000, esse direito foi mantido;

k)- Reforma com posto superior - mantida as condições vigentes (ferimento ou moléstia adquiridos em campanha ou manutenção da ordem pública e invalidez com relação de causa e efeito com o serviço);

l)- Regras de transição – não foram estabelecidas na nova legislação regras de transição para direitos suprimidos relativos à LESM e nem para a percepção de posto ou graduação superior;

m)- Tempo de Localidade Especial – a contagem de tempo em localidade especial para efeito de inatividade (acréscimo de 1/3 para cada dois anos) permanece nas atuais condições previstas no Estatuto dos Militares;

n)- Tempo de serviço universitário – extinto. Ficou assegurado ao militar, por ocasião da transferência para a inatividade, para todos os efeitos legais, o acréscimo de um ano para cada cinco anos de tempo de efetivo serviço prestado até 29 de dezembro de 2000, pelo Oficial dos

diversos corpos, quadros e serviços possuidor de curso universitário, desde que esse curso tenha sido requisito essencial para a sua admissão nas Forças Armadas;

o)- Diferenciação de tempo de serviço entre homens e mulheres – inexistente. Diferentemente do que ocorre no meio civil, os militares de ambos os sexos devem cumprir o mesmo tempo de serviço, que atualmente está em 30 anos.

Características do Sistema de Pensão Militar das Forças Armadas

Plano de Benefícios

Os benefícios concedidos no sistema de pensão militar são: a pensão normal, para aqueles que contribuem com a alíquota de 7,5%; e pensão extraordinária, para aqueles que contribuem com a alíquota de 9%.

O valor da pensão militar é exatamente igual ao somatório das parcelas da remuneração ou dos proventos sobre as quais incide a contribuição do militar na época do seu falecimento. Ou seja, não há um fator redutor nas pensões concedidas como no caso das aposentadorias civis onde grassa o fator previdenciário, novamente rediscutido em 2015.

A relação dos beneficiários prevista na legislação é a seguinte:

I – primeira ordem de prioridade:

- a) o cônjuge;
- b) o companheiro ou companheira designada ou que comprove união estável como entidade familiar;
- c) a pessoa desquitada, separada judicialmente, divorciada do instituidor ou a ex-convivente, desde que percebam pensão alimentícia;
- d) os filhos ou enteados até vinte e um anos de idade ou até vinte e quatro anos de idade, se estudantes universitários ou, se inválidos, enquanto durar a invalidez; e
- e) o menor sob guarda ou tutela até vinte e um anos de idade ou, se estudante universitário, até vinte e quatro anos de idade ou, se inválido, enquanto durar a invalidez.

II - segunda ordem de prioridade: a mãe e o pai que comprovem dependência econômica do militar.

III – terceira ordem de prioridade:

a) o irmão órfão, até vinte e um anos de idade ou, se estudante universitário, até vinte e quatro anos de idade, e o inválido, enquanto durar a invalidez, comprovada a dependência econômica do militar;

b) a pessoa designada, até vinte e um anos de idade, se inválida, enquanto durar a invalidez, ou maior de sessenta anos de idade, que viva na dependência econômica do militar.

Plano de Custeio

De acordo com a legislação pertinente, todos os militares, ativos e inativos (reserva remunerada e reformados) são contribuintes obrigatórios da pensão militar, mediante desconto mensal em folha de pagamento.

O plano de custeio vigente é composto pela contribuição normal de 7,5% (obrigatória) e pela contribuição extraordinária de 1,5% (opcional) para os militares ativos e inativos que aderiram ao disposto no art. 31 da MP 2215-10/2001.

A alíquota de contribuição de 7,5% incide sobre as parcelas que compõem os vencimentos dos ativos, bem como os proventos na inatividade. Alguns militares realizam, ainda, uma contribuição extraordinária de 1,5% sobre as mesmas parcelas da contribuição obrigatória, a fim de assegurar a manutenção da pensão vitalícia para as filhas. Destaca-se que tal situação só foi permitida para aqueles que ingressaram nas Forças Armadas até 29/12/2000. Para os que ingressaram após essa data, já não há a possibilidade de obter o direito a pensão vitalícia para as filhas.

O direito à pensão fica condicionado ao recebimento de 24 contribuições mensais, relativas à pensão que será deixada aos beneficiários, conforme artigo 16, da Lei n.º 3.765/60. Ainda de acordo com a legislação vigente, os beneficiários da pensão militar estão isentos de contribuição para a mesma, qualquer que seja a sua modalidade.

Ao contrário do praticado nos regimes próprios de previdência dos civis, no sistema de pensão militar das Forças Armadas não há a figura da contribuição patronal, no caso a União.

Assim, as receitas do sistema são, exclusivamente, oriundas das contribuições vertidas pelos militares ativos e inativos.

Outro aspecto que merece citação refere-se ao fato de que não há redução no valor das contribuições feita pelos militares inativos. No intuito de contribuir para o adequado entendimento do que isso significa, apresentam-se exemplos hipotéticos a seguir:

Posto/Graduação	Situação	Remuneração	Contribuição Obrigatória (7,5%)
Coronel	Ativo	R\$ 15.000,00	R\$ 1.125,00
Coronel	Inativo	R\$ 15.000,00	R\$ 1.125,00
1º Sargento	Ativo	R\$ 4.000,00	R\$ 300,00
1º Sargento	Inativo	R\$ 4.000,00	R\$ 300,00

Como o teto do INSS, hoje, está no valor de R\$ 4.663,75, se fizermos uma breve comparação com os servidores civis, é possível observar as diferenças nas regras de contribuição:

Nível do Servidor	Situação	Remuneração/Proventos	Contribuição Obrigatória (11%)
Nível Superior	Ativo	R\$ 15.000,00	R\$ 1.650,00
Nível Superior	Inativo	R\$ 15.000,00	R\$ 1.137,00 (sobre aquilo que exceder o teto)
Nível Intermediário	Ativo	R\$ 4.000,00 (abaixo do teto)	R\$ 00,00
Nível Intermediário	Inativo	R\$ 4.000,00 (abaixo do teto)	R\$ 00,00

Patrimônio Garantidor

No Sistema de Pensão Militar, não há patrimônio acumulado para arcar com as despesas futuras. Tal situação deve-se ao fato de que o referido sistema é financiado pelo regime orçamentário, ou seja, sem acúmulo de capital.

Diferenças de regras quanto à questão de gênero

No âmbito das Forças Armadas, não há previsão legal de diferenças nas regras “previdenciárias” aplicáveis aos militares, sejam homens ou mulheres.

Relevância e Justificativa da Pesquisa

A presente pesquisa justifica-se pelo fato de estar relacionada com assunto de interesse da sociedade como um todo, pois a possível necessidade de financiamento do sistema de pensão militar com recursos do Tesouro Nacional pode vir a comprometer a efetivação de políticas públicas, diante das escolhas a serem feitas, dentro do conceito dos interesses coletivos.

Em seminário, realizado no dia 06/05/2014, na Câmara dos Deputados, para tratar dos “Projetos Estratégicos das Forças Armadas”, o ex-Ministro da Defesa, Embaixador Celso Amorim, defendeu que o percentual do Produto Interno Bruto (PIB) nacional investido na área de defesa alcance os 2% em dez anos. Nos últimos anos, esse percentual tem girado em torno de 1,5% do PIB, sendo que a média mundial é de 2,5%. Conforme exposto no quadro abaixo, observa-se que o Brasil está à frente de Rússia e Índia, que também compõem o grupo dos BRICS, em termos de PIB.

No entanto, a análise dos valores referentes aos orçamentos de defesa, tanto em valores absolutos quanto em relação ao PIB, desses mesmos países revela que o Brasil encontra-se em situação de desvantagem.

Em que pese o fato de haver tal situação de desvantagem em relação aos países mencionados, é possível perceber que nos últimos anos há uma maior preocupação, em termos de recursos, com a área de defesa nacional. Isso se reflete no quadro a seguir.

Fonte: Sistema Integrado de Orçamento e Planejamento – SIOP

Elaboração: MP/SPI

A análise do quadro acima deixa claro que há uma tendência de subida, ao menos em termos absolutos, nos valores dos recursos orçamentários destinados à defesa. Para o exercício financeiro de 2014 o orçamento de defesa ficou no patamar dos R\$ 77 bilhões (SIGA BRASIL/SENADO FEDERAL). Entretanto, merece destaque o fato de que dentro desse montante, os valores destinados ao pagamento de pessoal ativo, bem como de inativos e pensionistas, apresenta considerável representatividade. Assim, a média histórica dos últimos dez anos revela que 75% do orçamento de defesa referem-se à cobertura de tais gastos. Como exemplo, apresentam-se abaixo os valores referentes ao exercício de 2011.

No mesmo sentido, analisando-se apenas o quadro seguinte, é possível verificar que a parcela destinada a inativos e pensionistas possui a maior representatividade (46%) dentre o total de rubricas de despesas do Ministério da Defesa.

O fato acima exposto, por si só, sinaliza que existe a necessidade do desenvolvimento de pesquisas que busquem entender melhor os gastos de natureza “previdenciária” do setor de defesa no intuito de obter resultados que permitam a otimização do uso dos recursos destinados a setor de tal relevância para os interesses nacionais. Tal entendimento alinha-se ao contido na própria Estratégia Nacional de Defesa (END), editada em 2008, que pode ser vista como um dos elementos determinantes para o incremento de recursos orçamentários destinados ao Ministério da Defesa, como anteriormente exposto.

Assim, sob esse contexto, destaca-se que a Estratégia Nacional de Defesa (END) pauta-se, dentre outras, pela seguinte diretriz: “Rever, a partir de uma política de otimização do emprego de recursos humanos, a composição dos efetivos das três Forças, de modo a dimensioná-las para atender adequadamente ao disposto na Estratégia Nacional de Defesa” (BRASIL, 2008, p.7).

Ou seja, é preciso aplicar tal entendimento no âmbito dos militares das Forças Armadas, conforme prevê a END. Com isso, as decisões de aumento de efetivo precisam ser antecedidas pela análise dos impactos financeiros de longo prazo, onde se inserem os gastos com pensões militares, por exemplo. Diante de tal cenário, e considerando que essa tendência de crescimento do efetivo permanecerá nos próximos anos, ao menos até 2030, torna-se necessária a análise dos impactos financeiros de longo prazo que serão gerados pelo incremento na dimensão da força de trabalho militar. Dentre tais impactos, é possível destacar aqueles que se referem aos gastos com inativos e pensionistas.

O desconhecimento da real situação, em termos de obrigações, dos RPPS pode vir a desencadear tomadas de decisão por parte do Governo Central e/ou Congresso Nacional, no que tange à implantação de mudanças nas regras vigentes. Assim, do ponto de vista teórico, o assunto estudado revela-se enriquecedor da literatura voltada para a previdência pública, ao se constatar a inexistência, no Brasil, de trabalhos acadêmicos com foco na análise e na compreensão do sistema de pensões militares da União, sob o prisma do passivo atuarial. Assim, pode-se depreender que a exiguidade de pesquisas sobre o assunto em questão torna o tema vasto de ser explorado, incentivando outros pesquisadores a buscarem novas formas de compreender e interpretar o custo de se manter um sistema de pensão para os militares das Forças Armadas.

[1]. *Pension reform is a worldwide issue. There is hardly any country in the world where the reform of the existing pension system is not on the reform agenda.*

[2] *Reforms have been undertaken in many countries. These reforms have been oriented at bringing remuneration practices in the public sector more in line with those found in the private sector. Such reforms have generally involved lowering the generosity of public-sector pension schemes (e.g. Finland, France, Germany, Italy, Portugal, and Sweden).*

[3] *In high income countries the driving force has been the threat that current systems will become unaffordable in coming decades, with demographic developments presenting a major risk. In another setting, countries in the process of transition from a command to a market economy are confronted with the challenge of introducing a public pension system that will provide social security in old age but that also supports the fundamentals of a market economy. In the latter sense, it is important to examine carefully the experiences of developed market economies. Even in these countries, the driving force behind reform is demographic change and affordability.*

[4] *Associação Brasileira de Previdência Privada – órgão que congrega várias Entidades de Previdência Fechada (Fundos de Pensão).*

[5] *The drivers behind the need to reform differ somewhat between countries and across regions, but they share three communalities: first, short-term fiscal pressures typically dictate immediate action, while the looming, much larger problems resulting from an aging population and insufficient long-term resilience of systems remain inadequately addressed. Second, socioeconomic changes demand a rethinking of the basic ideas behind pension system design, some dating back more than 100 years. Third, the challenges and opportunities of globalization require countries to pay more attention to the economic effects of pension schemes, including creating a larger risk pool that extends over occupation, branch, and sector, and enables easy portability of rights both within and across country borders.*

[6] *In the last three decades, 11 of the 20 Latin American countries implemented structural contributory pension reforms, which completely or partly transformed the social insurance “public” system into a “private” system..*

[7] *Muitas mudanças a partir de 1998.*

[8] *Fundo de participação dos municípios. Sugere-se leitura da Lei Orgânica da Seguridade Social.*

[9] *Fundo de participação dos Estados. Idem.*

[10] *RPPS – Regimes próprios dos servidores públicos. Idem.*

[11] *In 2008-2010, three “re-reforms” returned the private system to the public sphere or substantially modified it. In addition, some public pension systems have been strengthened by parametric reforms.*

[12] *Chile has been a pioneer in Latin America in two ways: introducing a public social security pension programme and implementing a structural reform (privatizing it); both initiatives have had significant influence in other countries in the region, and on the structural reform in other parts of the world, too.*

[13] *Servidor que foi aprovado em concurso público. Será também considerado como tempo de carreira o tempo cumprido em emprego, função ou cargo de natureza não efetiva até 16 de dezembro de 1998.*

[14] *Aprovação da Funpresp é grande passo para consolidação das contas públicas, avaliou o nosso ex ministro da Fazenda Guido Mantega, declarando ao Repórter da Agência Brasil: “Considero a aprovação da Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal (Funpresp) muito positiva para o país. Segundo ele, trata-se de uma reforma estrutural que modifica as condições do atual sistema de Previdência brasileiro. “Metade de déficit da Previdência hoje é causada pela aposentadoria do setor público. Com isso, nós estaremos resolvendo esse problema e dando mais solidez ao fundo de previdência dos funcionários. É um grande passo fiscal na consolidação das contas públicas brasileiras, mas ainda não definida de forma técnica para contabilização na Secretaria do Tesouro Nacional.*

[15] *O Atuário é o profissional habilitado a exercer a profissão junto a Instituições Financeiras em geral, Empresas de Seguros, calculando prêmios, analisando pulverizações de riscos em retrocessões (resseguro e coseguro), cálculo de agravos em casos de pré-existência de enfermidades no caso de Seguro de Vida ou de Assistência Médica, Empresas de Capitalização, Previdências Públicas, Privadas e Fundos de Auto-Gestão de Riscos, Previdência Complementar (Fundos de Pensão), Previdência de Regimes Próprios de Servidores Públicos, Operadoras de Assistência Médica (Saúde), Cooperativas Assistenciais, Empresas de Medicina de Grupo e congêneres da área de Assistência Médica e Odontológica. Tais habilitações serão exercidas mediante obtenção do Registro Profissional junto ao órgão competente – atual Instituto Brasileiro de Atuaria – I.B.A. – RJ, que fornece um número para sua Associação. Tal número deverá ser utilizado e apostado nas assinaturas de Balanços e Notas Técnicas para dar credibilidade técnica e atestar a veracidade das informações.*

REFERÊNCIAS

Amaral, F. V. A., Giambiagi, F., & Caetano, M. A. R. (2013). O fundo previdenciário dos servidores da união: resultados atuariais. *Pesquisa e Planejamento Econômico*, 43(1).

Barr, N., & Diamond, P. (2009). Reforming pensions: Principles, analytical errors and policy directions. *International Social Security Review*, 62(2), 5-29.

Behrman, J. R., Calderon, M. C., Mitchell, O., Vasquez, J., & Bravo, D. (2011). First-Round Impacts of the 2008 Chilean Pension System Reform.

CHAN, B. L. *Equilíbrio atuarial dos planos de benefício definido e evidenciação das entidades fechadas de previdência complementar: um estudo de caso*. 2004. 197 p (Doctoral dissertation, Dissertação (Mestrado em Controladoria e Contabilidade) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo).

de Mesa, A. A., & Mesa-Lago, C. (2006). The structural pension reform in Chile: Effects, comparisons with other Latin American reforms, and lessons. *Oxford Review of Economic Policy*, 22(1), 149-167.

Guerzoni Filho, G. (2004). *Eficiência política, consistência atuarial e ajuste fiscal: comentários sobre a emenda constitucional no. 41, de 2003*. Senado Federal, Consultoria Legislativa.

Holzmann, R., & Hinz, R. P. (2005). *Old-age income support in the twenty-first century: an international perspective on pension systems and reform*. Washington, DC: World Bank.

Holzmann, R., & Palmer, E. E. (Eds.). (2006). *Pension reform: Issues and prospects for non-financial defined contribution (NDC) schemes*. World Bank Publications.

Hsu, A. W. H., Wu, C. F., & Lin, J. C. (2013). Factors in Managing Actuarial Assumptions for Pension Fair Value: Implications for IAS 19. *Review of Pacific Basin Financial Markets and Policies*, 16(01).

Iyer, S. (2002). *Matemática atuarial de sistemas de previdência social*. Ministério da Previdência e Assistência Social.

Mascarenhas, R. D. A. C., de Oliveira, A. M. R., & Caetano, M. A. R. (2004). *Análise atuarial da reforma da previdência do funcionalismo público da União* (Vol. 21). Ministério da Previdência Social, Secretaria de Previdência Social.

Matias-Pereira, J. (2008). Administração pública comparada: uma avaliação das reformas administrativas do Brasil, EUA e União Européia. *Revista de Administração Pública*, 42(1), 61-82.

Mesa-Lago, C. (2012). The performance of social security contributory and tax-financed pensions in Central America, and the effects of the global crisis. *International Social Security Review*, 65(1), 1-27.

Mesquita, R. A., & Neto, G. B. (2013). Produtividade, Demografia e Sustentabilidade da Previdência Social. *Revista Economia*.

Nakahodo, S. N., & Savoia, J. R. (2008). A reforma da previdência no Brasil: estudo comparativo dos governos Fernando Henrique Cardoso e Lula. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 23(66), 45-58.

Novy-Marx, R., & Rauh, J. D. (2011). Policy options for state pension systems and their impact on plan liabilities. *Journal of Pension Economics and Finance*, 10(02), 173-194.

Pinheiro, R. P. (2005). *Riscos demográficos e atuariais nos planos de benefício definido e contribuição definida num fundo de pensão* (Doctoral dissertation, Tese (Doutorado em Administração) UFMG/FACE/CEDEPLAR, Belo Horizonte, MG).

Ponds, E., Severinson, C., & Yermo, J. (2012). Implicit debt in public-sector pension plans: An international comparison. *International Social Security Review*, 65(2), 75-101.

PUREZA, Maria Emilia Miranda. *Previdência complementar e déficit do regime previdenciário do servidor público – Uma abordagem orçamentária e financeira*. Cadernos Aslegis, 2011.

Queiroz, Roberlei Aldo; Teixeira Jr, Juarez Ribas; Knoerr, Fernando Gustavo. Controle e Vigilância do Cidadão Através do Poder Público. Um Diálogo com Michel Foucault e Hans Jonas sobre Programas de Governo. **Revista Jurídica**, [S.l.], v. 4, n. 37, p. 413-443, nov. 2015. ISSN 2316-753X. Disponível em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/view/1057/744>. Acesso em: 03 dez. 2015. doi: <http://dx.doi.org/10.21902/revistajur.2316-753X.v4i37.1057>

Rangel, L. A., & Saboia, J. L. (2013). Criação da previdência complementar dos servidores federais: motivações e implicações na taxa de reposição das futuras aposentadorias.

Silva, Ricardo Marcassa Ribeiro da; Séllos-Knoerr, Viviane Côelho de. O Trabalho como Instrumento da Promoção da Dignidade do Preso. **Revista Jurídica**, [S.l.], v. 1, n. 38, p. 136 - 158, dez. 2015. ISSN 2316-753X. Disponível em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/view/1269/828>. Acesso em: 10 dez. 2015. doi: <http://dx.doi.org/10.21902/revistajur.2316-753X.v1i38.1269>

Silveira, F. G., Mostafa, J., Caetano, M. A. R., & Santos, M. P. G. D. (2011). Previdência dos servidores públicos: reflexões em torno da proposta de instituição da previdência complementar.

Tafner, P. (2012). Desafios e reformas da previdência social brasileira. *Revista USP*, (93).