



Munich Personal RePEc Archive

The pension of public workers with no limits on contribution

OLIVEIRA, FELLIPE PACHECO

UFPR

2021

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/118866/>
MPRA Paper No. 118866, posted 28 Oct 2023 15:17 UTC

A PREVIDÊNCIA DO SERVIDOR PÚBLICO INDEPENDENTE DO TETO
APLICAÇÃO DE ALÍQUOTA PREVIDENCIÁRIA SOBRE PARCELA DA
REMUNERAÇÃO ABAIXO DO TETO DO REGIME GERAL DE PREVIDÊNCIA
SOCIAL

Fellipe Pacheco de Oliveira¹²³

<http://lattes.cnpq.br/4765517719578211>

RESUMO

O Município de Curitiba apresentou uma inovação relevante ao sistema de previdência complementar brasileiro ao inserir, pela primeira vez em um plano de benefícios destinado a servidores públicos, a previsão de contribuição previdenciária sobre a parcela da remuneração do servidor que não exceda o valor equivalente ao limite máximo dos benefícios pagos pelo regime geral de previdência social. Alia-se a essa inovação a contribuição paritária do patrocinador também em relação a essa parcela. O presente estudo teve como objetivo verificar, com base em dados reais, a capacidade da inovação trazida por esse modelo contributivo de cumprir com os seus fins, quais sejam: gerar benefícios previdenciários capazes de manter o padrão de renda do servidor que atinge as condições para se aposentar; e gerar poupança previdenciária compatível com o esforço previdenciário realizado pelo servidor durante o período contributivo. Para tanto, criaram-se dois índices: i) o Índice de Cobertura Previdenciária pelo Último Salário – ICP-US; e ii) o Índice de Cobertura Previdenciária pela Média Salarial – ICP-MS. Em ambos os casos, os índices demonstram que o modelo contributivo que considera a aplicação de alíquota de contribuição sobre a parcela da remuneração abaixo do “teto do RGPS” é capaz de prover cobertura previdenciária significativamente maior aos seus participantes, condizente tanto com o seu nível de renda projetado para a idade de aposentadoria quanto com o esforço previdenciário feito ao longo de sua carreira.

Palavras-chave: Previdência Complementar 1.; Administração pública 2.; Servidor Público 3.

¹ Fellipe Pacheco de Oliveira é mestrando em Economia pela UFPR, MBA em Previdência Complementar pela PUC/PR, MBA em Engenharia de Planejamento pela UFRJ, Pós-graduando em Políticas Públicas pela UNB, Atuário pela UERJ, membro do Instituto Brasileiro de Atuária e certificado CEA, CPA20, ICSS-ADM e ICSS-INV

² **Certifico que sou o autor deste artigo e tenho o direito de depositar a contribuição no MPRA**

³ **I certify that I have the right to deposit the contribution with MPRA**

ABSTRACT

The Municipality of Curitiba presented a relevant innovation to the Brazilian Supplementary pension system by inserting, for the first time in a benefit plan intended for public workers, the provision of pension contribution on the portion of the workers's remuneration that does not exceed the amount equivalent to the maximum limit of benefits paid by the general social security system. This innovation is combined with the sponsor's parity contribution also in relation to this portion. The present study aimed to verify, based on real data, the ability of the innovation brought by this contributory model to fulfill its purposes, namely: to generate pension benefits capable of maintaining the income standard of the workers who faces the conditions to retire; and generate pension savings compatible with the pension effort made by the public workers during the contributory period. For this, two indexes were created: i) the Pension Coverage Index by Last Salary - PCI-LS; and ii) the Pension Coverage Index by Average Salary - PCI-AS. In both cases, the indexes show that the contributory model that considers the application of a contribution rate on the portion of remuneration below the "RGPS ceiling value" is able to provide significantly higher pension coverage to its workers, consistent with both their projected income level for retirement age and with the pension effort made throughout their career.

Keywords: Supplementary Pension 1.; Public Administration 2.; Public Workers 3.

1. INTRODUÇÃO

Em janeiro de 2021, por ocasião do aniversário de 2 anos do início de funcionamento do CuritibaPrevPlan 1 – primeiro Plano de Benefícios criado por Entidade Fechada de Previdência Complementar Municipal – a CuritibaPrev realizou um estudo sobre os impactos de seu modelo único de contribuição previdenciária que abrange tanto os servidores municipais que recebem remuneração abaixo do valor máximo de benefícios pago pelo regime geral de previdência social – teto do RGPS – quanto para os servidores que recebem remuneração acima do teto do RGPS.

Ainda que a análise se limite apenas à inovação enunciada, dentre outras trazidas pela única Entidade Fechada de Previdência Complementar criada por um Município, é necessário entender em que contexto histórico-social o regime de previdência complementar foi inserido na realidade dos servidores públicos, observando as características do corpo funcional da municipalidade.

Desde a Constituição de 1988, as regras para a concessão de aposentadorias e pensões aos servidores públicos vêm sendo alteradas. Em pouco mais de 30 anos, houve 3 emendas constitucionais e 5 regras de transição distintas com objetivo de resguardar, minimamente, a segurança jurídica e a expectativa de direitos dos servidores contribuintes.

A Constituição, em seu artigo 24, inciso XII, previu a competência concorrente da União, Estados e Distrito Federal, e em seu artigo 30 a possibilidade de o Município legislar sobre assuntos de interesse local, como a previdência. A partir daí, foi atribuída aos mencionados Entes da Federação competência para criar regimes próprios de previdência social para seus servidores efetivos.

Contudo, a proliferação dos RPPS começou a ocorrer, principalmente nos Municípios, em 1998, com a promulgação da EC 20/98, que alterou regras do artigo 40 da Carta Magna, deixando clara a competência dos Municípios para instituir seus regimes próprios de previdência social, além da promulgação da Lei nº 9.717/98, que trouxe regras gerais sobre a organização e o funcionamento desses regimes.

Em 2003 a emenda à Constituição nº 41 trouxe o fim da paridade de remuneração entre servidores ativos e inativos, com a modificação no cálculo dos proventos a partir da média de contribuições recolhidas aos regimes de previdência, a instituição da contribuição sobre os proventos de aposentadoria e pensões, e a alteração dos critérios para o cálculo do benefício da pensão por morte.

De 1998 até meados de novembro de 2019, várias foram as alterações infraconstitucionais na previdência. Contudo, em 12 de novembro de 2019, foi promulgada a Emenda Constitucional nº 103, que alterou drasticamente as regras previdenciárias, atingindo os servidores públicos e os próprios entes da Federação.

A EC nº 103, dentre outras regras, estabeleceu uma idade mínima para a concessão do provento de aposentadoria, alterou o cálculo para concessão da pensão por morte, alterou a fórmula de cálculo do benefício reduzindo o valor final das aposentadorias, orientou a aplicação de novas alíquotas contributivas aos servidores e aos entes, além de trazer a obrigação da implantação de regime de previdência complementar por todos os entes da Federação.

Antecipando o movimento da Emenda Constitucional nº 103, o Município de Curitiba instituiu o seu regime de previdência complementar e criou a CuritibaPrev – Fundação de Previdência Complementar do Município de Curitiba como Entidade Fechada de Previdência Complementar (EFPC), na forma do disposto na Lei Municipal nº 15.072, de 26 de setembro de 2017. A referida Lei Municipal já previa a autorização, em seu art. 4º, de que a CuritibaPrev administre planos de benefício patrocinados por qualquer Ente da Federação que tenha instituído o respectivo regime de previdência complementar, na forma prevista nos §§ 14, 15 e 16 do art. 40 da Constituição da República, mediante prévia autorização legal e formalização de Convênio de Adesão.

Além disso, a norma também previa as alíquotas de contribuição dos servidores abrangidos pelo regime complementar de previdência e ainda a contrapartida efetuada pelo Ente na forma de patrocínio do Plano de Benefícios. A inovação trazida pela mencionada norma municipal não estava contida nos valores das alíquotas, mas nas parcelas sobre as quais incidem tais alíquotas.

O Município de Curitiba já percebia que, independentemente do valor do salário, todos os servidores são afetados pelas reformas constitucionais já ocorridas e por aquelas que, inevitavelmente, virão a ocorrer, ainda que com impactos relativamente diferentes a depender do nível de remuneração auferida pelo servidor.

Por isso, o art. 31 da Lei Municipal nº 15.072 previu a contribuição, com alíquota de 3%, incidente sobre a remuneração do servidor, até o valor que corresponda ao limite máximo dos benefícios concedidos pelo regime geral de previdência social (o chamado “teto do INSS”), com contrapartida municipal equivalente a 100% dessa contribuição.

Destaca-se que existe uma tendência há décadas de redução significativa do valor do “teto do RGPS” em relação ao valor do salário-mínimo. Apenas para exemplificação do argumento, o teto do benefício do regime geral de previdência social representava 9 vezes o valor do salário-mínimo em 1994, ao passo que em 2020 a relação está em 5,84. Acredita-se na probabilidade de manutenção dessa tendência e a conseqüente redução relativa do teto a níveis nunca observados na história brasileira.

2. METODOLOGIA

Com base nos argumentos e considerações apresentados, este estudo tem o objetivo de analisar os resultados e impactos previdenciários da inovação trazida pela lei de instituição da CuritibaPrev com a aplicação de alíquota contributiva sobre a parcela de remuneração abaixo do valor do teto de benefícios do regime geral de previdência social.

O objetivo é verificar, com base em dados reais, a capacidade da inovação supracitada de cumprir com os seus fins, quais sejam: i) gerar benefícios previdenciários capazes de manter o padrão de renda do servidor que atinge as condições para se aposentar, mesmo com as novas regras previdenciárias cada vez menos favoráveis trazidas pelas recentes reformas do sistema previdenciário; e ii) gerar poupança previdenciária compatível com o esforço previdenciário realizado pelo servidor durante o período contributivo, com acumulação de riqueza capaz de gerar renda significativa e efetivamente complementar a sua aposentadoria.

Foram consideradas as seguintes premissas de cálculo na elaboração dos resultados deste estudo:

a. Contribuição Previdenciária de Participante: para os devidos cálculos, adotaram-se as seguintes alíquotas de contribuição:

a1. 3,00% sobre a parcela da remuneração até o valor que corresponda ao limite máximo dos benefícios concedidos pelo regime geral de previdência social – RGPS.

a2. 7,50% sobre a parcela da remuneração que exceda o limite máximo dos benefícios concedidos pelo RGPS.

b. Contribuição Previdenciária de Patrocinador: as contribuições patronais serão iguais às do participante, respeitados os percentuais supramencionados, ou seja, 3,00% e 7,50%, respectivamente.

- c. Idade de entrada no serviço público: para as projeções realizadas, utilizou-se a idade de entrada no serviço público variando no intervalo de 25 a 50 anos.
- d. Salário Inicial: para as projeções realizadas, utilizou-se um salário inicial em cada idade que varia entre R\$ 2.000,00 e R\$ 12.250,00 em intervalos de R\$ 250,00. Isso é, para cada idade de entrada no serviço público simulamos um salário inicial de R\$ 2.000,00, R\$ 2.250,00, R\$ 2.500,00 ... e finalmente com o salário inicial de R\$ 12.250,00.
- e. Salário Final (Último Salário): esta variável foi obtida a partir da aplicação da taxa de crescimento salarial real no valor do salário inicial até a idade de concessão de benefício de aposentadoria.
- f. Crescimento Salarial Real (a.a.): esta variável foi estimada com base em pesquisa dos estudos de avaliação atuarial dos RPPS. Tal pesquisa apresentou valores bastante discrepantes, por isso decidiu-se pela escolha da taxa de crescimento salarial de 1,62% ao ano, extraída do estudo de avaliação atuarial de um município de médio porte paranaense, para embasar o estudo.
- g. Idade de aposentadoria: esta variável foi estimada considerando a média das idades de aposentadoria trazidas com a “reforma da previdência” de 2019. Dessa forma, utilizou-se 62 anos para estimação da idade média de aposentadoria das servidoras municipais, considerando que as mulheres representam a expressiva maioria da população dos servidores públicos municipais de Curitiba e dos demais Municípios observados pela CuritibaPrev.
- h. Provento de aposentadoria – RPPS: esta variável foi obtida a partir do cálculo da média de 100% das remunerações recebidas pelo servidor ao longo da carreira, considerando o valor do salário inicial e o valor do último salário, limitando o valor final ao teto do regime geral de previdência social.
- i. Retorno Real dos Investimentos (a.a.): esta variável foi obtida a partir do limite inferior da taxa de juros definida pela Portaria Previc Nº 292, de 8 de abril de 2020 para os Planos de Benefício com duração média do Passivo em 10 anos.
- j. Tábua atuarial: para as projeções realizadas, utilizou-se a tábua atuarial AT 2000 Feminina. Dessa forma, considerando a concessão dos benefícios de previdência complementar aos 62 anos, obteve-se uma anuidade atuarial de 15,4163.
- k. Benefício de aposentadoria – RPC: esta variável foi obtida a partir da divisão do saldo de conta previdenciário projetado (considerando contribuição do servidor

Participante, Patrocinador e rentabilidade) pelo valor da anuidade atuarial calculada (considerando tábua atuarial, sexo e idade de aposentadoria).

Segue abaixo o quadro apresentando, forma resumida, as premissas econômicas, financeiras e biométricas utilizadas no estudo.

QUADRO 1 – RESUMO DAS PREMISSAS ECONÔMICAS, FINANCEIRAS E BIOMÉTRICAS

a.	Contribuição Previdenciária de Participante	3,00% x Salário abaixo do Teto do RGPS 7,50% x Salário acima do Teto do RGPS
b.	Contribuição Previdenciária de Patrocinador	100% da Contribuição Previdenciária do Participante
c.	Teto do Regime Geral de Previdência Social (teto do RGPS)	R\$ 6.101,06
d.	Idade de entrada no serviço público	25 anos a 50 anos
e.	Idade de entrada em aposentadoria	62 anos
f.	Salário Inicial	R\$ 2.000,00 a R\$ 12.250,00 (intervalos de R\$ 250,00)
g.	Crescimento Salarial Real (a.a.)	1,62%
h.	Idade média de entrada	28 anos
i.	Taxa de desconto Real (a.a.)	3,74%
j.	Anuidade Atuarial	15,4163 (Tábua atuarial AT 2000 F)
k.	Provento de aposentadoria - RPPS	Média 100% (Salário Inicial, Último Salário) Limitado ao Teto RGPS
l.	Benefício de Aposentadoria - RPC	$Ben = \frac{Saldo\ de\ Conta}{Anuidade\ Atuarial}$

FONTE: Elaborado pelo autor

3. RESULTADOS

Com base nas premissas descritas, apresenta-se, de forma sintética, os resultados das projeções efetuadas. Para melhor análise dos resultados foram criados 2 índices descritos abaixo:

1. Índice de cobertura previdenciária pelo último salário – ICP-US: Este índice é formado pela razão entre a soma dos benefícios de aposentadoria concedidos pelo RPPS e pelo RPC e o valor do salário final projetado.

$$ICP-US = \frac{B1 + B2}{US}$$

Onde:

ICP-US = índice de cobertura previdenciária pelo último salário

B1 = benefício previdenciário concedido pelo RPPS

B2 = benefício previdenciário concedido pelo RPC

US = último salário

Este índice tem por objetivo perceber a magnitude do impacto financeiro real, na data do pedido de aposentadoria, considerando a última remuneração auferida pelo servidor segurado pelo regime próprio de previdência social e Participante do regime de previdência complementar, demonstrando qual a real capacidade dos benefícios de aposentadoria de garantir manutenção do nível de renda do servidor.

2. Índice de cobertura previdenciária pela média salarial – ICP-MS: Este índice é formado pela razão entre a soma dos benefícios de aposentadoria concedidos pelo RPPS e pelo RPC e a média do salário inicial e o último salário projetado.

$$ICP-MS = \frac{B1 + B2}{(SI + US) / 2}$$

Onde:

ICP-MS = Índice de Cobertura Previdenciária pela média salarial

B1 = benefício previdenciário concedido pelo RPPS

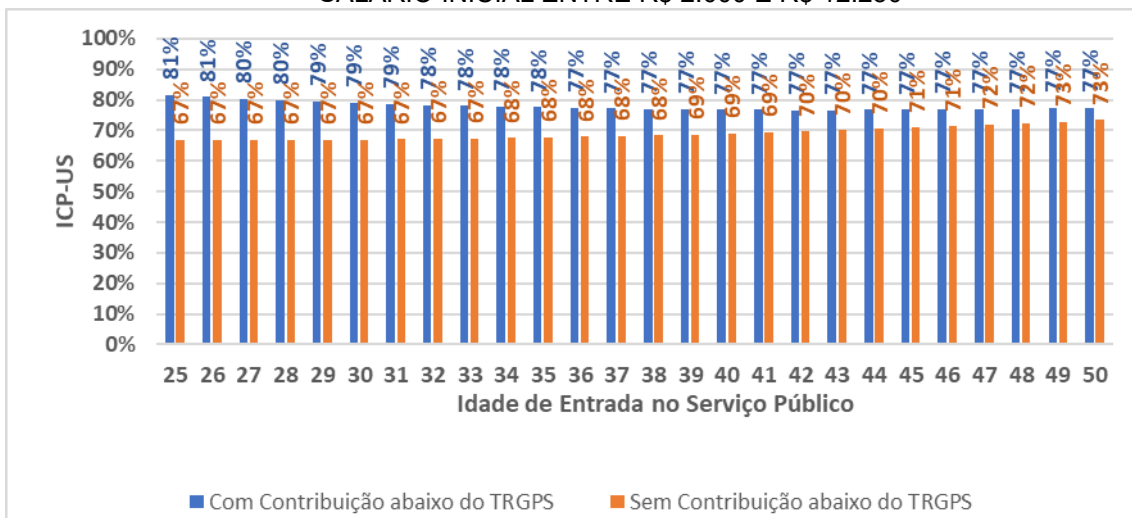
B2 = benefício previdenciário concedido pelo RPC

SI = salário inicial

US = último salário

Este índice tem por objetivo perceber a magnitude do impacto financeiro real na data do pedido de aposentadoria considerando a média histórica de remuneração do servidor segurado pelo regime próprio de previdência social e Participante do regime de previdência complementar, demonstrando qual a real capacidade do plano de previdência complementar de gerar poupança previdenciária compatível com o esforço previdenciário realizado pelo servidor durante o período contributivo.

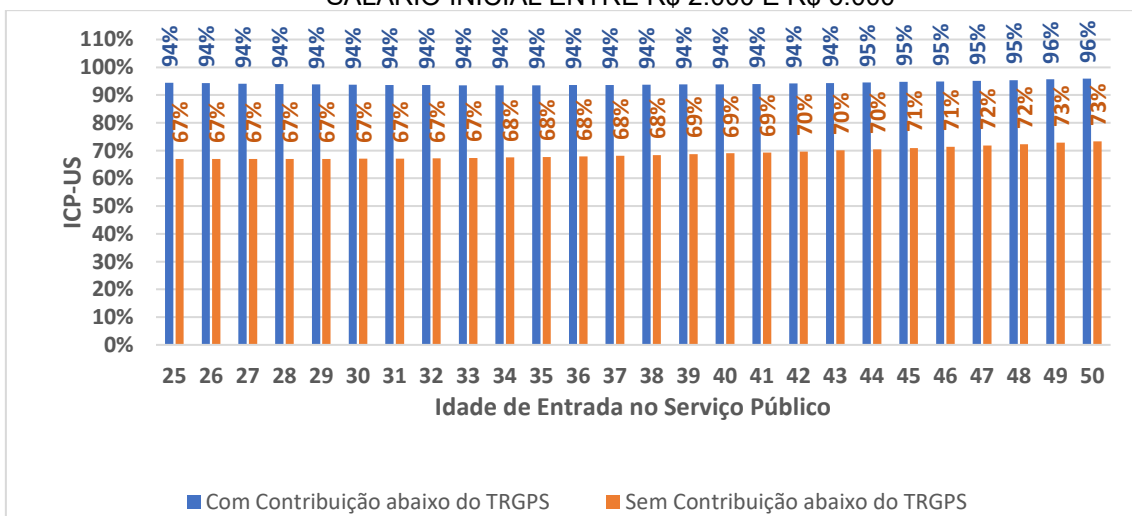
GRÁFICO 1 ÍNDICE DE COBERTURA PREVIDENCIÁRIA PELO ÚLTIMO SALÁRIO (ICP-US)
SALÁRIO INICIAL ENTRE R\$ 2.000 E R\$ 12.250



FONTE: Elaborado pelo autor

Analisando o Gráfico 1, considerando os resultados obtidos com a cobrança de contribuição sobre parcela do salário abaixo do teto do RGPS e conjugando os objetivos e características dos sistemas básico e complementar de previdência municipal, pode-se perceber que o índice de cobertura previdenciária pelo último salário apresenta valores médios que variam entre 81% e 77% a depender do salário inicial e a trajetória profissional do servidor. Esse resultado denota uma cobertura previdenciária futura adequada, pois prevê baixa perda de padrão de vida e custeio pessoal.

GRÁFICO 2 ÍNDICE DE COBERTURA PREVIDENCIÁRIA PELO ÚLTIMO SALÁRIO (ICP-US)
SALÁRIO INICIAL ENTRE R\$ 2.000 E R\$ 6.000

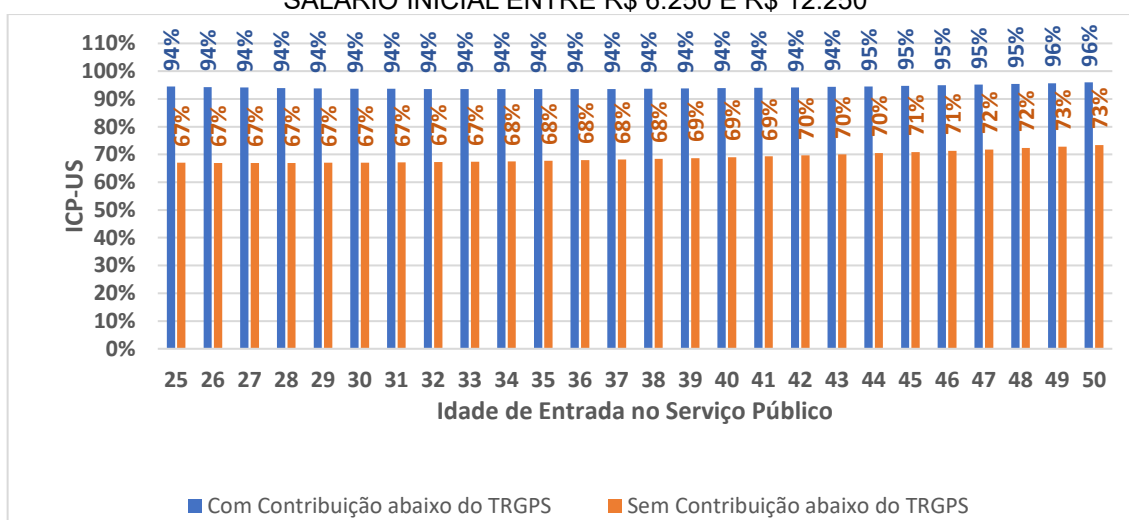


FONTE: Elaborado pelo autor

Apesar do resultado apresentado no Gráfico 1, decidiu-se avaliar o resultado da cobertura previdenciária para a grande maioria dos servidores municipais que, ao serem nomeados, auferem salário inicial abaixo do teto do RGPS.

Assim, a partir dos resultados demonstrados no Gráfico 2, pode-se depreender que os índices de cobertura previdenciária pelo último salário, desconsiderando a cobrança de contribuição previdenciária abaixo do teto do RGPS, apresentam valores médios que variam entre 67% e 73%, representando uma perda de padrão de vida, especialmente em classes sociais mais baixas e com maior restrição no orçamento familiar. Todavia, é possível perceber o grande impacto social resultante da previsão de contribuição previdenciária complementar abaixo do teto do RGPS com a aplicação de apenas 3% do salário e a contrapartida efetuada pelo Ente público: nessa hipótese, há uma redução de apenas cerca de 5% do último provento recebido pelo servidor, fazendo com que o objetivo primário da previdência seja atingido.

GRÁFICO 3 ÍNDICE DE COBERTURA PREVIDENCIÁRIA PELO ÚLTIMO SALÁRIO (ICP-US) SALÁRIO INICIAL ENTRE R\$ 6.250 E R\$ 12.250



FONTE: Elaborado pelo autor

Do Gráfico 3 pode-se inferir que mesmo com a contribuição previdenciária abaixo do “teto do RGPS” haverá uma perda de poder aquisitivo na casa dos 30% na relação da soma dos proventos de aposentadorias e o último salário. Contudo é importante mencionar 3 fatores específicos para a análise dessa faixa da população:

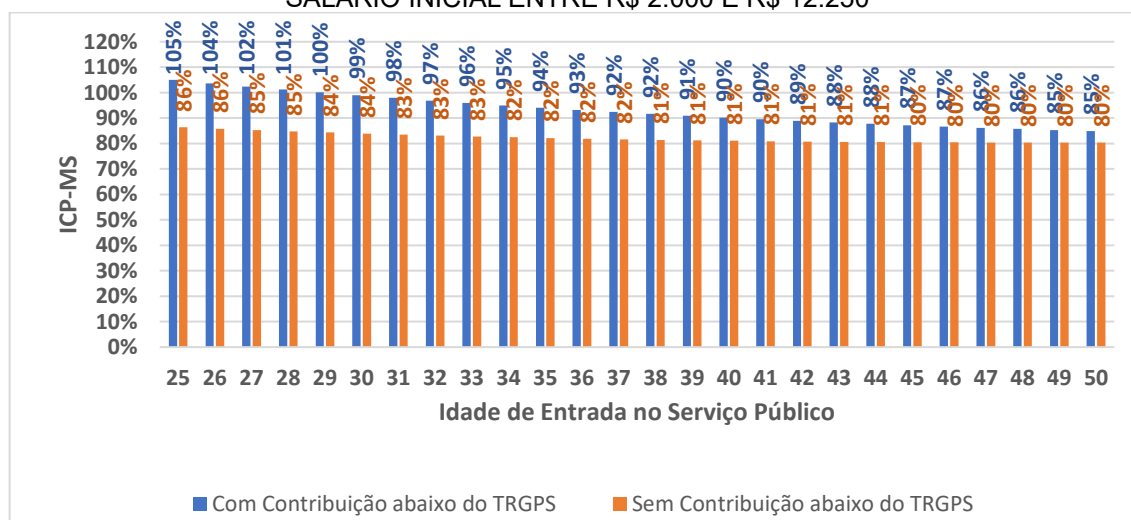
O primeiro fator a se destacar é que, sem a cobertura previdenciária complementar incidente sobre a parcela da remuneração inferior ao “teto”, a perda remuneratória aumenta para cerca de 40%.

O segundo fator é que, nas faixas salariais mais altas, há uma maior propensão dos servidores a destinar uma maior parcela da renda para a constituição de poupança

previdenciária, efetuando contribuições voluntárias, por exemplo, a fim de se valer do benefício fiscal decorrente dessas contribuições, na forma de abatimento da base de cálculo do Imposto sobre a Renda – IR.

Por fim, o terceiro fator é que esta análise está tomando por base somente o último salário do servidor, não a média das remunerações auferidas durante toda a sua carreira, a qual será incorporada à análise seguinte. Com o objetivo de analisar mais detidamente o terceiro fator mencionado, demonstra-se abaixo o resultado do índice de cobertura previdenciária pela média salarial, considerando os impactos da aplicação da contribuição básica de 3% aplicável na parcela do salário abaixo do teto do RGPS e da ausência dessa contribuição.

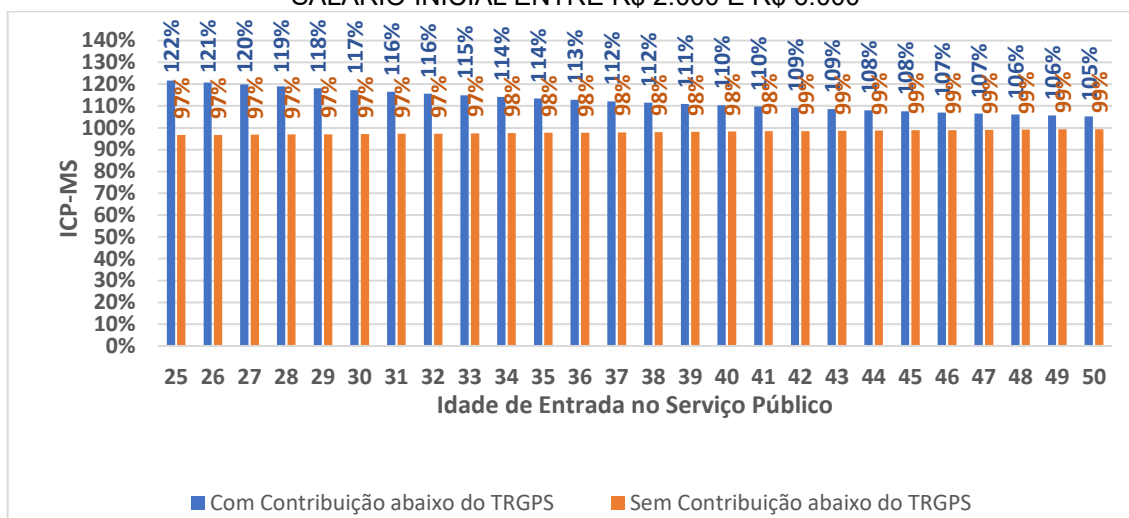
GRÁFICO 4 ÍNDICE DE COBERTURA PREVIDENCIÁRIA PELA MÉDIA SALARIAL (ICP-MS) SALÁRIO INICIAL ENTRE R\$ 2.000 E R\$ 12.250



FONTE: Elaborado pelo autor

Do Gráfico 4, pode-se notar que a cobertura previdenciária média sem as contribuições abaixo do teto varia, de acordo com a idade de entrada no serviço público, entre 80 e 86%. Por outro lado, com a existência da contribuição abaixo do teto, a cobertura média é superior a 85% em todas as faixas etárias, superando os 100% nas idades de entrada iguais ou inferiores a 29 anos. Significa dizer que, na média, o servidor que ingressar no serviço público antes dos 30 anos vai se aposentar com uma renda superior à média de sua renda média considerando seu período laboral, mantidas as regras vigentes de concessão de aposentadoria do regime geral de previdência social.

GRÁFICO 5 ÍNDICE DE COBERTURA PREVIDENCIÁRIA PELA MÉDIA SALARIAL (ICP-MS)
SALÁRIO INICIAL ENTRE R\$ 2.000 E R\$ 6.000



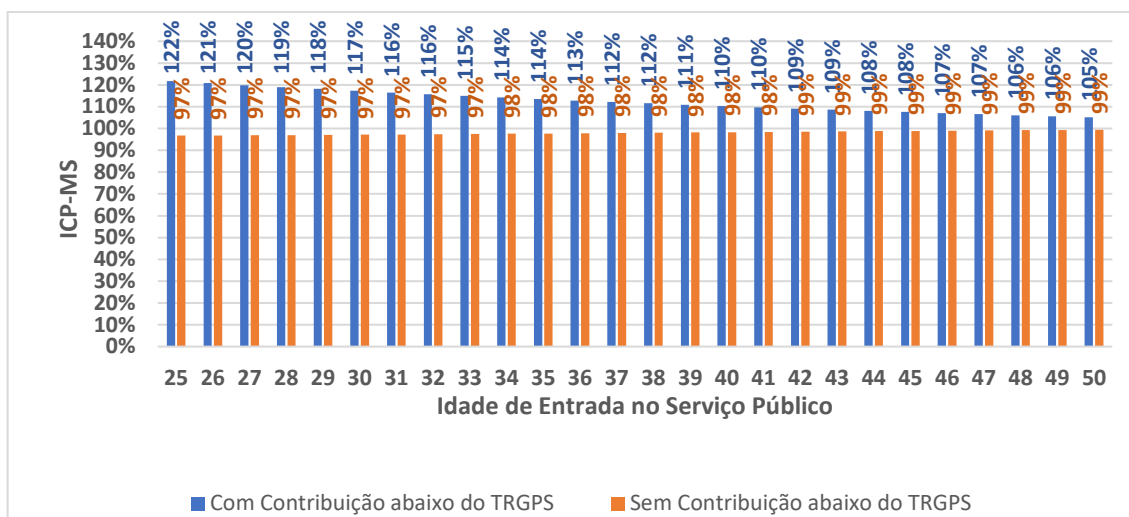
FONTE: Elaborado pelo autor

Para a população com remuneração inicial abaixo do “teto do RGPS” verifica-se, por meio do Gráfico 5, que o índice de cobertura previdenciária pela média salarial, utilizando o modelo sem a contribuição incidente na parcela da remuneração abaixo do “teto do RGPS”, apresenta valores que variam entre 97% e 99%, e utilizando o modelo com a contribuição incidente na parcela da remuneração abaixo do “teto do RGPS” 122% e 105%.

Analisando os resultados demonstrados no Gráfico 5 de forma isolada é possível admitir que modelo sem a contribuição abaixo do “teto do RGPS” é mais adequado, já que apresentaria uma perda relativa quase insignificante com a média salarial do servidor.

Contudo, faz-se necessário comparar os resultados demonstrados do Gráficos 5 com aqueles demonstrados no Gráfico 2, pois percebe-se que o impacto real é na casa dos 30% de redução da remuneração ao final da vida laboral do servidor no modelo sem a contribuição abaixo do “teto do RGPS” ressaltando que a grande maioria dos servidores municipais se encontram nessa faixa de remuneração.

GRÁFICO 6 ÍNDICE DE COBERTURA PREVIDENCIÁRIA PELA MÉDIA SALARIAL (ICP-MS)
SALÁRIO INICIAL ENTRE R\$ 6.250 E R\$ 12.250



FONTE: Elaborado pelo autor

Ainda que, de forma esperada, não se observe o mesmo efeito quando analisada apenas a parcela da população com remuneração superior ao “teto do RGPS”, o que se observa no gráfico 6 é que a cobertura previdenciária média sobe da faixa de 67% a 79% (sem contribuição abaixo do “teto”) para a faixa de 71% a 94% (com contribuição abaixo do “teto”). Nesses casos, a variável tempo de acumulação é determinante para a melhoria do nível de benefício de aposentadoria esperado. Também cabe a ressalva feita anteriormente, de que nessas faixas salariais o excedente de renda e o benefício fiscal incentivam a realização de contribuições voluntárias sem a contribuição patronal, eventualmente aumentando o nível do benefício.

4. CONCLUSÃO

O Município de Curitiba e a CuritibaPrev apresentaram uma inovação relevante ao sistema de previdência complementar ao inserir, pela primeira vez em um plano de benefícios destinado a servidores públicos, a previsão de contribuição previdenciária sobre a parcela da remuneração do servidor que não exceda o valor equivalente ao limite máximo dos benefícios pagos pelo regime geral de previdência social (o chamado “teto do RGPS”). Alia-se a essa inovação a contribuição paritária do patrocinador também em relação a essa parcela.

O presente estudo teve como objetivo verificar, com base em dados reais, a capacidade da inovação trazida por esse modelo contributivo de cumprir com os seus fins, quais sejam:

- a. Gerar benefícios previdenciários capazes de manter o padrão de renda do servidor que atinge as condições para se aposentar, mesmo com as novas regras previdenciárias cada vez menos favoráveis trazidas pelas recentes reformas do sistema previdenciário; e
- b. Gerar poupança previdenciária compatível com o esforço previdenciário realizado pelo servidor durante o período contributivo, com acumulação de riqueza capaz de gerar renda significativa e efetivamente complementar a aposentadoria do servidor.

Para tanto, criaram-se dois índices: i) o Índice de Cobertura Previdenciária pelo Último Salário – ICP-US, cujo intuito é medir o atingimento da finalidade nº 1 acima; e ii) o Índice de Cobertura Previdenciária pela Média Salarial – ICP-MS, cujo intuito é medir o atingimento da finalidade nº 2 acima.

Em ambos os casos, os índices demonstram que o modelo contributivo que considera a aplicação de alíquota de contribuição sobre a parcela da remuneração abaixo do “teto do RGPS” é capaz de prover cobertura previdenciária significativa aos seus participantes, condizente tanto com o seu nível de renda projetado para a idade de aposentadoria quanto com o esforço previdenciário feito ao longo de sua carreira.

Além disso, o modelo se mostra replicável para a realidade de qualquer município com perfil similar ao município cujos dados foram usados como parâmetro para a confecção do estudo.

Percebe-se, inclusive, que a adoção do modelo estudado nesse material acelera o atingimento do ponto de equilíbrio avaliando o estudo de viabilidade para implantação do regime de previdência complementar municipal.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Presidência da República. Lei Complementar nº108, de 29 de maio de 2001. Dispõe sobre o regime de Previdência Complementar e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/LCP/Lcp108.htm.

BRASIL. Presidência da República. Lei Complementar nº109, de 29 de maio de 2001. Dispõe sobre o regime de Previdência Complementar e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/LCP/Lcp109.htm.

CURITIBA/PR. Lei Ordinária nº 15.072, de 26 de setembro de 2017. Institui o regime de previdência complementar no âmbito do Município de Curitiba, fixa o limite máximo para a concessão de aposentadorias e pensões, de que trata o art. 40, da Constituição Federal, autoriza a criação de entidade fechada de previdência complementar e dá outras providências. Disponível em: <https://mid-ipmc.curitiba.pr.gov.br/2019/5/pdf/00003820.pdf>.