



FUNPRES

PLC/SF nº 2, 2012

Audiência Pública

**Comissão de Direitos Humanos e
Legislação Participativa**

Senado Federal

Brasília/ DF – 19/março/2012



SUMÁRIO

1. Objetivos

2. PLC nº 2, de 2012

3. Impacto Fiscal

4. Simulações Financeiras e Atuariais

5. Anexos



1. OBJETIVOS



OBJETIVOS

(EMI nº 00097/2007/MP/MPS/MF, 16maio2007)

- **Recomposição do equilíbrio da previdência pública, garantindo sua solvência no longo prazo;**
- **Recompôr a capacidade de gasto público em áreas essenciais à retomada do crescimento econômico e em programas sociais;**
- **Maior transparência, controle e previsibilidade nos gastos públicos;**
- **Tratamento isonômico no regime de previdência entre trabalhadores do setor público e da iniciativa privada;**
- **Novo investidor institucional: maior demanda por ativos no mercado financeiro e de capitais, em infraestrutura, viabilizando o fortalecimento do mercado secundário de títulos e promovendo maior liquidez.**



2. PLC nº 2/2012



PLC nº 2, de 2.012

1. Base Legal

- Art. 40, §§ 14, 15 e 16, e art. 202 da Constituição Federal; LC's nº 108 e 109, de 2001

2. Regime de Previdência Complementar

- Objetivo geral do PL: Instituir o regime de previdência complementar para os servidores públicos civis titulares de cargo efetivo, inclusive os membros do Poder Judiciário, do Ministério Público e do Tribunal de Contas da União.



REGIMES FINANCEIROS:

(Par. 1º do art. 18º da LC nº 109/2001; Res. CGPC 18/2006)

- (i) REPARTIÇÃO SIMPLES** [*pay as you go (PAYGO)*]: constitui um sistema previdenciário que não acumula fundos e está baseado em equilíbrios orçamentários de períodos, no qual o montante das contribuições equivale ao montante dos benefícios. Há solidariedade geracional, de gênero e funcional.

- (ii) REPARTIÇÃO DE CAPITAIS DE COBERTURA** (*funded as you go*): sistema pelo qual as contribuições recebidas num período são constituídas num fundo necessário para o pagamento das obrigações futuras relativas a eventos não programados.

- (iii) CAPITALIZAÇÃO** (*funded*): constitui um sistema previdenciário que acumula fundos e está baseado em equilíbrios orçamentários de coortes, no qual o montante dos benefícios recebidos pelos membros de uma geração a partir da aposentadoria equivale ao montante acumulado no fundo. É um regime atuarialmente justo.



3. Opcional para Novos Servidores

4. Benefício Especial (pago pela UNIÃO) para Atuais Servidores (se optarem)

5. **FUNPRESP:** PJ Direito Privado, de natureza pública (licitações; concurso público; transparência)

6. Governança

- CD: paritário; 06 membros (Patrocinador: PR; SF/CD/TCU; STF/MPF); presidência dos patrocinadores; representantes eleitos participantes/assistidos

- CF: paritário; 04 membros (Patrocinador: PR; SF/CD/TCU; STF/MPF); presidência dos participantes eleitos

- DE: máximo de 04 (presidente, diretor financeiro, diretor de benefícios e diretor de administração) nomeado pelo CD

- Comitês Gestores por Planos



7. 03 EFPC para administrar planos de benefícios

- Funpresp-EXE
- Funpresp-LEG
- Funpresp-JUD

8. Plano de Contribuição Definida (ver slide seguinte)

9. **Benefício Programado** (saldo individual de conta de aposentadoria)

10. **Benefício não-Programado** (invalidez, morte, outros riscos atuariais)

11. Fundo de Risco/FCBE (mulheres, atividades de riscos e magistério)



MODALIDADES DE PLANOS DE BENEFÍCIOS:

(Par. Único do art. 7º da LC nº 109/2001; Res. CGPC 16/2005)

- (i) BENEFÍCIO DEFINIDO:** os benefícios tem seu valor previamente estabelecidos, sendo o custeio determinado atuarialmente e o montante de recursos é acumulado em conta coletiva. Tem risco atuarial. Pode ter déficit/superávit. (p. ex. benef = SRB – INSS)

- (ii) CONTRIBUIÇÃO DEFINIDA:** os benefícios programado tem seu valor ajustado permanentemente ao saldo de conta individual de aposentadoria, inclusive na fase de percepção do benefício. Não tem déficit/superávit. [p. ex. benef = f(saldo de conta de aposentadoria -> taxa de juros; tempo de acumulação)]

- (iii) CONTRIBUIÇÃO VARIÁVEL:** conjuga características de CD na fase de acumulação e BD na fase de fruição dos benefícios.



ROL DE BENEFÍCIOS – PLANO CD DA FUNPESP:

- APOSENTADORIA PROGRAMADA (CD) + “BÔNUS” LONGEVIDADE (BD);
- APOSENTADORIA POR INVALIDEZ (BD);
- PENSÃO POR MORTE DE SERVIDOR APOSENTADO (reversão - CD);
- PENSÃO POR MORTE DE SERVIDOR ATIVO (BD).

ROL DE BENEFÍCIOS – UNIÃO:

- BENEFÍCIO ESPECIAL (pago pelo RPPS/União quando da concessão da aposentadoria, incluindo a compensação financeira entre os Entes Federativos);
- LICENÇAS (tratamento saúde); AUXÍLIOS (doença/acidente de trabalho; adoção; reclusão);
SALÁRIO MATERNIDADE



12. Despesas Administrativas (adiantamento de R\$ 50 milhões/Executivo e R\$ 25milhões/Legislativo e Judiciário)

13. 8,5% de contribuição paritária para União e Participantes

14. Contribuição Facultativa do Participante

15. Gestão Financeira: carteira própria e/ou terceirizada (FI registrados na CVM); limites prudenciais estabelecidos pelo CMN; até 20% por IF; vedado ligação societária de IF's na licitação



16. Supervisão: PREVIC; Regulação: CNPC/MPS

17. Fiscalização Sistemática também pelos Patrocinadores

18. Regime Disciplinar (Decreto 4.942/2003: advertência, multa, suspensão e inabilitação)

19. Criação/Funcionamento FUNPRESP: Criação num prazo de 180 DD após a publicação da Lei; Funcionamento em 240 DD após publicação PT/PREVIC.

20. Compensação Financeira entre entes (E/M/DF) da Federação s/quebra de continuidade para servidor público – benefício especial.



Qual a segurança do FUNPRESP ?

- Governança: Paritário; Participantes no CD, CF (presidência) e Comitês de Investimentos
- Gestão: Fundação Privada; Plano CD não tem déficit/superávit; depende da rentabilidade; ALM; controle de riscos
- Limites Prudenciais/CMN: TPF (100%); T.Privados (80%); ações (35-70% - NM); infra-estrutura (20%); imóveis (8%); empréstimos (15%); exterior (FI – 10%); derivativos (hedge)
- Fiscalização: PREVIC; Coremec; Patrocinador; MPU (crimes); TCU (2ª ordem);
Regulação: CNPC/MPS; regime disciplinar
- Prestação de Contas: Política de Investimentos; Auditoria Atuarial; Auditoria Contábil
- Transparência: Relatório Anual de Informações aos Participantes; Informações mensais à PREVIC



3. IMPACTO FISCAL



Ministério da Fazenda

NECESSIDADE DE FINANCIAMENTO DA UNIÃO											
Pessoal Civil e Militar											
Valores em R\$ bilhões Correntes											
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Resultado Previdenciário	(26,2)	(29,5)	(31,2)	(32,5)	(32,3)	(35,1)	(37,4)	(42,2)	(47,0)	(51,2)	(54,5)
Contribuições Previdenciárias	4,5	5,3	5,3	7,9	11,4	13,3	15,2	16,4	20,2	22,7	24,6
Contribuições Patronais	1,9	2,2	2,2	4,1	6,1	7,1	8,3	8,3	11,0	12,2	13,3
Contribuições Cíveis e Militares	2,6	3,1	3,1	3,8	5,3	6,2	7,0	8,1	9,2	10,4	11,3
Cíveis	1,6	2,2	2,1	2,8	4,2	4,9	5,6	6,6	7,6	8,6	9,3
Ativos	1,6	2,2	2,1	2,5	3,2	3,7	4,2	5,0	5,7	6,5	7,0
Inativos e Pensionistas	nd	nd	nd	0,3	1,0	1,2	1,4	1,6	1,8	2,1	2,3
Militares	1,1	1,0	1,0	1,0	1,1	1,3	1,3	1,5	1,7	1,9	2,0
Despesas com Inativos e Pensionistas	30,8	34,9	36,5	40,4	43,7	48,4	52,6	58,7	67,2	73,9	79,1
Cíveis	nd	nd	24,3	27,4	29,5	32,1	34,9	38,6	46,6	52,5	57,2
Militares	nd	nd	12,3	13,0	14,3	16,3	17,6	20,0	20,6	21,4	22,0
<i>Fonte: Anexo V LRF (Art. 53, inciso II)</i>											
<i>Especiais</i>											

NECESSIDADE DE FINANCIAMENTO DA UNIÃO											
Pessoal Civil e Militar											
Em percentual do PIB											
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Resultado Previdenciário	2,0%	2,0%	1,8%	1,7%	1,5%	1,5%	1,4%	1,4%	1,5%	1,4%	1,4%
Contribuições Previdenciárias	0,3%	0,4%	0,3%	0,4%	0,5%	0,6%	0,6%	0,5%	0,6%	0,6%	0,6%
Contribuições Patronais	0,1%	0,1%	0,1%	0,2%	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%
Contribuições Cíveis e Militares	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%
Cíveis	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%
Ativos	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%
Inativos e Pensionistas	nd	nd	nd	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
Militares	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,1%
Despesas com Inativos e Pensionistas	2,4%	2,4%	2,1%	2,1%	2,0%	2,0%	2,0%	1,9%	2,1%	2,0%	2,0%
Cíveis	nd	nd	1,4%	1,4%	1,4%	1,4%	1,3%	1,3%	1,4%	1,4%	1,5%
Militares	nd	nd	0,7%	0,7%	0,7%	0,7%	0,7%	0,7%	0,6%	0,6%	0,6%
<i>Elaboração: DRPSP/SPPS 08/02/2012</i>											
<i>PIB: Fonte IBGE sítio do BACEN</i>											



NECESSIDADE DE FINANCIAMENTO DA UNIÃO

Pessoal Civil

Valores em R\$ bilhões Correntes

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Resultado Previdenciário	(16,4)	(18,9)	(19,9)	(20,5)	(19,1)	(20,1)	(21,0)	(23,7)	(28,1)	(31,7)	(34,6)
Contribuições Previdenciárias	3,5	4,4	4,3	6,9	10,3	12,0	13,9	14,9	18,5	20,8	22,6
Contribuições Patronais	1,9	2,2	2,2	4,1	6,1	7,1	8,3	8,3	11,0	12,2	13,3
Contribuições Civas	1,6	2,2	2,1	2,8	4,2	4,9	5,6	6,6	7,6	8,6	9,3
Ativos	1,6	2,2	2,1	2,5	3,2	3,7	4,2	5,0	5,7	6,5	7,0
Inativos e Pensionistas	nd	nd	nd	0,3	1,0	1,2	1,4	1,6	1,8	2,1	2,3
Despesas com Inativos e Pensionistas	19,9	23,2	24,3	27,4	29,5	32,1	34,9	38,6	46,6	52,5	57,2
Civas	19,9	23,2	24,3	27,4	29,5	32,1	34,9	38,6	46,6	52,5	57,2

Fonte: Anexo V LRF (Art. 53, inciso II)

Em 2001 e 2002 foram consideradas como despesas previdenciárias as subfunções previdência do regime Estatutário, Complementar e Especial, bem como Transferências e Outros Encargos Especiais

civil/militar neste período

Em 2011 Valores estimados

NECESSIDADE DE FINANCIAMENTO DA UNIÃO

Pessoal Civil

Em percentual do PIB

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Resultado Previdenciário	1,3%	1,3%	1,2%	1,1%	0,9%	0,8%	0,8%	0,8%	0,9%	0,8%	0,9%
Contribuições Previdenciárias	0,3%	0,3%	0,3%	0,4%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,6%	0,6%	0,6%
Contribuições Patronais	0,1%	0,1%	0,1%	0,2%	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%
Contribuições Civas	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%
Ativos	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%
Inativos e Pensionistas	nd	nd	nd	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
Despesas com Inativos e Pensionistas	1,5%	1,6%	1,4%	1,4%	1,4%	1,4%	1,3%	1,3%	1,4%	1,4%	1,5%
Civas	1,5%	1,6%	1,4%	1,4%	1,4%	1,4%	1,3%	1,3%	1,4%	1,4%	1,5%

Elaboração: DRPSP/SPS 1 23/01/2012

PIB: Fonte IBGE/BACEN



Quadro Comparativo do RPPS – 2011

Regime Previdenciário	Beneficiários (mil)	Necessidade de Financiamento	
		(Em R\$ bilhões)	(Em % do PIB)
RPPS Federal*	949	34,6	0,90
RGPS	29.051	36,5	0,88

*Não inclui militares e servidores custeados pelo FCDF. Considera CPSS de 22%.

Em 2011, o déficit do RPPS/Federal foi de R\$ 54,5 bilhões, as despesas com aposentadorias e pensões militares foi de R\$ 22,0 bilhões enquanto a receita para o custeio das pensões e do RPPS militar totalizou R\$ 2,0 bilhões.

Fonte: MPS.



PLC 2/2012 NÃO FERRE A LRF

1. Simulações da STN/MF: observância aos limites totais de gastos com pessoal por ente federativo em termos da RCL-Receita Corrente Líquida.

O limite legal para a União é de 50%, dividido em:

- Executivo: 40,9%**
- Legislativo: 2,5%**
- Judiciário: 6,0%**
- MPU: 0,6%**

2. RESULTADOS - No cenário de maior stress, considerou a migração de 100% dos atuais servidores públicos federais que teriam direito a ingressar no Funpresp, com contribuição de 8,5%, concluiu-se que:

- nenhum Poder/Órgão ultrapassa os limites (legais, de alerta e/ou prudencial) da LRF;**
- foi de baixo impacto fiscal, de 1,57% da RCL.**

Os órgãos que mais se aproximaram, nessa simulação, do limite de alerta (90% do limite legal) foram:

- TRE/Roraima: situação atual de 69,17% e na simulação chegaria a 74,01%; e**
- TRT/Teresina: situação atual de 72,80% e na simulação chegaria a 77,89%.**



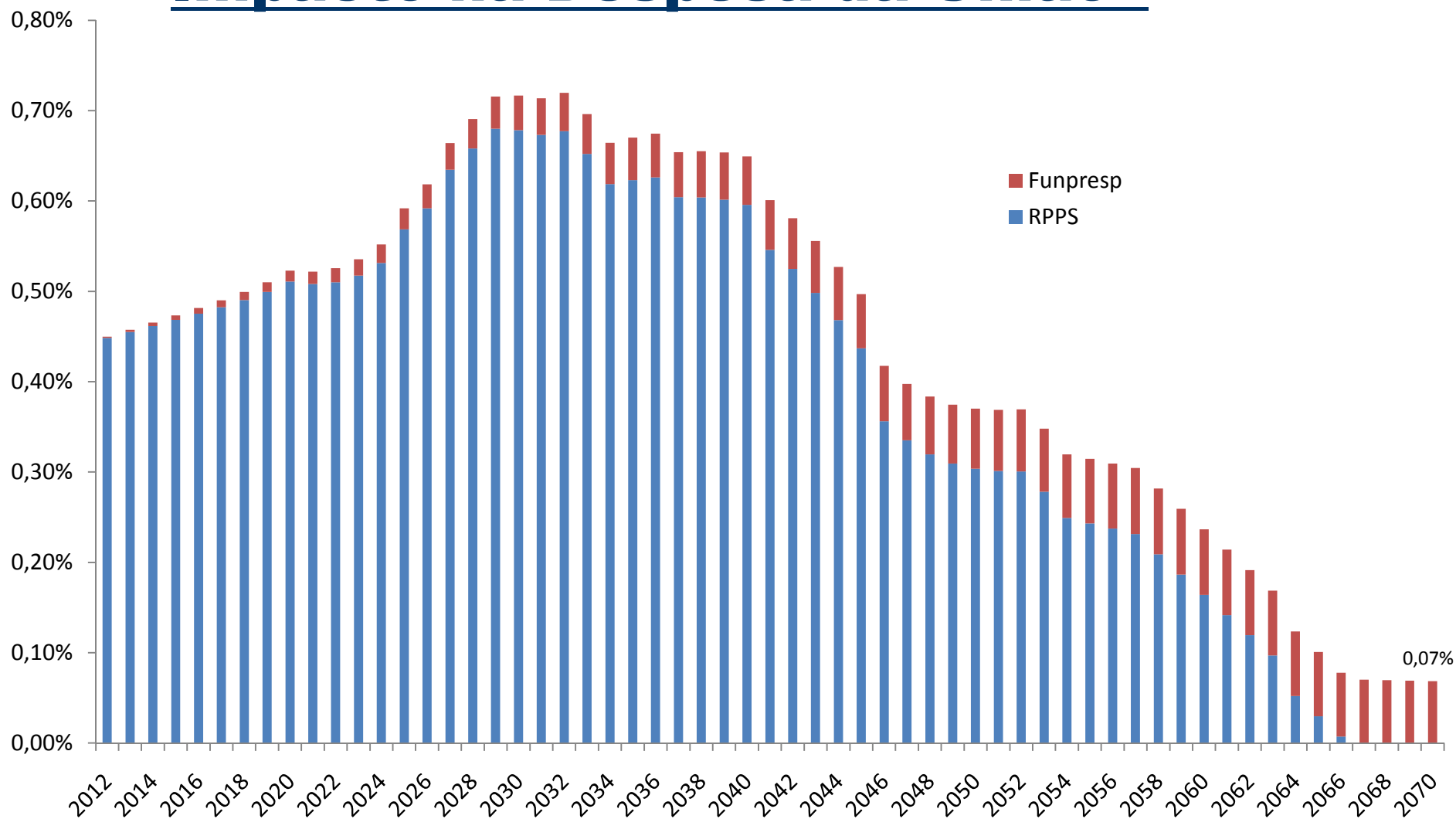
Impacto na Despesa da União

- Durante a transição haverá aumento na despesa da União:
 - a) Pagamento da aposentadorias atuais e da aposentadoria dos funcionários atualmente na ativa
 - b) Contribuição para o fundo de pensão dos novos funcionários

- Após a transição a União terá um ganho permanente, pois não haverá mais déficit



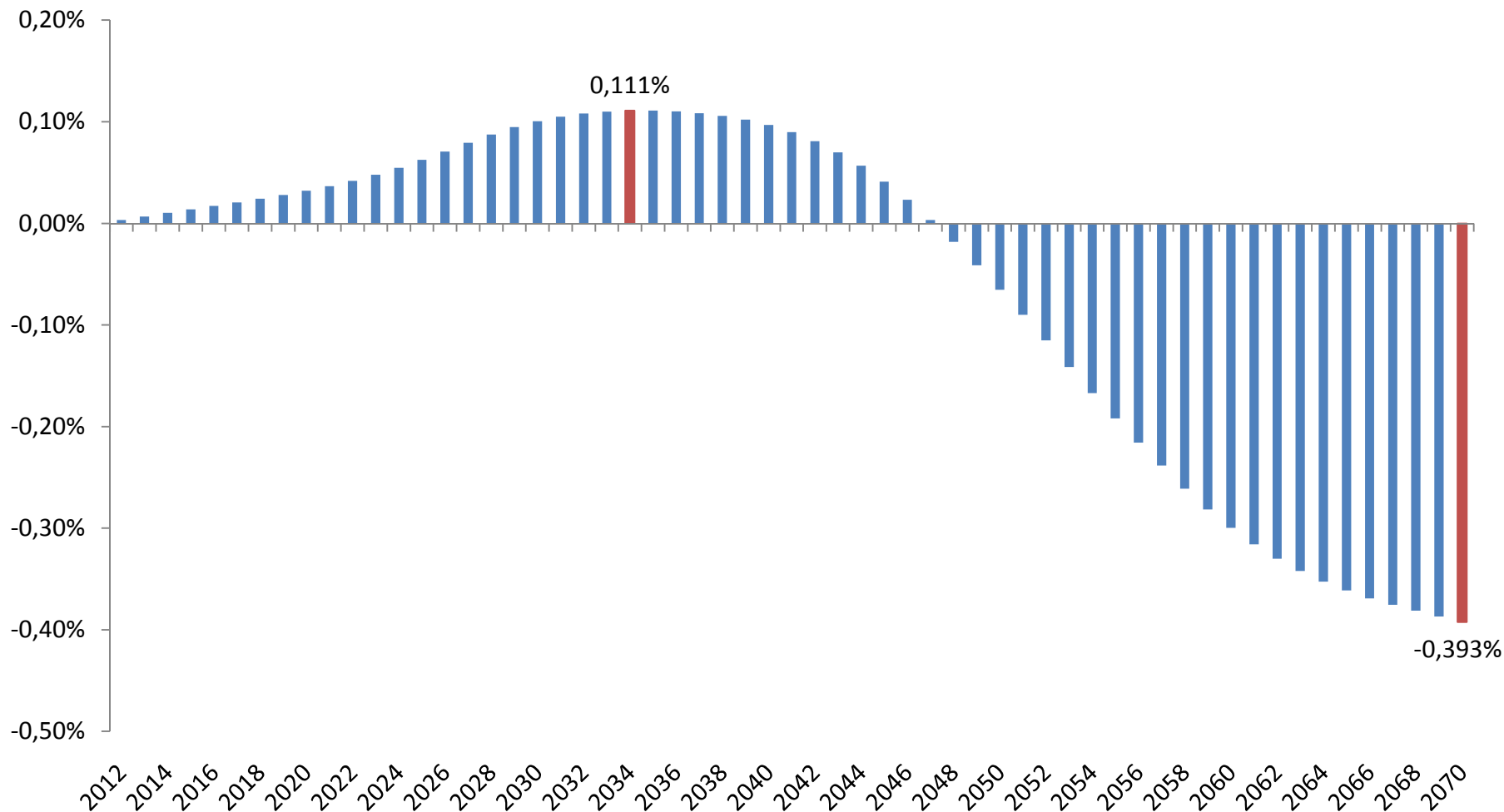
Impacto na Despesa da União*



* Calcula o custo do RPPS dos servidores atuais que incide acima do teto, igual a 0,46% do PIB em 2010.



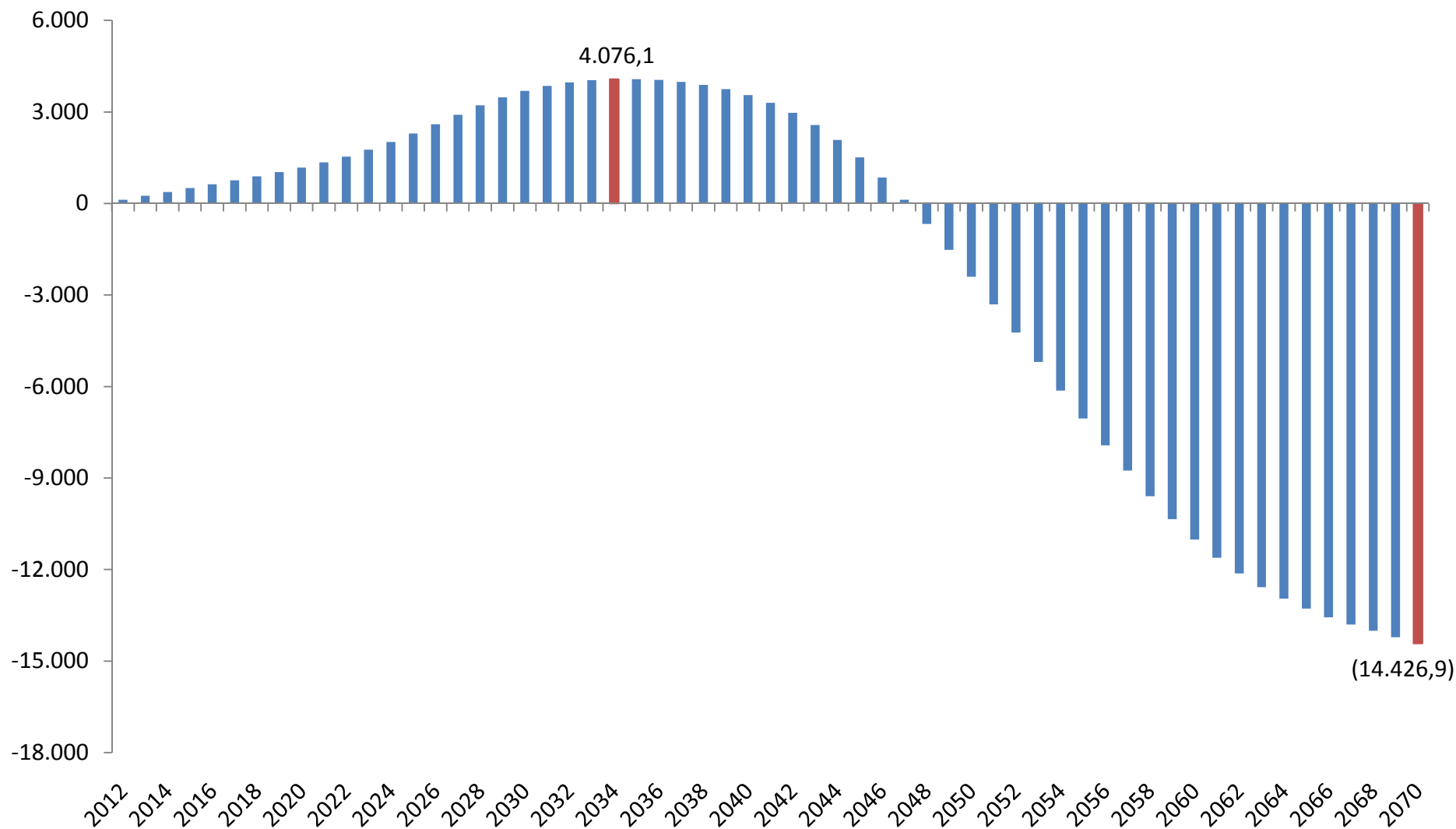
Impacto no Resultado Primário* (comparação entre o regime atual e o novo regime em % do PIB)



* A estimativa do custo de transição considera a diferença entre despesa da União com a implantação do FUNPRESP e a despesa da União caso fosse mantido o sistema atual.



Custo de transição com 8,5% (R\$ milhões)

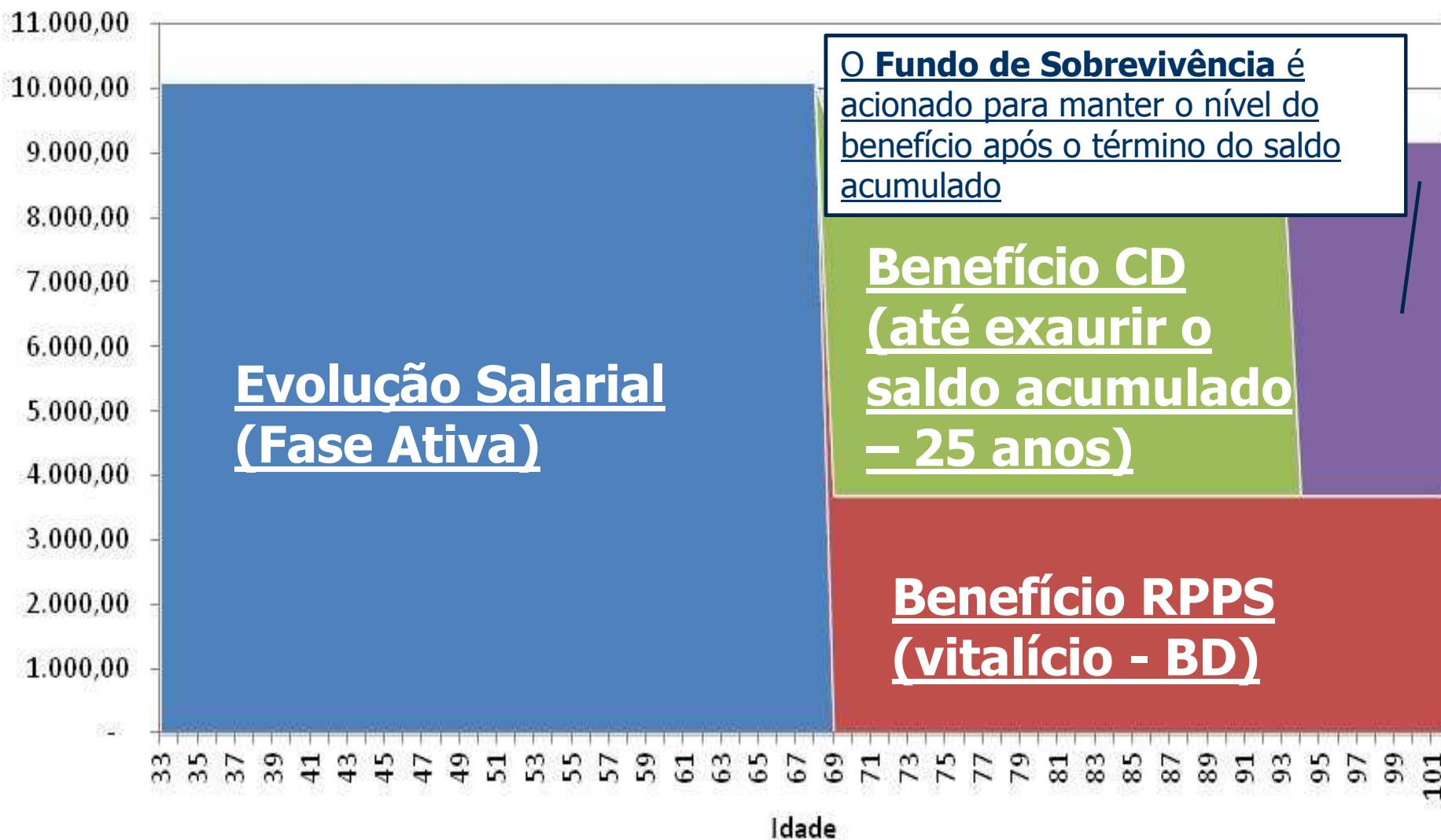




4. SIMULAÇÕES



Salários x Benefícios (RPPS + Funpresp + Fundo de Sobrevivência)





8,5% - Divisão da contribuição

- **Fundo de aposentadoria:** conta individual com contribuição definida que financiará um benefício por 25 anos. Valor do benefício será definido no momento da aposentadoria.
- **Fundo de longevidade:** fundo mútuo que financiará um benefício definido além de 25 anos.
- **Fundo de risco:** fundo mútuo que financiará um benefício definido no caso de invalidez (89%) ou morte (70%).
- **Taxa de Carregamento Administrativo:** igual a 5% da contribuição total.



Hipóteses para simulação do benefício

- Contribuição paritária: 8,5% por parte da União e 8,5% por parte do funcionário
- Contribuição adicional: 2,5% por parte do funcionário, pois hoje a contribuição é de 11%
- Tempo de contribuição: 35 anos
- Tempo de aposentadoria: 25 anos (60a/FP -> $e^x = 21,4a$)
- Benefício de risco: cálculo atuarial com base nas projeções e tabelas de mercado

- **Taxa de retorno real: 5% ao ano**

<u>BR</u> : 1986-2010 -> 8,5% a.a	<u>OECD</u> : 2002-2007 -> 3,2% a.a
1995-2010 -> 7,5% a.a	2008 -> -24,1% a.a
2003-2010 -> 11,4% a.a	2009-10 -> 4,8% a.a



Thrift Savings Plan HIGHLIGHTS

April 2011

Another great way to maximize your TSP account

Did you know that you can transfer or roll over your traditional IRAs, SIMPLE IRAs, and other eligible employer plans into your TSP account?

You get two advantages: You simplify the management of your retirement savings, and more importantly, you get to apply the TSP's very low fees to more of your investments. Check to see what you are paying to keep your money in IRAs and other retirement plans. High fees could be eating away at your savings and limiting the growth of your investments.

You can transfer money into your TSP account as long as:

- you have an open TSP account;
- your other retirement savings are before-tax money;
- the money is an "eligible rollover distribution" for Federal income tax purposes; and
- you are **not** a beneficiary participant. (Beneficiary participants are not eligible for this benefit.)

To request a transfer or learn more about your eligibility, visit the TSP website and get Form TSP-60, Request for a Transfer into the TSP. (Use Form TSP-U-60 if you are a member of the uniformed services.) The form is available in Forms & Publications.



The Simple Plan

We all crave a little simplicity in our lives. But let's face it, the realm of financial planning is rarely the place to find it. April is Financial Literacy Month—the time each year when you hear a lot in the media about what you should do to give your financial plan a tune-up. High on the to-do list is making retirement planning a priority. The simple goals? Save more, invest wisely by diversifying, pay as little as possible in fees. As a Federal employee or member of the uniformed services, you have a leg up in all three areas. You have the wonderfully simple Thrift Savings Plan.

Save more. Nearly 4.7 million Federal employees with TSP accounts received an annual participant statement last month. This year, for the first time, your statement showed the amount your TSP account would yield each month if you purchase an annuity when you are age 62 (or older). If the amount was not what you needed, you may have resolved to save more. But how do you build a bigger retirement account when you have house payments, car payments, tuition, aging parents, and countless other demands on your cash? If you are a Federal Employees' Retirement System (FERS) participant, you can start by at least saving enough (5% of basic pay) to get the full 5% Agency Automatic and Matching Contributions from your agency—that's doubling your money right out of the gate. Really, can you afford not to?

No matter whether you are covered by FERS, the Civil Service Retirement System (CSRS), or you are a member of the uniformed services, saving for retirement in the TSP is a remarkable bargain (more about that on the next page), and there are many small spending adjustments that will help you save more and yield long-term savings payoffs. For example*:

If you saved the cost of:	You could contribute:	In 10 years you'd have:	In 20 years you'd have:	In 30 years you'd have:
1 movie/month for 2 (\$16)	\$192/year	\$2,629	\$7,411	\$16,112
\$5 in groceries/week (using coupons)	\$260/year	\$3,560	\$10,036	\$21,819
2 fancy coffees/week (\$7)	\$364/year	\$4,983	\$14,050	\$30,546
1 large pizza/week (\$15)	\$780/year	\$10,679	\$30,108	\$65,457
3 take-out lunches/week (\$21)	\$1,092/year	\$14,950	\$42,151	\$91,639

* All figures assume a 6% rate of return, compounded monthly.

You get the idea. Small sacrifices can really make a difference. Find the spending adjustments that make sense for you.

(Continued on back)

TSP/USA: 6%a.a



TSP Website:
www.tsp.gov

ThriftLine: 1-TSP-YOU-FIRST (1-877-968-3778)
Outside the U.S. and Canada: 404-233-4400

TDD: 1-TSP-THRIFTS
(1-877-847-4385)



SIMULAÇÕES

Cenário 1: 8,5% (União) + 8,5% (Servidores)

Cenário 2: 8,5% (União) + 11,0% (Servidores)



Cenário 1: 35/25 com 2,5%

- Tempo de contribuição: 35 anos
- Tempo de aposentadoria: 25 anos
- Taxa de retorno real: 5,00%a.a
- **Contribuição: 19,5%** (paritária de 8,5% + adicional de 2,5% pelo servidor)
- Divisão da contribuição
 - Aposentadoria/CD: 16,25%
 - Administração (5%): 0,97%
 - Benefícios de risco: 1,72%
 - Benefício de longevidade: 0,56%
- Salário de Contribuição: Taxa de reposição:
 - R\$ 5.000,00 Bruta: 100,90% Líquida: 108,29%
 - **R\$ 10.000,00 Bruta: 102,52% Líquida: 124,15%**
 - R\$ 15.000,00 Bruta: 103,06% Líquida: 130,48%
 - R\$ 25.000,00 Bruta: 103,49% Líquida: 136,02%

Obs: taxa de reposição líquida não considera a contribuição de 11% quando da aposentadoria e considera a opção pelo regime regressivo de tributação (lei 11.053/2004: passando a alíquota de 27,5% para 10,0%) sobre o valor da aposentadoria.



Cenário 2: 35/25 sem 2,5%

- Tempo de contribuição: 35 anos
- Tempo de aposentadoria: 25 anos
- Taxa de retorno real: 5,00%a.a
- **Contribuição total: 17%** (paritária de 8,5%)
- Divisão da contribuição
 - Aposentadoria/CD: 13,95%
 - Administração (5%): 0,85%
 - Benefícios de risco: 1,72%
 - Benefício de longevidade: 0,48%
- Salário de Contribuição: Taxa de reposição:
 - R\$ 5.000,00 Bruta: 97,70% Líquida: 104,95%
 - **R\$ 10.000,00** **Bruta: 93,55% Líquida: 113,42%**
 - R\$ 15.000,00 Bruta: 92,17% Líquida: 116,80%
 - R\$ 25.000,00 Bruta: 91,06% Líquida: 119,76%

Obs: taxa de reposição líquida não considera a contribuição de 11% quando da aposentadoria e considera a opção pelo regime regressivo de tributação (lei 11.053/2004: passando a alíquota de 27,5% para 10,0%) sobre o valor da aposentadoria.



FCBE

a) mulheres

b) atividades de riscos

c) magistério



FCBE - Tx. Reposição de 76,63%

Item de Custo	Custo (Alíquota %)
Capitalização das Contas (CD)	11,68%
Fundo de Benefícios de Risco	1,56%
Fundo Oscilação Benef. Risco	0,16%
Fundo de Sobrevivência	0,68%
Fundo Oscilação Sobrevivência	0,07%
FCBE (mulheres, especiais e magistério)	2,00%
Carregamento Administrativo (5%)	0,85%
CUSTO TOTAL	17,00%
Contribuição Participantes	8,50%
Contribuição União	8,50%



FUNPRESP - FCBE / Estimativa de custo total dos benefícios com TC inferior a 35 anos.

Classe de Participantes	TC/Tempo de Contribuição	Quantidade - dez/2011	%	TRB=76,63%	Custo Médio
1. Servidor - Homem	35 anos	570.860	50,47%	7,50%	8,545%
2. Servidor - Mulher	30 anos	513.554	45,40%	9,59%	
3. Servidor - Atividade de Risco	30 anos	18.987	1,68%	9,59%	
4. Magistério	25 anos	27.777	2,46%	12,28%	
TOTAL	-	1.131.178	100,00%	-	
Fonte/Elaboração: MPS					
(1) custo médio considerando alíquota aplicável a cada classe de participantes, ponderado pela respectiva proporção.					
(2) TRB: Taxa de Reposição Bruta.					



5. ANEXOS

- **Custeio Administrativo**
- **Taxas Médias de Contribuição**
- **Taxas Médias de Custo por Benefícios**
- **Regimes Financeiros e Modalidades de Planos**
 - **Rentabilidade**
 - **Longevidade**
 - **Ranking Mundial**



CUSTEIO ADMINISTRATIVO

Despesas administrativas na operação dos planos de benefícios das EFPC, entre 2008 e 2010

Descrição - Taxas Medianas	2010	2009	2008
Taxa de administração	0,16%	0,70%	0,76%
Taxa de carregamento	7,35%	6,91%	7,28%

Elaboração: Diace/PREVIC.

Fonte: Relatório de Atividades PREVIC/SPC 2010 e 2009.

http://www.previdencia.gov.br/arquivos/office/3_110714-153214-231.pdf

http://www.previdencia.gov.br/arquivos/office/3_100503-134740-620.pdf

(1) Administração: % sobre recursos garantidores

(2) Carregamento: % sobre fluxo (contribuições + benefícios)



CUSTEIO ADMINISTRATIVO

REGULAMENTAÇÃO – Res. CGPC nº 29, de 2009: O **limite anual** de recursos destinados para a **gestão administrativa** da EFPC, nos termos do art. 7º da LC 108/2001, é um entre:

- I – taxa de administração de **até 1%**; ou
- II – taxa de carregamento de **até 9%**.

Exemplos - PCV:

PREVI-BB: 4,00% a.a de carregamento

FUNCEF: 4,75% a.a de carregamento

PETROS: 4,00% a.a de carregamento

FUNPRESP (estimativa inicial): 5,00%a.a de carregamento



Taxa Média (%) de contribuição do patrocinador e participante, por tipo de plano de benefícios das 370 EFPC, em 2009 e 2010.

Tipo de Plano	Situação do Plano	Patrocinador		Participante	
		2010	2009	2010	2009
Benefício Definido (BD)	Manutenção	5,9	7,1	4,5	4,8
	Em extinção	14,1	11,3	6,8	6,7
	Global	9,9	9,0	5,6	5,6
Contribuição Definida (CD)	Manutenção	4,6	4,5	4,2	4,0
	Em extinção	5,0	4,5	4,4	4,4
	Global	4,6	4,5	4,2	4,0
Contribuição Variável (CV)	Manutenção	4,9	5,1	4,2	4,2
	Em extinção	5,9	5,2	4,3	4,2
	Global	4,9	5,0	4,2	4,2

Elaboração: Diace/PREVIC - DRAA 2009 e 2010.

Fonte: Relatório de Atividades PREVIC 2010.

http://www.previdencia.gov.br/arquivos/office/3_110714-153214-231.pdf



Taxa Média (%) de contribuição do patrocinador e participante, por tipo de plano de benefícios das 35 EFPC com patrocínio estatal federal, entre 2008 e 2010.

Tipo de Plano	Natureza Jurídica	Patrocinador			Participante		
		2010	2009	2008	2010	2009	2008
Benefício Definido (BD)	Estatal Federal	9,05	n.d	n.d	6,47	n.d	n.d
Contribuição Definida (CD)	Estatal Federal	6,40	6,65	6,22	6,94	6,69	6,27
Contribuição Variável (CV)	Estatal Federal	6,02	5,84	5,52	6,28	6,07	5,69

Fonte: DRAAweb - extraído em 05mai2011 - CGMA/DIACE/PREVIC



Taxas Médias de Custo (% da folha salarial) dos benefícios oferecidos pelas EFPC com com patrocínio público federal e por modalidade de plano, entre 2008 e 2010

Benefícios	Plano de Contribuição Definida			Plano de Contribuição Variável		
	2010	2009	2008	2010	2009	2008
Aposentadoria (TC, idade, especial)	11,19	11,42	10,85	10,24	9,60	9,68
Aposentadoria por Invalidez	0,76	0,63	0,62	0,19	0,07	0,02
Pensão por Morte	0,59	0,46	0,66	0,60	0,50	0,45
Auxílio-Doença	0,12	0,09	0,10	0,08	0,08	0,07
Pecúlio por Morte	0,21	0,15	0,18	0,18	0,15	0,15
Administração	0,79	0,81	0,80	0,80	0,79	0,64
TOTAL	13,66	13,56	13,21	12,09	11,19	11,01

Fonte: DRAAweb - extraído em 05mai2011 - CGM/DIACE/PREVIC

(1) Plano de Contribuição Definida: benefícios programados tem seu valor ajustado ao saldo de conta de aposentadoria, inclusive na fase de fruição do benefícios.

(2) Plano de Contribuição Variável: Ou mistos, acumula na forma de plano CD e paga benefícios vitalícios corrigidos pela inflação no forma de plano BD.



Rentabilidade dos fundos de pensão, no período de 2003 a 2010, em %.

Descrição	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Acumulado	Média
Rentabilidade nominal	27,05	20,05	17,85	23,60	21,31	-1,27	21,48	13,27	266,14	17,61
INPC	10,38	6,13	5,05	2,81	5,16	6,48	4,11	6,47	57,04	5,82
Rentabilidade real	15,10	13,12	12,18	20,22	15,36	-7,28	16,68	6,39	133,15	11,47
Ibovespa	97,33	17,81	27,71	32,93	43,65	-41,22	70,43	1,04	473,85	24,41
DI / Selic	16,50	17,75	18,00	13,25	11,18	13,66	9,84	9,90	179,64	13,71

OECD (2010, média) **4,3%a.a**



Esperança de vida das tábuas de mortalidade selecionadas por idade e país de origem.

Ano	Origem	Nome da tábua	Homem	Mulher
			e_{65}	e_{60}
2000	EUA	AT-2000 Basic	18,2	23,3
2011	EUA	RP-2000 Combined Healthy	19,6	24,9
2009	Brasil	Brasil IBGE	16,3	22,8
2006	Brasil	BR-EMS (2010)	18,4	24,5

Fonte: www.soa.org, www.actuarialtools.com, SUSEP, IBGE.

Elaboração: SE/MF



Valor

Finanças

'Risco de longevidade' afeta fundos, diz Swiss Re

De Genebra

Mais de US\$ 17 trilhões de ativos de fundos de pensão estão expostos a "riscos de longevidade", ou seja, poderão ser insuficientes para pagar futuras aposentadorias à medida que a expectativa de vida aumenta.

O alerta é da Swiss Re, segunda maior resseguradora do mundo, estimando que o método de conversão desses ativos em renda na velhice precisam de novas soluções de financiamento com urgência, "para que o fato de a pessoa viver mais tempo continue a ser um benefício para a sociedade, em vez

de um peso financeiro".

Subestimar a expectativa de vida por apenas um ano, um erro aparentemente pequeno, poderá aumentar o passivo dos fundos de pensão em até 5%, segundo cálculo do grupo suíço. Para um fundo com ativos de US\$ 1 bilhão, seria assim necessário buscar US\$ 50 milhões a mais de recursos para honrar seus compromissos.

Ao mesmo tempo em que as pessoas vivem mais tempo, os passivos dos fundos de pensão e as pressões sobre as seguradoras aumentaram no rastro da recente crise financeira global. De

acordo com a Organização de Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), 2.100 companhias listadas nas bolsas de valores, de um grupo de países, acumulam déficit de 26% nos fundos para financiar seus planos de aposentadoria.

Pelo levantamento do mercado de fundos de pensão da OCDE, somente os fundos na África do Sul e no Brasil tiveram superávit entre 2007-2009, enquanto os déficits cresceram no Japão, Suécia, Noruega, Estados Unidos e países europeus.

"Uma sociedade mais velha vai influenciar os governos de várias

maneiras, incluindo na renda para aposentadoria e nos compromissos na área de saúde, tudo criando passivos significativos", diz o relatório.

A Swiss Re observa que vários governos começaram a reduzir os benefícios para a aposentadoria em termos reais, elevando assim o peso sobre as pessoas para garantir sua própria renda na velhice.

Para a empresa, a menos que sejam tomadas decisões rapidamente, a atual tendência de envelhecimento das sociedades vai provocar forte aumento nos impostos e de contribuição social, justamente sobre uma população econômica-

mente ativa menor.

Estima que o mercado de seguros para garantir futura renda na velhice deve aumentar principalmente nos EUA, Suíça e Holanda, onde a parte privada da aposentadoria é mais elevada.

A Swiss Re sugere que empregadores e fundos de pensão examinem se suas reservas estão em níveis apropriados. Encoraja o setor de seguros a desenvolver modelos "mais sofisticados de riscos" que reconheça a tendência de longevidade. E conclama os governos a "realinhar a idade de aposentadoria com a expectativa de vida". (AM)



Custo Fiscal - Cálculo STN/IPEA

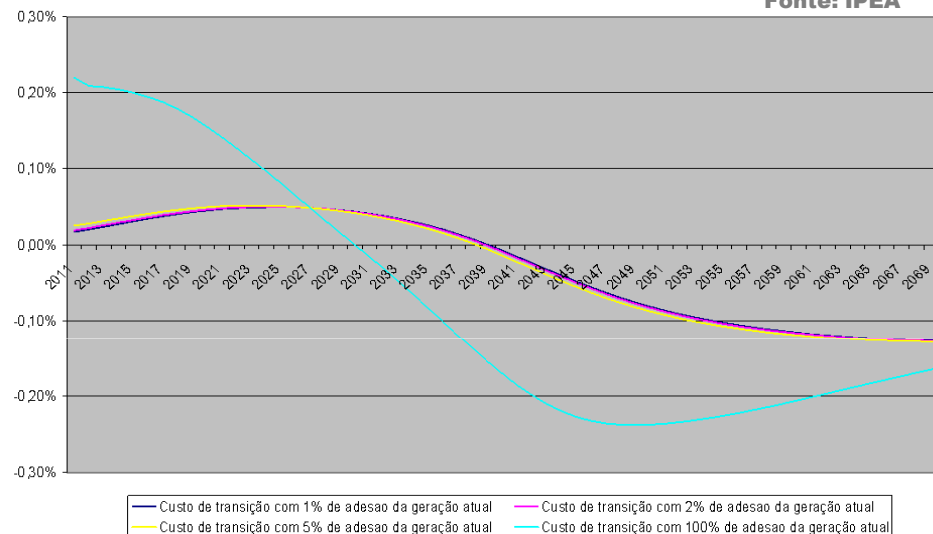
➤ Total (abril/2011):

Geração Atual - Milhões R\$

Custo Fiscal Anual			
Percentual de Migração	10%	30%	100%
Executivo	808,0	1.796,9	5.258,2
Judiciário	369,2	822,2	2.407,6
Legislativo	92,4	205,9	602,9
Ministério Público	60,5	134,7	394,3
Total	1.330,1	2.959,7	8.663,0

Custo de Transição em Diferentes Cenários de Adesão da Geração Atual
Adesão Integral da Geração Futura

Fonte: IPEA



Assim, temos que, no cenário de **100% de migração (improvável)**, e entrada de novos servidores, o custo fiscal atingiria **R\$ 8,6 bilhões ao ano**.

Importante:

Apesar de os novos servidores representarem, proporcionalmente, um baixo valor no 1º ano, o seu peso no custo total aumentaria a cada ano, até que a taxa de reposição de servidores atingisse os 100%. Assim, em 10 anos, por exemplo, haveria gastos de mais de R\$ 5 bi com os novos servidores.



Fundos de Pensão no Mundo (07 maiores são de servidores públicos; BR)

Rank	Pension Fund	Country	Total assets (1)
1	Government Pension Investment	Japan	\$1,432,122
2	Government Pension Fund Global	Norway	\$550,858
3	ABP	Netherlands	\$318,807
4	National Pension	Korea	\$289,418
5	Federal Retirement Thrift	U.S.	\$264,013
6	California Public Employees	U.S.	\$214,387
7	Local Government Officials	Japan	\$189,633
8	Canada Pension	Canada	\$149,142
9	Employees Provident Fund	Malaysia	\$145,570
10	Central Provident Fund	Singapore	\$144,844
	(...)		
24	Previ-BB	Brazil	\$92,036
	(...)		
98	Petros	Brazil	\$31,684
	(...)		
116	FUNCEF	Brazil	\$26,285
	(...)		
297	Valia	Brazil	\$10,230
		Total (300)....	\$12,504,681

Source: P&I/Towers Watson World 300.

<http://www.pionline.com/article/20110905/CHART2/110829945&crit=ranking>

(1) US\$ 1,000,000



Secretaria Executiva



FIM