

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

ALISSON ALEXANDRE ANGINSKI

ESTUDO DE CASO SOBRE O BAIXO ÍNDICE DE ADEÇÃO DOS
NOVOS SERVIDORES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS AO NOVO
REGIME DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR – FUNPESP-EXE

CURITIBA

2015

ALISSON ALEXANDRE ANGINSKI

ESTUDO DE CASO SOBRE O BAIXO ÍNDICE DE ADESÃO DOS
NOVOS SERVIDORES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS AO NOVO
REGIME DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR – FUNPRESP-EXE

Estudo de caso apresentado como requisito parcial à obtenção do título de Especialista, no Curso de MBA em Gestão Estratégica, Setor de Ciências Humanas, Universidade Federal do Paraná.

Professor Orientador: Cleverson Cunha.

CURITIBA

2015

RESUMO

Este trabalho tem por finalidade fazer um levantamento do perfil dos novos servidores da UFPR a partir da implantação das novas regras de aposentadoria dos servidores públicos federal do poder executivo, a partir de 4 de fevereiro de 2013. Após a entrevista com os servidores foi possível saber os motivos que o levaram a aderir ao novo regime de previdência, assim como entender os motivos pela recusa do restante do grupo em aderir ao regime de previdência complementar. Foi apresentado um breve histórico da previdência social no Brasil, sem entrar em muitos detalhes, uma vez que este não é o objetivo deste trabalho, a intenção é apenas mostrar que a previdência social brasileira não é assunto recente e é objeto de constantes evoluções com o passar do tempo. Da mesma forma, será apresentado um retrospecto da previdência privada no Brasil e seus principais desdobramentos. A partir dos dados apresentados, obtidos via pesquisa com os novos servidores, FUNPRESP, UFPR e Portal da Transparência, é possível afirmar que ao aplicar as medidas previstas nas propostas de melhoria, as adesões deverão acontecer em maior número entre os novos entrantes comparados aos números até aqui apresentados. Acredita-se também ser possível reverter a decisão de alguns dos novos servidores que não optaram pela previdência FUNPRESP no momento da sua contratação, fazendo com que eles venham a contribuir a partir de agora.

ABSTRACT

This work aims to survey the profile of the new UFPR servers from the implementation of the new rules of retirement of the federal public servants of the executive branch, as of February 4, 2013. After the interview with the servers it was possible to know The reasons that led him to join the new pension scheme, as well as to understand the reasons for the refusal of the rest of the group to join the supplementary pension scheme. It was presented a brief history of social security in Brazil, without going into many details, since this is not the purpose of this work, the intention is only to show that Brazilian social security is not a recent issue and is subject to constant evolution with the Of time. Likewise, a retrospective of private pension plans in Brazil and its main developments will be presented. From the data presented, obtained through a survey with the new servers, FUNPRESP, UFPR and Transparency Portal, it is possible to affirm that in applying the measures foreseen in the improvement proposals, the adhesions should happen in greater number among the new entrants compared to the numbers Presented here. It is also believed to be possible to reverse the decision of some of the new employees who did not opt for the FUNPRESP pension plan at the time of their hiring, so that they will contribute from now on.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	5
1.1 BREVE EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA PREVIDÊNCIA SOCIAL NO BRASIL.....	5
1.2 BRASIL E PREVIDÊNCIA SOCIAL EM NÚMEROS	8
1.3 PREVIDÊNCIA PRIVADA NO BRASIL	9
1.4 EVOLUÇÃO DO REGIME DE PREVIDÊNCIA PRÓPRIA DO SERVIDOR A PARTIR DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988.....	10
1.5 REGIME DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR DOS SERVIDORES PÚBLICOS FEDERAIS E CRIAÇÃO DA FUNPRESP	16
2 DESCRIÇÃO DA EMPRESA.....	20
3 SITUAÇÃO PROBLEMA	21
4 COLETA DE DADOS	23
4.1 PESQUISA QUANTITATIVA.....	23
4.2 PESQUISA QUALITATIVA (PRIMEIRA PARTE)	24
4.3 PESQUISA QUALITATIVA (SEGUNDA PARTE).....	25
5 ANÁLISE DE RESULTADOS	26
5.1 PERFIL GERAL DOS NOVOS SERVIDORES.....	26
5.2 PERFIL DOS SERVIDORES QUE ADERIRAM AO REGIME DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR NA UFPR	27
5.3 PERFIL DOS SERVIDORES QUE NÃO ADERIRAM AO REGIME DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR NA UFPR	29
5.3.1 Servidores que não aderiram ao regime de previdência complementar mas que receberam orientações da PROGE.....	30
5.3.2 Servidores que não aderiram ao regime de previdência complementar e que não receberam orientações da PROGEPE.....	32
5.4 COMPARAÇÃO ENTRE OS TRÊS GRUPOS	32
5.4.1 Gênero	33
5.4.2 Idade	34
5.4.3 Estado civil e número de filhos.....	35
5.4.4 Escolaridade x Adesão por cargo.....	35

5.4.5 Residência.....	37
5.5 CONSIDERAÇÕES FINAIS REFERENTE AS PESQUISAS QUANTITATIVAS E QUALIFICATIVAS	37
6 PROPOSTA DE MELHORIA.....	41
7 CONCLUSÃO.....	45
8 BIBLIOGRAFIA	47

1 INTRODUÇÃO

Este trabalho tem por finalidade fazer um levantamento do perfil dos novos servidores da UFPR a partir da implantação das novas regras de aposentadoria para os servidores públicos federais do poder executivo, ingressos a partir de 4 de fevereiro de 2013.

Pretende-se conhecer os servidores e saber os motivos que o levaram a aderir ao novo regime de previdência, assim como entender os motivos pela recusa do restante do grupo em rejeitar a previdência complementar.

Inicialmente será apresentado um breve histórico da previdência social no Brasil, sem entrar em muitos detalhes, uma vez que este não é o objetivo deste trabalho, a intenção é apenas mostrar que a previdência social brasileira não é assunto recente e é objeto de constantes evoluções com o passar do tempo. Da mesma forma, será apresentado um retrospecto da previdência privada no Brasil e seus principais desdobramentos.

Em seguida, um rápido levantamento numérico do Brasil e em paralelo alguns números da previdência oficial brasileira com a intenção de mostrar a complexidade e necessidade de constantes evoluções do regime previdenciário para acompanhar também a evolução numérica e cultural do Brasil.

1.1 BREVE EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA PREVIDÊNCIA SOCIAL NO BRASIL

A primeira manifestação formal do ordenamento jurídico brasileiro, no que diz respeito a aposentadoria, foi o Decreto 9.912-A de 26 de março de 1888 que regulamentou o direito à aposentadoria dos empregados da hoje centenário Empresa de Correios e Telégrafos. Já neste ordenamento, havia a previsão de tempo de serviço em 30 anos e idade mínima de 60 para se atingir os requisitos para a aposentadoria. (INSS – 2015). Deste ano até 1943 os grupos de

trabalhadores eram acrescidos um a um via decretos uma vez que os fundos eram individualizados por empresa e/ou grupos profissionais.

Em 1943 com a criação da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, surgiu também os primeiros esboços da Consolidação das Leis Previdenciárias. Anos mais tarde, em 1966 criou-se o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS e neste mesmo ano o Instituto Nacional de Previdência Social – INPS que reuniu em um, os seis institutos de aposentadorias existentes a época.

Em 1974 criou-se o Ministério da Previdência e Assistência Social via desmembramento do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

Anos mais tarde, Lei Federal 6.435 de 15 de julho de 1977 dispôs sobre previdência privada, aberta e fechada no regime complementar a oficial oferecida pelo até então INPS. Essa lei foi revogada pela vigente Lei Complementar 109 de 29 de maio de 2001 que surgiu para regulamentar o artigo 202 da Constituição Federal, inserido pela Emenda Constitucional nº 20 de 1998.

“Art. 202. O regime de previdência privada, de caráter complementar e organizado de forma autônoma em relação ao regime geral de previdência social, será facultativo, baseado na constituição de reservas que garantam o benefício contratado, e regulado por lei complementar” (BRASIL, Constituição Federal, 1988)

Por falar na carta magna, a Constituição Cidadã como também ficou conhecida, trouxe - em seu Título VIII: Da ordem Social, Capítulo II: Da Seguridade Social, Seção III: Da Previdência Social – os ordenamentos constitucionais da era moderna a respeito dos direitos e garantidas que a previdência social brasileira conferia a todos que dela tivessem direito. Segundo Leonardo Rangel (2009) a constituição possibilitou a universalização da cobertura e do atendimento; Uniformizou e tornou equivalentes os benefícios para clientes urbanos e rurais e instituiu a irredutibilidade do valor das prestações.

O ano de 1990 marca a era moderna da previdência social com a extinção do Ministério da Previdência e Assistência Social com o reestabelecimento do Ministério do Trabalho e Previdência Social. Neste mesmo ano, criou-se o Instituto Nacional de Seguro Social o INSS. Dois anos mais tarde em 1992, houve o desmembramento do Ministério do Trabalho com a criação do Ministério específico da Previdência Social.

Já no final da década de 90, mas especificamente em 1998 há a primeira grande reforma constitucional que afetou em muito a previdência social. A Emenda Constitucional nº 20 trouxe algumas novidades ao texto original que enrijeciam as normas para aposentadoria, fazendo assim que as pessoas passassem a se aposentar mais tarde, fato que geraria um fôlego ao caixa da previdência social visto as aposentadorias precoces registradas até então sem muitas restrições. As principais mudanças implantadas pela EC nº 20. foram:

- Substituição do critério de tempo de serviço pelo critério tempo de contribuição;
- Extinção da aposentadoria por tempo de serviço proporcional para ambos os regimes (RGPS e RJU) e estabelecimento de limites de idade para aposentadoria por tempo de serviço integral para os servidores públicos;
- Eliminação da aposentadoria especial para os professores universitários;
- Unificação das regras previdenciárias para União, Estados e Municípios;
- Previsão de criação de regimes complementares para os servidores públicos voltados para a reposição dos proventos superiores ao teto de benefícios vigente para o RGPS. (RANGEL, 2009, p. 13)

Fernando Henrique Cardoso em 1999 sanciona a Lei nº 9.876 que cria o fator previdenciário; Fator de correção para salário; e benefícios que considera idade e tempo de contribuição na data da aposentadoria.

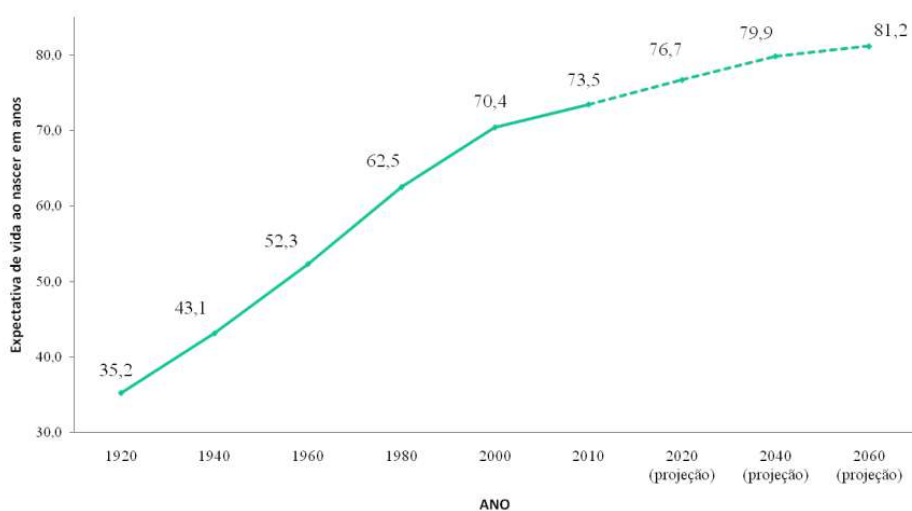
Entre os anos de 2003 e 2005 a constituição passou por duas Emendas constitucionais, a primeira EC 41 reestabeleceu o patamar de 10 salários mínimos para o teto de contribuição do RGPS e criou regras, mas rígidas aos servidores públicos, contudo em 2005 a EC 47 abrandou essa rigidez ao reestabelecer a paridade do servidor público, além da redução dos limites de idade para aposentadoria.

O ano de 2015 fica marcado como mais um ano de grandes mudanças na previdência. Passará a vigorar a regra 85/95 (valor refere-se à somatória da idade e tempo de contribuição para mulheres e homens respectivamente) e até 2022 essa proporção será 90/100 para a aposentadoria integral (Portal G1 2015).

O objetivo dessas mudanças é forçar o trabalhador a se aposentar um pouco mais tarde uma vez que a expectativa de vida vem aumentando ano a ano o que aumenta o tempo de recebimento das aposentadorias. Para se ter uma ideia, segundo informações do site do IBGE acessadas em 20/07/2015 a expectativa de vida média do brasileiro em 2015 é de 75,44 anos e a projeção para 2030 é de 78,64 anos. O gráfico 01 mostra, em estudo da Previdência Social sobre a transição

demográfica no Brasil, a evolução prevista pelo IBGE da expectativa de vida ao nascer no Brasil para os próximos anos até 2060.

Gráfico 01



Fonte: IBGE 2015, citado em apresentação do Ministério da Previdência Social, p. 3.

1.2 BRASIL E PREVIDÊNCIA SOCIAL EM NÚMEROS

Atualmente o INSS Autarquia Federal conta com uma carteira de 16,7 milhões de aposentados (site Previdência Social) sendo 8,7 por idade, 3,2 por invalidez ou acidentária e outros 4,8 milhões por tempo de serviço. Se forem considerados os pensionistas, este número chega a 22 milhões de segurados. Do total de aposentadorias, 10,4 são de trabalhadores urbanos e 6,2 de trabalhadores rurais. Segundo o Anuário Estatístico de Previdência Social – AEPS, p. 19 e 20, disponível no site do INSS, fechamento de 2013, por mês, naquele ano, o gasto com aposentadorias girava na casa dos 14,4 bilhões de reais, sendo o valor médio dos pagamentos de R\$ 987,54. As aposentadorias por invalidez possuíam média de R\$ 1.336,06 contra R\$ 1.632,07 de média das aposentadorias por tempo de serviço. Trabalhadores urbanos recebem quase 60% a mais do que os trabalhadores rurais

sendo R\$ 1.064,52 e R\$ 678,19 os valores médios pagos a estas categorias respectivamente.

Segundo dados do IBGE para o ano de 2013 o Brasil tinha 201,5 milhões de habitantes, destes, 103,4 compõem a população economicamente ativa sendo aproximadamente 38,5 milhões de trabalhadores com carteira assinada e 7,2 milhões de funcionários públicos estatutários e militares, demais trabalhadores compõem o grupo dos domésticos, autônomos, sem trabalho no momento do levantamento e outros com denominações diversas para suas atividades. Contribuintes para o instituto de previdência em qualquer trabalho somavam em 2013, 59 milhões de pessoas.

1.3 PREVIDÊNCIA PRIVADA NO BRASIL

Como já mencionado acima, o instituto da previdência complementar no Brasil, surgiu com a Lei 6.435 de 15 de julho de 1977, hoje revogada pela lei complementar 109 de 2001, instituída já em seu artigo 1º o conceito de previdência privada conforme segue:

“Art. 1º Entidades de previdência privada, para os efeitos da presente lei, são as que têm por objeto instituir planos privados de concessão de pecúlios ou de rendas, de benefícios complementares ou assemelhados aos da Previdência Social, mediante contribuição de seus participantes, dos respectivos empregadores ou de ambos.” (BRASIL, Lei Federal 6.435, 1977)

Já nesta lei era previsto a instituição de entidades abertas, em que qualquer interessado poderia participar e das entidades fechadas, onde os participantes seriam exclusivamente os pertencentes a um determinado grupo para o qual a instituição foi criada. Em consulta ao site do INSS em 23/07/2015, hoje existem 320 Entidades Fechada de Previdência Complementar - EFPP no Brasil.

Segundo artigo da revista Fundos de Pensão, publicada em maio de 2008 aproximadamente 3% da população economicamente ativa, naquele ano, era optante pelo regime de previdência complementar. O mesmo artigo informa que 600 mil brasileiros já são beneficiários de aposentadorias provenientes destes planos e

que o caixa destas empresas conta com um montante impressionante de R\$ 70 bilhões superavitários, bem diferente do fluxo de caixa negativo da previdência oficial.

Em 2001 a Lei complementar 109 foi publicada com a intenção de regulamentar a previdência complementar conforme o Art.º 202 e seus seis parágrafos da Constituição Federal de 1988. Essa regulamentação é voltada principalmente no que diz respeito às entidades fechadas da União, Estados, Distrito Federal, Municípios, autarquias, empresas públicas, sociedades de economia mista e outras entidades públicas.

1.4 EVOLUÇÃO DO REGIME DE PREVIDÊNCIA PRÓPRIA DO SERVIDOR A PARTIR DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

A Constituição Federal de 1988 manteve regras diferenciadas para a aposentadoria dos servidores públicos da União em relação aos seus demais entes (Estados, Municípios, etc) de acordo com o art. 40, caput, da CF de 1988, conforme texto original de 1988.

“Art. 40. O servidor será aposentado:

I – por invalidez permanente, sendo os proventos integrais quando decorrente de acidente em serviço, moléstia profissional ou doença grave, contagiosa ou incurável, especificadas em lei, e proporcionais nos demais casos;

II – compulsoriamente, aos setenta anos de idade, com proventos proporcionais ao tempo de serviço;

III – voluntariamente:

a) aos trinta e cinco anos de serviço, se homem, e aos trinta, se mulher, com proventos integrais;

b) aos trinta anos de efetivo exercício em função de magistério, se professor, e vinte e cinco se professora, com proventos integrais;

c) aos trinta anos de serviço, se homem, e aos vinte e cinco, se mulher, com proventos proporcionais a esse tempo;

d) aos sessenta e cinco anos de idade, se homem, e aos sessenta, se mulher, com proventos proporcionais ao tempo de serviço.

§ 1º Lei complementar poderá estabelecer exceções ao disposto no inciso III, a e c, no caso de exercício de atividade consideradas penosas, insalubres ou perigosas.

§ 2º A lei disporá sobre a aposentadoria em cargos ou empregos temporários.

§ 3º O tempo de serviço público federal, estadual ou municipal será computado integralmente para os efeitos de aposentadoria e de disponibilidade.

§ 4º Os proventos da aposentadoria serão revistos, na mesma proporção e na mesma data, sempre que se modificar a remuneração dos servidores em atividade, sendo também estendidos aos inativos quaisquer benefícios ou vantagens posteriormente concedidos aos servidores em atividade, inclusive quanto decorrentes da transformação ou reclassificação do cargo ou função em que se deu a aposentadoria, na forma da lei.

§ 5º O benefício da pensão por morte corresponderá à totalidade dos vencimentos ou proventos do servidor falecido, até o limite estabelecido em lei, observado o disposto no parágrafo anterior.” (BRASIL, Constituição Federal, 1988)

Após a publicação do Art. 40 em 1988 que normatizava a previdência dos servidores públicos, este tema foi objeto de pelo menos 7 (sete) grandes intervenções, cinco delas constitucionais e uma regulamentar através de lei 12.618 de 2012 a qual veremos em capítulo a parte. Cronograma abaixo mostra graficamente estas mudanças.



Em 2003 ocorreu a primeira Emenda a Constituição no que diz respeito a previdência dos servidores público da União. Na verdade foi o acréscimo do parágrafo 6º em que passou prever a contribuição também do servidor no custeio de aposentadorias e pensões.

“§ 6º As aposentadorias e pensões dos servidores públicos federais serão custeadas com recursos proveniente da União e das contribuições dos servidores, na forma da lei.” (BRASIL, Emenda Constitucional nº 3, 1993)

Cinco anos mais tarde, em 1998 a nova Emenda Constitucional nº 20, alterou significativamente o até então vigente texto que regia a previdência dos servidores públicos da união, transformando o regime previdenciário do servidor público para o caráter contributivo observados critérios que preservassem o equilíbrio financeiro e atuarial. Sendo assim, a partir desta EC o tempo de serviço que era usado para concessão das aposentadorias, deu lugar à contribuição ao sistema dos regimes próprios de previdência social do servidor público.

Em seu texto, foi garantido o direito adquirido aos servidores públicos que até 16 de dezembro de 1998 (data da publicação da EC 20) que tivessem cumprido todos os requisitos exigidos para aposentadoria nos moldes anteriores. Regras de transição também foram previstas nesta ocasião.

Em resumo, as principais alterações da EC 20/98 para as aposentadorias foram:

a) Voluntária com proventos integrais atendidos os requisitos, cumulativos, de 35 anos de contribuição e 60 de idade se homem, e 30 de contribuição e 55 de idade, se mulher. Para servidores que comprovassem exclusivo tempo de magistério no ensino infantil, fundamental e médio os tempos seriam reduzidos em cinco anos tanto para contribuição quanto para idade.

b) Voluntária por idade, com proventos proporcionais ao tempo de serviço, atendidos os requisitos de 65 anos de idade, se homem, e 60 anos de idade, se mulher.

c) Compulsória aos 70 anos de idade, com proventos proporcionais.

Além destas alterações, fez-se necessário a comprovação de alguns requisitos mínimos além dos elencados acima. A base de cálculo foi estipulada como a remuneração do cargo efetivo.

- a) Caráter contributivo;
- b) 10 anos de serviço público;
- c) 5 anos no cargo efetivo.

“Art. 40 – Aos servidores titulares de cargos efetivos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, incluídas suas autarquias e fundações, é assegurado regime de previdência de caráter contributivo, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial e o disposto neste artigo.

§ 1º - Os servidores abrangidos pelo regime de previdência de que trata este artigo serão aposentados, calculados os seus proventos a partir dos valores fixados na forma do § 3º:

I – por invalidez permanente, sendo os proventos proporcionais ao tempo de contribuição, exceto se decorrente de acidente em serviço, moléstia profissional ou doença grave, contagiosa ou incurável, especificadas em lei;
II – compulsoriamente, aos setenta anos de idade, com proventos proporcionais ao tempo de contribuição;

III – voluntariamente, desde que cumprido tempo mínimo de dez anos de efetivo exercício no serviço público e cinco anos no cargo efetivo em que se dará a aposentadoria, observadas as seguintes condições:

- a) sessenta anos de idade e trinta e cinco de contribuição, se homem, e cinquenta e cinco anos de idade e trinta de contribuição, se mulher;
- b) sessenta e cinco anos de idade, se homem, e sessenta anos de idade, se mulher, com proventos proporcionais ao tempo de contribuição;

§ 2º Os proventos de aposentadoria e as pensões, por ocasião de sua concessão, não poderão exceder a remuneração do respectivo servidor, no cargo efetivo em que se deu a aposentadoria ou que serviu de referência para a concessão da pensão.

§ 3º Os proventos de aposentadoria, por ocasião de sua concessão, serão calculados com base na remuneração do servidor no cargo efetivo em que se der a aposentadoria e, na forma da lei, corresponderão à totalidade da remuneração.

§ 4º É vedada a adoção de requisitos e critérios diferenciados para a concessão de aposentadoria aos abrangidos pelo regime de que trata este artigo, ressalvados os casos de atividades exercidas exclusivamente sob condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física, definidos em lei complementar.

§ 5º Os requisitos de idade e de tempo de contribuição serão reduzidos em cinco anos, em relação ao disposto no § 1º, III, "a", para o professor que comprove exclusivamente tempo de efetivo exercício das funções de magistério na educação infantil e o ensino fundamental e médio.

§ 6º Ressalvadas as aposentadorias decorrentes dos cargos acumuláveis na forma desta Constituição, é vedada a percepção de mais de uma aposentadoria à conta do regime de previdência previsto neste artigo.

§ 7º Lei disporá sobre a concessão do benefício da pensão por morte, que será igual ao valor dos proventos do servidor falecido ou ao valor dos proventos a que teria direito o servidor em atividade na data de seu falecimento, observado o disposto no § 3º.

§ 8º Observado o disposto no art. 37, XI, os proventos de aposentadoria e as pensões serão previstos na mesma proporção e na mesma data, sempre que se modificar a remuneração dos servidores em atividade, sendo também estendidos aos aposentado e aos pensionistas quaisquer benefícios ou vantagens posteriormente concedidos aos servidores em atividade, inclusive quando decorrentes da transformação ou reclassificação do cargo ou função em que se deu a aposentadoria ou que serviu de referência para a concessão da pensão, na forma da lei.

§ 9º O tempo de contribuição federal, estadual ou municipal será contado para efeito de aposentadoria e o tempo de serviço correspondente para efeito de disponibilidade.

§ 10º A lei não poderá estabelecer qualquer forma de contagem de tempo de contribuição fictício.

§ 11º Aplica-se o limite fixado no art. 37, XI, à soma total dos proventos de inatividade, inclusive quando decorrentes da acumulação de cargos ou empregos públicos, bem como de outras atividades sujeitas a contribuição para o regime geral de previdência social, e ao montante resultante da adição de proventos de inatividade com remuneração de cargo acumulável na forma desta Constituição, cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração, e de cargo eletivo.

§ 12º além do disposto neste artigo, o regime de previdência dos servidores públicos titulares de cargo efetivo observará, no que couber, os requisitos e critérios fixados para o regime geral de previdência social.

§ 13º Ao servidor ocupante, exclusivamente, de cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração bem como de outro cargo temporário ou de emprego público, aplica-se o regime geral de previdência social.

§ 14º A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, desde que instituem regime de previdência complementar para os seus respectivos servidores titulares de cargo efetivo, poderão fixar, para o valor das aposentadorias e pensões a serem concedidas pelo regime de que trata este artigo, o limite máximo estabelecido para os benefícios do regime geral de previdência social de que trata o art. 201.

§ 15º Observado o disposto no art. 202, lei complementar disporá sobre as normas gerais para a instituição de regime de previdência complementar

pela União, Estados, Distrito Federal e Municípios, para atender aos seus respectivos servidores titulares de cargo efetivo.

§ 16º Somente mediante sua prévia e expressa opção, o disposto nos §§ 14 e 15 poderá ser aplicado ao servidor que tiver ingressado no serviço público até a data da publicação do ato de instituição do correspondente regime de previdência complementar.” (BRASIL, Emenda constitucional nº 20, 1998)

O primeiro ano de mandato do novo presidente Luiz Inácio Lula da Silva é marcado por uma nova e profunda mudança nas regras de aposentadoria em especial dos servidores públicos civis da união.

A primeira mudança significativa foi a base de cálculo da aposentadoria, antes a remuneração do cargo efetivo, passou a ser a média contributiva do servidor. Os servidores passaram a contribuir com a alíquota de 11% do total da remuneração e os aposentados e pensionistas com este mesmo percentual da remuneração excedente ao teto do INSS que para dezembro de 2003 (mês e ano de entrada em vigor da EC 41/03) era de R\$ 1.869,34 (fonte: Site Instituto de Estudos Previdenciários).

O abono permanência foi estabelecido a aqueles que até 31/12/2003 completassem os requisitos mínimos para aposentadoria vigentes e que desejassem permanecer em atividade, o valor era equivalente ao valor da sua contribuição previdenciária, até completar as exigências para a aposentadoria compulsória.

“Art. 40. Aos servidores titulares de cargos efetivos da união, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, incluídas suas autarquias e fundações, é assegurado regime de previdência de caráter contributivo e solidário, mediante contribuição do respectivo ente público, dos servidores ativos, e inativos e dos pensionistas, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial e o disposto neste artigo.

§ 1º Os servidores abrangidos pelo regime de previdência de que trata este artigo serão aposentados, calculados os proventos a partir dos valores fixados na forma dos §§ 3º e 17º.

I - por invalidez permanente, sendo os proventos proporcionais ao tempo de contribuição, exceto se decorrente de acidente em serviço, moléstia profissional ou doença grave, contagiosa ou incurável, na forma da lei;

§ 3º Para o cálculo dos proventos de aposentadoria, por ocasião da sua concessão, serão consideradas as remunerações utilizadas como base para as contribuições do servidor aos regimes de previdência de que tratam este artigo e o art. 201, na forma da lei.

§ 7º Lei disporá sobre a concessão dos benefícios de pensão por morte, que será igual:

I – ao valor da totalidade dos proventos do servidor falecido, até o limite máximo estabelecido para os benefícios do regime de previdência social de que trata o art. 201, acrescido de setenta por cento da parcela excedente a este limite, caso aposentado à data do óbito; ou

II – ao valor da totalidade da remuneração do servidor no cargo efetivo em que se deu o falecimento, até o limite máximo estabelecido para os benefícios do regime geral de previdência social de que trata o art. 201,

acrescido de setenta por cento da parcela excedente a este limite, caso em atividade na data do óbito.

§ 8º É assegurado o reajustamento dos benefícios para preservar-lhes, em caráter permanente, o valor real, conforme critérios estabelecidos em lei.

§ 15º O regime de previdência complementar de que trata o § 14 será instituído por lei de iniciativa do respectivo Poder Executivo, observado o disposto no art. 202 e seus parágrafos, no que couber, por intermédio de entidades fechadas de previdência complementar, de natureza pública, que oferecerão aos respectivos participantes planos de benefícios somente na modalidade de contribuição definida.

§ 17º Todos os valores de remuneração considerados para o cálculo do benefício previsto no § 3º serão devidamente atualizados, na forma da lei.

§ 18º Incidirá contribuição sobre os proventos de aposentadorias e pensões concedidos pelo regime de que trata este artigo que superem o limite máximo estabelecido para os benefícios do regime geral de previdência social de que trata o art. 201, com percentual igual ao estabelecido para os servidores titulares de cargos efetivos.

§ 19º O servidor de que trata este artigo que tenha completado as exigências para aposentadoria voluntária estabelecidas no § 1º, III, a, e que opte por permanecer em atividade fará jus a um abono de permanência equivalente ao valor da sua contribuição previdenciária até completar as exigências para aposentadoria compulsória contidas no § 1º, II.

§ 20º Fica vedada a existência de mais de um regime próprio de previdência social para os servidores titulares de cargo efetivos, e de mais de uma unidade gestora do respectivo regime em cada ente estatal, ressalvado o disposto no art. 142, §3º, X" (BRASIL, Emenda Constitucional nº 41, 2003)

Dois anos mais tarde, mais especificamente em 05/07/2005, entra em vigor a Emenda Constitucional 47 que veda critérios diferenciados para a concessão de aposentadorias, restituindo aos servidores que tenham ingressado no serviço público até a data da publicação da EC 20/1998 (16/12/1998) o direito de aposentar-se com proventos integrais, ou seja, correspondentes à totalidade da remuneração do servidor no cargo efetivo em que se deu a aposentadoria.

Esta regra, chamada de PEC paralela, além de ter conferido o direito à aposentadoria com proventos integrais, trouxe o direito à paridade com os servidores ativos àqueles que ingressaram no serviço público até 16 de dezembro de 1998 mediante as seguintes comprovações:

- a) 35 anos de contribuição, se homem, e 30 anos, se mulher;
- b) 25 anos de efetivo exercício no serviço público;
- c) 15 anos de carreira; e
- d) 5 anos no cargo efetivo.

“Art. 40.

§ 4º É vedada a adoção de requisitos e critérios diferenciados para a concessão de aposentadoria aos abrangidos pelo regime de que trata este artigo, ressalvados, nos termos definidos em leis complementares, os casos de servidores:

I – portadores de deficiência;

II – que exerçam atividades de risco;

III – Cujas atividades sejam exercidas sob condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física.

§ 21º A contribuição prevista no § 18 deste artigo incidirá apenas sobre as parcelas de proventos de aposentadoria e de pensão que superem o dobro do limite máximo estabelecido para os benefícios do regime geral de previdência social de que trata o art. 201 desta Constituição, quando o beneficiário, na forma da lei, for portador de doença incapacitante” (BRASIL, Emenda Constitucional nº 47, 2005)

Finalmente o ano de 2015 trás mais um alteração no Art. 40 da Constituição Federal, em especial no inciso II que altera a idade para aposentadoria compulsória de 70 para 75 anos. Esta alteração, datada de 07/05/2015 na Emenda Constitucional nº 88.

Redação da Emenda Constitucional 88 de 07/05/2015

“Art. 40

§ 1º

II – compulsoriamente, com proventos proporcionais ao tempo de contribuição, aos 70 (setenta) anos de idade, ou aos 75 (setenta e cinco) anos de idade, na forma de lei complementar” (BRASIL, Emenda Constitucional nº 88, 2015)

1.5 REGIME DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR DOS SERVIDORES PÚBLICOS FEDERAIS E CRIAÇÃO DA FUNPRESP

Com a finalidade de regulamentar os §§ 14, 15 e 16 do art. 40 da Constituição Federal de 1988, em 30 de abril de 2012 é sancionada a Lei Federal nº 12.618 que institui o regime de previdência complementar para os servidores públicos federais titulares de cargo efetivo, assim como fixa o limite máximo para a concessão de aposentadorias. Esta lei também autoriza a criação de entidades fechadas de previdência específicas aos servidores ingressos no serviço público federal a partir de 04/02/2013

Em 20 de setembro do mesmo ano, o Decreto nº 7.808 cria a Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Executivo – FUNPRESP-EXE

Até a implantação da Lei Federal nº 12.618, o servidor público federal que atendesse aos requisitos legais para aposentadoria, poderia fazê-lo com proventos praticamente iguais ao seu tempo da ativa, fato que muitas das vezes superava, em muito, ao teto do INSS estipulado para o trabalhador vinculado ao Regime Geral de Previdência Social – RGPS. Esta prática onera demasiadamente a previdência social que gasta muito mais (proporcionalmente) com os aposentados do serviço público do que com os trabalhadores do regime CLT. Números apresentados por RANGEL (2013, p. 20) demonstram uma média salarial do servidor público federal de R\$ 6.185 em 2010

Até a mudança do regime de aposentadoria, os servidores públicos da ativa, contribuíam com 11% do total da sua remuneração, aposentados e pensionistas também com este percentual, porém apenas sobre o montante que ultrapassasse o teto em vigor para o RGPS. Dos empregadores era descontado 22% sobre a folha de salário, além da diferença entre arrecadação e pagamentos de benefícios algo em torno de R\$ 51,1 bilhões de reais em 2010. (RANGEL, 2013, p. 17)

A partir desta lei, os servidores públicos que completarem os requisitos para aposentadoria, deverão, se desejarem se aposentar com rendimentos superiores ao teto do INSS, contribuir com a previdência complementar, uma vez que a aposentaria destes trabalhadores ficou limitada ao teto do INSS mesmo que seu salário a época da ativa ultrapasse este valor. Outra mudança, foi o desconto dos 11% para a previdência dos novos servidores, agora, independente do valor do salário o desconto é limitado ao valor do teto do RGPS.

Aos servidores que entraram no serviço público até a publicação desta lei, é garantido o regime de aposentadoria anterior, ou seja, com proventos muito próximos ao tempo da ativa, para os novos entrantes no serviço público após esta data, é facultada a adesão ao regime de previdência complementar, contudo em caso de não adesão, a aposentadoria fica limitada aos R\$ 4.663,75, teto para o RGPS vigente para o ano de 2015, independente do seu salário durante a ativa.

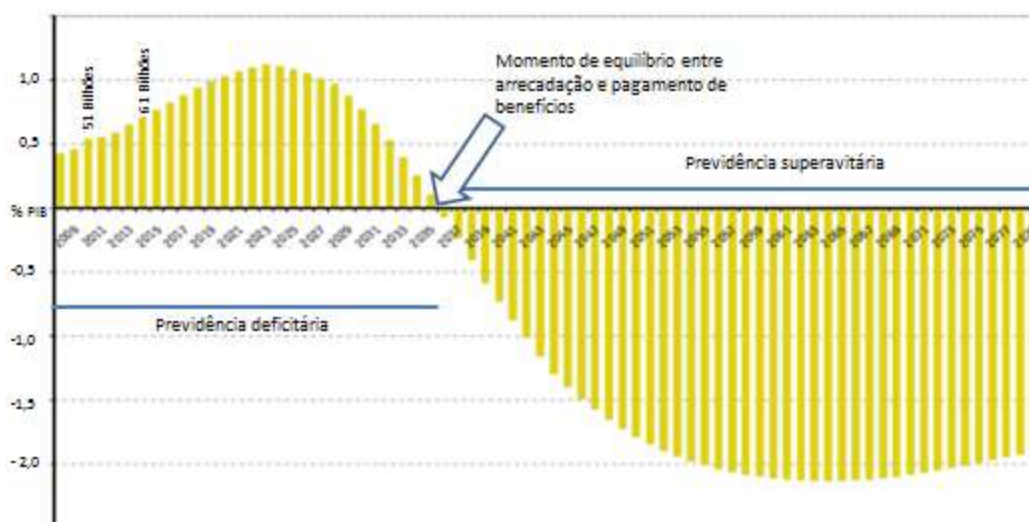
Essa mudança não será sentida de imediato, pois além da redução da arrecadação, agora limitada ao valor do teto do RGPS e não mais sobre o salário

total do servidor, somado a contrapartida de contribuição da paridade de contribuição dos optantes do novo regime complementar de previdência, a União ainda deverá continuar a pagar os valores dos atuais aposentados e de todos os servidores que possuem o direito adquirido a aposentadoria integral sem limitação ao teto do RGPS.

Reportagem de O Globo de 13/09/2014 informa que o rombo na previdência apenas com os servidores públicos da união girava em torno de R\$ 61 bilhões de reais ou 0,76% do PIB daquele ano. 10 Bilhões a mais em relação a 2010 como mencionado anteriormente.

Estudo realizado por Caetano já em 2008 citado por RANGEL (2013, p. 19) mostra que os resultados da criação da FUNPRESP são para o longo prazo, uma vez que estima-se ainda um crescimento do déficit entre arrecadação e pagamentos de aposentadorias dos servidores. Em seu estudo Caetano simulou a evolução do déficit caso a FUNPRESP tivesse sido implantada já em 2009. Nesta simulação o déficit chegaria a pouco mais de 1% do PIB aproximadamente em 2023 e seria zerado entre os anos de 2035 e 2036 passando a um sistema superavitário, com relativa estabilidade a partir de 2057 aproximadamente, dando folego a previdência social possibilitando aplicação destes recursos em outras necessidades.

Gráfico 02: Custo da transição da implementação da FUNPRESP



Fonte: Caetano 2008 citado por RANGEL (2013, P. 19) com adaptações

Vale lembrar que o gráfico acima é uma simulação caso a FUNPRESP fosse implantada em 2009, contudo sua implantação real aconteceu em 2013, portanto não basta apenas deslocar quatro anos a frente para se atingir os mesmos resultados uma vez que o acumulado destes quatro anos acumulou-se a um patamar muito maior que os níveis de 2009 precisando assim um tempo um pouco maior para sua recuperação.

2 DESCRIÇÃO DA EMPRESA

A FUNPRESP-EXE, criada pelo Decreto 7.808/2012, com sede em Brasília, entidade fechada de previdência complementar, vinculada ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, tem como finalidade administrar e executar planos de benefícios de caráter previdenciário.

Com recursos exclusivamente provenientes dos seus contribuintes patrocinadores, participantes e assistidos, além dos resultados das aplicações financeiras. Não há cobrança de taxa de administração, apenas uma taxa de carregamento correspondente a 7% da contribuição mensal. Lembrando apenas que a taxa de administração é cobrada sobre o total da aplicação e seus rendimentos.

Ao final de 2014 a fundação contava com 9.345 mil participantes e obteve uma rentabilidade acumulada da carteira de investimentos de 10,8%, 4,89% acima do índice da poupança para o mesmo período. Devido ao crescimento no número de carteiras, em 2014 22 novos profissionais selecionados por Processo Seletivo Simplificado – PSS foram contratados, no total são 47 pessoas na equipe técnica em Brasília para administrar a Fundação.

Reportagem vinculada no site da FUNPRESP em 08/10/2015 aponta que até aquela data, já eram 16.400 adesões ao novo regime de previdência complementar, número que representa a data da publicação em um índice de adesão de 36% dos novos servidores a FUNPRESP.

A FUNPRESP conta com diversos canais de comunicação com o investidor, no site da fundação, há uma área exclusiva do participante onde é possível consultar extrato das contribuições mensais, perguntas e respostas e uma área de comunicação direta com a entidade. Também estão disponíveis um 0800 assim como a presença da instituição nas redes sociais facilitando a interação entre a empresa e seu público.

3 SITUAÇÃO PROBLEMA

A Universidade Federal do Paraná – UFPR tem apresentado um crescimento expressivo no seu número de servidores, sejam técnicos administrativos ou docentes, fato decorrente da forte expansão territorial e fortes investimentos provenientes do REUNI. Segundo o relatório de gestão UFPR 2014, p. 68, naquele ano a Universidade tinha um quadro de 3.814 técnicos administrativos que somados aos 2.454 docentes totalizava em 2014 6.268 servidores em atividade na instituição. Estes números não levam em consideração o fato de em 2015 o Hospital das Clínicas e Maternidade Victor Ferreira do Amaral passarão ter suas administrações via EBSEH.

De 04/02/2013, data de início para as novas regras de aposentadoria aos novos servidores ingressos no serviço público, até 21/07/2015 (data da solicitação via portal da transparência) a UFPR contratou 422 servidores técnicos administrativos nas mais diversas áreas, sendo que apenas 35 aderiram ao sistema de previdência complementar da FUNPRESP. Apenas como curiosidade, para os docentes este número foi de 98 adesões para 277 contratações. Fonte FUNPRESP de Brasília. Lembrando que o foco deste trabalho está somente nos servidores técnicos administrativos da UFPR.

Esse crescimento é condizente com o período de mudança na legislação no que diz respeito a aposentadoria do servidor, contudo, o número de adesões ao regime, que não é obrigatório, não acompanhou a mesma proporção.

Um prova dessa baixa procura, é que apenas um servidor da UFPR solicitou o pagamento da contribuição facultativa (pagamento extra além do contratado no momento de adesão ao plano), isso mais de 18 meses depois da entrada em vigor da prerrogativa da previdência privada na UFPR. Esse fato comprova o grande desinteresse dos novos servidores da instituição em aderir ao plano em detrimento a outras instituições federais que possuem índices de até 88,3% de adesão dos novos servidores ao regime de previdência complementar, enquanto este índice na UFPR é de apenas 8,29% (fonte: Informativo FUNPRESP 01/2015 de 60 novos ingressos na CGU, 53 aderiram ao plano) Tabela 01 mostra as 15 instituições com maior índice de adesões ao regime de previdência dos novos servidores.

Tabela 01: 15 instituições com maior índice de adesão

PATROCINADORES	Ingressos	Adesões	% Adesões
CONTROLADORIA-GERAL DA UNIAO	60	53	88,3%
MINISTERIO DO DESENV SOCIAL E COMB FOME	184	152	82,6%
FUND. INST. BRASIL. GEOG. E ESTATISTICA	183	145	79,2%
BANCO CENTRAL DO BRASIL	235	174	74,0%
AGENCIA NACIONAL DE VIGILANCIA SANITARIA	260	192	73,8%
MINIST.DO DESENV.INDUST.E COMER.EXTERIOR	141	104	73,8%
AGENCIA NACIONAL DE SAUDE SUPLEMENTAR	79	58	73,4%
FUNDACAO UNIVERSIDADE FEDERAL DO ABC	67	45	67,2%
FUND COORD APERF PESSOAL NIVEL SUPERIOR	127	85	66,9%
MINISTERIO DO TRABALHO E EMPREGO	82	54	65,9%
AGENCIA NAC. DE TRANSPORTES TERRESTRES	126	80	63,5%
MINISTERIO DA FAZENDA	1445	897	62,1%
AGENCIA NACIONAL DO CINEMA	85	52	61,2%
AGENCIA NAC PETROLEO GAS NAT BIOCOMBUSTI	114	67	58,8%
INST.NACIONAL DE EST.E PESQ.EDUCACIONAIS	157	90	57,3%

Fonte: CGDMS/SEGEP/MP

Elaboração: Funpresp-Exe

Obs. Considera órgãos com mais de 50 ingressos e % de adesão acima de 35%.

Fonte: FUNPRESP

Outro fato preocupante, se comprovado, são as desistências daqueles servidores que inicialmente aceitam participar da previdência privada da FUNPRESP, porém depois de um tempo acabam desistindo do plano.

4 COLETA DE DADOS

Mesmo a FUNPRESP ser objeto de vários estudos e publicações já existentes, as informações necessárias para a descoberta dos motivos do baixo índice de adesões por parte especificamente dos novos servidores técnico administrativos da UFPR exigiu pesquisas exclusivas e inéditas uma vez que na Universidade Federal do Paraná, até o momento, não existe nenhum registro ou estudo sobre o tema.

4.1 PESQUISA QUANTITATIVA

Diferentemente do planejado, as primeiras tentativas de acesso as fichas cadastrais dos novos servidores técnicos administrativos da UFPR foram negadas pela PROGEPE que alegou enviar todo o material a FUNPRESP e que a gestão destas informações a partir deste momento seriam de responsabilidade da Fundação. (Resposta emitida a solicitação realizada via processo administrativo nº 23075.075770/2015-22 - folha 9)

Uma segunda tentativa de acesso aconteceu via Lei de Acesso a Informação em que também foi negado com a justificativa de que os dados solicitados tratavam-se de informações pessoais e por isso não poderiam ser repassadas. Somente na terceira tentativa houve êxito em se conseguir respostas, mas mesmo assim apenas nome, cargo e data de contratação.

Os dados referentes a salários foram obtidos via portal da transparência.

Os números de adesões foram conseguidos diretamente da administração da FUNPRESP em Brasília por e-mail após várias tentativas até se conseguir explicar exatamente a finalidade deste trabalho, só então os dados foram passados com convites a mostrar o resultado final com disponibilização de novas informações caso fossem necessárias.

Também foi montado um questionários destinados aos 422 novos servidores que ingressaram na UFPR a partir de 04/02/2013 até 21/07/2015 (data limite da

pesquisa). A maior preocupação em elaborar um questionário era que ele não ficasse longo o suficiente ao ponto de desestimular o servidor em responder, após algumas configurações iniciais chegou-se a um modelo único de formulário montado no google docs em que as respostas levariam no máximo 3 minutos para serem completadas.

Uma vantagem de utilizar o google docs é que as respostas caem num banco de dados único sem personificar quem respondeu o questionário, garantindo assim a confidencialidade dos dados individuais, por outro lado, não seria possível saber quem respondeu ou não para solicitar uma segunda vez a aqueles que não enviaram suas respostas. Outra vantagem desta ferramenta é a interatividade uma vez que as respostas seguintes são filtradas de acordo com as respostas fazendo que exatamente as perguntas necessárias a cada grupo sejam apresentadas aos que estão preenchendo o questionário

A divulgação dos dados aconteceu via e-mail corporativo da UFPR que possui em seu banco de dados todos os e-mails dos servidores assim como o e-mail emissor também era @ufpr.br aumentando a credibilidade da pesquisa.

O questionário foi disparado por lotes de acordo com a lotação dos servidores – obtida via site da PROGEPE.

Seguindo esta metodologia entre os dias 01/09/2015 e 14/10/2015 foram recebidas 126 respostas, além de outras duas fora deste prazo que foram desconsideradas pois a análise das respostas já estava em andamento e para considerá-las seria necessário refazer diversas contas e procedimentos já prontos e formatados

4.2 PESQUISA QUALITATIVA (PRIMEIRA PARTE)

Em paralelo a pesquisa quantitativa, a medida que se ia conseguindo identificar um novo servidor dentro dos critérios para receber o questionário, perguntava-se sobre sua adesão ou não ao regime de previdência complementar da FUNPRESP.

Para todos os questionamentos eram basicamente a mesma coisa, se aderiu ou não ao regime de previdência complementar da FUNPRESP, se recebeu ou não orientação da PROGEPE no momento da sua contratação e por que aderiu ou não a previdência complementar. Depois destas três perguntas padrões, outras eram feitas de acordo com as respostas anteriores e a receptividade do servidor em auxiliar com suas respostas.

4.3 PESQUISA QUALITATIVA (SEGUNDA PARTE)

A FUNPRESP oferece aos servidores públicos da união do poder executivo um serviço de consultoria no local de trabalho do servidor. O serviço pode ser solicitado pelo 0800 da instituição e agendado.

O representante da FUNPRESP vai ao local de trabalho do servidor e tira todas as suas dúvidas. Realizado um agendamento foi recebido a visita da representante Dominike em 20/10/2015.

Durante o atendimento, e já com a suspeita sobre os motivos da baixa adesão dos novos servidores da UFPR, foram direcionados questionamentos a qual deveria ser o comportamento da PROGEPE em relação aos novos servidores.

5 ANÁLISE DE RESULTADOS

5.1 PERFIL GERAL DOS NOVOS SERVIDORES

De posse das 126 respostas referente ao questionário, praticamente 30% do público alvo passou-se a fase de análise primeiramente do perfil geral dos novos servidores da UFPR.

Um primeiro dado a chamar a atenção, apenas oito servidores que responderam ao questionário, afirmaram ter feito a adesão ao regime de previdência complementar da FUNPRESP número que representa apenas 7% do total das respostas. Num primeiro momento este baixo número poderia atrapalhar a pesquisa devido a falta de respostas suficiente, contudo utilizando dos dados recebidos diretamente da administração da FUNPRESP de Brasília cruzados com dados recebidos via portal da transparência, constatou-se que todas as adesões ao regime de previdência complementar resultam em apenas 8% das contratações dos novos servidores no período pesquisado. Como os resultados estão próximos, continuou-se a análise apenas com as oito respostas positivas recebidas.

O resultado da pesquisa tem um leve predomínio na população feminina entre os novos entrantes na UFPR, 55% são mulheres contra 45% dos homens.

No que diz respeito a idade 56% da amostra pesquisada é composta por adultos jovens, com idade variando de 26 a 35 anos.

47% são casados e 31% possuem filhos.

No que diz respeito a escolaridade, 80% dos novos servidores na Universidade possuem nível superior ou especialização. Esse dado mostra a grande capacitação dos novos servidores uma vez que apenas 28% das contratações exigem, pelo menos, nível superior.

Entre os pesquisados, 60% residem em residência própria e 82% possuem plano de saúde.

De uma forma geral, pode-se dizer que o perfil dos novos servidores da UFPR no período da pesquisa é composto por sua maior parte de mulheres, jovens adultos solteiros(as) e sem filhos, curso superior ou especialização, assinantes de

plano de saúde e embora seja um perfil jovem a maioria já possui residência própria seja quitada ou financiada.

5.2 PERFIL DOS SERVIDORES QUE ADERIRAM AO REGIME DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR NA UFPR

Como esperado e fato motivador deste trabalho, o índice de servidores que aderiram ao plano mostrou-se extremamente baixo. Das 126 respostas, apenas oito servidores afirmaram ter aderido ao plano de previdência complementar.

Neste grupo, cinco são homens e a faixa etária está concentrada na faixa de 26 à 40 anos com seis registros. Dos outros dois registros um está na primeira faixa de 18 à 25 anos e o outro na faixa oposta 51 ou mais. Não há registros de servidores optantes pelo regime de previdência na faixa dos 41 à 50 anos de idade.

Neste segundo grupo há uma concentração de 75% das adesões entre os novos servidores da UFPR na faixa 26 à 40 anos enquanto o perfil dos servidores de todo o Brasil que até o final de 2014 aderiram ao regime de previdência complementar para esta faixa etária o índice de adesão é de 43%.

Neste grupo de novos servidores, 63% são casados e 50% deles têm filhos.

Da totalidade dos que afirmaram ter aderido ao plano de previdência complementar, 75% possui, pelo menos, ensino superior completo, 50% deles vivem em residências próprias e apenas 12% não possui plano de saúde.

Sendo estes os dados dos que aderiram a previdência complementar, pode-se dizer que em sua maioria são homens, com idades concentradas na faixa dos 26 aos 40 anos. A maior parte é casada e metade do grupo possui um ou dois filhos. Todos têm escolaridade mínima concluída em nível superior, preocupam-se em possuir plano de saúde e metade vive em residência própria.

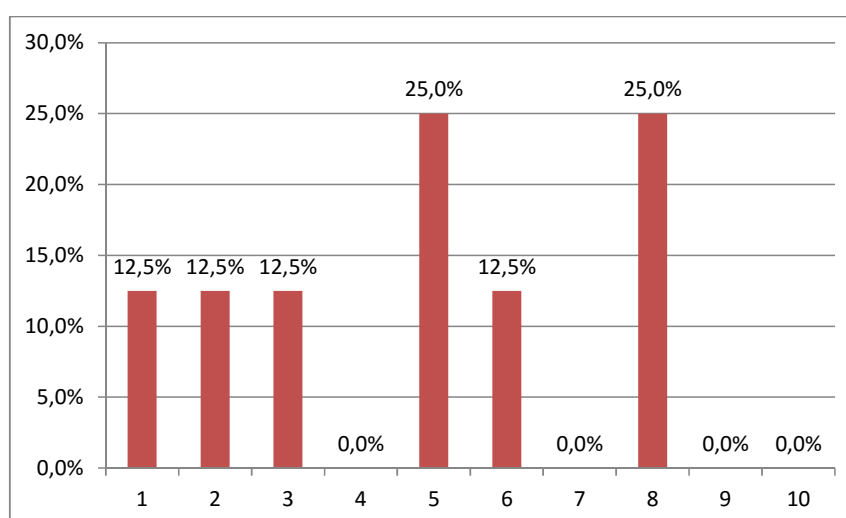
O segundo lote de perguntas direcionadas especificamente a este grupo durante pesquisa via questionário e entrevistas apresentam algumas informações adicionais.

Ao serem apresentados a uma lista de motivos que os levaram a aderir ao plano de previdência complementar da FUNPRES, 62% afirmaram que iniciaram a

aplicação em previdência complementar a partir do momento da contratação e outros 75% disseram que o fizeram para garantir um futuro melhor. (lembrando que mais de uma opção poderia ser marcada por isso a somatória das respostas ultrapassa os 100%). Apenas um servidor alegou ter feito a portabilidade para a FUNPRESP, ou seja, já possuía previdência em outra instituição e trouxe sua aplicação para a Fundação. Nenhuma das adesões aconteceu com o percentual mínimo de 7,5% e 88% delas aconteceu em seu índice máximo de 8,5%.

Fato preocupante foi a quantidade de notas baixa dadas ao atendimento da PROGEPE durante as explicações do regime de previdência, 62% deram notas de 1 a 5, enquanto apenas 38% notas de 6 a 10 sendo que a maior nota recebida foi 8. Gráfico 03 mostra a distribuição das notas dadas ao atendimento da PROGEPE por aqueles que aderiram ao plano de previdência complementar.

Gráfico 03



Fonte: Pesquisa com novos Servidores UFPR

Durante as entrevistas pessoais, dois retornos comprovam a baixa qualidade na abordagem da PROGEPE, inclusive dando a entender desestímulo a aqueles servidores que ganham abaixo do teto do INSS. Um dos entrevistados alegou:

“Minha faixa salarial é abaixo do teto e sendo assim nem fui apresentado ao plano. Entretanto solicitei inclusão por já possuir plano de previdência (o qual pretendia portar e acabei por não fazê-lo)”

A outra observação que deu entender tal deficiência foi:

“No momento da contratação não souberam me explicar corretamente os benefícios da adesão. Somente quando uma funcionária da FUNPRESP veio a minha residência é que tive todas as dúvidas esclarecidas”

Para a observação acima referente ao teto do INSS cabe uma observação importante: TODOS os salários iniciais da UFPR para técnicos administrativos são abaixo do teto do INSS. Hoje os salários iniciais são R\$ 1.739,04; R\$ 2.175,17 e R\$ 3.666,54 para os níveis C, D e E respectivamente segundo site da própria PROGEPE. Em outubro 2015 o teto do INSS é de R\$ 4.663,75.

A terceira observação recebida, foi favorável ao regime de previdência complementar, mas sem citar qualquer interferência da PROGEPE na decisão pela adesão:

“Uma opção de previdência complementar mais atraente, em relação aos planos privados (taxa de manutenção).”

Outra má notícia, talvez justamente pela falta de orientação, é que 88% não optaram pela contribuição alternativa facultativa sendo que do total, 26% sequer sabem o que é isso, houve apenas uma manifestação positiva quanto ao pagamento desta contribuição. Talvez, pelo mesmo motivo, 63% dos que optaram pela previdência privada não costuma acompanhar, ou não sabiam que era possível, a evolução da aplicação pelo site da FUNPRESP.

Mesmo com tantas dificuldades em se conseguir a adesão ao plano, apenas um dos novos servidores que fizeram a opção pela aplicação não a indicaria para um parente ou amigo que venha a ser servidor público federal do executivo.

5.3 PERFIL DOS SERVIDORES QUE NÃO ADERIRAM AO REGIME DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR NA UFPR

É neste grupo que as atenções precisam estar focadas, pois será na análise deste perfil que as ações necessárias para o aumento das adesões deverão surgir.

Das 118 respostas de servidores que não aderiram ao plano de previdência, 58% são mulheres contra 42% de homens. 57% estão na faixa etária entre 26 à 35 anos.

Neste grupo, apenas 45% são casados e 68% não tem filhos.

O grau de escolaridade deste grupo também é grande, chega a 83% entre aqueles que possuem ensino superior completo e/ou especialização.

Fato que chama atenção neste grupo é que 57% das respostas pertencem a servidores que vivem em residência própria financiada ou moram de aluguel. O índice de assinantes de plano de saúde, por outro lado é alto, 82%.

Dentre os motivos justificados para a não adesão ao regime de previdência complementar, apenas 12% alegaram já possuir outro plano de previdência enquanto preocupantes 18% afirmaram se quer saber o que é FUNPRESP. A boa notícia neste grupo é que 60% pretende aderir ao regime de previdência em momento futuro, fato comprovado também nas respostas a pesquisa qualitativa:

“No momento da contratação e até agora meu salário não passa do valor teto pago pelo INSS hoje. Assim que esse valor ultrapassar o teto certamente irei aderir ao plano da FUNPRESP”,

Outro pesquisado afirmou ainda:

“Pelo meu atual salário, não compensa. Deixarei para aderir quando houver a contrapartida”.

Já outros 16% dos que não aderiram alegaram não possuem interesse no assunto. Lembrando mais uma vez que nesta pergunta do questionário era livre a opção por mais de uma alternativa, por isso a somatória supera os 100%.

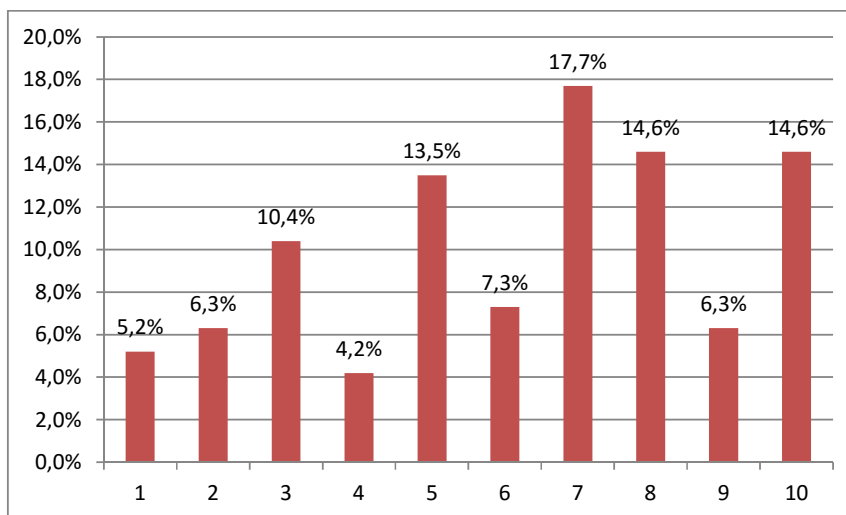
Para este grupo é preciso mais uma dupla divisão para o seu completo entendimento.

5.3.1 Servidores que não aderiram ao regime de previdência complementar mas que receberam orientações da PROGE.

Este grupo representa 80% do total dos servidores não optante pela previdência complementar.

O interessante aqui é que ao serem questionados que nota dariam para o atendimento recebido, 60% qualificaram as explicações da PROGEPE com notas de 6 à 10 contra apenas 38% para as notas na faixa de 1 à 5. O gráfico 04 mostra a distribuição completa das notas dadas a PROGEPE durante a explicação sobre o plano de previdência privada da FUNPRESP, onde 1 era para completamente insatisfeito e 10 completamente satisfeito.

Gráfico 04: Notas dadas pelo atendimento da PROGEPE



Fonte: Pesquisa com novos Servidores UFPR

Difícil precisar os motivos das melhores notas serem dadas a PROGEPE no que diz respeito as explicações sobre o regime de previdência complementar, justamente por aqueles que não aderiram ao plano. Uma possibilidade está no maior endividamento com moradia do grupo não optante da fundação. Algumas das respostas das entrevistadas na pesquisa qualitativa deixa claro sua preocupação financeira no momento.

“Por dificuldades financeiras, contando com o desconto do INSS mais o plano da FUNPRESP dariam em média R\$ 700,00 de desconto, fora outros descontos que já vem em folha”

“No momento da contratação o salário não atingia o valor e no momento atinge mas estou sem condições financeira para aderir”

“Devido a minha situação financeira, ainda não posso aderir ao plano de previdência complementar da FUNPRESP”
“Queria evitar o desconto nos primeiros meses”

Sendo essas umas das possibilidades, somadas ao alto percentual de intenções futuras de adesão o motivo das explicações da PROGEPE ser mais eficientes a este grupo, levando-se em consideração que neste momento a informação não é importante a eles.

5.3.2 Servidores que não aderiram ao regime de previdência complementar e que não receberam orientações da PROGEPE.

Os outros 20% dos que não aderiram ao plano de previdência complementar alegam não ter recebido orientações na PROGEPE no momento da sua contratação.

Destes, 75% alega que poderia a vir aderir ao plano se viessem a ter algum tipo de orientação por parte da PROGEPE ou diretamente via FUNPRESP. Durante a entrevista qualitativa também houve a ocorrência de respostas neste sentido.

“Pretendo aderir futuramente, mas acredito que se no momento de minha contratação tivesse informações a respeito da Previdência Complementar, provavelmente teria aderido”
“Na realidade, quando entrei, fui informada de que marcariam um dia tanto para falar sobre a FUNPRESP quanto falar sobre o auxílio saúde e procedimentos para afastamento. Até o momento não houve esse esclarecimento”
“Não tenho conhecimento do assunto, talvez se soubesse mais, tenho muitas dúvidas”

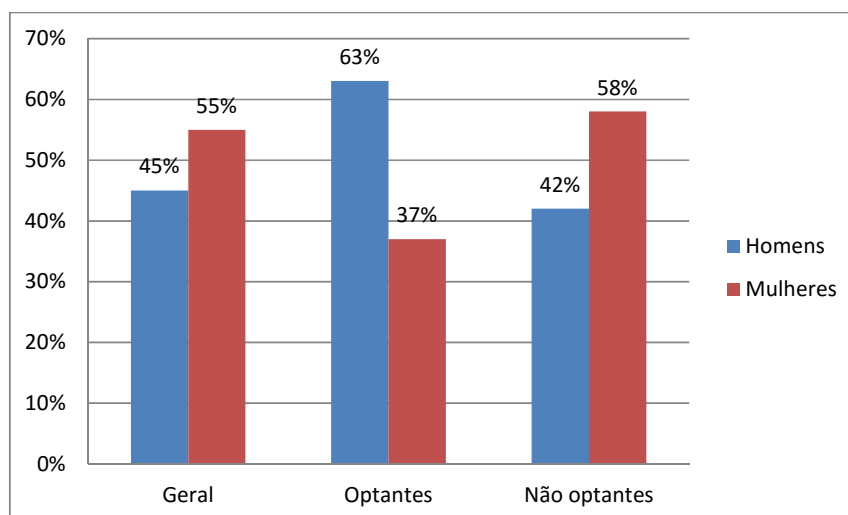
5.4 COMPARAÇÃO ENTRE OS TRÊS GRUPOS

Após a análise pormenorizada dos três grupos individualmente, cabe agora fazer uma análise comparativa entre eles para saber se existe ou não diferença no perfil entre aqueles que optam pelo regime de previdência complementar em relação ao perfil geral e aqueles que não aderiram ao plano.

Cabe esclarecimento preliminar quanto as somatórias dos valores que serão apresentados. Os dados são apresentados em percentuais sempre arredondados fato que nem sempre fará com que a contabilização geral feche em 100%. Além dos arredondamentos, em alguns casos apenas os dados mais relevantes foram considerados sendo desconsiderados outros com menor relevância.

5.4.1 Gênero

Gráfico 05: Perfil por Gênero

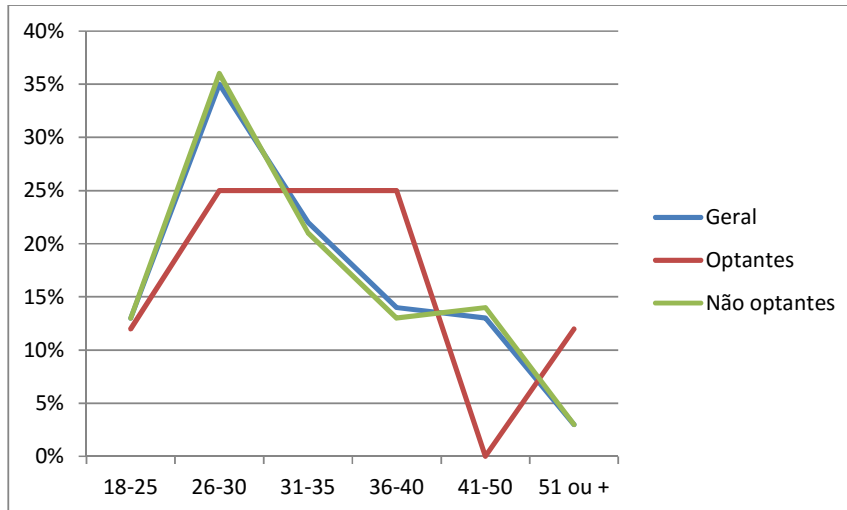


Fonte: Pesquisa com novos Servidores UFPR

A primeira análise que surge é quanto ao gênero. Enquanto há um predomínio do sexo feminino no quantitativo geral dos novos entrantes na UFPR e no perfil daqueles que não optaram por aderir ao plano de previdência, essa lógica se inverte quando analisamos especificamente os servidores que optaram pelo regime de previdência. O predomínio masculino de adesões dos novos servidores da UFPR segue a mesma lógica do perfil nacional dos investidores em previdência privada em que segundo pesquisa da Fenaprevi 2012 apresentada em reportagem de O Globo em 31/12/12 mostra que nacionalmente a maioria dos aplicadores são do sexo masculino mesmo com o crescimento significativo das mulheres nos últimos anos.

5.4.2 Idade

Gráfico 06: Perfil por Idade.

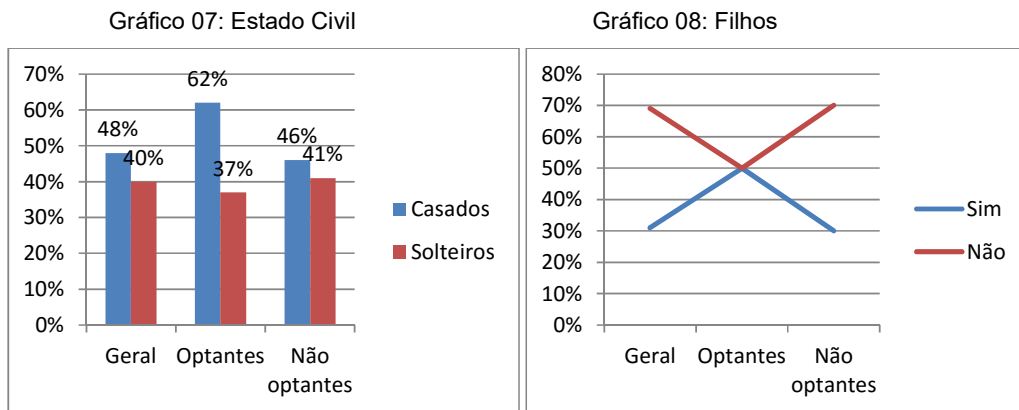


Fonte: Pesquisa com novos Servidores UFPR

Mais uma vez o perfil geral assemelha-se ao perfil dos que não aderiram ao plano de previdência, o destaque fica por conta dos que preferiram aplicar na FUNPRESP. Há mais pessoas preocupadas com o futuro na faixa dos 26 à 40 anos.

Como a adesão ao regime é facultativo e possível a qualquer momento, espera-se que a população hoje na faixa etária dos 18 aos 25 anos possa a vir a se interessar pela previdência privada a partir dos 26 anos de idade.

5.4.3 Estado civil e número de filhos.



Fonte: Pesquisa com novos Servidores UFPR

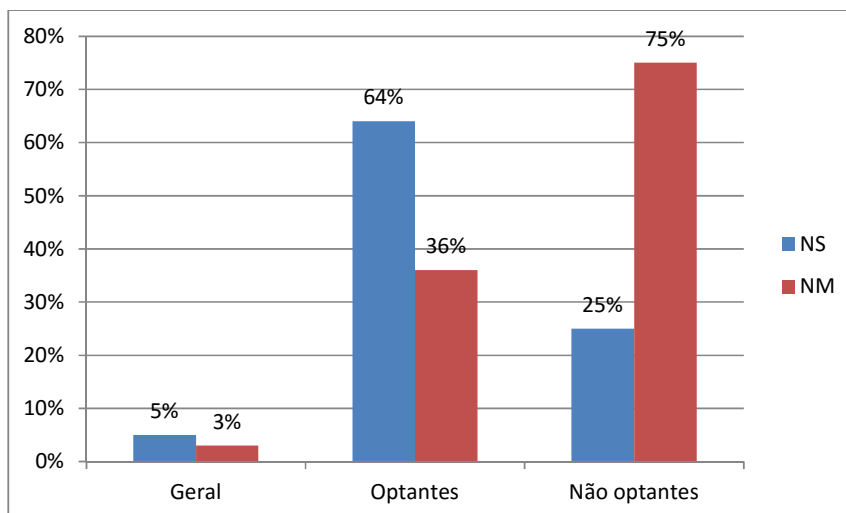
A análise destes dois indicadores requer uma atenção um pouco maior. No que diz respeito ao estado Civil em todos os casos há o predomínio de casados, contudo a participação é maior no grupo optante pelo regime de previdência. A mesma análise vale para a existência de filhos que justamente cresce para os optantes e diminuiu para os não optantes do regime de previdência. Sendo assim, pode-se dizer que a probabilidade de um optante do regime de previdência ser casado e com filhos é maior em relação aos outros grupos.

5.4.4 Escolaridade x Adesão por cargo.

Como mencionado anteriormente nas análises de perfil anterior, a maior parte dos novos contratados possuem pelo menos ensino superior completo, independente do cargo para o qual foram contratados. O percentual é praticamente o mesmo ao compararmos a totalidade dos novos servidores com aqueles que não aderiram ao plano, 91% e 92% respectivamente.

Agora, levando em consideração apenas aqueles que aderiram ao plano de previdência complementar, é possível concluir que esta é uma opção prioritária dos que possuem pelo menos ensino superior completo.

Gráfico 09: Adesão por escolaridade.



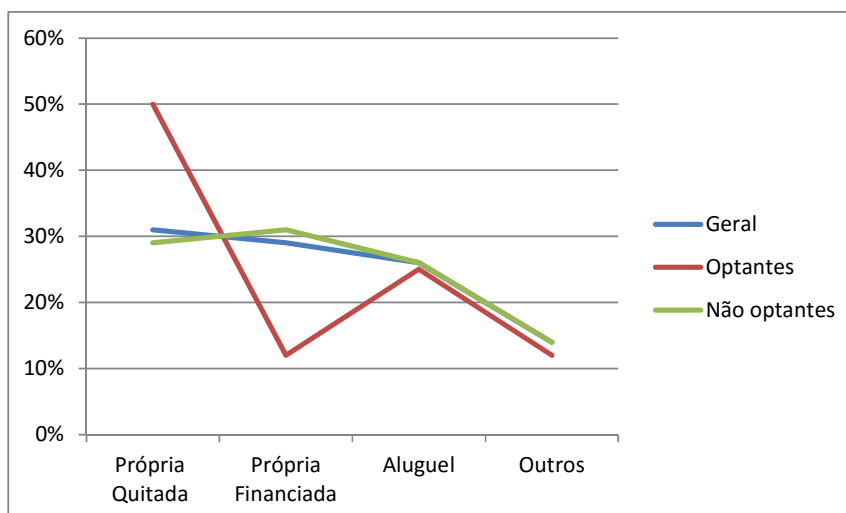
Fonte: Pesquisa com novos Servidores UFPR

O gráfico 09 nos trás várias informações. Primeiramente o baixo índice de adesão ao novo regime de previdência, apenas 8% dos novos servidores optaram pelo plano. Destas adesões, 64% são de servidores que possuem pelo menos nível superior contra 36% de participação de servidores com apenas ensino médio ou técnico. Já para os não optantes da previdência complementar, apenas 25% são novos servidores com pelo menos nível superior contra enquanto 75% dos pesquisados apenas com ensino médio ou técnico não aderiram a FUNPRESP.

Pode-se dizer que a diferença em percentual entre a escolaridade dos que aderiram ao plano de previdência complementar é pequena, apenas 28% entre quem possui apenas ensino médio ou técnico entre aqueles que possuem pelo menos ensino superior, contudo essa mesma diferença, praticamente dobra se comprarmos os índices entre os que não optaram pela previdência, evidenciando que a opção é uma preocupação maior daqueles com mais escolaridade.

5.4.5 Residência

Gráfico 10: Situação quanto a residência dos novos servidores UFPR



Fonte: Pesquisa com servidores novos Servidores UFPR

A análise do gráfico 10 já passa a nos dar uma outra possibilidade do motivo do baixo índice de adesões ao regime de previdência complementar. Como comentado na análise de perfil específico dos que não aderiram ao plano de previdência, o percentual somado dos novos servidores que pagam financiamento imobiliário com o percentual dos que vivem em aluguel, chegamos a 57%, ou seja, a prioridade para este grupo pode não ser a previdência, investimento de longo prazo e sim a preocupação atual com moradia. Um reforço desta possibilidade são os baixos índices de endividamento com financiamento imobiliário dos novos servidores da UFPR que aderiram a previdência privada.

5.5 CONSIDERAÇÕES FINAIS REFERENTE AS PESQUISAS QUANTITATIVAS E QUALIFICATIVAS

Primeiramente, diferente de informação recebida informalmente via PROGEPE, ainda na fase inicial deste trabalho, não foi constatado nenhuma

resposta seja por questionário ou em conversas pessoais de servidores que tenham aderido ao regime de previdência complementar e desistido um tempo depois. Sendo assim, esta possibilidade, embora investigada, foi abandonada para o restante do trabalho.

O segundo ponto a ser considerado é que mesmo entre aqueles que aderiram ao plano, ainda não há um entendimento completo do funcionamento da FUNPRESP, assim como indicação de problemas durante a abordagem da PROGEPE no momento da contratação em que deve ser repassada as orientações / apresentações da FUNPRESP ao servidor que está chegando a Universidade. Fato comprovador foi o comentário de um colega servidor que alegou o seguinte:

“Minha faixa salarial é abaixo do teto e sendo assim nem fui apresentado ao plano, entretanto solicitei inclusão por já possuir plano de previdência”

Outra constatação já comentada são as várias negativas em aderir ao plano de previdência devido o salário inicial ser abaixo do teto do INSS, contudo, principalmente para os analistas nível E, a possibilidade de recebimento do auxílio capacitação no valor de 30% já faz com que o salário passe do valor teto do INSS, fazendo assim que o servidor passe a ter a contrapartida da Universidade nas contribuições. É bem verdade que nem todos os servidores possuem especialização para contribuir no salário, mas conforme respostas ao questionário, 39% do público pesquisado possui essa escolaridade necessária, sendo o requerimento pelo benefício uma das primeiras ações do novo servidor caso já venha a ingressar na instituição apto por fazê-lo. Para cargos nível D o percentual é menor, mas o auxílio passa a ser considerado já com a apresentação de curso superior completo, requisito preenchido por 41% dos pesquisados.

Fato preocupante resultante da pesquisa, também é a dificuldade daqueles que possuem o interesse em aderir ao plano encontraram para até a efetiva adesão, sem contar as desistências originadas pela falta de informações por parte da PROGEPE. Alguns dos relatos da pesquisa qualitativa demonstram claramente isso:

“As informações que me foram dadas não foram suficientemente claras. Até tinha o interesse em aderir, porém ao procurar os responsáveis na UFPR por esclarecimentos, os mesmo me levaram a ver a falta de vantagem na adesão ao plano pois para servidores nível médio não há contrapartida da Universidade sendo mais vantajoso aderir a planos de previdência privada.

As informações constantes no porta da FUNPRESP são confusas e não explicam muita coisa, só deixam mais confusas. Em suma, a mecânica de funcionamento é confusa e o plano não é vantajoso, só foi criado para cumprir uma demanda legal e não para realmente auxiliar o servidor que é o objetivo principal de um plano de previdência complementar.”

O relato acima demonstra exatamente a impressão da maioria dos entrevistados. Desconhecimento das vantagens da FUNPRESP em não possuir taxa de administração e sim apenas taxa de carregamento, a possibilidade de receber auxílio por representante da FUNPRESP, dentre outros benefícios.

Sim a criação da previdência complementar para os servidores do executivo é etapa complementar de ordenamento constitucional já previsto no seu art. 40 e é sim vantajoso para o servidor seja qual for sua faixa salarial, bem mais inclusive que outras previdências privadas abertas.

“Quando levei minha documentação para a admissão o funcionário da PROGEPE me deu o termo de adesão da FUNPRESP par assinar dizendo: assine aqui que você não quer aderir a previdência complementar” e justificou simplesmente porque o salário da minha categoria não ultrapassava o valor do teto da aposentadoria e não tive maiores explicações”

Aqui mais um exemplo de desincentivo da PROGEPE em angariar mais adesões ao regime de previdência, justamente a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas que deveria zelar pelo bem estar imediato e futuro do servidor não o auxiliando na busca por segurança na melhor idade.

Já outra servidora relatou que fez uso da ferramenta fale conosco da FUNPRESP e solicitou visita de representante até o seu local de trabalho, resultado, aderiu ao plano.

“Na verdade eu optei, mas depois que eu entrei em exercício, pois me interessei pelo fundo e solicitei uma visita do próprio consultor na FUNPRESP afim de elucidar algumas dúvidas sobre o fundo, depois disso eu aderi.”

Em alguns casos fica clara a exclusividade do desinteresse por parte do próprio servidor que mesmo recebendo orientação prefere não aderir ao plano sabendo de seus benefícios, neste caso a decisão é própria e não sofreu interferência da PROGEPE ou da FUNPRESP.

Finalmente, a maior constatação da pesquisa é como já mencionado algumas vezes ao longo deste trabalho, a comprovação da suspeita inicial, ou seja, há sim falha no atendimento da PROGEPE nas primeiras abordagens aos novos servidores, falhas estas que geram o desinteresse pela adesão ao plano de previdência complementar.

Os motivos das falhas não ficaram claro uma vez que o foco da pesquisa foi o servidor e não o funcionamento interno da PROGEPE, mas pode-se arriscar algumas principais causas. Falta de treinamento adequado para repassar as informações de forma adequada que venha incentivar a adesão ao plano; falta de servidores para atender a toda a demanda de contratação de servidores; desconhecimento das autoridades tomadoras de decisão que deveriam prover recursos aos servidores que fazem o atendimento aos novos trabalhadores. De qualquer forma, são problemas contornáveis e com pequenas intervenções de fácil resolução.

Uma última constatação, embora exposta de forma explícita aos docentes das instituições de ensino superior (não objeto deste estudo), pode também estar gerando reflexo no baixo índice de adesão dos técnicos administrativos das IFES. A mesma reportagem do site da FUNPRESP, postada em 08/10/2015, já mencionada neste trabalho, também reporta que no caso dos docentes, estes estão sendo orientados pelos sindicatos a não fazer a adesão ao plano de previdência complementar uma vez que, ao entendimento deles, o pagamento integral do benefício de aposentadoria deva ser responsabilidade apenas do governo.

6 PROPOSTA DE MELHORIA

Antes da apresentação da proposta de melhoria, cabe esclarecimento a respeito de atualização na legislação pertinente ocorrida em 04/11/2015, exatamente no último mês de montagem deste trabalho.

A idealização do trabalho surgiu no primeiro semestre de 2015, época de plena vigência da lei federal 12.618 de 30/04/2012 que institui o regime de previdência complementar aos servidores públicos, contudo ao desenrolar do levantamento de dados, e em paralelo a idealização das propostas de melhorias, notícia publicada no site da FUNPRESP em 05/11/2015 divulga a aprovação pela Presidência da República da lei federal nº 13.183 de 04 de novembro de 2015 que dentre outras atualizações do diploma jurídico brasileiro, altera também a lei 12.618 acrescentando novos parágrafos ao art. 1º:

§ 2º Os servidores e os membros referidos no caput deste artigo com remuneração superior ao limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, que venham a ingressar no serviço público a partir do início da vigência do regime de previdência complementar de que trata esta Lei, serão automaticamente inscritos no respectivo plano de previdência complementar desde a data de entrada em exercício.

§ 3º Fica assegurado ao participante o direito de requerer, a qualquer tempo, o cancelamento de sua inscrição, nos termos do regulamento do plano de benefícios.

§ 4º Na hipótese do cancelamento ser requerido no prazo de até noventa dias da data da inscrição, fica assegurado o direito à restituição integral das contribuições vertidas, a ser paga em até sessenta dias do pedido do cancelamento, corrigidas monetariamente.

§ 5º O cancelamento da inscrição previsto no §4º não constitui resgate.

§ 6º A contribuição aportada pelo patrocinador será devolvida à respectiva fonte pagadora no mesmo prazo da devolução da contribuição aportada pelo participante

Ao contrário do imaginado inicialmente, que a aprovação desta nova lei poderia atrapalhar a apresentação das propostas de melhorias, isso não acontecerá uma vez que a lei prevê a adesão automática dos novos servidores que ingressarem no serviço público com salário superior ao teto do INSS ou que venham a ultrapassar este valor.

No decorrer deste trabalho já foi informado que nenhum salário inicial da UFPR ultrapassa o referido teto do INSS, sendo assim, ficam mantidas as propostas

de melhorias voltadas ao aumento das adesões ao regime de previdência complementar.

De fato esta medida irá aumentar o índice de adesões, contudo de forma não mais voluntária como inicialmente previsto. A intenção do governo, tomando esta atitude, é contar com a procrastinação do brasileiro em que muitas adesões serão confirmadas não por concordância do novo servidor e sim pelo simples fato de que este não fará nada para se desligar da previdência complementar, mesmo não concordando com sua filiação automática.

Reitera-se que esta não é a melhor opção em termos qualitativos uma vez que não é prudente ter uma legião de servidores ligados a um plano de previdência sem muita das vezes haver um completo entendimento do mesmo em algo de tamanha importância para sua aposentadoria e consequente qualidade de vida na melhor idade.

Além da aprovação desta proposta existem outras medidas possíveis de serem tomadas para aumentar o índice de adesão com qualidade de entendimento e aceitação dos servidores.

Vale lembrar que o público alvo destas ações são todos os servidores contratados a partir de 04/02/2013, principalmente aqueles que no momento de sua contratação não tenham aderido ao plano. Infelizmente o prazo para os servidores contratados antes desta data, aderirem voluntariamente ao plano, já expirou. Era facultado a estes aderir ao plano em até dois anos após o início da sua vigência.

A primeira ação necessária será uma consulta a alta direção da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e até mesmo com a Reitoria da UFPR com a finalidade de apresentar as dificuldades atuais encontradas e as propostas contidas neste plano de ação. Em todo projeto que se exige mudanças de atitude é necessário sempre o apoio da alta administração, até mesmo para tornar as mudanças institucionais e não apenas localizadas, esta é a fase estratégica das propostas de melhorias.

Em seguida, a escolha da equipe de trabalho é fundamental para se conseguir um time que acredite na ideia e queira trabalhar na tentativa de reversão deste quadro de baixas adesões.

Analisando o número de contratações no período do estudo (04/02/2013 a 21/07/2015), a UFPR contratou um novo servidor a cada 2,1 dias, sendo assim não seriam necessárias mais de duas pessoas para este atendimento, levando em

consideração que as ações também seriam voltadas aos servidores já contratados. Sabe-se que a PROGEPE trabalha em regime de 12 horas diárias com atendimento interrompido das 07 às 19 horas, sendo assim um servidor para cada período de seis horas atendendo tanto aos novos contratados quanto fazendo busca por novas adesões entre os “antigos” servidores será mais do que suficiente. Mesmo com a adesão automática se vê neste momento um número maior de envolvidos uma vez que não serão sentidos reflexos diretos desta mudança na UFPR.

Feito o levantamento da equipe de trabalho será necessário fazer treinamento / reciclagem destes servidores para que possuam capacitação padronizada e estejam aptos a tirar todas as dúvidas no momento das explicações referentes ao plano de previdência da FUNPRESP. A Fundação oferece regularmente tanto em Brasília quanto ‘In Company’ treinamentos e cursos voltados a gestores de RH que farão o primeiro atendimento aos servidores recém contratados.

A partir deste momento a equipe de trabalho já estará apta a fazer a abordagem da totalidade dos servidores contratados, eliminando assim um dos problemas constatados neste trabalho, a não orientação por parte da PROGEPE referente aos benefícios do regime de previdência complementar. Somente com a totalidade de atendimento dos novos servidores ingressos na Universidade, com explicações consistentes, pautadas em dados estatísticos, legislação aplicada ao caso e demais informações necessárias, espera-se aumentar significativamente o número de adesões.

Além da nova abordagem aos novos servidores, outra ação que deverá ser tomada é a busca pelos servidores ingressos a partir de 04/02/2013 e que não aderiram ao plano. Para este grupo, um a um serão feitas novas tentativas de apresentação do plano, assim como já feito então para os novos, mas sabendo-se que este grupo já tem um pré conhecimento do benefício e muitas das vezes uma barreira criada por mitos, inverdades ou influências negativas de sindicatos e ou associações diversas. A abordagem para este grupo deverá ser mais cautelosa, porém com segurança nas informações na tentativa de convencê-los a mudar de ideia. Da mesma forma que espera-se um crescimento nas adesões dos novos servidores, assim também é verdade para este grupo, mas mesmo nas melhores hipóteses, isso acontecerá em menor índice.

Forte atuação também deverá acontecer junto aos sindicatos com uma aproximação mais amigável a fim de esclarecer que a previdência complementar é sim algo interessante e de fundamental importância para uma aposentadoria saudável e sustentável.

O trabalho da equipe da PROGEPE não deverá ficar restrita ao seu endereço físico na rua Dr. Faivre, 590 em Curitiba, serão necessárias ações práticas em busca dos servidores. Eventos como a semana do servidor são um ótimo exemplo de interação da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas com o servidores, justamente em um momento mais agradável a todos em que além de se comemorar o dia do servidor público federal, é oferecido uma gama de atividades de lazer, saúde, bem estar e cultura. Palestras, material didático, malas diretas e atendimentos personalizados também farão parte das atividades da nova equipe da PROGEPE.

Para os servidores que já aderiram ao plano de previdência complementar, as ações serão de acompanhamento da aplicação, disponibilidade para sanar dúvidas e em casos específicos, campanhas para o aumento do percentual das contribuições e pagamento das contribuições alternativas facultativas as quais além de engordar o benefício do segurado, não possuem taxa de carregamento de 7% e assim como as demais contribuições, são dedutíveis do imposto de renda.

7 CONCLUSÃO

A pesquisa serviu para confirmar a suspeita inicial de que o baixo índice de adesão ao novo regime de previdência complementar, por parte dos novos servidores, é principalmente a falta de informação e em alguns casos a informação distorcida dos fatos que chegam até eles.

Ficou claro durante as pesquisas que a principal informação alega para a não adesão ao programa, “salário abaixo do teto do INSS” dada pelos entrevistados, não procede e é repassada pela PROGEPE ou Sindicato de forma desencontrada com as orientações da FUNPRESP.

A partir dos dados apresentados, obtidos via pesquisa com os novos servidores, FUNPRESP, UFPR e Portal da Transparência, é possível afirmar que ao aplicar as medidas previstas nas propostas de melhoria, as adesões deverão acontecer em maior número entre os novos entrantes comparados aos números até aqui apresentados. Acredita-se também ser possível reverter a decisão de alguns dos novos servidores que não optaram pela previdência FUNPRESP no momento da sua contratação, fazendo com que eles venham a contribuir a partir de agora.

Como indicador de desempenho a primeira análise será da comparação dos números de adesão a previdência complementar da FUNPRESP, antes e depois das campanhas de incentivo as adesões. Os números deverão ser separados em dois grupos: Adesão percentual dos novos servidores e número de adesões obtidas entre aqueles servidores que não optaram pela FUNPRESP no momento da sua contratação. Também será possível comparar os valores, em percentual, aplicados entre os grupos.

A entrada em vigo da nova lei de filiação automática não irá interferir na análise dos indicadores uma vez que, como já dito, nenhum servidor UFPR será enquadrado automaticamente lembrando que nenhum salário de servidor técnico administrativo, em seu inicial, supera o teto do INSS.

Esses dados poderão dar um indicativo da melhoria tanto quantitativa quanto qualitativa das novas adesões, assim como direcionar novas campanhas visando a suprir lacunas ainda descobertas e carentes de atenção.

Essa análise resultando em novos planejamentos que acarretam novos planos em ação é a aplicação do ciclo PDCA onde se planeja uma ação (estudar os investidores do FUNPRESP), se desenvolve uma ação (campanhas para aumentar as contribuições) controla-se os resultados (estudo da evolução das aplicações comparadas a períodos anteriores) analisando os resultados (fornecimento de novas ideias para novas campanhas de incentivo a adesão ao benefício) por fim estes dados favorecem um novo planejamento de ações futuras sejam elas na mesma linha ou com mudança no foco de ação.

8 BIBLIOGRAFIA

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm Acesso em 11/08/2015.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 03**, de 17 de março de 1993. Altera os arts. 40, 42, 402, 403, 155, 156, 160, 167 da Constituição Federal. Congresso Nacional, 1993. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc03.htm Acesso em 11/08/2015.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 20**, de 15 de dezembro de 1998. Modifica o sistema de previdência social, estabelece normas de transição e dá outras providências. Congresso Nacional, 1998. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc20.htm Acesso em 11/08/2015.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 41**, de 19 de dezembro de 2003. Modifica os arts. 37, 40, 42, 48, 96, 149 e 201 da Constituição Federal, revoga o inciso IX do § 3 do art. 142 da Constituição Federal e dispositivos da Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998, e dá outras providências. Congresso Nacional, 2003. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc41.htm. Acesso em 11/08/2015.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 47**, de 5 de julho de 2005. Altera os arts. 37, 40, 195 e 201 da Constituição Federal, para dispor sobre a previdência social, e dá outras providências. Congresso Nacional, 2005. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc47.htm Acesso em 11/08/2015.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 70**, de 29 de março de 2012. Acrescenta art. 6º-A à Emenda Constitucional nº 41, de 2003, para estabelecer critérios para o cálculo e a correção dos proventos da aposentadoria por invalidez dos servidores públicos que ingressaram no serviço público até a data da publicação daquela Emenda Constitucional. Congresso Nacional, 2012. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc70.htm Acesso em 11/08/2015.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 88**, de 7 de maio de 2015. Altera o art. 40 da Constituição Federal, relativamente ao limite de idade para a aposentadoria compulsória do servidor público em geral, e acrescenta dispositivo ao Ato das disposições Constitucionais Transitórias, 2015. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc88.htm Acesso em 11/08/2015.

BRASIL. **Lei nº 6.435**, de 15 de julho de 1977 (revogada pela Lei Complementar nº 109 de 29/05/2001). Dispõe sobre entidades de previdência privada. Congresso Nacional, 1977. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6435.htm Acesso em 07/08/2015.

BRASIL. **Lei nº 9.876**, de 26 de novembro de 1999. Dispõe sobre a contribuição previdenciária do contribuinte individual, o cálculo do benefício, altera dispositivos das Leis nºs 8.212 e 8.213, ambas de 24 de julho de 1961, e dá outras providências. Congresso Nacional, 1999. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6435.htm Acesso em 19/08/2015.

BRASIL. **Lei nº 12.618**, de 30 de abril de 2012. Institui o regime de previdência complementar para os servidores públicos federais titulares de cargo efetivo, inclusive os membros dos órgãos que menciona; fixa o limite máximo para a concessão de aposentadorias e pensões pelo regime de previdência de que trata o art. 40 da Constituição Federal; autoriza a criação de 3 (três) entidades fechadas de previdência complementar, denominadas Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Executivo (Funpresp-Exe), Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público do Poder Legislativo (Funpresp-Leg) e Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Judiciário (Funpresp-Jud); altera dispositivos da Lei nº 10.887, de 18 de junho de 2004; e dá outras providências. Congresso Nacional, 2012. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2012/Lei/L12618.htm Acesso em 15/07/2015.

BRASIL. **Lei Complementar nº 109**, de 29 de maio de 2001. Dispõe sobre o Regime de Previdência Complementar e dá outras providências. Congresso Nacional, 2001. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp109.htm Acesso em 19/08/2015.

BRASIL. **Decreto nº 7.808**, de 20 de setembro de 2012. Cria a Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Executivo – Funpresp-Exe, Dispõe sobre sua vinculação no âmbito do Poder Executivo e dá outras providências. Congresso Nacional, 2012. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2012/Decreto/D7808.htm Acesso em 15/07/2015.

BRASIL. **Medida Provisória nº 676**, de 17 de junho de 2015. Altera a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre Planos de Benefícios da Previdência Social. Congresso Nacional, 2015. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Mpv/mpv676.htm Acesso em 22/08/2015.

CAETANO, M. A. **Previdência complementar para o serviço público no Brasil. Sinais Sociais**, volume 3, nº 8, set./dez. 2008.

FUNPRESP. **Adesão Automática**. Disponível em <https://www.funpresp.com.br/portal/?p=6355> Acesso 05/11/2015

FUNPRESP-Exe. **Quinze maiores Patrocinadores**. Informativo da Fundação Complementar do Servidor Público Federal do Poder Executivo Nº 01/2015.

IBGE. **Brasil em Síntese** – Trabalho. Disponível em <http://brasilemsintese.ibge.gov.br/trabalho.html> Acesso em 31/07/2015.

INSTITUTO DE ESTUDOS PREVIDENCIÁRIOS. **Tabela de tetos do INSS**. Disponível em <http://www.ieprev.com.br/conteudo/id/8528/t/tabela-de-tetos-do-inss> Acessado em 06/10/2015

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. **Anuário Estatístico da Previdência Social**. Ministério da Previdência Social, Empresa de Tecnologia e Informação da Previdência Social, Volume 22, Ano 2013, p. 19 e 20. Disponível em <http://www.previdencia.gov.br/wp-content/uploads/2015/03/AEPS-2013-v.-26.02.pdf> Acesso em 25/08/2015.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. **Entidade Fechada de Previdência Complementar**. Disponível em <http://www.previdencia.gov.br/a-previdencia/previc/entidade-fechada-de-previdencia-complementar-efpc/> Acesso em 02/08/2015.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. **Histórico da Previdência Social Brasileira**. Disponível em <http://www.previdencia.gov.br/aceso-a-informacao/institucional/historico/> Acesso em 06/07/2015.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. **Previdência social protege mais de 16 milhões de aposentados**. Disponível em <http://www.previdencia.gov.br/2013/01/dia-do-aposentado-previdencia-social-protege-mais-de-16-milhoes-de-aposentados/> acessado em 15/07/2015

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. **Transição demográfica no Brasil**. Brasília, 2015. Disponível em http://www.planejamento.gov.br/apresentacoes/apresentacoes-2015/RevisadaPR_ministroapresentacaofator.ppt. Acesso em 30/07/2015

O GLOBO. **Perfil do investidor em previdência no país está em transição**. <http://oglobo.globo.com/economia/perfil-do-investidor-em-previdencia-no-pais-esta-em-transicao-7166567> acesso em 18/10/2015

O GLOBO. **Previdência de servidor terá déficit de R\$ 61 Bi**. Disponível em <http://oglobo.globo.com/brasil/previdencia-de-servidor-tera-deficit-de-61-bi-13927122> acessado em 13/10/2015

PORTAL DOS FUNDOS E PENSÕES. **R\$ 76 Bilhões em Superávit – Maturidade e boa governança; E Previdência Complementar no Brasil: história, evolução e desafios**. Abrapp/ICSS/Sindapp, Ano XXVII, Número 340 – maio/2008

PORTAL G1. **Benefícios para complementar aposentadoria ainda não são populares entre os brasileiros**. Disponível em <http://g1.globo.com/globo->

[news/globo-news-em-pauta/videos/t/todos-os-videos/v/beneficios-para-complementar-aposentadoria-ainda-nao-sao-populares-entre-os-brasileiros/4538608/](https://g1.globo.com/news/globo-news-em-pauta/videos/t/todos-os-videos/v/beneficios-para-complementar-aposentadoria-ainda-nao-sao-populares-entre-os-brasileiros/4538608/) acesso em 17/10/2015

PORTAL G1. **Cálculo progressivo do fator previdenciário**, de 22 de junho de 2015. Disponível em <http://g1.globo.com/economia/noticia/2015/06/entenda-o-calculo-progressivo-que-muda-o-fator-previdenciario.html> Acesso em 18/07/2015

RANGEL, L. A.; et. al. **Criação da previdência complementar dos servidores federais: Motivações e implicações na taxa de reposição das futuras aposentadorias**. Texto para discussão 1847, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA, Brasília, 2013, p. 20.

RANGEL, L. A.; et. al. **Vinte anos da Constituição Federal. Políticas Sociais: Acompanhamento e análise**. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA; Brasília; 2009

UFPR. **Relatório de gestão UFPR 2014**. Disponível em http://www.proplan.ufpr.br/portal/rel_atv/relatorio_de_atividades_2014.pdf Acesso em 25/07/2015.