

**REGIME DE URGÊNCIA**

## **PODER LEGISLATIVO**



*ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO PARANÁ*

PROJETO DE LEI

Nº 471/2021

AUTORES:PODER EXECUTIVO

EMENTA:

MENSAGEM Nº 108/2021 - INSTITUI O REGIME DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR NO ÂMBITO DO ESTADO DO PARANÁ E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

**PROJETO DE LEI**

Institui o Regime de Previdência Complementar no âmbito do Estado do Paraná e dá outras providências.

**Art. 1º** Institui, no âmbito do Estado do Paraná, o Regime de Previdência Complementar – RPC, a que se referem os §§ 14, 15 e 16 do artigo 40 da Constituição Federal e os §§ 16, 17 e 18 do artigo 35 da Constituição do Estado do Paraná.

**§ 1º** O valor dos benefícios de aposentadoria e pensão devido pelo Regime Próprio de Previdência Social – RPPS aos servidores públicos titulares de cargos efetivos de quaisquer dos poderes, incluídas suas autarquias e fundações, que ingressarem no serviço público do Estado do Paraná a partir da data de início da vigência do Regime de Previdência Complementar de que trata esta Lei, não poderá superar o limite máximo dos benefícios pagos pelo Regime Geral de Previdência Social – RGPS, conforme disposto nos §§ 2º e 16 do artigo 35 da Constituição do Estado do Paraná

**§ 2º** O disposto no parágrafo § 1º deste artigo não se aplica aos benefícios de aposentadoria e pensão devidos pelo Sistema de Proteção Social dos Militares Estaduais.

**Art. 2º** Para efeitos desta Lei os conceitos de participante, assistido, patrocinador, investidor, averbador, contribuição e plano de benefícios são aqueles previstos na legislação federal e suas regulamentações.

**Art. 3º** O Estado do Paraná é o patrocinador do plano de benefícios do Regime de Previdência Complementar de que trata esta Lei.

**Art. 4º** O Regime de Previdência Complementar de que trata esta Lei terá vigência e será aplicado aos servidores públicos titulares de cargos efetivos de quaisquer dos poderes, incluídas suas autarquias e fundações, que ingressarem no serviço público a partir da data:

I – da autorização definitiva, pelo órgão fiscalizador de que trata a Lei Complementar nº 109, de 29 de maio de 2001, do convênio de adesão do patrocinador ao plano de benefícios previdenciário administrado por entidade fechada de previdência complementar; ou

II – do início de vigência de contrato firmado com a entidade aberta de previdência complementar, caso ocorra antes da hipótese prevista no inciso I deste artigo.

**Art. 5º** Autoriza o Estado do Paraná a instituir o Regime de Previdência Complementar de que trata o art. 1º desta Lei por meio de adesão ou contratação de plano de benefícios administrado por Entidade Fechada de Previdência Complementar – EFPC, ou Aberta, bem como de EFPC criada pelo próprio Estado, a qual deverá comprovar a sua viabilidade econômica e o cumprimento dos demais requisitos normativos junto ao órgão de fiscalização das EFPC.

§ 1º A partir da comprovação de sua viabilidade econômica e do cumprimento dos demais requisitos normativos junto ao órgão de fiscalização das EFPC, o Estado do Paraná priorizará a criação de entidade própria, assegurada a portabilidade aos beneficiários que tenham contratado planos administrados por outra EFPC com a qual o Estado tenha firmado convênio anteriormente, nos termos da legislação federal.

§ 2º A EFPC prevista no *caput* deste artigo será constituída na forma prevista pelas Leis Complementares Federais nº 108 e nº 109, ambas de 29 de maio de 2001, sendo sem fins lucrativos e dotada de autonomia administrativa, financeira, patrimonial e de gestão de recursos humanos.

§ 3º A EFPC prevista no *caput* deste artigo será mantida integralmente por suas receitas, oriundas das contribuições de patrocinadores, participantes e assistidos destinadas ao custeio administrativo, dos resultados financeiros de suas aplicações e de doações e legados de qualquer natureza, observado o disposto no § 3º do art. 202 da Constituição Federal.

§ 4º É vedada a utilização dos recursos provenientes das contribuições de que tratam os arts. 14 e 15 desta Lei para a realização de despesas distintas do pagamento de benefícios do regime previdência complementar de que trata o art. 1º desta Lei, salvo o disposto no parágrafo 3º deste artigo.

§ 5º A opção pela adesão a plano de benefícios administrado por Entidade de Previdência Complementar exigirá a realização do processo seletivo prévio, devendo ser considerados os seguintes critérios:

- I - patrimônio administrado pela instituição;
- II - experiência em planos de contribuição definida;
- III - tarifa de administração e carregamento;
- IV - plano de custeio do plano;
- V - política de investimentos do plano; e

VI - aporte inicial para implementação do plano.

**CAPÍTULO II  
DO PLANO DE BENEFÍCIOS**

**Seção I  
Das Linhas Gerais do Plano de Benefícios**

**Art. 6º** O plano de benefícios previdenciário será descrito em regulamento, observadas as disposições da legislação federal aplicáveis à matéria, e deverá ser oferecido, obrigatoriamente, a todos os servidores públicos do Estado do Paraná de que trata o art. 4º desta Lei.

**Parágrafo único.** O regulamento do plano de benefício deverá conter no mínimo os institutos:

- I - portabilidade;
- II - benefício proporcional diferido;
- III - resgate; e
- IV - auto patrocínio.

**Art. 7º** O Estado do Paraná somente poderá ser patrocinador de plano de benefícios estruturado na modalidade de contribuição definida, cujos benefícios programados tenham seu valor permanentemente ajustado à reserva constituída em favor do participante, inclusive na fase de percepção de benefícios, considerando o resultado líquido de sua aplicação, os valores aportados, resgatados e/ou portados e os benefícios pagos.

**§1º** O plano de que trata o *caput* deste artigo deverá prever benefícios não programados desde que:

- I - assegurem, pelo menos, os benefícios decorrentes dos eventos invalidez e morte do participante; e
- II - seja estruturado unicamente com base em reserva acumulada em favor do participante.

**§2º** Na gestão dos benefícios de que trata o § 1º deste artigo, o plano de benefícios previdenciários poderá prever a contratação de cobertura de risco adicional junto à sociedade seguradora, desde que tenha custeio específico.

**§3º** O plano de que trata o *caput* deste artigo poderá prever cobertura de sobrevivência do assistido.

**Seção II  
Do Patrocinador**

**Art. 8º** O Estado do Paraná é o responsável pelo aporte de contribuições e pelas transferências das contribuições descontadas dos seus servidores ao plano de benefícios previdenciário, observado o disposto nesta Lei, no contrato ou no convênio de adesão, e no regulamento.

**Parágrafo único.** As contribuições devidas pelo patrocinador deverão ser pagas pelos poderes, incluídas suas autarquias e fundações, e em hipótese alguma poderão ser superiores às contribuições normais dos participantes.

**Art. 9º** Sem prejuízo de responsabilização e das demais penalidades previstas nesta Lei e na legislação aplicável à matéria, as contribuições recolhidas com atraso estarão sujeitas à atualização e aos acréscimos, nos termos do regulamento do respectivo plano de benefícios.

**Art. 10.** Deverão estar previstas, expressamente, no contrato ou no convênio de adesão ao plano de benefícios administrado pela entidade de previdência complementar, cláusulas que estabeleçam no mínimo:

I - a não existência de solidariedade do Estado do Paraná, enquanto patrocinador, em relação a outros patrocinadores, instituidores, averbadores, planos de benefícios e entidade de previdência complementar;

II - os prazos de cumprimento das obrigações pelo patrocinador e das sanções previstas para os casos de atraso no envio de informações cadastrais de participantes e assistidos, de pagamento ou do repasse das contribuições;

III - que o valor correspondente à atualização monetária e aos juros suportados pelo patrocinador por atraso de pagamento ou de repasse de contribuições será revertido à conta individual do participante a que se referir a contribuição em atraso;

IV - eventual valor de aporte financeiro, a título de adiantamento de contribuições, a ser realizado pelo Ente Federativo;

V - as diretrizes com relação às condições de retirada de patrocínio ou rescisão contratual e transferência de gerenciamento da administração do plano de benefícios previdenciário;

VI - o compromisso da entidade de previdência complementar de informar a todos os patrocinadores vinculados ao plano de benefícios sobre o inadimplemento de patrocinador em prazo superior a noventa dias no pagamento ou repasse de contribuições ou quaisquer obrigações, sem prejuízo das demais providências cabíveis.

### Seção III Dos Participantes

**Art. 11.** Podem aderir como participantes do Plano de Benefícios todos os servidores de todos os Poderes e órgãos constitucionais autônomos do Estado do Paraná.

**Parágrafo único.** Poderão aderir de forma voluntária servidores temporários, comissionados, militares, servidores de outros entes federados, empregados de sociedades de economias mistas e de empresas públicas, desde que sem contribuição do patrocinador.

**Art. 12.** Poderá permanecer inscrito no respectivo plano de benefícios o participante que:

I - esteja cedido a outro órgão ou entidade da administração pública direta ou indireta da União, Estados, Distrito Federal e Municípios, inclusive suas empresas públicas e sociedades de economia mista;

II - esteja afastado ou licenciado do cargo efetivo temporariamente, com ou sem recebimento de remuneração, inclusive para o exercício de mandato eletivo em qualquer dos entes da federação;

III - optar pelo benefício proporcional diferido ou auto patrocínio, na forma do regulamento do plano de benefícios.

§ 1º O regulamento do plano de benefícios disciplinará as regras para a manutenção do custeio do plano de benefícios, observada a legislação aplicável.

§ 2º Havendo cessão com ônus para o cessionário subsiste a responsabilidade do patrocinador em recolher junto ao cessionário e repassar a contribuição ao plano de benefícios, nos mesmos níveis e condições que seriam devidos pelo patrocinador, na forma definida no regulamento do respectivo plano.

§ 3º Havendo cessão com ônus para o cedente, o patrocinador arcará com a sua contribuição ao plano de benefícios.

§ 4º O patrocinador arcará com a sua contribuição somente quando o afastamento ou a licença do cargo efetivo se der sem prejuízo do recebimento da remuneração.

**Art. 13.** Os servidores referidos no art. 4º desta Lei serão automaticamente inscritos no respectivo plano de benefícios de previdência complementar desde a data de entrada em efetivo exercício.

§ 1º É facultado aos servidores referidos no *caput* deste artigo manifestarem a ausência de interesse em aderir ao plano de benefícios patrocinado pelo Estado do Paraná, sendo seu silêncio ou inércia, no prazo de noventa dias após sua inscrição automática na forma do *caput* deste artigo, reconhecida como aceitação tácita à inscrição.

§ 2º Na hipótese de a manifestação de que trata o § 1º deste artigo ocorrer no prazo de até noventa dias da data da inscrição automática, fica assegurado o direito à restituição integral das contribuições vertidas, a ser paga em até sessenta dias do pedido de anulação atualizadas monetariamente nos termos do regulamento.

§ 3º A manifestação de ausência de interesse prevista no § 1º deste artigo e a restituição prevista no § 2º deste artigo não constituem resgate.

§ 4º No caso de manifestação de ausência de interesse prevista no § 1º deste artigo, a contribuição aportada pelo patrocinador será devolvida à respectiva fonte pagadora no mesmo prazo da devolução da contribuição aportada pelo participante.

§ 5º Sem prejuízo do prazo para manifestação da ausência de interesse em aderir ao plano de benefícios, fica assegurado ao participante o direito de requerer, a qualquer tempo, o cancelamento de sua inscrição, nos termos do regulamento do plano de benefícios.

#### Seção IV Das Contribuições

**Art. 14.** A contribuição do participante incidirá, no máximo, até o valor da remuneração ou subsídio do cargo efetivo, acrescido dos adicionais de caráter individual e das vantagens pessoais permanentes, fixados em Lei, observado o disposto no inciso XI do art. 37 da Constituição Federal.

§ 1º A contribuição do participante será por ele definida, observado o disposto no regulamento do plano de benefícios ou no contrato.

§ 2º Os participantes poderão realizar contribuições facultativas, de caráter voluntário e eventual, sem contrapartida do Patrocinador, na forma do regulamento do plano de benefícios ou contrato.

**Art. 15.** A contrapartida do patrocinador incidirá sobre o valor da remuneração ou subsídio do cargo efetivo, acrescido dos adicionais de caráter individual e das vantagens pessoais permanentes, fixados em Lei, naquilo que exceder o limite máximo dos benefícios pagos pelo Regime Geral de Previdência Social, observado o disposto no inciso XI do art. 37 da Constituição Federal.

§ 1º O patrocinador somente poderá realizar contribuições em contrapartida às contribuições normais dos participantes que atendam, concomitantemente, às seguintes condições:

I - sejam segurados do RPPS, na forma prevista no § 1º do art. 1º desta Lei; e

II - recebam subsídios ou remuneração que exceda o limite máximo a que se refere o § 1º do art. 1º desta Lei, observado o disposto no inciso XI do art. 37 da Constituição Federal.

§ 2º A contribuição do patrocinador será, no máximo, paritária à do participante, observadas as condições previstas no caput deste artigo e no disposto no regulamento do plano de benefícios ou no contrato, e não poderá exceder ao percentual de 8,5% (oito e meio por cento) sobre a parcela que exceder o limite máximo dos benefícios pagos pelo Regime Geral de Previdência Social.

§ 3º Os participantes que atenderem a condição prevista no inciso II do § 1º deste artigo não terão direito à contrapartida do Patrocinador sobre o montante que exceder ao teto remuneratório de que trata o inciso XI do art. 37 da Constituição Federal.

§ 4º Sem prejuízo ao disposto no § 1º deste artigo, o Patrocinador deverá realizar o repasse das contribuições descontadas diretamente da remuneração ou subsídio dos participantes a ele vinculados.

§ 5º Na hipótese de contribuição do participante sobre parcelas remuneratórias não incorporáveis, não haverá contrapartida do patrocinador.

**Art. 16.** A entidade de previdência complementar administradora do plano de benefícios manterá controle individual das reservas constituídas em nome do participante e registro das contribuições deste e das dos patrocinadores.

### CAPÍTULO III DO PROGRAMA DE INCENTIVO À MIGRAÇÃO

**Art. 17.** Os servidores públicos titulares de cargos efetivos de quaisquer dos poderes, incluídas suas autarquias e fundações, que tenham ingressado no serviço público em data anterior ao início da vigência do Regime de Previdência Complementar poderão migrar ao Regime de Previdência Complementar mediante prévia e expressa opção.

**Parágrafo único.** O exercício da opção a que se refere o *caput* deste artigo é irrevogável e irreatável.

**Art. 18.** Será instituído Programa de Incentivo à Migração do Regime Próprio de Previdência para o Regime de Previdência Complementar.

§ 1º Optando o servidor, na forma do art. 17 desta Lei, ser-lhe-á pago benefício especial pelos órgãos ou entidades do Estado do Paraná, conforme disposto no Anexo Único desta Lei.

§ 2º Para fins de enquadramento dos vencimentos percebidos pelo servidor nas tabelas no Anexo Único desta Lei, considera-se remuneração o valor fixado na legislação vigente, na data de publicação desta Lei, utilizado como base de cálculo para contribuições previdenciárias ao RPPS, excluídas quaisquer vantagens remuneratórias transitórias.

§ 3º O período de adesão ao programa de incentivo de que trata o *caput* será de 1 (um) ano, contado da publicação de ato próprio de instituição a ser editado pelo Poder ou Órgão correspondente, admitida a prorrogação por igual período.

§ 4º Caberá ao Poder ao qual o servidor se encontra vinculado o pagamento das indenizações dispostas no Anexo Único desta Lei, sendo possível o pagamento à vista, a critério do ordenador de despesas e de acordo com a disponibilidade financeira do Poder ou órgão constitucional autônomo.

§ 5º Em caso de pagamento parcelado das indenizações previstas no Anexo Único desta Lei, os valores serão corrigidos pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo – IPCA.



§ 6º Os valores previstos no Anexo Único desta Lei serão aportados diretamente no Regime de Previdência Complementar, podendo o servidor manifestar expressamente o interesse em receber o benefício de indenização diretamente em folha.

§ 7º O benefício especial no ano em que ocorrer a adesão, Ano 1 nas tabelas do Anexo Único desta Lei, será calculado de forma proporcional ao número de meses restantes do ano civil, mais o 13º mês, a partir do mês subsequente à adesão, sendo a diferença paga ao final do plano de pagamento.

CAPÍTULO IV  
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

**Art. 19.** Autoriza o Poder Executivo a promover aporte inicial de até R\$ 15.475.878,58 (quinze milhões, quatrocentos e setenta e cinco mil, oitocentos e setenta e oito reais e cinquenta e oito centavos), para atender às despesas decorrentes da adesão ou da instituição do plano de benefício previdenciário de que trata esta Lei, incluindo eventual adiantamento de contribuições, cujas regras de compensação deverão estar expressas no contrato ou convênio de adesão.

**Art. 20.** O *caput* do art. 15 da Lei nº 17.435, de 21 de dezembro de 2012, passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 15. A contribuição previdenciária dos servidores públicos estaduais titulares de cargos efetivos, inclusive os de suas Autarquias e Fundações, das Instituições de Ensino Superior, do Poder Judiciário, do Poder Legislativo, do Tribunal de Contas, do Ministério Público e da Defensoria Pública, em favor do Regime Próprio de Previdência Social do Estado do Paraná será de 14% (quatorze por cento) a incidir sobre:

I - a remuneração ou subsídio do cargo efetivo, acrescido dos adicionais de caráter individual e das vantagens pessoais permanentes, fixados em Lei, em se tratando de servidor público estadual titular de cargo efetivo que tiver ingressado no serviço público até a data da publicação do ato de instituição do Regime de Previdência Complementar e não tiver optado por aderir a ele;

II - a parcela da remuneração ou subsídio do cargo efetivo, acrescido dos adicionais de caráter individual e das vantagens pessoais permanentes, fixados em Lei, que não exceder ao limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, em se tratando de servidor que:

a) tiver ingressado no serviço público até a data a que se refere o inciso I deste artigo e tenha optado por aderir ao Regime de Previdência Complementar ali referido; ou

b) que tiver ingressado no serviço público a partir da data a que se refere o inciso I, deste artigo independentemente de adesão ao regime de previdência complementar ali referido.

**Art. 21.** Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

**Art. 22.** Revoga-se a Lei nº 18.372, de 10 de janeiro de 2014.



ePROTOCOLO



Documento: **10816.697.0210PrevidenciaComplementar.pdf**.

Assinatura Qualificada realizada por: **Carlos Massa Ratinho Junior** em 14/09/2021 11:37.

Inserido ao protocolo **16.697.021-0** por: **Renata Bonotto Rodrigues** em: 14/09/2021 10:18.



Documento assinado nos termos do Art. 38 do Decreto Estadual nº 7304/2021.

A autenticidade deste documento pode ser validada no endereço:  
<https://www.eprotocolo.pr.gov.br/spiweb/validarAssinatura> com o código:  
**f8377b737f094041b3aad493115bc3c6**.

**ANEXO ÚNICO**

**I - Servidores que tomaram posse em 1998**

Remuneração	Benefício Especial à Vista	Mínimo de Anualidades
Até 6.500,00	0,00	-
De 6.500,01 a 7.500,00	1.580,76	1
De 7.500,01 a 8.500,00	7.432,96	2
De 8.500,01 a 9.500,00	21.688,07	4
De 9.500,01 a 10.500,00	47.091,84	5
De 10.500,01 a 11.500,00	74.880,38	7
De 11.500,01 a 12.500,00	102.668,92	7
De 12.500,01 a 13.500,00	130.457,45	8
De 13.500,01 a 14.500,00	158.245,99	8
De 14.500,01 a 15.500,00	186.034,52	9
De 15.500,01 a 16.500,00	213.823,06	9
De 16.500,01 a 17.500,00	241.611,60	9
De 17.500,01 a 18.500,00	269.400,13	9
De 18.500,01 a 19.500,00	297.188,67	9
De 19.500,01 a 20.500,00	324.977,21	9
De 20.500,01 a 21.500,00	352.765,74	10
De 21.500,01 a 22.500,00	380.554,28	10
De 22.500,01 a 23.500,00	408.342,82	10
De 23.500,01 a 24.500,00	436.131,35	10
De 24.500,01 a 25.500,00	463.919,89	10
De 25.500,01 a 26.500,00	491.708,43	10

De 26.500,01 a 27.500,00	519.496,96	10
De 27.500,01 a 28.500,00	547.285,50	10
De 28.500,01 a 29.500,00	575.074,03	10
De 29.500,01 a 30.500,00	602.862,57	10
De 30.500,01 a 31.500,00	630.651,11	10
De 31.500,01 a 32.500,00	658.439,64	10
De 32.500,01 a 33.500,00	686.228,18	10
De 33.500,01 a 34.500,00	714.016,72	10
Acima de 34.500,01	740.930,93	10

## II - Servidores que tomaram posse em 1999

Remuneração	Benefício Especial à Vista	Mínimo de Anualidades
Até 6.500,00	0,00	-
De 6.500,01 a 7.500,00	1.580,76	1
De 7.500,01 a 8.500,00	7.432,96	2
De 8.500,01 a 9.500,00	21.688,07	4
De 9.500,01 a 10.500,00	45.442,28	5
De 10.500,01 a 11.500,00	71.577,73	6
De 11.500,01 a 12.500,00	97.713,18	7
De 12.500,01 a 13.500,00	123.848,62	8
De 13.500,01 a 14.500,00	149.984,07	8
De 14.500,01 a 15.500,00	176.119,51	8
De 15.500,01 a 16.500,00	202.254,96	8
De 16.500,01 a 17.500,00	228.390,40	9
De 17.500,01 a 18.500,00	254.525,85	9
De 18.500,01 a 19.500,00	280.661,30	9
De 19.500,01 a 20.500,00	306.796,74	9
De 20.500,01 a 21.500,00	332.932,19	9
De 21.500,01 a 22.500,00	359.067,63	9
De 22.500,01 a 23.500,00	385.203,08	9
De 23.500,01 a 24.500,00	411.338,53	9
De 24.500,01 a 25.500,00	437.473,97	9
De 25.500,01 a 26.500,00	463.609,42	9
De 26.500,01 a 27.500,00	489.744,86	9

De 27.500,01 a 28.500,00	515.880,31	9
De 28.500,01 a 29.500,00	542.015,75	10
De 29.500,01 a 30.500,00	568.151,20	10
De 30.500,01 a 31.500,00	594.286,65	10
De 31.500,01 a 32.500,00	620.422,09	10
De 32.500,01 a 33.500,00	646.557,54	10
De 33.500,01 a 34.500,00	672.692,98	10
Acima de 34.500,01	698.828,43	10

**III - Servidores que tomaram posse em 2000**

Remuneração	Benefício Especial à Vista	Mínimo de Anualidades
Até 6.500,00	0,00	-
De 6.500,01 a 7.500,00	1.580,76	1
De 7.500,01 a 8.500,00	7.432,96	2
De 8.500,01 a 9.500,00	21.678,62	4
De 9.500,01 a 10.500,00	43.731,59	5
De 10.500,01 a 11.500,00	68.165,80	6
De 11.500,01 a 12.500,00	92.600,01	7
De 12.500,01 a 13.500,00	117.034,21	7
De 13.500,01 a 14.500,00	141.468,42	7
De 14.500,01 a 15.500,00	165.902,63	8
De 15.500,01 a 16.500,00	190.336,84	8
De 16.500,01 a 17.500,00	214.771,04	8
De 17.500,01 a 18.500,00	239.205,25	8
De 18.500,01 a 19.500,00	263.639,46	8
De 19.500,01 a 20.500,00	288.073,67	8
De 20.500,01 a 21.500,00	312.507,88	9
De 21.500,01 a 22.500,00	336.942,08	9
De 22.500,01 a 23.500,00	361.376,29	9
De 23.500,01 a 24.500,00	385.810,50	9
De 24.500,01 a 25.500,00	410.244,71	9
De 25.500,01 a 26.500,00	434.678,92	9
De 26.500,01 a 27.500,00	459.113,12	9



De 27.500,01 a 28.500,00	483.547,33	9
De 28.500,01 a 29.500,00	507.981,54	9
De 29.500,01 a 30.500,00	532.415,75	9
De 30.500,01 a 31.500,00	556.849,96	9
De 31.500,01 a 32.500,00	581.284,16	9
De 32.500,01 a 33.500,00	605.718,37	9
De 33.500,01 a 34.500,00	630.152,58	9
Acima de 34.500,01	654.586,79	9

**IV - Servidores que tomaram posse em 2001**

Remuneração	Benefício Especial à Vista	Mínimo de Anualidades
Até 6.500,00	0,00	-
De 6.500,01 a 7.500,00	1.580,76	1
De 7.500,01 a 8.500,00	7.432,96	2
De 8.500,01 a 9.500,00	20.794,25	3
De 9.500,01 a 10.500,00	41.141,45	5
De 10.500,01 a 11.500,00	63.869,89	6
De 11.500,01 a 12.500,00	86.598,33	6
De 12.500,01 a 13.500,00	109.326,76	7
De 13.500,01 a 14.500,00	132.055,20	7
De 14.500,01 a 15.500,00	154.783,64	7
De 15.500,01 a 16.500,00	177.512,07	7
De 16.500,01 a 17.500,00	200.240,51	8
De 17.500,01 a 18.500,00	222.968,95	8
De 18.500,01 a 19.500,00	245.697,38	8
De 19.500,01 a 20.500,00	268.425,82	8
De 20.500,01 a 21.500,00	291.154,26	8
De 21.500,01 a 22.500,00	313.882,69	8
De 22.500,01 a 23.500,00	336.611,13	8
De 23.500,01 a 24.500,00	359.339,57	8
De 24.500,01 a 25.500,00	382.068,00	8
De 25.500,01 a 26.500,00	404.796,44	8
De 26.500,01 a 27.500,00	427.524,88	8

De 27.500,01 a 28.500,00	450.253,32	8
De 28.500,01 a 29.500,00	472.981,75	8
De 29.500,01 a 30.500,00	495.710,19	8
De 30.500,01 a 31.500,00	518.438,63	8
De 31.500,01 a 32.500,00	541.167,06	8
De 32.500,01 a 33.500,00	563.895,50	8
De 33.500,01 a 34.500,00	586.623,94	8
Acima de 34.500,01	609.352,37	9

**V - Servidores que tomaram posse em 2002**

Remuneração	Benefício Especial à Vista	Mínimo de Anualidades
Até 6.500,00	0,00	-
De 6.500,01 a 7.500,00	1.580,76	1
De 7.500,01 a 8.500,00	7.432,96	2
De 8.500,01 a 9.500,00	19.792,94	3
De 9.500,01 a 10.500,00	38.561,11	4
De 10.500,01 a 11.500,00	59.710,52	5
De 11.500,01 a 12.500,00	80.859,93	6
De 12.500,01 a 13.500,00	102.009,33	6
De 13.500,01 a 14.500,00	123.158,74	7
De 14.500,01 a 15.500,00	144.308,15	7
De 15.500,01 a 16.500,00	165.457,55	7
De 16.500,01 a 17.500,00	186.606,96	7
De 17.500,01 a 18.500,00	207.756,37	7
De 18.500,01 a 19.500,00	228.905,78	7
De 19.500,01 a 20.500,00	250.055,18	7
De 20.500,01 a 21.500,00	271.204,59	7
De 21.500,01 a 22.500,00	292.354,00	8
De 22.500,01 a 23.500,00	313.503,40	8
De 23.500,01 a 24.500,00	334.652,81	8
De 24.500,01 a 25.500,00	355.802,22	8
De 25.500,01 a 26.500,00	376.951,63	8
De 26.500,01 a 27.500,00	398.101,03	8

De 27.500,01 a 28.500,00	419.250,44	8
De 28.500,01 a 29.500,00	440.399,85	8
De 29.500,01 a 30.500,00	461.549,25	8
De 30.500,01 a 31.500,00	482.698,66	8
De 31.500,01 a 32.500,00	503.848,07	8
De 32.500,01 a 33.500,00	524.997,48	8
De 33.500,01 a 34.500,00	546.146,88	8
Acima de 34.500,01	567.296,29	8

**VI - Servidores que tomaram posse em 2003**

Remuneração	Benefício Especial à Vista	Mínimo de Anualidades
Até 6.500,00	0,00	-
De 6.500,01 a 7.500,00	1.580,76	1
De 7.500,01 a 8.500,00	7.432,96	2
De 8.500,01 a 9.500,00	18.656,44	3
De 9.500,01 a 10.500,00	35.933,90	4
De 10.500,01 a 11.500,00	55.592,59	5
De 11.500,01 a 12.500,00	75.251,28	6
De 12.500,01 a 13.500,00	94.909,97	6
De 13.500,01 a 14.500,00	114.568,66	6
De 14.500,01 a 15.500,00	134.227,35	6
De 15.500,01 a 16.500,00	153.886,04	7
De 16.500,01 a 17.500,00	173.544,73	7
De 17.500,01 a 18.500,00	193.203,42	7
De 18.500,01 a 19.500,00	212.862,11	7
De 19.500,01 a 20.500,00	232.520,80	7
De 20.500,01 a 21.500,00	252.179,49	7
De 21.500,01 a 22.500,00	271.838,18	7
De 22.500,01 a 23.500,00	291.496,87	7
De 23.500,01 a 24.500,00	311.155,56	7
De 24.500,01 a 25.500,00	330.814,25	7
De 25.500,01 a 26.500,00	350.472,94	7
De 26.500,01 a 27.500,00	370.131,63	7

De 27.500,01 a 28.500,00	389.790,32	7
De 28.500,01 a 29.500,00	409.449,01	7
De 29.500,01 a 30.500,00	429.107,70	7
De 30.500,01 a 31.500,00	448.766,39	7
De 31.500,01 a 32.500,00	468.425,08	7
De 32.500,01 a 33.500,00	488.083,77	7
De 33.500,01 a 34.500,00	507.742,46	7
Acima de 34.500,01	527.401,15	7

**VII - Servidores que tomaram posse em 2004**

Remuneração	Benefício Especial à Vista	Mínimo de Anualidades
Até 6.500,00	0,00	-
De 6.500,01 a 7.500,00	1.580,76	1
De 7.500,01 a 8.500,00	7.432,96	2
De 8.500,01 a 9.500,00	17.993,82	3
De 9.500,01 a 10.500,00	33.924,57	4
De 10.500,01 a 11.500,00	52.236,55	5
De 11.500,01 a 12.500,00	70.548,53	5
De 12.500,01 a 13.500,00	88.860,50	6
De 13.500,01 a 14.500,00	107.172,48	6
De 14.500,01 a 15.500,00	125.484,46	6
De 15.500,01 a 16.500,00	143.796,44	6
De 16.500,01 a 17.500,00	162.108,42	6
De 17.500,01 a 18.500,00	180.420,40	6
De 18.500,01 a 19.500,00	198.732,38	6
De 19.500,01 a 20.500,00	217.044,36	6
De 20.500,01 a 21.500,00	235.356,34	7
De 21.500,01 a 22.500,00	253.668,32	7
De 22.500,01 a 23.500,00	271.980,30	7
De 23.500,01 a 24.500,00	290.292,28	7
De 24.500,01 a 25.500,00	308.604,26	7
De 25.500,01 a 26.500,00	326.916,24	7
De 26.500,01 a 27.500,00	345.228,22	7



De 27.500,01 a 28.500,00	363.540,20	7
De 28.500,01 a 29.500,00	381.852,18	7
De 29.500,01 a 30.500,00	400.164,16	7
De 30.500,01 a 31.500,00	418.476,14	7
De 31.500,01 a 32.500,00	436.788,12	7
De 32.500,01 a 33.500,00	455.100,10	7
De 33.500,01 a 34.500,00	473.412,08	7
Acima de 34.500,01	491.724,06	7

**VIII - Servidores que tomaram posse em 2005**

Remuneração	Benefício Especial à Vista	Mínimo de Anualidades
Até 6.500,00	0,00	-
De 6.500,01 a 7.500,00	1.580,76	1
De 7.500,01 a 8.500,00	7.432,96	2
De 8.500,01 a 9.500,00	17.993,82	3
De 9.500,01 a 10.500,00	33.545,18	4
De 10.500,01 a 11.500,00	50.581,19	5
De 11.500,01 a 12.500,00	67.617,19	5
De 12.500,01 a 13.500,00	84.653,20	5
De 13.500,01 a 14.500,00	101.689,20	6
De 14.500,01 a 15.500,00	118.725,21	6
De 15.500,01 a 16.500,00	135.761,22	6
De 16.500,01 a 17.500,00	152.797,22	6
De 17.500,01 a 18.500,00	169.833,23	6
De 18.500,01 a 19.500,00	186.869,23	6
De 19.500,01 a 20.500,00	203.905,24	6
De 20.500,01 a 21.500,00	220.941,24	6
De 21.500,01 a 22.500,00	237.977,25	6
De 22.500,01 a 23.500,00	255.013,25	6
De 23.500,01 a 24.500,00	272.049,26	6
De 24.500,01 a 25.500,00	289.085,26	6
De 25.500,01 a 26.500,00	306.121,27	6
De 26.500,01 a 27.500,00	323.157,28	6

De 27.500,01 a 28.500,00	340.193,28	6
De 28.500,01 a 29.500,00	357.229,29	6
De 29.500,01 a 30.500,00	374.265,29	6
De 30.500,01 a 31.500,00	391.301,30	6
De 31.500,01 a 32.500,00	408.337,30	6
De 32.500,01 a 33.500,00	425.373,31	7
De 33.500,01 a 34.500,00	442.409,31	7
Acima de 34.500,01	459.445,32	7

**IX - Servidores que tomaram posse em 2006**

Remuneração	Benefício Especial à Vista	Mínimo de Anualidades
Até 6.500,00	0,00	-
De 6.500,01 a 7.500,00	1.580,76	1
De 7.500,01 a 8.500,00	7.432,96	2
De 8.500,01 a 9.500,00	17.993,82	3
De 9.500,01 a 10.500,00	33.227,76	4
De 10.500,01 a 11.500,00	49.075,52	4
De 11.500,01 a 12.500,00	64.923,27	5
De 12.500,01 a 13.500,00	80.771,03	5
De 13.500,01 a 14.500,00	96.618,78	5
De 14.500,01 a 15.500,00	112.466,54	5
De 15.500,01 a 16.500,00	128.314,29	6
De 16.500,01 a 17.500,00	144.162,05	6
De 17.500,01 a 18.500,00	160.009,80	6
De 18.500,01 a 19.500,00	175.857,56	6
De 19.500,01 a 20.500,00	191.705,31	6
De 20.500,01 a 21.500,00	207.553,07	6
De 21.500,01 a 22.500,00	223.400,82	6
De 22.500,01 a 23.500,00	239.248,58	6
De 23.500,01 a 24.500,00	255.096,33	6
De 24.500,01 a 25.500,00	270.944,09	6
De 25.500,01 a 26.500,00	286.791,84	6
De 26.500,01 a 27.500,00	302.639,60	6

De 27.500,01 a 28.500,00	318.487,35	6
De 28.500,01 a 29.500,00	334.335,11	6
De 29.500,01 a 30.500,00	350.182,86	6
De 30.500,01 a 31.500,00	366.030,62	6
De 31.500,01 a 32.500,00	381.878,37	6
De 32.500,01 a 33.500,00	397.726,13	6
De 33.500,01 a 34.500,00	413.573,88	6
Acima de 34.500,01	429.421,64	6

**X - Servidores que tomaram posse em 2007**

Remuneração	Benefício Especial à Vista	Mínimo de Anualidades
Até 6.500,00	0,00	-
De 6.500,01 a 7.500,00	1.580,76	1
De 7.500,01 a 8.500,00	7.432,96	2
De 8.500,01 a 9.500,00	17.993,82	3
De 9.500,01 a 10.500,00	32.494,95	4
De 10.500,01 a 11.500,00	47.145,87	4
De 11.500,01 a 12.500,00	61.796,79	5
De 12.500,01 a 13.500,00	76.447,71	5
De 13.500,01 a 14.500,00	91.098,63	5
De 14.500,01 a 15.500,00	105.749,56	5
De 15.500,01 a 16.500,00	120.400,48	5
De 16.500,01 a 17.500,00	135.051,40	5
De 17.500,01 a 18.500,00	149.702,32	5
De 18.500,01 a 19.500,00	164.353,24	5
De 19.500,01 a 20.500,00	179.004,16	5
De 20.500,01 a 21.500,00	193.655,08	5
De 21.500,01 a 22.500,00	208.306,00	6
De 22.500,01 a 23.500,00	222.956,93	6
De 23.500,01 a 24.500,00	237.607,85	6
De 24.500,01 a 25.500,00	252.258,77	6
De 25.500,01 a 26.500,00	266.909,69	6
De 26.500,01 a 27.500,00	281.560,61	6

De 27.500,01 a 28.500,00	296.211,53	6
De 28.500,01 a 29.500,00	310.862,45	6
De 29.500,01 a 30.500,00	325.513,37	6
De 30.500,01 a 31.500,00	340.164,30	6
De 31.500,01 a 32.500,00	354.815,22	6
De 32.500,01 a 33.500,00	369.466,14	6
De 33.500,01 a 34.500,00	384.117,06	6
Acima de 34.500,01	398.767,98	6

**XI - Servidores que tomaram posse em 2008**

Remuneração	Benefício Especial à Vista	Mínimo de Anualidades
Até 6.500,00	0,00	-
De 6.500,01 a 7.500,00	1.580,76	1
De 7.500,01 a 8.500,00	7.432,96	2
De 8.500,01 a 9.500,00	17.993,82	3
De 9.500,01 a 10.500,00	31.485,93	4
De 10.500,01 a 11.500,00	44.978,04	4
De 11.500,01 a 12.500,00	58.470,15	4
De 12.500,01 a 13.500,00	71.962,26	5
De 13.500,01 a 14.500,00	85.454,37	5
De 14.500,01 a 15.500,00	98.946,48	5
De 15.500,01 a 16.500,00	112.438,60	5
De 16.500,01 a 17.500,00	125.930,71	5
De 17.500,01 a 18.500,00	139.422,82	5
De 18.500,01 a 19.500,00	152.914,93	5
De 19.500,01 a 20.500,00	166.407,04	5
De 20.500,01 a 21.500,00	179.899,15	5
De 21.500,01 a 22.500,00	193.391,26	5
De 22.500,01 a 23.500,00	206.883,37	5
De 23.500,01 a 24.500,00	220.375,48	5
De 24.500,01 a 25.500,00	233.867,59	5
De 25.500,01 a 26.500,00	247.359,70	5
De 26.500,01 a 27.500,00	260.851,82	5



De 27.500,01 a 28.500,00	274.343,93	5
De 28.500,01 a 29.500,00	287.836,04	5
De 29.500,01 a 30.500,00	301.328,15	5
De 30.500,01 a 31.500,00	314.820,26	5
De 31.500,01 a 32.500,00	328.312,37	5
De 32.500,01 a 33.500,00	341.804,48	5
De 33.500,01 a 34.500,00	355.296,59	5
Acima de 34.500,01	368.788,70	5

**XII - Servidores que tomaram posse em 2009**

Remuneração	Benefício Especial à Vista	Mínimo de Anualidades
Até 6.500,00	0,00	-
De 6.500,01 a 7.500,00	1.580,76	1
De 7.500,01 a 8.500,00	7.432,96	2
De 8.500,01 a 9.500,00	17.893,23	3
De 9.500,01 a 10.500,00	30.277,96	4
De 10.500,01 a 11.500,00	42.662,68	4
De 11.500,01 a 12.500,00	55.047,40	4
De 12.500,01 a 13.500,00	67.432,13	4
De 13.500,01 a 14.500,00	79.816,85	4
De 14.500,01 a 15.500,00	92.201,57	5
De 15.500,01 a 16.500,00	104.586,29	5
De 16.500,01 a 17.500,00	116.971,02	5
De 17.500,01 a 18.500,00	129.355,74	5
De 18.500,01 a 19.500,00	141.740,46	5
De 19.500,01 a 20.500,00	154.125,19	5
De 20.500,01 a 21.500,00	166.509,91	5
De 21.500,01 a 22.500,00	178.894,63	5
De 22.500,01 a 23.500,00	191.279,36	5
De 23.500,01 a 24.500,00	203.664,08	5
De 24.500,01 a 25.500,00	216.048,80	5
De 25.500,01 a 26.500,00	228.433,52	5
De 26.500,01 a 27.500,00	240.818,25	5

De 27.500,01 a 28.500,00	253.202,97	5
De 28.500,01 a 29.500,00	265.587,69	5
De 29.500,01 a 30.500,00	277.972,42	5
De 30.500,01 a 31.500,00	290.357,14	5
De 31.500,01 a 32.500,00	302.741,86	5
De 32.500,01 a 33.500,00	315.126,59	5
De 33.500,01 a 34.500,00	327.511,31	5
Acima de 34.500,01	339.896,03	5

**XIII - Servidores que tomaram posse em 2010**

Remuneração	Benefício Especial à Vista	Mínimo de Anualidades
Até 6.500,00	0,00	-
De 6.500,01 a 7.500,00	1.580,76	1
De 7.500,01 a 8.500,00	7.432,96	2
De 8.500,01 a 9.500,00	17.518,05	3
De 9.500,01 a 10.500,00	28.826,79	3
De 10.500,01 a 11.500,00	40.135,52	4
De 11.500,01 a 12.500,00	51.444,26	4
De 12.500,01 a 13.500,00	62.752,99	4
De 13.500,01 a 14.500,00	74.061,72	4
De 14.500,01 a 15.500,00	85.370,46	4
De 15.500,01 a 16.500,00	96.679,19	4
De 16.500,01 a 17.500,00	107.987,92	4
De 17.500,01 a 18.500,00	119.296,66	4
De 18.500,01 a 19.500,00	130.605,39	4
De 19.500,01 a 20.500,00	141.914,13	4
De 20.500,01 a 21.500,00	153.222,86	4
De 21.500,01 a 22.500,00	164.531,59	4
De 22.500,01 a 23.500,00	175.840,33	4
De 23.500,01 a 24.500,00	187.149,06	4
De 24.500,01 a 25.500,00	198.457,79	5
De 25.500,01 a 26.500,00	209.766,53	5
De 26.500,01 a 27.500,00	221.075,26	5

De 27.500,01 a 28.500,00	232.384,00	5
De 28.500,01 a 29.500,00	243.692,73	5
De 29.500,01 a 30.500,00	255.001,46	5
De 30.500,01 a 31.500,00	266.310,20	5
De 31.500,01 a 32.500,00	277.618,93	5
De 32.500,01 a 33.500,00	288.927,66	5
De 33.500,01 a 34.500,00	300.236,40	5
Acima de 34.500,01	311.545,13	5

**XIV - Servidores que tomaram posse em 2011**

Remuneração	Benefício Especial à Vista	Mínimo de Anualidades
Até 6.500,00	0,00	-
De 6.500,01 a 7.500,00	1.580,76	1
De 7.500,01 a 8.500,00	7.432,96	2
De 8.500,01 a 9.500,00	17.043,33	3
De 9.500,01 a 10.500,00	27.306,54	3
De 10.500,01 a 11.500,00	37.569,75	4
De 11.500,01 a 12.500,00	47.832,96	4
De 12.500,01 a 13.500,00	58.096,17	4
De 13.500,01 a 14.500,00	68.359,38	4
De 14.500,01 a 15.500,00	78.622,59	4
De 15.500,01 a 16.500,00	88.885,80	4
De 16.500,01 a 17.500,00	99.149,01	4
De 17.500,01 a 18.500,00	109.412,22	4
De 18.500,01 a 19.500,00	119.675,43	4
De 19.500,01 a 20.500,00	129.938,64	4
De 20.500,01 a 21.500,00	140.201,85	4
De 21.500,01 a 22.500,00	150.465,06	4
De 22.500,01 a 23.500,00	160.728,27	4
De 23.500,01 a 24.500,00	170.991,48	4
De 24.500,01 a 25.500,00	181.254,69	4
De 25.500,01 a 26.500,00	191.517,90	4
De 26.500,01 a 27.500,00	201.781,11	4

De 27.500,01 a 28.500,00	212.044,32	4
De 28.500,01 a 29.500,00	222.307,53	4
De 29.500,01 a 30.500,00	232.570,74	4
De 30.500,01 a 31.500,00	242.833,95	4
De 31.500,01 a 32.500,00	253.097,16	4
De 32.500,01 a 33.500,00	263.360,37	4
De 33.500,01 a 34.500,00	273.623,58	4
Acima de 34.500,01	283.886,79	4

**XV - Servidores que tomaram posse em 2012**

Remuneração	Benefício Especial à Vista	Mínimo de Anualidades
Até 6.500,00	0,00	-
De 6.500,01 a 7.500,00	1.580,76	1
De 7.500,01 a 8.500,00	7.432,96	2
De 8.500,01 a 9.500,00	16.495,76	3
De 9.500,01 a 10.500,00	25.742,99	3
De 10.500,01 a 11.500,00	34.990,23	3
De 11.500,01 a 12.500,00	44.237,46	3
De 12.500,01 a 13.500,00	53.484,70	4
De 13.500,01 a 14.500,00	62.731,93	4
De 14.500,01 a 15.500,00	71.979,17	4
De 15.500,01 a 16.500,00	81.226,40	4
De 16.500,01 a 17.500,00	90.473,64	4
De 17.500,01 a 18.500,00	99.720,87	4
De 18.500,01 a 19.500,00	108.968,11	4
De 19.500,01 a 20.500,00	118.215,35	4
De 20.500,01 a 21.500,00	127.462,58	4
De 21.500,01 a 22.500,00	136.709,82	4
De 22.500,01 a 23.500,00	145.957,05	4
De 23.500,01 a 24.500,00	155.204,29	4
De 24.500,01 a 25.500,00	164.451,52	4
De 25.500,01 a 26.500,00	173.698,76	4
De 26.500,01 a 27.500,00	182.945,99	4



De 27.500,01 a 28.500,00	192.193,23	4
De 28.500,01 a 29.500,00	201.440,47	4
De 29.500,01 a 30.500,00	210.687,70	4
De 30.500,01 a 31.500,00	219.934,94	4
De 31.500,01 a 32.500,00	229.182,17	4
De 32.500,01 a 33.500,00	238.429,41	4
De 33.500,01 a 34.500,00	247.676,64	4
Acima de 34.500,01	256.923,88	4

**XVI - Servidores que tomaram posse em 2013**

Remuneração	Benefício Especial à Vista	Mínimo de Anualidades
Até 6.500,00	0,00	-
De 6.500,01 a 7.500,00	1.580,76	1
De 7.500,01 a 8.500,00	7.432,96	2
De 8.500,01 a 9.500,00	15.692,97	3
De 9.500,01 a 10.500,00	23.952,98	3
De 10.500,01 a 11.500,00	32.213,00	3
De 11.500,01 a 12.500,00	40.473,01	3
De 12.500,01 a 13.500,00	48.733,03	3
De 13.500,01 a 14.500,00	56.993,04	3
De 14.500,01 a 15.500,00	65.253,06	3
De 15.500,01 a 16.500,00	73.513,07	3
De 16.500,01 a 17.500,00	81.773,09	3
De 17.500,01 a 18.500,00	90.033,10	3
De 18.500,01 a 19.500,00	98.293,12	3
De 19.500,01 a 20.500,00	106.553,13	3
De 20.500,01 a 21.500,00	114.813,15	3
De 21.500,01 a 22.500,00	123.073,16	3
De 22.500,01 a 23.500,00	131.333,18	3
De 23.500,01 a 24.500,00	139.593,19	3
De 24.500,01 a 25.500,00	147.853,20	3
De 25.500,01 a 26.500,00	156.113,22	3
De 26.500,01 a 27.500,00	164.373,23	3

De 27.500,01 a 28.500,00	172.633,25	4
De 28.500,01 a 29.500,00	180.893,26	4
De 29.500,01 a 30.500,00	189.153,28	4
De 30.500,01 a 31.500,00	197.413,29	4
De 31.500,01 a 32.500,00	205.673,31	4
De 32.500,01 a 33.500,00	213.933,32	4
De 33.500,01 a 34.500,00	222.193,34	4
Acima de 34.500,01	230.453,35	4

**XVII - Servidores que tomaram posse em 2014**

Remuneração	Benefício Especial à Vista	Mínimo de Anualidades
Até 6.500,00	0,00	-
De 6.500,01 a 7.500,00	1.580,76	1
De 7.500,01 a 8.500,00	7.409,36	2
De 8.500,01 a 9.500,00	14.710,09	3
De 9.500,01 a 10.500,00	22.010,82	3
De 10.500,01 a 11.500,00	29.311,55	3
De 11.500,01 a 12.500,00	36.612,28	3
De 12.500,01 a 13.500,00	43.913,01	3
De 13.500,01 a 14.500,00	51.213,74	3
De 14.500,01 a 15.500,00	58.514,47	3
De 15.500,01 a 16.500,00	65.815,20	3
De 16.500,01 a 17.500,00	73.115,93	3
De 17.500,01 a 18.500,00	80.416,66	3
De 18.500,01 a 19.500,00	87.717,39	3
De 19.500,01 a 20.500,00	95.018,12	3
De 20.500,01 a 21.500,00	102.318,85	3
De 21.500,01 a 22.500,00	109.619,58	3
De 22.500,01 a 23.500,00	116.920,32	3
De 23.500,01 a 24.500,00	124.221,05	3
De 24.500,01 a 25.500,00	131.521,78	3
De 25.500,01 a 26.500,00	138.822,51	3
De 26.500,01 a 27.500,00	146.123,24	3

De 27.500,01 a 28.500,00	153.423,97	3
De 28.500,01 a 29.500,00	160.724,70	3
De 29.500,01 a 30.500,00	168.025,43	3
De 30.500,01 a 31.500,00	175.326,16	3
De 31.500,01 a 32.500,00	182.626,89	3
De 32.500,01 a 33.500,00	189.927,62	3
De 33.500,01 a 34.500,00	197.228,35	3
Acima de 34.500,01	204.529,08	3

**XVIII - Servidores que tomaram posse em 2015**

Remuneração	Benefício Especial à Vista	Mínimo de Anualidades
Até 6.500,00	0,00	-
De 6.500,01 a 7.500,00	1.580,76	1
De 7.500,01 a 8.500,00	7.145,42	2
De 8.500,01 a 9.500,00	13.511,81	2
De 9.500,01 a 10.500,00	19.878,21	3
De 10.500,01 a 11.500,00	26.244,60	3
De 11.500,01 a 12.500,00	32.611,00	3
De 12.500,01 a 13.500,00	38.977,39	3
De 13.500,01 a 14.500,00	45.343,78	3
De 14.500,01 a 15.500,00	51.710,18	3
De 15.500,01 a 16.500,00	58.076,57	3
De 16.500,01 a 17.500,00	64.442,97	3
De 17.500,01 a 18.500,00	70.809,36	3
De 18.500,01 a 19.500,00	77.175,75	3
De 19.500,01 a 20.500,00	83.542,15	3
De 20.500,01 a 21.500,00	89.908,54	3
De 21.500,01 a 22.500,00	96.274,94	3
De 22.500,01 a 23.500,00	102.641,33	3
De 23.500,01 a 24.500,00	109.007,73	3
De 24.500,01 a 25.500,00	115.374,12	3
De 25.500,01 a 26.500,00	121.740,51	3
De 26.500,01 a 27.500,00	128.106,91	3

De 27.500,01 a 28.500,00	134.473,30	3
De 28.500,01 a 29.500,00	140.839,70	3
De 29.500,01 a 30.500,00	147.206,09	3
De 30.500,01 a 31.500,00	153.572,48	3
De 31.500,01 a 32.500,00	159.938,88	3
De 32.500,01 a 33.500,00	166.305,27	3
De 33.500,01 a 34.500,00	172.671,67	3
Acima de 34.500,01	179.038,06	3

**XIX - Servidores que tomaram posse em 2016**

Remuneração	Benefício Especial à Vista	Mínimo de Anualidades
Até 6.500,00	0,00	-
De 6.500,01 a 7.500,00	1.580,76	1
De 7.500,01 a 8.500,00	6.671,12	2
De 8.500,01 a 9.500,00	12.125,30	2
De 9.500,01 a 10.500,00	17.579,47	2
De 10.500,01 a 11.500,00	23.033,65	2
De 11.500,01 a 12.500,00	28.487,83	2
De 12.500,01 a 13.500,00	33.942,01	2
De 13.500,01 a 14.500,00	39.396,18	2
De 14.500,01 a 15.500,00	44.850,36	2
De 15.500,01 a 16.500,00	50.304,54	2
De 16.500,01 a 17.500,00	55.758,72	2
De 17.500,01 a 18.500,00	61.212,89	2
De 18.500,01 a 19.500,00	66.667,07	2
De 19.500,01 a 20.500,00	72.121,25	2
De 20.500,01 a 21.500,00	77.575,42	2
De 21.500,01 a 22.500,00	83.029,60	2
De 22.500,01 a 23.500,00	88.483,78	3
De 23.500,01 a 24.500,00	93.937,96	3
De 24.500,01 a 25.500,00	99.392,13	3
De 25.500,01 a 26.500,00	104.846,31	3
De 26.500,01 a 27.500,00	110.300,49	3



De 27.500,01 a 28.500,00	115.754,67	3
De 28.500,01 a 29.500,00	121.208,84	3
De 29.500,01 a 30.500,00	126.663,02	3
De 30.500,01 a 31.500,00	132.117,20	3
De 31.500,01 a 32.500,00	137.571,38	3
De 32.500,01 a 33.500,00	143.025,55	3
De 33.500,01 a 34.500,00	148.479,73	3
Acima de 34.500,01	153.933,91	3

**XX - Servidores que tomaram posse em 2017**

Remuneração	Benefício Especial à Vista	Mínimo de Anualidades
Até 6.500,00	0,00	-
De 6.500,01 a 7.500,00	1.580,76	1
De 7.500,01 a 8.500,00	6.049,69	2
De 8.500,01 a 9.500,00	10.613,29	2
De 9.500,01 a 10.500,00	15.176,89	2
De 10.500,01 a 11.500,00	19.740,49	2
De 11.500,01 a 12.500,00	24.304,10	2
De 12.500,01 a 13.500,00	28.867,70	2
De 13.500,01 a 14.500,00	33.431,30	2
De 14.500,01 a 15.500,00	37.994,90	2
De 15.500,01 a 16.500,00	42.558,50	2
De 16.500,01 a 17.500,00	47.122,10	2
De 17.500,01 a 18.500,00	51.685,70	2
De 18.500,01 a 19.500,00	56.249,30	2
De 19.500,01 a 20.500,00	60.812,91	2
De 20.500,01 a 21.500,00	65.376,51	2
De 21.500,01 a 22.500,00	69.940,11	2
De 22.500,01 a 23.500,00	74.503,71	2
De 23.500,01 a 24.500,00	79.067,31	2
De 24.500,01 a 25.500,00	83.630,91	2
De 25.500,01 a 26.500,00	88.194,51	2
De 26.500,01 a 27.500,00	92.758,11	2

De 27.500,01 a 28.500,00	97.321,72	2
De 28.500,01 a 29.500,00	101.885,32	2
De 29.500,01 a 30.500,00	106.448,92	2
De 30.500,01 a 31.500,00	111.012,52	2
De 31.500,01 a 32.500,00	115.576,12	2
De 32.500,01 a 33.500,00	120.139,72	2
De 33.500,01 a 34.500,00	124.703,32	2
Acima de 34.500,01	129.266,92	2

**XXI - Servidores que tomaram posse em 2018**

Remuneração	Benefício Especial à Vista	Mínimo de Anualidades
Até 6.500,00	0,00	-
De 6.500,01 a 7.500,00	1.580,76	1
De 7.500,01 a 8.500,00	5.274,84	2
De 8.500,01 a 9.500,00	8.968,92	2
De 9.500,01 a 10.500,00	12.663,01	2
De 10.500,01 a 11.500,00	16.357,09	2
De 11.500,01 a 12.500,00	20.051,17	2
De 12.500,01 a 13.500,00	23.745,25	2
De 13.500,01 a 14.500,00	27.439,34	2
De 14.500,01 a 15.500,00	31.133,42	2
De 15.500,01 a 16.500,00	34.827,50	2
De 16.500,01 a 17.500,00	38.521,58	2
De 17.500,01 a 18.500,00	42.215,67	2
De 18.500,01 a 19.500,00	45.909,75	2
De 19.500,01 a 20.500,00	49.603,83	2
De 20.500,01 a 21.500,00	53.297,92	2
De 21.500,01 a 22.500,00	56.992,00	2
De 22.500,01 a 23.500,00	60.686,08	2
De 23.500,01 a 24.500,00	64.380,16	2
De 24.500,01 a 25.500,00	68.074,25	2
De 25.500,01 a 26.500,00	71.768,33	2
De 26.500,01 a 27.500,00	75.462,41	2

De 27.500,01 a 28.500,00	79.156,49	2
De 28.500,01 a 29.500,00	82.850,58	2
De 29.500,01 a 30.500,00	86.544,66	2
De 30.500,01 a 31.500,00	90.238,74	2
De 31.500,01 a 32.500,00	93.932,82	2
De 32.500,01 a 33.500,00	97.626,91	2
De 33.500,01 a 34.500,00	101.320,99	2
Acima de 34.500,01	105.015,07	2

**XXII - Servidores que tomaram posse em 2019**

Remuneração	Benefício Especial à Vista	Mínimo de Anualidades
Até 6.500,00	0,00	-
De 6.500,01 a 7.500,00	1.447,32	1
De 7.500,01 a 8.500,00	4.292,47	1
De 8.500,01 a 9.500,00	7.137,62	2
De 9.500,01 a 10.500,00	9.982,77	2
De 10.500,01 a 11.500,00	12.827,92	2
De 11.500,01 a 12.500,00	15.673,07	2
De 12.500,01 a 13.500,00	18.518,23	2
De 13.500,01 a 14.500,00	21.363,38	2
De 14.500,01 a 15.500,00	24.208,53	2
De 15.500,01 a 16.500,00	27.053,68	2
De 16.500,01 a 17.500,00	29.898,83	2
De 17.500,01 a 18.500,00	32.743,98	2
De 18.500,01 a 19.500,00	35.589,13	2
De 19.500,01 a 20.500,00	38.434,28	2
De 20.500,01 a 21.500,00	41.279,44	2
De 21.500,01 a 22.500,00	44.124,59	2
De 22.500,01 a 23.500,00	46.969,74	2
De 23.500,01 a 24.500,00	49.814,89	2
De 24.500,01 a 25.500,00	52.660,04	2
De 25.500,01 a 26.500,00	55.505,19	2
De 26.500,01 a 27.500,00	58.350,34	2

De 27.500,01 a 28.500,00	61.195,49	2
De 28.500,01 a 29.500,00	64.040,64	2
De 29.500,01 a 30.500,00	66.885,80	2
De 30.500,01 a 31.500,00	69.730,95	2
De 31.500,01 a 32.500,00	72.576,10	2
De 32.500,01 a 33.500,00	75.421,25	2
De 33.500,01 a 34.500,00	78.266,40	2
Acima de 34.500,01	81.111,55	2

**XXIII - Servidores que tomaram posse em 2020**

Remuneração	Benefício Especial à Vista	Mínimo de Anualidades
Até 6.500,00	0,00	-
De 6.500,01 a 7.500,00	1.134,85	1
De 7.500,01 a 8.500,00	3.151,14	1
De 8.500,01 a 9.500,00	5.167,43	1
De 9.500,01 a 10.500,00	7.183,72	1
De 10.500,01 a 11.500,00	9.200,01	1
De 11.500,01 a 12.500,00	11.216,30	1
De 12.500,01 a 13.500,00	13.232,59	1
De 13.500,01 a 14.500,00	15.248,88	1
De 14.500,01 a 15.500,00	17.265,17	1
De 15.500,01 a 16.500,00	19.281,46	1
De 16.500,01 a 17.500,00	21.297,74	1
De 17.500,01 a 18.500,00	23.314,03	1
De 18.500,01 a 19.500,00	25.330,32	1
De 19.500,01 a 20.500,00	27.346,61	1
De 20.500,01 a 21.500,00	29.362,90	1
De 21.500,01 a 22.500,00	31.379,19	1
De 22.500,01 a 23.500,00	33.395,48	1
De 23.500,01 a 24.500,00	35.411,77	1
De 24.500,01 a 25.500,00	37.428,06	1
De 25.500,01 a 26.500,00	39.444,35	1
De 26.500,01 a 27.500,00	41.460,64	1



De 27.500,01 a 28.500,00	43.476,93	1
De 28.500,01 a 29.500,00	45.493,22	1
De 29.500,01 a 30.500,00	47.509,50	1
De 30.500,01 a 31.500,00	49.525,79	1
De 31.500,01 a 32.500,00	51.542,08	1
De 32.500,01 a 33.500,00	53.558,37	1
De 33.500,01 a 34.500,00	55.574,66	1
Acima de 34.500,01	57.590,95	1

**XXIV - Servidores que tomaram posse em 2021**

Remuneração	Benefício Especial à Vista	Mínimo de Anualidades
Até 6.500,00	0,00	-
De 6.500,01 a 7.500,00	558,68	1
De 7.500,01 a 8.500,00	1.544,98	1
De 8.500,01 a 9.500,00	2.531,29	1
De 9.500,01 a 10.500,00	3.517,59	1
De 10.500,01 a 11.500,00	4.503,90	1
De 11.500,01 a 12.500,00	5.490,21	1
De 12.500,01 a 13.500,00	6.476,51	1
De 13.500,01 a 14.500,00	7.462,82	1
De 14.500,01 a 15.500,00	8.449,12	1
De 15.500,01 a 16.500,00	9.435,43	1
De 16.500,01 a 17.500,00	10.421,74	1
De 17.500,01 a 18.500,00	11.408,04	1
De 18.500,01 a 19.500,00	12.394,35	1
De 19.500,01 a 20.500,00	13.380,65	1
De 20.500,01 a 21.500,00	14.366,96	1
De 21.500,01 a 22.500,00	15.353,27	1
De 22.500,01 a 23.500,00	16.339,57	1
De 23.500,01 a 24.500,00	17.325,88	1
De 24.500,01 a 25.500,00	18.312,18	1
De 25.500,01 a 26.500,00	19.298,49	1
De 26.500,01 a 27.500,00	20.284,80	1

De 27.500,01 a 28.500,00	21.271,10	1
De 28.500,01 a 29.500,00	22.257,41	1
De 29.500,01 a 30.500,00	23.243,71	1
De 30.500,01 a 31.500,00	24.230,02	1
De 31.500,01 a 32.500,00	25.216,33	1
De 32.500,01 a 33.500,00	26.202,63	1
De 33.500,01 a 34.500,00	27.188,94	1
Acima de 34.500,01	28.175,25	1



ePROTOCOLO



Documento: **10816.697.0210PrevidenciaComplementar.ANEXO.pdf**.

Assinatura Qualificada realizada por: **Carlos Massa Ratinho Junior** em 14/09/2021 11:37.

Inserido ao protocolo **16.697.021-0** por: **Renata Bonotto Rodrigues** em: 14/09/2021 10:18.



Documento assinado nos termos do Art. 38 do Decreto Estadual nº 7304/2021.

A autenticidade deste documento pode ser validada no endereço:  
<https://www.eprotocolo.pr.gov.br/spiweb/validarAssinatura> com o código:  
**9ae4622469d7d92d94739b2b5db0f2ff**.

**Grupo Orçamentário, Financeiro e Contábil Setorial - GOFIS**

**Informação nº 201/2021 – GOFIS/SEAP**

**PROTOCOLO:** 16.697.021-0

**ASSUNTO:** Minuta de Anteprojeto de Lei que autoriza o Poder Executivo a aderir a entidade fechada ou contratar entidade aberta de previdência complementar já existente.

Trata o presente protocolado de manifestação quanto à disponibilidade orçamentária e financeira, para atender despesa com a formalização de Minuta de Anteprojeto de Lei que autoriza o Poder Executivo a aderir a entidade fechada ou contratar entidade aberta de previdência complementar já existente.

Informamos que os recursos alocados na SEAP se referem ao **aporte inicial** para atender às despesas decorrentes da adesão ou da instituição do plano de benefício previdenciário de que trata esta Minuta. Quanto à contribuição a ser descontada em folha de pagamento, o valor dependerá do número de servidores que irão aderir à Previdência Complementar, abrangendo os demais órgãos.

Informamos que a despesa não é de caráter continuado, e, portanto, não afetará as metas de resultados fiscais, sendo desnecessária a adoção das medidas descritas no art. 17, §§ 2º a 4º da LC nº 101/2000.

Informamos que os recursos orçamentários necessários para atender esta despesa estão previstos na programação orçamentária do presente exercício e correrão conforme os dados expostos no quadro abaixo:

<b>Dotação Orçamentária:</b> 2701.28846999.057 – Encargos com Pensões Especiais e Outras Obrigações
<b>Natureza de despesa:</b> <b>3190.3700 – Contribuição a Entidades Fechadas de Previdência (Despesas de Pessoal)</b> <i>3190.0701 – Antecipação de valores de contribuições à Previdência Complementar – R\$ 7.594.204,00</i> <b>3390.3700 – Contribuição a Entidades Fechadas de Previdência (Despesas de Custeio)</b> <i>3390.0710 – Antecipação do custeio administrativo à Previdência Complementar – R\$ 7.881.675,00</i>
<b>Fontes de Recursos:</b> 100/101
<b>Credor:</b> a ser definido em processo seletivo, nos termos do Art. 5º, § 4º da Minuta.
<b>Valor com despesas de pessoal:</b> R\$ 7.594.204,00 (sete milhões, quinhentos e noventa e quatro mil, duzentos e quatro reais) <b>Valor com despesas de custeio:</b> R\$ 7.881.675,00 (sete milhões, oitocentos e oitenta e um mil, seiscentos e setenta e cinco reais) <b>Valor total para 2021:</b> R\$ 15.475.879,00 (quinze milhões, quatrocentos e setenta e cinco mil, oitocentos e setenta e nove reais)

Esclarecemos que a despesa está contemplada na Proposta Orçamentária 2021 da SEAP, aprovada na Lei Orçamentária nº 20.446 de 18/12/2020, prevista no Plano Plurianual 2020/2023, conforme Lei nº 20.077 de 18/12/19, e na Lei de Diretrizes Orçamentárias para 2021, Lei nº 20.431 de 15/12/20 e, caso necessário, será prevista na Proposta Orçamentária para 2022, não estando em desacordo com a Lei Complementar nº 101 de 04/05/00, conforme o que consta no Art 16 § 1º incisos I e II e no Decreto nº 3.169/2019.

Curitiba, 13 de julho de 2021.

(assinado digitalmente)

**Luzita N. G. Montanheiro Rocha**  
Assistente Técnica do GOFIS/SEAP

(assinado digitalmente)

**Leonardo Trevisan Valenga**  
Chefe do GOFIS/SEAP

Exercício 2021 Mês 7

**QUADRO DE DETALHAMENTO DE DESPESA**  
**Relatório QDD por Espécie/Natureza/Fonte de um Projeto Atividade**  
**Valores Oficiais**

Órgão 02700 - SECRETARIA DE ESTADO DA ADMINISTRAÇÃO E DA PREVIDÊNCIA  
Unidade 2701 - GABINETE DO SECRETARIO  
Projeto Atividade 9057 - ENCARGOS COM PENSÕES ESPECIAIS E OUTRAS OBRIGAÇÕES  
Dotação 02700.2701.28.846.99.9057

Descrição	Fonte	Orçamento Inicial	Disponibilidade Orçamentária	Contingenciado	Orçamento Atualizado	Total de MCO Descentralização	Pré-Empenho	Empenhado	Saldo Pré-Empenho	Saldo Disp. Pré-Empenho	Liquidado	Pago
31900100	101	3.002.014,00	2.312.014,00		2.312.014,00					2.312.014,00		
31900700	100	7.994.204,00	6.904.204,00		6.904.204,00					6.904.204,00		
	101		690.000,00		690.000,00					690.000,00		
Total Pessoal e Encargos	T	10.996.218,00	9.906.218,00		9.906.218,00					9.906.218,00		
	OF											
	TODAS	10.996.218,00	9.906.218,00		9.906.218,00					9.906.218,00		
33504300	100		22.500,00				22.500,00	22.500,00				
	101		47.500,00		47.500,00		47.500,00	47.500,00				
	148	90.000,00		90.000,00	90.000,00							
33900700	100	7.881.675,00	7.881.675,00		7.881.675,00					7.881.675,00		
Total Outras Despesas Correntes	T	7.971.675,00	7.951.675,00	90.000,00	8.041.675,00		70.000,00	70.000,00		7.881.675,00		
	OF											
	TODAS	7.971.675,00	7.951.675,00	90.000,00	8.041.675,00		70.000,00	70.000,00		7.881.675,00		
33900800	101	7.931.407,00	7.931.407,00		7.931.407,00		5.832.164,09	5.832.164,09		2.099.242,91	5.832.164,09	5.832.164,09
	164		3.270.890,00		3.270.890,00					3.270.890,00		
33909900	101	5.865.172,00	5.817.672,00		5.817.672,00		2.611.044,18	2.611.044,18		3.206.627,82	2.611.044,18	2.611.044,18
Total Outras Desp Correntes Esp	T	13.796.579,00	17.019.969,00		17.019.969,00		8.443.208,27	8.443.208,27		8.576.760,73	8.443.208,27	8.443.208,27
	OF											
	TODAS	13.796.579,00	17.019.969,00		17.019.969,00		8.443.208,27	8.443.208,27		8.576.760,73	8.443.208,27	8.443.208,27
TOTAL	T	32.364.472,00	34.877.862,00	90.000,00	34.967.862,00		8.513.208,27	8.513.208,27		20.364.653,73	8.443.208,27	8.443.208,27
	OF											
	TODAS	32.364.472,00	34.877.862,00	90.000,00	34.967.862,00		8.513.208,27	8.513.208,27		20.364.653,73	8.443.208,27	8.443.208,27

\*Orçamento Atualizado = Orçamento disponível + Orçamento contingenciado, ou, Orçamento inicial (+) ou (-) créditos adicionais ou ajustes orçamentários.

\*Saldo Disponível = Disponível para Pré-Empenho, MCO e Descentralização

R580903Q 13/07/21 10:24:36 LROCHA

Página 1

Inserido ao protocolo 16.697.021-0 por: Luzita Nery Gomes em: 13/07/2021 10:26.

**Grupo Orçamentário, Financeiro e Contábil Setorial - GOFIS**

**DECLARAÇÃO DE ADEQUAÇÃO DA DESPESA<sup>1</sup> nº 201/2021**

Protocolo nº 16.697.021-0

A minuta de Anteprojeto de Lei que autoriza o Poder Executivo a aderir a entidade fechada ou contratar entidade aberta de previdência complementar já existente.

A medida, nos termos da Informação nº 201/2021 – GOFIS/SEAP, não é de natureza continuada e o valor, na ordem de R\$ 15.475.879,00, alocados na SEAP, é para custear o **aporte inicial** para atender às despesas decorrentes da adesão ou da instituição do plano de benefício previdenciário de que trata esta Minuta. Quanto à contribuição a ser descontada em folha de pagamento, o valor dependerá do número de servidores que irão aderir à Previdência Complementar, abrangendo os demais órgãos.

Identificação da Despesa:

<b>Unidade:</b>	2701 – Gabinete do Secretário
<b>Programa/Atividade:</b>	9057 – Encargos com Pensões Especiais e Outras Obrigações
<b>Natureza da Despesa:</b>	3190.0701 – Antecipação de valores de contribuições à Previdência Complementar 3390.0710 – Antecipação do custeio administrativo à Previdência Complementar
<b>Espécie de Despesa:</b>	1 - Pessoal 3 - Custeio
<b>Fontes de Recurso:</b>	100/101

Declaro, na qualidade de Ordenador de Despesas desta unidade, que:

a) nos termos do Quadro de Detalhamento das Despesas – QDD e para fins de informação de disponibilidade orçamentária e financeira, a despesa identificada tem adequação orçamentária e financeira com a Lei Orçamentária (LOA) para o exercício corrente e é compatível com o Plano Plurianual (PPA) e com a Lei de Diretrizes Orçamentárias (LDO) vigentes, nos termos do art. 16, inciso II, da Lei Complementar n. 101/00.

b) o impacto orçamentário-financeiro previsto da despesa ocorrerá da seguinte forma:

<b>2021</b>	R\$ 15.475.879,00, sendo R\$ 7.594.204,00 em pessoal e R\$ 7.881.675,00 em custeio
-------------	--

c) esta Secretaria diligenciará para a inclusão da despesa nas leis orçamentárias anuais dos exercícios seguintes, caso aplicável.

d) As informações e documentos existentes neste protocolado estão de acordo com as regras administrativas, atestando, portanto, a regularidade do pedido nas esferas civil e penal.

e) A despesa criada ou aumentada não afetará as metas de resultados fiscais, sendo seus efeitos financeiros compensados nos períodos seguintes mediante [discorrer sobre a medida de compensação], conforme Informação nº 201/2021 – GOFIS/SEAP, em conformidade com a LC nº 101/2000, art. 17, §§ 2º a 4º. **Declaração prejudicada por não se tratar de despesa que necessite compensação, pois está contemplada na LOA 2021.**

**Grupo Orçamentário, Financeiro e Contábil Setorial - GOF5**

- f) existe autorização na lei de diretrizes orçamentárias para a despesa em conformidade com exigência da CF/88 1988, art. 169, § 1º, bem como na Lei Orçamentária Anual.
- g) a despesa não acarreta impactos no equilíbrio financeiro e atuarial do Regime Próprio de Previdência, conforme Informação nº 010/2021 da Paraná Previdência (fis. 319-327) (Lei Complementar Estadual n. 231/2020, art. 12, 111).

**Responsabilizo-me**, por fim, pelas informações prestadas, sob pena de prática do crime previsto no art. 299, caput e parágrafo único do Código Penal, e ato de improbidade administrativa, nos termos do art. 10, incs. IX e XI, da Lei Federal nº 8.429, de 02 de junho de 1992, sem prejuízo das demais sanções penais, administrativas e cíveis cabíveis.

Curitiba, 13 de julho de 2021.

(assinado digitalmente)  
**Elisandro Pires Frigo**  
Diretor Geral da SEAP

<sup>1</sup> Declaração elaborada em atendimento à Resolução SEFA nº 596, de 15/06/2021.





ePROTOCOLO



Documento: **10816.697.0210PrevidenciaComplementar.DeclaracaoGOFs.pdf**.

Assinatura Qualificada realizada por: **Carlos Massa Ratinho Junior** em 14/09/2021 11:37.

Inserido ao protocolo **16.697.021-0** por: **Renata Bonotto Rodrigues** em: 14/09/2021 10:18.



Documento assinado nos termos do Art. 38 do Decreto Estadual nº 7304/2021.

A autenticidade deste documento pode ser validada no endereço:  
<https://www.eprotocolo.pr.gov.br/spiweb/validarAssinatura> com o código:  
**f35e67a8e26d445442e5f309b35dc571**.

MENSAGEM Nº 108/2021

Curitiba, 14 de setembro de 2021

Senhor Presidente,

Segue para apreciação dessa Casa Legislativa, Projeto de Lei que visa instituir o Regime Próprio de Previdência Complementar do Estado do Paraná – RPPS.

A presente proposta visa, em síntese, instituir o Regime Próprio de Previdência Complementar dos servidores públicos do Estado do Paraná, conferindo ao Estado opção de aderir a entidade fechada de previdência complementar, mediante convênio - precedido de chamamento público – bem como a contratar, mediante processo licitatório, entidade aberta de previdência complementar.

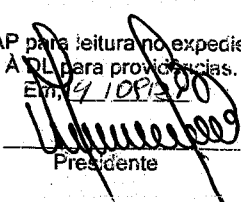
O Estado do Paraná encontra-se em déficit previdenciário, existindo um descasamento no fluxo de receitas e despesas previsto para as duas próximas décadas, criando um custo de transição muito elevado, colocando as finanças estaduais em extrema dificuldade.

Neste sentido, a instituição de um regime de previdência complementar limita os riscos futuros do modelo atual de repartição ao estabelecer o teto do INSS para o RPPS, reduzindo as despesas porvindouras do RPPS e impactando positivamente as finanças do Tesouro Estadual no médio e longo prazo.

A proposta prevê ainda, por exemplo, estabelecer as regras de adesão dos participantes, regular o pagamento da verba indenizatória denominada benefício especial aos aderentes que tenham ingressado no serviço público antes do início de vigência no novo regime previdenciário complementar.

Ressalta-se que o Estado do Paraná, mesmo com o quinto maior déficit previdenciário no país, é o único Ente da região Sul e Sudeste que não implantou o Regime de Previdência Complementar para os seus servidores públicos, medida importante que convergirá para uma harmonização das regras previdenciárias aplicadas à iniciativa privada sem onerar os cofres públicos.

Excelentíssimo Senhor  
Deputado ADEMAR TRAIANO  
Presidente da Assembleia Legislativa do Estado  
N/CAPITAL  
Prot. 16.697.021-0

I - À DAP para leitura no expediente.  
II - À DL para providências.  
Em 14/09/2021  
  
Presidente

Ademais, cumpre destacar que o Regime de Previdência Complementar – RPC é facultativo para os servidores que se encontram em efetivo exercício e obrigatória para os que ingressarem no serviço público após a sua vigência. Além disso, apenas farão jus à contribuição do Estado, a título de contrapartida, os que perceberem vencimentos acima do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Essa contrapartida será no máximo paritária à do participante, e não poderá exceder ao percentual de 8,5% (oito e meio por cento) sobre esse excedente remuneratório.

Por fim, cumpre indicar que as despesas da referida proposta, encontram-se contempladas na Proposta Orçamentária 2021 da Secretaria do Estado da Administração e Previdência, aprovada na Lei Orçamentária nº 20.446 de 18/12/2020, prevista no Plano Plurianual 2020/2023, conforme Lei nº 20.077 de 18/12/19, e na Lei de Diretrizes Orçamentárias para 2021, Lei nº 20.431 de 15/12/20.

Certo de que a medida merecerá dessa Assembleia Legislativa o necessário apoio e consequente aprovação.

Atenciosamente.

**CARLOS MASSA RATINHO JUNIOR**  
GOVERNADOR DO ESTADO



## ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO PARANÁ

Centro Legislativo Presidente Aníbal Khury

Pc Nossa Senhora De Salete SN - Bairro Centro Cívico - CEP 80530911 - Curitiba - PR - <https://www.assembleia.pr.leg.br>

### INFORMAÇÃO Nº 685/2021

Informo que esta proposição foi apresentada na **Sessão Ordinária do dia 14 de setembro de 2021** e foi autuada como **Projeto de Lei nº 471/2021 - Mensagem nº 108/2021**.

Curitiba, 14 de setembro de 2021.

**Camila Brunetta**  
Mat. 16.691



**CAMILA BRUNETTA SILVA**

Documento assinado eletronicamente em 14/09/2021, às 18:11, conforme Ato da Comissão Executiva nº 2201/2019.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site <https://consultas.assembleia.pr.leg.br/#/documento> informando o código verificador **685** e o código CRC **1F6C3C1E6D5A3EA**



## ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO PARANÁ

Centro Legislativo Presidente Aníbal Khury

Pc Nossa Senhora De Salete SN - Bairro Centro Cívico - CEP 80530911 - Curitiba - PR - <https://www.assembleia.pr.leg.br>

### INFORMAÇÃO Nº 700/2021

Informo que, revendo nossos registros em busca preliminar, constata-se que a presente proposição não possui similar nesta Casa.

Curitiba, 14 de setembro de 2021.

**Danielle Requião**  
**Mat. 16.490**



**DANIELLE REQUIAO**

Documento assinado eletronicamente em 14/09/2021, às 21:33, conforme Ato da Comissão Executiva nº 2201/2019.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site <https://consultas.assembleia.pr.leg.br/#/documento> informando o código verificador **700** e o código CRC **1B6E3F1C6C6A5BD**



## ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO PARANÁ

Centro Legislativo Presidente Aníbal Khury

Pc Nossa Senhora De Salete SN - Bairro Centro Cívico - CEP 80530911 - Curitiba - PR - <https://www.assembleia.pr.leg.br>

DESPACHO - DL Nº 424/2021

Ciente;

Encaminhe-se à Comissão de Constituição e Justiça.

**Dylliardi Alessi**  
Diretor Legislativo



**DYLLIARDI ALESSI**

Documento assinado eletronicamente em 20/09/2021, às 11:15, conforme Ato da Comissão Executiva nº 2201/2019.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site <https://consultas.assembleia.pr.leg.br/#/documento> informando o código verificador **424** e o código CRC **1D6C3E1C7C2E7BD**



## ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO PARANÁ

Centro Legislativo Presidente Aníbal Khury

Pc Nossa Senhora De Salete SN - Bairro Centro Cívico - CEP 80530911 - Curitiba - PR - <https://www.assembleia.pr.leg.br>

PARECER DE COMISSÃO Nº 287/2021

### PARECER AO PROJETO DE LEI Nº 471/2021

Projeto de Lei nº. 471/2021

Autor: Poder Executivo – Mensagem nº. 108/2021

Institui o Regime de Previdência Complementar no âmbito do Estado do Paraná e dá outras providências.

**EMENTA: INSTITUI O REGIME DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR NO ÂMBITO DO ESTADO DO PARANÁ E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS. POSSIBILIDADE. LEGITIMIDADE. ARTS. 65, 66 e 87, DA CONSTITUIÇÃO ESTADUAL. CONSTITUCIONAL. PARECER FAVORÁVEL.**

### PREÂMBULO

O Projeto de Lei de autoria do Poder Executivo, através da mensagem nº 108/2021, tem por objetivo instituir o Regime de Previdência Complementar no âmbito do Estado do Paraná e dá outras providências.

### FUNDAMENTAÇÃO

De início, compete à Comissão de Constituição e Justiça, em consonância ao disposto no artigo 41, do Regimento Interno da Assembleia Legislativa do Estado do Paraná, verificar a constitucionalidade, legalidade, legitimidade do proponente, bem como a técnica legislativa ora utilizada:

**Art. 41. Cabe à Comissão de Constituição e Justiça:**



## **ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO PARANÁ**

Centro Legislativo Presidente Aníbal Khury

Pc Nossa Senhora De Salete SN - Bairro Centro Cívico - CEP 80530911 - Curitiba - PR - <https://www.assembleia.pr.leg.br>

**I - emitir parecer quanto à constitucionalidade, legalidade, juridicidade, adequação regimental e caráter estrutural das proposições;**

Ademais, verifica-se que o Poder Executivo detém a competência necessária para apresentar o Projeto de Lei ora em tela, conforme aduz o art. 162, III, do Regimento Interno desta Casa de Leis:

**Art. 162. A iniciativa de projeto, observado o disposto na Constituição do Estado, caberá:**

(...)

**III - ao Governador do Estado;**

Corroborando deste entendimento, a Constituição do Estado do Paraná, observe-se:

**Art. 65. A iniciativa das leis complementares e ordinárias cabe a qualquer membro ou comissão da Assembleia Legislativa, ao Governador do Estado, ao Presidente do Tribunal de Justiça, ao Procurador-Geral de Justiça e aos cidadãos, na forma e nos casos previstos nesta Constituição.**

Ademais, deve-se ressaltar que é competência privativa do Governador do Estado à elaboração de leis que disponham sobre servidores públicos Estaduais e sua aposentadoria, vide art. 66 da Constituição Estadual:

**Art. 66. Ressalvado o disposto nesta Constituição, são de iniciativa privativa do Governador do Estado as leis que disponham sobre:**

**I - criação de cargos, função ou empregos públicos na administração direta e autárquica do Poder Executivo ou aumento de sua remuneração;**

**II - servidores públicos do Poder Executivo, seu regime jurídico, provimento de cargos, estabilidade e aposentadoria, reforma e transferência de policiais militares para a reserva;**





## ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO PARANÁ

Centro Legislativo Presidente Aníbal Khury

Pc Nossa Senhora De Salete SN - Bairro Centro Cívico - CEP 80530911 - Curitiba - PR - <https://www.assembleia.pr.leg.br>

Especificamente no que tange o Regime de Previdência Complementar, é de iniciativa do Governador lei que institua o Regime de Previdência Complementar:

**Art. 35. O regime próprio de previdência social dos servidores titulares de cargos efetivos do Estado do Paraná terá caráter contributivo e solidário, mediante contribuição do respectivo ente federativo, de servidores ativos, aposentados e pensionistas, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial.**

(...)

**§ 16. O Estado instituirá, por lei de iniciativa do Chefe do Poder Executivo, regime de previdência complementar para os servidores públicos ocupantes de cargo efetivo, observado o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social para o valor das aposentadorias e das pensões em regime próprio de previdência social, ressalvado o disposto no § 18 deste artigo.**

Vislumbra-se, portanto, que o Poder Executivo detém a competência necessária para propor o presente Projeto de Lei, visto que o Projeto trata de matéria afeta ao Funcionalismo Público Estadual e sua aposentadoria.

A instituição de um regime de previdência complementar, neste sentido, limita os riscos futuros do modelo atual de repartição ao estabelecer o teto do INSS para o RPPS, reduzindo as despesas porvindouras do RPPS e impactando positivamente as finanças do tesouro Estadual no médio e longo prazo.

O Paraná, mesmo com o quinto maior déficit previdenciário do país, é o único Ente da região sul e sudeste que não implantou o Regime de Previdência Complementar para os seus servidores públicos. Embora a criação da referida entidade fechada pelo próprio Estado do Paraná tenha sido autorizada pela Lei n. 18.372, de 2014, até o presente momento não foram concluídos os trâmites para efetivação do regime.

A implementação do novo regime, não depende apenas da edição lei. São obrigatórias i) a existência da Entidade Fechada de Previdência Complementar – EFPC, com o seu Estatuto e registro do ato de constituição, entidade responsável pela gestão dos planos de benefícios; ii) a constituição do plano de benefícios, onde estarão dispostos os direitos e obrigações dos patrocinadores, participantes/assistidos e da própria EFPC; iii) a instituição do convênio de adesão ou instrumento contratual, que disciplinará questões administrativas e financeiras do patrocinador em relação ao plano de benefícios.



## ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO PARANÁ

Centro Legislativo Presidente Aníbal Khury

Pc Nossa Senhora De Salete SN - Bairro Centro Cívico - CEP 80530911 - Curitiba - PR - <https://www.assembleia.pr.leg.br>

Ocorre que, em 2019, a Superintendência Nacional de Previdência Complementar estabeleceu como um dentre alguns requisitos para autorização de ingresso de Ente Público no regime de previdência que a criação de Entidade Fechada de Previdência Complementar dependerá da apresentação de estudo de viabilidade que comprove adesão de, no mínimo, dez mil participantes ou equilíbrio técnico entre receitas e despesas administrativas da entidade, endurecendo as regras para criação de novas EFPCs (Resolução 35/2019 – Conselho Nacional de Previdência Complementar).

Os fundos hoje existentes não seriam autorizados com as regras atuais, pois todos estão muito longe do número mínimo de adesão de 10 mil participantes, não sendo difícil concluir que o Paraná também levaria muitos anos para alcançar esse patamar.

Além das questões técnicas, a atual ausência de implementação de uma previdência complementar no Estado do Paraná deverá ser enfrentada também por determinação constitucional, visto que a Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019, em seu artigo 9º, estabeleceu o prazo máximo de 02 (dois) anos para Estados e Municípios instituírem os seus respectivos regimes de previdência complementar, com o prazo sendo iniciado em 12/11/2019.

O Projeto de Lei em tela, portanto, não pretende eliminar a possibilidade de criação de entidade própria para o Estado, apenas conferir maiores opções para a implementação do referido regime.

Em relação à Lei Complementar nº 101/2000, o presente projeto de Lei encontra-se devidamente acompanhado da estimativa de Impacto financeiro, bem como, da Declaração de adequação orçamentária.

Por fim, no que tange à técnica legislativa, o projeto em análise não encontra óbice nos requisitos da Lei Complementar federal nº 95/98, bem como, no âmbito estadual, a Lei Complementar nº 176/2014, as quais dispõem sobre a elaboração, a redação, a alteração e a consolidação das leis.

### **CONCLUSÃO**

Diante do exposto, opina-se pela **APROVAÇÃO** do presente Projeto de Lei, em virtude de sua **CONSTITUCIONALIDADE e LEGALIDADE**.



## ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO PARANÁ

Centro Legislativo Presidente Aníbal Khury

Pc Nossa Senhora De Salete SN - Bairro Centro Cívico - CEP 80530911 - Curitiba - PR - <https://www.assembleia.pr.leg.br>

Curitiba, 21 de setembro de 2021.

**DEPUTADO DELEGADO FRANCISCHINI**

**Presidente**

**DEPUTADO HUSSEIN BAKRI**

**Relator**



**DEPUTADO HUSSEIN BAKRI**

Documento assinado eletronicamente em 21/09/2021, às 22:29, conforme Ato da Comissão Executiva nº 2201/2019.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site <https://consultas.assembleia.pr.leg.br/#/documento> informando o código verificador **287** e o código CRC **1E6E3A2D2B7C4EF**

PROTOCOLO Nº 16.598.106-5

PARECER Nº 002/2020 – SEFA/DG/AT

NECESSIDADE DE INSTITUIÇÃO DA PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR NO ESTADO DO PARANÁ E UMA ANÁLISE COMPARATIVA DOS FORMATOS EXISTENTES PARA A SUA IMPLEMENTAÇÃO.

### I – RELATÓRIO

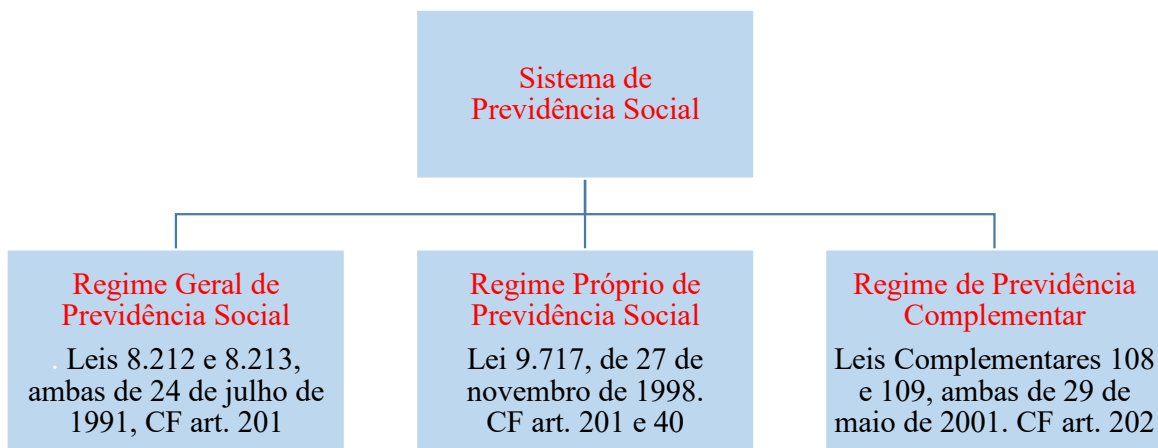
A previdência complementar no Estado do Paraná foi autorizada pela Lei Estadual nº 18.372, de 15 de dezembro de 2014, mas que até o momento não foi estruturada. Essa ausência deverá ser enfrentada também por determinação legal a partir da Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019, que em seu artigo 9º estabeleceu o prazo máximo de 02 (dois) anos para Estados e Municípios instituírem os seus respectivos regimes de previdência complementar, com o prazo sendo iniciado em 12/11/2019.

É o relatório.

### II – DA SITUAÇÃO ATUAL

A previdência complementar faz parte do sistema da Previdência Social Brasileira, esta composta por três grandes Regimes Previdenciários: Regime Geral de Previdência Social (RGPS), Regime Próprio de Previdência Social (RPPS) e Regime de Previdência Complementar (RPC), conforme ilustrado abaixo.

**Figura 01 – Organograma do Sistema de Previdência Social no Brasil**



Os dois primeiros Regimes – Geral e Próprio – compõem a Previdência Pública. Nela, o sistema de contribuição é mensal e obrigatório, onde as contribuições incidentes sobre as remunerações dos trabalhadores ativos é o que suporta o pagamento dos benefícios dos que estão em inatividade, caracterizando o que se denomina Regime de Repartição Simples<sup>1</sup>.

No Regime de Previdência Complementar (RPC) o sistema de contribuição é facultativo e desvinculado da Previdência Pública. O benefício de aposentadoria será pago com base nas reservas acumuladas ao longo dos anos, ou seja, o que é depositado hoje formará uma poupança e será utilizado no futuro para pagamento de seu benefício, chamado de Regime de Capitalização<sup>2</sup>. Portanto, no Regime de Previdência Complementar o pagamento do benefício dos aposentados não se vincula diretamente às contribuições pagas pelos trabalhadores ativos.

O RPC é composto de dois segmentos: o fechado, também conhecido como Fundos de Pensão, operado pelas Entidades Fechadas de Previdência Complementar (EFPC) e o aberto,

<sup>1</sup> O Regime de Repartição Simples tem como característica principal a solidariedade intergeracional entre os segurados do sistema: os que estão trabalhando contribuem para o pagamento dos aposentados. Quando os trabalhadores, hoje na ativa, conquistarem a aposentadoria, novos empregados estarão contribuindo e arcando com o pagamento destes benefícios e assim por diante.

<sup>2</sup> As contribuições são capitalizadas de modo a criarem uma reserva (poupança) que futuramente, quando da aposentadoria, será transformada em benefício. Característica principal deste tipo de regime é a individualidade, onde cada trabalhador contribui e forma uma poupança para o seu próprio benefício futuro.

operado pelas Entidades Abertas de Previdência Complementar. Em ambos, a adesão é facultativa.

Por determinação legal, o escopo desta Nota Técnica será restrito somente a possibilidade de atuação do segmento fechado por meio das EFPC para fins de estruturação deste regime no Estado do Paraná.

Apesar da existência histórica desde 2001, conforme Figura 1, é no período mais recente que os fundos de previdência complementar ampliam enormemente sua importância. Com a insustentabilidade das contas do sistema básico de previdência social – entre outras coisas, em função das mudanças demográficas no país, duradoura crise econômica e alterações na legislação e conceito de trabalho –, alterações regulatórias vêm crescentemente estimulando o sistema de previdência complementar.

A análise das finanças públicas do Estado do Paraná revela a clara necessidade de implementação de ações que visem o alcance do equilíbrio financeiro e atuarial e a busca da sustentabilidade do RPPS do Governo do Estado do Paraná. A Tabela abaixo mostra a composição das despesas do Estado:

**Tabela 01 – Composição das despesas no Estado do Paraná (2010 – 2019):**

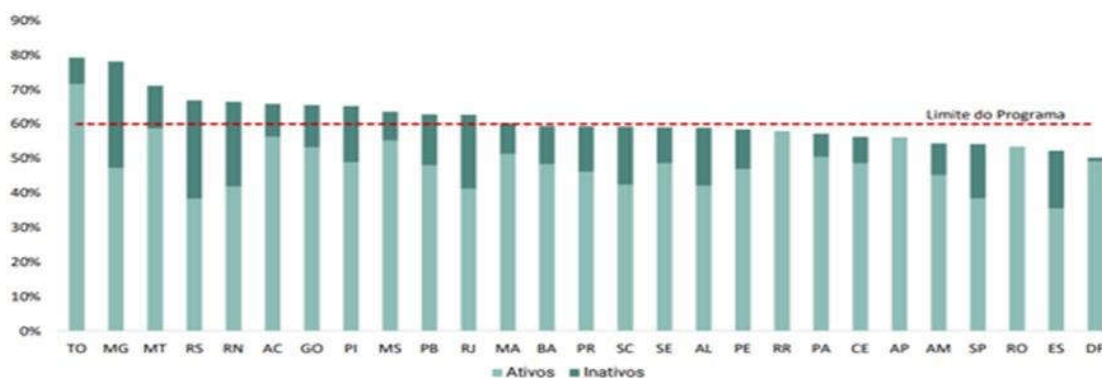
Despesas	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
<b>DESPESAS CORRENTES</b>	<b>90%</b>	<b>94%</b>	<b>92%</b>	<b>92%</b>	<b>93%</b>	<b>95%</b>	<b>91%</b>	<b>92%</b>	<b>92%</b>	<b>92%</b>
Pessoal e Encargos Sociais	49%	53%	51%	42%	51%	52%	50%	50%	54%	54%
Juros e Encargos da Dívida	3%	3%	2%	2%	2%	2%	1%	1%	1%	1%
Outras Despesas Correntes	38%	38%	39%	48%	40%	41%	40%	42%	37%	37%
<b>DESPESAS DE CAPITAL</b>	<b>10%</b>	<b>6%</b>	<b>8%</b>	<b>8%</b>	<b>7%</b>	<b>5%</b>	<b>9%</b>	<b>8%</b>	<b>8%</b>	<b>8%</b>
Investimentos	6%	3%	5%	6%	4%	3%	3%	7%	5%	5%
Inversões Financeiras	1%	1%	1%	1%	1%	0%	4%	0%	2%	2%
Amortização da Dívida	3%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	1%	1%	1%
<b>DESPESA TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fonte: Elaboração própria com base nos RREO.

Ao longo do tempo é possível perceber que houve uma tendência de crescimento constante das despesas correntes, principalmente das despesas de pessoal, em detrimento das despesas de capital, mais especificamente as despesas com investimentos.

Sobre gastos com pessoal, ressalta-se que pela primeira vez em 10 (dez) anos, o Paraná se mantém abaixo da linha de limite do Programa de Reestruturação e Ajuste Fiscal elaborado pelo Tesouro Nacional. Contudo, encontra-se extremamente próximo ao limite conforme Gráfico 01:

**Gráfico 01 - Relação entre despesa pessoal e receita corrente líquida em 2018**

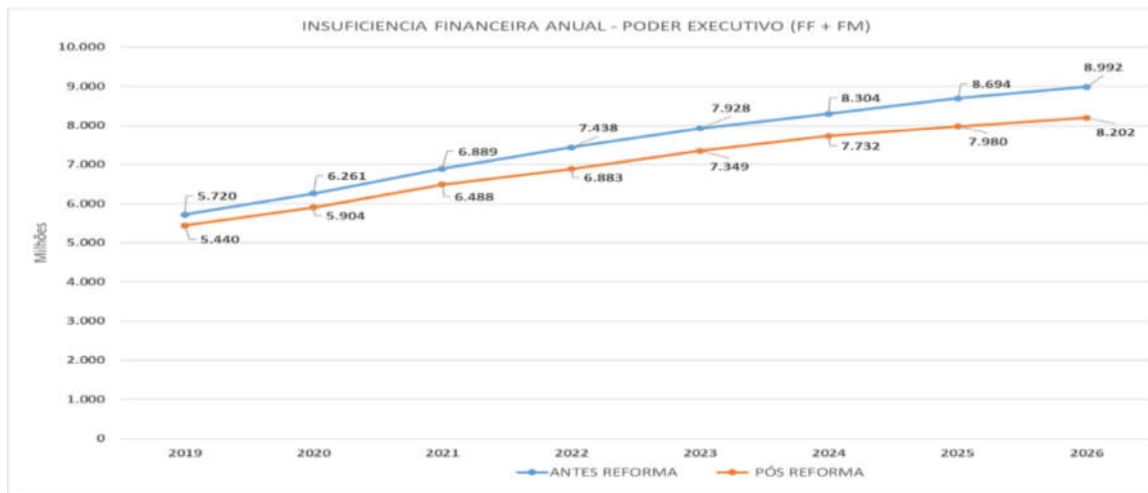


Fonte: Programa de Reestruturação e Ajuste Fiscal/STN

Considerando a margem de menos de 1% para o atingimento do limite do PAF, as contas públicas paranaenses revelam a extrema atenção e cautela com as despesas de pessoal, para que a saúde financeira deste ente federativo seja preservada e a Lei de Responsabilidade Fiscal (Lei Complementar nº. 101/2000), seja cumprida em sua integralidade.

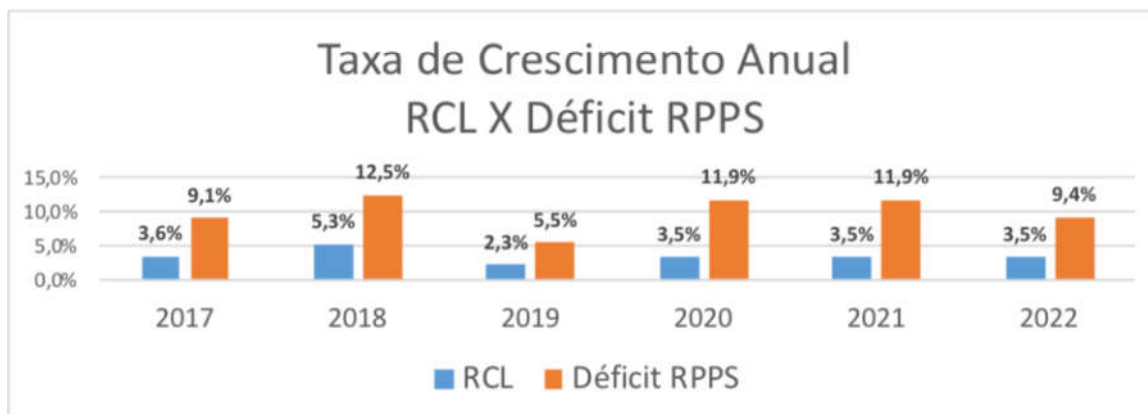
Grande parte do aumento contínuo das despesas correntes esta relacionado aos gastos previdenciários. Os gráficos abaixo evidenciam que o déficit do RPPS é o **principal problema fiscal do Estado**, pois cresce em uma proporção maior que a receita e suas projeções mesmo após a reforma da previdência ocorrida no fim do ano passado:

### Gráfico 02 – Projeção insuficiência financeira do Fundo Financeiro e Militar



Fonte: Elaboração própria com base nos RREO.

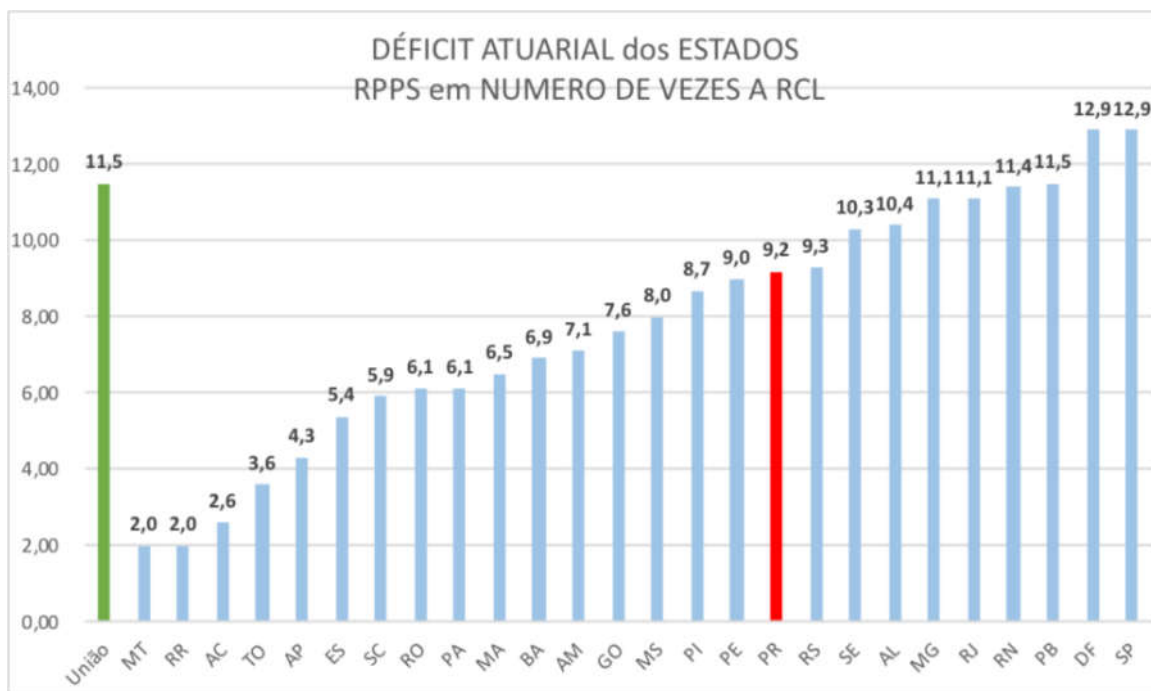
### Gráfico 03 – Taxa de Crescimento Anual Receita Corrente Líquida x Déficit RPPS



Fonte: Elaboração própria com base no RREO, LDO e NT/Paranáprevidencia

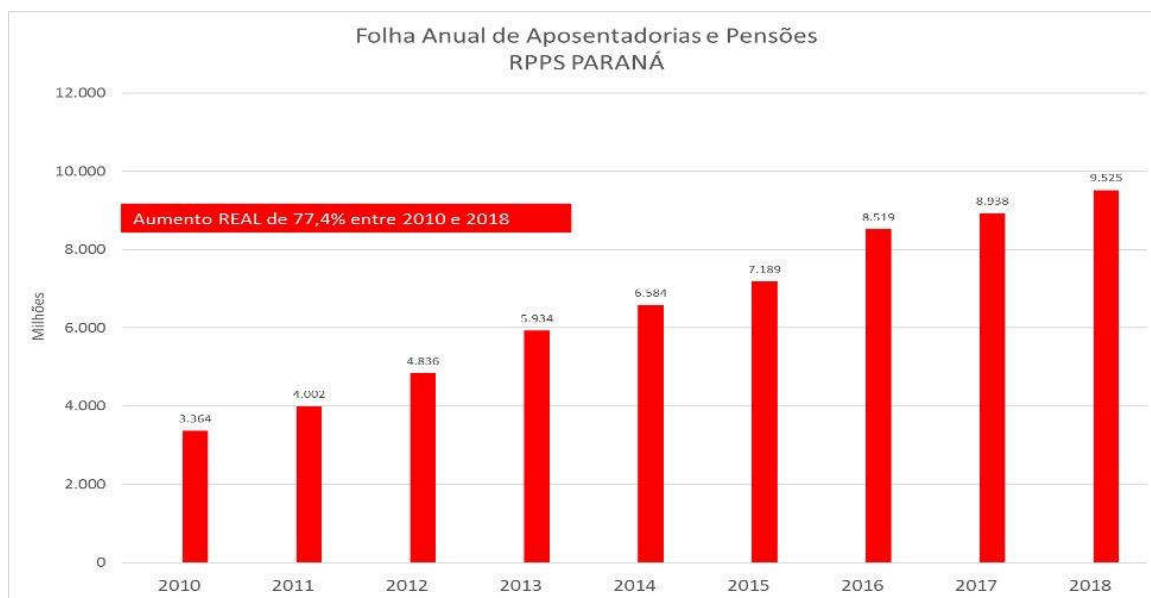


**Gráfico 04 – Déficit Atuarial dos Estados, RPPS em número de vezes a RCL**



Fonte: Elaboração própria com base em relatórios STN

**Gráfico 05 – Folha Anual Aposentadorias e Pensões**



Fonte: Elaboração própria com base em relatórios RREO e NT/Paranáprevidencia

Os gráficos acima evidenciam o tamanho do déficit previdenciário no Estado do Paraná, existindo um perfeito descasamento no fluxo de receitas e despesas dos fundos de repartição simples que ensejará uma enorme capitalização do RPPS nas duas próximas décadas, criando um custo de transição muito elevado, colocando as finanças estaduais em extrema dificuldade.

Neste sentido, a instituição de um regime de previdência complementar limita os riscos futuros do modelo atual de repartição ao estabelecer o teto do INSS para o RPPS, reduzindo as despesas porvindouras do RPPS e impactando positivamente as finanças do tesouro Estadual no médio e longo prazo.

Além das questões técnicas, a atual ausência de implementação de uma previdência complementar no Estado do Paraná deverá ser enfrentada também por determinação legal a partir da Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019, que em seu artigo 9º estabeleceu o prazo máximo de 02 (dois) anos para Estados e Municípios instituírem os seus respectivos regimes de previdência complementar, com o prazo sendo iniciado em 12/11/2019.

Cabe destacar que o Paraná, mesmo com o quinto maior déficit previdenciário no país<sup>3</sup>, é o único Ente da região sul e sudeste que não implantou o Regime de Previdência Complementar para os seus servidores públicos<sup>4</sup>, medida importante que convergirá para uma harmonização das regras previdenciárias aplicadas à iniciativa privada sem onerar os cofres públicos.

<sup>3</sup> Ver Pedro Nery e Instituição Fiscal Independente por meio do sitio: <https://oglobo.globo.com/economia/gasto-com-pms-bombeiros-inativos-ja-supera-de-ativos-em-14-estados-23791060>

<sup>4</sup> Informativo mensal da Subsecretaria do Regime de Previdência Complementar, abril 2019.

**Figura 02 – Estágios de implementação da Previdência Complementar por Entes Subnacionais**



Fonte: Relatório Gerencial da Previdência Complementar (nov/19) disponível em:

[www.previdencia.gov.br/dados-abertos/dados-abertos-previdencia-complementar](http://www.previdencia.gov.br/dados-abertos/dados-abertos-previdencia-complementar)

A recente remessa pelo Poder Executivo de projeto de lei que estabelece as condições para implementação da revisão geral anual concedida pela Lei Estadual nº 18.493/2015, com aumento salarial e expectativa de concursos públicos para várias pastas, aliado a uma conjuntura duradoura de grave crise econômica que compromete sobremaneira a arrecadação fiscal do Estado, reforçam ainda mais a necessidade de adequação da gestão do RPPS para dirimir a trajetória explosiva dos déficits financeiros e atuarias do regime próprio.

### III – DAS POSSIBILIDADES DE IMPLEMENTAÇÃO DO REGIME DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR NO ESTADO DO PARANÁ

Como já mencionado, o Paraná já possui lei específica instituindo o RPC na ordem jurídica do Estado. No entanto, não basta somente a edição da lei para a implementação do novo regime, a sua efetivação necessita de outros atos jurídicos por parte dos integrantes da relação (entidade fechada, patrocinador e participantes do plano de benefícios) para que o RPC se torne eficaz.

Assim, são obrigatórias as seguintes providências: i) existência da Entidade Fechada de Previdência Complementar – EFPC, com o seu Estatuto e registro do ato de constituição, entidade responsável pela gestão dos planos de benefícios; ii) a constituição do plano de benefícios, onde estarão dispostos os direitos e obrigações dos patrocinadores, participantes/assistidos e da própria EFPC; iii) a instituição do convênio de adesão, instrumento jurídico contratual que disciplinará questões administrativas e financeiras do patrocinador em relação ao plano de benefícios.

Cabe destacar que todo o processo acima necessitará de prévia aprovação da Superintendência Nacional de Previdência Complementar – Previc, órgão fiscalizador do regime fechado de previdência complementar.

Em suma, o regime de previdência complementar somente passa a produzir efeitos (eficácia) para os servidores públicos estaduais com a instituição da pessoa jurídica responsável pela gestão dos planos de benefícios (EFPC) e da aprovação de todos os instrumentos jurídicos (estatuto, regulamento e convênio de adesão) pelo órgão fiscalizador – Previc.

Atualmente o Estado do Paraná possui somente lei específica. Mesmo após 5 anos de sua promulgação, até o presente momento não foi instituída a Entidade Fechada de Previdência Complementar gestora do plano e benefícios.

A partir desta constatação e ciente de que a reforma previdenciária ocorrida recentemente determinou um prazo legal de 02 (dois) anos para que Estados e Municípios instituassem os seus respectivos regimes de previdência complementar, será feita uma análise das possibilidades existentes atualmente em ingressar no regime complementar.

Recentemente o Conselho Nacional de Previdência Complementar (CNPC) publicou a Resolução nº35, de 20 de dezembro de 2019, em que dispõe sobre entidades fechadas de previdência complementar, planos de benefícios e patrocinadores sujeitos à Lei Complementar nº 108, de 29 de maio de 2001. Sobre o processo de autorização pela PREVIC de ingresso no regime complementar, a Resolução especifica os seguintes formatos:

*“Art. 6º O processo de autorização pelo órgão de fiscalização para ingresso de patrocinadores no regime de previdência complementar poderá ser realizado das seguintes formas:*

*adesão a plano de benefícios multipatrocinado em funcionamento;*

*II - criação de plano de benefícios, a qual dependerá da apresentação de estudo de viabilidade comprovando a adesão de quantidade participantes que assegure o equilíbrio técnico entre receitas e despesas administrativas do plano, respeitados os limites de paridade contributiva e de taxa de administração ou de carregamento; ou*

*III - criação de EFPC, a qual dependerá da apresentação de estudo de viabilidade que comprove adesão de, no mínimo, dez mil participantes ou equilíbrio técnico entre receitas e despesas administrativas da entidade, respeitados os limites de paridade contributiva e de taxa de administração ou de carregamento.”*

Depreende-se da norma que o processo de autorização pelo órgão de supervisão para ingresso de patrocinadores no regime de previdência complementar pode ser realizado por meio de: i) adesão a plano de benefícios multipatrocinado em funcionamento; ii) criação de plano de benefícios em entidade constituída; ou iii) criação de EFPC com plano de benefícios, sendo essas duas últimas formas dependentes de estudo de viabilidade que as justifiquem e, para criação de EFPC, a comprovação de adesão de, no mínimo, 10 mil participantes.

Neste sentido, parece claro o endurecimento das regras para criação de novas EFPCs para gestão da previdência de servidores públicos. A criação de planos somente deverá ser solicitada quando o plano apresentar viabilidade econômica, ou seja, no momento em que possuir número de participantes e arrecadação suficientes para a manutenção do plano de benefícios.

Tal movimento acontece devido à crescente preocupação da Previc quanto à viabilidade operacional das EFPCs de natureza pública, conforme evidenciado abaixo:

**Tabela 02 – Dados de EFPC selecionados**

Início	Nome	UF	População	Ativo total (R\$ milhões)	Despesa adm 2018 (R\$ milhões)	Receita adm 2018 (R\$ milhões)	Despesas / Ativo total	Despesas adm Per Capita (R\$)
04/02/2013	FUNPRESP-EXE		69.154	1.475	34	44	2,31%	492
21/01/2013	SP-PREVCOM	SP,RO	23.878	1.119	19	22	1,69%	790
14/10/2013	FUNPRESP-JUD		17.604	346	9	12	2,63%	624
04/09/2013	RJPREV	RJ	2.221	66	3	3	5%	1.508
05/02/2014	PREVES	ES	3.433	50	4	2	7%	1.018
19/08/2016	RS-PREV	RS	612	17	3	3	18%	5.014
12/05/2015	PREVCOM-MG	MG	381	8	3	4	41%	8.348
29/07/2016	PREVBAHIA	BA,SE,PI	465	8	4	4	51%	8.406
30/09/2016	SCPREV	SC	274	6	3	3	48%	9.724
07/07/2017	PREVCOM-BRC	GO	101	3	5	6	195%	53.461

Fonte: Elaboração própria com dados da 8ª Série de Estudos Previc (dez/18) disponível em: [www.previc.gov.br/central-de-conteudos/publicacoes/series-de-estudo/serie-de-estudos-1/8a-serie-de-estudos.pdf/view](http://www.previc.gov.br/central-de-conteudos/publicacoes/series-de-estudo/serie-de-estudos-1/8a-serie-de-estudos.pdf/view)

A tabela acima demonstra que, à exceção da União e de São Paulo, todos os outros fundos estaduais ainda são muito pequenos, pois dependem de novos concursos ou de migração de servidores para aumentar o número de adesões.

Como a estimativa de migração é baixa (por exemplo, na União foram 4% mesmo com o benefício especial, espécie de indenização dos valores pagos a mais no passado), e como a expectativa nos estados pela situação fiscal é de poucos concursos, a probabilidade é de que estes Entes permaneçam com fundos pequenos por muito tempo.

Como consequência, e evidenciado pela tabela, o custo administrativo fica muito alto, o que se reflete em alta taxa de administração/carregamento.

Destaca-se também que estes fundos vigentes de previdência complementar estaduais não seriam autorizados com as regras atuais, pois todos estão muito longe do número mínimo de adesão de 10 mil participantes.

Para o caso do Paraná foi feita uma simulação dos parâmetros para estimar a viabilidade econômica e financeira sobre implantar um plano de benefícios de previdência complementar destinado aos servidores e empregados públicos do Poder Executivo do Estado. Em linha com



os demais fundos estaduais apresentados em tabela anterior, o número de adesões não atingiria o mínimo determinado para criação de EFPC segundo a Resolução nº 35 do CNPC.

**Tabela 03 – Simulação da Previdência Complementar no Estado do Paraná**

ANO	Quantidade Participantes	Contribuição Participante	Contribuição Patrocinador	Patrimônio Previdenciário
2020	267	R\$ 1.234.027,60	R\$ 1.234.027,60	R\$ 2.503.033,39
2021	534	R\$ 2.468.055,20	R\$ 2.468.055,20	R\$ 7.593.452,40
2022	801	R\$ 3.702.082,80	R\$ 3.702.082,80	R\$ 15.358.451,91
2023	1.068	R\$ 4.936.110,40	R\$ 4.936.110,40	R\$ 25.888.165,30
2024	1.335	R\$ 6.170.138,00	R\$ 6.170.138,00	R\$ 39.275.763,43
2025	1.602	R\$ 7.404.165,60	R\$ 7.404.165,60	R\$ 55.617.557,00
2026	1.869	R\$ 8.638.193,20	R\$ 8.638.193,20	R\$ 75.013.102,40
2027	2.136	R\$ 9.872.220,80	R\$ 9.872.220,80	R\$ 97.565.311,07
2028	2.403	R\$ 11.106.248,40	R\$ 11.106.248,40	R\$ 123.380.562,57
2029	2.670	R\$ 12.340.276,00	R\$ 12.340.276,00	R\$ 152.568.821,43
2030	2.937	R\$ 12.340.276,00	R\$ 12.340.276,00	R\$ 182.740.724,62
2031	3.204	R\$ 12.340.276,00	R\$ 12.340.276,00	R\$ 213.929.420,94
2032	3.471	R\$ 12.340.276,00	R\$ 12.340.276,00	R\$ 246.169.176,33
2033	3.738	R\$ 12.340.276,00	R\$ 12.340.276,00	R\$ 279.495.411,48
2034	4.005	R\$ 12.340.276,00	R\$ 12.340.276,00	R\$ 313.944.740,75
2035	4.272	R\$ 12.340.276,00	R\$ 12.340.276,00	R\$ 349.555.012,42
2036	4.539	R\$ 12.340.276,00	R\$ 12.340.276,00	R\$ 386.365.350,24
2037	4.806	R\$ 12.340.276,00	R\$ 12.340.276,00	R\$ 424.416.196,45
2038	5.073	R\$ 12.340.276,00	R\$ 12.340.276,00	R\$ 463.749.356,17
2039	5.340	R\$ 12.340.276,00	R\$ 12.340.276,00	R\$ 504.408.043,38

Fonte: Premissas utilizadas<sup>5</sup>e elaboração: CURITIBAPREV.

<sup>5</sup> Contribuição Previdenciária de Participante: 7,5% x Salário acima do Teto do RGPS; Contribuição Previdenciária de Patrocinador: 100% da Contribuição Previdenciária do Participante; Custeio Administrativo: 1% a.a. dos Recursos Garantidores do Plano de Benefícios; Expectativa de adesão de novos servidores: 267 servidores/ano; Salário médio Inicial: R\$ 13.984,48; Idade média de entrada: 36 anos; Idade média de aposentadoria: 63 Anos; Retorno dos Investimentos Real (a.a.): 3,37%.

A tabela mostra que, para além da dificuldade do Estado do Paraná em optar pela criação de uma EFPC por não atingir o número mínimo necessário definido pela norma, o fluxo de entrantes provocará um alto custo administrativo de operação caso seja a opção pela criação de um plano de benefícios em entidade constituída. Cabe destacar que nestes casos a Constituição Federal determina que todo e qualquer aporte à EFPC é paritário, ou seja, o custeio administrativo será igualmente dividido entre patrocinadores e participantes. O modelo atual de EFPC de natureza pública, sem escala para operar, mostra que os recursos da poupança previdenciária do participante financiam o custeio das entidades.

Além disso, ao optar em não instituir entidade própria, o Estado do Paraná deixaria de arcar com gastos de toda estrutura necessária para fazer a gestão de um plano de benefícios, como a constituição dos conselhos deliberativo, fiscal e da diretoria-executiva, estruturação de gerências, coordenações, compra de equipamentos e sistemas de TI e contratação de pessoal extremamente especializado (atuário, contador, auditor etc.).

Assim, a Resolução nº 35 do CNPC é consequência de estudos da Previc que trouxeram à tona a atual realidade do Previdência Complementar no país, qual seja o da convergência do mercado para fundos de grande porte e fundos multipatrocinados, na medida em que a escala passa a ser elemento essencial à manutenção sustentável das reservas previdenciárias dos participantes. Isto porque na essência, a previdência complementar é um investimento.

Na verdade, os incentivos legais foram iniciados com a EC nº 103, de 12 de novembro de 2019, ao ampliar o número de entidades de previdência complementar aptas a ofertar planos de benefícios para Entes subnacionais, antes restritos somente a entidades fechadas de natureza pública. Dos atuais 12 EFPC com patrocínio público, o leque foi ampliado para 296 entidades fechadas que poderão ofertar planos para o segmento de previdência complementar à servidores públicos.

Uma métrica de comparação entre entidades fechadas pode ser feita pela análise das despesas administrativas dos planos de benefícios que as EFPCs fazem gestão. Tal estudo é primordial para visualizar se existe ou não equilíbrio operacional no que toca à gestão dos recursos e, conseqüentemente, se há risco futuro com relação às poupanças previdenciárias dos participantes. A eficiência do gerenciamento das despesas administrativas é tema relevante na medida em que se considera os interesses dos participantes dos planos de benefícios.



**Tabela 04 – Entidades Fechadas Multipatrocinadas privadas x Entidades Fechadas publicas**

NOME	PATROCÍNIO	POPULAÇÃO	ATIVO TOTAL (R\$ milhões)	Despesas / Ativo Total	Despesas per capita (R\$)
MULTIPENSIONS	PRIVADO	38.782	3.107	0,42%	339
MULTIBRA	PRIVADO	66.563	7.396	0,34%	376
ICATUFMP	PRIVADO	31.002	2.492	0,50%	401
MULTIPREV	PRIVADO	44.678	5.858	0,62%	814
SANTANDERPREV	PRIVADO	41.666	3.780	0,11%	97
RS-PREV	PUBLICA ESTADUAL	612	17	17,73%	5.014
RJPREV	PUBLICA ESTADUAL	2.221	65	5,10%	1.508
SCPREV	PUBLICA ESTADUAL	274	5	47,97%	9.724
PREVCOM-MG	PUBLICA ESTADUAL	381	7	41,03%	8.348

Fonte: Elaboração própria 8ª Série de Estudos Previc (dez/18)

A tabela evidencia a heterogeneidade entre as EFPCs de natureza pública, que são semelhantes em sua estrutura caso Paraná opte por criar uma, com fundos multipatrocinados de natureza privada. Os de natureza pública apresentam tanto a despesa per capita média quanto a relação de despesas sobre o ativo total muito acima dos fundos privados e da média de todo sistema previdenciário complementar (R\$ 2.133 e 2,35%, respectivamente)<sup>6</sup>.

Alinhado às premissas microeconômicas, o percentual de despesas sobre o ativo total registra redução à medida que o porte das entidades aumenta, mostrando um processo de ganho de escala nas operações dos planos de benefícios. As EFPC privadas multipatrocinadas contam com volumes de recursos acumulados mais elevados, conseqüentemente o valor médio das despesas administrativas se dilui no grande volume de ativos, resultando numa menor relação despesa/ativo total.

<sup>6</sup> Estudos das despesas administrativas das EFPC, 2018, Previc.

Além disso, fundos de previdência complementar de pequeno porte não tem margem financeira para aguentar oscilações mais bruscas do mercado assim como não possuem estrutura profissional de gestão da carteira, levando a uma alocação média de mais de 90% dos recursos somente em renda fixa. Tal postura conservadora sob um ambiente macroeconômico estável, com taxas de juros baixas, leva a maiores incertezas sobre o valor dos benefícios futuros nos planos com “contribuição definida”<sup>7</sup>.

Do que foi desenvolvido até agora, é válida a afirmação de que a criação de uma entidade fechada de previdência complementar própria, para administração de um novo plano de benefícios, acarretaria em custos mais elevados do que a implantação de um novo plano em uma entidade fechada de previdência complementar já existente, seja qual for a escala em relação ao número esperado de participantes do patrocinador.

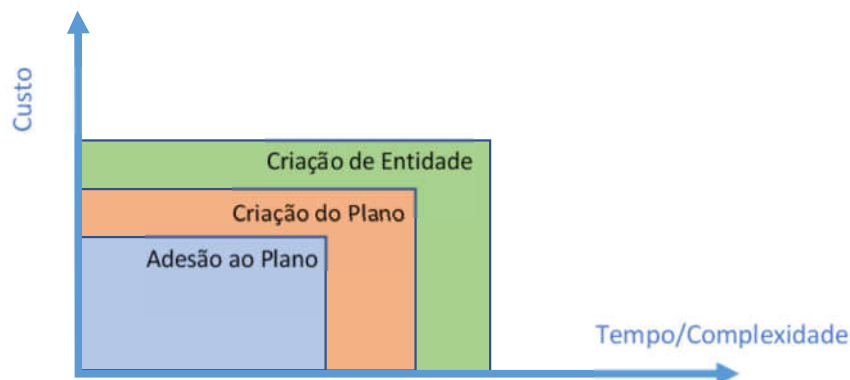
No entanto, para criar um plano de benefícios numa entidade fechada de previdência complementar já existente é necessário estudo de viabilidade econômica, conforme determinado pela Resolução n° 35 do CNPC. Tal determinação decorre do fato de que, a depender da escala de participantes e/ou complexidade do plano, os custos administrativos podem inviabilizar a gestão do plano de benefícios.

Neste sentido, dado o histórico recente dos modelos de implantação de previdência complementar utilizados por Entes estaduais, cuja despesa per capita média e despesa sobre o ativo total estão muito acima do mercado, o Paraná teria muita dificuldade em viabilizar a criação de um plano de benefícios no mercado de previdência complementar do segmento fechado.

---

<sup>7</sup> Nos planos com contribuição definida os pagamentos realizados pelo participante durante a vida ativa têm seu valor previamente estabelecido e a renda futura dependerá da valorização dessa aplicação financeira. Assim, cada participante tem a sua conta individual, de forma que os riscos associados ao desempenho dessas aplicações recaem sobre os participantes, e não sobre a EFPC.

### Gráfico 06 – Relação Custo x Tempo/Complexidade



Como evidenciado, os custos aumentam à medida que se eleva a complexidade do modelo de plano (tipos de benefícios, formas de pagamento de benefícios, coberturas de riscos e benefícios adicionais) e reduzem à medida que se eleva a escala de participantes.

A partir deste fato, é recomendável que a fase inicial de implantação do RPC no Estado do Paraná (com pouca escala de participantes e patrimônio) seja por meio da adesão a um plano multipatrocinado numa EFPC já existente, sem prejuízo que o plano de benefícios possa ser adequado ao longo de sua existência à medida que ele ganhe escala de patrimônio e participantes. Neste sentido, a avaliação posterior pode indicar inclusive a criação de um plano próprio ou constituir uma entidade, neste caso transferindo os recursos já acumulados.

Em síntese, este tópico buscou evidenciar que dentre as três alternativas possíveis de se implementar o regime de previdência complementar no Estado do Paraná, aderir a um plano já existente sob a gestão de uma entidade privada singular/multipatrocinada é a escolha mais eficiente do ponto de vista do gasto público, além de trazer maior segurança para os servidores públicos estaduais.

#### IV – DOS ASPECTOS JURÍDICOS DE CONTRATAÇÃO DE EFPC PRIVADA

A análise da juridicidade da contratação de EFPC propugnada nesta Nota Técnica deverá, necessariamente, ser realizada pela Procuradoria Geral do Estado do Paraná – PGE, nos termos do art. 124, I, da Constituição do Estado do Paraná. Sem prejuízo, cabe pontuar alguns aspectos reputados importantes, até mesmo para que o referido órgão disponha da maior quantidade de informações relevantes acerca do tema.

O Guia da Previdência Complementar dos Entes Federativos, elaborado pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho<sup>8</sup>, traz uma série de recomendações para a hipótese de ente federativo desejar contratar EFPC.

Assim é que, conforme dispõe o seu item 2.2, o referido Guia assinala que *“a forma de contratação é regida pelas Leis Complementares nº 108/2001 e 109/2001, que tipificam a relação jurídica estabelecida entre EFPC e Patrocinadores enquanto uma relação de convênio, onde há convergência de interesses ao fim comum. O art. 13 da LC nº 109/2001 determina que, para que seja possível o ingresso em um plano, os patrocinadores deverão formalizar a sua adesão ao plano de benefícios, mediante Convênio de Adesão. Sendo assim, a relação estabelecida entre uma EFPC e os patrocinadores não parece se enquadrar no conceito de contrato administrativo cuja disciplina pertence à Lei nº 8.666/93, Lei de Licitações”*.

Mais adiante, o Guia ressalta que, *“[o] art. 13 da LC nº 109/2001 determina que, para que seja possível o ingresso em um plano, os patrocinadores deverão formalizar a sua adesão ao plano de benefícios, mediante Convênio de Adesão. Sendo assim, a relação estabelecida entre uma EFPC e os patrocinadores não parece se enquadrar no conceito de contrato administrativo cuja disciplina pertence à Lei nº 8.666/93, Lei de Licitações. Recomenda-se que a escolha da entidade deva ser precedida de processo seletivo com ampla divulgação e participação da EFPC, que atenda aos princípios constitucionais que assegurem igualdade de condições a todos os concorrentes e que contemple exigências de qualificação técnica e econômica indispensáveis à garantia da boa prestação de gestão dos planos de benefícios. Recomenda-se também a constituição de documentação que contenha motivação acerca dos parâmetros mínimos do processo de escolha. No anexo item 4.3 foram elencados alguns requisitos técnicos mínimos que poderão ser observados pelo Ente no momento da seleção da entidade”*.

A relação custo-benefício é um conceito econômico que representa a vantagem que alguém obtém ao realizar determinada atividade em comparação com as alternativas disponíveis. Tal conceito aliado ao princípio constitucional da impessoalidade, cuja

<sup>8</sup> Disponível em: [sa.previdencia.gov.br/site/2020/03/guiaentesfederativos20.03b.pdf](https://sa.previdencia.gov.br/site/2020/03/guiaentesfederativos20.03b.pdf)

observância é obrigatória em toda e qualquer contratação pelo administrador público, são dispositivos legais e indicam a **necessidade de processo seletivo** para a contratação de EFPC responsável pela gestão do plano de benefícios, onde o ente escolhe uma opção em detrimento das outras por ser aquela a mais favorável sob o aspecto econômico.

Em linha com os argumentos apresentados nesta nota técnica, o processo seletivo deve conter parâmetros mínimos tanto no aspecto qualitativo no que toca às entidades (porte, equipe e estrutura técnica própria ou terceirizada, modelos de governança, transparência e experiência em gestão de planos de “contribuição definida”) quanto no aspecto quantitativo no que toca ao plano oferecido (menores despesas administrativas, menor ou ausência de aporte inicial e política de investimentos da carteira) para que a escolha não incorra em problemas vigentes atualmente nas EFPC públicas.

## V – CONCLUSÃO

A análise apresentada nesta Nota Técnica ressaltou a necessidade urgente em se adotar medidas para redução do déficit financeiro e atuarial no Regime Próprio de Previdência Social do Paraná (RPPS) de forma a ficar compatível à real capacidade contributiva suportada pelo Tesouro Estadual.

Relatórios fiscais publicados mostram o crescimento recente (2015 – 2018) dos valores repassados pelo Tesouro Estadual para suprimento da insuficiência financeira dos fundos públicos do RPPS. Neste sentido, deriva-se que ao longo dos últimos quatro anos o crescimento ultrapassa 73%, sendo 47,5% acima da inflação do período.

Além dos déficits financeiros, os déficits atuariais (passivo a descoberto) revelam-se extremamente elevados e comprometem a sustentabilidade de crescimento econômico de longo prazo. Somadas as insuficiências financeiras projetadas para os próximos 75 anos do Fundo Militar e do Fundo Financeiro, verifica-se que o déficit atuarial do Estado está no montante de R\$ 409,7 bilhões (trazendo a valor presente com taxa de desconto de 5,5% a.a. cai para R\$ 138,5 bilhões).

Apesar de ter realizado recentemente uma reforma previdenciária alinhada à União, é urgente a necessidade de melhora substancial na gestão dos RPPS de modo a haver um sistema de capitalização.

Neste sentido, este trabalho analisou o mérito da proposta em instituir o regime de previdência complementar no Estado do Paraná e os caminhos possíveis de implementação. Verificou-se que aderir a uma entidade gestora privada já em funcionamento traria celeridade e reduziria custos, além de trazer maior segurança aos servidores públicos estaduais.

Ressalta-se que, ao contrário do que ocorre com o RPPS em que há obrigatoriedade de gestora única, no caso da Previdência Complementar é possível que o Poder Executivo faça a adesão a uma gestora independentemente dos outros Poderes, que poderiam aderir na sequência à mesma entidade ou optar por outra.

Por fim, foi feita uma análise inicial sobre a juridicidade do processo de contratação da EFPC. Apesar da tipificação da relação jurídica estabelecida entre EFPC e Patrocinadores enquanto uma relação de convênio (convênio de adesão), recomenda-se utilizar um processo seletivo simplificado com base em princípios constitucionais da impessoalidade e competitividade.

Por todo exposto, o presente parecer é pelo prosseguimento e envio à PGE, para apreciação e posterior envio à Casa Civil.

Curitiba, 18 de maio de 2020

**Luísa Mazer**

Assessora do Gabinete do Diretor Geral



## ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO PARANÁ

Centro Legislativo Presidente Aníbal Khury

Pc Nossa Senhora De Salete SN - Bairro Centro Cívico - CEP 80530911 - Curitiba - PR - <https://www.assembleia.pr.leg.br>

### INFORMAÇÃO Nº 888/2021

Informo que foi anexado o Parecer nº 002/2021, da Secretária da Fazenda ao Projeto de Lei nº 471/2021, de autoria do Poder Executivo, por solicitação da Liderança do Governo.

O projeto está em condições de prosseguir seu trâmite.

Curitiba, 27 de setembro de 2021.

**Rafael Cardoso**  
Mat. 16.988



**RAFAEL LENNON CARDOSO**

Documento assinado eletronicamente em 27/09/2021, às 16:36, conforme Ato da Comissão Executiva nº 2201/2019.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site <https://consultas.assembleia.pr.leg.br/#/documento> informando o código verificador **888** e o código CRC **1E6B3E2B7C7B1CB**



## ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO PARANÁ

Centro Legislativo Presidente Aníbal Khury

Pc Nossa Senhora De Salete SN - Bairro Centro Cívico - CEP 80530911 - Curitiba - PR - <https://www.assembleia.pr.leg.br>

DESPACHO - DL Nº 532/2021

Ciente;

Encaminhe-se à Comissão de Constituição e Justiça.

**Dylliardi Alessi**  
**Diretor Legislativo**



**DYLLIARDI ALESSI**

Documento assinado eletronicamente em 28/09/2021, às 14:36, conforme Ato da Comissão Executiva nº 2201/2019.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site <https://consultas.assembleia.pr.leg.br/#/documento> informando o código verificador **532** e o código CRC **1B6D3E2F7E7A1EB**





## ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO PARANÁ

Centro Legislativo Presidente Aníbal Khury

Pc Nossa Senhora De Salete SN - Bairro Centro Cívico - CEP 80530911 - Curitiba - PR - <https://www.assembleia.pr.leg.br>

### INFORMAÇÃO Nº 968/2021

Informo que o Projeto de Lei nº 471/2021, de autoria do Poder Executivo, recebeu parecer favorável na Comissão de Constituição e Justiça. O parecer foi aprovado na reunião do dia 28 de setembro de 2021.

O projeto está em condições de prosseguir seu trâmite.

Curitiba, 30 de setembro de 2021.

**Rafael Cardoso**  
Mat. 16.988



**RAFAEL LENNON CARDOSO**

Documento assinado eletronicamente em 30/09/2021, às 15:53, conforme Ato da Comissão Executiva nº 2201/2019.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site <https://consultas.assembleia.pr.leg.br/#/documento> informando o código verificador **968** e o código CRC **1E6A3D3F0E2C7CD**



## ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO PARANÁ

Centro Legislativo Presidente Aníbal Khury

Pc Nossa Senhora De Salete SN - Bairro Centro Cívico - CEP 80530911 - Curitiba - PR - <https://www.assembleia.pr.leg.br>

DESPACHO - DL Nº 573/2021

Ciente;

Encaminhe-se à Comissão de Finanças e Tributação.

**Dylliardi Alessi**  
**Diretor Legislativo**



**DYLLIARDI ALESSI**

Documento assinado eletronicamente em 04/10/2021, às 10:50, conforme Ato da Comissão Executiva nº 2201/2019.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site <https://consultas.assembleia.pr.leg.br/#/documento> informando o código verificador **573** e o código CRC **1A6C3E3E0D2E8AE**



## ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO PARANÁ

Centro Legislativo Presidente Aníbal Khury

Pc Nossa Senhora De Salete SN - Bairro Centro Cívico - CEP 80530911 - Curitiba - PR - <https://www.assembleia.pr.leg.br>

PARECER DE COMISSÃO Nº 331/2021

### PARECER AO PROJETO LEI N º 471/2021

Projeto de Lei nº. 471/2021

Autor: Poder Executivo – Mensagem – 108/2021

DA **COMISSÃO DE FINANÇAS E TRIBUTAÇÃO**, SOBRE O PROJETO DE LEI Nº 471/2021, DE AUTORIA DO PODER EXECUTIVO. INSTITUI O REGIME DE PRVIDÊNCIA COMPLEMENTAR NO ÂMBITO DO ESTADO DO PARANÁ E DÁ OUTRAS PROVIDENCIAS.

### RELATÓRIO

O presente Projeto de Leide autoria do Poder Executivo por objetivo instituir o Regime de Previdência Complementar no âmbito do Estado do Paraná.

Na Comissão de Constituição e Justiça o Projeto de Lei em análise recebeu parecer favorável, sendo o mesmo aprovado.

### FUNDAMENTAÇÃO

Inicialmente, cumpre salientar que compete à Comissão de Finanças e Tributação, em consonância ao disposto no artigo 42, do **REGIMENTO INTERNO DA ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO PARANÁ**, manifestar-se sobre:

**Art. 42. Cabe à Comissão de Finanças e Tributação manifestar-se sobre:**

**I – os aspectos financeiros e orçamentários públicos de quaisquer proposições que importem aumento ou diminuição de receita ou da despesa pública, Regimento Interno 37 quanto à sua compatibilidade ou adequação com o plano plurianual, a Lei de Diretrizes Orçamentárias e o orçamento anual;**

**II – as atividades financeiras do Estado;**



## ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO PARANÁ

Centro Legislativo Presidente Aníbal Khury

Pc Nossa Senhora De Salete SN - Bairro Centro Cívico - CEP 80530911 - Curitiba - PR - <https://www.assembleia.pr.leg.br>

**III – a matéria tributária;**

**IV – os empréstimos públicos;**

**V – as matérias que disponham sobre a remuneração dos agentes políticos estaduais, incluindo os secretários de Estado, os magistrados e os membros do Ministério Público e do Tribunal de Contas; e**

**VI – o atendimento aos requisitos da Lei Complementar Federal nº 101, de 4 de maio de 2000 – Lei de Responsabilidade Fiscal.**

O legislador pretende instituir Regime Próprio de Previdência Complementar dos servidores públicos do Estado do Paraná, conferindo ao Estado opção de aderir a entidade fechada de previdência complementar, mediante convênio, bem como a contratar, mediante processo licitatório, entidade aberta de previdência complementar. A instituição de um Regime Próprio de Previdência Complementar limita os riscos futuros do modelo atual de repartição ao estabelecer o teto do INSS para o RPPS, reduzindo as despesas e impactando as finanças do Tesouro Estadual no médio e longo prazo.

Diante do exposto, considerando às competências desta Comissão de Finanças e Tributação o presente projeto está de acordo com a Proposta Orçamentária 2021 da Secretaria de Estado da Administração e Previdência, aprovada pela Lei Orçamentária nº 20.446 de 18/12/2020, prevista no Plano Plurianual 2020/2023, conforme Lei nº 20.077 de 18/12/19, e na Lei de Diretrizes Orçamentárias para 2021, Lei 20.431 de 15/12/2020. Desta forma o presente Projeto não afronta qualquer disposição legal, não encontramos óbice à sua regular tramitação.

É o voto.

### **CONCLUSÃO**

Nada mais havendo a acrescentar, encerro meu voto relatando pela **APROVAÇÃO** do Projeto de Lei, tendo em vista a adequação dos preceitos legais ensejados de atuação desta Comissão de Finanças e Tributação.

Curitiba, 04 de outubro de 2021.

**DEP. NELSON JUSTUS**

**Presidente**



## ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO PARANÁ

Centro Legislativo Presidente Aníbal Khury

Pc Nossa Senhora De Salete SN - Bairro Centro Cívico - CEP 80530911 - Curitiba - PR - <https://www.assembleia.pr.leg.br>

**DEP. EMERSON BACIL**

**Relator**



---

**DEPUTADO EMERSON BACIL**

Documento assinado eletronicamente em 05/10/2021, às 16:34, conforme Ato da Comissão Executiva nº 2201/2019.



---

A autenticidade do documento pode ser conferida no site  
<https://consultas.assembleia.pr.leg.br/#/documento> informando o código verificador **331** e o código CRC **1A6A3B3F4A6D2CF**