

Afastamento: como se sabe, as leis que regem o funcionalismo público permitem o afastamento excepcional de servidores. Isto pode se dar por vários motivos, seja por conta do interesse do servidor (licença-médica, por exemplo) ou da Administração (servidor que é emprestado a outro órgão). Alguns destes afastamentos são remunerados, outros não são.

A Lei municipal 8989 de 1979 lista, em seu art. 138, oito modalidades de afastamento. Vejamos:

1. para tratamento de saúde - remunerada;
2. por motivo de doença em pessoa da família - semirremunerada. Há descontos;
3. gestante - remunerada;
4. licença da funcionária casada com funcionário civil e militar em missão - não remunerada;
5. para o cumprimento de serviço obrigatório por lei (júri, testemunha, etc.) - remunerada;
6. Interesses particulares - não remunerada.

Ainda, a Lei 10.726 de 1989 prevê licença-paternidade, remunerada.

Manutenção da adesão ao RPC no afastamento: é necessário que o servidor continue filiado ao RPC no período de afastamento. Isto ocorre porque, se ele fosse temporariamente desligado enquanto afastado, o afastamento prejudicaria a previsibilidade de sua aposentadoria, o que desestimularia servidores a se afastarem - e, de novo, alguns desses afastamentos interessam à Administração.

Contribuição patronal do RPC em caso de afastamento: o dispositivo do projeto prevê duas situações distintas, a saber, a do servidor que se afasta e não se vincula a um ente pagador diferente (caso do inciso II) e a do servidor que se afasta para, temporariamente, trabalhar em outro ente federativo (é o caso do inciso I).

É preciso distinguir quem pagará a contribuição patronal em cada caso. O §2º determina que, se o afastamento for remunerado, o servidor continua tendo direito à contribuição patronal do RPC. Faz sentido porque os afastamentos remunerados muitas vezes são direitos do servidor; é o caso, por exemplo, da licença-médica ou da licença-maternidade. Se, porém, o servidor se afasta sem remuneração (por exemplo, para cuidar de seus interesses pessoais), não fará jus à contribuição patronal. De fato, não seria justo, porque, afastado por seu próprio interesse e sem salário, o Município não é obrigado a arcar com a contribuição previdenciária que, afinal, faz parte do pacote remuneratório do servidor.

Servidor emprestado: a lei permite que o servidor seja cedido a outro órgão. Assim, é este órgão que pagará o seu salário, devendo também arcar com a contribuição patronal. É justo, porque o servidor estará trabalhando para o órgão cessionário.

Regulamento: o projeto prevê que o regulamento trate de requisitos para perda, aquisição e manutenção da qualidade de participante ativo. Em geral, estes requisitos são dados pela lei, tal e qual ocorre no RGPS. Porém, como o RPC é regime opcional de previdência complementar, não vemos problema para que o requisito seja dado pelo regulamento. Cumpre lembrar que o servidor que não gostar do regulamento pode ir para a previdência privada.

Portabilidade: o projeto garante a portabilidade para outra instituição. De fato, a portabilidade - o direito de sair de uma instituição de previdência complementar e ir para outra, levando consigo os recursos que estão na instituição atual - é um dos direitos mais básicos e mais importantes de qualquer previdência complementar. Ela garante a concorrência acirrada entre instituições, vital para manter o sistema funcionando corretamente. Está prevista, por exemplo, no art. 14, II, da Lei Complementar 109, que regulamenta a previdência privada.

Art. 38	A gestão e a execução do Plano de Benefícios do RPC serão realizadas por entidade fechada de previdência complementar.
---------	--

Entidade fechada: a entidade fechada é uma entidade que não é de livre adesão por qualquer pessoa, ao contrário do que ocorre, por exemplo, com bancos e outras financeiras. A Lei Complementar 109, que trata de previdência privada, define as regras para operação da entidade fechada e aberta.

Auditoria independente: o art. 23 da Lei Complementar 109 determina que as entidades fechadas submetam suas contas a auditoria independente. Regra salutar para verificar a boa gestão dos fundos. É importante que ela seja observada.

Entidade própria ou adesão: um dos pontos controversos do projeto é a criação de uma estrutura própria ou a adesão a uma estrutura já existente - no caso, a SP-PREVICOM. Conforme mostraremos adiante, acreditamos que a opção mais vantajosa seja a adesão, o que nada muda em relação ao art. 38, pois o RPC municipal continuaria operado por entidade fechada. A única diferença é que tal entidade não pertenceria ao Município.

Art. 39	<p>Fica o Poder Executivo autorizado a instituir, no âmbito da Administração Pública Municipal Indireta, entidade fechada de previdência complementar denominada Fundação de Previdência Complementar dos Servidores Públicos do Município de São Paulo - SAMPAPREV, com a finalidade de gerir e executar o Plano de Benefícios.</p> <p>§ 1º A SAMPAPREV será estruturada sob a forma de fundação, de natureza pública, com personalidade jurídica de direito privado, gozando de autonomia administrativa, patrimonial, financeira e gerencial, vinculada à Secretaria Municipal de Gestão.</p> <p>§ 2º A SAMPAPREV reger-se-á pelas disposições desta lei e por seu estatuto, que disciplinará sua estrutura administrativa e modelo de gestão.</p> <p>§ 3º A SAMPAPREV, com prazo de duração indeterminado, sede e foro na Cidade de São Paulo, adquirirá personalidade jurídica a partir do registro de seu ato constitutivo no Registro Civil de Pessoas Jurídicas.</p> <p>§ 4º Além da sujeição às normas gerais de direito público, a SAMPAPREV estará sujeita às seguintes obrigações:</p> <p>I - realização de concurso público para a contratação de pessoal;</p> <p>II - submissão à legislação sobre licitação e contratos administrativos;</p> <p>III - publicação anual, no Diário Oficial da Cidade e em sítio eletrônico oficial da Administração Pública Municipal, de suas demonstrações contábeis, atuariais, financeiras e de benefícios;</p> <p>IV - fornecimento de informações aos Participantes e Assistidos do Plano de Benefícios e ao órgão regulador e fiscalizador das entidades fechadas de previdência complementar.</p> <p>§ 5º Alternativamente à constituição da entidade prevista neste artigo, o Município poderá valer-se de</p>
---------	---

Art. 36	<p>Na perda do vínculo funcional com o ente patrocinador, o Participante ativo poderá optar, conforme regulamento do Plano de Benefícios, por:</p> <p>I - resgate das contribuições;</p> <p>II - portabilidade dos recursos para outra entidade de previdência complementar;</p> <p>III - autopatrocínio, no caso de perda parcial ou total da remuneração recebida, permanecendo vinculado ao Plano de Benefícios e arcando com as contribuições individuais e do Patrocinador;</p> <p>IV - Benefício Proporcional Diferido, quando a cessação do vínculo se der antes da aquisição do direito ao benefício pleno programado, a ser concedido quando cumpridos integralmente os requisitos de elegibilidade.</p> <p>Parágrafo único: O regulamento do Plano de Benefícios estabelecerá a forma e as condições para que as contribuições do Patrocinador integrem o montante a ser levantado pelo Participante, nas hipóteses dos incisos I, II e IV deste artigo.</p>
---------	--

Perda do vínculo funcional: evidentemente, há situações em que o servidor que está vinculado ao RPC não se aposenta pelo RPPS do Município. Isto pode ocorrer porque o servidor pediu exoneração, porque foi demitido em processo administrativo disciplinar, porque seu desligamento foi determinado pelo Poder Judiciário ou por qualquer outro motivo. É preciso, então, que a lei preveja como tal situação se desenvolverá. A lei dá, então, quatro opções para o ex-servidor:

1. Resgate das contribuições;
2. Portabilidade para outra previdência complementar, seja pública ou privada;
3. Autopatrocínio, em que o ex-servidor continuaria filiado ao RPC, mas não teria mais as contribuições patronais;
4. BPC.

Contribuições do município: o parágrafo único dá a ideia de que o servidor poderá levar as contribuições que foram pagas pelo Município. Entendemos que isto é justo em alguns casos (por exemplo, quando ele se demite), mas injusto em outros (quando é demitido em processo administrativo ou judicial).

Por exemplo, imaginemos que um servidor é acusado de crime de corrupção, condenado pelo Poder Judiciário e, como efeito acessório da pena, perde o cargo (art. 92, I, do Código Penal). Neste caso, acreditamos, seria injusto que ele levasse consigo para uma previdência privada as contribuições do RPC pagas pelo Município, sendo necessário um cálculo para distinguir do montante capitalizado as contribuições dele e as do Município.

Pelo teor do art. 202 §4º da Constituição Federal, as contribuições do empregador não podem ser consideradas remuneração; isto é importante pois, se fosse remuneração, não poderia ser devolvida. Assim, ofereceremos emenda para fazer com que a contribuição seja devolvida ao Município em caso de demissão por processo administrativo ou judicial.

Benefício Proporcional Diferido: é uma forma simples do ex-servidor manter-se segurado no RPC após o desligamento. Basicamente, ele para de contribuir e, evidentemente, o Município também cessa sua contribuição. Ao se aposentar, receberá o proporcional ao investido - que pode ser pouco, porque o RPC foi pensado para funcionar com grande tempo de contribuição, que permite a acumulação e os rendimentos.

Art. 37	<p>Os requisitos para aquisição, manutenção e perda da qualidade de Participante Ativo e de Assistido, assim como para elegibilidade, critérios de concessão, forma de cálculo e pagamento dos benefícios, deverão constar do regulamento do Plano de Benefícios.</p> <p>Parágrafo único. É garantida a portabilidade de RPC, independente da data ou da forma de adesão.</p>
---------	---