

Por Silas Devai Jr. (\*)



Uma movimentação interessante vem ocorrendo no segmento da previdência complementar em virtude da Emenda Constitucional 103/2019, que reformou o regime previdenciário. A medida prevê a atualização nas regras de Estados e municípios para o pagamento de pensões aos funcionários públicos, especialmente em relação ao funcionamento e administração dos Regimes Próprios de Previdência Social (RPPS).

Após a reforma, os entes da federação que possuem RPPS foram obrigados a criar Regimes de Previdência Complementar (RPC), para os novos funcionários com salários acima do teto do INSS. A medida estimula a entrada de novas entidades nos regimes de previdência dos Estados e municípios, melhorando a eficiência do sistema e criando uma competição saudável no setor.

Para viabilizar essa mudança, os Estados e municípios estão realizando concorrências em todo o país, em busca de entidades de previdência em condições de gerenciar os planos dos servidores públicos. Além de ser, atualmente, a melhor opção da gestão pública, para equacionar um passivo importante nas contas e transferir para entidades privadas todo o custo da administração dos planos previdenciários, a concorrência representa um estímulo importante ao setor.

Um bom exemplo da aplicação dessa alteração foi a recente experiência da Viva Previdência, Entidade Fechada de Previdência Complementar (EFPC), que venceu, no final do ano passado, a concorrência para gerir o plano previdenciário dos servidores do município de Manaus (AM). Cerca de 30 mil servidores da administração direta dos poderes Executivo e Legislativo da capital

amazonense poderão aderir ao plano patrocinado administrado pela Viva.

Além de Manaus, a Viva está concorrendo em cerca de outros 20 processos, em municípios espalhados pelo país, e poderá gerenciar novas carteiras, no decorrer de 2022. O prazo inicial para os Estados e municípios escolherem a entidade para criar planos complementares venceu no último dia 13 de novembro de 2021, mas foi prorrogado para março deste ano. Até o dia 5 de janeiro, de acordo com o Ministério do Trabalho e Previdência, 47% (1.022) dos 2.150 entes federados tinham legislações locais já aprovadas. Mas o número dos que já haviam conseguido implementar os novos planos previdenciários não passava de 50.

O ritmo das regulamentações regionais foi considerado lento ao longo do ano passado e levou o Conselho Nacional de Previdência Complementar (CNPC), órgão regulador da previdência complementar no país, a prorrogar o prazo final que era novembro de 2021 para março de 2022. A implantação dos planos deve acontecer até no máximo 30 de junho do mesmo ano.

Até março deste ano, o número deverá dar um salto importante. Com isso, ganha a gestão pública, o mercado e, acima de tudo, o funcionário público, participante desse novo modelo. Além de ter acesso a um universo de serviços exclusivos, o servidor público terá a segurança de instituições sólidas, que deverão se comportar em prol da governança de um importante patrimônio. Qualidades que antes eram restritas, injustamente, a um grupo pequeno de trabalhadores, principalmente da iniciativa privada.

**(\*) Silas Devai Jr.** é Diretor-Presidente da Viva Previdência.

**Fonte:** [Abrapp em Foco](#), em 01.02.2022.