

COMISSÃO ESPECIAL DESTINADA A PROFERIR PARECER AO PROJETO DE LEI Nº 5864, DE 2016, DO PODER EXECUTIVO, QUE "DISPÕE SOBRE A CARREIRA TRIBUTÁRIA E ADUANEIRA DA RECEITA FEDERAL DO BRASIL, INSTITUI O PROGRAMA DE REMUNERAÇÃO VARIÁVEL DA RECEITA FEDERAL DO BRASIL E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS"

**Emenda Nº
(Do Sr. Lucas Vergílio)**

O Projeto de Lei 5.864/2016 passa a vigorar acrescido dos artigos 21, 22, 23 e 24, com a seguinte redação:

Art. 21. A Lei nº 12.154, de 23 de dezembro de 2009, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 18

I - Carreira de Analista-Técnico da Previc, de nível superior, composta pelo cargo de Analista-Técnico da Previc, com atribuições de licenciamento e supervisão, por meio de procedimentos de monitoramento, fiscalização e execução das atividades relacionadas a regimes especiais, do regime de previdência complementar operado por entidades fechadas de previdência complementar, e de outras atividades compatíveis com o nível de complexidade das atribuições do cargo e o exercício das atribuições previstas em leis e regulamentos específicos, bem como para a implementação de políticas e para a realização de estudos e pesquisas respectivos a essas atividades;

II -

III - Carreira de Agente Executivo da Previc, nível intermediário, composta pelo cargo de Agente Executivo da Previc, com atribuições voltadas para o exercício de atividades administrativas e logísticas relativas ao exercício das competências constitucionais e legais a cargo da Previc, fazendo uso dos equipamentos e recursos disponíveis para a consecução dessas atividades, e de oferecer suporte especializado às atividades decorrentes das atribuições definidas no inciso I do caput; e

IV -

§ 1º Estão estruturados em Classes e Padrões, na forma do Anexo I, os cargos efetivos de que tratam os incisos I e IV do caput.

§ 2º

§ 3º Na execução dos procedimentos de supervisão referidos no caput, o Analista-Técnico da Previc poderá:

I - aplicar ou propor a aplicação de penalidade administrativa ao responsável por infração objeto de processo administrativo decorrente de ação de fiscalização, representação, denúncia ou outras situações previstas em lei; e

II - lavrar ou propor a lavratura de auto de infração.

§ 4º No exercício da competência prevista no §4º, ao Analista-Técnico da Previc é assegurado o livre acesso às dependências e às informações dos entes supervisionados, caracterizando-se embaraço à supervisão, punível nos termos da lei, qualquer dificuldade oposta à consecução desse objetivo.” (NR)

“Art. 20. O desenvolvimento do servidor nos cargos de provimento efetivo do PCCPREVIC ocorrerá mediante progressão funcional e promoção.

§ 1º

I -

a) cumprimento do interstício mínimo de 12 (doze) meses de efetivo exercício em cada padrão; e

b) resultado médio superior a 80% (oitenta por cento) do limite máximo da pontuação em avaliações de desempenho individual, de que trata o art. 27, no interstício considerado para a progressão, para os cargos previstos no inciso IV do art. 18; e

II -

a) cumprimento do interstício mínimo de 12 (doze) meses de efetivo exercício no último padrão de cada classe;

b) resultado médio superior a 90% (noventa por cento) do limite máximo da pontuação nas avaliações de desempenho individual, de que trata o art. 27, no interstício considerado para a promoção, para os cargos previstos no inciso IV do art. 18;

c)

d)

§ 2º

§ 3º

§ 4º

§ 5º

I -

II -

III -

IV -

§ 6º

§ 7º

§ 8º

§ 9º *Os limites estabelecidos no § 5º poderão ser redistribuídos por ato do Ministro de Estado da Fazenda, para os primeiros 10 (dez) anos contados da data de publicação desta Lei, para permitir maior alocação de vagas nas classes iniciais e o ajuste gradual do quadro de distribuição de cargos por classe.” (NR)*

“Art. 23. Fica instituída a Gratificação de Desempenho dos Cargos do PCCPREVIC - GDCPREVIC, devida aos servidores ocupantes dos cargos de que trata o inciso IV daquele artigo.

Parágrafo único. A gratificação criada no caput somente será devida quando o servidor estiver em exercício de atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo nas unidades da Previc.” (NR)

“Art. 24. A GDCPREVIC será paga observando-se os seguintes limites:

I - máximo de 100 (cem) pontos por servidor; e

II - mínimo de 30 (trinta) pontos por servidor.”

“Art. 25. A pontuação a que se referem as gratificações será assim distribuída:

I - até 80 (oitenta) pontos em decorrência do resultado da avaliação de desempenho institucional; e

II - até 20 (vinte) pontos em decorrência dos resultados da avaliação de desempenho individual.

§ 1º *Os valores a serem pagos a título de GDCPREVIC serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos auferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional pelo valor do ponto constante do Anexo III, fixado para cada cargo, nível, classe e padrão.*

§ 2º *Ato do Poder Executivo disporá sobre os critérios gerais a serem observados para a realização das avaliações de desempenho individual e institucional da GDCPREVIC.*

§ 3º *Os critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho individual e institucional e de atribuição da GDCPREVIC serão estabelecidos em ato do Presidente da Susep, observada a legislação vigente.*

§ 4º As metas referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas anualmente em ato do Ministro de Estado da Fazenda, observada a legislação vigente.” (NR)

“Art. 32. Até que sejam regulamentados os critérios e procedimentos de aferição das avaliações de desempenho e processados os resultados do primeiro período de avaliação de desempenho, para fins de atribuição da GDCPREVIC, o valor devido de pagamento mensal por servidor ativo será correspondente a 80 (oitenta) pontos, observados os respectivos cargos, níveis, classes e padrões.

§ 1º O resultado da primeira avaliação de desempenho gerará efeitos financeiros a partir do início do primeiro ciclo de avaliação, devendo ser compensadas eventuais diferenças pagas a maior ou a menor.

§ 2º Em caso de afastamentos e licenças considerados como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração e com direito à percepção de gratificação de desempenho, o servidor continuará percebendo a GDCPREVIC em valor correspondente ao da última pontuação obtida, até que seja processada a sua primeira avaliação após o retorno.” (NR)

“Art. 33. Até que seja processada a sua primeira avaliação de desempenho individual que venha a surtir efeito financeiro, o servidor nomeado para cargo efetivo e aquele que tenha retornado de licença sem vencimento ou cessão sem direito à percepção da GDCPREVIC no decurso do ciclo de avaliação receberá a gratificação no valor correspondente a 80 (oitenta) pontos.” (NR)

“Art. 34. O titular de cargo efetivo nos termos do inciso IV do art. 18 e em efetivo exercício na Previc, quando investido em cargo em comissão de Natureza Especial ou do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores-DAS, níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, fará jus à GDCPREVIC calculada com base no valor máximo da parcela individual, somado ao resultado da avaliação institucional do período.

Parágrafo único. Ocorrendo exoneração do cargo em comissão, com manutenção do cargo efetivo, o servidor que faça jus à GDCPREVIC continuará a perceber a respectiva gratificação de desempenho em valor correspondente ao da última pontuação atribuída, até que seja processada a sua primeira avaliação após a exoneração.” (NR)

“Art. 35. O ocupante de cargo efetivo nos termos do inciso IV do art. 18 e que não se encontre desenvolvendo atividades na PREVIC somente fará jus à GDCPREVIC:” (NR)

“Art. 36. A GDCPREVIC não poderá ser paga cumulativamente com quaisquer outras gratificações ou vantagens que tenham como fundamento o desempenho profissional, individual, coletivo ou institucional ou a produção ou superação de metas, independentemente da sua denominação ou base de cálculo.” (NR)

“Art. 37. Para fins de incorporação da GDCPREVIC aos proventos de aposentadoria ou às pensões, serão adotados os seguintes critérios:” (NR)

“Art. 38. Os titulares dos cargos integrantes das Carreiras a que se referem os incisos I e III do caput do art. 18 desta Lei passam a ser remunerados exclusivamente por subsídio,

fixado em parcela única, vedado o acréscimo de qualquer gratificação, adicional, abono, prêmio, verba de representação ou outra espécie remuneratória, na forma do Anexo II.

Parágrafo único. A estrutura remuneratória dos cargos nos termos do inciso IV do art. 18 compõe-se de:

I - Vencimento Básico;

II - Gratificação de Desempenho dos Cargos do PCCPREVIC - GDCPREVIC, nos termos do art. 24” (NR)

“Art. 40. Os padrões de vencimento básico dos cargos nos termos do inciso IV do art. 18 são os constantes do Anexo III.” (NR)

Art. 22. Ficam transformados em cargos de Analista-Técnico da Previc os cargos efetivos, ocupados e vagos, de Especialista em Previdência Complementar da Carreira de Especialista em Previdência Complementar e de Analista Administrativo da Carreira de Analista Administrativo, de que tratam os incisos I e II do art. 18 da Lei nº 12.154, de 23 de dezembro de 2009, e fica transformado em cargos de Agente Executivo da Previc os cargos efetivos, ocupados e vagos, de Técnicos Administrativos a que se refere o inciso III do art. 18 da Lei nº 12.154, de 23 de dezembro de 2009.

Art. 23. Ficam revogados o inciso II do artigo 18, os artigos 26, 27, 28, 29, 30, 31 e os incisos I, II e III do artigo 38 da Lei nº 12.154, de 23 de dezembro de 2009.

Art. 24. Os Anexos I, II e III da Lei nº 12.154, de 23 de dezembro de 2009, passam a vigorar na forma do Anexo VI.

ANEXO VI
(Anexo I da Lei nº 12.154, de 23 de dezembro de 2009)
ESTRUTURA DOS CARGOS INTEGRANTES DO PLANO DE CARREIRAS E CARGOS DA
PREVIC - PCCPREVIC

a) Tabela I: Estrutura dos cargos de Analista-Técnico da Previc e Agente Executivo da Previc do PCCPREVIC:

Cargos de Analista-Técnico da PREVIC e Agente Executivo da PREVIC	Classe	Padrão	
	ESPECIAL		IV
			III
			II
			I
	C		III
			II
			I
	B		III
			II
			I
	A		III
			II
		I	

b) Tabela II: dos cargos de Analista-Técnico da Previc e Agente Executivo da Previc do PCCPREVIC

SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO NOVA		
Cargo	Classe	Padrão	Padrão	Classe	Padrão
Cargos das Carreira de Especialista em Previdência Complementar, de Analista Administrativo e de Técnico Administrativo.	Especial	IV	IV	Especial	
		III	III		
		II	II		
		I	I		
	C	IV	III	C	
		III			
		II	II		
		I	I		
	B	IV	III	B	
		III			
		II	II		
		I	I		
	A	IV	III	A	
		III			
		II	II		
		I	I		
	INICIAL		I	I	

c) Tabela III: Demais cargos de provimento efetivo, de nível superior e intermediário do Plano de Carreiras e Cargos da PREVIC – PCCPREVIC

Cargo	Classe	Padrão
Demais cargos de provimento efetivo, de nível superior, do Plano de Carreiras e Cargos da PREVIC - PCCPREVIC	Especial	III
		II
		I
	C	VI
		V
		IV
		III
		II
		I
	B	VI
		V
		IV
		III
		II
		I
	A	V
		IV
		III
		II
I		

(Anexo II da Lei nº 12.154, de 23 de dezembro de 2009)

TABELAS DE SUBSÍDIOS DOS CARGOS DE ANALISTA-TÉCNICO DA PREVIC E DE AGENTE EXECUTIVO DA PREVIC DO PCCPREVIC

a) Valor do subsídio do cargo de Analista-Técnico da Previc do PCCPREVIC:

Em R\$

CARGO	CLASSE	PADRÃO	VALOR DO SUBSÍDIO			
			EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE			
			VIGÊNCIA	1º de janeiro de 2017	1º de janeiro de 2018	1º de janeiro de 2019
Analista Técnico da Previc	ESPECIAL	IV	25.567,61	27.142,65	28.745,60	30.369,67
		III	24.940,63	26.471,92	28.030,34	29.609,28
		II	24.552,69	26.056,90	27.587,76	29.138,79
		I	24.171,60	25.649,21	27.153,00	28.676,60
	C	III	23.357,30	24.778,08	26.224,04	27.689,04
		II	22.958,14	24.351,07	25.768,67	27.204,95
		I	22.566,80	23.932,42	25.322,22	26.730,34
	B	III	22.183,13	23.521,97	24.884,52	26.265,03
		II	21.445,33	22.732,67	24.042,82	25.370,22
		I	21.083,65	22.345,75	23.630,21	24.931,59
	A	III	20.729,07	21.966,43	23.225,70	24.501,57
		II	20.381,45	21.594,54	22.829,12	24.079,97
		I	18.828,90	19.933,64	21.057,94	22.197,06

b) Valor do subsídio do cargo de Agente Executivo da Previc do PCCPREVIC:

Em R\$

CARGO	CLASSE	PADRÃO	VALOR DO SUBSÍDIO		
			EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE		
			1º de janeiro de 2017	1º de janeiro de 2018	1º de janeiro de 2019
Cargos de Agente Executivo da Previc	ESPECIAL	IV	11.157,34	11.778,83	12.408,27
		III	10.928,05	11.534,35	12.148,49
		II	10.706,12	11.297,47	11.896,53
		I	10.487,49	11.064,09	11.648,30
	C	III	10.034,99	10.581,36	11.135,10
		II	9.833,26	10.366,56	10.907,11
		I	9.636,50	10.156,91	10.684,47
	B	III	9.228,84	9.721,81	10.221,71
		II	9.049,02	9.530,69	10.018,21
		I	8.872,86	9.342,42	9.817,73
	A	III	8.502,44	8.947,16	9.398,44
		II	8.319,79	8.753,17	9.192,00
		I	8.142,15	8.563,38	8.989,98

(Anexo III da Lei nº 12.154, de 23 de dezembro de 2009)

TABELAS DE VALOR DO VENCIMENTO E DO PONTO DA GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO
DOS CARGOS DO PCCPREVIC – GDCPREVIC

a) Valor do vencimento da GDCPREVIC para os demais cargos de nível superior do PCCPREVIC de que trata o inciso IV do caput do art. 18 desta Lei:

Em R\$

Cargo	Classe	Padrão	Efeitos Financeiros a partir de				
			1º janeiro 2015	1º agosto 2016	1º janeiro 2017	1º janeiro 2018	1º janeiro 2019
Demais cargos de provimento efetivo, de nível superior, do Plano de Carreiras e Cargos da PREVIC - PCCPREVIC	Especial	III	7.021,91	7.408,11	7.925,14	8.451,33	8.984,45
		II	6.884,23	7.262,86	7.769,75	8.285,62	8.808,29
		I	6.749,24	7.120,45	7.617,40	8.123,15	8.635,57
	C	VI	6.552,67	6.913,07	7.395,55	7.886,57	8.384,07
		V	6.424,19	6.777,52	7.250,54	7.731,94	8.219,68
		IV	6.298,22	6.644,62	7.108,37	7.580,32	8.058,50
		III	6.174,73	6.514,34	6.968,99	7.431,69	7.900,50
		II	6.053,66	6.386,61	6.832,35	7.285,98	7.745,59
		I	5.934,96	6.261,38	6.698,38	7.143,11	7.593,71
		B	VI	5.762,10	6.079,01	6.503,28	6.935,07
	V		5.649,12	5.959,82	6.375,77	6.799,09	7.227,98
	IV		5.538,35	5.842,96	6.250,75	6.665,77	7.086,25
	III		5.429,76	5.728,40	6.128,20	6.535,07	6.947,31
	II		5.323,30	5.616,08	6.008,04	6.406,94	6.811,10
	I		5.218,93	5.505,97	5.890,25	6.281,33	6.677,56
	A	V	5.066,92	5.345,60	5.718,68	6.098,37	6.483,07
		IV	4.967,57	5.240,79	5.606,55	5.978,80	6.355,95
		III	4.870,16	5.138,02	5.496,61	5.861,56	6.231,31
		II	4.774,67	5.037,28	5.388,84	5.746,63	6.109,13
		I	4.681,04	4.938,50	5.283,17	5.633,94	5.989,34

b) Valor do ponto da GDCPREVIC para os demais cargos de nível superior do PCCPREVIC de que trata o inciso IV do caput do art. 18 desta Lei:

Em R\$

Cargo	Classe	Padrão	Efeitos Financeiros a partir de					
			1º janeiro 2015	1º agosto 2016	1º janeiro 2017	1º janeiro 2018	1º janeiro 2019	
Demais cargos de provimento efetivo, de nível superior, do Plano de Carreiras e Cargos da PREVIC - PCCPREVIC	Especial	III	70,22	74,08	79,25	84,51	89,84	
		II	69,39	73,2	78,3	83,49	88,75	
		I	68,57	72,34	77,38	82,51	87,71	
	C	VI	67,35	71,05	76	81,04	86,15	
		V	66,56	70,22	75,12	80,1	85,15	
		IV	65,77	69,38	74,22	79,14	84,13	
		III	64,99	68,56	73,34	78,2	83,13	
		II	64,22	67,75	72,47	77,28	82,15	
		I	63,45	66,93	71,6	76,35	81,16	
		B	VI	62,33	65,75	70,33	74,99	79,72
			V	60,51	63,83	68,28	72,81	77,4
	IV		58,75	61,98	66,3	70,7	75,15	
	III		57,04	60,17	64,36	68,63	72,95	
	II		55,37	58,41	62,48	66,62	70,82	
	I		53,76	56,71	60,66	64,68	68,76	
	A	V	52,81	55,71	59,59	63,54	67,54	
		IV	51,27	54,08	57,85	61,69	65,58	
		III	49,78	52,51	56,17	59,89	63,66	
		II	48,33	50,98	54,53	58,15	61,81	
		I	46,92	49,5	52,95	56,46	60,02	

c) Valor do vencimento da GDCPREVIC para os demais cargos de nível intermediário do PCCPREVIC de que trata o inciso IV do caput do art. 18 desta Lei:

Em R\$

Cargo	Classe	Padrão	Efeitos Financeiros a partir de				
			1º janeiro 2015	1º agosto 2016	1º janeiro 2017	1º janeiro 2018	1º janeiro 2019
Demais cargos de provimento efetivo, de nível intermediário, do Plano de Carreiras e Cargos da PREVIC - PCCPREVIC	Especial	III	4.034,82	4.256,73	4.553,82	4.856,17	5.162,19
		II	3.924,92	4.140,79	4.429,78	4.723,90	5.021,59
		I	3.818,02	4.028,01	4.309,13	4.595,24	4.884,82
	C	VI	3.636,20	3.836,19	4.103,92	4.376,40	4.652,20
		V	3.537,16	3.731,70	3.992,15	4.257,20	4.525,48
		IV	3.440,82	3.630,06	3.883,41	4.141,25	4.402,22
		III	3.347,11	3.531,20	3.777,65	4.028,46	4.282,33
		II	3.255,94	3.435,01	3.674,75	3.918,74	4.165,69
		I	3.167,26	3.341,46	3.574,67	3.812,00	4.052,23
		B	VI	3.016,44	3.182,34	3.404,45	3.630,48
	V		2.934,28	3.095,66	3.311,72	3.531,60	3.754,15
	IV		2.854,35	3.011,34	3.221,51	3.435,40	3.651,89
	III		2.776,60	2.929,31	3.133,75	3.341,82	3.552,41
	II		2.700,97	2.849,52	3.048,40	3.250,79	3.455,65
	I		2.627,40	2.771,90	2.965,36	3.162,25	3.361,53
	A	V	2.502,29	2.639,91	2.824,16	3.011,67	3.201,46
		IV	2.434,14	2.568,02	2.747,24	2.929,65	3.114,27
		III	2.367,84	2.498,07	2.672,42	2.849,85	3.029,44
		II	2.303,34	2.430,02	2.599,62	2.772,22	2.946,92
		I	2.240,61	2.363,84	2.528,82	2.696,72	2.866,66

d) Valor do ponto da GDCPREVIC para os demais cargos de nível intermediário do PCCPREVIC de que trata o inciso IV do caput do art. 18 desta Lei:

Em R\$

Cargo	Classe	Padrão	Efeitos Financeiros a partir de				
			1º janeiro 2015	1º agosto 2016	1º janeiro 2017	1º janeiro 2018	1º janeiro 2019
Demais cargos de provimento efetivo, de nível intermediário, do Plano de Carreiras e Cargos da PREVIC - PCCPREVIC	Especial	III	40,35	42,57	45,54	48,56	51,62
		II	39,44	41,61	44,51	47,47	50,46
		I	38,55	40,67	43,51	46,40	49,32
	C	VI	36,9	38,93	41,65	44,41	47,21
		V	36,06	38,04	40,70	43,40	46,14
		IV	35,25	37,19	39,78	42,43	45,10
		III	34,46	36,36	38,89	41,47	44,09
		II	33,69	35,54	38,02	40,55	43,10
		I	32,94	34,75	37,18	39,65	42,14
		B	VI	31,51	33,24	35,56	37,92
	V		30,6	32,28	34,54	36,83	39,15
	IV		29,71	31,34	33,53	35,76	38,01
	III		28,84	30,43	32,55	34,71	36,90
	II		27,99	29,53	31,59	33,69	35,81
	I		27,18	28,67	30,68	32,71	34,77
	A	V	26,01	27,44	29,36	31,30	33,28
		IV	25,26	26,65	28,51	30,40	32,32
		III	24,52	25,87	27,67	29,51	31,37
		II	23,8	25,11	26,86	28,64	30,45
		I	23,11	24,38	26,08	27,81	29,57

e) Valor do vencimento da GDCPREVIC para os demais cargos de nível auxiliar do PCCPREVIC de que trata o inciso IV do caput do art. 18 desta Lei:

Em R\$

Cargo	Classe	Padrão	Efeitos Financeiros a partir de				
			1º janeiro 2015	1º agosto 2016	1º janeiro 2017	1º janeiro 2018	1º janeiro 2019
Demais cargos de provimento efetivo, de nível auxiliar, do Plano de Carreiras e Cargos da PREVIC - PCCPREVIC	Especial	III	1.552,47	1.637,85	1.752,16	1.868,50	1.986,25
		II	1.514,60	1.597,90	1.709,42	1.822,92	1.937,80
		I	1.477,66	1.558,93	1.667,73	1.778,46	1.890,53

f) Valor do ponto da GDCPREVIC para os demais cargos de nível auxiliar do PCCPREVIC de que trata o inciso IV do caput do art. 18 desta Lei:

Em R\$

Cargo	Classe	Padrão	Efeitos Financeiros a partir de				
			1º janeiro 2015	1º agosto 2016	1º janeiro 2017	1º janeiro 2018	1º janeiro 2019
Demais cargos de provimento efetivo, de nível auxiliar, do Plano de Carreiras e Cargos da PREVIC - PCCPREVIC	Especial	III	13,46	14,20	15,19	16,20	17,22
		II	13,20	13,93	14,90	15,89	16,89
		I	12,94	13,65	14,60	15,57	16,56

1. Submetemos à apreciação dos nobres pares presente emenda que altera a Lei nº 12.154, de 23 de dezembro de 2009, para suprir as demandas da Administração Pública Federal por pessoal especializado, valorizar os servidores federais e reter esses profissionais com qualificação compatível com a natureza e a complexidade das atribuições que cabem ao governo federal. Nesse sentido, a presente emenda dá continuidade à reestruturação remuneratória dos cargos do Poder Executivo, e passa a remunerar os servidores da Superintendência Nacional de Previdência Complementar (Previc) exclusivamente por meio de subsídio, o que traz simplificação, transparência e harmonização do sistema remuneratório com as demais carreiras as quais exercem atividades similares na Administração.

2. A Precvic, criada pela Lei nº 12.144/2009, é uma autarquia de natureza especial, caracterizada por independência administrativa, autonomia financeira e ausência de subordinação hierárquica, e faz parte do Núcleo Financeiro do Governo Federal juntamente com o Banco Central do Brasil (BCB), a Comissão de Valores Mobiliários (CVM) e a Superintendência de Seguros Privados (Susep).

3. A Superintendência tem o dever de supervisionar e fiscalizar as atividades das entidades fechadas de previdência complementar (“fundos de pensão”) e a execução de políticas para o regime de previdência complementar fechado. O regime atualmente é responsável por resguardar a aposentadoria de mais de 7 milhões de pessoas, por meio de um patrimônio de aproximadamente R\$ 765 bilhões, cerca de 14% do atual PIB da Brasil.

4. Tais números tem amplo potencial de crescimento, chegando em alguns países à uma cobertura de quase a totalidade da população e com valores que representam até mais do que todo o PIB de um país, a exemplo da Holanda, Suíça e Austrália, conforme informações da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE).

5. O crescimento do regime de previdência complementar no Brasil deve ser levado a sério. A transição demográfica e a aproximação do final do bônus demográfico devem gerar efeitos significativos nos próximos anos para sociedade. Vemos a cada dia o aumento do número de aposentados uma tendência de diminuição da base contributiva. Em 2030, seremos um país de idosos. Segundo dados do IBGE, o grupo de idosos de 60 anos ou mais será maior que o grupo de crianças com até 14 anos já em 2030 e, em 2055, a participação de idosos na população total será maior que a de crianças e jovens com até 29 anos. O que nos traz a questão: como deve se dar o financiamento do modelo para os próximos 50 anos?

6. Assim, a previdência complementar surge como alternativa às necessidade de adequação das realidades sócias e econômicas previdenciárias do país. Mencione-se que essa situação não é exclusividade do Brasil, de modo que há uma tendência mundial na utilização do modelo de previdência complementar como garantia de bem estar social constitucionalmente garantido.

7. No Brasil, ressalte-se ainda que, além das potencialidades mencionadas, o regime de previdência complementar no Brasil reinicia uma nova fase de crescimento em decorrência da recente inclusão dos servidores públicos federais de todos os três poderes nesse modelo e as migrações de outros regimes de previdência de servidores de Estados e Municípios.

8. Por outro lado, cumpre ressaltar a importância econômica do sistema de em decorrência do volume financeiro gerido pelos fundos de pensão. Atualmente, tais fundos são os principais investidores institucionais do Brasil, com recursos investidos em diversos segmentos como, por exemplo, na dívida mobiliária federal, ações e infraestrutura, atuando inclusive como um dos mais preponderantes financiadores da dívida pública brasileira.

9. Assim, vê-se que o papel do regime de previdência complementar fechado é duplamente importante. Do ponto de vista social, garante a renda de aposentadoria, sua atividade fim, a milhões de participantes. Sob o aspecto econômico, impulsionam a democratização do capital das empresas nas quais investem, estimulam a adoção de boas práticas de governança corporativa e ajudam a atrair o capital externo, gerar poupança interna, promover a eficiência dos mercados de capitais, fomentar a economia como um todo, criando ainda milhares de empregos.

10. Com isso, é nítida a necessidade do Estado de fortalecer continuamente seus mecanismos de controle e supervisão sobre o regime de previdência complementar fechado, sempre com intuito de resguardar sua segurança, solidez e confiabilidade, e para prevenir a utilização indevida de seus recursos, para, com isso, garantir o pagamento dos benefícios contratados pelos participantes de fundos de pensão.

11. Nessa esteira se assenta a necessidade urgente de valorização e estruturação da carreira da Previc, atualmente formada por qualificados profissionais, mitigando a já grave redução do quadro técnico da Autarquia.

12. É diante desse cenário que apresenta-se a proposta de instituição de subsídio para a carreira da Previc. A Constituição Federal de 1988 prevê o regime de subsídio, em caráter obrigatório, para o Presidente da República, deputados e senadores, juízes de todos os níveis, membros do Ministério Público, carreiras jurídicas em geral, polícia e ministros do Tribunal de Contas. Todavia, a Carta Magna possibilita que a outros cargos organizados em carreira seja aplicado o regime de subsídio, a critério do legislador.

13. O mencionado instituto tem sido instituído às carreiras denominadas típicas de Estado, a exemplo das exercidas por servidores do Banco Central do Brasil (Bacen), Comissão de Valores Mobiliários (CVM) e Superintendência de Seguros Privados (Susep), todos componentes da estrutura Estatal de Supervisão do Sistema Financeiro Nacional (SFN).

14. Assim, a instituição do subsídio representa o reconhecimento de que carreira da Autarquia desempenha atividades tipicamente de Estado, em mesmo grau de importância e em plena harmonia institucional com os demais órgãos congêneres do SFN.

15. Além disso, a política de remuneração por subsídio oferece melhores condições de recompensa, em curto prazo, para a atração e a retenção de mão de obra compatível com a funcionalidade do Órgão, fortalecendo sua autonomia para melhor cumprimento de sua missão institucional, em especial, quanto ao exercício de função típica de Estado, isto é, exclusiva do Estado, a qual está prevista no mandamento constitucional disposto no art. 21, inciso VIII:

Art. 21. Compete à União:

(...)

VIII – (...) **fiscalizar as operações de natureza financeira**, especialmente as de crédito, câmbio e capitalização, bem como as de seguros e **de previdência privada**; (grifo nosso)

16. Na presente proposta, consta ainda a unificação do quadro de nível superior, de modo a efetivar ainda mais a devida unidade entre as demais carreiras do referido SFN. A saber, os demais órgãos do SFN atuam, via de regra, por meio de único cargo efetivo próprio de nível superior.

17. Com isso, reforça-se, não mais haveria diferença remuneratória entre órgãos de atividades equivalentes em termos de supervisão do SFN, cujas atribuições são similares, observada a competência temática específica de cada órgão de supervisão dos mercados bancário, de seguros privados, de

18. Neste último caso, cabe ressaltar que o modelo brasileiro subdividiu a supervisão da previdência complementar entre a Previc e a Susep, cabendo a esta a supervisão da previdência complementar aberta e àquela a supervisão da previdência complementar fechada.

19. Valores distintos remuneratórios para carreiras que desempenham funções estatais equivalentes não podem ser admitidos na Administração Pública Federal, sendo a atual existência desta discrepância passível de questionamentos legais, ensejando em instabilidade ao caríssimo Princípio da Segurança Jurídica.

20. Além disso, mencione-se que o ajuste tende a reduzir ou praticamente eliminar o grau de evasão no órgão, motivada pela diferenciação entre carreiras similares. Mencione-se que, do total de aprovados no único concurso da Previc, realizado em 2013, para provimento de 100 vagas para os cargos efetivos da Autarquia, esta mantém 63 servidores, com uma relevante perda de 37% do seu quadro próprio, que deixaram o órgão em decorrência da disparidade entre carreiras similares, sendo que parte considerável dos servidores que saíram do Órgão assumiram cargos em órgão congêneres, como a Susep, CVM e Bacen.

21. Cumpre mencionar que a medida aprimora as atribuições para o exercício da carreira de nível superior da Previc, tornando-as mais claras as competências relativas à fiscalização, além de ampliar a capacidade de supervisão do órgão

22. O ajuste possibilita ainda a aplicação efetiva do disposto no art. 41 da Lei Complementar nº 109/2001, a qual já previa este tipo de atribuições para os servidores do “órgão regulador e fiscalizador”:

Art. 41. No desempenho das atividades de fiscalização das entidades de previdência complementar, os servidores do órgão regulador e fiscalizador terão livre acesso às respectivas entidades, delas podendo requisitar e apreender livros, notas técnicas e quaisquer documentos, caracterizando-se embaraço à fiscalização, sujeito às penalidades previstas em lei, qualquer dificuldade oposta à consecução desse objetivo.

Diante do exposto, submeto a presente emenda à apreciação desta comissão.

Sala das comissões, em _____ de _____ de 2016.

Lucas Vergílio (SD/GO)