

Inscrição automática: seguindo os parâmetros da lei federal, o projeto prevê que, sempre que um servidor ingresse ganhando mais do que o teto do RGPS, ele será filiado ao RPC.

opt-out: cabe ao servidor, porém, optar por não ser filiado ao RPC. É possível que um número de servidores prefira não contribuir com o RPC e acabem aderindo à previdência privada.

A questão do resgate: quando um servidor sai do RPC, o projeto determina - e nisso, segue a lei federal - que a saída não será considerada resgate. Isso evita a tributação indevida. Ainda, o servidor recebe as parcelas que contribuiu e a remuneração patronal também volta ao entre público.

Art. 32	Aos servidores que ingressarem no serviço público municipal após a data de início da vigência do RPC e cujos vencimentos ou subsídios sejam inferiores ao limite máximo estabelecido para os benefícios do RGPS fica garantida a opção pela adesão ao Plano de Benefícios, na condição de Participantes Ativos, a partir do momento em que seus vencimentos venham a ultrapassar o referido limite.
---------	---

Possibilidade de adesão posterior: muitos servidores, ao ingressarem em suas carreiras, têm os vencimentos abaixo do teto do RGPS, mas, ao progredirem, passam do teto. Neste caso, quando passarem, poderão aderir ao RPC.

Art. 33	<p>As contribuições do Participante Ativo e do Patrocinador ao RPC incidirão sobre a parcela da base de contribuição que exceder o limite máximo estabelecido para os benefícios do RGPS.</p> <p>§ 1º A alíquota da contribuição do Participante Ativo ao RPC será por ele definida, observado o disposto no regulamento do Plano de Benefícios.</p> <p>§ 2º A alíquota da contribuição do Patrocinador ao RPC não poderá exceder à do Participante Ativo, observado o disposto no regulamento do Plano de Benefícios, e não poderá ultrapassar o percentual de 7,5% (sete e meio por cento).</p> <p>§ 3º Além da contribuição de que trata o “caput” deste artigo, o regulamento do Plano de Benefícios poderá admitir o aporte de contribuições facultativas pelos Participantes Ativos, sem a contrapartida contributiva do Patrocinador.</p> <p>§ 4º Na hipótese de que trata o inciso II, do artigo 30, o Patrocinador aportará na conta individual do Participante, na forma de decreto regulamentador, o valor, devidamente atualizado monetariamente pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor – INPC, correspondente às contribuições efetivamente pagas pelo servidor ao RPPS do Município de São Paulo sobre as parcelas que excederam o limite máximo estabelecido para os benefícios do RGPS até sua adesão ao RPC.</p>
---------	---

Base de cálculo da contribuição do RPC: em todo o caso, será a parte da remuneração do servidor que extravase o teto do RGPS.

Por exemplo, e tomando por base o atual teto do RGPS, que é de R\$5.645,80, teríamos

1. Servidor X, tem remuneração de R\$5.000,00. Não participa do RPC;
2. Servidor Y, tem remuneração de R\$7.645,80. Participa do RPC, tendo como base de cálculo para sua contribuição R\$2.000,00
3. Servidor Z, que trabalha no TCM, tem remuneração de R\$26.000,00. Participa do RPC, tendo como base de cálculo para sua contribuição do valor de R\$20.354,20.

Alíquota: como se sabe, o valor nominal da contribuição será calculado ao aplicar-se uma alíquota sobre a base de cálculo. A base de cálculo está dada pela lei - é o valor da remuneração do servidor que ganha mais do que o teto do RGPS, subtraído o valor do teto do RGPS.

A alíquota, por sua vez, será definida pelo servidor. Isto é possível porque o sistema é de capitalização, e não solidário. Como um servidor não está contribuindo para um fundo que sustenta outros, não é necessário que todos eles tenham a mesma alíquota. Os que querem economizar mais, optam por uma alíquota maior.

Alíquota referente ao município: o RPC tem também uma contribuição do ente que emprega o servidor. Esta contribuição será a mesma do servidor, mas com dois limites. O primeiro é a própria alíquota do servidor; a alíquota do município não pode ser maior do que a do servidor. O segundo é o limite de 7,5%.

Usando os mesmos exemplos anteriores:

1. Servidor X, tem remuneração de R\$5.000,00. Não participa do RPC. Logo, não há que se calcular alíquota do RPC.
2. Servidor Y, tem remuneração de R\$7.645,80. Participa do RPC, tendo como base de cálculo para sua contribuição R\$2.000,00. Logo, se optar pela alíquota de 5%, pagará R\$100,00 por mês, cabendo ao Município pagar outros R\$100,00. Se optar pela alíquota de 20%, pagará R\$400,00 por mês, cabendo ao Município pagar 7,5% - ou seja, R\$150,00.
3. Servidor Z, que trabalha no TCM, tem remuneração de R\$26.000,00. Participa do RPC, tendo como base de cálculo para sua contribuição do valor de R\$20.354,20. Logo, se optar por pagar 3%, pagará R\$610,62, cabendo ao município pagar outros R\$610,62. Já se optar por pagar 12%, pagará R\$2.442,50, enquanto o Município pagará R\$1.526,56 (por conta da alíquota de 7,5%).

Contribuição facultativa: é uma contribuição adicional, feita esporadicamente, pelo servidor. Como não há previsibilidade, o município não pode ter coparticipação na aplicação, sob pena de comprometimento das contas públicas.

Art. 34	<p>Poderão aderir ao Plano de Benefícios do RPC, mediante contribuições voluntárias, sem a contrapartida contributiva do Patrocinador:</p> <p>I - servidores dos Órgãos e Entidades da Administração Pública Municipal e os conselheiros</p> <p>do Tribunal de Contas do Município de São Paulo elegíveis na forma do artigo 30 e que optarem por não aderir ao RPC;</p> <p>II - empregados públicos da Administração Pública Municipal Indireta, regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho, independentemente da data de admissão;</p> <p>III - agentes políticos do Município de São Paulo, desde que não integrem outro RPPS de qualquer ente da Federação;</p> <p>IV - agentes públicos ocupantes, exclusivamente, de cargo em comissão, declarado em lei de livre nomeação e exoneração, bem como de outro cargo temporário ou de emprego público na administração pública municipal.</p>
---------	---

Adesão voluntária: há algumas pessoas que têm vínculo com a Administração mas não fazem parte do RPPS. Um exemplo são os empregados públicos (que, em geral, estão nas empresas públicas, sociedades de economia mista, fundações públicas com estrutura de direito privado e excepcionalmente, na administração direta), cujo regime de contratação é o da lei trabalhista.

Art. 35	<p>Poderá permanecer filiado ao Plano de Benefícios o Participante:</p> <p>I - afastado, com ou sem prejuízo de vencimentos, subsídios ou salários, para outro órgão público ou ente da Administração Direta e Indireta, de quaisquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, inclusive o de São Paulo;</p> <p>II - afastado ou licenciado de cargo efetivo temporariamente, com ou sem prejuízo de vencimentos ou subsídios;</p> <p>III - que optar pelo Benefício Proporcional Diferido ou pelo autopatrocínio, na forma do regulamento do Plano de Benefícios.</p> <p>§ 1º O regulamento do Plano de Benefícios disciplinará as regras para a manutenção do custeio do plano, observada a legislação aplicável.</p> <p>§ 2º O Patrocinador arcará com a sua contribuição somente quando a cessão, o afastamento ou a licença do cargo efetivo for concedido sem prejuízo de vencimentos, subsídios ou salários.</p> <p>§ 3º No caso de cessão, afastamento ou licença com prejuízo de vencimentos, subsídios ou salários, o servidor, enquanto não optar, expressamente, pela suspensão das contribuições, durante o respectivo prazo, arcará com sua contribuição individual e o órgão ou ente cessionário, se houver, arcará com a contribuição que couber ao Patrocinador, na forma que dispuser o Plano de Benefícios.</p>
---------	--

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;