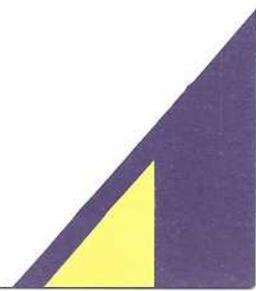


ESTADO DE RORAIMA

Instituto de Previdência do Estado de Roraima
IPERRELATÓRIO TÉCNICO SOBRE OS
RESULTADOS DA AVALIAÇÃO ATUARIAL
Plano Previdenciário MilitarJunho de 2017



SUMÁRIO

| | |
|---|----|
| 1 – INTRODUÇÃO | 01 |
| 2 – PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS DO PLANO | 02 |
| 3 – BASE ATUARIAL UTILIZADA | 04 |
| 4 – DISTRIBUIÇÕES DA MASSA DE SERVIDORES EM ATIVIDADE | 15 |
| 5 – DISTRIBUIÇÕES DA MASSA DE SERVIDORES INATIVOS | 21 |
| 6 – RESULTADOS OBTIDOS | 22 |
| 7 – DESTAQUES | 26 |
| 8 – ANÁLISE DE SENSIBILIDADE | 31 |
| 9 – EQUILÍBRIO FINANCEIRO E ATUARIAL (EFA) | 35 |
| 10 – COMPLEMENTO DO DRAA | 38 |
| 11 – PARECER ATUARIAL | 42 |

1 – INTRODUÇÃO

Quando um Plano de Benefícios de ordem previdenciária é implantado existe uma série de controles que precisam ser feitos com o objetivo de dar consistência e equilíbrio à sua continuidade.

Um dos controles necessários, obrigatório por lei, é o acompanhamento de ordem técnico atuarial, cujo objetivo fundamental é averiguar se o cenário em que o Plano foi elaborado se mantém coerente com o que efetivamente ocorreu no período considerado. Através da experiência verificada, ano a ano, e das conseqüentes constatações tomar-se-ão as devidas providências para acertar quaisquer desvios de percurso ocorrido neste Plano. A tal controle técnico atuarial dá-se o nome de Avaliação Atuarial.

O Regime Próprio de Previdência instituído em Roraima, como em todo e qualquer Plano de natureza previdenciária, necessita que seus dirigentes e responsáveis acompanhem constantemente sua evolução, através da Avaliação Atuarial, para que atenda os fins pretendidos e fique sob seu controle.

Outrossim, a realização do controle técnico atuarial após a edição da Lei nº 9.717/98 (“in” art. 1º, inciso I e IV), como já dito, tornou-se obrigatório, de modo que o Regime Próprio de Previdência Social possa garantir diretamente a totalidade dos riscos cobertos pelo Plano de Benefícios, preservando-lhe o equilíbrio atuarial, sem a necessidade de resseguro por parte do Tesouro Estadual.

O objetivo deste relatório é documentar toda a análise que foi feita acerca do levantamento cadastral dos servidores públicos estaduais de Roraima. Nas próximas páginas apresentaremos as principais características do Plano e a Base Atuarial utilizada na determinação de seus Custos. Para tanto são apresentadas observações sobre a distribuição da “*Massa de Servidores*”, os resultados obtidos com a Avaliação Atuarial, com destaque para alguns itens relativos aos dados fornecidos como Estatísticas, Características do Plano, Base Atuarial, etc. e o Parecer Atuarial Conclusivo.

A legislação é específica para os Militares e possui nomenclaturas diferenciadas. O relatório usa a nomenclatura padrão de modo a permitir que leigos possam compreender mais facilmente. Exemplo: os militares que se aposentam por tempo de contribuição não tem seus benefícios nomeados como Aposentadorias por Tempo de Contribuição e, sim, Reforma.

2 – PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS DO PLANO

O estudo realizado tem por suporte legal, para composição de suas características, as Emendas Constitucionais nº 20/98 e nº 41/2003, a Lei nº 9.717/98 e a Portaria nº 403/2008. **Note que as nomenclaturas abaixo são gerais, pois o Plano Militar usa referências diferentes, mas possuem correspondência direta com sua realidade.**

2.1 Elenco de Benefícios (aqueles previstos na Lei que cria o Regime Próprio deste Estado)

- ✓ Aposentadoria por Idade, Especial e Tempo de Contribuição (AId, AE¹ e ATC²)
- ✓ Aposentadoria Compulsória (AC)
- ✓ Aposentadoria por Invalidez Permanente (AInv)
- ✓ Pensão por Morte (PM)
- ✓ Abono Anual (13º Benefício)³
- ✓ Auxílios: Auxílio Doença, Auxílio Reclusão, Salário Maternidade e Família

2.2 Elegibilidades**2.2.1. Elegibilidades adotadas para as Regras Permanentes**

| Elegibilidade H/M | Benefícios | | | | | |
|---------------------|------------|-------|-------|-----|------|-----|
| | Aid | ATC | AE | AC | AInv | PM |
| Idade (anos) | 65/60 | 60/55 | 55/50 | 75 | N/A | N/A |
| Tempo de Serviço | N/A | 35/30 | 30/25 | N/A | N/A | N/A |
| Tempo de S. Público | 10 | 10 | 10 | N/A | N/A | N/A |
| Tempo no Cargo | 5 | 5 | 5 | N/A | N/A | N/A |

N/A = Não Aplicado

2.2.2. Elegibilidades adotadas para as Regras de Transição

As emendas constitucionais de números 20 e 41 determinam condições diferentes, para os servidores que estejam em certas condições de entrada no serviço público, alterando as elegibilidades acima e ou criando regras de transição, que foram previstas neste estudo atuarial de acordo com a admissão de cada servidor.

¹ Trataremos a título de nomenclatura como Aposentadoria Especial àquela concedida à “massa de servidores” do magistério. Sabe-se que a prestação concedida aos servidores desta categoria não é especial, posto que constitucionalmente encontra-se elencada dentre a voluntária Aposentadoria por Tempo de Contribuição. Todavia, dadas as peculiaridades da “massa” para diferenciá-la, assim a caracterizaremos. Anote-se que a verdadeira Aposentadoria Especial está descrita no art. 40, § 4º da Constituição da República.

² Nomenclatura utilizada após a edição da Emenda Constitucional n. 20/98, até então se denominava Aposentadoria por Tempo de Serviço.

³ O Abono Anual corresponde a uma décima-terceira parcela de proventos, paga proporcionalmente aos meses que o servidor inativo recebeu-os e terá por base o valor da prestação previdenciária referente ao mês de dezembro de cada ano.

2 – PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS DO PLANO

2.3 Nível de Benefício

2.3.1. O valor do benefício de aposentadoria poderá ser igual à última remuneração⁴ recebida pelo servidor em seu cargo efetivo, com as devidas atualizações até a data da publicação do ato de concessão, para aqueles que vierem a se aposentar com fundamento em regras que permitam a integralidade dos proventos e a aplicação do princípio da isonomia.

2.3.2. O valor do benefício de aposentadoria poderá ser apurado com base na média simples das remunerações, correspondente a 80% (oitenta por cento) dentre os maiores valores corrigidos, sendo observadas as remunerações do período contributivo desde a competência julho de 1994 ou desde o início da contribuição, se posterior àquela competência, e posteriormente será estabelecida a proporcionalidade nas aposentadorias compulsórias, por idade e por invalidez (conforme o caso disposto em lei) para aqueles que vierem a se aposentar com fundamento nas regras permanentes, observada a EC 41/2003.

2.3.3. O valor do benefício de Pensão por Morte, concedido aos dependentes do servidor inativo será o da totalidade dos proventos percebidos por este, até o limite máximo estabelecido para os benefícios do RGPS - Regime Geral de Previdência Social (Teto), acrescido de setenta por cento da parcela excedente a este limite, observada a EC 41/2003.

2.3.4. O valor do benefício de Pensão por Morte, concedido aos dependentes do servidor que se encontrava em atividade na data do seu falecimento, será a totalidade da remuneração no cargo efetivo em que se deu o falecimento, até o limite máximo estabelecido para os benefícios do regime geral de previdência social, acrescido de setenta por cento da parcela excedente a este limite, observado a EC 41/2003.

2.3.5. Os proventos de aposentadoria e pensão serão revistos de duas formas: a) sempre que se modificar a remuneração dos servidores em atividade, para aqueles que se aposentaram com fundamento em regras que permitam a integralidade dos proventos e a aplicação do princípio da isonomia (com Paridade) e; b) conforme divulgação do RGPS, garantindo a manutenção do valor real do benefício, para aqueles benefícios concedidos com fundamento nas regras permanentes, como disposto na EC 41/2003 (sem Paridade).

2.4 Contribuições ao Plano (13 vezes ao ano)

Todos os servidores elencados na lei de instituição do Regime Próprio de Previdência Social serão compulsoriamente filiados e consequentemente inscritos neste. Tais servidores contribuirão ao Plano com um percentual da remuneração mensal, incluída a Gratificação Natalina (décimo-terceiro)⁵. A base sobre qual incide este percentual chamar-se-á de remuneração-de-contribuição.

O Estado, incluídas suas autarquias e fundações, quando existirem, também contribuirão com um percentual sobre a folha de remuneração envolvida, conforme previsto em lei, e assumirá integralmente a diferença entre o total do Custo do Plano apurado pelo Atuário e a parte do servidor.

⁴ A remuneração representa a soma do vencimento base do servidor com os adicionais de caráter individual e as demais vantagens incorporáveis na forma da Lei. Anote-se que após a Emenda Constitucional n. 20/98 apenas cabe a agregação de vantagens de caráter não transitório.

⁵ Denomina-se Gratificação Natalina a décima-terceira parcela de remuneração recebida pelos servidores ativos e Abono Anual a décima-terceira parcela de proventos recebida pelos servidores inativos.

3 – BASE ATUARIAL UTILIZADA

A Base Atuarial é o conjunto de ferramentas utilizadas para determinarmos o Custo de um Plano de Benefícios. Podemos dizer que a Base Atuarial divide-se em dois componentes:

- Hipóteses Atuariais
- Método Atuarial de Custo

Para entendermos o funcionamento destes componentes, vejamos o que significa:

3.1 Processo Atuarial

Durante a “*vida*” de um Plano de Benefícios o valor total a ser pago pelo Instituto, a título de aposentadorias e pensões, a todos os servidores (e seus dependentes) do Estado, incluídas suas Autarquias e Fundações quando existirem, deverá ser coberto pelas contribuições feitas ao Plano, acrescido do retorno de investimentos. O valor total dos benefícios depende diretamente de três fatores:

- **Nível de Benefício do Plano**

É o valor que se pagará ao servidor quando concedida sua aposentadoria, sendo determinado pela Lei que rege o Regime Próprio de Previdência Social.

Como tais valores estão ligados a remuneração do servidor, na data da aposentadoria, é necessário que se façam projeções sobre o comportamento da evolução remuneratória e sobre o nível de inflação no futuro.

- **Quantidade de Pessoas Elegíveis ao Benefício**

Corresponde a quem o provento será pago. Depende da indicação das elegibilidades, ou seja, de quando o servidor ou seus dependentes passam a ter direito a requerer o benefício.

Para conhecermos este número, é necessário, além das elegibilidades, que se façam projeções sobre os seguintes eventos:

- a) a mortalidade dos servidores em atividade;
- b) a possibilidade de um Servidor, estando em plena atividade, tornar-se inválido;
- c) a mortalidade dos inválidos.

3 – BASE ATUARIAL UTILIZADA

3.1 Processo Atuarial (cont.)

- **Duração dos Pagamentos dos Benefícios**

Geralmente os benefícios são pagos enquanto o servidor está vivo e, por isto, precisamos fazer projeções sobre sua expectativa de vida, levando-se em conta o tipo de benefício pago e a idade a partir da qual tal benefício é concedido.

Portanto, podemos ver que o processo atuarial requer que o Atuário faça hipóteses sobre:

- Comportamento das remunerações no futuro;
- Nível de inflação nos anos futuros;
- Taxas de mortalidade;
- Taxas de invalidez;
- Taxas de rotatividade;
- Taxas de retorno de investimentos (a longo prazo).

Com base na fixação destas variáveis, o Atuário poderá definir as contribuições futuras necessárias para fazer frente aos compromissos. Para tanto, é selecionado um Método Atuarial de Custo que é simplesmente uma técnica orçamentária, que estabelece a forma pela qual o Custo do Plano (que é o valor de todos os pagamentos de benefícios) deverá ser amortizado.

O método atuarial selecionado estabelece o *Custo Mensal* do Plano, ou seja, apura o valor necessário de contribuição, que se for paga desde a data do ingresso do Servidor no Estado até a data de sua aposentadoria, será suficiente para garantir o pagamento do benefício assegurado pelo Plano.

3 – BASE ATUARIAL UTILIZADA

3.1 Processo Atuarial (cont.)

Ao acúmulo teórico de todos os **Custos Mensais** passados, ou seja, anteriores à data da Avaliação Atuarial, chamamos de **Responsabilidade Atuarial**. Este valor seria sempre igual ao valor apresentado pelo fundo financeiro do Regime Próprio de Previdência Social, caso não ocorresse, durante a “vida” do Plano, um dos seguintes fatos:

- As contribuições relativas ao tempo de serviço anterior à data de implantação do Plano podem não ter sido devidamente recolhidas;
- O Plano pode ter sofrido alterações;
- A realidade do Plano, verificada no período considerado, no que diz respeito à taxa de crescimento salarial, taxa de retorno de investimentos, mortalidade, etc., pode ser diferente das hipóteses elaboradas inicialmente para a Avaliação Atuarial.

No caso de haver excesso de Responsabilidade Atuarial sobre o valor do fundo financeiro garantidor dos benefícios, teremos uma Reserva a Amortizar, podendo ser amortizada em um prazo de até 35 (trinta e cinco) anos. Às contribuições, que amortizarão esta reserva, dá-se o nome de **Custo Suplementar ou Especial** que, somadas às contribuições normais, fornecerão o valor do **Custo Total** para o ano.

Agora que sabemos qual o significado do Processo Atuarial, vejamos quais são as hipóteses atuariais necessárias à avaliação do Plano e quais os seus significados.

3.2 Hipóteses Atuariais

As hipóteses atuariais são estimativas de um conjunto de eventos que afetam diretamente o Custo do Plano para o ano e estão divididas em três conjuntos:

- **Econômicas**
 - ✓ Retorno de investimentos;
 - ✓ Crescimento remuneratório;
 - ✓ Reajustes de benefícios e de remunerações.

3 – BASE ATUARIAL UTILIZADA

3.2 Hipóteses Atuariais (cont.)

- **Biométricas**

- ✓ Mortalidade de ativos;
- ✓ Mortalidade de inativos;
- ✓ Entrada em invalidez;
- ✓ Mortalidade de inválidos;

- **Outras Hipóteses**

- ✓ Estado civil na data de aposentadoria;
- ✓ Diferença de idade entre servidor e seu cônjuge/companheiro;
- ✓ Composição Familiar;
- ✓ Tempo de contribuição na data de aposentadoria; etc.

3.2.1 Hipóteses Econômicas

São as mais importantes. Geralmente, variações nestas hipóteses implicam em variações no Custo do Plano para o ano seguinte em escala maior que os outros conjuntos de hipóteses.

Para termos nossas hipóteses formuladas, precisamos pensar nas seguintes variáveis:

- Inflação a longo prazo;
- Taxa pura de juros;
- Elemento de risco nas aplicações;
- Aumento remuneratório por produtividade;
- Aumento remuneratório por mérito, promoção ou tempo de serviço.

3 – BASE ATUARIAL UTILIZADA

3.2 Hipóteses Atuariais (cont.)

3.2.1 Hipóteses Econômicas (cont.)

Estes componentes impactam da seguinte forma em cada uma de nossas hipóteses:

| Hipótese | Componente de Impacto |
|---------------------------|--|
| Retorno de investimentos | Inflação + taxa pura de juros + elemento de risco nas aplicações |
| Crescimento remuneratório | Inflação + aumento por mérito/promoção/ TS + aumento por produtividade |
| Reajuste de benefícios | Inflação + defasagem entre inflação e correção de benefícios |

A seguir apresentamos o significado de cada um destes componentes.

3.2.1.1 Taxa de Retorno de Investimentos

- **Inflação (+)**

Representa a perda do poder aquisitivo da moeda. A longo prazo, é presumível que um investidor tenha um retorno acima do nível de inflação.

- **Taxa Pura de Juros (+)**

É a taxa de retorno teoricamente disponível a investimentos de curto prazo na ausência de inflação e risco. Estudos realizados em países com economia estabilizada mostram que esta taxa é pequena, variando entre 0% e 1%.

- **Elemento de Risco (+)**

É a taxa extra de retorno disponível para compensar o investidor pela falta de liquidez, pelo prazo de duração do investimento, pela estabilidade da companhia da qual são compradas ações, pelos riscos extras associados com economias em desenvolvimento, etc.. No caso do Brasil, esta taxa pode variar entre 2,5% e 5,0%.

3 – BASE ATUARIAL UTILIZADA

3.2 Hipóteses Atuariais (cont.)

3.2.1 Hipóteses Econômicas (cont.)

3.2.1.2 Taxa de Crescimento Remuneratória

- **Inflação (+)**

Representa a perda do poder aquisitivo da moeda.

- **Aumento de Produtividade**

O aumento concedido às remunerações, em caráter geral, caso não houvesse inflação. A longo prazo esta taxa deverá ficar entre 1% e 2%.

- **Aumento por Mérito/Promoção/Tempo de Serviço**

É função do tipo de empregado e da política remuneratória do Estado. Uma taxa entre 0,0% e 2,5% é uma suposição razoável.

3.2.1.3 Taxa de Reajuste de Benefícios

- **Inflação (+)**

Representa a perda do poder aquisitivo da moeda.

- **Defasagem entre Inflação e Correção de Benefícios**

Reflete o grau com que os benefícios são corrigidos, abaixo do nível inflacionário. Embora, em outros países, seja rara a prática de taxas para compensar defasagens, que podem variar entre -5% e 0%, no Brasil esta prática existe.

Por este motivo, consideramos em nossas avaliações que esta defasagem seja nula, ou seja, que os benefícios concedidos serão corrigidos de forma a manter seu poder de compra.

3 – BASE ATUARIAL UTILIZADA

3.2 Hipóteses Atuariais (cont.)

3.2.1 Hipóteses Econômicas (cont.)

Com base nestas explicações, apresentamos abaixo o quadro com as variáveis econômicas utilizadas em nossa avaliação atuarial. Convém lembrar que:

- As hipóteses são para longo prazo, não devendo ser comparadas com resultados de um ano para o outro.
- A inflação é uma hipótese comum a todas as demais e, por este motivo, podemos extraí-la deste modelo e trabalhar com taxas reais (aquela acima da inflação).

| Variável de Impacto | Faixa de Variação | Nossa Hipótese |
|---------------------------------------|-------------------|----------------|
| Taxa Pura de Juros | 0,0% a 1,0% | 1,0% |
| Elemento de Risco | 2,5% a 5,0% | 5,0% |
| Aumento por Produtividade | 1,0% a 2,0% | 0,0% |
| Aumento por Mérito/Promoção/TS | 0,0% a 2,5% | 1,0% |
| Defasagem entre Inflação e Benefícios | -5,0% a 0,0% | 0,0% |

Obs.: Existem Servidores que possuem ganhos por produtividade, mas não representam parte significativa da folha salarial que justifique alterarmos a nossa hipótese (zero). Como os salários avaliados constam dessas verbas, os resultados da avaliação atuarial refletem os valores. Caso o RPPS, em conjunto com o Ente, entenda que esta variável pode afetar as projeções das aposentadorias, devemos elaborar estudo para justificar uma mudança na base técnica. O impacto pode ser observado em estudo de sensibilidade.

Portanto, nossas Hipóteses Econômicas Utilizadas são:

| Hipótese | Variável de Impacto | Nossa Hipótese |
|--------------------------------------|--|-----------------|
| Retorno de Investimentos | Inflação + taxa pura de juros + elemento de risco nas aplicações | Inflação + 6,0% |
| Crescimento Remuneratório (em média) | Inflação + aumento por mérito/TS/ promoção + aumento por produtividade | Inflação + 1,0% |
| Reajuste de Benefícios | Inflação + defasagem entre inflação e correção de benefícios | Inflação + 0,0% |

Obs.: utilizamos a taxa de 1% ao ano para projetar a remuneração dos servidores durante sua carreira.

Obs.: Apesar do quadro acima informar que a hipótese utilizada para taxa de crescimento real de benefício é 0,00% a.a., consideramos a taxa real de 1,00% a.a. para os benefícios concedidos pagos pelo valor do salário mínimo, pois é uma variável com forte exposição política e tem sido remunerada acima da inflação ultimamente.

3 – BASE ATUARIAL UTILIZADA

3.2 Hipóteses Atuariais (cont.)

3.2.1 Hipóteses Econômicas (cont.)

Além destas hipóteses, fizemos as seguintes:

- **Nível de inflação a longo prazo**

Utilizamos esta hipótese para estimar o valor real da remuneração na aposentadoria. Nossa hipótese é de 5% a.a.

- **Frequência de Reajustes Remuneratórios ao ano**

Convém observar que as hipóteses econômicas, principalmente a que diz respeito ao crescimento remuneratório, devem ser acompanhadas com o objetivo de podermos ajustá-las à realidade, caso esta se mostre diferente, de forma significativa, das hipóteses formuladas inicialmente. A frequência de reajuste remuneratório utilizado para o ano corrente é de uma vez.

- **Fator de Capacidade**

Considerando-se a inflação de 5,00% ao ano e a frequência de reajustes anual, temos um fator de capacidade dos salários e dos benefícios em 97,80%.

3.2.2 Hipóteses Biométricas

São as hipóteses relacionadas aos eventos de morte, invalidez e mortalidade de inválidos, que proporcionam impacto sobre a determinação do Custo do Plano, embora em um grau bem menor do que aquele causado pelas hipóteses econômicas. As tábuas utilizadas são as seguintes:

- IBGE-2014 para Mortalidade de Servidores em atividade e em inatividade
- Álvaro Vindas para Entrada de Servidores em Invalidez
- IBGE-2014 para Mortalidade de Servidores Inválidos
- IBGE-2014 para Mortalidade de Servidores em atividade, para fins de avaliação do benefício de Pensão por Morte.

3 – BASE ATUARIAL UTILIZADA

3.2 Hipóteses Atuariais (cont.)

3.2.2 Hipóteses Biométricas (cont.)

- IBGE-2014 é uma tábua que reflete a possibilidade de um servidor falecer. A utilização desta tábua é permitida pela legislação vigente e tem refletido satisfatoriamente o comportamento desta variável.
- Álvaro Vindas é uma tábua que reflete a possibilidade de um servidor tornar-se inválido no decorrer dos anos, desde que esteja em plena atividade no momento da avaliação.
- Tábua de Rotatividade visa a refletir a possibilidade de um servidor sair do plano, antes de se aposentar. Contudo, esta tábua não foi utilizada.
- Novos Entrados e Morbidez não utilizadas de forma a gerar custos.

3.2.3 Outras Hipóteses

Demais hipóteses que precisamos fazer para completar o modelo atuarial:

- **Estado Civil na data da Aposentadoria**
Utilizamos a hipótese de que 95% dos Servidores estarão casados na data de aposentadoria. Portanto, haverá continuidade de renda (Pensão) após o falecimento do Servidor, mas apenas para informação incompleta quanto a seu estado civil.
- **Diferença de Idade e Composição Familiar**
Caso haja informação de que o Servidor tenha estado civil diferente de solteiro, tanto enquanto em atividade como na condição de aposentado, e não seja observada uma data de nascimento de seu suposto cônjuge, consideramos que haverá uma continuidade de pensão e que a idade do cônjuge é 3 (três) anos de diferença para o servidor (**verificada em populações semelhantes**), sendo que os homens são sempre mais velhos.
- **Tempo de Contribuição**
Para fixarmos a idade de aposentadoria do servidor, dentre as regras possíveis, partimos da suposição de que o mesmo será elegível a um benefício de aposentadoria que proporcionar a menor idade, ou seja, uma aposentadoria na primeira oportunidade de elegibilidade.

A informação sobre o Tempo de Contribuição anterior à admissão no Ente, quando não inserida no banco de dados, é considerada como se o Servidor tenha iniciado suas contribuições aos 24 anos de idade, mas apenas se esta informação não constar de toda a massa, pois supõe-se que o vínculo com o Ente possa ser o primeiro na vida previdenciária do Servidor.

3 – BASE ATUARIAL UTILIZADA

3.3 Regimes Financeiros

3.3.1 Aposentadorias por Tempo de Contribuição e por Idade Capitalização pelo método Crédito Unitário Projetado.

3.3.2 Aposentadoria por Invalidez e Pensão por Morte Repartição de Capitais de Cobertura.

3.3.3 Auxílios Repartição Simples.

Observação:

Utilizamos o Regime Financeiro de Repartição de Capitais de Cobertura para os benefícios de Aposentadoria por Invalidez e Pensão por Morte em razão de, durante o período em que o servidor encontra-se em atividade, as probabilidades de entrada em invalidez e de morte serem muito pequenas, não sendo necessária, em nossa opinião, a constituição de Reservas Matemáticas. Nossa expectativa é de que, ao longo dos anos futuros, a taxa de custo permaneça com pouca variação, desde que as distribuições dos servidores, por idade e por salário, permaneçam, também, com pouca variação.

3.4 Método Atuarial de Custo

Uma vez que já conhecemos o desenho do Plano e, também, o cenário econômico financeiro em que este evoluirá, devemos determinar a forma de pagamento, ou seja, o financiamento do Plano. Para tanto, vejamos o que significa:

• Custo de um Plano

O Custo de um Plano é equivalente ao valor total de benefícios que serão pagos por ele durante toda sua “vida”. Portanto, podemos ver que o Custo de um Plano depende única e exclusivamente dos seguintes fatores:

- ✓ Nível de benefício a ser concedido;
- ✓ Elegibilidade de cada benefício;
- ✓ Características da massa dos Servidores do Estado.

Com base nestas informações podemos afirmar que Método Atuarial de Custo é, simplesmente, uma técnica orçamentária, cujo objetivo é determinar a forma de financiamento do Custo do Plano.

3 – BASE ATUARIAL UTILIZADA

3.4 Método Atuarial de Custo (cont.)

- **Custo Mensal**

Corresponde à amortização mensal do Custo do Plano, necessário para fazer frente aos pagamentos de todos os seus benefícios futuros.

- **Responsabilidade Atuarial**

Acúmulo teórico de todos os Custos Mensais relativos aos anos anteriores à data da Avaliação Atuarial.

A Responsabilidade Atuarial divide-se em:

- **Riscos Expirados**

- ✓ Benefícios Concedidos – Capitalização e Repartição de Capitais de Cobertura

Relativos aos servidores que já estão em gozo de alguns benefícios pagos de forma vitalícia (aposentadorias).

- ✓ Benefícios a Conceder – Capitalização

Relativos aos servidores que já são elegíveis a um benefício de aposentadoria, mas ainda não o requereram.

- **Riscos Não Expirados**

- ✓ Benefícios a Conceder – Capitalização

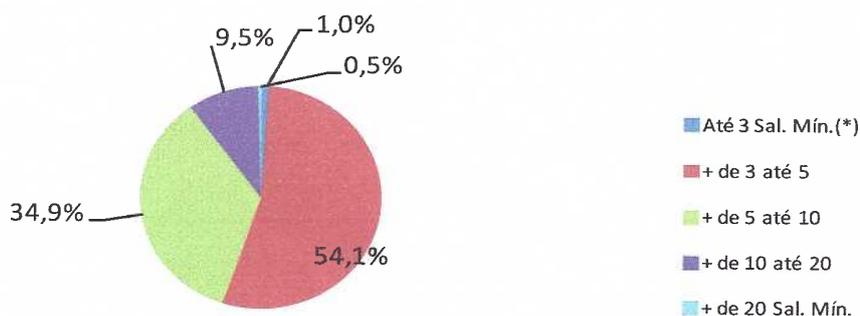
Relativos aos servidores que ainda não preencheram todas as elegibilidades para um benefício de aposentadoria.

4 – DISTRIBUIÇÃO DA MASSA DE SERVIDORES EM ATIVIDADE

Observação: Os dados estão posicionados em 31/12/2016.

Distribuição por Faixa Remuneratória

| Faixa de Salário | Número de Servidores | % de Servidores | Remuneração Média (R\$) | Idade Média | Tempo de Casa Médio |
|---------------------|----------------------|-----------------|-------------------------|-------------|---------------------|
| Até 3 Sal. Mín. (*) | 18 | 1,0% | 1.577 | 36,1 | 6,7 |
| + de 3 até 5 | 1.004 | 54,1% | 3.730 | 31,6 | 5,1 |
| + de 5 até 10 | 649 | 34,9% | 6.156 | 38,0 | 13,1 |
| + de 10 até 20 | 177 | 9,5% | 9.983 | 36,5 | 11,2 |
| + de 20 Sal. Mín. | 9 | 0,5% | 18.710 | 39,1 | 13,1 |
| Geral | 1.857 | 100,0% | 5.226 | 34,4 | 8,6 |



(*) Salário Mínimo de R\$ 880,00.

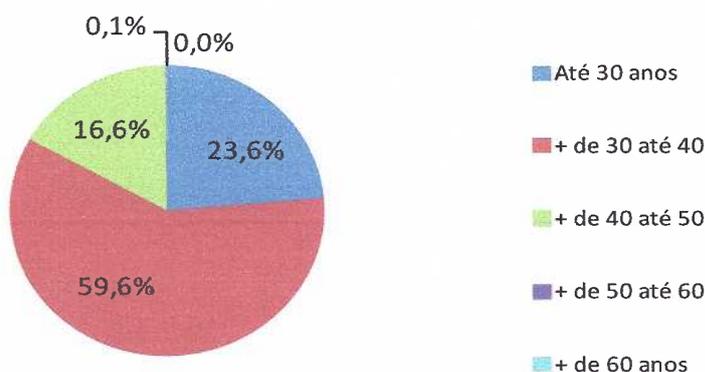
O custo é diretamente proporcional ao salário, pois o benefício de aposentadoria, bem como as demais formas de recebimento de benefícios, depende do valor da remuneração que o Servidor recebe mensalmente. Quanto maior o número de vantagens pecuniárias incorporadas à remuneração do servidor em atividade, mais elevado será o custo previdenciário. Observamos que, quanto mais próxima a aposentadoria, maior o impacto sobre o custo, pois não haverá prazo para constituição das reservas necessárias, pois a forma de cálculo do benefício é determinada por lei e é concedido independentemente se houve a acumulação dos recursos necessários.

4 – DISTRIBUIÇÃO DA MASSA DE SERVIDORES EM ATIVIDADE

Observação: Os dados estão posicionados em 31/12/2016.

Distribuição por Faixa Etária

| Faixa Etária | Número de Servidores | % de Servidores | Remuneração Média (R\$) | Idade Média | Tempo de Casa Médio |
|----------------|----------------------|-----------------|-------------------------|-------------|---------------------|
| Até 30 anos | 439 | 23,6% | 3.998 | 26,7 | 3,5 |
| + de 30 até 40 | 1.107 | 59,6% | 5.445 | 35,1 | 9,1 |
| + de 40 até 50 | 309 | 16,6% | 6.187 | 42,5 | 13,9 |
| + de 50 até 60 | 2 | 0,1% | 4.726 | 52,5 | 8,3 |
| + de 60 anos | - | - | - | - | - |
| Geral | 1.857 | 100,0% | 5.226 | 34,4 | 8,6 |



A idade do Servidor reflete no custo de três formas:

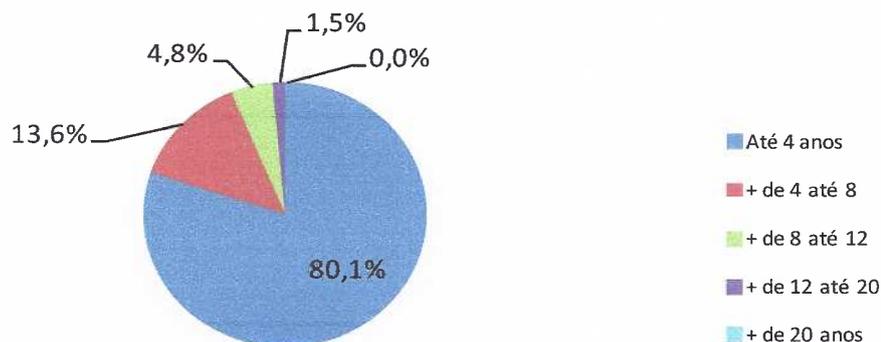
- Idade de entrada no sistema previdenciário: quanto mais cedo se inicia as contribuições para um sistema de previdência social, mais cedo se dará a aposentadoria. O impacto no custo se dará em função do prazo que falta para a aposentadoria programada, ou seja, quanto menos tempo para aposentadoria, maior o custo, pois a amortização do passivo atuarial deve ser realizada dentro deste período.
- Idade programada para a aposentadoria: quanto menor a idade de aposentadoria, maior será a expectativa de vida do Servidor e maior será o custo.
- Idade atual: quanto maior a idade, maior a probabilidade de morte e invalidez, impactando nos custos dos benefícios de Pensão por Morte e Aposentadoria por Invalidez.

4 – DISTRIBUIÇÃO DA MASSA DE SERVIDORES EM ATIVIDADE

Observação: Os dados estão posicionados em 31/12/2016.

Distribuição por Tempo de Contribuição a outros Regimes de Previdência Social

| Tempo de Contribuição | Número de Servidores | % de Servidores | Remuneração Média (R\$) | Idade Média | Tempo de Contribuição Médio |
|-----------------------|----------------------|-----------------|-------------------------|-------------|-----------------------------|
| Até 4 anos | 1.487 | 80,1% | 5.265 | 33,8 | 0,6 |
| + de 4 até 8 | 253 | 13,6% | 5.087 | 35,7 | 5,8 |
| + de 8 até 12 | 90 | 4,8% | 4.886 | 37,8 | 9,6 |
| + de 12 até 20 | 27 | 1,5% | 5.479 | 40,6 | 14,2 |
| + de 20 anos | - | - | - | - | - |
| Geral | 1.857 | 100,0% | 5.226 | 34,4 | 2,0 |



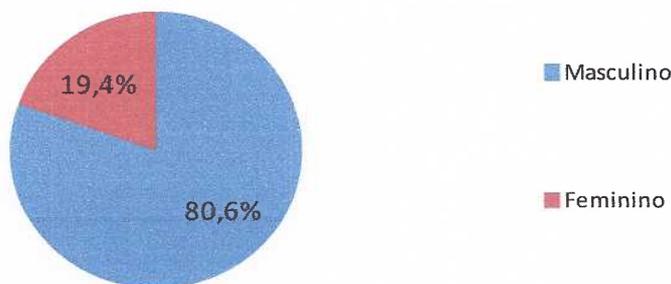
Esta variável está diretamente ligada a Idade, pois define a idade exata em que cada Servidor iniciou suas contribuições ao sistema previdenciário.

4 – DISTRIBUIÇÃO DA MASSA DE SERVIDORES EM ATIVIDADE

Observação: Os dados estão posicionados em 31/12/2016.

Distribuição por Sexo

| Sexo | Número de Servidores | % de Servidores | Remuneração Média (R\$) | Idade Média | Tempo de Casa Médio |
|---------------|-----------------------------|------------------------|--------------------------------|--------------------|----------------------------|
| Masculino | 1.496 | 80,6% | 5.200 | 34,4 | 8,5 |
| Feminino | 361 | 19,4% | 5.332 | 34,2 | 9,0 |
| Geral | 1.857 | 100,0% | 5.226 | 34,4 | 8,6 |



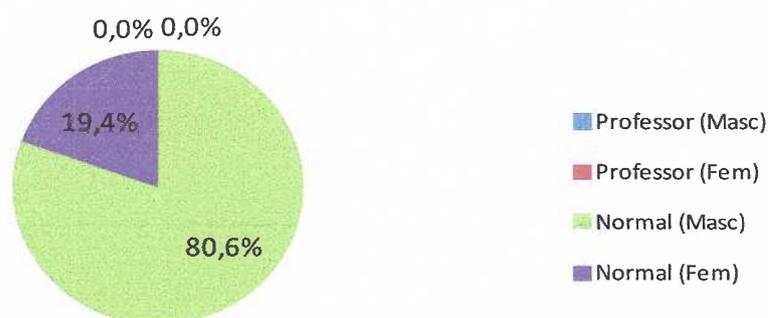
Esta variável impacta na definição da Idade de Aposentadoria, pois a legislação prevê regras, de cumprimento de tempo de contribuição e idade, diferenciadas para homens e mulheres. Como vimos, quanto menor a idade de aposentadoria maior o custo e, portanto, as mulheres possuem um peso maior no custo, mas não podemos afirmar que determinaram maior custo nesta avaliação, pois existem outras variáveis envolvidas, como o salário, que é determinante no nível total do custo.

4 – DISTRIBUIÇÃO DA MASSA DE SERVIDORES EM ATIVIDADE

Observação: Os dados estão posicionados em 31/12/2016.

Distribuição por Tipo de Atividade

| Atividade e Sexo | Número de Servidores | % de Servidores | Remuneração Média (R\$) | Idade Média | Idade Média Aposentadoria |
|------------------|----------------------|-----------------|-------------------------|-------------|---------------------------|
| Professor (Masc) | 0 | 0,0% | - | - | - |
| Professor (Fem) | 0 | 0,0% | - | - | - |
| Normal (Masc) | 1.496 | 80,6% | 5.200 | 34,4 | 61,0 |
| Normal (Fem) | 361 | 19,4% | 5.332 | 34,2 | 55,7 |
| Geral | 1.857 | 100,0% | 5.226 | 34,4 | 59,9 |



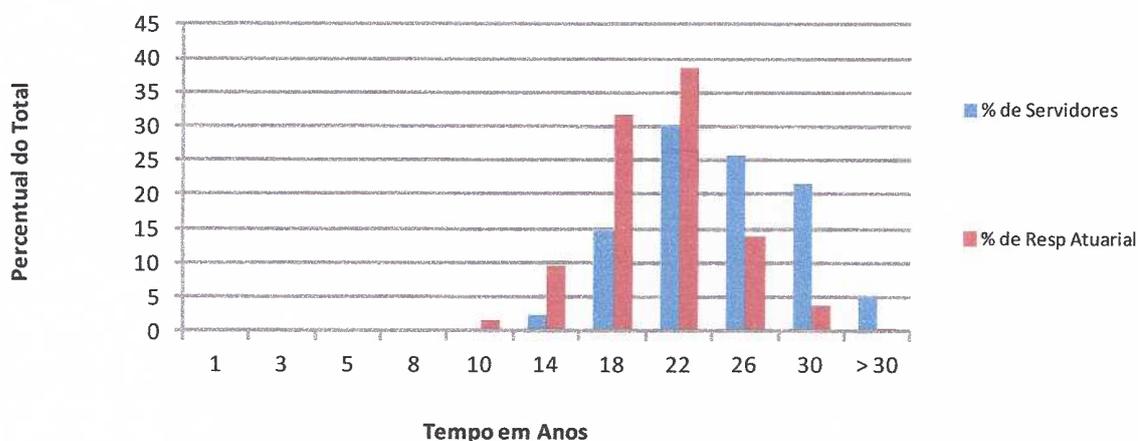
Esta variável impacta na definição da Idade de Aposentadoria, pois a legislação prevê regras, de cumprimento de tempo de contribuição e idade, diferenciadas para professores. Como vimos, quanto menor a idade de aposentadoria maior o custo e, portanto, os professores possuem um peso maior no custo, mas não podemos afirmar que determinaram maior custo nesta avaliação, pois existem outras variáveis envolvidas, como o salário, que é determinante no nível total do custo.

4 – DISTRIBUIÇÃO DA MASSA DE SERVIDORES EM ATIVIDADE

Observação: Os dados estão posicionados em 31/12/2016.

Distribuição da Responsabilidade Atuarial por Tempo para Aposentadoria a Conceder

| Tempo para Aposentadoria | Número de Servidores | % | Médias | | | Responsabilidade Atuarial | % |
|--------------------------|----------------------|---------------|--------------|-------------|---------------|---------------------------|---------------|
| | | | Salário | Idade | Tempo de Casa | | |
| até 1 | - | - | - | - | - | - | - |
| + de 1 até 2 | - | - | - | - | - | - | - |
| + de 2 até 3 | - | - | - | - | - | - | - |
| + de 3 até 5 | - | - | - | - | - | - | - |
| + de 5 até 10 | 6 | 0,3% | 5.835 | 45,8 | 14,0 | 1.966.927,07 | 1,6% |
| + de 10 até 15 | 44 | 2,4% | 7.215 | 44,0 | 14,3 | 11.811.132,01 | 9,6% |
| + de 15 até 20 | 273 | 14,7% | 6.282 | 40,7 | 14,0 | 39.168.641,22 | 31,9% |
| + de 20 até 25 | 559 | 30,1% | 5.858 | 37,3 | 12,1 | 47.648.152,93 | 38,8% |
| + de 25 até 30 | 476 | 25,6% | 4.932 | 33,1 | 6,2 | 17.092.522,86 | 13,9% |
| + de 30 até 35 | 402 | 21,6% | 4.110 | 29,0 | 3,3 | 4.652.066,28 | 3,8% |
| + de 35 | 97 | 5,2% | 3.731 | 23,6 | 3,2 | 601.462,44 | 0,5% |
| Total | 1.857 | 100,0% | 5.226 | 34,4 | 8,6 | 122.940.904,81 | 100,0% |



Obs.: Estes valores já consideram as contribuições futuras dos servidores.

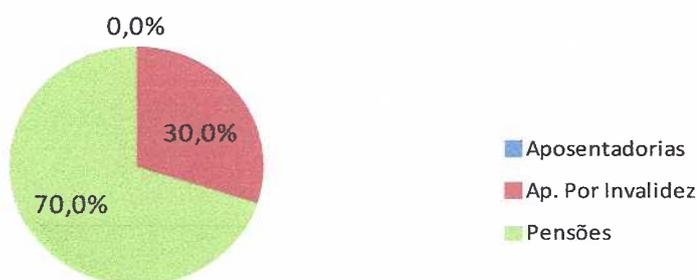
Como vimos, quanto menor a idade de aposentadoria maior o custo. O quadro acima mostra a evolução das futuras aposentadorias e o valor correspondente da Reserva Matemática. Note que, o ideal, as barras azuis devem, ou deveriam, estar sempre maiores que as vermelhas, em cada período, para que o custo do plano esteja melhor distribuído.

5 – DISTRIBUIÇÃO DA MASSA DE SERVIDORES INATIVOS

Observação: Os dados estão posicionados em 31/12/2016.

Distribuição por Tipo de Benefício Concedido

| Tipo de Benefício | Número de Servidores | % de Servidores | Remuneração Média (R\$) | Idade Média | Tempo Médio em Benefício |
|--------------------------|-----------------------------|------------------------|--------------------------------|--------------------|---------------------------------|
| Aposentadorias | - | 0,0% | - | - | - |
| Ap. Por Invalidez | 9 | 30,0% | 3.927 | 39,0 | 1,4 |
| Pensões | 21 | 70,0% | 1.225 | 26,8 | - |
| Geral | 30 | 100,0% | 2.035 | 30,5 | 0,4 |



No item Aposentadorias estão inclusas: Aposentadoria por Tempo de Contribuição, por Idade (incluindo professores) e Compulsória.

A Reserva Matemática de Benefícios Concedidos é diretamente proporcional ao valor do benefício e, também, da expectativa de vida do beneficiário, ou seja, quanto maior o valor do benefício e mais jovem o beneficiário, maior será a reserva e maior o impacto sobre o custo total do plano. (devemos lembrar que a regra descrita é para os benefícios vitalícios)

O tempo médio dos benefícios de pensão é zero, pois não foram fornecidas as datas em que se iniciaram os pagamentos. Essa variável não afeta os resultados da avaliação atuarial.

Note que a nomenclatura correta, específica dos Militares, é Reforma e não Aposentadoria.

6 – RESULTADOS OBTIDOS

A Folha de Remuneração dos Servidores em Atividade é de R\$ 9.703.773,60.

Responsabilidade Atuarial antes da Compensação Previdenciária

| Resultados | Responsabilidade Atuarial (R\$) |
|--|--|
| Riscos Expirados (A) | 10.062.377,24 |
| - Benefícios Concedidos | 10.062.377,24 |
| - Benefícios a Conceder (1) | 0,00 |
| Riscos Não Expirados (B) (1) | 122.940.904,81 |
| Total da Responsabilidade (A + B) | 133.003.282,05 |
| Ativo do Plano (AP) | 133.003.282,06 |
| Créditos a Receber (AP) | 0,00 |
| Superávit Atuarial (AP - A - B) | 0,01 |
| Reserva de Contingência | 0,01 |
| Reserva para ajustes do plano | 0,00 |

(1) Totalizam a Reserva de Benefícios a Conceder (pág 20)

Os valores da Responsabilidade Atuarial consideram as contribuições futuras dos servidores.

Compensação Previdenciária e Custo Especial

| Responsabilidade Atuarial | Valor em R\$ | Custo Especial |
|--------------------------------------|-----------------------|-----------------------|
| Total (+) | 133.003.282,05 | 0,00% |
| A Pagar (+) | 0,00 | N / A |
| A Receber referente aos Ativos (-) | 0,00 | N / A |
| A Receber referente aos Inativos (-) | 0,00 | N / A |
| Prefeitura | 133.003.282,05 | 0,00% |

* em percentagem da folha de remuneração dos servidores em atividade.

Obs. 1: A Compensação Previdenciária a receber é a estimativa relativa à parte da Responsabilidade Atuarial concernente ao período de trabalho em que o servidor esteve vinculado ao RGPS – Regime Geral de Previdência Social ou outros RPPS – Regimes Próprios de Previdência Social e durante o qual contribuiu visando o recebimento de um benefício previdenciário. Da mesma forma, a Compensação Previdenciária a pagar é relativa aos Servidores que contribuíram ao RPPS deste estudo e migraram para o RGPS ou outros RPPS.

Obs. 2: Não houve estimativa para a Compensação Previdenciária para os Servidores em Atividade, pois não há convênio com o Regime de Origem.

Obs. 3: A Compensação Previdenciária referente aos Benefícios Concedidos, não pode ser estimada e deverá ser calculada na forma da Lei nº 9.796 de 05 de maio de 1999.

Obs. 4: O patrimônio é suficiente para cobertura do passivo, pois ainda não foram separadas as contribuições dos militares em fundo financeiro específico. O valor foi abatido do Plano Civil.

6 – RESULTADOS OBTIDOS

A Folha de Remuneração dos Servidores em Atividade é de R\$ 9.703.773,60.

Responsabilidade Atuarial após Compensação Previdenciária

| Resultados | Responsabilidade Atuarial (R\$) |
|--|---------------------------------|
| Riscos Expirados (A) | 10.062.377,24 |
| - Benefícios Concedidos | 10.062.377,24 |
| - Benefícios a Conceder * | 0,00 |
| Riscos Não Expirados (B) * | 122.940.904,81 |
| Total da Responsabilidade (A + B) | 133.003.282,05 |
| Ativo do Plano (AP) | 133.003.282,06 |
| Créditos a Receber (AP) | 0,00 |
| Superávit Atuarial (AP - A - B) | 0,01 |
| Reserva de Contingência | 0,01 |
| Reserva para ajustes do plano | 0,00 |

* Totalizam a Reserva de Benefícios a Conceder

Os valores da Responsabilidade Atuarial consideram as contribuições futuras dos servidores.

Custo Mensal (em % da Folha Remuneratória dos Servidores em Atividade)

| Benefício | Custo (% da Folha) | |
|---|--------------------|-----------------|
| | Sem Compensação | Com Compensação |
| Aposentadorias (AID, ATC e COM) | 6,76% | 6,76% |
| Aposentadorias por Invalidez | 0,40% | 0,40% |
| Pensão por Morte de Ativo | 1,89% | 1,89% |
| Pensão por Morte de Aposentado | 1,03% | 1,03% |
| Pensão por Morte Ap. por Invalidez | 0,02% | 0,02% |
| Auxílio Doença ** | 0,55% | 0,55% |
| Salário Maternidade ** | 0,01% | 0,01% |
| Auxílio Reclusão ** | 0,01% | 0,01% |
| Salário Família ** | 0,01% | 0,01% |
| Taxa Administrativa | - | - |
| Sub Total - Custo Normal com Taxa Administrativa | 10,68% | 10,68% |
| Ajuste Alíquota Mínima **** | 11,32% | 11,32% |
| Total - Custo Normal com Taxa Administrativa | 22,00% | 22,00% |
| Custo Especial (Suplementar) *** | - | - |
| Custo Total | 22,00% | 22,00% |

Plano de Custeio conforme Certificado do DRAA

| | |
|---------------------------------------|-------|
| CAP - Regime de Capitalização | 7,81% |
| RCC - Regime de Capitais de Cobertura | 2,29% |
| RS - Regime de Repartição Simples | 0,58% |

** Custos determinados em função da experiência dos últimos 36 meses e, caso não tenha havido observação, refere-se a expectativa para o próximo exercício.

*** Não houve compensação, não baixando o Custo Especial, pois não há convênio com o Regime de Origem.

**** A alíquota mínima do Ente Federativo deve ser de 11% devido à paridade prevista na legislação específica (Art. 2º da Lei 9.717/98 e Art. 4º da Lei 10.887/2004), sendo assim, o Custo Normal será majorado de 10,68% para 22,00%.

6 – RESULTADOS OBTIDOS

Colocamos abaixo a contabilização das Reservas Matemáticas.

| | | |
|------------------------|---|-----------------------|
| 1.0.0.0.0.00.00 | ATIVO | 133.003.282,06 |
| 1.1.1.1.1.06.01 | Bancos Conta Movimento – RPPS (+) | 0,00 |
| 1.1.4.0.0.00.00 | Investimentos e Aplicações Temporárias a Curto Prazo (+) | 0,00 |
| 1.2.1.1.1.01.71 | Créditos a Longo Prazo (+) (parcelamento) | 0,00 |
| 1.2.2.3.0.00.00 | Investimentos do RPPS de Longo Prazo (+) | 133.003.282,06 |
| 1.1.2.1.1.71.00 | Créditos a Curto Prazo (+) (parcelamento) | 0,00 |
| 1.2.3.0.0.00.00 | Imobilizado (+) | 0,00 |
| 2.2.7.2.0.00.00 | PROVISAO MATEMATICA PREVIDENCIARIA A LONGO PRAZO | 133.003.282,06 |
| 2.2.7.2.1.03.00 | PLANO PREVIDENCIARIO - PROVISOES DE BENEFICIOS CONCEDIDOS | 10.062.377,24 |
| 2.2.7.2.1.03.01 | Aposentadorias/Pensões/Outros Benefícios Concedidos do Plano Previdenciário (+) | 10.138.842,28 |
| 2.2.7.2.1.03.02 | Contribuições do Ente para o Plano Previdenciário do RPPS (-) | 0,00 |
| 2.2.7.2.1.03.03 | Contribuições do Aposentado para o Plano Previdenciário do RPPS (-) | -76.465,04 |
| 2.2.7.2.1.03.04 | Contribuições do Pensionista para o Plano Previdenciário do RPPS (-) | 0,00 |
| 2.2.7.2.1.03.05 | Compensação Previdenciária do Plano Previdenciário do RPPS (-) | 0,00 |
| 2.2.7.2.1.03.06 | Parcelamento de Débitos Previdenciários do Plano Previdenciário do RPPS (-) | 0,00 |
| 2.2.7.2.1.04.00 | PLANO PREVIDENCIARIO - PROVISOES PARA BENEFICIOS A CONCEDER | 122.940.904,81 |
| 2.2.7.2.1.04.01 | Aposentadorias/Pensões/Outros Benefícios a Conceder do Plano Previdenciário (+) | 335.636.626,97 |
| 2.2.7.2.1.04.02 | Contribuições do Ente para o Plano Previdenciário do RPPS (-) | -180.000.662,37 |
| 2.2.7.2.1.04.03 | Contribuições do Servidor para o Plano Previdenciário do RPPS (-) | -32.695.059,79 |
| 2.2.7.2.1.04.04 | Compensação Previdenciária do Plano Previdenciário do RPPS (-) | 0,00 |
| 2.2.7.2.1.04.05 | Parcelamento de Débitos Previdenciários (-) | 0,00 |
| 2.2.7.2.1.05.00 | PLANO PREVIDENCIÁRIO - PLANO DE AMORTIZAÇÃO | 0,00 |
| 2.2.7.2.1.05.98 | Outros Créditos do Plano de Amortização (-) | 0,00 |
| 2.2.7.2.1.07.00 | PROVISÕES ATUARIAIS PARA AJUSTES DO PLANO PREVIDENCIÁRIO | 0,01 |
| 2.2.7.2.1.07.01 | Ajuste de Resultado Atuarial Superavitário (+) | 0,01 |
| 2.2.7.2.1.07.02 | Provisão Atuarial para Oscilação de Riscos (+) | 0,00 |
| 2.2.7.2.1.07.03 | Provisão Atuarial para Benefícios a Regularizar (+) | 0,00 |
| 2.2.7.2.1.07.04 | Provisão Atuarial para Contingências de Benefícios (+) | 0,00 |
| 2.2.7.2.1.07.98 | Outras Provisões Atuariais para Ajustes do Plano (+) | 0,00 |
| SUPERÁVIT | | 0,01 |

Obs.: o superávit demonstrado acima considera que o valor do patrimônio proveniente do Plano Previdenciário dos Civis, pois ainda não há separação das contribuições de acordo com a sua origem. Quando for definido o valor correto a contabilidade deverá ser refeita e o resultado da avaliação atuarial poderá ser diferente.

6 - RESULTADOS OBTIDOS

Colocamos abaixo a contabilização das Reservas Matemáticas para onze meses seguintes. Note que o décimo segundo mês será substituído pela próxima avaliação atuarial, servindo apenas de base de cálculo para a estimativa das reservas mensais. Efetuamos uma avaliação atuarial projetada para 12 meses para efetuar uma interpolação linear, conforme fórmula abaixo, de modo a permitir a contabilização mensal. "V" é o valor a ser trabalhado e "k" é o mês (zero é a avaliação atual e 12 a avaliação projetada).

$$V_k = V_0 + \frac{V_{12} - V_0}{12} * k$$

| k | VASF | VABF - Concedidos | VACF - Aposentados | VACF - Pensionistas | PMBc | VABF - a Conceder | VACF - Ente | VACF - Segurados | PMBaC | VACompF - a Receber | VACompF - a Pagar | VAAmortização | Resultado Atuarial |
|----|------------------|-------------------|--------------------|---------------------|---------------|-------------------|----------------|------------------|----------------|---------------------|-------------------|---------------|--------------------|
| 0 | 1642.034,740,04 | 10.18.842,28 | 76.465,04 | 0,00 | 10.062,377,24 | 335.636,626,97 | 180.000,662,37 | 32.695,059,79 | 122.940,904,81 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 13.003.282,05 |
| 1 | 1.632.267,983,83 | 10.12.625,38 | 76.405,68 | 0,00 | 10.050,219,70 | 337.109,104,25 | 179.945,791,83 | 32.839,007,89 | 124.324,304,53 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 13.4374.524,23 |
| 2 | 1.622.501.227,62 | 10.14.408,49 | 76.346,33 | 0,00 | 10.038,062,16 | 338.581.815,4 | 179.890,921,10 | 32.982,955,98 | 125.707.704,26 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 13.5.745.766,42 |
| 3 | 1.612.734.471,41 | 10.10.2.191,59 | 76.286,97 | 0,00 | 10.025,904,62 | 340.054.058,82 | 179.836,050,76 | 33.126,904,08 | 127.091.103,98 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 13.7.117.008,50 |
| 4 | 1.602.967.715,20 | 10.089,974,69 | 76.227,61 | 0,00 | 10.013.747,08 | 341.526,536,10 | 179.781.180,23 | 33.270,852,17 | 128.474.503,70 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 13.8.488.250,78 |
| 5 | 1.593.200,958,99 | 10.077,757,79 | 76.168,26 | 0,00 | 10.001.589,54 | 342.999,015,38 | 179.726,309,69 | 33.414,800,27 | 129.857,903,43 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 13.9.859.492,95 |
| 6 | 1.583.434.202,78 | 10.065,540,90 | 76.108,90 | 0,00 | 9.989,432,00 | 344.471.490,67 | 179.671.439,16 | 33.558.748,36 | 131.241.103,15 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 14.123.0.735,15 |
| 7 | 1.573.667.446,56 | 10.053,324,00 | 76.049,54 | 0,00 | 9.977,274,45 | 345.943.967,95 | 179.616,568,62 | 33.702,696,46 | 132.624.702,87 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 14.2.601.977,33 |
| 8 | 1.563.900.690,35 | 10.041.107,10 | 75.990,19 | 0,00 | 9.965,116,91 | 347.416.445,23 | 179.561.698,08 | 33.846,644,55 | 134.008.102,60 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 14.3.973.219,51 |
| 9 | 1.554.133.934,14 | 10.028.890,20 | 75.930,83 | 0,00 | 9.952,959,37 | 348.888,922,51 | 179.506,827,55 | 33.990,592,65 | 135.391.502,32 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 14.5.344.461,68 |
| 10 | 1.544.367.177,93 | 10.016,673,31 | 75.871,47 | 0,00 | 9.940,801,83 | 350.361.399,80 | 179.451.957,01 | 34.134,540,74 | 136.774.902,04 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 14.6.715.703,89 |
| 11 | 1.534.600.421,72 | 10.004,456,41 | 75.812,12 | 0,00 | 9.928,644,29 | 351.833,877,08 | 179.397,086,48 | 34.278,488,84 | 138.158.301,77 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 14.8.086.946,05 |
| 12 | 1.524.833.665,51 | 9.992,239,51 | 75.752,76 | 0,00 | 9.916,486,75 | 353.306,354,36 | 179.342,215,94 | 34.422,436,93 | 139.541.701,49 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 14.9.458.183,24 |

Os números acima foram fornecidos em planilha para que possam ser manipulados pela Contabilidade.

| VASF | Valor Atual dos Salários Futuros | VACF - Ente | Valor Atual das Contribuições Futuras do Ente (Benefícios a Conceder) |
|---------------------|--|---------------------|--|
| VABF - Concedidos | Valor Atual dos Benefícios Futuros (Benefícios concedidos) | VACF - Segurados | Valor Atual das Contribuições Futuras dos Servidores, Aposentados e Pensionistas (Benefícios a Conceder) |
| VACF - Aposentados | Valor Atual das Contribuições Futuras dos Aposentados (Benefícios Concedidos) | PMBaC | Provisão Matemática de Benefícios a Conceder |
| VACF - Pensionistas | Valor Atual das Contribuições Futuras dos Pensionistas (Benefícios Concedidos) | VACompF - a Receber | Valor Atual da Compensação Financeira a Receber |
| PMBc | Provisão Matemática de Benefícios Concedidos | VACompF - a Pagar | Valor Atual da Compensação Financeira a Pagar |
| VABF - a Conceder | Valor Atual dos Benefícios Futuros (Benefícios a conceder) | VAAmortização | Valor Atual das Contribuições Futuras do Plano de Amortização |

7 – DESTAQUES

Características do Plano (pág. 2)

A “Reforma Previdenciária”, no que diz respeito à inclusão de tempo de contribuição, prazo mínimo de permanência no funcionalismo e de permanência no cargo, traz um fôlego a todo e qualquer Plano, pois permite um maior prazo de capitalização antes de, efetivamente, começar o pagamento de benefícios.

Base Atuarial (pág. 4)

O Atuário, ao fixar a base atuarial, tanto o método atuarial de Custo, quanto às hipóteses atuariais, tem o objetivo de manter o *Custo Mensal* do Plano, quando se compara este à folha remuneratória envolvida, com pouca variação.

É claro que isto depende de uma série de fatores que, individualmente, produzem um impacto sobre o *Custo Mensal* de maneiras bem diferentes entre si, mas, quando combinados, é que nos informarão o comportamento real do *Custo Mensal*.

Quaisquer desvios detectados na reavaliação atuarial seguinte devem ser analisados, de forma a sabermos se tal desvio é significativo e qual foi o impacto produzido por ele sobre o Custo do Plano.

Distribuições da Massa de Servidores (pág. 15)

Estas informações nos ajudam a entender qual deverá ser o provável comportamento do Custo ao longo dos anos. Devemos ter em mente que as variáveis que impactam significativamente sobre o *Custo Mensal* são: a idade, a remuneração e o tempo de contribuição.

- **Distribuição por Faixa Remuneratória (pág. 15)**

Neste caso, podemos ver que a maioria dos servidores (1,0%) está na faixa de até 3 Salários Mínimos, e que estes possuem uma idade média de 36,1 anos. Como a média da idade de aposentadoria é de 59,9 anos, temos um prazo de capitalização, em média, de 23,8 anos, que impacta no Custo de forma a mantê-lo em níveis mais baixos.

- **Distribuição por Faixa Etária (pág. 16)**

Neste caso, vemos que 76,3% dos servidores têm entre 30 e 50 anos de idade (média de 36,7 anos). Esta distribuição etária, concentrada mais próxima da faixa de até 30 anos, impacta de forma a “empurrar” o Custo para baixo.

- **Distribuição por Tempo de Contribuição (pág. 17)**

Neste caso, vemos que 93,7% dos servidores têm até 8 anos de Contribuição, com uma média de 1,4 ano. Portanto, temos a maioria dos Servidores distantes da aposentadoria, impactando de forma a reduzir o Custo.

7 – DESTAQUES

- **Alterações no arquivo de dados**

A responsabilidade pela base de dados é do RPPS e do Estado. Realizamos testes de consistências, mas não garantimos que todos os erros foram detectados devido a suas características. A falta de dados ou a sua inconsistência não impede a realização da avaliação atuarial, pois são realizadas correções por estimativas. Tanto as inconsistências quanto as correções, se observadas, constam do DRAA enviado ao Ministério.

- **Distribuição Responsabilidade Atuarial por Tempo para Aposentadoria (pág. 20)**

Estas informações nos indicam como está distribuída a Responsabilidade Atuarial do Plano. O fato de a maioria (99,7%) estar a um prazo distante da aposentadoria, acima de 10 anos, impacta sobre o Custo de forma a diminuí-lo. Note que 0,3% dos Servidores (6 do total de 1.857) são responsáveis por 1,6% da Responsabilidade Atuarial dos Benefícios a Conceder (R\$ 1.966.927,07 do total de R\$ 122.940.904,81) e poderão se aposentar no período de cinco a dez anos a partir deste estudo.

Tais valores já estão embutidos no valor apresentado a título de Custo Mensal do Plano (veja página 22 e 23). O valor do patrimônio (R\$ 133.003.282,06) é considerado no cálculo do Custo Mensal e auxilia para o custo ser menor, pois diminui o valor da Responsabilidade Atuarial.

A Reserva Matemática de Benefícios Concedidos (R\$ 10.062.377,24) também contribui para a formação do percentual do Custo Especial (página 22), pois, somada à Reserva de Benefícios a Conceder, forma o compromisso do Plano. Do valor apresentado será descontado o valor atual da compensação previdenciária, quando for reconhecida pelo Regime de Origem.

Resultados Obtidos (págs. 22 e 23)

Os resultados obtidos indicam um *Custo Mensal* equivalente a 22,00%, incluindo os gastos administrativos, da respectiva Folha de Remuneração (R\$ 9.703.773,60) dos Servidores em atividade.

7 – DESTAQUES

Compensação Previdenciária (págs. 22 e 23)

Significa a divisão da Responsabilidade Atuarial em duas partes. Uma relativa ao período de tempo de serviço em que o Servidor estava sob o RGPS – Regime Geral de Previdência Social (INSS) ou outros RPPS – Regimes Próprios de Previdência Social e a outra parcela relativa ao período de serviço sob o Regime de Previdência Estadual. Esta proporção, entre o tempo de contribuição para os outros Regimes e o tempo total de contribuição até a data de aposentadoria, é estimada para os Servidores Ativos considerando-se o tempo de contribuição efetivamente realizado, informado pelo Estado.

A informação sobre o tempo de contribuição provoca um impacto sobre o custo do plano de forma a diminuí-lo, pois a maioria dos servidores possui pouco tempo de contribuição a outros regimes de Previdência Social. Este fato eleva a idade média de aposentadoria do grupo, contribuindo, também, para que o custo apresentado a seguir seja menor, pois, quanto maior a idade de aposentadoria, menor será a expectativa de sobrevivência do servidor enquanto aposentado, diminuindo a Responsabilidade Atuarial.

Em razão de a Compensação Previdenciária ser baseada na Lei nº 9.796 de 05 de maio de 1999, na qual é apresentada a forma pela qual será feita tal compensação, reduzimos o valor da Reserva Matemática de Benefícios Concedidos, pois possuímos dados suficientes para calcular o tempo de contribuição ao Regime de Origem. Assim que o Instituto inicie o pagamento de novas aposentadorias e pensões, deverá entrar com o processo de Compensação Previdenciária.

Não houve redução do Custo após a Compensação Previdenciária, pois os custos já são mais baixos que o mínimo de 22,00% e foi observado superávit.

Contribuição dos Inativos

Os Servidores Ativos contribuem para o Instituto de Previdência. Os Servidores Inativos e Pensionistas, quando do recebimento de um Benefício do Plano Previdenciário, contribuirão com um percentual de 11%, de acordo com as regras das Emendas Constitucionais nº 41 e 47.

Observação: O percentual de contribuição determinado nesta avaliação atuarial e apresentado no Parecer (última página), somente é aplicado sobre a Folha de Remuneração dos Servidores Ativos. O percentual a ser pago pelos Servidores Inativos e Pensionistas é cobrado diretamente pelo Instituto, descontado na Folha de Benefícios.

7 – DESTAQUES
Comparação desta avaliação com as últimas três

| Estatísticas e Resultados | Exercícios | | | |
|---|--------------|--------------|--------------|-----------------------|
| | | | | 2017 |
| Item | | | | |
| Total de Servidores Ativos | 0 | 0 | 0 | 1857 |
| Total de Servidores Aposentados | 0 | 0 | 0 | 9 |
| Total de Pensionistas | 0 | 0 | 0 | 21 |
| Remuneração de Contribuição dos Ativos (R\$) | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 9.703.773,60 |
| Remuneração Média dos Ativos (R\$) | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 5.225,51 |
| Folha de Benefícios dos Inativos e Pensionistas (R\$) | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 61.064,52 |
| Benefício Médio dos Inativos e Pensionistas (R\$) | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 2.035,48 |
| Alíquota de Contribuição, incluindo Custo Normal e Especial e Auxílios, e a compensação (% da Folha de Ativos) | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 22,00% |
| Idade Média | | | | |
| Servidores em Atividade | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 34,38 |
| Servidores Inativos | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 39,03 |
| Pensionistas | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 26,83 |
| Reserva Matemática Total (somente Regime de Capitalização) | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 133.003.282,05 |
| Benefícios a Conceder | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 122.940.904,81 |
| Benefícios Concedidos | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 10.062.377,24 |
| Patrimônio | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 133.003.282,06 |
| Estimativa da Compensação Previdenciária [Receber (+) ou Pagar (-)] | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Resultado [Superávit (+) ou Déficit (-)] | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,01 |

| Hipóteses Atuariais | Exercícios | | | |
|--|--------------|--------------|--------------|---------------|
| | | | | 2017 |
| Item | | | | |
| Método Atuarial (aposentadorias) | | | | PUC |
| Tábua de Mortalidade para fins: | | | | |
| de Aposentadoria | | | | IBGE 2014 |
| de Morte de Ativo ou Inativo | | | | IBGE 2014 |
| de Morte de Inválido | | | | IBGE 2014 |
| Tábua de Entrada em Invalidez | | | | alvaro |
| Taxas de longo prazo (a.a.) | | | | |
| Retorno de Investimentos | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 6,00% |
| Crescimento Salarial | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 1,00% |
| Crescimento do Benefício | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% |
| Fator de Determinação do Valor Real | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 97,80% |

| Base | Exercícios | | | |
|----------------------------|------------|-------|-------|---------------|
| | | | | 2017 |
| Item | | | | |
| Data da Avaliação | | | | dezembro-2016 |
| Inflação do Período (IPCA) | | 0,00% | 0,00% | 0,00% |

7 – DESTAQUES

Comparação desta avaliação com as últimas três (cont.)

O quadro da página anterior mostra os resultados e as hipóteses utilizadas desta avaliação atuarial e das três imediatamente anteriores. O intuito é mostrar os impactos de possíveis mudanças na base técnica e explicar o movimento da alíquota ao longo do período, compreendido nas três avaliações realizadas. Como vimos ao longo do relatório, as principais variáveis de impacto, além da base técnica, são a idade média, a remuneração média e o tempo de contribuição médio e, apenas, observaremos o que for significativo ou o que for possível, pois algumas variáveis (tempo de contribuição, hipóteses de compensação, etc.) não são apresentadas no DRAA, que é o documento disponível na “Internet”.

Nota-se que não existem informações nos anos anteriores, pois o Plano dos Militares vinha sendo avaliado com os critérios da Segregação de Massa do Plano usada no Plano dos Cíveis, o que não se verificou no exercício de 2017. Dessa forma, não há comparações fidedignas e a análise fica prejudicada.

a) Estatísticas e Resultados

O aumento do número dos aposentados se dá pelo servidor atingir as elegibilidades e isso deve ser verificado pelo Instituto para que as avaliações reflitam a realidade. Para realizar a avaliação atuarial, o atuário projeta a data de aposentadoria de cada servidor para definir o custo e, por isso, uma aposentadoria precoce pode impactar no plano de forma a aumentar as reservas matemáticas e as alíquotas.

b) Hipóteses Atuariais

As hipóteses com maior impacto sobre os resultados da avaliação atuarial são as tábuas biométricas para os fatores geradores de sobrevivência e morte, o retorno de investimentos e o crescimento da remuneração dos servidores em atividade e inativos.

Conforme utilizamos uma nova tábua, o impacto é de aumento no Custo e nas Reservas Matemáticas, pois a expectativa de vida aumenta.

A hipótese de crescimento salarial dos servidores em atividade provoca impacto de aumento no custo conforme também a aumentamos, pois a previsão do nível dos benefícios futuros depende do salário projetado até a data da aposentadoria.

Da mesma forma, a hipótese de crescimento para o valor dos benefícios impacta no custo de forma a aumentá-lo, pois considera crescimento real após a aposentadoria. A hipótese atual se justifica pela expectativa de reajuste futuro baseados na reposição inflacionária.

Quanto à rentabilidade do plano, o impacto é de aumento no custo quanto menor for a taxa, pois é uma taxa de desconto para o cálculo do valor atual dos benefícios futuros.

8 – ANÁLISE DE SENSIBILIDADE

A análise de sensibilidade tem objetivo de mostrar aos administradores do RPPS os impactos sobre os custos e reservas matemáticas diante de uma mudança em uma ou mais variáveis envolvidas em todo o planejamento para manutenção do fundo previdenciário. Em outras palavras, **quão sensível é o custo do plano em face da mudança de uma hipótese atuarial.**

As hipóteses que mais afetam os resultados, como vimos, que estarão em nossos comentários a seguir, são as que definem diretamente o valor dos benefícios futuros e o valor dos compromissos atuais para o pagamento desses benefícios.

- a) Taxa de Juros Real
- b) Crescimento Real do Salário do Servidor em Atividade
- c) Crescimento Real do Valor do Benefício Concedido
- d) Tábua de Sobrevidência

Todas as avaliações realizadas nesse item desconsideram a Compensação Financeira.

Taxa de Juros Real

A taxa de juros máxima permitida pela legislação é de 6,00% a.a. e é utilizada para definir o valor atual dos benefícios futuros (reservas matemáticas), sendo um fator de desconto, ou seja, reduz o valor dos compromissos considerando que haverá ganhos reais de capital sobre as garantias financeiras a serem usadas para o pagamento dos benefícios a serem concedidos. Portanto, reduzindo-se a taxa de juros teremos um aumento dos valores das reservas matemáticas e, por consequência, aumento dos custos.

Podemos observar que a taxa de juros é uma hipótese que deve ser acompanhada com muito rigor, pois está diretamente ligada a um organismo fora do controle do RPPS, o mercado financeiro, que possui inúmeras variáveis e inúmeros agentes influenciadores. É de se esperar uma recomendação da SPS – Secretaria de Previdência Social a fim de baixar o teto de 6,00% a níveis mais aceitáveis para a garantia de rentabilidade futura dos ativos do RPPS.

Mantendo-se fixas as variáveis citadas (tábua de sobrevivência, crescimento real salarial e dos benefícios), baixando-se a taxa de juros em 0,25 p.p. e 0,50 p.p. temos a seguinte comparação em relação aos resultados obtidos na avaliação atuarial (1ª linha da tabela):

| Taxa de Juros | RMBC | Var | RMBaC | Var | CN | Var | CE | Var |
|---------------|---------------|-------|----------------|--------|-------|--------|-------|-------|
| 6,00% a.a. | 10.062.377,24 | | 122.940.904,81 | | 6,76% | | 0,00% | |
| 5,75% a.a. | 10.366.300,84 | 3,02% | 132.446.220,04 | 7,73% | 7,29% | 7,84% | 0,49% | 0,00% |
| 5,50% a.a. | 10.687.672,49 | 6,21% | 142.789.056,12 | 16,14% | 7,87% | 16,42% | 1,00% | 0,00% |

RMBC = Reserva Matemática de Benefícios Concedidos
RMBaC = Reserva Matemática de Benefícios a Conceder

CN = Custo Normal das Aposentadorias
CE = Custo Especial

O percentual apresentado é o CN – Custo Normal para as aposentadorias programáveis, pois reflete a parte de maior significância do custo e o objetivo é mostrar o impacto. O CE – Custo Especial não é diretamente proporcional à variação (Var) das Reservas Matemáticas devido ao desconto do Ativo para definição do Passivo Atuarial a descoberto.

8 – ANÁLISE DE SENSIBILIDADE

Crescimento Real do Salário do Servidor em Atividade

Praticamente, o valor do benefício de aposentadoria é o último salário do Servidor. Sabemos que existe a possibilidade de um servidor iniciar sua carreira em um cargo simples, recebendo um salário mínimo, e chegar a data de sua aposentadoria recebendo o maior salário entre os demais colegas de trabalho. É óbvio que existem servidores que sempre receberão um salário mínimo e outros que sempre receberão um salário mediano e terão reajustes salariais iguais ou próximos da inflação. Por outro lado, por motivação de promoções, existem exemplos que terão reajustes acima da inflação.

A taxa de crescimento real mínima obrigatória pela legislação é de 1,00% a.a. e é utilizada para definir o valor dos benefícios futuros. Devemos lembrar que o cálculo é feito individualmente e que cada servidor possui um valor de salário na data da avaliação e um prazo para atingir a elegibilidade para sua aposentadoria. Portanto, a taxa usada é uma média e pode afetar os resultados significativamente.

Essa variável pode ser medida pelo RPPS, observando-se a carreira de cada servidor desde sua admissão até a data da avaliação ou até a data da aposentadoria. Não podemos usar uma taxa inferior, mas devemos usar uma taxa realista, com base em dados retirados da evolução dos salários dos servidores e na política de reposição inflacionária e cessão de ganhos reais para o médio e longo prazos, mostrando responsabilidade e transparência na administração.

Mantendo-se fixas as variáveis citadas (tábua de sobrevivência, taxa de juros e crescimento real dos benefícios), aumentando-se a taxa de crescimento salarial em 0,25 p.p. e 0,50 p.p. temos a seguinte comparação em relação aos resultados obtidos na avaliação atuarial (1ª linha da tabela):

| Crescimento Salarial | RMBC | Var | RMBaC | Var | CN | Var | CE | Var |
|----------------------|---------------|-------|----------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 1,00% a.a. | 10.062.377,24 | | 122.940.904,81 | | 6,76% | | 0,00% | |
| 1,25% a.a. | 10.062.377,24 | 0,00% | 125.110.908,81 | 1,77% | 6,90% | 2,07% | 0,11% | 0,00% |
| 1,50% a.a. | 10.062.377,24 | 0,00% | 127.386.876,97 | 3,62% | 7,06% | 4,44% | 0,22% | 0,00% |

RMBC = Reserva Matemática de Benefícios Concedidos
RMBaC = Reserva Matemática de Benefícios a Conceder

CN = Custo Normal das Aposentadorias
CE = Custo Especial

Crescimento Real do Valor do Benefício Concedido

A variável anterior analisada mostra a definição do valor do benefício inicial de aposentadoria, calculado a partir do salário na data da avaliação e a expectativa de crescimento acima da inflação. A taxa de crescimento real do benefício tem o mesmo princípio, ou seja, mede o crescimento do valor do benefício acima da inflação entre a data da aposentadoria e a data da sua morte ou, se houver, de seu beneficiário.

8 – ANÁLISE DE SENSIBILIDADE**Crescimento Real do Valor do Benefício Concedido (cont.)**

Não há previsão na legislação para uma taxa de crescimento real mínima, pois os reajustes dos valores dos benefícios têm suas regras próprias e não costumam ultrapassar significativamente a inflação. Caso haja observação de ganho acima da inflação e seja uma tendência, é de suma importância o uso da taxa positiva para medir os compromissos do plano previdenciário. Da mesma forma que a taxa usada sobre os salários durante a fase laborativa, devemos lembrar que o cálculo é feito individualmente e que o cálculo deve ser feito a partir de uma taxa média.

É comum a percepção de que não há crescimento real do valor dos benefícios após sua concessão, mas essa variável pode e deve ser medida pelo RPPS.

Mantendo-se fixas as variáveis citadas (tábua de sobrevivência, taxa de juros e crescimento real dos salários), aumentando-se a taxa de crescimento dos benefícios em 0,25 p.p. e 0,50 p.p. temos a seguinte comparação em relação aos resultados obtidos na avaliação atuarial (1ª linha da tabela):

| Cresc. do Benefício | RMBC | Var | RMBaC | Var | CN | Var | CE | Var |
|---------------------|---------------|-------|----------------|--------|-------|--------|-------|-------|
| 0,00% a.a. | 10.062.377,24 | | 122.940.904,81 | | 6,76% | | 0,00% | |
| 0,25% a.a. | 10.378.267,81 | 3,14% | 132.843.330,66 | 8,05% | 7,32% | 8,28% | 0,52% | 0,00% |
| 0,50% a.a. | 10.726.353,40 | 6,60% | 144.090.313,73 | 17,20% | 7,95% | 17,60% | 1,12% | 0,00% |

RMBC = Reserva Matemática de Benefícios Concedidos

CN = Custo Normal das Aposentadorias

RMBaC = Reserva Matemática de Benefícios a Conceder

CE = Custo Especial

Note que a taxa afeta as reservas de benefícios ainda não concedidos (RMBaC), pois o valor atual considera todo o fluxo de pagamentos após a aposentadoria, inclusos os reajustes.

Tábua de Sobrevivência

A tábua de sobrevivência define a expectativa de vida dos servidores, ou seja, o prazo pelo qual receberão os benefícios de aposentadoria. De maneira simples podemos dizer que a reserva é a multiplicação do valor do benefício pelo prazo que será pago ao beneficiário, descontada a taxa de juros. A legislação define como prazo mínimo o obtido pela aplicação da tábua divulgada anualmente pelo IBGE. Portanto, a cada nova tábua divulgada, temos um aumento da expectativa de vida, reproduzindo os ganhos de saúde da população que refletem no estudo atuarial com um aumento dos valores das reservas matemáticas e, por consequência, aumento dos custos.

O estudo do IBGE é nacional e gera indagações a todo administrador atento, pois sua população de servidores é selecionada e localizada, podendo não refletir a mesma expectativa de vida. Porém, temos reflexos para dois extremos:

- A massa em estudo pode ter expectativa de vida superior;
- A massa em estudo pode ter expectativa de vida inferior.

8 – ANÁLISE DE SENSIBILIDADE

Tábua de Sobrevivência (cont.)

Supondo-se que a expectativa de vida da massa em estudo seja inferior à da tábua utilizada, temos resultados que refletirão um superávit atuarial no futuro, pois as reservas matemáticas estarão calculadas em valor superior ao realmente necessário. Em outras palavras, as contribuições definidas na atual avaliação formarão uma reserva financeira para garantir o pagamento de benefícios por um determinado prazo que não se verificará, pois o beneficiário falecerá antes do previsto. Como um plano previdenciário não possui prazo de duração, em algum momento a massa de servidores será diferente e se enquadrará na tábua vigente.

Mantendo-se fixas as variáveis citadas (taxa de juros, crescimento real salarial e dos benefícios), trocando-se a tábua por uma teoricamente ultrapassada (a AT 1949 ainda reflete a sobrevivência de muitos grupos fechados no Brasil e na América Latina) temos a seguinte comparação em relação aos resultados obtidos na avaliação atuarial (1ª linha da tabela):

É de se esperar uma recomendação da SPS – Secretaria de Previdência Social para que seja estudada a aderência dessa hipótese à massa em estudo, obrigando o RPPS a utilizar uma tábua de sobrevivência mais adequada, que reflita a expectativa de vida real da massa.

| Tábua de Sobrevivência | RMBC | Var | RMBaC | Var | CN | Var | CE | Var |
|------------------------|---------------|--------|----------------|--------|-------|---------|-------|-------|
| IBGE 2014 | 10.062.377,24 | | 122.940.904,81 | | 6,76% | | 0,00% | |
| IBGE 2013 | 10.047.014,32 | -0,15% | 122.287.573,46 | -0,53% | 6,72% | -0,59% | 0,00% | 0,00% |
| AT-1949 | 9.823.496,22 | -2,37% | 112.333.647,12 | -8,63% | 6,05% | -10,50% | 0,00% | 0,00% |
| AT-2000 | 10.294.345,21 | 2,31% | 132.465.506,73 | 7,75% | 7,45% | 10,21% | 0,50% | 0,00% |

RMBC = Reserva Matemática de Benefícios Concedidos

RMBaC = Reserva Matemática de Benefícios a Conceder

CN = Custo Normal das Aposentadorias

CE = Custo Especial

Inversamente, como já podemos ver na tabela acima, uma tábua mais moderna, como a AT 2000, reflete nos custos e reservas matemáticas de modo a aumentar seus valores, devido a expectativa aplicada ser maior. Como vimos, não podemos escolher a tábua pelo resultado que apresenta e, sim, pela sua aderência a massa em estudo e, principalmente, que possa estar aderente no médio prazo quando observada a idade média da população atual e as possíveis reposições de aposentados e aumento da massa por servidores mais jovens que os atuais.

Diversos

Existem diversos outros parâmetros que poderiam ser analisados, mas não é o intuito deste relatório e devemos lembrar que a avaliação é feita anualmente para percepção de possíveis desvios e ajustamento de parâmetros. Um bom exemplo é o critério de uso da idade do servidor, pois o arredondamento para baixo aumenta o prazo para a aposentadoria, reduzindo o Custo Normal, e aumenta o prazo para o fim da vida, aumentando o Custo Especial. **A avaliação realizada, apresentada neste relatório, considera a idade exata em vez de arredondar, otimizando os resultados.**

9 – EFA - Equilíbrio Financeiro e Atuarial

| Receitas | Alíquota | Mensal | Anual |
|----------------------------|---------------|---------------------|----------------------|
| Servidor Ativo | 11,00% | 1.067.415,10 | 13.876.396,30 |
| Ente | 11,00% | 1.067.415,10 | 13.876.396,30 |
| Custo Especial | 0,00% | 0,00 | 0,00 |
| Aporte | 0,00% | 0,00 | 0,00 |
| Aposentados e Pensionistas | 0,004% | 417,06 | 5.421,78 |
| Compensação | 0,00% | 0,00 | 0,00 |
| Dívidas do Ente | 0,00% | 0,00 | 0,00 |
| Administração | 0,00% | 0,00 | 0,00 |
| Total | 22,00% | 2.135.247,26 | 27.758.214,38 |

Folha Mensal Salários
9.703.773,60

Observação: o valor da folha mensal dos Servidores em Atividade é a base de cálculo das contribuições.

| Despesas | Alíquota | Mensal | Anual |
|---------------|--------------|-------------------|---------------------|
| Folha Atual | 0,63% | 61.064,52 | 793.838,76 |
| Auxílios | 0,58% | 56.389,71 | 733.066,23 |
| Administração | 0,00% | 0,00 | 0,00 |
| Total | 1,21% | 117.454,23 | 1.526.904,99 |

| Resultado Financeiro | |
|----------------------|---------------|
| Mensal | Anual |
| 2.017.793,03 | 26.231.309,39 |

A administração e os auxílios são demonstrados apenas para compor os totais apresentados no estudo, pois existe a tendência de resultado nulo entre receitas e despesas. O Aporte costuma ser definido sem juros, em valor fixo apenas corrigido pela inflação, mas para apresentar o quadro acima calculamos sua relação com a folha de salários.

Equilíbrio Financeiro

O equilíbrio financeiro é simplesmente a comparação entre as receitas e as despesas do plano previdenciário e, claro, devemos obter resultado positivo, pois teoricamente não há outra fonte de recursos senão a própria contribuição definida no plano de custeio.

De qualquer forma, ao longo da vigência do plano de custeio, caso ocorram eventos que gerem custos não previstos e se observe um resultado negativo, ainda que seja na composição mensal, é recomendável receber as receitas já definidas mais a diferença observada.

Todas as sobras observadas no equilíbrio financeiro, exceto as referentes ao plano administrativo que deve ser contabilizado em separado, devem ser aplicadas de forma a angariar rentabilidade igual da hipótese atuarial (IPCA + 6%), formando fundo financeiro que será base de sustentação para o equilíbrio financeiro dos exercícios futuros (veja definição de Equilíbrio Atuarial) e, quando superior, formar fundo que amortizará antecipadamente o fluxo de despesas do RPPS reduzindo e abatendo o plano de amortização definido.

É importante deixar registrado que eventuais débitos do Ente para com o RPPS devem ser remunerados rigorosamente pelo mínimo da rentabilidade esperada, definida na base técnica (meta atuarial), pois afeta diretamente o equilíbrio financeiro vigente e futuro.

Podemos estimar o valor da compensação financeira, pois é certo que haverá compensação para todos os benefícios que foram concedidos sob a égide do RPPS, mas que tenham sido compostos com partes de contribuição ao RGPS - Regime Geral de Previdência Social (INSS) ou outro Regime de Origem (outro Ente: Estado ou Município). Observando o conceito do equilíbrio financeiro seria prudente deixar de usar um valor que, teoricamente, pode não existir no momento do pagamento de uma despesa.

9 – EFA - Equilíbrio Financeiro e Atuarial

Equilíbrio Financeiro (cont.)

A compensação financeira, quando aprovada, conhecida como "pro rata", e que é depositada mensalmente, deve ser considerada no Equilíbrio Financeiro de curto prazo, pois, em teoria, está compensando valores que estão sendo pagos na folha de pagamentos dos benefícios concedidos. De forma equivalente, a compensação que entra em pagamento único (atrasados ou estoque) compõe o ativo e deve ser rentabilizada e utilizada para garantir o pagamento dos benefícios atuais e futuros.

Da mesma forma que a compensação financeira, os créditos a receber poderiam ser considerados no fluxo mensal de receitas, compondo o equilíbrio financeiro, mas sua fonte de recursos não tem a mesma segurança de apropriação.

O Custo Especial é definido quando existem responsabilidades previdenciárias não cobertas pelo patrimônio existente na data da avaliação ou seja, é uma contribuição extra no planejamento. Devemos separar a alíquota de custeio pela origem da responsabilidade, pois uma parte do custeio especial pode estar amortizando custos imediatos, aqueles que já deveriam ter sido compostos no ativo. Como o controle dessa separação é difícil, devemos sempre considerar que a alíquota do Custo Especial estará amortizando o equilíbrio financeiro futuro (Equilíbrio Atuarial).

Equilíbrio Atuarial

O equilíbrio atuarial é diretamente ligado ao equilíbrio financeiro, pois é a equivalência entre receitas e despesas nos exercícios futuros, trazidos a valor presente atuarialmente. O primeiro contato com os números nos faz inferir que sempre haverá desequilíbrio, pois a contribuição, proporcional ao salário (frequentemente entre 22% e 60%), costuma ser menor que o próprio benefício (100% do salário da véspera da aposentadoria).

Deixemos de lado a metodologia de cálculo, descrita no relatório, e pensemos como no equilíbrio financeiro: devemos obter equilíbrio financeiro em todo o tempo futuro. Apenas, o cálculo deve ser feito no dia de hoje, por isso a avaliação atuarial é realizada anualmente.

Nesse momento devemos entender que a falta de equilíbrio entre as obrigações do RPPS, inerentes à legislação (basicamente as aposentadorias e pensões), e a contrapartida (custeio) será analisada e equacionada mediante a criação de uma contribuição extraordinária, chamada de Custo Especial, que equilibrará o plano previdenciário.

9 – EFA - Equilíbrio Financeiro e Atuarial

Equilíbrio Atuarial (cont.)

A avaliação atuarial deve ser feita anualmente, pois existem muitas variáveis que impactam o cenário e nem sempre podem ser previstas e calculadas antecipadamente. Eventuais aumentos das obrigações podem ser gerados por diversos motivos que não a gestão ruim do plano:

- a) metodologia: como em planos de amortização de empréstimos, podem gerar custos crescentes ou estáveis;
- b) economia geral: a conjuntura econômica pode gerar rentabilidade abaixo do esperado;
- c) economia local: a administração do Ente pode não haver recursos para cumprir com todas as suas obrigações e ser obrigada a reter contribuições;
- d) veja maiores explicações no capítulo 3.

A compensação financeira pode ser, e deve ser estimada, pois é bem vinda para o equilíbrio atuarial, observada a questão do equilíbrio financeiro. Primordialmente, temos que pensar em deixar de pagar um custo sobre um valor que será restituído, ou seja, estamos calculando um plano de custeio menor contando que haverá entrada de recursos (este é o argumento do órgão fiscalizador para limitar e coibir o cálculo da estimativa de compensação).

É razoável o entendimento de que não devemos contar com receitas futuras para abater custos presentes, mas o Equilíbrio Atuarial, por seu conceito, está confrontando receitas futuras com custos futuros. Desde que sejamos prudentes e conservadores e observemos atentamente o Equilíbrio Financeiro no curto prazo, o uso de qualquer crédito seguro deve ser feito, como a compensação e o valor atual de contribuições futuras de dívidas reconhecidas.

Por isso, quando calculamos o Custo Especial, com alíquotas constantes ou crescentes, estamos, por definição, equilibrando atuarialmente o plano previdenciário. Esse argumento vem de encontro com o citado acima, pois a criação do Custo Especial já deve considerar todo o fluxo de haveres e deveres, não devendo ser aplicado com alíquotas que se sobrepõem.

Uma conclusão não muito visível após a análise do Equilíbrio Financeiro e Atuarial - EFA, é que não se deve imputar responsabilidade ao gestor pelo motivo da observação da manutenção e aumento das reservas matemáticas e/ou déficit atuarial, pois a metodologia de cálculo pode estar dando causa ao aumento e não a falta de recolhimento de contribuições e a baixa rentabilidade dos fundos. Estes últimos, sim, devem ser observados pela gestão para que tudo ocorra como planejado e devem ser o verdadeiro mote da fiscalização.

Em poucas palavras, há metodologia que gera custos crescentes, que permite a criação de plano de custeio mais adequado a realidade financeira atual do Ente e, ao mesmo tempo, dada a conjuntura econômica de altas taxas de juros, quitar responsabilidades atuariais futuras. Por outro lado, certa metodologia garante em todo o período de estudo que o plano de custeio, mais alto desde o início, resulte em oscilações menores no resultado do balanço do RPPS.

10 – Complemento do DRAA

Devido a falta de espaço nos campos do DRAA CADPREV, entendendo a importância das solicitações, colocamos abaixo os textos que deveriam constar daquele instrumento. Nota-se a referência de cada campo pelos nomes das abas e títulos do sistema CADPREV.

Os textos que não constarem abaixo estão colocados ao longo do relatório sobre os resultados da Avaliação Atuarial como de costume.

Base Cadastral - Avaliação Crítica e Tratamento da Base Cadastral

a) Consistência da Base Cadastral

Considera-se inconsistente a informação que não pode ser definida como totalmente correta, pois devemos chamar atenção dos gestores para uma possível discrepância na base de dados ainda que não se tenha a certeza de erro (exemplo: há informação de estado civil casado, mas não há a data de nascimento do cônjuge). A completude é simplesmente a falta da informação, mas não é constatada quando o teste de consistência é negativo (exemplo: falta de data de nascimento para solteiros não é considerado erro nem falta de completude).

b) Tratamento da Base Cadastral

A estimativa de conteúdo é permitida e deve ser relatada. Note a relação desta tabela com a anterior. Aqui pode ser verificado o detalhamento dos argumentos que levam a anotação do erro do item anterior, bem como a quantidade e a solução tomada. As principais hipóteses constam deste relatório. É claro que uma hipótese pode afetar o resultado da avaliação, mas pesquisas sobre massas de servidores indicam que as hipóteses formuladas são próximas da realidade ou não afetam com grande significância os resultados esperados quando da observação da correção e completude da base de dados.

Entendemos que as tabelas e os comentários acima incentivem os gestores a melhorarem sua base de dados, pois a sua fidedignidade define o melhor cenário para a avaliação atuarial.

Base Técnica - Hipóteses Atuariais

a) Critério para Projeção do Valor dos Proventos Calculados pela Média

A partir da Data de Admissão validada, retroagimos essa data pelo tempo de serviço público anterior, ignorando se houve lapso temporal entre o período cumprido anteriormente, definindo a Data Inicial de Admissão no Serviço Público. O ano mais recente entre 1994 e a data descrita define o ano de início da observação da média. A definição se será usada a média é dada pela observação das regras de aposentadoria (Constituição, EC 20, EC 41). O valor do benefício é o salário projetado, reduzido em caso de benefício projetado ser proporcional, multiplicado pelo fator a seguir. Limitado a 100%, o fator é a relação entre a média dos índices mensais acumulados a cada mês (INSS entre 1994 e 2001, INPC desde 01/2002, mas sem inflação futura + Crescimento Real de Salário) entre a Data Inicial (1994 ou posterior) e a Data de Aposentadoria Projetada e o Índice Acumulado na Data de Aposentadoria Projetada.

10 – Complemento do DRAA**Base Técnica - Hipóteses Atuariais (cont.)****b) Descrição da Hipótese de Novos Entrantes**

A cada cinco anos haverá reposição da massa de Servidores em Atividade em quantidade suficiente para voltarmos ao número do ano zero (um para um), a idade média será considerada a do ano zero, mas o salário médio será o que for evoluído a partir da hipótese de crescimento e a permanência dos Servidores no período. Esses novos indivíduos estarão sujeitos às probabilidades de morte e entrada em invalidez e poderão gerar esses benefícios.

c) Critério para Entrada em Aposentadoria

Verificadas as regras previstas na Constituição (antes da EC 20, entre a EC 20 e a EC 41 e após a EC 41), dentre as aplicáveis ao Servidor Ativo toma-se a menor idade.

Resultados - Custo Suplementar**a) Prazo de Amortização: Justificativa**

O prazo para amortização considera o ano em que se iniciou a fiscalização do parâmetro e o ano da data da primeira implantação em lei do plano que prevê a quitação do déficit atuarial. Considerado o prazo máximo legal de 35 anos, temos sua redução a cada ano que passou desde 2008 ou da data do primeiro plano, o que ocorreu mais recentemente.

b) Plano de Amortização

Nota-se a amortização do déficit em sua totalidade dentro do prazo máximo legal de 35 anos. Observados os ganhos e perdas atuariais e os ganhos e perdas financeiros, temos que a evolução do déficit é extremamente difícil de se prever e, por isso, todo ano pode haver mudanças no plano de amortização, apenas mantendo a redução do prazo em um ano a cada exercício. As hipóteses são mantidas e, a de crescimento salarial, afeta o fluxo do equacionamento, pois cresce a base de contribuição anualmente (na prática, as alíquotas incidem na folha de salários observada). Em caso de escalonamento de alíquotas, além da alíquota inicial, a alíquota adicional anual podem ser alteradas. A Base de Cálculo inicial já está acrescida do crescimento salarial. A variação real da folha salarial mensal pode afetar o valor do montante anual de contribuições. Apesar de toda a base ser anual, a composição do pagamento anual é feita por capitalização mensal de doze contribuições mais uma do décimo terceiro. Caso o plano seja desenhado por aportes periódicos, temos valores pré definidos e não há proporcionalidade em relação a base de cálculo dos salários.

Veja outras observações específicas ao longo do relatório.

10 – Complemento do DRAA

Resultados - Parecer Atuarial

a) Perspectivas de Alteração Futura no Perfil e na Composição da Massa de Segurados

Exceto se houver um concurso, que não tem previsão até a data de composição deste parecer, o perfil e a composição da massa de segurados se manterão estáveis, mas com os impactos das novas aposentadorias, das mortes e invalidezes a ocorrer no futuro. A Projeção Atuarial mostra a evolução da massa, que também sofre efeito da hipótese de novos entrados. Podemos notar na projeção atuarial, o efeito de entradas e saídas conforme hipóteses formuladas para todas as ocorrências: morte, invalidez e novos entrados. Não usamos a hipótese de rotatividade, pois a incidência de exoneração é muito baixa e o impacto de uma ocorrência sobre os custos é pouco significativo e é eliminado na avaliação seguinte.

b) Adequação das Hipóteses Utilizadas às Características da Massa de Segurados e de seus Dependentes e Análises de Sensibilidade para os Resultados

As hipóteses utilizadas estão de acordo com as técnicas atuariais usadas em planos previdenciários do tipo Benefícios Definidos. Não há estudo específico de aderência de hipóteses, pois a massa de segurados não é significativa, mas a experiência mostra que as principais hipóteses, que impactam de forma mais forte no custo do plano, são suficientes para prever os compromissos do plano. Como a avaliação atuarial é anual, e pode ser realizada a qualquer momento, correções nas hipóteses são possíveis e corrigem um possível desvio de curso no planejamento da evolução do RPPS.

As Hipóteses de Composição Familiar são usadas somente se a base de dados for inconsistente.

Utilizamos a hipótese de inflação de 5% a.a. conforme expectativa de médio prazo do mercado financeiro para definir o valor real dos salários e dos benefícios. Convém observar que as hipóteses econômicas, principalmente a que diz respeito ao crescimento salarial, devem ser acompanhadas com o objetivo de podermos ajustá-las à realidade, caso esta se mostre diferente, de forma significativa, das hipóteses formuladas inicialmente.

Quanto à hipótese de crescimento para o valor dos benefícios prevê que os benefícios, depois de concedidos, terão aumento acima da inflação. A hipótese atual se justifica pela expectativa de reajuste futuro baseados na reposição inflacionária. Os benefícios que possuem paridade com o salário da atividade, garantida pela legislação anterior, estão em extinção e não geram impacto significativo com o uso da hipótese. Já o benefício que mantém paridade com o valor do Salário Mínimo, apesar de não haver exigência, utilizamos crescimento real de 1,00% a.a., pois é uma variável com forte exposição política e tem sido remunerada acima da inflação ultimamente.

10 – Complemento do DRAA

Resultados - Parecer Atuarial (cont.)

c) Metodologia Utilizada para a Determinação do Valor da Compensação Previdenciária a Receber e Impactos nos Resultados

A Compensação Previdenciária a receber tem base no tempo de contribuição informado pelo Ente e se refere ao tempo entre a data de admissão de cada Servidor e a data em que foi criado o Regime Próprio de Previdência Social somado ao tempo de contribuição anterior à admissão. A Compensação Previdenciária referente aos Benefícios Concedidos é calculada na forma da Lei nº 9.796 de 05 de maio de 1999, quando ainda não deferidos os valores, sendo estimada em função da média compensada entre os Servidores em Atividade, que possuem dados de todo o período de contribuição. Havendo valor deferido, o valor mensal gera a Reserva Matemática de Benefícios Concedidos a ser reduzida de acordo com cálculo atuarial definido para o benefício regular concedido pelo regime instituidor. Quando não há informação do tempo anterior e há convênio de compensação, utilizamos o limite de 10% do Valor Presente dos Benefícios Futuros, conforme o §5º, Artigo 11 da Portaria MPS nº 403/2008. A Compensação reduz os compromissos calculados e reduz a alíquota do Custo Suplementar.

d) Identificação dos Principais Riscos do Plano de Benefícios

Erro na definição da Data de Aposentadoria Programada devido a dados errôneos não perceptíveis na análise de consistência. O crescimento real de salários pode ser inferior ao previsto reduzindo a expectativa de receita com o plano de amortização de déficit que é definido por alíquotas. O crescimento real de salários pode ser superior ao previsto e gerar benefícios com valor maior no futuro. A expectativa de vida real pode ser superior ao calculado em função da tábua de mortalidade utilizada. O retorno financeiro da aplicação dos recursos garantidores do plano pode ser menor que o previsto na base técnica.

e) Diversos

As bases de cálculo da Taxa Administrativa do exercício anterior e do atual podem ter sido calculadas em função das folhas nas datas em que se basearam os dados e podem ser divergentes da realizada durante o ano em caso de não estarem disponíveis as informações exatas.

II – PARECER ATUARIAL

Com base nos dados que nos foram fornecidos pelo Estado de Roraima, podemos afirmar que tais dados estão satisfatoriamente completos para efeitos de estudos atuariais.

O *Custo Mensal* está determinado com base em princípios técnicos atuariais geralmente aceitos para os planos desta natureza, ou seja, de Benefícios Definidos. A experiência é que tal Custo tenha pouca variação, se comparado à Folha Salarial envolvida, desde que as nossas hipóteses atuariais elaboradas se verifiquem no longo prazo e as características da massa de Servidores (distribuição salarial, etária, etc.) não venham a sofrer grandes variações.

A formulação utilizada para a definição da Responsabilidade Atuarial, Estimativa de Compensação Previdenciária, a Pagar e a Receber, e das alíquotas informadas neste relatório, constam em Nota Técnica Atuarial enviada à SPS – Secretaria de Previdência Social.

As Remunerações, informadas pelo Estado, foram consideradas como sendo a base contributiva (Salário de Contribuição) e a base de cálculo para a aquisição dos benefícios previdenciários (Salário de Benefício).

Recomendamos que as Contribuições sejam realizadas conforme alíquota indicada neste parecer atuarial, sendo fixada uma alíquota para o Servidor e a diferença paga pelo Ente. Caso as alíquotas, referentes ao Servidor, sejam fixadas distintamente, de um órgão Estadual para outro, lembramos que a diferença para a alíquota total deve ser assumida pelo órgão correspondente.

Como vimos na Base Atuarial, no capítulo 3 deste relatório, a Responsabilidade Atuarial pode sofrer alterações, em razão das modificações no cenário em que o Plano se insere. Quando o Ativo Líquido não é suficiente para cobrir esta Responsabilidade, temos o Custo Especial, que equilibrará o Plano, de acordo com o cenário vigente.

O Custo Mensal, para que o Plano de Aposentadorias e Pensões do Instituto de Previdência do Estado de Roraima tenha a garantia de equilíbrio atuarial é de 22,00% da Folha de Remuneração dos Servidores Ativos, não considerando a Compensação Previdenciária e incluindo-se a Taxa de Administração.

Considerando que os Servidores contribuirão com 11,00% de suas remunerações, a Contribuição do Estado será de 11,00%, sendo 10,42% de Custo Normal Vitalício, e 0,58% de Custo Normal de Curto Prazo (Auxílios) sobre a folha de remuneração dos Servidores em Atividade (R\$ 9.703.773,60).

A alíquota mínima do Estado é de 11,00% devido a paridade prevista na legislação específica (art. 2º da Lei 9.717/1998 e art. 4º da Lei 10.887/2004), o que pode ser verificado na página 23.

11 – PARECER ATUARIAL

As Contribuições devem ser iniciadas logo após o conhecimento deste relatório e, mantidas até a data da próxima reavaliação do Plano e também incidem sobre o décimo terceiro salário. Caso a alíquota vigente seja superior, é facultada a sua manutenção.

O Plano de Roraima está superavitário, porém, está suportado pelo uso do patrimônio suficiente para cobertura do passivo atuarial, que foi deduzido do Plano Previdenciário dos Servidores Cíveis, pois ainda não houve a separação das contribuições de acordo com sua origem.

O plano de custeio define as alíquotas necessárias para garantia de todos os benefícios futuros, programáveis ou não, ou seja, garante as aposentadorias, que possuem suas regras de elegibilidade, e garante os benefícios de risco, de invalidez e morte sem necessidade de repasse de riscos a empresas seguradoras ou resseguradoras. Os benefícios de risco podem ocorrer antes ou após a aposentadoria e observamos alíquotas segregadas para garantia de pagamento de cada um dos benefícios para os beneficiários caso ocorram a morte de Servidores em atividade ou a de aposentados ou a de aposentados por invalidez.

Como o Plano de Custeio atual é de 14,00% para o Ente, maior que a recomendação acima, a alíquota vigente deverá ser mantida. Nota-se que o plano necessita de custeio menor (veja ajuste para contribuição mínima na página 23) que o recomendado e um ajuste na legislação gerará economia significativa. Uma redução de alíquota deve ser aprovada previamente pelo Ministério.

Este relatório está de acordo com as exigências feitas pela SPS – Secretaria de Previdência Social, conforme Portaria MPAS nº 403 de 10/12/2008. Alguns itens exigidos, para informação mínima na Avaliação Atuarial, constam da Nota Técnica Atuarial, do relatório das Projeções Atuariais realizadas e do DRAA – Demonstrativo dos Resultados da Avaliação Atuarial, já enviados à SPS sendo, este último, entregue em via eletrônica através do “website” do CADPREV - Sistema de Informações do Regimes Públicos de Previdência Social.



Álvaro Henrique Ferraz de Abreu
Atuário MIBA 1.072