

Relatório Técnico da Reavaliação Atuarial

PREVIVAG

**INSTITUTO DE SEGURIDADE SOCIAL DOS SERVIDORES
MUNICIPAIS DE VÁRZEA GRANDE/MT**

**Atuária responsável:
Vanessa Pinheiro Diniz
MIBA 1562**

Mato Grosso, março de 2010

ÍNDICE REMISSIVO

1	OBJETIVO DA REAVALIAÇÃO ATUARIAL	6
2	CARACTERÍSTICAS DO PLANO DE BENEFÍCIOS	7
2.1	BENEFÍCIOS DO PLANO	7
2.1.1	<i>Benefício para o Servidor</i>	7
2.1.2	<i>Benefícios para os Dependentes</i>	7
2.1.3	<i>Elegibilidades adotadas para as Regras Permanentes</i>	8
2.1.4	<i>Elegibilidades adotadas para as Regras de Transição</i>	8
2.2	NÍVEL DE BENEFÍCIO	9
2.3	CONTRIBUIÇÕES AO PLANO (13 VEZES AO ANO)	10
2.4	MÉTODO ATUARIAL DE CUSTO - CONCEITOS	10
2.4.1	<i>Custo do Plano</i>	11
2.4.2	<i>Custo Mensal</i>	11
2.4.3	<i>Responsabilidade Atuarial</i>	11
2.4.4	<i>Meta Atuarial</i>	12
2.5	CONTRIBUIÇÃO DOS INATIVOS	12
3	HIPÓTESES ATUARIAIS	13
3.1	ECONÔMICAS	13
3.2	BIOMÉTRICAS	13
3.3	GENÉRICAS	13
4	BASES UTILIZADAS NA ELABORAÇÃO DA AVALIAÇÃO ATUARIAL	14
4.1	BASES LEGAIS	14
4.2	BASES TÉCNICAS	14
4.3	BASE DE DADOS	15
5	PLANO PREVIDENCIÁRIO	16
5.1	REGIMES E MÉTODOS DE FINANCIAMENTO	16
5.2	ESTATÍSTICAS DA POPULAÇÃO AVALIADA	17
5.2.1	<i>População total do Instituto Previdenciário</i>	17
5.2.2	<i>Informações de Servidores Ativos</i>	19
5.2.3	<i>Informações de Benefícios Temporários</i>	29
5.2.4	<i>Informações de Benefícios de Aposentadoria</i>	31
5.2.5	<i>Informações de Benefícios de Pensão por Morte</i>	34
5.2.6	<i>Informações de Servidores Exonerados</i>	36
5.3	DEPURAÇÃO DA BASE DE DADOS	38
5.4	RESULTADO FINANCEIRO ATUARIAL	39
5.4.1	<i>Responsabilidade Atuarial antes da Compensação Previdenciária</i>	39
5.4.2	<i>Responsabilidade Atuarial após Compensação Previdenciária</i>	40
5.4.3	<i>Escalaframento</i>	42
5.4.4	<i>Meta Atuarial</i>	43
5.4.5	<i>Comparativo Avaliações</i>	44
5.5	FLUXO FINANCEIRO DE RECEITAS E DESPESAS	47
5.5.1	<i>Parâmetros iniciais e hipóteses adotadas</i>	47
6	PROVISÕES MATEMÁTICAS	52
7	PARECER ATUARIAL	54
	ANEXO V- DEMONSTRATIVO DO RESULTADO DA AVALIAÇÃO ATUARIAL (DRAA)	56

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 -	Elegibilidades adotadas para as Regras Permanentes	8
Tabela 2 -	Elegibilidades adotadas para as Regras de Transição (Art. 2º da EC n.º 41/2003).....	8
Tabela 3 -	Elegibilidades adotadas para as Regras de Transição (Art. 6º da EC n.º 41/2003).....	9
Tabela 4 -	Elegibilidades adotadas para as Regras de Transição (Art. 3º da EC n.º 47/2005).....	9
Tabela 5 -	Proporção do quantitativo da população por segmento.....	17
Tabela 6 -	Gasto com pessoal por segmento	17
Tabela 7 -	Recruta com pessoal por segmento.....	18
Tabela 8 -	Relação servidores afastados na data-base da avaliação.....	18
Tabela 9 -	Relação servidores com 70 anos ou mais na data-base da avaliação.....	18
Tabela 10 -	Panorâmico da população de ativos.....	19
Tabela 11 -	Distribuição da população de ativos por atividade	21
Tabela 12 -	Distribuição de idades e remuneração da população de ativos por atividade.....	21
Tabela 13 -	Distribuição do tempo de contribuição da população de ativos por atividade (em anos). 22	
Tabela 14 -	Distribuição do quantitativo da população ativa por faixa-etária	23
Tabela 15 -	Distribuição do quantitativo da população ativa por remuneração X salário mínimo	24
Tabela 16 -	Distribuição da responsabilidade atuarial do plano frente à população ativa.....	25
Tabela 17 -	Distribuição da responsabilidade atuarial prevista para risco iminente	26
Tabela 18 -	Distribuição da responsabilidade atuarial prevista para os servidores que completam os requisitos para aposentadoria no decorrer do próximo ano.....	27
Tabela 19 -	Distribuição do quantitativo da população ativa por aposentadoria programada.....	28
Tabela 20 -	Comparativo dos benefícios temporários dos últimos 3 anos.....	29
Tabela 21 -	Comparativo dos benefícios temporários X média	30
Tabela 22 -	Comparativo dos benefícios temporários praticados.....	30
Tabela 23 -	Panorâmico da população de inativos	31
Tabela 24 -	Gasto com benefícios de aposentadoria por segmento	32
Tabela 25 -	Distribuição da população de inativos por tipo de benefício (em anos)	33
Tabela 26 -	Panorâmico da população de pensionistas.....	34
Tabela 27 -	Gasto com benefícios de pensão por segmento	34
Tabela 28 -	Distribuição da população pensionista por tempo de benefício	35
Tabela 29 -	Distribuição dos servidores exonerados por faixa etária	36
Tabela 30 -	Distribuição da população de servidores exonerados por idade.....	37
Tabela 31 -	Responsabilidade Atuarial antes da Compensação Previdenciária	39
Tabela 32 -	Compensação Previdenciária e Custo suplementar.....	39
Tabela 33 -	Responsabilidade Atuarial após Compensação Previdenciária.....	40
Tabela 34 -	Custo mensal (em % da Folha Remuneratória dos Servidores em Atividade).....	40

Tabela 35 -	Tabela de Escalonamento do passivo a descoberto	42
Tabela 36 -	Rentabilidade das Aplicações Financeiras.....	43
Tabela 37 -	Comparativo Estatísticas – Servidores Ativos.....	44
Tabela 38 -	Comparativo Estatísticas – Servidores Inativos	44
Tabela 39 -	Comparativo Estatísticas – Pensionistas	45
Tabela 40 -	Comparativo Hipóteses Econômicas	45
Tabela 41 -	Comparativo Hipóteses Biométricas.....	45
Tabela 42 -	Resultados Apurados - Reservas	46
Tabela 43 -	Comparativo Índices de Inflação	47
Tabela 44 -	Provisões Matemáticas Previdenciárias	53



ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico A -	População avaliada.....	17
Gráfico B -	Distribuição da população de servidores ativos por sexo em função da idade	19
Gráfico C -	Distribuição da população de servidores ativos do sexo masculino em função da idade	20
Gráfico D -	Distribuição da população de servidores ativos do sexo feminino em função da idade ..	20
Gráfico E -	Distribuição da população de ativos por atividade	21
Gráfico F -	Distribuição do tempo de contribuição da população de ativos por atividade (em anos) ..	22
Gráfico G -	Distribuição da população de ativos por faixa-etária	23
Gráfico H -	Distribuição da população de ativos por remuneração X salário mínimo	24
Gráfico I -	Distribuição da responsabilidade atuarial do plano frente á população ativa	25
Gráfico J -	Distribuição da responsabilidade atuarial prevista para risco iminente	26
Gráfico K -	Distribuição da responsabilidade atuarial prevista para os servidores que completam os requisitos para aposentadoria no decorrer do próximo ano.....	27
Gráfico L -	Distribuição do quantitativo da população ativa por aposentadoria programada.....	28
Gráfico M -	Comparativo dos benefícios temporários dos últimos 2 anos.....	29
Gráfico N -	Gasto com benefícios por segmento	32
Gráfico O -	Distribuição dos inativos em função da idade	33
Gráfico P -	Gasto com benefícios de pensão por segmento	35
Gráfico Q -	Distribuição dos pensionistas em função da idade.....	35
Gráfico R -	Distribuição dos servidores exonerados por faixa etária	36
Gráfico S -	Distribuição dos servidores exonerados em função da idade.....	37

[Handwritten signature]

Relatório da Reavaliação Atuarial

Instituto de Seguridade Social dos Servidores Municipais de Várzea Grande

1 Objetivo da Reavaliação Atuarial

Este relatório tem como propósito apresentar, de forma sintética, a avaliação atuarial e financeira do REVIVAG – Regime Próprio de Previdência Social dos Servidores do Município de Várzea Grande, objetivando a elaboração da Lei de Diretrizes Orçamentárias do exercício financeiro de 2009, em atendimento ao que dispõe o art. 4º, § 2º, inciso IV, alínea a., da Lei Complementar n.º 101, de 04 de maio de 2000 (Lei de Responsabilidade Fiscal) e, ainda, em consonância com a Portaria n.º 633, de 30 de agosto de 2006, da STN – Secretaria do Tesouro Nacional.

A citada avaliação contempla as mudanças paramétricas do Regime de Previdência Social dos Servidores Públicos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, com a implementação dos dispositivos da Emenda Constitucional n.º 20, de 15 de dezembro de 1998, da Lei Federal n.º 9.717, de 27 de novembro de 1998, regulamentada pela Portaria n.º 402, de 10 de dezembro de 2008 e pela Portaria n.º 403, de 10 de dezembro de 2008, do Ministério da Previdência Social, da Emenda Constitucional n.º 41, de 19 de dezembro de 2003 e da Emenda Constitucional n.º 47, de 05 de julho de 2005.

O relatório origina-se dos resultados da avaliação realizada pela AGENDA ASSESSORIA, cujos dados cadastrais que lhe serviram de base são concernentes ao mês de dezembro/2009, tendo como principais informações os números relativos à situação atuarial do RPPS do Município de Várzea Grande, referentes às despesas e receitas previdenciárias com os servidores nas condições de ativos, inativos e seus pensionistas, compreendendo todos os Poderes e órgãos autônomos do ente federativo.

Para validação dos dados, a base cadastral foi analisada pela sua consistência, comparativamente a parâmetros considerados mínimos ou máximos aceitáveis em 31/12/2009, data de referência da avaliação.

2 Características do Plano de Benefícios

2.1 Benefícios do Plano

Com relação à cobertura do sistema previdenciário (elenco de benefícios), o artigo 23 da Portaria MPS n.º 402/2008, estabelece que, salvo disposição em contrário na Constituição Federal, o Regime Próprio de Previdência Social – RPPS não poderá conceder benefícios distintos dos previstos no RGPS – Regime Geral de Previdência Social. O plano de benefícios do PREVIVAG compreende as seguintes prestações:

2.1.1 Benefício para o Servidor:

- a. Aposentadoria por Idade (AID);
- b. Aposentadoria Especial¹ (ESP);
- c. Aposentadoria por Tempo de Contribuição² (ATC);
- d. Aposentadoria Compulsória (COM);
- e. Aposentadoria por Invalidez Permanente (AIN);
- f. Auxílio Doença;
- g. Salário Maternidade;
- h. Salário Família.

2.1.2 Benefícios para os Dependentes:

- a. Pensão por Morte (PM);
- b. Auxílio Reclusão.

¹ Traremos 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.º 20/98, até então denominava-se Aposentadoria por Tempo de Serviço.

2.1.3 Elegibilidades adotadas para as Regras Permanentes

Tabela 1 - Elegibilidades adotadas para as Regras Permanentes

Elegibilidade de H/M	Benefícios					
	AID	ATC	AESP	ACOM	AINV	PM
Idade (anos)	65/60	60/55	55/50	70	N/A	N/A
Tempo de Contribuição	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

Fonte: Orientação Normativa SPS nº 2/2009.

Elaboração: Agenda Assessoria, Planejamento e Informática Ltda.

N/A = Não Aplicado

2.1.4 Elegibilidades adotadas para as Regras de Transição

As Emendas Constitucionais de números 20/98, 41/2003 e 47/2005 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.

2.1.4.1 Elegibilidades adotadas para as Regras de Transição (Art. 2º da EC n.º 41/2003)

Tabela 2 - Elegibilidades adotadas para as Regras de Transição (Art. 2º da EC n.º 41/2003)

Elegibilidade de H/M	Benefícios					
	AID	ATC	AESP	ACOM	AINV	PM
Idade (anos)	N/A	53/48	53/48	N/A	N/A	N/A
Tempo de Contribuição	N/A	35/30	30/25 ³	N/A	N/A	N/A
Tempo de S. Público	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Tempo no Cargo	N/A	5	5	N/A	N/A	N/A

Fonte: Orientação Normativa SPS nº 2/2009.

Elaboração: Agenda Assessoria, Planejamento e Informática Ltda.

N/A = Não Aplicado

³ O professor, que até a data da publicação da EC n.º 20/98, tenha ingressado regularmente em cargo efetivo de magistério e que opte por aposentar-se pelas Regras de Transição terá tempo de serviço exercido após a publicação daquele diploma constitucional contado com o acréscimo de 17%, se homem, e 20%, se mulher, desde que se aposente, exclusivamente, com o tempo efetivo de exercício das funções de magistério.

2.1.4.2 Elegibilidades adotadas para as Regras de Transição (Art. 6º da EC n.º 41/2003)

Tabela 3 - Elegibilidades adotadas para as Regras de Transição (Art. 6º da EC n.º 41/2003)

Elegibilidade H/M	Benefícios					
	AID	ATC	AESP	ACOM	AINV	PM
Idade (anos)	N/A	60/55	53/48	N/A	N/A	N/A
Tempo de Contribuição	N/A	35/30	30/25	N/A	N/A	N/A
Tempo de S. Público	N/A	20	20	N/A	N/A	N/A
Tempo de Carreira	N/A	10	10	N/A	N/A	N/A
Tempo no Cargo	N/A	5	5	N/A	N/A	N/A

Fonte: Orientação Normativa SPS nº 2/2009.
Elaboração: Agenda Assessoria, Planejamento e Informática Ltda.
N/A = Não Aplicado

2.1.4.3 Elegibilidades adotadas para as Regras de Transição (Art. 3º da EC n.º 47/2005)

Tabela 4 - Elegibilidades adotadas para as Regras de Transição (Art. 3º da EC n.º 47/2005)

Elegibilidade H/M	Benefícios					
	AID	ATC	AESP	ACOM	AINV	PM
Idade (anos)	N/A	60/55 ⁴	N/A	N/A	N/A	N/A
Tempo de Contribuição	N/A	35/30	N/A	N/A	N/A	N/A
Tempo de S. Público	N/A	25	N/A	N/A	N/A	N/A
Tempo de Carreira	N/A	15	N/A	N/A	N/A	N/A
Tempo no Cargo	N/A	5	N/A	N/A	N/A	N/A

Fonte: Orientação Normativa SPS nº 2/2009.
Elaboração: Agenda Assessoria, Planejamento e Informática Ltda.
N/A = Não Aplicado

2.2 Nível de Benefício

✓ O valor do benefício é igual à remuneração⁵ recebida pelo servidor ativo no mês imediatamente anterior ao da concessão da aposentadoria, com as devidas atualizações até a data da publicação do Decreto ou Portaria de vacância.

⁴ Redutor, de 3,5% ao ano para aquele servidor que completar 60 anos, se homem, ou 55 anos, se mulher, te 31/12/2005. O percentual de redutor passa para 5% ao ano, quando as condições aqui citadas ocorrerem após a data de 31/12/2005. No caso de professores ocorrerá idêntica situação, porém as idades se alteram para 55 anos, se homem, e 50 anos, se mulher.

⁵ 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.º 20/98 apenas cabe a agregação de vantagens de caráter não transitório.

- ✓ O cálculo do valor dos proventos será proporcional ao tempo de contribuição para todos os benefícios, com exceção da Aposentadoria por Invalidez - decorrente de acidente no exercício da atividade e aquela cuja incapacidade adveio de doença grave, contagiosa ou incurável - e da Pensão por Morte.
- ✓ O valor do benefício de Pensão por Morte concedida aos dependentes do servidor inativo é igual ao valor da última prestação recebida em vida por aquele, observada a EC n.º 41/2003.
- ✓ O valor do benefício de Pensão por Morte, concedida aos dependentes do servidor que se encontrava em atividade, na data de seu falecimento, será equivalente ao valor do benefício de aposentadoria, ao qual o servidor teria direito, caso se aposentasse na data da ocorrência de seu falecimento, observada a EC n.º 41/2003.
- ✓ Os proventos de aposentadoria e pensões devem ser revistos obrigatoriamente sempre que se modificar a remuneração dos servidores em atividade, observada a EC n.º 41/2003.

2.3 Contribuições ao Plano (13 vezes ao ano)

Todos os servidores elencados na lei de instituição do RPPS serão compulsoriamente filiados e conseqüentemente inscritos neste. Tais servidores contribuirão ao Plano com um percentual da remuneração mensal, incluída a Gratificação Natalina (décimo-terceiro)⁶. A base sobre qual incide este percentual chamar-se-á de remuneração-de-contribuição.

O Município, incluídas suas autarquias e fundações, quando existirem, também contribuirá 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.

2.4 Método Atuarial de Custo - conceitos

Uma vez que já conhecemos o desenho do Plano e, também, o cenário econômico financeiro em que este evoluirá, deve-se determinar a forma de pagamento, ou seja, o financiamento do Plano. Para tanto, são considerados:

⁶ 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.

2.4.1 Custo do Plano

Plano de Custeio é a definição das fontes de recursos necessárias para o financiamento dos benefícios oferecidos pelo Plano de Benefícios e taxa de administração, representadas pelas alíquotas de contribuições previdenciárias a serem pagas pelo ente federativo, pelos servidores ativos e inativos e pelos pensionistas ao respectivo RPPS e aportes necessários ao alcance do equilíbrio financeiro e atuarial, com detalhamento do custo normal e suplementar;

O Custo de um Plano é equivalente ao valor total de benefícios que serão pagos por ele durante toda sua "vida". Portanto, pode-se 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 Município.

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

2.4.2 Custo Mensal

Equivale à amortização mensal do Custo do Plano, necessário para fazer frente aos pagamentos de todos os seus benefícios futuros. Compreende a soma do Custo Normal com o Custo Suplementar discriminados abaixo.

Custo Normal é o valor correspondente às necessidades de custeio do plano de benefícios do RPPS, atuarialmente calculadas, conforme os regimes financeiros e método de financiamento adotados, referentes a períodos compreendidos entre a data da avaliação e a data de início dos benefícios.

Custo Suplementar é o valor correspondente às necessidades de custeio, atuarialmente calculadas, destinadas à cobertura do tempo de serviço passado, ao equacionamento de déficits gerados pela ausência ou insuficiência de alíquotas de contribuição, inadequação da metodologia ou hipóteses atuariais ou outras causas que ocasionaram a insuficiência de ativos necessários às coberturas das reservas matemáticas previdenciárias.

2.4.3 Responsabilidade Atuarial

Responsabilidade Atuarial é o 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 benefícios pagos de forma vitalícia (aposentadorias).

Benefícios a Conceder – Capitalização: Relativos aos servidores que já são elegíveis à 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.

2.4.4 Meta Atuarial

Meta atuarial é a rentabilidade mínima necessária aos investimentos de um plano de previdência, para garantir o cumprimento dos seus compromissos futuros.

A meta atuarial é fixada, como sendo a taxa juros de 6% (seis por cento) ao ano, adotada nesta reavaliação atuarial conjugada com o índice de inflação definido na Política de Investimento do referido município.

2.5 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 percentual⁷ de 11%, de acordo com as regras da EC nº 41/2003.

⁷ 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.

3 Hipóteses Atuariais

Objetivam avaliar um conjunto de eventos que afetam diretamente o Custo do Plano para o ano, tais como a massa de servidores do município, o nível dos benefícios e o período de pagamento dos benefícios. Estão divididas em três conjuntos, a seguir.

3.1 Econômicas

Balizar prognósticos econômicos prudentemente amparados na matemática econômica e em elementos de econometria de comprovada consistência.

Normalmente são considerados os seguintes fatores:

- ✓ Inflação de longo prazo;
- ✓ Ganho real dos investimentos;
- ✓ Escala de ganhos salariais;
- ✓ Indexador de benefícios;
- ✓ Teto de benefício do sistema público;
- ✓ Custeio administrativo.

3.2 Biométricas

Tábuas Biométricas são instrumentos destinados a medir as probabilidades de sobrevivência, morte, morbidez e hígidez dos servidores.

De modo geral, utilizam-se tábuas para medir:

- ✓ Mortalidade geral do grupo;
- ✓ Entrada em invalidez;
- ✓ Rotatividade.

3.3 Genéricas

Representam elementos adicionais ao cálculo das reservas matemáticas, e têm extrema importância na composição da gestão de risco do plano.

Normalmente são considerados os seguintes fatores:

- ✓ Composição familiar;
- ✓ Idade presumida de aposentadoria;
- ✓ Idade de entrada no emprego;
- ✓ Idade de adesão ao sistema público;
- ✓ Opcionais formas de escolha dos benefícios.

4 Bases Utilizadas na Elaboração da Avaliação Atuarial

4.1 Bases Legais

- ✓ Constituição Federal (alterações introduzidas pelas Emendas Constitucionais n.º 20, 41 e 47, publicadas em 16 de dezembro de 1998, 31 de dezembro de 2003 e 06 de julho de 2005, respectivamente);
- ✓ Lei n.º 9.717, publicada em 28 de novembro de 1998;
- ✓ Lei n.º 10.887, publicada em 21 de junho de 2004; e
- ✓ Portarias MPAS n.º 402 e 403, publicada em 10 de dezembro de 2008;

4.2 Bases Técnicas

Consideramos neste estudo as bases técnicas utilizadas na última avaliação atuarial realizada em junho de 2009, visto que entendemos serem aderentes às características da massa de participantes:

Premissas econômicas:

- ✓ a taxa de juros real utilizada nas projeções contidas nesta avaliação de 6% ao ano; (previsto no art. 9º da Portaria MPS n.º 403/2008);
- ✓ o crescimento salarial considerado de 1% ao ano (previsto no art. 8º da Portaria MPS n.º 403/2008);
- ✓ o custo administrativo considerado neste estudo corresponde a 2% ao ano do total da remuneração de contribuição dos servidores ativos, inativos e pensionistas.

Premissas biométricas:

- ✓ IBGE para Mortalidade de Servidores em atividade, em inatividade e inválidos: tábua que reflete a possibilidade de um servidor falecer. A utilização destas tábuas é permitida pela legislação vigente e tem refletido satisfatoriamente o comportamento desta variável.
- ✓ Álvaro Vindas para Entrada de Servidores em Invalidez: 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.
- ✓ Samuel Dumas para Auxílio Doença de Servidores em atividade: tábua de morbidez que reflete a probabilidade do servidor ativo vir a se afastar de suas atividades de trabalho por motivo de doença.

Premissas genéricas:

- ✓ Probabilidade de deixar um dependente vitalício, em caso de morte, calculada em função da proporção de servidores casados por idade, com base nas informações apuradas no banco de dados do Estado;
- ✓ Diferença de Idade e Composição Familiar: Consideramos que para o Servidor que possui cônjuge, porém sua data de nascimento não fora declarada, consideramos que sua idade possui quatro anos de diferença quando comparada a idade do servidor (verificada em populações semelhantes), considerando que os homens são sempre mais velhos que as mulheres.

4.3 Base de Dados

A base de dados utilizada nesta avaliação contém informações sobre os servidores ativos e inativos do Estado, bem como dos dependentes dos servidores e, ainda, as informações cadastrais dos pensionistas;

- ✓ *Data-base dos dados: 31/12/2009;*
- ✓ *Data da avaliação: 12/03/2010;*
- ✓ *Salário Mínimo de R\$ 465,00; e,*
- ✓ *Teto RGPS: R\$ 3.218,90.*



5 Plano Previdenciário

5.1 Regimes e Métodos de Financiamento

Estabelecidos conforme art. 4.º da Portaria n.º 403/2008.

Benefícios do Plano	Regime Financeiro*	Método**
Aposentadorias por Idade, Tempo de Contribuição e Compulsória	CAP	PUC
Aposentadoria por Invalidez	RCC	
Pensão por Morte de segurado Ativo	RCC	
Pensão por Morte de Aposentado por Idade, Tempo de Contribuição e Compulsória	CAP	PUC
Pensão por Morte de Aposentado por Invalidez	CAP	PUC
Auxílio-doença	RS	
Salário Maternidade	RS	
Auxílio-reclusão	RS	
Salário Família	RS	

* Regime Financeiro

RCC = Repartição de Capitais de Cobertura

RS = Repartição Simples

CAP = Capitalização

** Método de Financiamento

UC = Crédito Unitário

PUC = Crédito Unitário Projetado

PNI = Prêmio Nivelado Individual

IEN = Idade de Entrada Normal

Regime Financeiro de Capitalização: regime em que as contribuições estabelecidas no plano de custeio, a serem pagas pelo ente federativo, pelos servidores ativos e inativos e pelos pensionistas, acrescidas ao patrimônio existente, às receitas por ele geradas e a outras espécies de aportes, sejam suficientes para a formação dos recursos garantidores a cobertura dos compromissos futuros do plano de benefícios e da taxa de administração.

Regime Financeiro de Repartição de Capitais de Cobertura: regime em que as contribuições estabelecidas no plano de custeio, a serem pagas pelo ente federativo, pelos servidores ativos e inativos e pelos pensionistas, em um determinado exercício, sejam suficientes para a constituição das reservas matemáticas dos benefícios iniciados por eventos que ocorram nesse mesmo exercício, admitindo-se a constituição de Instituto previdencial para oscilação de risco.

Regime Financeiro de Repartição Simples: regime em que as contribuições estabelecidas no plano de custeio, a serem pagas pelo ente federativo, pelos servidores ativos e inativos e pelos pensionistas, em um determinado exercício, sejam suficientes para o pagamento dos benefícios nesse exercício, sem o propósito de acumulação de recursos, admitindo-se a constituição de Instituto previdencial para oscilação de risco.

5.2 Estatísticas da população avaliada

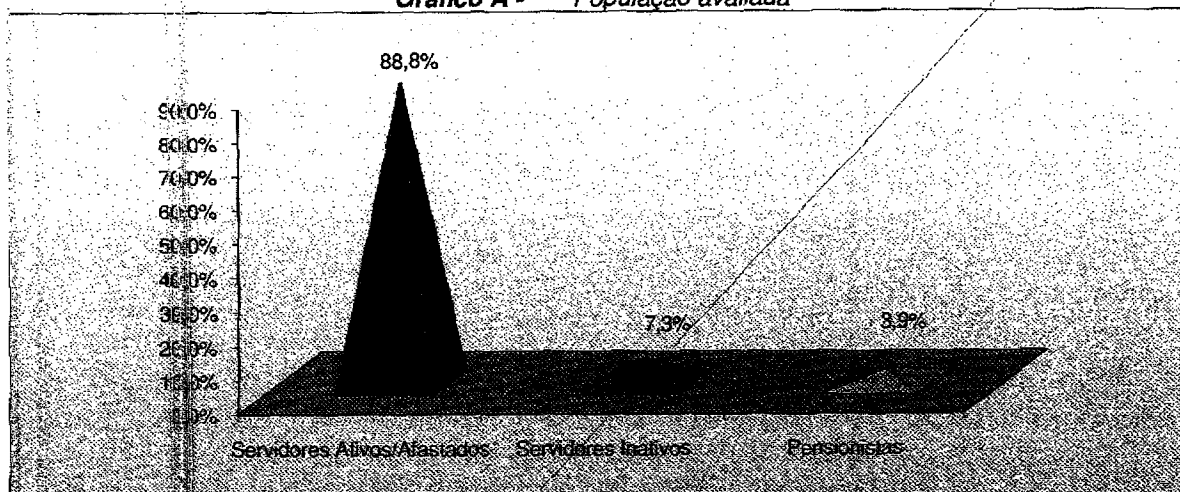
5.2.1 População total do Instituto Previdenciário

Tabela 5 - Proporção do quantitativo da população por segmento

Tipo de Benefício	Quantitativo	(%)
Servidores Ativos/Afastados	3522	88,8%
Servidores Inativos	289	7,3%
Pensionistas	154	3,9%
 Geral	3965	100,0%

Fonte: Banco de dados disponibilizado pelo Município.
Elaboração: Agenda Assessoria, Planejamento e Informática Ltda.

Gráfico A - População avaliada



Fonte: Banco de dados disponibilizado pelo Município.
Elaboração: Agenda Assessoria, Planejamento e Informática Ltda.

Os gastos com pessoal por segmento estão representados conforme a seguinte composição:

Tabela 6 - Gasto com pessoal por segmento

Tipo de Benefício	Folha Mensal (R\$)	(%)	Folha Média Mensal (R\$)
Servidores Ativos/Afastados	3.010.553,70	88,9%	854,79
Servidores Inativos	293.703,85	8,7%	1.016,28
Pensionistas	82.330,22	2,4%	534,61
 Geral	3.386.587,77	100,0%	854,12

Obs.: A despesa apresentada representa apenas os gastos com remuneração e proventos de servidores.
Fonte: Banco de dados disponibilizado pelo Município.
Elaboração: Agenda Assessoria, Planejamento e Informática Ltda.