



PREFEITURA MUNICIPAL DE PORTO ALEGRE - RS  
LEI DE DIRETRIZES ORÇAMENTÁRIAS  
**ANEXO II – DE METAS FISCAIS**  
**VI - AVALIAÇÃO DA SITUAÇÃO FINANCEIRA E ATUARIAL DO REGIME**  
**PRÓPRIO DE PREVIDÊNCIA DOS SERVIDORES**  
**2022**

(Art. 4º, § 2º, inciso IV, alínea a da LC nº 101, de 04/05/2000)

## 1. Introdução

Tem-se aqui o objetivo principal de avaliar, de acordo com a boa prática atuarial, os compromissos e direitos previdenciários atuais e futuros do Município de Porto Alegre, relativos à concessão de benefícios previdenciários aos servidores públicos municipais e seus dependentes, para atender ao disposto no Art. 4º da Lei Complementar nº 101/2000.

O Regime Próprio de Previdência Social (RPPS) do Município de Porto Alegre é gerido pelo Departamento Municipal de Previdência dos Servidores Públicos do Município de Porto Alegre – PREVIMPA, entidade autárquica, de acordo com os dispositivos estabelecidos pela Lei Complementar nº 478, de 26 de setembro de 2002. O PREVIMPA possui dois grupos: o PREVIMPA-RS que é o Plano Financeiro aplicável aos servidores públicos que ingressaram em cargo efetivo na Prefeitura Municipal de Porto Alegre até 09/09/2001, ou seja, antes da segregação de massas; e o PREVIMPA-CAP que é o Plano Previdenciário aplicável aos servidores públicos que ingressaram em cargo efetivo na Prefeitura Municipal de Porto Alegre a partir de 10/09/2001, ou seja, após a segregação de massas. Portanto, a presente avaliação contemplará a análise dos dois grupos, um relativo ao Plano Financeiro (PREVIMPA-RS) e outro relativo ao Plano Previdenciário (PREVIMPA-CAP).

A referida avaliação revela o fluxo prospectivo das variáveis salariais e previdenciárias dos servidores públicos municipais, registrando-se, ano a ano, as Esperanças Estocásticas Monetárias de Salários, Contribuições e Benefícios, durante um período de 75 anos futuros. Desta forma, evidencia-se a cronologia estimada das obrigações futuras do Município durante esse período.

A Avaliação Atuarial é um estudo técnico desenvolvido por um Atuário cujo objetivo é analisar, acompanhar e propor as adequações necessárias para a viabilidade dos Regimes Próprios de Previdência Social (RPPS), sempre primando pelo equilíbrio e sustentabilidade dos planos de previdência.

O equilíbrio financeiro e atuarial dos planos de previdência é exigido pelo art. 40 da CF/88:

*Art. 40. O regime próprio de previdência social dos servidores titulares de cargos efetivos terá caráter contributivo e solidário, mediante contribuição do respectivo ente federativo, de servidores ativos, de aposentados e de pensionistas, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial.*



Sendo assim, o plano de previdência dos servidores públicos deve ser construído sobre três importantes pilares:

1. Carácter contributivo e solidário;
2. Contribuição do ente público, dos servidores ativos, aposentados e dos pensionistas;
3. Preservação do equilíbrio financeiro e atuarial.

Para que uma Avaliação Atuarial possa ser elaborada são necessárias informações e premissas técnicas para a realização dos cálculos atuariais, tais como: cadastro dos servidores ativos, aposentados, pensionistas e dependentes, informações financeiras e previdenciárias do plano, premissas atuariais, tábuas de mortalidade, legislação vigente entre outras.

A avaliação atuarial irá determinar quais as alíquotas de contribuição e as reservas matemáticas necessárias para garantir o pagamento de todos os benefícios estipulados no plano de previdência, bem como irá apresentar a atual situação financeira e atuarial do RPPS.

## 2. Base Cadastral Geral

A base cadastral com todas as informações dos servidores ativos, aposentados, pensionistas e dependentes é um dos principais componentes da avaliação atuarial. Esses dados irão influenciar diretamente o resultado do estudo, por isso é necessário que o banco de dados esteja sempre atualizado e com as informações completas para que a avaliação reflita a realidade do RPPS.

A base cadastral, da totalidade dos servidores, em sua maioria foi considerada consistente para a elaboração da avaliação atuarial. No entanto, devem ser promovidas ações para a complementação dos dados faltantes e para a sua constante atualização.

O plano PREVIMPA-RS possui:

- 5.525 servidores ativos, sendo 2.407 mulheres e 3.118 homens.
- 11.738 aposentados, sendo 7.136 mulheres e 4.602 homens.
- 4.373 pensionistas, sendo 3.641 mulheres e 732 homens.

O plano PREVIMPA-CAP possui:

- 7.766 servidores ativos, sendo 5.285 mulheres e 2.481 homens.
- 384 aposentados, sendo 331 mulheres e 53 homens.
- 74 pensionistas, sendo 35 mulheres e 39 homens.

Os principais problemas encontrados no cadastro dos servidores e dependentes serão apresentados a seguir:

**a)** Tempo de Contribuição anterior a admissão na prefeitura:

O grupo PREVIMPA-CAP possui 7.766 servidores ativos, destes 6.907 possuem idade de ingresso na prefeitura igual ou superior a 26 anos e assim poderiam ter algum tempo de contribuição anterior influenciando nos tempos



mínimos para se aposentar. No entanto, 2.779 servidores não informaram nenhum tempo anterior, representando 40,23% dos 6.907 servidores.

O grupo PREVIMPA-RS possui 5.525 servidores ativos, destes 3.173 possuem idade de ingresso na prefeitura igual ou superior a 26 anos e assim poderiam ter algum tempo de contribuição anterior influenciando nos tempos mínimos para se aposentar. No entanto, 795 servidores não informaram nenhum tempo anterior, representando 25,06% dos 3.173 servidores.

É necessário verificar se esses servidores realmente não possuem nenhum tempo anterior ou apenas não informaram.

**b) Dados cadastrais de Dependentes Previdenciários - cônjuge:**

Considerando o recadastramento realizado em 2015 por meio do convênio com o MPAS, constatamos que o percentual de servidores casados ou em união estável do grupo PREVIMPA-CAP está compatível com os índices constantes na pesquisa do IBGE registrada no PNAD de 2011. Segue abaixo a tabela com a distribuição de cônjuges/companheiros por faixa de idade:

<b>Faixa de Idade Servidor</b>	<b>Nº Servidores</b>	<b>Nº Cônjuges</b>	<b>% casados PREVIMPA-CAP</b>	<b>% casados IBGE 2011</b>
até 29	251	39	15,5%	19,8%
30 a 39	2.646	1.112	42,0%	54,9%
40 a 49	2.906	1.722	59,3%	63,6%
50 a 59	1.596	915	57,3%	66,2%
60 a 69	352	194	55,1%	62,1%
=>70	15	6	40,0%	45,7%
<b>Total</b>	<b>7.766</b>	<b>3.988</b>	<b>51,4%</b>	<b>45,9%</b>

O percentual de servidores casados ou em união estável do grupo PREVIMPA-RS está próximo aos índices divulgados na pesquisa do IBGE registrada no PNAD de 2011. No entanto, é necessária a constante atualização das informações, principalmente em virtude de novos casamentos e filhos nascidos recentemente:

<b>Faixa de Idade</b>	<b>Nº Servidores</b>	<b>Nº Cônjuges</b>	<b>% casados PREVIMPA-RS</b>	<b>% casados IBGE 2011</b>
até 29	0	0	0,0%	19,8%
30 a 39	1	0	0,0%	54,9%
40 a 49	859	567	66,0%	63,6%
50 a 59	3.499	2.411	68,9%	66,2%
60 a 69	1.081	725	67,1%	62,1%
=>70	85	52	61,2%	45,7%
<b>Total</b>	<b>5.525</b>	<b>3.755</b>	<b>68,0%</b>	<b>45,9%</b>

**c) Dados de Dependentes Previdenciários – filhos menores de 21 anos:**



O percentual de servidores com filhos menores de 21 anos é de 43,9% do grupo PREVIMPA-CAP e 41,4% do grupo PREVIMPA-RS.

Não encontramos dados estatísticos no IBGE para comparação, mas presenciamos o relato de alguns servidores que confundem o cadastro de dependente previdenciário com o cadastro de dependente para o imposto de renda. Diante do exposto, muitos servidores não declararam os seus filhos como dependentes previdenciários e será necessária uma ação conjunta para a melhoria dessa informação cadastral.

**d)** Data no Cargo dos servidores em branco:

Todos os servidores do plano PREVIMPA-RS e PREVIMPA-CAP estão com data do cargo.

**e)** Remunerações abaixo do salário mínimo:

Quando alguma remuneração dos servidores estava abaixo do salário mínimo, ou até mesmo zerado, principalmente em decorrência de excesso de faltas, consideramos o valor médio da remuneração do cargo para esses servidores.

**f)** Salário de Contribuição:

O valor do salário de contribuição utilizado na avaliação atuarial segue o regime de competência, assim podem existir algumas diferenças em relação a outros relatórios emitidos pela Prefeitura, pois parcelas recebidas no mês de data-base dos dados, mas relativas a competências anteriores não são consideradas para as projeções futuras da avaliação atuarial, assim como consideramos o salário médio do cargo para algumas matrículas com o valor zerado.

### 3. Plano de Benefícios

Conforme art. 30 da LC 478/2002, ressalvado o disposto no § 2º do art. 9º da EC 103/2019, estão previstos os seguintes benefícios a serem pagos pelo PREVIMPA:

I – quanto ao segurado:

a) Aposentadoria

II – quanto ao beneficiário:

b) Pensão por morte;

### 4. Hipóteses Técnicas

#### 4.1. Tábuas Biométricas:

a) Tábua de Mortalidade Geral (fase laborativa):  
IBGE 2018- segregada por Sexo



b) Tábua Mortalidade Geral (fase pós-laborativa):  
IBGE 2018- segregada por Sexo

c) Tábua de Mortalidade de Inválido:  
IBGE 2018- segregada por Sexo

d) Tábua de Entrada em Invalidez:  
Álvaro Vindas

e) Tábua de Morbidez:  
Não considerada.

**Justificativa das Tábuas:** Conforme art. 21 da Portaria MF 464/2018.

#### **4.2. Taxa de Juros (PREVIMPA-CAP)**

Para a avaliação atuarial de 2021 utilizou-se a taxa de juros reais de **5,44% ao ano**.

#### **Resultado da Meta Atuarial de 2020:**

Meta Atuarial (Bruta = juros + inflação) em 2020 - Política de Investimentos	10,79%
Rentabilidade nominal (Bruta = juros + inflação) em 2020	7,18%
Inflação anual - 2020:	4,52%
Indexador:	IPCA

**Justificativa:** Conforme previsto no **art. 26 da Portaria MF 464/2018**, a taxa de juro real anual a ser utilizada na avaliação atuarial deverá ter como limite máximo o menor percentual entre a meta atuarial prevista na Política de Investimentos e a taxa de juros parâmetro correspondente à duração do passivo do plano.

A meta atuarial da Política de Investimentos (2021-2024) é 5,44% ao ano, mesmo percentual da taxa de juros parâmetro correspondente à duração do passivo do plano (de 20,944 anos).

Já com relação ao índice, a escolha do IPCA deve-se ao fato de que a política salarial do Município, nos últimos anos, vem sendo balizada por esse índice.

#### **4.3. Taxa de Juros (PREVIMPA-RS)**

Para a avaliação atuarial de 2021 utilizou-se a taxa de juros reais de **5,44% ao ano**.

Conforme previsto no **§6º do art. 3º da Instrução Normativa SPREV 2/2018**, para o plano financeiro (PREVIMPA-RS) poderá ser considerada a taxa de juros parâmetro apurada para o Fundo em Capitalização.

#### **4.4. Taxa Real de Crescimento da Remuneração**



Utilizou-se 1,22% a.a. como taxa real de crescimento da remuneração ao longo do tempo.

**Justificativa Técnica:** Com base na análise do plano de carreira do município; levando em consideração todos os avanços quinquenais de 3% e as progressões das letras A a F, o crescimento estimado médio anual da remuneração ao longo da carreira é de 1,22% ao ano.

Taxa Média Anual Real de Crescimento da Remuneração nos últimos Três Anos –PREVIMPA-CAP

Para analisarmos a taxa real de crescimento salarial médio dos últimos 3 anos consideramos a média salarial do grupo PREVIMPA-CAP das últimas 3 avaliações atuariais: 2021, 2020 e 2019. A análise desse grupo apresentou os seguintes índices de crescimento salarial:

Avaliação	Folha Total	QTD Ativos	Média	% Cres. Nominal	IPCA	% Cres. Real
2021	48.472.281,49	7.766	6.241,60	1,63%	4,52%	-2,77%
2020	46.309.127,04	7.540	6.141,79	-0,41%	4,31%	-4,52%
2019	45.769.886,39	7.422	6.166,79	1,00%	3,75%	-2,65%
<b>Média últimos 3 anos =</b>						<b>-3,31%</b>

\*Valores em R\$.

A taxa média anual real de crescimento da remuneração média nos últimos três anos foi de 3,31% negativo. No entanto, com base na análise do plano de carreira do município, o crescimento médio anual esperado da remuneração ao longo da carreira é de 1,22% ao ano.

Taxa Média Anual Real de Crescimento da Remuneração nos últimos Três Anos –PREVIMPA-RS

Utilizou-se 1,22% a.a. como taxa real de crescimento da remuneração ao longo do tempo.

Para analisarmos a taxa real de crescimento salarial dos últimos 3 anos consideramos a média salarial do grupo PREVIMPA-RS das avaliações atuariais 2021, 2020 e 2019. A análise desse grupo apresentou os seguintes índices de crescimento salarial:

Avaliação	Folha Total	QTD Ativos	Média	% Cres. Nominal	IPCA	% Cres. Real
2021	40.444.491,67	5.525	7.320,27	2,00%	4,52%	-2,41%
2020	43.591.181,64	6.074	7.176,68	-0,65%	4,31%	-4,76%
2019	49.649.059,76	6.873	7.223,78	-0,97%	3,75%	-4,55%
<b>Média últimos 3 anos =</b>						<b>-3,90%</b>

\*Valores em R\$.

A taxa média anual real de crescimento da remuneração nos últimos três anos foi de -3,90%, devido principalmente a redução do número de servidores ativos, pois o grupo está em extinção. No entanto, com base na análise do plano de carreira do município, o crescimento médio anual esperado da remuneração ao longo da carreira é de 1,22% ao ano.



#### 4.5. Projeção de Crescimento Real dos Benefícios do Plano

Utilizou-se 1,00% a.a. como taxa real de crescimento dos benefícios ao longo do tempo.

**Justificativa Técnica:** Considerando somente os reajustes da inflação, acreditamos que ao longo dos anos o crescimento real não deve ser superior a 1% ao ano.

Para analisarmos a taxa real de crescimento dos benefícios dos últimos 3 anos consideramos a média de benefício do grupo PREVIMPA-CAP das últimas 3 avaliações atuariais: 2021, 2020 e 2019. A análise desse grupo apresentou os seguintes índices de crescimento do benefício:

Avaliação	Folha Total	QTD Aposent.	Média	% Cres. Nominal	IPCA	% Cres. Real
2021	2.242.255,60	384	5.839,21	1,95%	4,52%	-2,46%
2020	1.855.690,69	324	5.727,44	5,77%	4,31%	1,40%
2019	1.353.703,50	250	5.414,81	9,85%	3,75%	5,87%
<b>Média últimos 3 anos =1,61%</b>						

\*Valores em R\$.

No ano de 2020 o número de aposentados passou de 324 para 384, sendo que estes novos aposentados possuem um benefício médio maior que os anteriores, assim a análise da taxa real de crescimento médio dos benefícios ficou prejudicada.

Adotamos o crescimento de 1% ao ano, pois a maioria deste grupo não possui paridade e deve receber apenas o reajuste da inflação.

Taxa Média Anual Real de Crescimento dos Benefícios dos últimos Três Anos –PREVIMPA-RS

Utilizou-se 1,00% a.a. como taxa real de crescimento dos benefícios ao longo do tempo.

**Justificativa Técnica:** Considerando somente os reajustes da inflação, acreditamos que ao longo dos anos o crescimento real não deve ser superior a 1% ao ano.

Para analisarmos a taxa real de crescimento dos benefícios dos últimos 3 anos consideramos a média de benefício do grupo PREVIMPA-RS das avaliações atuariais 2021, 2020 e 2019. A análise desse grupo apresentou os seguintes índices de crescimento do benefício:

Avaliação	Folha Total	QTD Aposent	Média	% Cres. Nominal	IPCA	% Cres. Real
2021	91.461.252,94	11.738	7.791,89	0,71%	4,52%	-3,65%
2020	89.264.643,66	11.537	7.737,25	0,67%	4,31%	-3,49%
2019	84.470.522,25	10.991	7.685,43	2,00%	3,75%	-1,69%



### Média últimos 3 anos = -2,94%

---

\*Valores em R\$.

Apesar da taxa de crescimento média ter resultado em -2,94%, projetamos que ao longo prazo as taxas ficarão próximas a 1% ano.

#### 4.6. Fator de Determinação do valor real ao longo do tempo dos Salários e Benefícios

Utilizou-se o fator de determinação de 0,982, conforme formulação da Nota Técnica Atuarial.

#### 4.7. Novos Entrados

Para o grupo PREVIMPA-CAP: aplicada somente para a projeção do Fluxo de Caixa Atuarial, sem impacto no resultado atuarial. Foi considerada a entrada de um novo servidor 2 anos após a aposentadoria do servidor ativo atual, com dados referentes à idade de entrada em algum regime previdenciário e de admissão próximos a do servidor atual, salário de contribuição inicial equivalente ao salário atual descapitalizado até a data de admissão pela premissa de crescimento salarial, tendo como limites mínimo e máximo o salário mínimo e o teto do RGPS, respectivamente. Como regras de aposentadoria foram consideradas as previstas na EC 103/2019.

Para o grupo PREVIMPA-RS: não foi considerada a hipótese de novos entrantes, pois o plano PREVIMPA-RS é um grupo fechado.

#### 4.8. Composição Familiar

Para o Custo de Pensão por Morte, optamos por adotar uma premissa de cálculo baseada no *núcleo familiar* do servidor, composta por cônjuge de mesma idade, onde será utilizado a probabilidade de o servidor estar casado na data da morte, conforme literatura atuarial, em especial COPPINI: 2002 (*Tecnica delle Assicurazioni social*).

#### 4.9. Rotatividade

Não foi considerada a hipótese rotatividade, por conservadorismo, pois trata-se de um grupo de servidores públicos com estabilidade, o que reduz as chances de saída.

#### 4.10. Idade hipotética da primeira vinculação a regime previdenciário

Idade hipotética, por sexo, adotada nesta avaliação como primeira vinculação a qualquer regime previdenciário para suprir deficiência cadastral no



cálculo da estimativa do tempo de contribuição, ou a justificativa técnica pertinente, conforme abaixo:

- a) Feminino: 25 anos
- b) Masculino: 25 anos

**Justificativa:** Para os servidores que não possuíam tempo de contribuição anterior à prefeitura consideramos que eles entraram no mercado de trabalho, vinculados a algum regime de previdência, aos 25 anos de idade para ambos os sexos, pois essa é a idade média da primeira vinculação para os servidores que já informaram o seu tempo de contribuição anterior.

#### 4.11. Idade Média Projetada para a Aposentadoria Programada

Com base nas regras de aposentadoria vigente, a idade média projetada de aposentadoria programada para o grupo de servidores, separado por professores e não professores e por sexo, segue conforme abaixo:

PREVIMPA-CAP

<b>Categoria</b>	<b>Idade Média "r"</b>
Não Professores - Masculino	61
Não Professores - Feminino	57
Professores - Masculino	58
Professores - Feminino	53

PREVIMPA-RS

<b>Categoria</b>	<b>Idade Média "r"</b>
Não Professores - Masculino	60
Não Professores - Feminino	57
Professores - Masculino	58
Professores - Feminino	53

#### 5. Regimes Financeiros e Métodos de Financiamento

A presente avaliação considerou os seguintes regimes financeiros e métodos de financiamento para o cálculo do custo do plano e reservas matemáticas para pagamento dos benefícios assegurado pelo RPPS:



### PREVIMPA-CAP

Benefícios Previdenciários	Regime Financeiro/Método
Aposentadorias por Idade, Tempo de Contribuição e Compulsória.	Capitalização – Agregado (ortodoxo)
Aposentadoria por Invalidez Pensão por Morte de segurado Ativo	Capitalização – Agregado (ortodoxo) Capitalização – Agregado (ortodoxo)
Pensão por Morte de Aposentado por Idade, Tempo de Contribuição e Compulsória	Capitalização – Agregado (ortodoxo)
Pensão por Morte de Aposentado por Invalidez	Capitalização – Agregado (ortodoxo)

### PREVIMPA-RS

Benefícios Previdenciários	Regime Financeiro/Método
Aposentadorias por Idade, Tempo de Contribuição e Compulsória.	Repartição Simples
Aposentadoria por Invalidez Pensão por Morte de segurado Ativo	Repartição Simples Repartição Simples
Pensão por Morte de Aposentado por Idade, Tempo de Contribuição e Compulsória	Repartição Simples Repartição
Pensão por Morte de Aposentado por Invalidez	Simples

**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.

**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.

#### 6. Informações Adicionais do Plano Financeiro: PREVIMPA-RS

O PREVIMPA-RS é o Plano Financeiro aplicável aos servidores públicos que ingressaram em cargo efetivo na Prefeitura Municipal de Porto Alegre até 09/09/2001, ou seja, antes da segregação de massas.



O objetivo dessa avaliação atuarial é demonstrar o plano PREVIMPA-RS calculado com taxa de juros de 5,44%, na forma da legislação, lembrando que este plano é estruturado pelo regime de caixa e todas as insuficiências financeiras serão aportadas pelo ente público, sem a constituição de reservas.

No cálculo das contribuições futuras foram consideradas as alíquotas de 14% do servidor ativo e 22% do Ente, em conjunto com as contribuições acima do teto do RGPS onde os aposentados e pensionistas contribuem com 14% e o Ente contribui com 22% sobre a mesma base dos aposentados.

Informamos que é de extrema importância a atualização cadastral das informações dos servidores, principalmente em relação aos ativos, pois a estimativa de idade de aposentadoria programada é muito sensível a qualquer alteração de idade de entrada, portanto é imprescindível considerarmos a idade real para evitarmos ao máximo o uso de estimativas.

A avaliação atuarial do PREVIMPA-RS foi calculada com base nos parâmetros acima citados, acompanhada da Nota Técnica Atuarial.

## 7. Informações Adicionais do Plano Previdenciário: PREVIMPA-CAP

O PREVIMPA-CAP é o Plano Previdenciário aplicável aos servidores públicos que ingressaram em cargo efetivo na Prefeitura Municipal de Porto Alegre a partir de 10/09/2001, ou seja, após a segregação de massas.

O objetivo dessa avaliação atuarial é reavaliar o plano PREVIMPA-CAP com dados na data base dos dados de 31/10/2020, posicionada em 31/12/2020, recalculando os custos, as reservas matemáticas, o passivo atuarial e as projeções atuariais visando o equilíbrio financeiro e atuarial do Regime Próprio de Previdência Social – RPPS deste município.

O ativo do PREVIMPA-CAP em 31/12/2020 somava **R\$ 3.143.596.892,81** sendo composto de

- Saldo financeiro em Renda Fixa: R\$ 2.669.002.583,85
- Saldo financeiro em Renda Variável: R\$ 356.745.744,09
- Imóveis: R\$ 8.200.000,00
- Dívida Patronal atualizada: R\$ 22.311.893,17
- Acordo de Parcelamento, Lei 12.371/2018, referente ao parcelamentos dos débitos: LC 750/2014 - alíquota suplementar de 2,144% não repassada em 2013; LC 805/2016 - contribuições de Junho a Dezembro/2016 não repassadas pelo Ente: R\$ 53.239.317,46
  - Contribuição patronal do regime de Capitalização a receber em Janeiro/2021, da Administração Centralizada, DEMHAB, DMLU e FASC, de competência do mês de Dezembro/2020: R\$ 21.676.460,38
  - Contribuição social do regime de Capitalização a receber em Janeiro/2021, da Administração Centralizada, DEMHAB, DMLU e FASC, de competência do mês de Dezembro/2020: R\$ 12.420.893,86



### 7.1. Reservas Matemáticas

A reserva matemática é a diferença entre o valor atual dos benefícios futuros assumidos pelo RPPS, quanto à concessão do benefício aos membros do grupo, e o valor atual das contribuições futuras previstas para a cobertura dos referidos encargos, de acordo com o regime financeiro adotado especificamente para o benefício no plano de custeio vigente.

$$\text{Reserva Matemática} = \text{VABF} - \text{VACF}$$

A reserva matemática de benefícios concedidos é calculada para os benefícios estruturados com base no regime financeiro de capitalização e de repartição de capitais de cobertura para o grupo de servidores que já estão em gozo desse benefício.

Já a reserva matemática de benefícios a conceder é calculada para os benefícios estruturados com base no regime financeiro de capitalização para o grupo de servidores que ainda não estão em gozo desse benefício.

O resultado da Avaliação Atuarial é apurado comparando a reserva matemática total, também chamada de passivo atuarial, com os ativos do plano, bens e contribuições futuras previstas para o regime previdenciário.

O resultado da avaliação atuarial pode ser equilibrado, superavitário ou deficitário.

Sempre quando os ativos do plano forem superiores ao valor das reservas matemáticas teremos um resultado atuarial superavitário:

<b>Ativos do Plano</b>	<b>Reservas Matemáticas</b>
	<b>Superávit</b>

Quando as reservas matemáticas forem superiores aos ativos do plano teremos um resultado atuarial deficitário:

<b>Ativos do Plano</b>	<b>Reservas Matemáticas</b>
<b>Déficit</b>	

A situação ideal e desejável é o equilíbrio atuarial, ou seja, quando os ativos do plano são suficientes para cobrir as reservas matemáticas:

<b>Ativos do Plano</b>	<b>Reservas Matemáticas</b>
------------------------	-----------------------------



Conforme determinado na Portaria MF 464/2018, art. 3º, § 5º, neste demonstrativo será apresentado o resultado da avaliação atuarial da avaliação de 2021 considerando as **alíquotas vigentes**:

<b>ATIVOS DO PLANO (a)</b>	<b>3.143.596.892,81</b>
<b>PROVISÃO MATEMÁTICA - TOTAL (b)</b>	<b>3.213.855.867,44</b>
<b>Provisão Matemática de Benefícios Concedidos –PMBC</b>	<b>424.787.476,41</b>
Valor Atual dos Benefícios Futuros –Concedidos	454.377.398,92
(-) Valor Atual das Contribuições Futuras -Concedidos (Ente)	15.967.583,44
(-) Valor Atual das Contribuições Futuras -Concedidos (Servidores)	13.622.339,07
<b>Provisão Matemática de Benefícios a Conceder – PMBaC</b>	<b>2.789.068.391,04</b>
Valor Atual dos Benefícios Futuros -a Conceder	4.860.843.670,30
(-) Valor Atual das Contribuições Futuras -a Conceder (Ente)	1.141.773.044,75
(-) Valor Atual das Contribuições Futuras -a Conceder (Servidores)	930.002.234,52
<b>COMPENSAÇÃO PREVIDENCIÁRIA (c)</b>	<b>- 199.922.502,53</b>
<b>PLANO DE AMORTIZAÇÃO VIGENTE (d)</b>	<b>- 512.215.228,49</b>
(-) Plano de amortização de Déficit Atuarial estabelecido em lei	- 512.215.228,49
<b>RESULTADO ATUARIAL (e=a-b-c-d)</b>	<b>641.878.756,39</b>

## 7.2. Equacionamento do Déficit Atuarial

O equacionamento de déficit vigente, aprovado pela Lei Complementar 723 de 30/12/2013, composto por um plano de amortização até 2046 (26 anos remanescentes), através de alíquota suplementar de 5,175%, possui valor presente de R\$ 512.215.228,49. Registre-se que, embora o resultado atuarial com alíquotas vigentes (apresentado aqui) seja superavitário, o resultado com o plano de custeio proposto ainda possui um déficit atuarial, o qual é inteiramente amortizado com este plano de equacionamento vigente.

As alíquotas de contribuição definidas na Lei Complementar 505/2004 estão definidas conforme abaixo:

Ente Público - Alíquota Normal	18,969%
Ente Público - Alíquota Suplementar	5,175%
Servidor - Alíquota Normal	14,000%
<b>Alíquota Total</b>	<b>38,144%</b>

Diante o exposto, é possível a manutenção das alíquotas conforme **Lei Complementar 505/2004**, ou seja, alíquota normal de 14% para os servidores, alíquota normal de 18,969% para o Ente e alíquota suplementar de 5,175% para o Ente até 2046, porém atentando-se para os ajustes na base de contribuição do ente e na taxa de administração.



## 8. Considerações Finais do Plano PREVIMPA-CAP:

Ratificamos que é de extrema importância a manutenção da atualização cadastral das informações dos servidores, principalmente em relação aos ativos, pois a estimativa de idade de aposentadoria programada é muito sensível a qualquer alteração de idade de entrada, portanto é imprescindível considerarmos a idade real para evitarmos ao máximo o uso de estimativas.

Salientamos a importância do repasse das alíquotas de contribuição normal e suplementar conforme LC 505/2004, visando à manutenção do equilíbrio financeiro e atuarial do plano.

A avaliação foi calculada com base nos parâmetros acima citados, acompanhada da Nota Técnica Atuarial, e foi realizada por atuário servidor de cargo efetivo do PREVIMPA.