



ESTADO DE MATO GROSSO
**PREFEITURA MUNICIPAL DE
CAMPO VERDE**

LEI Nº. 1077 /2005, DE 26 DE AGOSTO DE 2005.

**ALTERA A LEI MUNICIPAL
Nº. 838, DE 02 DE ABRIL DE
2003 E, DÁ OUTRAS
PROVIDÊNCIAS.**

DIMORVAN ALENCAR BRESCANCIM, Prefeito Municipal
de Campo Verde, Estado de Mato Grosso, no uso de suas atribuições legais,

Faz saber, que a Câmara Municipal aprovou e Ele sanciona e
promulga a seguinte de Lei:

Art. 1º A Lei Municipal nº. 838, de 02 de abril de 2003, passa a
vigorar com as seguintes alterações:

Art.12.....

§ 2º É vedada à adoção de requisitos e critérios diferenciados para
a concessão de aposentadoria aos segurados do PREVIVERDE, ressalvados, nos
termos definidos em leis complementares, os casos de servidores:

I - portadores de deficiência;

II - que exerçam atividades de risco;

III - cujas atividades sejam exercidas sob condições especiais que
prejudiquem a saúde ou a integridade física.

Art. 12-A. No cálculo dos proventos de aposentadoria previsto no
art.12 desta Lei, será considerada a média aritmética simples das maiores
remunerações, utilizadas como base para as contribuições do servidor aos regimes
de previdência a que esteve vinculado, correspondentes a oitenta por cento de todo
o período contributivo desde a competência julho de 1994 ou desde a do início da
contribuição, se posterior àquela competência.

§ 1º As remunerações consideradas no cálculo do valor inicial dos
proventos terão os seus valores atualizados, mês a mês, de acordo com a variação
integral do índice fixado para a atualização dos salários-decontribuição
considerada no cálculo dos benefícios do regime geral da previdência social.



ESTADO DE MATO GROSSO

PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPO VERDE

§ 2º Na hipótese da não-instituição de contribuição para o regime próprio durante o período referido no caput, considerar-se-á, como base de cálculo dos proventos, a remuneração do servidor no cargo efetivo no mesmo período.

§ 3º Os valores das remunerações a serem utilizadas no cálculo de que trata este artigo serão comprovadas mediante documento fornecido pelos órgãos e entidades gestoras dos regimes de previdência aos qual o servidor esteve vinculado.

§ 4º Para os fins deste artigo, as remunerações consideradas no cálculo da aposentadoria não poderão ser:

I - inferiores ao valor do salário mínimo;

II - superiores aos valores dos limites máximos de remuneração no serviço público do respectivo ente; ou.

III - superiores ao limite máximo do salário-de-contribuição, quanto aos meses em que o servidor esteve vinculado ao regime geral de previdência social.

§ 5º Os proventos, calculados de acordo com o caput, por ocasião de sua concessão, não poderão exceder a remuneração do respectivo servidor no cargo efetivo em que se deu a aposentadoria ou que serviu de referência para a concessão da pensão.

Art. 13-A. Para fins do disposto no § 21 do art. 0 da Constituição Federal e no parágrafo único do art. 43 desta Lei, considera-se doença incapacitante: sarcoidose; doença de Hansen; tumores malignos; hemopatias graves; doenças graves e invalidantes do sistema nervoso central e periférico e dos órgãos dos sentidos; cardiopatias reumáticas crônicas graves; hipertensão arterial maligna; cardiopatias isquêmicas graves; cardiomiopatias graves; acidentes vasculares cerebrais com acentuadas limitações; vasculopatias periféricas graves; doença pulmonar crônica obstrutiva grave; hepatopatias graves; nefropatias crônicas graves, doenças difusas do tecido conectivo; espondilite anquilosante e artroses graves invalidantes.

Art. 43. A receita do PREVIVERDE será constituída, de modo a garantir o seu equilíbrio financeiro e atuarial, na seguinte forma:

I - de uma contribuição mensal dos segurados ativos, definida pelo § 1º do art. 149 da CF/88, igual a 11% (onze por cento) calculada sobre a remuneração de contribuição;



ESTADO DE MATO GROSSO

PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPO VERDE

II - de uma contribuição mensal dos segurados inativos e dos pensionistas a razão de 11% (onze por cento), calculada sobre a parcela dos proventos e das pensões concedidas e que tenham cumprido todos os requisitos para sua obtenção até 31.12.2003, que superarem o limite máximo estabelecido para os benefícios do regime geral de previdência social de que trata o art. 201 da Constituição Federal;

III - de uma contribuição mensal dos segurados inativos e dos pensionistas a razão de 11% (onze por cento), calculada sobre os proventos e as pensões concedidas após a publicação da Emenda Constitucional n.º 41/2003, que superarem o limite máximo estabelecido para os benefícios do regime geral de previdência social de que trata o art. 201 da Constituição Federal;

IV - de uma contribuição mensal do Município, incluídas suas autarquias e fundações, definida pelo art. 2º da Lei Federal n.º 9.717/98, com redação dada pela Lei n.º 10.887, de 18 de junho de 2004, a razão de 11,00% (onze inteiros por cento) calculada sobre a remuneração de contribuição dos segurados ativos;

V - de uma contribuição mensal dos órgãos municipais sujeitos a regime de orçamento próprio, igual à fixada para o Município, calculada sobre a remuneração de contribuição dos segurados obrigatórios;

VI - de uma contribuição mensal dos segurados que usarem da faculdade prevista no art. 6º, correspondente a sua própria contribuição, acrescida da contribuição correspondente à do Município;

VII - pela renda resultante da aplicação das reservas;

VIII - pelas doações, legados e rendas eventuais;

IX - por aluguéis de imóveis, estabelecidos em Lei;

X - dos valores recebidos a título de compensação financeira, em razão do § 9º do art. 201 da Constituição Federal.

Parágrafo único. A contribuição prevista no inciso III deste artigo incidirá apenas sobre as parcelas de proventos de aposentadoria e de pensão que superem o dobro do limite máximo estabelecido para os benefícios do regime geral de previdência social de que trata o art. 201 da Constituição Federal, quando o beneficiário, for portador de doença incapacitante prevista no art. 13-A desta lei.



ESTADO DE MATO GROSSO

PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPO VERDE

Art. 44. Considera-se remuneração de contribuição, para os efeitos desta Lei, a retribuição pecuniária devida ao segurado a título remuneratório pelo exercício do cargo com valor fixado em Lei, acrescido das vantagens permanentes do cargo, vantagem individual por produtividade, décimo terceiro vencimento, proventos de aposentadoria e pensão;

§ 1º Parcelas remuneratórias pagas em decorrência de função de confiança ou de cargo em comissão, quando tais parcelas integrem a remuneração de contribuição do servidor que se aposentar com fundamento no art. 40 da Constituição, respeitado, em qualquer hipótese, o limite previsto no § 2º do citado artigo;

§ 2º Exclui-se de descontos referidos neste artigo, gratificação de férias, horas extras e vantagens temporárias.

§ 3º O Salário-Família não está sujeito, em hipótese alguma, a qualquer desconto pelo PREVIVERDE.

Art. 61. A despesa do PREVIVERDE se constituirá de:

I - pagamento de prestações de natureza previdenciária;

II - pagamento de prestação de natureza administrativa.

Art.83.....

Parágrafo único. Aplica-se aos proventos de aposentadorias dos servidores públicos que se aposentarem na forma do caput, o disposto no art. 83-B desta Lei.

Art. 83-C. Ressalvado o direito de opção à aposentadoria pelas normas estabelecidas pelo art. 12 ou pelas regras estabelecidas pelos arts. 81 e 83 desta Lei, o servidor da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, incluídas suas autarquias e fundações, que tenha ingressado no serviço público até 16 de dezembro de 1998 poderá aposentar-se com proventos integrais, desde que preencha, cumulativamente, as seguintes condições:

I - trinta e cinco anos de contribuição, se homem, e trinta anos de contribuição, se mulher;

II - vinte e cinco anos de efetivo exercício no serviço público, quinze anos de carreira e cinco anos no cargo em que se der a aposentadoria;



ESTADO DE MATO GROSSO

PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPO VERDE

III - idade mínima resultante da redução, relativamente aos limites do art. 12, inciso III, alínea "a", desta Lei, de um ano de idade para cada ano de contribuição que exceder a condição prevista no inciso I do caput deste artigo.

Parágrafo único. Aplica-se ao valor dos proventos de aposentadorias concedidas com base neste artigo o disposto no art. 83-B desta lei, observando-se igual critério de revisão às pensões derivadas dos proventos de servidores falecidos que tenham se aposentado em conformidade com este artigo”.

Art. 2º Fica homologado o relatório técnico sobre os resultados da reavaliação atuarial, realizado em fevereiro/2005, que faz parte integrante da presente Lei.

Art. 3º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, revogando-se as disposições em contrário, em especial a Lei Municipal n.º 933, de 07 de abril de 2004 e o art. 5º da Lei Municipal n.º 928, de 01 de abril de 2004.

Gabinete do Prefeito Municipal, de Campo Verde, Estado de Mato Grosso, em 26 de agosto de 2005.


DIMORVAN ALENCAR BRESCANCIM
PREFEITO MUNICIPAL

DESPACHO: Sanciono a presente Lei, sem ressalvas e sem emenda.


DIMORVAN ALENCAR BRESCANCIM
PREFEITO MUNICIPAL

Registrada nesta Secretaria de Administração, de acordo com a legislação vigente, com afixação no local de costume. Data Supra.


MARCIO MENEZES ROZA
SEC. DE ADMINISTRAÇÃO

PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPO VERDE

REAVALIAÇÃO ATUARIAL

Fevereiro de 2005



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	24
8 – PARECER ATUARIAL	26

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 a ser instituído em Campo Verde, 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 Municipal.

O objetivo deste relatório é documentar toda a análise que foi feita através do levantamento cadastral dos servidores públicos municipais de Campo Verde. 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.

2 - PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS DO PLANO

O estudo realizado tem por suporte legal para composição de suas características a Emenda Constitucional nº 20/1998 e 41/2003, a Lei nº 9.717/98 e a Portaria nº 4.992/99.

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

- ✓ 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
- ✓ Auxílio Doença, Auxílio Reclusão, Salário Maternidade e Salário 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	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

N/A = Não Aplicado

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

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

Elegibilidade H/M	Benefícios					
	Aid	ATC	AE	AC	Ainv	PM
Idade (anos)	N/A	53/48	53/48	70	N/A	N/A
Tempo de Contribuição	N/A	35/30	30/25 ⁴	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

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

Elegibilidade H/M	Benefícios					
	Aid	ATC	AE	AC	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	20	20	20	N/A	N/A	N/A
Tempo de Carreira	10	10	10	N/A	N/A	N/A
Tempo no Cargo	5	5	5	N/A	N/A	N/A

⁴ O professor, que até a data de publicação da Emenda Constitucional nº 20/1998, tenha ingressado regulamente em cargo efetivo de magistério e que opte por aposentar-se pelas Regras de Transição terá o 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 de efetivo exercício das funções de magistério.

* Redutor de 3,5% ao ano para aquele servidor que completar 60 anos, se homem, ou 55, se mulher, até 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.

2 - PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS DO PLANO

2.3 Benefícios do Plano

2.3.1. 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 devidas até a data da publicação do Decreto ou Portaria de vacância, descontado o percentual determinado na EC 41/2003 no que tange ao teto máximo de benefícios.

2.3.2. 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.

2.3.3. 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, descontado o percentual determinado na EC 41/2003 no que tange ao teto máximo de benefícios.

2.3.4. 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.

2.3.5. Os proventos de aposentadoria e pensões devem ser revistos obrigatoriamente sempre que se modificar a remuneração dos servidores em atividade.

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 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.

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. 19/98 apenas cabe a agregação de vantagens de caráter não transitório.

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.

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 Fundo, a título de aposentadorias e pensões, a todos os servidores (e seus dependentes) do Município, 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 ou Custo Normal* do Plano, ou seja, apura o valor necessário de contribuição, que se for paga desde a data do ingresso do Servidor no Município 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 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 remuneratório, taxa de retorno de investimentos, mortalidade, etc., podem ser diferente das hipóteses elaboradas inicialmente para a Avaliação Atuarial do Plano.

No caso de haver excesso de Responsabilidade Atuarial sobre o valor do Fundo Regime Próprio de Previdência Social, 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.

3.2 Hipóteses Atuariais (cont.)

- **Biométricas**
 - ✓ Mortalidade de ativos;
 - ✓ Mortalidade de inativos;
 - ✓ Entrada em invalidez;
 - ✓ Mortalidade de inválidos;
- **Outras Hipóteses**
 - ✓ 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 qualquer outro conjunto 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
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%.

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 no máximo em 1%.

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

É função do tipo de empregado e da política remuneratória do Município.

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 nossas avaliações atuariais. 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%
Aumento por Produtividade	0,0% a 1,0%	1,0%
Aumento por Mérito/Promoção/TS	0,0% a 1,0%	1,0%
Defasagem entre Inflação e Benefícios	-5,0% a 0,0%	0,0%

Portanto, nossas Hipóteses Econômicas Utilizadas são:

Hipótese	Variável de Impacto	Nossa Hipótese
Retorno de Investimentos	Inflação + taxa pura de juros	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.: Conforme especificado na Portaria 4992/99, em seu anexo, utilizamos a taxa de 1% ao ano para projetar a remuneração dos servidores durante sua carreira.

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.

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:

- AT-83 para Mortalidade de Servidores em atividade e em inatividade
- Álvaro Vindas para Entrada de Servidores em Invalidez
- IAPB-57 para Mortalidade de Servidores Inválidos
- CSO-80 para Mortalidade de Servidores em atividade, para fins de avaliação do benefício de Pensão por Morte.
- Samuel Dumas para Auxílio Doença de Servidores em atividade.

3 - BASE ATUARIAL UTILIZADA

3.2 Hipóteses Atuariais (cont.)

3.2.2 Hipóteses Biométricas (cont.)

- AT-83 e CSO-80 são tábuas que refletem 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 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.
- IAPB-57 é uma tábua que reflete a possibilidade de um servidor, estando aposentado por invalidez, vir a falecer durante os anos futuros.
- Tábua de Rotatividade visa a refletir a possibilidade de um servidor sair do plano, antes de se aposentar. Esta tábua reflete uma experiência do setor.
- Samuel Dumas é a tábua de morbidez que reflete a probabilidade do servidor ativo vir a se afastar de suas atividades de trabalho por motivo de doença.
- Novos Entrados não utilizada.

3.2.3 Outras Hipóteses

Demais hipóteses que precisamos fazer para completar o modelo atuarial:

- **Estado Civil na data da Aposentadoria**
Experiência do setor.
- **Composição Familiar**
Experiência do setor.
- **Tempo de Contribuição**
Para fixarmos de forma coerente a idade de aposentadoria do servidor, partimos da suposição de que o mesmo será elegível ao benefício de Aposentadoria por Tempo de Contribuição.

Portanto, para sabermos, quando, no tempo, esta ocorre, quando não há a informação sobre o Tempo de Contribuição, consideramos que o Servidor tenha iniciado suas contribuições aos 18 anos.

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 devido ao fato 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 Município.

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.

3.4 Método Atuarial de Custo (cont.)

- **Custo Mensal**

Eqüivale a 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**

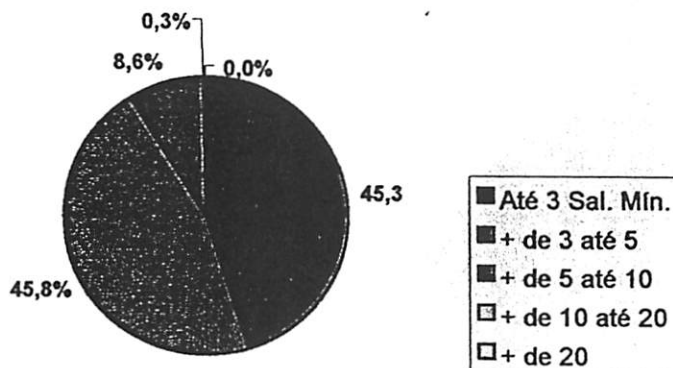
Relativos aos servidores que ainda não preencheram todas as elegibilidades para um benefício de aposentadoria.

4 – DISTRIBUIÇÃO DA MASSA DE SERVIDORES EM ATIVIDADE

Observação: Os dados estão posicionados em 31/12/2004.

Distribuição por Faixa Remuneratória

Faixa de Remuneração	Número de Servidores	% de Servidores	Remuneração Média (R\$)	Idade Média	Tempo de Casa Médio
Até 3 Sal. Mín.	179	45,3%	588	37,0	5,6
+ de 3 até 5	181	45,8%	917	37,2	5,8
+ de 5 até 10	34	8,6%	2.166	34,6	5,6
+ de 10 até 20	1	0,3%	2.743	43,0	8,0
+ de 20	0	0,0%	-	-	-
Geral	395	100,0%	880	36,9	5,7



Exemplo de Leitura (cor vermelha)

Na faixa de até 3 Salários Mínimos, existem 179 Servidores, correspondendo a 45,8% da massa.

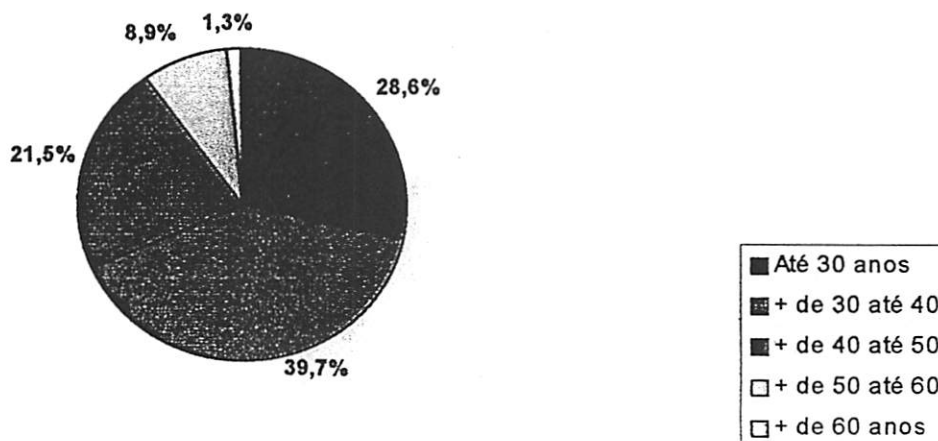
O valor do Salário Mínimo utilizado nessa avaliação é de R\$ 260,00.

4 - DISTRIBUIÇÃO DA MASSA DE SERVIDORES EM ATIVIDADE

Observação: Os dados estão posicionados em 31/12/2004

Distribuição por Faixa Etária

Faixa Etária	Número de Servidores	% de Servidores	Remuneração Média (R\$)	Idade Média	Tempo de Casa Médio
Até 30 anos	113	28,6%	922	26,5	2,8
+ de 30 até 40	157	39,7%	943	35,3	5,7
+ de 40 até 50	85	21,5%	763	45,3	8,1
+ de 50 até 60	35	8,9%	741	53,4	8,7
+ de 60 anos	5	1,3%	921	62,0	10,2
Geral	395	100,0%	880	36,9	5,7



Exemplo de Leitura (cor verde)

Na faixa de 30 até 40 anos, existem 157 Servidores, correspondendo a 39,7% da massa.

Impacto sobre o Custo:

61,2% dos Servidores tem de 30 até 50 anos. Se esta distribuição etária concentrasse a maior parte dos Servidores na faixa de até de 30 anos, o impacto seria de redução do Custo.

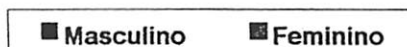
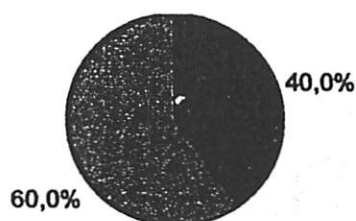
Considerando-se que a idade média deste grupo é 36,9 anos e a idade média de aposentadoria da massa é 60,1 anos, temos 23,2 anos para a aposentadoria, em média. Este fato provoca um impacto de redução do Custo de aposentadoria.

4 – DISTRIBUIÇÃO DA MASSA DE SERVIDORES EM ATIVIDADE

Observação: Os dados estão posicionados em 31/12/2004.

Distribuição por Sexo

Sexo	Número de Servidores	% de Servidores	Remuneração Média (R\$)	Idade Média	Tempo de Casa Médio
Masculino	158	40,0%	853	37,4	5,6
Feminino	237	60,0%	898	36,5	5,7
Geral	395	100,0%	880	36,9	5,7



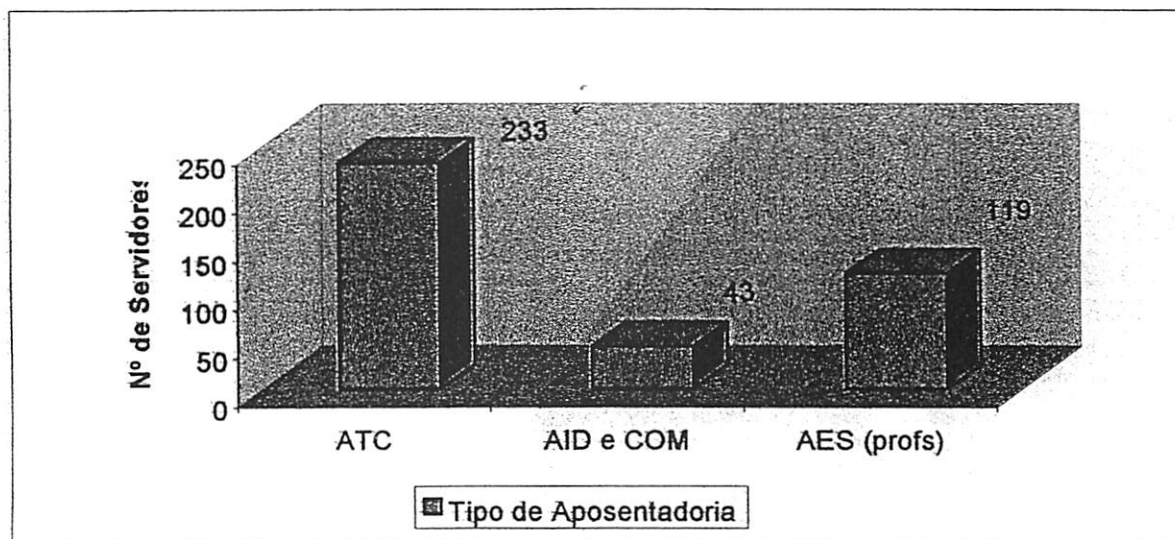
Exemplo de Leitura (cor vermelha)

Existem 158 Servidores do Sexo Masculino, correspondendo a 40,0% da massa.

4 – DISTRIBUIÇÃO DA MASSA DE SERVIDORES EM ATIVIDADE

Distribuição dos Servidores por Tipo de Aposentadoria Programável

Tipo de Aposentadoria	Número de Servidores	% de Servidores	Remuneração Média (R\$)	Idade Média	Idade Média Aposentadoria
ATC	233	59,0%	879	34,6	60,4
AID e COM	43	10,9%	750	53,0	70,0
AES (profs)	119	30,1%	930	35,7	55,9
Geral	395	100,0%	880	36,9	60,1



ATC = Aposentadoria por Tempo de Contribuição

AID = Aposentadoria por Idade

COM = Aposentadoria Compulsória

AES = Aposentadoria Especial (professores que devem se aposentar por regras especiais)

Exemplo de Leitura

10,9% dos Servidores provavelmente se aposentarão por Idade/Compulsória.

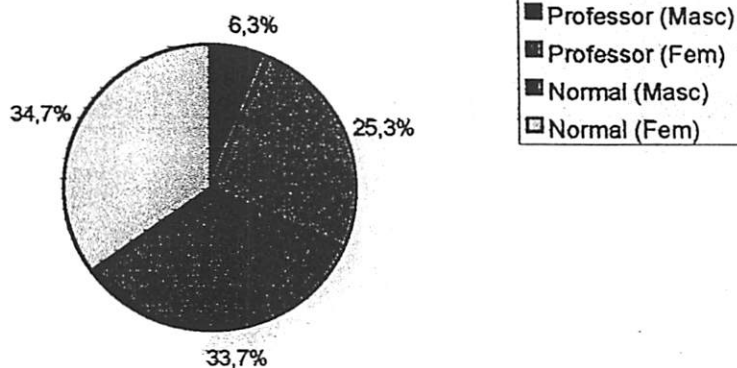
Impacto sobre o custo: Devido ao fato de que grande concentração de servidores deverá se aposentar por Tempo de Contribuição, com uma média de idade de Aposentadoria alta (60,4), temos um prazo de Contribuição considerável (25,8 anos), o que significa que o custo de aposentadoria é atenuado.

4 – DISTRIBUIÇÃO DA MASSA DE SERVIDORES EM ATIVIDADE

Observação: Os dados estão posicionados em 31/12/2004.

Distribuição por Tipo de Atividade

Atividade e Sexo	Número de Servidores	% de Servidores	Remuneração Média (R\$)	Idade Média	Idade Média Aposentadoria
Professor (Masc)	25	6,3%	914	33,6	59,2
Professor (Fem)	100	25,3%	941	37,2	56,0
Normal (Masc)	133	33,7%	842	38,1	64,0
Normal (Fem)	137	34,7%	866	36,0	59,5
Geral	395	100,0%	880	36,9	60,1



Exemplo de Leitura:

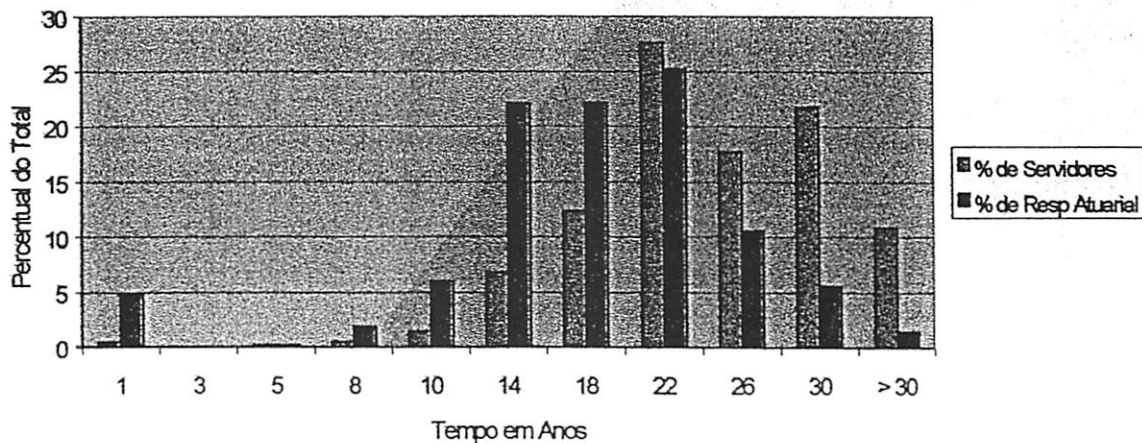
Há 100 servidores, do sexo feminino, que são professores, correspondendo a 25,3% da população total.

4 - DISTRIBUIÇÃO DA MASSA DE SERVIDORES EM ATIVIDADE

Observação: Os dados estão posicionados em 31/12/2004.

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 ano	2	0,5%	704	55,5	6,5	220.533,29	4,8%
+ de 1 até 3	-	-	-	-	-	-	-
+ de 3 até 5	1	0,3%	506	65,0	9,0	9.569,53	0,2%
+ de 5 até 8	2	0,5%	897	55,0	10,5	86.444,93	1,9%
+ de 8 até 10	6	1,5%	1.028	54,3	9,2	274.137,60	6,0%
+ de 10 até 14	27	6,8%	829	46,4	9,6	1.011.204,64	22,1%
+ de 14 até 18	49	12,4%	869	45,1	9,2	1.014.934,81	22,2%
+ de 18 até 22	109	27,6%	829	39,4	6,6	1.155.513,43	25,2%
+ de 22 até 26	70	17,7%	915	35,6	5,3	484.306,52	10,6%
+ de 26 até 30	86	21,8%	953	29,3	2,9	255.519,43	5,6%
+ de 30 anos	43	10,9%	844	27,6	2,1	68.372,51	1,5%
Total	395	100,0%	880	36,9	5,7	4.580.536,69	100,0%



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

Exemplo de Leitura:

Na faixa de 18 até 22 anos para a aposentadoria, 27,6% dos Servidores são responsáveis por 25,2% da Responsabilidade Atuarial.

Impacto sobre o Custo:

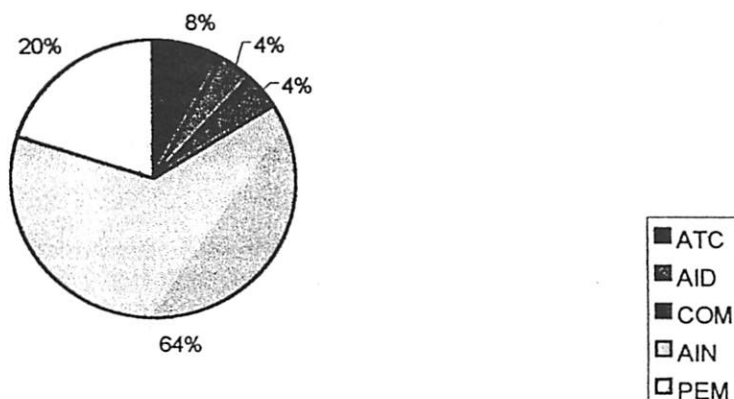
O fato de termos a maioria dos Servidores se aposentando em um prazo longo provoca um impacto de redução no custo.

5 - DISTRIBUIÇÃO DA MASSA DE SERVIDORES INATIVOS

Observação: Os dados estão posicionados em 31/12/2004.

Distribuição por Tipo de Benefício Concedido

Tipo de Benefício	Número de Servidores	% de Servidores	Remuneração Média (R\$)	Idade Média	Tempo Médio em Benefício
ATC	2	8,0%	1.098	60,0	6,0
AID	1	4,0%	408	62,0	-
COM	1	4,0%	360	73,0	2,0
AIN	16	64,0%	623	58,6	2,6
PEM	5	20,0%	839	50,6	5,4
Geral	25	100,0%	685	57,8	3,3



ATC = Aposentadoria por Tempo de Contribuição (incluindo professores)

AID = Aposentadoria por Idade

COM = Aposentadoria Compulsória

AIN = Aposentadoria por Invalidez

PEM = Pensão por Morte

Exemplo de Leitura:

Existem 05 Pensionistas, com média de Benefício de R\$ 839,00 com idade média de 50,6 anos e tempo médio de Benefício de 5,4 anos.

6 – RESULTADOS OBTIDOS

A Folha de Remuneração dos Servidores em Atividade é de R\$ 347.597,82.

Responsabilidade Atuarial antes da Compensação Previdenciária (definição págs 6 e 14)

Resultados	Responsabilidade Atuarial (R\$)
Riscos Expirados (A)	1.867.173,71
- Benefícios Concedidos	1.867.173,71
- Benefícios a Conceder (1)	0,00
Riscos Não Expirados (B) (1)	4.580.536,69
Total da Responsabilidade (A + B)	6.447.710,39
Ativo do Plano (AP)	2.747.105,51
Créditos a Receber (AP)	365.361,73
Déficit Atuarial (AP - A - B)	-(3.335.243,15)
Reserva de Contingência	0,00
Reserva para ajustes do plano	0,00

(1) Totalizam a Reserva de Benefícios a Conceder (distribuição à página 21)

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

Compensação Previdenciária e Custo Especial

Responsabilidade Atuarial	Valor em R\$	Custo Especial (ver pág. 6)*
Total (+)	6.447.710,39	5,34%
A Pagar (+)	0,00	N/A
A Receber referente aos Ativos (-)	1.093.225,65	N/A
A Receber referente aos Inativos (-)	0,00	N/A
Prefeitura	5.354.484,74	3,59%

* 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: A Compensação Previdenciária referente aos Benefícios Concedidos, não é estimada e, sim, calculada na forma da Lei nº 9.796 de 05 de Maio de 1999.



6 – RESULTADOS OBTIDOS

A Folha de Remuneração dos servidores em atividade é de R\$ 347.597,82.

Responsabilidade Atuarial após Compensação Previdenciária (definição às págs. 6 e 14)

Resultados	Responsabilidade Atuarial (R\$)
Riscos Expirados (A)	1.867.173,71
- Benefícios Concedidos	1.867.173,71
- Benefícios a Conceder (1)	0,00
Riscos Não Expirados (B) (1)	3.487.311,04
Total da Responsabilidade (A + B)	5.354.484,74
Ativo do Plano (AP)	2.747.105,51
Créditos a Receber (AP)	365.361,73
Déficit Atuarial (AP - A - B)	(2.242.017,50)
Reserva de Contingência	0,00
Reserva para ajustes do plano	0,00

(1) 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)	10,57%	10,57%
Aposentadorias por Invalidez	0,82%	0,82%
Pensão por Morte de Ativo	3,26%	3,26%
Pensão por Morte de Aposentado	-	-
Pensão por Morte Ap. por Invalidez	-	-
Auxílio Doença ***	0,22%	0,22%
Salário Maternidade ***	0,67%	0,67%
Auxílio Reclusão ***	0,06%	0,06%
Salário Família ***	0,22%	0,22%
Sub Total - Custo Normal	15,82%	15,82%
Custo Especial (Suplementar)	5,34%	3,59%
Sub Total - com Custo Especial	21,16%	19,41%
Taxa Administrativa ***	2,00%	2,00%
Total	23,16%	21,41%

*** Custos determinados em função da expectativa do Fundo para o próximo período.

Compensação Previdenciária

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 Municipal. Esta proporção, entre o tempo de contribuição para os outros Regimes e o tempo total de contribuição até a data de aposentadoria, foi estimada para os Servidores Ativos considerando-se o tempo de contribuição efetivamente realizado, informado pelo Município.

Devido ao fato de a Compensação Previdenciária ser baseada na Lei nº 9.796 de 05 de Maio de 1999, onde é apresentada a forma pela qual será feita tal compensação, a estimativa desse valor, no que diz respeito aos Servidores em Inatividade, não deve ser incluída nestes cálculos, pois aguardamos os valores individuais oficiais, ou seja, os valores calculados pelo Regime sob o qual o servidor contribuiu. Assim que o Fundo inicie o pagamento de aposentadorias e pensões, deverá entrar com o processo de Compensação Previdenciária.

Contribuição dos Inativos

Os Servidores Inativos, que entraram em gozo de benefício a partir de 01/01/2004, contribuem para o Fundo de Previdência, conforme determinação da EC 41/2003 em alíquota igual 11,00% sobre o valor de cada benefício que ultrapassar R\$ 2.508,72.



8 - PARECER ATUARIAL

Depois de verificado todas as hipóteses e dados do Regime Próprio de Previdência de Campo Verde - MT podemos destacar as seguintes situações:

É viável a constituição do Plano de Benefícios desde que mantida a alíquota de 17,82% de Custo Normal e 5,34% de Custo Suplementar, descrita no item 6 desta avaliação, sem considerar a Compensação Previdenciária, nos termos da art 40, caput da Constituição Federal, com redação dada pela EC nº 41/2003;

As premissas e pré-requisitos para a elegibilidade de requerimento dos benefícios previdenciários estabelece o prazo para capitalização dos recursos para concessão dos referidos benefícios;

O estudo estatístico como citado anteriormente, reflete o status da população abrangida pelo plano, onde analisados por diversos "focos" podem indicar o possível desvio do plano quanto a seu déficit, sendo que nesta reavaliação foi verificado o seguinte:

Na Distribuição por Faixa Etária a massa de 68,35% dos participantes está abaixo dos 40 anos, o que significa que teremos um tempo de contribuição mais significativo. Por consequência se eleva a taxa média de contribuição, fator primordial para os custos normal e suplementar, tanto no tempo de contribuição como no tempo de serviço passado;

Na Distribuição por Sexo a população de participantes masculinos representando 40,00%, indica que teremos um tempo menor de capitalização dos recursos em vista das premissas regulamentares, onde sua idade de aposentadoria e tempo de contribuição é 05 anos maior que a do participante do sexo feminino;

Na Distribuição por Faixa de Remuneração 45,32% da população recebe atualmente até 03 salários mínimos, o que representa um volume em R\$ baixo de capitalização dos recursos, porém atenuante em caso de riscos financeiros diretamente ligado aos custos do plano;

Na Distribuição por Responsabilidade Atuarial ficou indicada a representatividade das reservas com relação ao tempo de contribuição para cada participante, onde quem está mais próximo do requerimento do benefício possui um Passivo Atuarial maior para ser amortizado, o que implica diretamente no Custo Suplementar do plano;



8 - PARECER ATUARIAL

Como fora citado no item 6 desta reavaliação foi apurado o percentual de aplicação sobre a folha salarial do município, daqueles que são elegíveis ao plano, ficou em 17,82% do Custo Normal, incluído o percentual de 2,00% de Despesas Administrativas. Este Custo pode ser rateado entre servidor e prefeitura, onde a contribuição da prefeitura não poderá exceder 2/3 da contribuição do servidor.

Este percentual se diferenciou da avaliação do ano anterior, em virtude do envelhecimento natural da população, mas principalmente pelo significativo aumento da folha salarial, de aproximadamente 18%, no qual distorce a projeção de crescimento salarial de 1% ao ano, máximo estabelecido por Lei.

Também citado no item 6 desta reavaliação o Custo Suplementar foi estabelecido nesse relatório em 5,34%, uma vez que o Fundo possuirá resultado deficitário no exercício de avaliação.

Caso ocorra a Compensação Previdenciária no valor de R\$ 1.093.225,65, o percentual de Custo Suplementar cai para 3,59%.

Como já fora citado anteriormente, nesta reavaliação foi considerada também a hipótese de crescimento salarial de 1% ao ano até a idade de aposentadoria estimada do servidor, o que também implica em um aumento das contribuições e, por consequência, aumento do passivo atuarial;

A viabilidade de manutenção do plano estará assegurada desde que mantida a alíquota de custo mensal equivalente a 17,82% de Custo Normal e 5,34% de Custo Suplementar da Folha Salarial dos Servidores Ativos, percentual esse que deverá ser incidido inclusive sobre o 13º salário, ou Abono Anual.

Este relatório está de acordo com as exigências a serem feitas pela SPS - Secretaria de Previdência Social, conforme Portaria MPAS 7.796 de 28/08/2000, a metodologia de cálculo para os custos estão descritos em Nota Técnica Atuarial enviada ao MPAS, bem como o preenchimento do DRAA será efetuado via website.

Qualquer distorção que venha a acontecer em uma das alíquotas será ajustada na próxima reavaliação de forma a equilibrar o plano novamente, consoante dispositivo constitucional.



Alexandre Pereira Sampaio
Atuário - MIBA 1126

**REGIME PRÓPRIO DE PREVIDÊNCIA SOCIAL
MUNICÍPIO DE CAMPO VERDE - MT**

RELATÓRIO DE PROJEÇÃO ATUARIAL

Fevereiro de 2005



1. INTRODUÇÃO

Tendo como objetivo a continuidade do Plano de Benefícios do município de Campo Verde - MT vimos complementar a Avaliação Atuarial deste mesmo plano com a Projeção Atuarial, de acordo com a Portaria 7796 de 28/08/2000, item XII número 1, letra g.

Esta projeção consiste em um fluxo de receitas e despesas ao longo do tempo, aqui estimado em 75 (setenta e cinco) anos, prazo este determinado também pela Portaria supracitada.

Os administradores do Plano devem acompanhar constantemente a evolução do Regime Próprio de Previdência através da Avaliação Atuarial e Projeção Atuarial, para que se possa manter o equilíbrio técnico do mesmo.

O relatório demonstra a evolução da massa de servidores em atividade, bem como os inativos, a partir da massa de servidores estudados na Avaliação Atuarial.



2. PARECER TÉCNICO

2.1. Com base nos dados fornecidos pelo município de Campo Verde – MT podemos, através desse relatório, demonstrar a projeção do Fundo Previdenciário ao longo do tempo.

2.2. A base de dados utilizada é a mesma utilizada para elaboração da avaliação atuarial.

2.3. Para tanto não foi considerado um percentual de contribuição dos inativos sobre o valor de cada benefício, uma vez que os valores de benefícios projetados não ultrapassam o teto de isenção.

2.4. A Projeção Atuarial reflete o comportamento do Ativo Líquido do plano, ou Fundo Previdenciário, dentro do prazo estabelecido de 75 (setenta e cinco anos).

2.5. Os principais parâmetros e hipóteses, adotados para esse estudo, foram definidos na Avaliação Atuarial do Regime Próprio e por estatísticas realizadas sobre a massa de servidores na data daquela avaliação.

2.6. Para definição dos custos com Auxílios e com Administração, considerou-se que o valor arrecadado será gasto com o pagamento das despesas em cada exercício, o Fluxo Financeiro reflete a entrada e saída de valores para demonstração.

2.7. A população de estudo foi definida a partir dos parâmetros iniciais, do número de aposentadorias e através de cálculos atuariais que definiram o número de falecimentos dos servidores, tanto na atividade como na fase de concessão de benefícios.

2.8. Pelo fato da população ser pequena (395 servidores ativos, 20 inativos e 05 pensionistas), não há aposentadorias por invalidez estimadas, até porque a probabilidade de entrada em invalidez dos servidores é pequena.

2.9. Efetuados os cálculos, considerando contribuições futuras dos servidores ativos e inativos, e da parte patronal para os ativos, como receitas, despesas administrativas como despesas e, a previsão de Compensação Previdenciária como receita direta a partir de primeiro ano de existência do plano.

2.10. Pode-se verificar através do gráfico anexo, que somente no ano 2022 as despesas devem ser maiores que as receitas e no ano 2025, o patrimônio passará a ser consumido e em 2039 terminado.



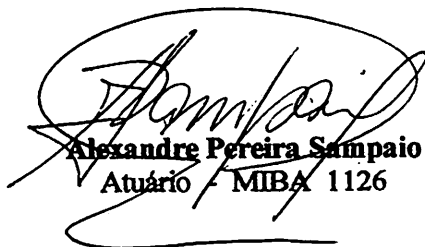
2.10. Considerando que não utilizamos a hipótese de entrada de novos servidores no serviço público municipal, hipótese difícil de ser definida sem uma estatística local, fazendo com que a folha de pagamento dos servidores seja decrescente ao longo do tempo, diminuindo, portanto, o nível de contribuição futura.

2.11. Partindo da observação do comportamento do patrimônio, o futuro do Regime não corre risco de insolvência, pois é certo que a entrada de novos servidores é certa, pois a Prefeitura terá que manter seu quadro de servidores em número suficiente para que a prestação de serviços municipais não seja interrompida.

2.12. Ressaltamos ainda que o processo no acompanhamento de ocorrências de concessão de quaisquer benefícios, identificando o servidor com seus dados cadastrais e motivos e condições da concessão, bem como novos servidores que venham a serem efetivados no serviço público municipal.

2.13. Sugerimos que se estabeleça um fluxo de processos para as áreas envolvidas na concessão de benefícios aos servidores da Prefeitura Municipal de Campo Verde - MT.

2.14. Os resultados aqui apresentados somente se verificarão e serão válidos se efetivamente ocorrer na prática as hipóteses formuladas e se as contribuições forem realizadas conforme indicado na avaliação atuarial de Fevereiro de 2005.


Alexandre Pereira Sampaio
Atuário - MIBA 1126

3. Parâmetros e Hipóteses Utilizadas

Tábuas Biométricas

Mortalidade	CSO - 80
Entrada em Invalidez	Álvaro Vindas
Mortalidade de Inválidos	IAPB - 57

Patrimônio Inicial	R\$	3.112.467,24
--------------------	-----	--------------

Contribuintes % de Contribuição

Patronal	11,88
Especial ou Suplementar	5,34
Auxílios	1,17
Despesas Administrativas	2,00
Servidores Ativos	5,94
Servidores Inativos	11,00

Massa de Servidores Folha Salarial (R\$) N° de Servidores Salário Médio

Ativos	347.597,82	395	879,99
Aposentados por Tempo de Contribuição	2.195,35	2	1.097,68
Aposentados por Idade	407,78	1	407,78
Aposentados Compulsórios	360,22	1	360,22
Aposentados por Invalidez	9.969,34	16	623,08
Pensionistas	4.197,25	5	839,45

Total	364.727,76	420	868,40
--------------	-------------------	------------	---------------

Outras Hipóteses Utilizado

Taxa de Juros Atuarial	6,00%
Taxa de Inflação	Não Utilizada
Crescimento Salarial Anual	1,00%
Crescimento Real de Benefício	1,00%
Rotatividade	Não Utilizada



Fluxo Financeiro de Receitas e Despesas

Ano Base	Receitas Projetadas para o Fim do Ano				Despesas Projetadas para o Fim do Ano				Patrimônio
	Servidor Normal	Patronal Normal	Custo Suplementar	Receitas	Institivo	Auxílios	Despesas Administrativas	Despesas	
2005	267.053,97	534.111,95	222.865,92	1.114.409,28	240.994,13	4.066,89	90.375,43	335.436,46	4.078.188,09
2006	269.726,53	539.453,07	222.865,92	1.122.420,96	243.404,07	4.046,30	90.375,43	337.822,81	5.107.474,53
2007	272.423,80	544.847,60	222.865,92	1.130.512,75	245.838,11	4.036,01	90.375,43	340.249,55	6.204.186,20
2008	275.148,04	550.296,07	222.865,92	1.138.685,47	248.296,49	4.015,41	90.375,43	342.687,34	7.372.435,50
2009	277.899,52	555.799,03	222.865,92	1.146.939,91	250.779,46	3.974,23	90.375,43	345.129,12	8.616.592,41
2010	279.964,32	559.928,63	222.865,92	1.153.134,31	256.051,25	3.953,64	90.375,43	350.380,32	9.936.341,94
2011	282.763,96	565.527,92	222.865,92	1.161.533,24	258.611,76	3.891,86	90.375,43	352.879,06	11.341.176,64
2012	285.591,60	571.183,20	222.865,92	1.170.016,16	261.197,88	3.799,20	90.375,43	355.372,51	12.836.290,88
2013	286.975,84	573.951,69	222.865,92	1.174.168,89	284.449,14	3.675,65	90.375,43	378.500,22	14.402.137,01
2014	286.872,83	573.745,66	222.865,92	1.173.859,84	348.654,03	3.603,58	90.375,43	442.635,04	15.997.492,03
2015	288.240,30	576.480,61	222.865,92	1.177.962,27	366.649,49	3.521,21	90.375,43	460.546,13	17.674.757,69
2016	291.122,71	582.245,42	222.865,92	1.186.609,48	370.315,98	3.305,00	90.375,43	463.996,41	19.457.856,22
2017	289.439,65	578.879,31	222.865,92	1.181.560,32	453.999,30	3.171,15	90.375,43	547.545,88	21.239.342,03
2018	285.373,72	570.747,43	222.865,92	1.169.362,51	559.113,15	2.954,93	90.375,43	652.443,52	23.051.821,55
2019	278.854,20	557.708,41	222.865,92	1.149.803,97	700.287,72	2.718,13	90.375,43	793.381,28	24.791.353,53
2020	276.120,34	552.240,68	222.865,92	1.141.602,37	715.435,86	2.409,25	90.375,43	808.220,55	26.612.216,57
2021	272.507,11	545.014,21	222.865,92	1.130.762,68	821.465,27	2.048,89	90.375,43	913.889,60	28.425.822,64
2022	258.331,96	516.665,91	222.865,92	1.088.237,23	1.110.831,83	1.832,68	90.375,43	1.203.039,94	30.016.569,28
2023	250.348,61	500.697,23	222.865,92	1.064.287,20	1.287.647,36	1.595,87	90.375,43	1.379.618,66	31.502.231,97
2024	235.612,18	471.224,37	222.865,92	1.020.077,91	1.569.108,99	1.462,02	90.375,43	1.660.946,45	32.751.497,35
2025	218.897,67	437.795,35	222.865,92	969.934,38	1.884.345,38	1.328,18	90.375,43	1.976.048,85	33.710.472,72
2026	195.963,17	391.926,34	222.865,92	901.130,86	2.334.135,14	1.091,37	90.375,43	2.425.601,94	34.208.630,01
2027	168.318,96	336.637,92	222.865,92	818.198,24	2.783.738,99	864,86	90.375,43	2.874.979,29	34.204.366,77
2028	152.062,23	304.124,45	222.865,92	769.428,04	3.089.880,67	741,31	90.375,43	3.180.997,41	33.845.059,41
2029	133.737,87	267.475,75	222.865,92	714.454,98	3.442.130,61	442,73	90.375,43	3.532.948,77	33.037.269,18
2030	123.746,36	247.492,72	222.865,92	684.480,44	3.631.041,41	391,25	90.375,43	3.721.808,08	32.003.377,69
2031	113.541,64	227.083,29	222.865,92	653.866,29	3.971.386,98	308,88	90.375,43	4.062.071,30	30.515.375,34
2032	94.230,76	188.461,52	222.865,92	595.933,64	4.425.490,27	247,10	90.375,43	4.516.112,81	28.426.118,70
2033	75.420,17	150.840,34	222.865,92	539.501,86	4.810.016,85	144,14	90.375,43	4.900.536,43	25.770.651,25
2034	65.292,32	130.584,63	222.865,92	509.118,31	5.042.135,11	-	90.375,43	5.132.510,54	22.693.498,10
2035	39.383,96	78.767,93	222.865,92	431.393,25	5.572.499,56	-	90.375,43	5.662.874,99	18.823.626,24
2036	35.152,48	70.304,95	222.865,92	418.698,79	5.726.813,45	-	90.375,43	5.817.188,88	14.554.533,72
2037	28.029,47	56.058,95	222.865,92	397.329,78	5.891.582,37	-	90.375,43	5.981.957,81	9.843.198,91
2038	22.647,82	45.295,63	222.865,92	381.184,80	6.064.041,57	-	90.375,43	6.154.417,00	4.660.598,65
2039	13.343,34	26.686,68	222.865,92	353.271,37	6.289.236,72	-	90.375,43	6.379.612,16	(1.086.148,62)
2040	-	-	-	90.375,43	6.579.366,27	-	90.375,43	6.619.741,70	(7.615.514,88)
2041	-	-	-	90.375,43	6.595.442,46	-	90.375,43	6.683.817,89	(14.210.997,34)
2042	-	-	-	90.375,43	6.662.179,41	-	90.375,43	6.732.554,84	(20.873.136,75)
2043	-	-	-	90.375,43	6.729.583,73	-	90.375,43	6.819.959,16	(27.602.720,48)
2044	-	-	-	90.375,43	6.797.682,10	-	90.375,43	6.888.037,53	(34.400.382,57)
2045	-	-	-	90.375,43	6.866.421,25	-	90.375,43	6.956.796,68	(41.266.803,82)



Fluxo Financeiro de Receitas e Despesas

Ano Base	Receitas Projetadas para o Fim do Ano			Despesas Projetadas para o Fim do Ano			Patrimônio	
	Servidor Normal	Patronal Normal	Custo Suplementar	Inativos	Auxílios	Despesas Administrativas		Despesas
2046		90.375,43		6.935.667,99		90.375,43	7.026.243,42	(48.202.671,81)
2047		90.375,43		7.006.009,20		90.375,43	7.096.384,63	(55.208.681,00)
2048		90.375,43		7.076.851,82		90.375,43	7.167.227,25	(62.285.532,82)
2049		90.375,43		7.148.402,86		90.375,43	7.238.778,30	(69.433.935,68)
2050		90.375,43		7.220.669,42		90.375,43	7.311.044,85	(76.654.605,10)
2051		90.375,43		7.293.658,64		90.375,43	7.384.034,08	(83.948.263,74)
2052		90.375,43		7.367.377,76		90.375,43	7.457.753,19	(91.315.641,50)
2053		90.375,43		7.441.834,06		90.375,43	7.532.209,50	(98.757.475,56)
2054		90.375,43		7.517.034,93		90.375,43	7.607.410,36	(106.274.510,50)
2055		90.375,43		7.592.987,81		90.375,43	7.683.363,24	(113.867.498,31)
2056		90.375,43		7.669.700,22		90.375,43	7.760.075,65	(121.537.198,52)
2057		90.375,43		7.747.179,75		90.375,43	7.837.555,18	(129.284.378,27)
2058		90.375,43		7.825.434,07		90.375,43	7.915.809,51	(137.109.812,34)
2059		90.375,43		7.904.470,94		90.375,43	7.994.846,37	(145.014.283,28)
2060		90.375,43		7.984.298,18		90.375,43	8.074.673,61	(152.998.581,46)
2061		90.375,43		8.064.923,69		90.375,43	8.155.299,12	(161.063.505,15)
2062		90.375,43		8.146.355,45		90.375,43	8.236.730,89	(169.209.860,60)
2063		90.375,43		8.228.601,54		90.375,43	8.318.976,97	(177.438.462,14)
2064		90.375,43		8.311.670,08		90.375,43	8.402.045,51	(185.750.132,22)
2065		90.375,43		8.395.569,31		90.375,43	8.485.944,74	(194.145.701,53)
2066		90.375,43		8.480.307,53		90.375,43	8.570.682,97	(202.626.009,06)
2067		90.375,43		8.565.893,14		90.375,43	8.656.268,57	(211.191.902,20)
2068		90.375,43		8.652.334,60		90.375,43	8.742.710,03	(219.844.236,80)
2069		90.375,43		8.739.640,47		90.375,43	8.830.015,90	(228.583.877,27)
2070		90.375,43		8.827.819,40		90.375,43	8.918.194,84	(237.411.696,67)
2071		90.375,43		8.916.880,13		90.375,43	9.007.255,56	(246.328.576,79)
2072		90.375,43		9.006.831,45		90.375,43	9.097.206,89	(255.335.408,25)
2073		90.375,43		9.097.682,30		90.375,43	9.188.057,73	(264.433.090,55)
2074		90.375,43		9.189.441,65		90.375,43	9.279.817,08	(273.622.532,19)
2075		90.375,43		9.282.118,59		90.375,43	9.372.494,03	(282.904.650,79)
2076		90.375,43		9.375.722,31		90.375,43	9.466.097,74	(292.280.373,10)
2077		90.375,43		9.470.262,06		90.375,43	9.560.637,49	(301.750.635,16)
2078		90.375,43		9.565.747,21		90.375,43	9.656.122,64	(311.316.382,36)
2079		90.375,43		9.662.187,21		90.375,43	9.752.562,64	(320.978.569,57)
2080		90.375,43		9.759.591,61		90.375,43	9.849.967,04	(330.738.161,18)



Fluxo Financeiro

