



UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE ECONOMIA

REGIME PRÓPRIO DE PREVIDÊNCIA:
Panorama da Cidade de Mariana - MG.

MONOGRAFIA DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS ECONÔMICAS

NATÁLIA CLARICE DE ARAÚJO BATISTA

Mariana, 2017

NATÁLIA CLARICE DE ARAÚJO BATISTA

REGIME PRÓPRIO DE PREVIDÊNCIA:

Panorama da cidade de Mariana – MG

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Ouro Preto como parte dos requisitos para a obtenção do título de Bacharel em Economia.

Orientador: Prof. Dr. Víctor Maia Senna Delgado

Mariana

DEECO / ICSA / UFOP

Agosto/2017

B333r Batista, Natália Clarice de Araújo
Regime Próprio de Previdência: Panorama da cidade
de Mariana - MG [recurso eletrônico] / Natália Clarice
de Araújo Batista.-Mariana, MG, 2017.
1 CD-ROM; (4 3/4 pol.).

TCC (graduação em Economia) - Universidade Federal
de Ouro Preto, Mariana, 2017

1. Previdência social - Mariana (MG) - Teses. 2. MEM.
3. Sustentabilidade - Teses. 4. Monografia. I.Delgado,
Victor Maia Senna. II.Universidade Federal de Ouro
Preto - Instituto de Ciências Sociais Aplicadas -
Departamento de Ciências Econômicas. III. Título.

CDU: Ed. 2007 -- 368.9(815.1)
: 15
: 1419108

NATÁLIA CLARICE DE ARAÚJO BATISTA

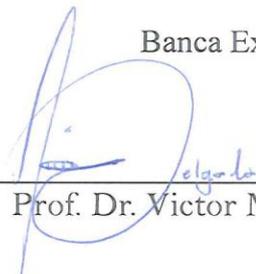
Curso de Ciências Econômicas - UFOP

Regime Próprio de Previdência:

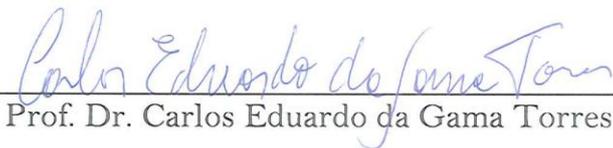
Panorama da cidade de Mariana-MG

Trabalho apresentado ao Curso de Ciências Econômicas do Instituto de Ciências Sociais e Aplicadas (ICSA) da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito para a obtenção do grau de Bacharel em Ciências Econômicas, sob orientação do Prof. Dr. Victor Maia Sena Delgado.

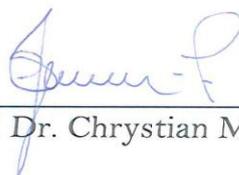
Banca Examinadora:



Prof. Dr. Victor Maia Sena Delgado



Prof. Dr. Carlos Eduardo da Gama Torres



Prof. Dr. Chrystian Mendes Soares

Mariana, 30 de agosto de 2017.

SUMARIO

<i>LISTA DE ILUSTRAÇÕES</i>	6
<i>RESUMO</i>	7
<i>Introdução</i>	9
<i>Seção 1 – PREVIDÊNCIA SOCIAL BRASILEIRA – BREVE CONTEXTO HISTÓRICO</i>	11
<i>Seção 2 - Regime Próprio de Previdência</i>	13
<i>Seção 2.1 - Breve perfil dos segurados ativos dos RPPS Brasileiro</i>	16
<i>Seção 2.2 - Situação do RPPS da União</i>	19
<i>Seção 2.3 - Regime Próprio dos Estados e Municípios</i>	21
<i>Seção 3 – Regime de Previdência dos Servidores Municipais de Mariana</i>	24
<i>Seção 3.1 - Instituição do Regime</i>	25
<i>Seção 3.2 - Gestão FUNPREV 2013-2016</i>	28
<i>3.2.1 - Taxa de Administração</i>	31
<i>3.2.2 - Investimentos</i>	32
<i>Seção 3.3 – Viabilidade Econômica</i>	34
<i>CONCLUSÃO:</i>	41
<i>REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA</i>	43

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

<i>QUADRO 1 – VANTAGENS E DESVANTAGENS DO RPPS</i>	<i>15</i>
<i>QUADRO 2 – MUDANÇAS NAS LEIS PREVIDENCIÁRIAS ATÉ JANEIRO DE 2017</i>	<i>23</i>
<i>TABELA 1 - SERVIDORES ATIVOS X INATIVOS E PENSIONISTAS (ATÉ JANEIRO/2016).....</i>	<i>18</i>
<i>TABELA 2 - GASTOS PREVIDENCIÁRIOS.....</i>	<i>30</i>
<i>TABELA 3 - COMPOSIÇÃO DA CARTEIRA 2016.....</i>	<i>33</i>
<i>TABELA 4 – RENDIMENTOS NA GESTÃO 2013-2016.....</i>	<i>33</i>
<i>TABELA 5 – DISTRIBUIÇÃO DOS SERVIDORES ATIVOS POR SEXO E TIPO DE CARREIRA.....</i>	<i>36</i>
<i>TABELA 6 – TIPO DE BENEFÍCIO E REGIME FINANCEIRO UTILIZADO PARA O CUSTEIO.....</i>	<i>37</i>
<i>TABELA 7 – CUSTO NORMAL DOS BENEFÍCIOS EM REPARTIÇÃO DE CAPITAIS DE COBERTURA</i>	<i>38</i>
<i>TABELA 8 – CUSTO NORMAL DOS BENEFÍCIOS EM REPARTIÇÃO SIMPLES.....</i>	<i>39</i>
<i>TABELA 9 – RESERVAS MATEMÁTICAS E SALDO DO SISTEMA.....</i>	<i>39</i>
<i>GRÁFICO 1 – DEMONSTRATIVO DE DESPESAS PREVIDENCIÁRIAS DA CIDADE DE MARIANA/MG (2013 – 2016). FONTE: ELABORAÇÃO PRÓPRIA.</i>	<i>29</i>
<i>GRÁFICO 2 - DEMONSTRATIVO RECEITAS X DESPESAS DO FUNDO DE PREVIDÊNCIA DA CIDADE DE MARIANA – 2013 A 2016. FONTE: ELABORAÇÃO PRÓPRIA.</i>	<i>30</i>
<i>GRÁFICO 3- DEMONSTRATIVO DE RECEITA X DESPESA ADMINISTRATIVA DO FUNDO DE PREVIDÊNCIA DA CIDADE DE MARIANA – PERÍODO 2013 A 2016. FONTE: ELABORAÇÃO PRÓPRIA</i>	<i>31</i>

RESUMO

O presente trabalho apresenta uma análise do Regime Próprio de Previdência dos Servidores Municipais da cidade de Mariana - MG, em relação a aspectos financeiro e atuarial. Utilizando estudos elaborados por profissionais do IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, tem-se percepção da situação do Regime Próprio da União e do conjunto de Regimes próprios dos Estados e Municípios. Estes estudos oferecem a dimensão da realidade financeira e atuarial dos RPPS's brasileiro. Uma vez caracterizada as condições dos RPPS's do Brasil, executa-se o estudo do Regime Próprio da Cidade de Mariana, identificando sua trajetória, possíveis problemas econômicos, através da análise de dados disponíveis no site da Instituição e no relatório de Avaliação Atuarial emitido em 2016. Ao final é apresentada a conclusão da pesquisa, com exposição do diagnóstico a respeito da sustentabilidade do RPPS do município de Mariana, bem como considerações que colaborem para continuidade do sistema. Os resultados encontrados constataam que o RPPS da cidade de Mariana – MG, apresentou suficiência financeira no período analisado, e que no longo prazo, possui um déficit atuarial, que conforme plano de custeio deverá ser amortizado no decorrer de 30 anos.

Palavra-chave: Regime Próprio de Previdência. Aspectos Financeiro e Atuarial. Sustentabilidade.

ABSTRACT

This paper presents an analysis of the Private Pension Scheme of Municipal agents of Mariana, in relation to financial and actuarial aspects. Using studies prepared by professionals of the IPEA - Institute of Applied Economic Research, one can perceive the situation of the Federal Pension Scheme (in Portuguese Regime Próprio de Previdência dos Servidores, RPPS), and of the set of pension schemes proper to the States and Municipalities. These studies offer the dimension of the financial and actuarial reality of the Brazilian RPPS. Once the conditions of the Brazilian RPPS have been characterized, the study of the own pension scheme of the City of Mariana is carried out, identifying its trajectory, possible economic problems, through the analysis of data available on the Institution's website and in the Actuarial Assessment report issued in 2016. The conclusion of the research is presented with an exposition of the diagnosis about the sustainability of RPPS in the city of Mariana, as well as considerations that contribute to the continuity of the system. The results show that the RPPS of the city of Mariana - MG, presented financial sufficiency in the analyzed period, and that in the long term, it has an actuarial deficit, which according to the cost plan should be amortized over 30 years.

Keyword: Public Pension Scheme. Financial and Actuarial Aspects. Sustainability.

Introdução

A Previdência é um tema amplamente discutido na atualidade, principalmente em função de sua importância econômica e social. Questões como a situação deficitária da previdência, o declínio na taxa de fecundidade da população, o aumento da expectativa de vida entre os idosos, dentre outros aspectos, vem levantando discussões a respeito da saúde financeira e atuarial do atual sistema de Previdência.

Desde a criação do Sistema Previdenciário Brasileiro a partir da Constituição Federal de 1988 (CF/88), quando a seguridade social passou a ser um direito de todo cidadão, foram realizadas alterações nas regras que regem o sistema, porém, estas alterações não surtiram o efeito necessário para equacionar as contas no longo prazo, e hoje a reforma previdenciária se encontra no centro das discussões na pauta da reforma política fiscal.

Conforme se lê na CF/88, não se estabeleceu um Regime único para a previdência nacional, sendo assim, o sistema é regido por três tipos de Regimes – Regime Geral, Regime Próprio e Regime Privado. Os dois primeiros de filiação obrigatória, em que o primeiro cobre a classe trabalhadora que cumpre a CLT e o segundo cobre os servidores públicos estatutários. O Regime Privado é opcional e realizado por meio de capitalização (poupança) em serviços oferecidos pelos bancos privados ou públicos, é regulada pela CF/88 e segundo as regras do Sistema Monetário Nacional.

O Regime Próprio, apesar de ser estabelecido pela CF/88, ainda não é uma realidade em diversas cidades brasileiras. Por mais que se tenha avançado e evoluído durante estes anos, o Regime Próprio está presente em apenas 40% dos municípios do Brasil, e em sua maioria vivencia dificuldade na manutenção do equilíbrio financeiro e atuarial. (Gutierrez, 2016)

O presente trabalho tem por objetivo entender o Regime Próprio da cidade de Mariana, verificar sua sustentabilidade (equilíbrio financeiro e atuarial) e identificar possíveis problemas bem como propor soluções.

Para uma melhor compreensão a respeito do Regime Próprio de Previdência, na

seção I é apresentado um breve histórico da Previdência, dando maior enfoque na forma como foi estruturado a partir da Constituição de 1988. Na seção II é abordado especificamente o Regime Próprio de Previdência, onde é exposto seu objetivo geral, forma de criação e regulação, bem como a análise de casos do Regime Próprio da União e dos Estados e Municípios nas subseções. Na seção III é realizada análise do Regime Próprio do município de Mariana, através de dados disponíveis no site da instituição e no Relatório de Avaliação Atuarial emitido no ano de 2016. Por fim, são apresentadas as conclusões e considerações finais. Cabe ressaltar que este estudo, não pretende sanar, nem tão pouco exaurir as pesquisas a respeito do tema.

Seção 1 – PREVIDÊNCIA SOCIAL BRASILEIRA – BREVE CONTEXTO HISTÓRICO

A Previdência no Brasil foi estabelecida como um direito de cidadania a partir da constituição federal em 1988. Entretanto a CF/88 não estabeleceu um Regime único, criando diferenciação quanto às regras de concessão e benefícios, em função do regime (CLT ou Estatutário) a que o cidadão se encontra vinculado. Após algumas reformas é possível perceber esforços por parte do governo para diminuir tais diferenças. Para uma melhor compreensão de como se formatou a previdência até seu modelo atual, devemos voltar um pouco na história.

De acordo com Rangel et. al (2009), tem-se que a lei Eloy Chaves, instituída no ano de 1923, é considerada uma das primeiras medidas legais sobre previdência no Brasil. Nesta lei se estabeleceram a criação das primeiras caixas de aposentadorias para os trabalhadores ferroviários, que posteriormente será aplicada a outras categorias profissionais. Rangel et. al (2009) nos diz que, entretanto foi durante a década de 30 que o sistema Previdenciário se estruturou, com a implantação das IAP's – Institutos de Aposentadorias e Pensões, sendo estas consideradas como responsáveis pela disparidade dos benefícios entre as diferentes classes profissionais, uma vez que cada caixa de pensão tinha seu tipo de benefício e contribuição distinto.

Esta disparidade foi amenizada somente em 1960 através da promulgação da Lei Orgânica da Previdência Social (LOPS), Decreto 3.807 de 26 de agosto de 1960. Por meio da LOPS ocorreu a uniformização de contribuições e prestações de benefícios, antes deliberados livremente por cada Instituto. Quanto à organização da estrutura, o Estado ficou responsável por administrar o sistema Previdenciário, encarregado do pagamento da folha de pessoal e encargos sociais e também em relação à cobertura de eventuais insuficiências financeiras. Todavia, foi em 1966 que efetivamente houve a unificação institucional, com a criação do Instituto Nacional de Previdência Social – INPS. (Rangel et. al, 2009)

Várias modificações e reestruturações foram promovidas até a promulgação da Constituição Federal de 1988, responsável por estabelecer as normas que garantem

a universalização dos direitos sociais, participação social na gestão e diminuição das desigualdades socioeconômicas no capítulo de Seguridade Social.

Conforme evidencia Rangel et. al (2009), pag. 46:

(...) a CF/88 não criou um conjunto único de regras previdenciárias para toda população, pois o art. 40 do capítulo VII – da administração Pública – versou sobre as condições de elegibilidade para os benefícios de aposentadorias e pensões específicos dos servidores públicos, das três esferas de governo, dotando-lhes de duas importantes características: paridade da remuneração das aposentadorias e pensões em relação à remuneração dos servidores em atividade; e integralidade da última remuneração.

O art. 39 ainda estabelece regime jurídico próprio aos servidores públicos civis, onde as regras trabalhistas são diferentes das regras vigentes para os servidores militares e trabalhadores do setor privado, em que as relações contratuais são regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Segundo Rangel et. al (2009), os servidores públicos civis da União contribuía, até 1990, com 6% do seu salário para custear apenas os benefícios de pensões por morte. A partir de nova redação, proporcionada pela Emenda Constitucional (EC) nº3, integrou-se o custeio das aposentadorias e pensões com recursos provenientes da União e das contribuições dos servidores.

Quanto aos servidores dos Estados e dos Municípios, entende-se que a possibilidade de criação de regimes de previdência criou uma gama de regras e regimes. Até 1998 os regimes tinham autonomia para definir suas próprias alíquotas de contribuição, organização e operacionalização dos regimes, desde que garantissem o direito constitucional de integralidade da última remuneração para os benefícios.

No que concerne o cenário político, Rangel et. al (2009) expõe que a década de 90 especificamente, foi marcada por um momento conturbado na política e na economia. Em 1992 ocorreu o impeachment do presidente Fernando Collor de Mello, assumindo interinamente o posto o seu vice, Itamar Franco (1992-1994). A economia estava com uma alta taxa de juros real, bem como com uma inflação elevada, além do alto nível de endividamento do Estado. Junto a este cenário, coincidentemente, estava previsto no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, a revisão da CF 88 prevista para cinco anos após sua criação. O governo interino, tendo que buscar alternativas de ajuste fiscal, elaborou várias propostas de reforma inclusive na área da seguridade

social. No entanto, enfrentou grande resistência em relação aos projetos que alterassem os direitos relacionados à Seguridade Social, por parte dos sindicatos e associações de aposentados e pensionistas. Desta forma, o debate não caminhou, sendo levado ao congresso somente no ano de 1995, através da PEC nº 33. Na época, a reforma era tratada em função do Plano de estabilização Monetária e do equacionamento das contas do sistema via controle das despesas.

Rangel et. al (2009), mostra ainda que, das propostas levadas ao congresso na época, a emenda constitucional 20/98 substituiu o critério de aposentadoria de tempo de serviço pelo critério de tempo de contribuição; estabeleceu uma idade mínima na aposentadoria por tempo de serviço; unificou as regras previdenciárias para união, estados e municípios, entre outras medidas. No ano de 2003, a PEC 40 criou a Emenda Constitucional nº 41/2003, que tinha o objetivo de proporcionar um sistema mais equânime, dessa forma extinguiram-se as garantias de integralidade e paridade, além de restringir o valor das pensões. Tais medidas foram aplicadas com o intuito de melhorar a suficiência dos recursos previdenciários, uma vez percebida mudança na expectativa de vida da população.

A Constituição Federal foi o grande marco de direitos sociais, dentre eles a previdência. Conforme estabelecido em 1988, a previdência no Brasil é um sistema formado por três regimes básicos: o Regime Geral, fundamentado pelo art. 201; o Regime Próprio pelo art. 40; e o Regime Privado pelo art. 202. De acordo com Caetano (2016), o RGPS e o RPPS funcionam com o modelo de financiamento de repartição simples, em que o indivíduo é responsável pela coletividade (provisão dos benefícios), enquanto que o Regime Privado acompanha o modelo de capitalização (formação de poupança).

Nas próximas linhas será abordado com maior especificidade o Regime Próprio de Previdência, a fim de entender suas características, principais diferenças em comparação ao RGPS, consolidação dentro do Sistema de Previdência Brasileiro, verificando sua grandeza, alterações a que foi submetido e suas perspectivas como ferramenta social e econômica.

Seção 2 - Regime Próprio de Previdência

Desde a Constituição de 1988, a previdência instituiu dois tipos de Regimes Básicos de adesão obrigatória, o Regime Geral e o Regime Próprio, sendo o primeiro responsável pela previdência dos servidores do mercado em geral (empresas privadas) e o último responsável pelo pagamento de benefício de servidores públicos da União, dos Estados e Municípios. Dessa forma, a constituição criou diferentes regras de benefícios para a população, estabelecendo regras específicas na concessão de aposentadorias e pensões de servidores públicos.

Antes mesmo da CF/88, havia documentos legislativos que lecionavam em alguns aspectos, sobre a previdência dos servidores públicos. De acordo com Porto e Caetano (2015):

Embora a concessão de aposentadoria já fosse prevista para servidores públicos desde a Constituição de 1891 (por invalidez), da Constituição de 1934 (regras de aposentadoria em geral) e da Constituição de 1937 (aposentadoria compulsória), somente em 1938 os servidores públicos começaram a ter um sistema de proteção mais organizado, com a criação do Instituto de Previdência e Assistência dos Servidores do Estado (Ipase).

A Constituição de 1946 dispôs, pela primeira vez, sobre a competência do Tribunal de Contas da União para julgar a legalidade das aposentadorias, reformas e pensões e foram previstas as espécies de aposentadoria (por invalidez, compulsória e voluntária), e a Constituição de 1967, inclusive com a redação da EC.1 de 1969, dispôs sobre as espécies de aposentadoria e sobre os proventos integrais e proporcionais de aposentadoria.

O art.40 da CF/88 estabelece o regime para os servidores estatutários, entretanto, não dispõe sobre a obrigatoriedade de criação do Regime próprio. Por esta razão é possível verificar um grande número de municípios que ainda se encontram vinculados ao RGPS. No Brasil a União e todos os Estados possuem Regime Próprio, entretanto somente 40% dos municípios implantaram o seu próprio Regime, sendo estes as capitais e os municípios mais populosos. Os demais municípios são cobertos pelo RGPS - INSS. (GUTIERREZ, 2016).

Para criar um Regime Próprio é necessário o cumprimento de alguns requisitos legais. Tem-se que ao instituir o RPPS o Ente federativo - Estado ou município:

(...) deve atender não apenas às disposições da Lei Federal nº 9.717/98, como também a extensa disciplina imposta pelo Ministério da Previdência Social, sob pena de não obter o

Certificado de Regularidade de Situação Previdenciária podendo, o município, não conseguir obter inúmeros benefícios concedidos pelo Governo Federal, dentre os quais a obtenção de empréstimos junto a estabelecimentos oficiais e a transferência de recursos voluntários. Necessita de observar a legalidade na concessão de benefícios, sendo que as aposentadorias e pensões passam pelo julgamento do tribunal de contas dos Estados. (FRANKLIN, 2012).

Fonseca (2016) esclarece que os recursos arrecadados pelo RPPS somente se destinam a custear benefícios aos servidores ou beneficiários, não podendo ter outra utilização nem mesmo em casos emergenciais, conforme preleciona o art. 167, XI, da Constituição Federal e a Lei 9717/98.

A princípio, quando da instituição dos RPPS até 1998, era verificada a existência de vantagens de pertencer ao Regime Próprio em comparação ao Regime Geral, entretanto, após as ementas constitucionais 20/98 e 41/2003, estas vantagens foram reduzidas a fim de “uniformizar” as regras, mesmo assim ainda é possível identificar algumas situações que podem configurar vantagens.

No quadro 1 é possível acompanhar as vantagens e desvantagens para os municípios da migração entre os dois sistemas previdenciários. A principal vantagem imediata é a economia inicial que o município obtém ao reduzir sua parte de contribuições ‘patronais’. Em geral, os municípios começam o seu regime (RPPS) com valores de contribuições menores do que os 8% a 11% Patronais do RGPS (a depender do caso e da faixa de renda).

Como desvantagem, há o problema econômico do Tesouro garantir os repasses caso o Município não tenha fundos, de maneiras que os incentivos para uma boa gestão dos recursos se tornem menores. Na literatura econômica esse problema pode ser identificado como um problema de *moral hazard* (risco moral).

Conforme nos apresenta Pindyck (2009), pag. 157:

Em geral, o risco moral ocorre quando as ações de uma parte, que não podem ser observadas por outra, influem na probabilidade ou magnitude de um pagamento (...) ele não apenas altera o comportamento dos indivíduos, mas também cria ineficiência de mercado. A ineficiência surge em função da percepção individual tanto do custo como do benefício da atividade, que difere do custo e do benefício reais para a sociedade.

Quadro 1 – Vantagens e desvantagens do RPPS.

VANTAGENS	DESVANTAGENS
<ul style="list-style-type: none"> - Economia de aproximadamente 50% em relação a despesas que o município tem com previdência. Os percentuais de contribuição patronal, em geral é menor; - Acompanhamento do histórico previdenciário; - Participação direta dos servidores na gestão do Regime Próprio, com acompanhamento da garantia de direito às suas aposentadorias e pensões de seus dependentes; - Não há carência para concessão dos benefícios; - Não há incidência do fator previdenciário; - A gestão do recurso é feita pelo RPPS; - Garantia de maior transparência e responsabilidade das ações dos gestores. - Aposentadoria compulsória; - Abono permanência. 	<ul style="list-style-type: none"> - Criação do RPPS se dá, em sua maioria, com um déficit inicial; - aumento progressivo da alíquota patronal; - Em caso de deficiência de recurso para pagar benefícios, o tesouro é responsável por pagar os valores de aposentadoria e pensão; - Custeio administrativo para gestão dos recursos.

Fonte: Elaboração própria

Seção 2.1 - Breve perfil dos segurados ativos dos RPPS Brasileiro

Uma vez delineada as principais características do Regime Próprio de Previdência, e os moldes legais para instituição do mesmo, esta seção propõe observar o perfil dos segurados (servidores ativos) dos RPPS.

A constituição Federal de 1988 foi o marco fundamental para efetivação da seguridade social dos trabalhadores brasileiros. A partir dela temos garantia de uma vida digna, ainda que acometidos por doença, velhice ou morte (auxílio a dependentes). No que tange ao Regime Próprio de previdência, além da CF/88, outros mecanismos (Leis, Emendas Constitucionais, Medidas Provisórias e etc.) são responsáveis por auxiliar e estabelecer diretrizes a serem cumpridas, de forma a propiciar estabilidade do Regime Próprio.

A consolidação do Regime Próprio pode ser percebida através da aderência por parte dos Estados e Municípios a este modelo. Conforme estudo de Ansiriello e Constanzi (2009), até o ano de 2007, havia 1.899 RPPS, sendo o Regime da União, 27 Estados e Distrito Federal e 1.871 municípios. Dados mais atuais, de janeiro de 2016, mostram que houve ampliação no número de RPPS municipais, que somado ao da união e dos Estados totalizam 2.080 RPPS. (GUTIERREZ, 2016)

Estes dados demonstram que, em 28 anos, o Regime Próprio tem conquistado espaço, tendo representatividade garantida nos Estados, Capitais e municípios com grande população. O número de servidores também tem aumentado. Ansiriello e Constanzi (2009) mostram que o quadro de servidores ativos, do período entre 1995 e 2007, sofreu um aumento de 49,4% no estoque de servidores e 67,2% em relação aos estatutários.

É importante dizer que os dados levantados no estudo de Ansiriello e Constanzi (2009) foram retirados da RAIS – Relação Anual de Informações Sociais do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), e que sua amostra ficou limitada aos servidores da administração direta, excluindo os militares e servidores de empresas mistas e autarquias.

Para fins de controle e comprovação de qualidade, muitas empresas e sistemas criam programas e certificações. Com o aumento do número de RPPS o Ministério da Previdência estabeleceu, em 2001, através do decreto 3.788, a instituição do Certificado de Regularidade Previdenciária – CRP, para atestar cumprimento da lei 9.717.

Art. 1º O Ministério da Previdência e Assistência Social fornecerá aos órgãos ou entidades da Administração Pública direta e indireta da União Certificado de Regularidade Previdenciária - CRP, que atestará o cumprimento dos critérios e exigências estabelecidos na Lei nº 9.717, de 27 de novembro de 1998, pelos regimes próprios de previdência social dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, nos seguintes casos: I - realização de transferências voluntárias de recursos pela União; II - celebração de acordos, contratos, convênios ou ajustes, bem como de empréstimos, financiamentos, avais e subvenções em geral de órgãos ou entidades da Administração direta e indireta da União; III - celebração de empréstimos e financiamentos por instituições financeiras federais; IV - pagamento dos valores devidos pelo Regime Geral de Previdência Social em razão da Lei nº 9.796, de 5 de maio de 1999. (Decreto 3.788, 2001).

Conforme Gutierrez (2016), do número de 2.080 RPPS registrados no sistema da

Previdência Social, 1.023 possuem CRP regular, 268 possuem CRP judicial e 789 estão em situação irregular (sem CRP). Os números levantados em janeiro de 2016 sugerem que nem todos os Regimes criados estão sendo capazes de cumprir o exigido pela lei. Porém não é fácil determinar quais as variáveis responsáveis.

Estudos revelam que não há uma uniformidade na distribuição do número de RPPS no território brasileiro. No ano de 2007, 7,7 milhões de servidores públicos estavam cobertos pelo Regime Próprio de Previdência, com maior concentração na região sudeste 79% e menor percentual na região Norte 9,1%. De uma amostra de 5,73 milhões de servidores civis, pode ser observado que 47,6% estavam vinculados ao regime dos estados, 41,7% aos regimes municipais e 10,7% ao regime da união. Para os autores este fato pode se dar em função dos serviços na área de educação e saúde de manutenção direta pelos Estados e Municípios. (ANSIRIELO e CONSTANZI, 2009)

Esta desproporcionalidade pode ser percebida e se torna uma variável agravante, quando na realização de análise do número de servidores ativos em relação ao número dos servidores inativos e pensionistas para cada ente da federação (União, Estados/DF e municípios). A Tabela 1 abaixo retrata esta relação, em que, entendido que quanto maior o número resultante na relação, melhor é para o sistema, fica claro o descompasso dos RPPS's da União e dos Estados.

Tabela 1 - Servidores ativos x inativos e pensionistas (até janeiro/2016)

	ATIVOS	APOSENTADOS	PENSIONISTAS	TOTAL	RELAÇÃO (AT/AP+PEN)
UNIÃO	1.195.852	566.390	411.475	2.173.717	1,2
ESTADOS/DF	2.678.043	1.442.815	490.215	4.611.073	1,4
MUNICÍPIOS	2.379.189	449.055	132.573	2.960.817	4,1
TOTAL	6.253.084	2.458.260	1.034.263	9.745.607	1,8

Fonte: Gutierrez, 2016.

O estudo de Ansiriello e Constanzi (2009) identificou que em 2007 72,9% dos servidores estavam com 40 ano ou mais, tendo-se 65% entre os servidores federais e 56,2% entres os servidores dos estados e municípios.

Ainda de acordo com os autores, dados revelam maior participação das mulheres na

composição do quadro dos servidores públicos dos Estados e municípios. Isto é de relevante importância diante das regras atuais, que conferem às mulheres o direito à aposentadoria em idade inferior a dos homens, devendo-se também considerar que estas têm expectativa de vida maior.

Outro dado relevante na pesquisa de Ansiriello e Constanzi (2009) é em relação ao nível de instrução. Os dados mostram que 42% dos servidores com vínculo junto a RPPS possuem ensino superior e a sua remuneração média chega a ser, até 2,11 vezes maiores no setor público em comparação com o setor privado. Esta informação, se analisada conjuntamente ao fato de que em muitos regimes ainda não há teto estabelecido, pode significar maior despesa previdenciária.

Seção 2.2 - Situação do RPPS da União

Do ponto de vista institucional, a União foi o primeiro órgão a oferecer assistência aos seus servidores. O regime foi instituído oficialmente com a Constituição Federal de 1988. Até esta data a aposentadoria dos servidores federal era entendida como uma "(...) extensão da política de pessoal do Estado, sendo uma retribuição aos servidores pelas várias décadas de serviços prestados ao Estado". (MORAES, 2015. Pag. 2)

De acordo com Moraes (2015), a despesa com aposentadorias e pensões era custeada totalmente pelo Estado, somente a partir da EC.3 de 1993, é que foi estabelecido recolhimento de contribuição por parte dos servidores para o custeio dos benefícios. Este pode servir como o primeiro ponto a ser considerado para entendermos a inconsistência verificada entre as receitas e despesas, ou seja, o crescente déficit na previdência federal.

De várias alterações promovidas para tornar as regras do RPPS Federal mais equânime ao RGPS, uma das mais significativas e que conseqüentemente deve ser seguida pelos demais regimes, foi a Lei 12.618 de 2012, que cria o Regime de Previdência Complementar para os servidores públicos Federais (Funpresp – Exe, Funpresp – Jud e Funpresp – Leg), que limitou o benefício de aposentadoria e

pensões ao teto do RGPS, de forma que a filiação ao Regime complementar é facultativa e com contribuição limitada a 12% da remuneração com participação igual por parte da União. Porém os resultados desta alteração somente poderão ser percebidos a partir de 2050, quando ocorrerá as primeiras aposentadorias dentro da nova regra, ou seja, pagamento limitado (menor) de benefícios. (MORAES, 2015)

O estudo de Moraes (2015) é claro ao demonstrar que o nível de receita é inferior em relação a despesas. Os dados apurados em 2014 apresentam que a receita específica dos servidores civis provém do recolhimento de contribuição de 11% dos servidores ativos e inativos e que no total a despesa ultrapassa em mais de duas vezes o valor da receita, 64,2 bilhões frente a 26,9 bilhões o que acarretou um déficit de 37,2 bilhões.

Ao realizar a mesma análise só que em relação aos servidores militares, Moraes (2015) verifica que a diferença é ainda maior. O baixo valor de receita igual a 2,3 bilhões é em função do percentual de contribuição auferido aos servidores militares ativos (7,5%) e isenção aos inativos, em contrapartida há uma despesa no valor de 31,8 bilhões. O que resulta um déficit de 29,5 bilhões de reais para servidores militares.

Observando os dados encontrados, como uma variável de grandeza fiscal, é possível identificar a relação do déficit existente com o PIB. O estudo de Moraes (2015) mostra que houve uma diminuição do déficit em proporção ao PIB entre os anos de 2003 e 2014 com representatividade de 1,82% e 1,21% respectivamente, podendo ser esta diminuição em razão do aumento no número de servidores, principalmente no setor judiciário. As projeções estimaram um crescimento de 3,5% do PIB a partir de 2018, levando a uma tendência de queda nos percentuais do déficit em relação ao PIB a partir de 2040, quando atinge o ápice do valor de 1,54% do PIB. Porém este valor pode ser maior caso o crescimento estimado seja inferior.

O crescimento no quadro de servidores federal no ano de 2014 (em menor número na administração direta e maior número no judiciário) promoveu não somente a diminuição no percentual de inativos em relação ao número de ativos (que reflete no tamanho do déficit), mas também no aumento de gastos do governo, acarretando dificuldade de diminuição destes gastos frente a necessidade de ajuste fiscal.

(MORAES, 2015)

Por fim, além da análise de outras situações, o estudo apresenta o valor do déficit per capita por inativo do RPPS da união igual 68,5 mil no ano de 2014, sendo identificado também em relação aos militares no valor de 99,5 mil e entre os civis em 54,7 mil per capita.

Seção 2.3 - Regime Próprio dos Estados e Municípios

A CF/88 em seu art. 40 estabelece o direito a um Regime Próprio de Previdência para o Servidor Público, e a lei 9.717/98 estabelece as diretrizes para criação do Regime. Diante desta realidade, todos os Estados e vários Municípios brasileiros instituíram Regimes Próprios de Previdência. Mas mais importante que criar o Regime Próprio de Previdência é conseguir fazer com que ele consiga se tornar uma ferramenta capaz de desempenhar seu objetivo, ou seja, fazer com que o Regime tenha equilíbrio financeiro e atuarial, se mantendo sustentável.

Diferentemente do Regime da União, que é responsável pelo custeio de benefícios de um grupo seleto de servidores do executivo, judiciário, legislativo e dos militares, os Estados e Municípios possuem uma bagagem maior, pois é responsável por garantir os direitos previdenciários da mão de obra que presta serviços à população, principalmente na área de educação e saúde. Desta forma, seu contingente de segurados é alto, evidenciando a importância em verificar a trajetória que este sistema tem percorrido.

Preocupado com as projeções deficitárias que a previdência vem apresentando, provocando a necessidade de revisão das normas de acesso aos benefícios, alguns estudiosos como Caetano (2016) buscam analisar o cenário atual dos Regimes próprios dos Estados e Municípios.

Caetano (2016) em seu estudo, demonstra que o aumento da expectativa de vida na população idosa, tem reflexo negativo na Previdência Própria, uma vez que significa

um dispêndio de despesa previdenciária por maior período. Além do dispêndio se arrastar por maior tempo, a dinâmica se torna mais delicada para o Regime Próprio na evidência de que, em geral, o valor pago aos beneficiários do RPPS é maior que os ofertados pelo Regime Geral. Isto é possível em razão da maioria dos Regimes Próprios não possuírem Regime Complementar, instrumento que possibilita estabelecimento de um teto fixo ao do RGPS.

Os regimes previdenciários distintos para servidores públicos é um instrumento utilizado também nas economias internacionais, entretanto, conforme estudo de Caetano (2016) “[...] as reformas estabelecidas nestas economias, levou a redução da sua generosidade ou até mesmo unificação com o regime geral de previdência”. Observa ainda que a maioria das economias internacionais oferece previdência complementar para os servidores e que, seguindo a mesma linha internacional, o Brasil tem procurado reduzir as diferenças entre os regimes, ainda que não haja uma unificação.

Em relação ao modelo de financiamento dos RPPS, há diferença nas economias internacionais, onde podem ser encontrados modelos de financiamento puro por repartição, financiamento por entidades separadas para administrar os planos (capitalização) e regime misto - capitalização parcial do RPPS. No Brasil, a maioria dos RPPS atua com o modelo de repartição simples, que consiste na solidariedade das contribuições quanto ao pagamento dos benefícios.

Ao levantar a questão fiscal dos Regimes Próprios de Previdência em relação ao PIB, Caetano (2016) constata que no Brasil a Previdência Própria correspondeu a 3,8% do PIB nacional no ano de 2013. Entretanto, conforme modelo estudado por Fernandes (2004), este déficit pode ser menor, se levado em consideração que parte dele é em função de valores de contribuições repassados ao INSS, e que ainda não foram compensados aos RPPS.

Em uma breve análise comparativa, Caetano (2016) revela o quão fragilizado é o Regime próprio em relação às EFPC's - Entidades Fechadas de Previdência Complementar, uma vez que o patrimônio das EFPC's é oito vezes superior ao dos RPPS. Isso se dá em função do modelo de financiamento das EFPC's que utiliza o

modelo de capitalização, sendo capaz de sustentar até 20 anos de pagamento de benefício frente a um ano e meio dos RPPS.

Os Estados e Municípios, apesar de aderirem ao mesmo modelo de previdência, possuem resultados financeiros distintos. Os dados analisados por Caetano (2016) demonstram que os RPPS dos estados possuem um déficit que representa 0,8% do PIB, enquanto que os RPPS dos municípios apresentam um leve superávit na ordem de 0,04% do PIB.

Na análise atuarial dos RPPS dos Estados e municípios, Caetano (2016) constata que a maioria dos Estados realizou segregação de massa, o que faz com que dois grupos sejam criados dentro do Regime, sendo o primeiro grupo formado pelos aposentados, pensionistas e servidores mais antigos, que tem seus benefícios custeados pelo estado e o segundo grupo, denominado fundo previdenciário, composto pelos servidores ativos com menos tempo de contribuição, que aplicam o modelo de capitalização das contribuições para financiar suas aposentadorias. Ainda assim, há RPPS's que estão em situação deficitária.

Remetendo-se as constatações anteriores e às projeções de longo prazo desenvolvidas no estudo de Caetano (2016), fica evidente que a situação deficitária dos RPPS's se tornou um padrão, em razão da forma de financiamento adotada e das regras aplicadas atualmente, sendo necessária reformulação nas regras de concessão, tais como aplicação única de idade mínima de 60 anos, bem como extinção da paridade e consequente cálculo de aposentadoria por média, além da reposição de 70% dos aposentados. Tais medidas proporcionarão facilidades para gestão dos RPPS, porém não são capazes de solucionar o déficit.

Quadro 2 – Mudanças nas Leis Previdenciárias até janeiro de 2017

Leis Previdenciárias	Descrição
Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (arts. 24, 30, 37, 38, 39, 40, 42, 142, 144, 149, 194, 195, 201, 202 e 249 e arts. 19 e 100 do Ato das Disposições	Dispõe sobre a Organização do Estado e da Administração pública, Segurança Pública, Tributação e Orçamento, Ordem social.

Constitucionais Transitórias)	
Emenda Constitucional no 20, de 15 dezembro de 1998	Modifica o sistema de previdência social, estabelece normas de transição e dá outras providências.
Emenda Constitucional no 41, de 19 de dezembro de 2003	Modifica os arts. 37, 40, 42, 48, 96, 149 e 201 da Constituição Federal, revoga o inciso IX do § 3o do art. 142 da Constituição Federal e dispositivos da Emenda Constitucional no 20, de 15 de dezembro de 1998, e dá outras providências.
Emenda Constitucional no 47, de 05 de julho de 2005	Altera os arts. 37, 40, 195 e 201 da Constituição Federal, para dispor sobre a previdência social, e dá outras providências.
Emenda Constitucional no 70, de 29 de março de 2012	Acrescenta art. 6o -A à Emenda Constitucional no 41, de 2003, para estabelecer critérios para o cálculo e a correção dos proventos da aposentadoria por invalidez dos servidores públicos que ingressaram no serviço público até a data da publicação daquela Emenda Constitucional.
Emenda Constitucional no 88, de 07 de maio de 2015	Altera o art. 40 da Constituição Federal, relativamente ao limite de idade para a aposentadoria compulsória do servidor público em geral, e acrescenta dispositivo ao Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Fonte: Elaboração própria.¹

Seção 3 – Regime de Previdência dos Servidores Municipais de Mariana

¹ - Informações extraídas do documento Regime Próprio de Previdência Social : Consolidação da Legislação Federal. Secretaria de Políticas de Previdência Social. Disponível no endereço: www.previdencia.gov.br, em “Regimes Próprios de Previdência” – “Legislação dos RPPS”

Nesta seção são identificadas as principais características em relação ao funcionamento do Regime Próprio do município de Mariana, sua situação financeira e atuarial, utilizando dados e informações da instituição. A fonte principal será o relatório de Avaliação Atuarial emitido em 2016. Também são identificadas possíveis situações de conflito bem como atitudes capazes de amenizar tais conflitos.

Para melhor compreensão da dimensão do RPPS da cidade de Mariana – MG é necessário conhecer em linhas gerais um pouco sobre a cidade de Mariana. Conforme informações divulgadas pelo IBGE, 2017, a cidade de Mariana possui 59.857 mil habitantes e extensão territorial de 1.194,208 km². A cidade se encontra na 10^o posição no ranking de arrecadação das cidades mineiras, com um PIB per capita de R\$ 86.042,63 (IBGE, 2014).

De acordo com a Wikipédia:

Mariana foi a primeira Vila, cidade e Capital do Estado de Minas Gerais. (...) sua economia depende principalmente do Turismo e da extração de minério de ferro, (...) que no ano de 2012 correspondeu a 60% da produção nacional. (...) está localizada à aproximadamente 90 km da capital – Belo Horizonte. (...) na divisão administrativa do país o município é composto de onze distritos: Mariana (sede), Bandeirante, Cachoeira do Brumado, Camargos, Cláudio Manuel, Furquim, Monsenhor Horta, Padre Viegas, Passagem de Mariana, Santa Rita Durão e Águas Claras, promovida a distrito em agosto de 2015.

Seção 3.1 - Instituição do Regime

De acordo com Fonseca (2016), a criação de um Regime próprio de Previdência se dá inicialmente através do estudo de viabilidade atuarial, e após resposta favorável do Ministério da Previdência, o processo passa pela aprovação da Lei de criação e consequente instituição pelo órgão legislativo.

De posse de documentos do arquivo do RPPS de Mariana, verificou-se que a criação do Fundo de Previdência dos Servidores Municipais de Mariana ocorreu dentro das

orientações estabelecidas na Lei 9.717/98. O processo se deu inicialmente com elaboração de uma Nota Técnica Atuarial para o plano de benefícios. Nela foram expressas as condições de criação, ou seja, suas taxas percentuais de contribuição dos servidores estabelecida no valor de 11% e do município em 14,19%. Foi verificado um valor de passivo atuarial inicial de R\$ 25.385.582,31. O custo administrativo foi estabelecido ao limite máximo de 2% do total da folha de pagamento dos servidores efetivos ativos.

Para elaboração da Nota Técnica foram utilizados dados com data base de 31/07/2008, fornecidos pela Prefeitura, e levados em consideração os dispositivos regulamentares e legislação federal em vigor no ano de 2008 (Constituição Federal de 1988, Emenda Constitucional número 20/98 e 41/2003, Lei 9.717 de 27/11/1999, Portarias Ministeriais MPAS, Lei do Regime Próprio de Previdência do Município, Legislação vigente para fundos privados de previdência e etc.).

Após emissão de Nota Técnica pelo departamento de Previdência do governo Federal, datada de 08 de setembro de 2008, o município de Mariana instituiu o Regime Próprio de Previdência dos Servidores Municipais de Mariana, através da Lei Complementar 064/2008, criado sob a forma de Fundo de Previdência atrelado a Secretaria de Administração. Na Lei Complementar 064/2008 são estipulados os segurados, seus dependentes, bem como os benefícios a serem concedidos e cálculos de reajustes. Contempla o plano de custeio previdenciário e a organização da estrutura que estabelece a criação do conselho municipal de previdência – órgão deliberativo.

Para atender as necessidades do Fundo, foram criados através da Lei 066/2009 de 30 de abril de 2009, os cargos de Gestor do fundo de Previdência, Coordenador de Perícia médica e Coordenador contábil, sendo todos de natureza de livre nomeação, e com o propósito de atender as demandas administrativas.

As atividades do FUNPREV tiveram início em maio de 2009. De acordo com os registros, no primeiro ano de exercício, o Fundo arrecadou cerca de R\$ **4.146.753,34** de contribuições que foram investidos em fundos de Renda Fixa do Banco do Brasil. Neste valor não estão considerados os rendimentos dos investimentos e resgates para pagamento de despesas, somente contribuições previdenciárias.

No primeiro ano de funcionamento do Fundo não houve amortização do déficit estabelecido inicialmente. Somente no ano de 2010, a partir da Lei 074/2010 de 08 de julho de 2010, alterou-se o valor do art. 42, III da lei 064/2008, referente à incidência de recolhimento de contribuição do ente (Prefeitura) restabelecido para 15,90% sobre a remuneração de contribuição dos servidores ativos paga pelo município. Não houve alteração no percentual de contribuição dos servidores que permaneceu em 11% sobre seu salário. A lei 074/2010 também estabeleceu o plano de custo suplementar sob a forma de aplicação de alíquota suplementar progressiva para equacionamento do déficit apurado na avaliação atuarial de 2010 correspondentes ao valor de R\$ 31.069.260,90, pelo período de 35 anos.

Em 01 de abril de 2011, a lei nº 2.479/2011 cria a unidade gestora Única Municipal de Mariana, com finalidade de centralizar a concessão, manutenção e pagamento dos benefícios previdenciários no âmbito municipal, ou seja, pagamento de aposentadorias e pensões de responsabilidade até então da Prefeitura. Ocorre que antes da criação do FUNPREV, o município de Mariana possuía em seu quadro de funcionários, 3 (três) servidores com idade para aposentadoria, porém que não dispunham de tempo mínimo de contribuição para poder se aposentar pelo INSS. Dessa forma, o Tesouro Municipal ficou responsável pelo pagamento destes benefícios. Ao criar a Unidade gestora única, o repasse do benefício ficou centralizado no FUNPREV, porém seu financiamento ainda é de responsabilidade da Prefeitura Municipal.

Em 20 de novembro de 2013 foi instituído o Comitê de Investimentos, atendendo à portaria do MPS nº 170 de 25 de abril de 2012. Através do decreto 7.085, o Comitê de Investimentos adquiria responsabilidade como órgão auxiliar da Diretoria Executiva do FUNPREV nas questões de investimentos.

Ao que diz respeito à estrutura e organização do Fundo, houve alterações e revogação de leis no decorrer dos anos, porém, estas remetem a nomenclatura e funções anteriormente estabelecidas, não havendo modificação do quadro estrutural administrativo já existente.

Seção 3.2 - Gestão FUNPREV 2013-2016

O Fundo de previdência dos Servidores Municipais de Mariana completou, em 2017, oito anos de atividade. Neste período, passou por três gestões, nesta monografia são analisados os dados da última gestão, compreendida entre 2013 e 2016, disponibilizados no site da Instituição, nós analisaremos o desenvolvimento desta última gestão concluída.

Até o ano de 2016, o Fundo era responsável pelo pagamento do benefício de 155 segurados inativos (aposentados), 23 dependentes (pensões) e obteve sua arrecadação da contribuição previdenciária de aproximadamente 2.150 servidores ativos, sendo 2044 servidores da Prefeitura Municipal de Mariana, 12 servidores da Câmara Municipal, 3 servidores cedidos ao Fundo de Previdência e 91 do SAAE – Serviço Autônomo de Água e Esgoto, Autarquia pública municipal.

O objetivo do Regime próprio é garantir o pagamento dos benefícios de aposentadoria e pensão aos seus assegurados, porém, diferentemente de alguns RPPS's, mas igualmente a maioria, o FUNPREV também tem a função de mantenedor de auxílio doença, reclusão e maternidade, bem como o salário-família.

O salário-família é um benefício pago aos servidores que recebem até R\$1.212,64, para auxiliar no sustento dos filhos com menos de 14 anos, e daqueles maiores de 14 anos que tiverem invalidez. (salário-família 2017-2018, site: pis2016.org)

No primeiro momento, os dados analisados revelam o peso das despesas previdenciárias (Auxílio doença, salário-família, pensões e aposentadorias), temos também, de outro modo, a relação percentual despendida para cada benefício.

O gráfico 1, mostra as despesas previdenciárias e as alterações que ocorreram para a cidade de Mariana no período (2013 a 2016).

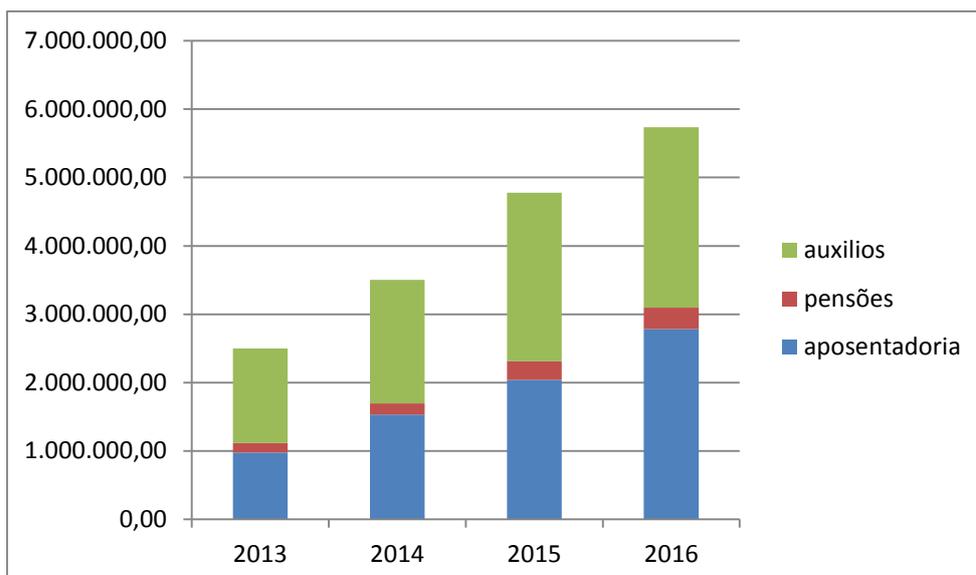


Gráfico 1 – Demonstrativo de despesas previdenciárias da cidade de Mariana/MG (2013 – 2016).
Fonte: elaboração própria.

O resultado encontrado evidencia um aumento relativamente pequeno na despesa com pensões em comparação às aposentadorias, o que pode ser entendido como baixa mortalidade entre os servidores efetivos. Em relação às aposentadorias o aumento é mais significativo, praticamente 240% de janeiro de 2013 ao mesmo período de 2016, provocando a necessidade de uma análise mais apurada quanto ao quadro de servidores em via de se aposentar e como está sendo estabelecida a reposição dos cargos. O resultado mais preocupante está no aumento dos auxílios (principalmente auxílio doença), pois demonstra uma fragilidade no sistema.

O auxílio doença é em decorrência de uma situação que foge ao controle do Fundo de previdência e está diretamente relacionado com o ambiente e condições de trabalho. O aumento na demanda por este tipo de benefício deve ser mais bem explorado, para que haja diminuição desta despesa. Porém o Fundo não tem poder gerencial direta nesta questão, e uma vez que o recurso é retirado da conta da Previdência, o Ente, que na verdade deveria ser o responsável por esta despesa, não toma para si a preocupação em buscar alternativas capazes de reduzir a necessidade deste auxílio.

Os dados disponibilizados no site da instituição não são suficientes para realizar uma análise mais aprofundada em relação aos auxílios (número de assistidos, valores

gastos com cada auxílio, etc.), mas instiga a buscar as variáveis que ocasionam um maior impacto neste tipo de benefício. As despesas previdenciárias consumiram 10% em média da receita em cada ano. Na tabela 2 são expostos os gastos previdenciários e a quantidade de beneficiários nos períodos entre 2013 a 2016.

Tabela 2 - Gastos Previdenciários do Fundo de Previdência da cidade de Mariana

Ano	Despesas Previdenciárias em milhões (R\$)				Quantidade de Benefícios		
	Aposentadoria	Pensões	Auxílios	Total	Pensões	Aposentados	Total
2013	0,97737851	0,14054740	1,38169083	2.499,62	9	47	56
2014	1.530,06510	0,16682920	1,80613590	3.503,03	14	73	87
2015	2.043,13779	0,26789105	2,46754194	4.778,57	19	93	112
2016	2.781,90793	0,31657934	2,63620544	5.734,69	23	155	178

Fonte: Elaboração própria.

No gráfico 2 observa-se a progressão da receita no período, composta por contribuição dos servidores, dos empregadores e da rentabilidade dos investimentos.

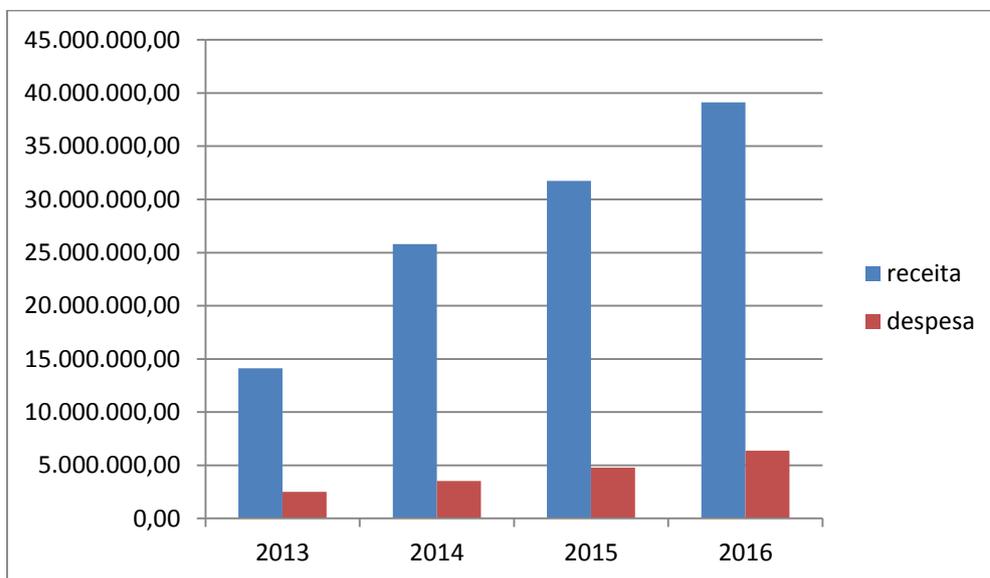


Gráfico 2 - Demonstrativo Receitas x Despesas do fundo de Previdência da Cidade de Mariana – 2013 a 2016. Fonte: Elaboração Própria.

Diferentemente dos resultados apresentado por Moraes (2015), onde o autor evidencia a existência de um déficit financeiro na Previdência da União, a Previdência

Municipal de Mariana apresentou suficiência financeira nos quatro anos de exercícios em questão, com suas receitas superando em mais de 100% o valor das despesas.

3.2.1 - Taxa de Administração

A administração do Fundo de previdência é mantida por uma taxa de 2% calculada através dos valores da folha de pagamento dos ativos, auxílio-doença e maternidade do exercício anterior e incide sobre as contribuições. O gráfico 3 abaixo apresenta o comparativo dos gastos administrativos e o valor disponibilizado para administração do Fundo. O Saldo da Taxa administrativa é enviado para uma conta de reserva, podendo o valor nela investido ser utilizado para aquisição de imóvel próprio.

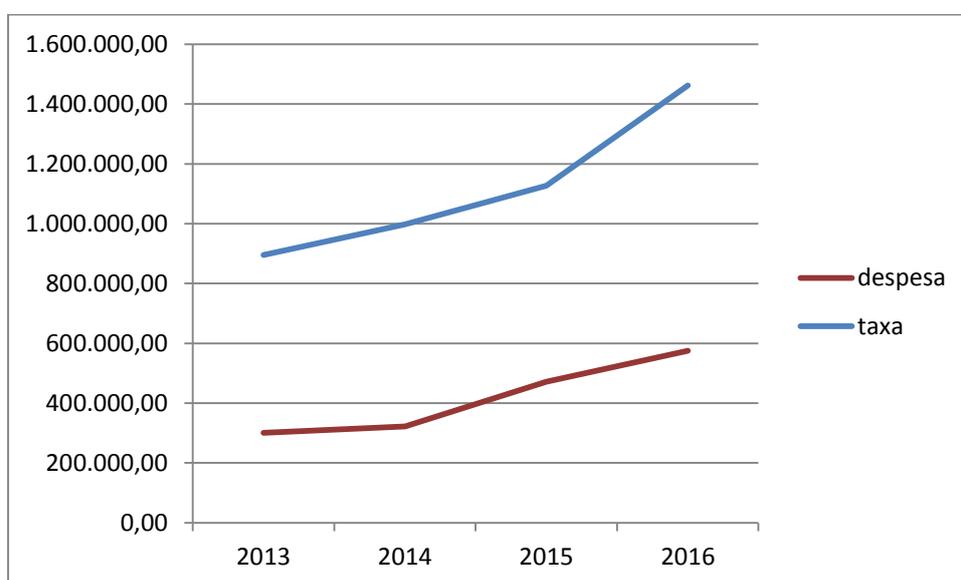


Gráfico 3- Demonstrativo de receita x despesa administrativa do Fundo de Previdência da cidade de Mariana – período 2013 a 2016. Fonte: Elaboração Própria

Percebe-se um leve aumento nas receitas entre 2013 e 2015, e uma elevação mais acentuada de 2015 para 2016. Este aumento é em função no aumento nas variáveis que compõem o cálculo da taxa, possivelmente esteja mais relacionado ao aumento

na folha de pagamento (concurso público). Já em relação a despesas tem-se uma permanência no decorrer de 2013 até 2014, com aumento significativo de 2014 a 2016. O aumento das despesas pode ser atribuído ao aumento de gastos com estrutura e pessoal na área administrativa.

3.2.2 - Investimentos

Os investimentos possuem uma atribuição muito importante no Fundo de previdência. Mais que um local para manter os recursos, os investimentos devem produzir rentabilidade igual, mas de preferência superior à estabelecida no Cálculo Atuarial, a fim de contribuir para a saúde financeira do Regime. As deliberações a respeito dos investimentos devem obedecer a Política Anual de Investimentos, elaborada pelo Comitê de Investimentos e aprovada pelo Conselho Municipal de Previdência. As movimentações ocorrem de acordo com as deliberações do Comitê de Investimentos, que se reúnem uma vez ao mês, além de contarem com orientação de consultoria financeira.

No período estudado, os investimentos se limitavam ao segmento de Renda Fixa. A preocupação da gestão foi minimização de riscos, observando às exigências do Ministério da previdência e buscando entregar retornos condizentes à meta atuarial.

A carteira no final de 2016 era composta por 12 fundos distribuídos entre o banco do Brasil e Caixa Econômica Federal, conforme demonstra a tabela 3. O retorno verificado no ano de 2016 foi de 15%, o que representou R\$15.583.902,71, de um patrimônio contabilizado em dez/16 em R\$ 125.245.818,36. Em relação aos fundos, eles buscam em média superar seus índices de referência, sendo eles CDI (é o custo pago pelos bancos quando pegam dinheiro emprestado ou o custo pago pelo empréstimo tomado de outros bancos.), IPCA, IMA-B e IDKA (refletem as variações dos Títulos do Tesouro atrelados a inflação), IRF-M1 (reflete a variação de uma carteira teórica composta por Títulos do Tesouro, apurando o desempenho dos títulos de renda fixa prefixados) e Selic (é a taxa (custo) das relações entre Governo e

pessoas físicas ou jurídicas).

Tabela 3 - Composição da Carteira 2016

FUNDO	CONCENTRAÇÃO
BB Previdenciário RF TP XII FI	1%
BB Previdenciário RF IDKA 2	13%
BB Previdenciário RF IMA - B	11%
BB previdenciário RF IRF-M1	14%
BB Previdenciário RF Perfil	7%
BB Previdenciário RF TP IPCA I	1%
FI Caixa Brasil 2020 IV	1%
FI Caixa Brasil IDKA IPCA 2 TP	4%
FI Caixa Brasil IMA-B 5 TP LP	18%
FI Caixa brasil IMA-B TP LP	4%
FI Caixa Brasil IRF-M1 TP	9%
FI Caixa Brasil Referenciado DI	16%
TOTAL	100%

Fonte: Elaboração própria

Conforme apresentado na tabela 4, os anos de 2013 e 2015 não cumpriram a rentabilidade estabelecida na meta atuarial, composta pelo valor do IPCA anual somado a 6%. Em 2013, este fato se deve principalmente ao alto valor de investimento alocados no fundo (IMA-B), herdada da gestão anterior, o que representou uma perda de R\$ 758.348,93. Em 2015, apesar da diversificação da carteira, o perfil da instituição era conservador. Desta forma os investimentos em fundos de renda fixa, somado ao cenário político e econômico do Brasil não foram suficientes para cobrir a meta atuarial, que em função da alta inflação não alcançou o valor da meta atuarial de 17,31%.

Tabela 4 – Rendimentos na Gestão 2013-2016

Ano	Retorno R\$	META ANUAL	RETORNO ANUAL	RETORNO X META
2013	- 758.348,93	12,27%	-2,99%	-15,26%

2014	6.090.110,13	12,70%	12,82%	100,94%
2015	8.982.658,42	17,31%	12,32%	71,17%
2016	15.583.902,71	12,67%	15,40%	121,55%

Fonte: Elaboração própria

Seção 3.3 – Viabilidade Econômica

Apesar da performance positiva apresentada na análise dos dados financeiros, a viabilidade econômica de um Fundo de previdência não pode ser medida somente por resultados de curto prazo. Na própria Lei de criação consta a obrigatoriedade do equilíbrio financeiro e atuarial, que orienta as ações necessárias para cumprimento do objetivo do fundo - pagamento de benefícios aos seus segurados.

Conforme Fernandes (2016) o Cálculo Atuarial é uma ferramenta de natureza estatística, com a função de projetar resultados que evidenciem a existência de um déficit e sua dimensão. A lei 9.717, de 1998, é que estabelece a obrigatoriedade da reavaliação anual do equilíbrio financeiro e atuarial do Regime Próprio.

O Cálculo é realizado a partir da base de dados fornecida pelo FUNPREV, referente ao último exercício, adoção de algumas variáveis que impactam no cálculo tais como taxa de juros, inflação, crescimento dos salários e benefícios e da despesa administrativa. (FERNANDES, 2016).

Através do Relatório emitido por Fernandes (2016), pode-se verificar que o perfil do Fundo de Previdência dos Servidores Municipais de Mariana é composto em sua maioria por servidores do sexo feminino, representando 76,19% do quadro de servidores ativos, e deste percentual 27,48% pertencem à categoria de professores. Atendo-se ao fato de que as mulheres de acordo com a legislação vigente contribuem por menor tempo em relação aos tempo de contribuição dos homens, e que pertencendo a categoria de professores o tempo de contribuição é 5 anos a menos do que nas demais categorias, bem como o fato de que as mulheres possuem uma expectativa maior de vida, pode ser um fator que colabore para o aumento na projeção

de gastos do FUNPREV/Mariana.

Os dados da tabela 5 projetam uma média de 10 anos para recolhimento de contribuição para a classe de professores, e um valor médio de 21 anos para as demais classes de contribuintes, conforme análise e projeção do período de 2013 a 2015, demonstrando uma diferença média de 11 anos de contribuição entre as duas classes especificadas. A média salarial das mulheres (não professora) é maior que dos homens (não professor). O número de professores representa $\frac{1}{4}$ do número total de contribuintes do sistema.

Tabela 5 – Distribuição dos servidores ativos por sexo e tipo de carreira do Fundo de Previdência de Mariana – 2013 a 2015

Discriminação	HOMEM			MULHER			TOTAL		
	Não professor	Professor	Total	Não professora	Professora	Total	Não professor	Professor	Total
População	689	64	753	1.014	468	1.482	1.703	532	2.235
Folha salarial mensal em milhões	1.552,79	0,197291	1750,091	2.141,87	1.725,905	3.867,78	3.694,67	1923,19	5.617,87
Salário médio	2.253,70	3.082,69	2.324,16	2.112,30	3.687,83	2.609,84	2.169,51	3.615,03	2.513,59
Idade média anual	44	45	44	42	45	43	42	45	43
Idade média de admissão	32	33	32	31	29	31	32	30	31
Idade média de aposentadoria	66	61	65	61	55	63	63	56	61

Fonte: Fernandes, 2016

O relatório de Fernandes (2016) também apresenta informações quanto ao contingente de aposentados, evidenciando que dos 103 beneficiários por aposentadoria 73% pertence ao sexo feminino, o que corresponde a 76 mulheres, com média salarial de R\$ 1.585,89 perfazendo um total de pagamento mensal no valor de R\$ 120.527,84 a esse gênero, de uma folha total mensal de benefícios pagos no valor de R\$ 156.242,87.

O plano de custeio previdenciário do FUNPREV, conforme demonstrado na tabela abaixo, é elaborado através de diferentes tipos de cálculo para cada tipo de benefício.

Tabela 6 – Tipo de Benefício e Regime financeiro utilizado para o custeio do Fundo de Previdência de Mariana

BENEFÍCIOS	REGIME FINANCEIRO
Aposentadoria Normal	Capitalização
Reversão da Aposentadoria Normal em Pensão	Capitalização
Reversão da Aposentadoria por Invalidez em Pensão	Capitalização
Aposentadoria por Invalidez	Repartição de Capitais de Cobertura
Pensão por Morte do Servidor Ativo	Repartição de Capitais por Cobertura
Auxílio Doença	Repartição Simples
Auxílio Reclusão	Repartição de Capitais de Cobertura
Salário-Família	Repartição Simples
Salário-Maternidade	Repartição Simples

Fonte: Fernandes, 2016.

Ao observar a tabela 6, constata-se que dos benefícios apresentados, aqueles cuja sua formulação consiste na repartição simples de recursos, onera diretamente todos os que contribuem para o Regime, pois trata-se da retirada de valor de cada segurado (todos pagam o benefício para o segurado que necessita dele).

Remetendo aos dados apresentados na análise da gestão, verifica-se o crescimento de aproximadamente 191% desta despesa (auxílio Doença) nos períodos de 2013 a 2016, e a falta de mecanismo de controle e gestão deste passivo.

Conforme demonstrado em Caetano (2016), pode-se constatar que o RPPS de Mariana faz parte do quadro de municípios que utilizam o modelo de financiamento

misto, pois a capitalização é utilizada para cobertura somente de pensões e aposentadorias.

Tabela 7 – Custo Normal dos benefícios em Repartição de Capitais de Cobertura em 2015

CUSTO NORMAL	CUSTO ANUAL	TAXA SOBRE A FOLHA DE ATIVOS
Aposentadoria por Invalidez	R\$ 1.577.498,45	2,16%
Reversão da Aposentadoria por Invalidez em Pensão	R\$ 109.548,50	0,15%
Pensão por Morte do Servidor Ativo	R\$ 1.964.569,83	2,69%
Auxílio Reclusão	R\$ 7.303,23	0,01%

Fonte: Fernandes, 2016

Fernandes, 2016 apresenta em seu trabalho, de acordo com a tabela 7 acima, os resultados dos gastos previdenciários expressa em proporção de taxa percentual em relação á folha dos ativos. O custo dos Benefícios em repartição de Capitais de Cobertura, refere-se aos benefícios a serem pagos no período, onde as contribuições feitas pelos servidores ativos e pelo Município, devem constituir reserva matemática suficiente para cobrir os benefícios gerados no período (FERNANDES, 2016). O valor verificado para Aposentadoria por invalidez estabelece um gasto de 2,16%, e em caso de pensão por morte o valor de 2,69% sobre a folha de ativo sem 2015. Os valores referentes à reversão da aposentadoria por invalidez em Pensão e do Auxílio Reclusão não representaram nem 1% sobre a folha de ativos.

Tabela 8 – Custo normal dos benefícios em Repartição Simples em 2015

CUSTO NORMAL	CUSTO ANUAL	TAXA SOBRE A FOLHA DE ATIVOS
Auxílio Doença	R\$ 1.555.588,75	2,13%
Salário-Maternidade	R\$ 591.561,92	0,81%
Salário-Família	R\$ 124.154,97	0,17%

Fonte: Fernandes, 2016

A tabela 8, e reflete o valor mensal a ser pago em caso de aposentadoria por invalidez, pensão por morte e auxílio reclusão, sendo que nesta modalidade de custeio, os valores de contribuições paga pelos servidores ativos e pelo Município no período, devem ser suficientes para pagamento dos benefícios gerados no mesmo período (FERNANDES, 2016). O resultado mostra um gasto de 2,13% com auxílio Doença em relação a folha salarial dos servidores ativos .

O Resultado final, que caracteriza a situação (deficitária, equilibrada ou superavitária) do FUNPREV é representado conforme a tabela 9. Nela consta os valores da reserva matemática, necessários para custear os benefícios até então concedidos, os valores dos benefícios a se conceder, de acordo com as projeções futuras.

Tabela 9 – Reservas Matemáticas e Saldo do sistema

DISCRIMINAÇÃO	VALORES
(-) Valor Presente dos Benefícios Futuros (Aposentadoria)	-R\$ 25.805.777,74
(+) Valor Presente das Contribuições Futuras (Aposentadorias)	R\$ 55.491,48
(-) Valor Presente dos Benefícios Futuros (Pensionistas)	-R\$ 2.727.855,47
(+) Valor Presente das Contribuições Futuras (Pensionistas)	-
(+) Valor Presente da Compensação Previdenciária a Receber (BC)	-
Reserva Matemática de Benefícios concedidos	-R\$ 28.478.141,73
(-) Valor Presente dos Benefícios Futuros	-R\$ 349.181.388,46
(+) Valor Presente das Contribuições Futuras	R\$ 123.733.097,92

(+) Valor Presente da Compensação Previdenciária a Receber	R\$ 31.426.324,96
Reserva Matemática de Benefício a Conceder	-R\$ 194.021.965,58
(-) Reserva Matemática de Benefício Concedido	-R\$ 28.478.141,73
(-) Reserva Matemática de Benefício a Conceder	-R\$ 194.021.965,58
Reserva Matemática Total	-R\$ 222.500.107,31
(+) Ativos Financeiros (Patrimônio em 31/12/2015)	R\$ 94.282.561,52
Déficit Técnico Atuarial	-R\$ 128.217.545,79

Fonte: Fernandes, 2016

O resultado conforme evidencia Fernandes (2016) constata que o Regime Próprio de Previdência dos Servidores Municipais de Mariana possui projeções matemáticas (Despesas previdenciárias) no valor de R\$ 222.500.107,31 frente um patrimônio de R\$ 94.282.561,25 em 31/12/2015. Desta forma o FUNPREV se encontra com um déficit técnico atuarial no valor de R\$ 128.217.545,79, que deve ser amortizado no período de 30 anos.

Segundo Fernandes (2016):

O Município de Mariana através da Lei Complementar nº 127, de 19 de novembro de 2013, criou um novo Plano de Amortização para o equacionamento do Déficit Técnico do Plano através de aporte. O montante correspondente ao Valor Presente das Contribuições Suplementares Futuras deste Plano de Amortização é de R\$ 97.061.429,80 e foi alocado na conta "Outros Créditos". Trata-se de uma conta redutora de passivo. Dessa forma, o Plano ainda encontra-se com um Déficit Técnico Atuarial de R\$ 31.156.115,99, conforme a tabela a seguir.

Situação das Reservas a Amortizar

DISCRIMINAÇÃO	VALORES
(-) Reservas a amortizar	128.217.545,79
(+) Aportes financeiros para cobertura do déficit atuarial	97.061.429,80
RESULTADO TÉCNICO ATUARIAL DEFICITÁRIO	31.156.115,99

Fonte: Fernandes, 2016

O Regime Próprio de Previdência de Mariana hoje integra o quadro dos 2080 RPPS's

divulgado por Gutierrez (2016). O município se encontrava com CRP regular até a data de 12/07/2016. Mesmo com a existência de um Plano de Amortização para equacionamento do déficit, elaborado no ano 2013, ainda persiste um déficit técnico atuarial correspondente a R\$ 31.156.115,99. Uma das soluções que podem ser usadas para o problema, está à inclusão deste déficit técnico descoberto no plano de custeio para amortização do Déficit para os anos seguintes.

CONCLUSÃO:

Perante todas as análises expostas no decorrer deste trabalho, conclui-se que:

O Fundo de Previdência da cidade de Mariana é um sistema novo, implantado no ano de 2009, sendo responsável pelo pagamento de 178 benefícios até dezembro de 2016. É responsável por 2150 segurados ativos, o que produz uma relação de 11,3 servidores ativos para cada beneficiário no ano de 2016.

O Fundo possui suficiência financeira, com uma receita anual mais de 100% maior que as despesas previdenciárias anuais no período de 2013 a 2016.

A respeito dos auxílios-doença, sugere-se que deva ser realizado estudo detalhado e se possível, que se desenvolvam ferramentas de controle para redução dos gastos com esse tipo de auxílio, que conseqüentemente proporcionará melhoria na gestão dos recursos. Nesse caso, se sugere ainda que o FUNPREV/Mariana atue em conjunto com a Prefeitura, pois atenuar os pedidos de auxílios é algo que interessa a ambas as partes.

Observa-se que o FUNPREV/Mariana possui um perfil conservador até o ano de 2016, com investimentos somente no segmento de renda fixa, evidenciando que o fundo ainda pode auferir maiores ganhos com aplicação voltada para a renda variável, colaborando para aumento das reservas. Entretanto, esse tipo de aplicação também implica em maior exposição a risco.

Conclui-se também que o FUNPREV/Mariana possui um déficit técnico atuarial no valor de R\$ 128.217.545,79, que deve ser pago dentro de 30 anos, conforme plano de Custeio Complementar (Anexo I).

Ressalta-se que a amortização do déficit depende que o ente cumpra o pagamento dos aportes, que conforme plano de custeio complementar (Anexo I) pode chegar a 26,01% da folha de pagamento (R\$ 19.254.373,22) no ano de 2045.

Verificou-se que o plano de custeio elaborado no ano de 2013, o qual vem sendo seguido pela administração pública até 2016, contempla a cobertura de R\$ 97.061.429,80, computando um déficit suplementar no valor de R\$ 31.156.115,99.

Ressalta-se que houve dificuldade na elaboração do trabalho ora exposto, em razão do baixo número de estudos a respeito da temática de Previdência Municipal e da

dispersão e falta de disponibilidade de dados.

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

ANSILIERO, Gabriela e COSTANZI, Rogério Nagamine. Informe de previdência, agosto de 2009. Volume 21. Artigo “Regime Próprio de Previdência Social no Brasil: Um breve perfil dos segurados ativos”.

ASSIMPASC. CARTILHA, A importância da instituição do Regime Próprio de Previdência Social – RPPS nos Municípios. Santa Catarina 2011.

Caetano, Marcelo Abi-Ramia. Texto para discussão “Solvência fiscal de longo prazo dos Regimes Próprios de Previdência dos Estados e Municípios”. IPEA, 2016.

Custódio, Juliano. Blog: Eu quero investir. Disponível em < www.euqueroinvestir.com > acesso em 08 de setembro de 2017.

FERNANDES, Reynaldo et al. Regime de previdência dos servidores públicos: equilíbrio financeiro e justiça atuarial. **Encontro Nacional de Economia**, v. 32, 2004.

Fernandes, Thiago Costa. “**Relatório de avaliação atuarial 2016**”. Fundo de Previdência dos Servidores Municipais de Mariana. Mariana, 2016.

Fonseca, Ricardo. Artigo, web site Agência WR, 2016. Disponível em: <<http://www.agenciawr.com.br/rpps/>>

Franklin, Jorge Alves Felipe. Regimes Previdenciários nos Municípios: GRPS e RPPS. 2012. Disponível em: < http://www.jusprev.com.br/wp-content/uploads/2012/12/Regimes_Prevيدياريوس.pdf. > Acesso em: 12 de julho de 2017.

Guilherme Afonso, empresa Insper Jr Consulting, 2016. Disponível em:

<<http://www.insperjr.com.br/dificuldades-e-desafios-do-sistema-previdenciario-brasileiro/>>

GUTIERREZ, Naron. Apresentação – Panorama dos Regimes Próprios de Previdência Social. Seminário Fundação Getúlio Vargas. Rio de Janeiro, 04 de abril de 2016.

IBGE: Cidade de Mariana/MG. Disponível em <<https://cidades.ibge.gov.br/v4/brasil/mg/mariana/panorama>> acesso em 08 de setembro de 2017.

MORAES, et al. Relatório 19. O RPPS da União. Rio Grande do Sul, outubro de 2015.

Nota Técnica nº 021/2008/JURIDICO/PREVIDÊNCIA/DEPREV/CNM. Arquivo do Fundo de Previdência dos Servidores Municipais de Mariana.

Pindyck, Robert S e Rubinfeld, Daniel L. Microeconomia. 7ª edição – São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2010.

Porto, Valéria e Caetano, Marcelo Abi-Ramia. **“A PREVIDÊNCIA DOS SERVIDORES PÚBLICOS FEDERAIS: UM REGIME SUSTENTÁVEL?”** VII Congresso CONSAD Gestão Pública. Brasília, maio de 2015.

Previdência no mundo. Site da Caixa de Previdência e Assistência dos Servidores da Fundação Nacional da Saúde – Educação Previdenciária. Disponível em: <<http://www.capesesp.com.br/web/pep/previdencia-no-mundo>> acesso em 22 de março de 2017.

Rangel et. al. Políticas Sociais: acompanhamento e análise. Vinte anos da Constituição Federal, Capítulo 2. Diretoria de Estudos e Políticas Sociais. Brasília 2009 (volume I) Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/bps_completo_1.pdf>

Site do Fundo de Previdência dos Servidores Municipais de Mariana.
<www.funprevmariana.com.br >

Sindicato dos servidores judiciários Federal de Goiás, ano 2016. Disponível em: <<https://sindjufe-go.jusbrasil.com.br/noticias/302753177/governo-quer-acabar-com-o-regime-proprio-de-previdencia-do-servidor-publico> >

Wikipédia, a enciclopédia livre: Mariana. Disponível em <<https://pt.wikipedia.org/wiki/Mariana> > , acesso em 08 de setembro de 2017.

ANEXO

Financiamento do Déficit Técnico Atuarial

ANO	SALDO INICIAL	PAGAMENTO	SALDO FINAL	% da folha de salários
2016	128.217.545,79	3.167.799,89	132.552.730,65	4,34%
2017	132.552.730,65	3.362.624,96	136.941.512,03	4,60%
2018	136.941.512,03	3.921.481,17	141.001.232,71	5,36%
2019	141.001.232,71	4.504.575,66	144.686.456,48	6,13%
2020	144.686.456,48	5.093.413,33	147.968.625,74	6,89%
2021	147.968.625,74	5.678.687,34	150.827.334,70	7,66%
2022	150.827.334,70	6.274.227,29	153.226.293,86	8,42%
2023	153.226.293,86	6.858.915,42	155.149.421,15	9,19%
2024	155.149.421,15	7.449.474,50	156.561.943,45	9,95%
2025	156.561.943,45	8.049.195,34	157.423.513,00	10,72%
2026	157.423.513,00	8.634.288,27	157.716.578,21	11,48%
2027	157.716.578,21	9.217.041,93	157.409.508,46	12,25%
2028	157.409.508,46	9.806.989,09	156.458.670,53	13,01%
2029	156.458.670,53	10.366.716,46	154.857.471,31	13,77%
2030	154.857.471,31	10.928.743,36	152.564.451,63	14,54%
2031	152.564.451,63	11.506.081,63	149.521.872,21	15,30%
2032	149.521.872,21	12.101.418,63	145.665.680,79	16,07%
2033	145.665.680,79	12.666.388,23	140.979.250,12	16,83%
2034	140.979.250,12	13.205.351,86	135.440.332,15	17,60%
2035	135.440.332,15	13.772.291,59	128.968.122,99	18,36%
2036	128.968.122,99	14.351.008,93	121.494.140,91	19,13%
2037	121.494.140,91	14.889.303,22	113.001.127,95	19,89%
2038	113.001.127,95	15.462.328,77	103.391.127,14	20,65%
2039	103.391.127,14	15.969.917,78	92.666.481,92	21,42%
2040	92.666.481,92	16.486.000,53	80.751.310,27	22,18%
2041	80.751.310,27	17.036.172,34	67.538.046,20	22,95%
2042	67.538.046,20	17.601.948,16	52.932.263,92	23,71%
2043	52.932.263,92	18.160.931,69	36.857.612,17	24,48%
2044	36.857.612,17	18.693.109,13	19.254.373,22	25,24%
2045	19.254.373,22	19.254.373,22	0,00	26,01%