

Relatório de Acompanhamento do Regime Próprio de Previdência Social dos Servidores Públicos do Município de Triunfo- PE

Competência: Março/2022

Recife – PE, 01 de abril de 2022

SOLVENCY CONSULTORIA E ASSESSORIA ATUARIAL LTDA

Av. Gov. Carlos de Lima Cavalcante 3995 - Sala 27
Caixa Postal 05 - CEP: 53.040-000
Casa Caiada | Olinda - PE
(81) 3432-7161 - email: solvency@solvency.com.br



SOLVENCY

CONSULTORIA E ASSESSORIA ATUARIAL

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	3
2. ANÁLISE DESCRITIVA DOS DADOS	4
3. BASES TÉCNICAS	11
4. PARECER ATUARIAL.....	13
ANEXO I - DADOS DOS FUNDOS	18

SOLVENCY CONSULTORIA E ASSESSORIA ATUARIAL LTDA

Av. Gov. Carlos de Lima Cavalcante 3995 - Sala 27
Caixa Postal 05 - CEP: 53.040-000
Casa Caiada | Olinda - PE
(81) 3432-7161 - email: solvency@solvency.com.br

1. INTRODUÇÃO

Na qualidade de atuários responsáveis pela Avaliação Atuarial do Regime Próprio de Previdência do Município de Triunfo apresentamos nosso parecer sobre a situação atuarial do citado regime em 01/04/2022.

A presente relatório atuarial foi elaborado em atendimento ao disposto nas normas legais pertinentes à regulação dos Regimes Próprios de Previdência Social – RPPS apontadas a seguir:

- Regras de elegibilidade aos benefícios, asseguradas para servidores de cargo efetivo inserido no regime de RPPS, no texto da Constituição Federal de 1988;
- Lei N° 9.717, de 27/11/98 que estabelece regras gerais para a organização e o funcionamento dos regimes próprios de previdência social dos servidores públicos da União, Estados, Municípios e Distrito Federal;
- Portaria N° 402, de 10/12/1008, que disciplina os parâmetros e as diretrizes gerais para organização e funcionamento dos regimes próprios de previdência social dos servidores públicos ocupantes de cargos efetivos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, em cumprimento das Leis no 9.717, de 1998 e no 10.887, de 2004.
- Portaria N° 464, de 19/11/2018, que dispõe sobre as normas aplicáveis às avaliações e reavaliações atuariais dos RPPS da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, define parâmetros para a segregação da massa e dá outras providências.
- Emenda Constitucional N° 20, de 16 de dezembro de 1998, Emenda Constitucional N° 41, 19 de dezembro de 2003, pela Lei n° 10.887, de 18 de junho de 2004 que complementa e esclarece as disposições desta referida Emenda e pela Emenda Constitucional N° 47, de 06 de julho de 2005, Emenda Constitucional N° 103, de 12 de novembro de 2019.

Este relatório se constitui dos resultados da avaliação atuarial realizada com base em dezembro de 2021, tendo como principais informações os números relativos à situação atuarial do RPPS de Triunfo referente às despesas e receitas previdenciárias com os servidores de cargo efetivo dos Poderes Executivo e Legislativo.

2. ANÁLISE DESCRITIVA DOS DADOS

As informações utilizadas nesta avaliação estão descritas a seguir, as quais foram prestadas pelo RPPS. As informações enviadas retratam a realidade atual da massa de servidores, tendo sido considerados satisfatórios nos testes de consistência elaborados.

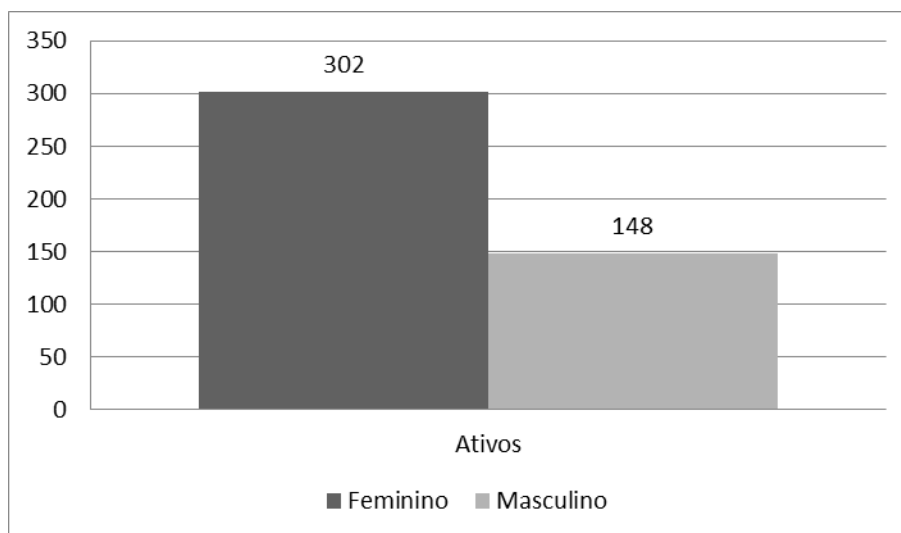
O total de registros utilizados na avaliação atuarial foi de 450 servidores ativos, 218 servidores inativos e 33 pensionistas. O grupo previdenciário em questão está distribuído na tabela abaixo que sintetiza as respectivas estatísticas.

Tabela 1: Estatísticas da população

Situação da População Coberta	Quantidade			Remuneração Média			Idade Média		
	Feminino	Masculino	Geral	Feminino	Masculino	Geral	Feminino	Masculino	Geral
Ativos	302	148	450	2.334,16	1.997,79	2.223,53	45	43	44
Ap. Contribuição	69	74	143	3.497,82	3.063,33	3.272,98	65	65	65
Ap. Idade	31	26	57	1.280,20	1.784,32	1.514,26	78	72	75
Ap. Compulsória	3	6	9	2.294,59	1.283,40	1.620,46	80	85	83
Ap. Invalidez	3	6	9	1.248,00	1.918,74	1.695,16	77	61	66
Pensionistas	19	14	33	1.392,57	1.899,28	1.614,26	66	63	65

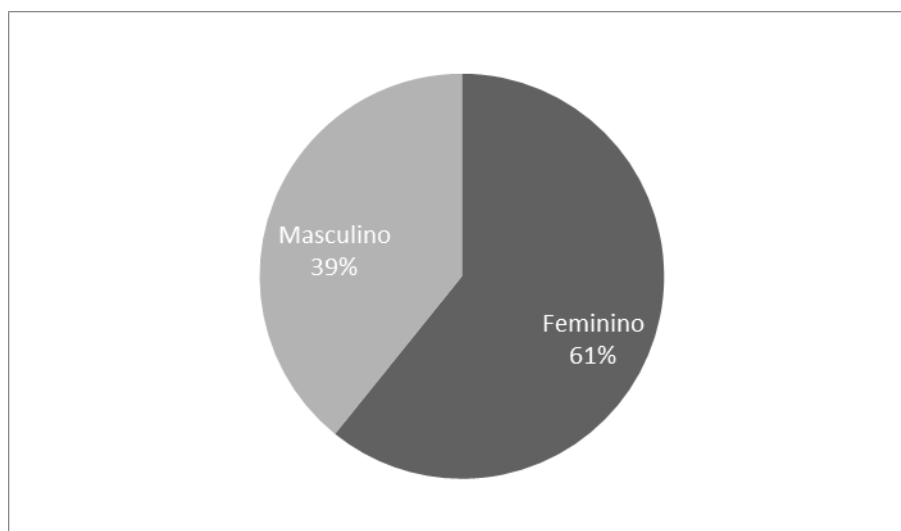
Tais estatísticas também podem ser visualizadas no Gráfico 1, que descreve a distribuição dos servidores por categoria e por sexo. Através desse gráfico é possível verificar que a maioria da população coberta está em atividade e é do sexo feminino, correspondente a 302 servidores.

Gráfico 1: Número de servidores por sexo



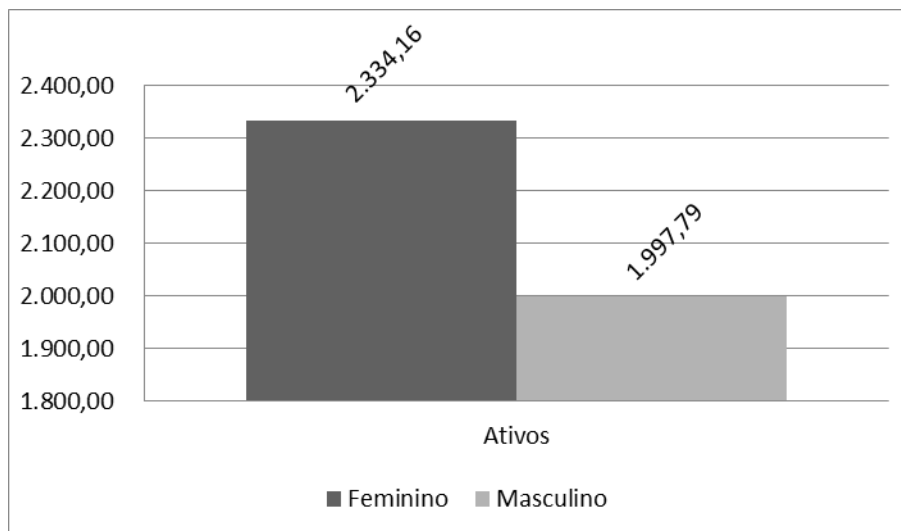
Salientamos que o fato da população ser majoritariamente do sexo feminino (61%) contribui para custos maiores para o plano de previdência, uma vez que a mulher se aposenta mais cedo que o homem e tem expectativas de vida superiores.

Gráfico 2: Distribuição da população por sexo



Em relação à remuneração dos servidores, é possível observar que os servidores ativos possuem um salário médio em torno de R\$ 2.223,53, onde os homens têm remuneração inferior às mulheres.

Gráfico 3: Remuneração Média



De acordo com o Gráfico 4, observa-se que a base da pirâmide é bastante estreita, significando que a população é razoavelmente madura, com uma grande quantidade de indivíduos concentrados entre as idades de 30 e 80 anos. Verifica-se que a idade média dos servidores ativos gira em torno de 44 anos.

Já em referências aos servidores inativos e pensionistas, os primeiros possuem idade média de 68 anos, enquanto que as pensionistas têm idade média de 65 anos, conforme pode ser observado no gráfico adiante.



Gráfico 4: Pirâmide Etária

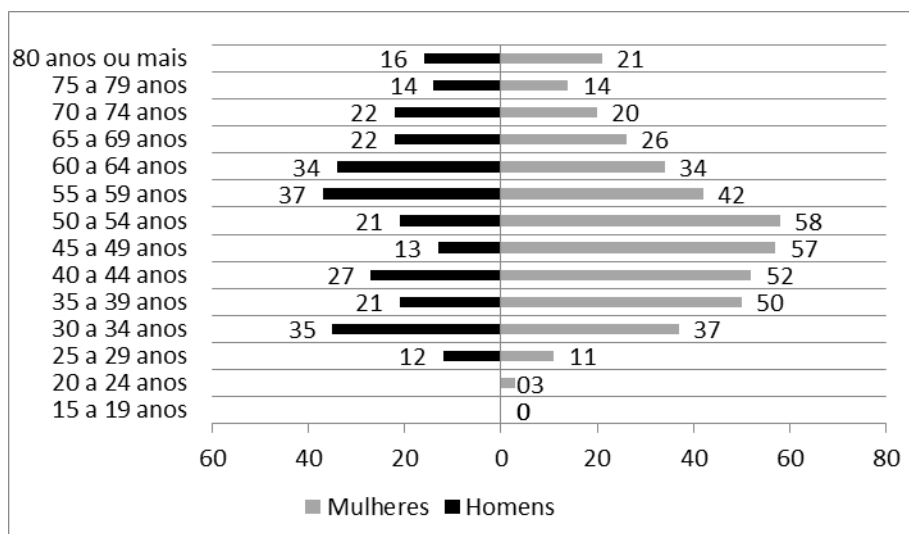
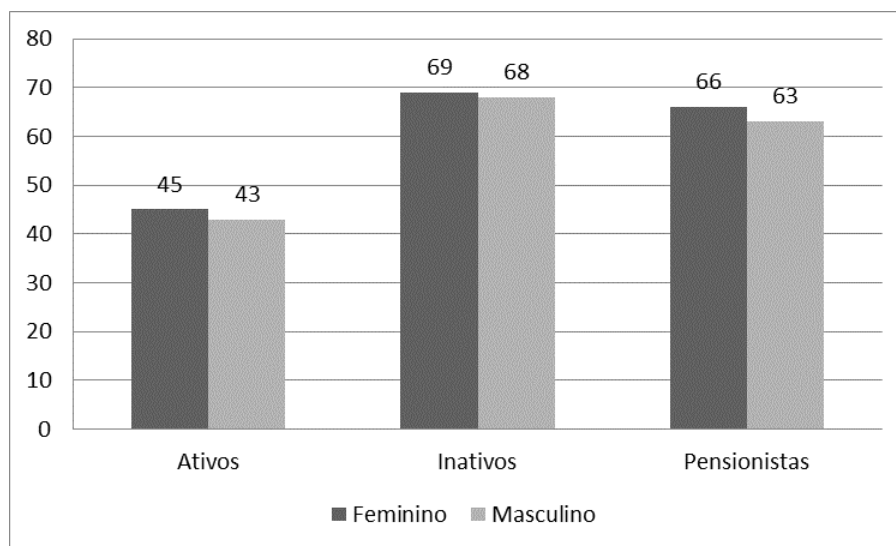


Gráfico 5: Idade Média



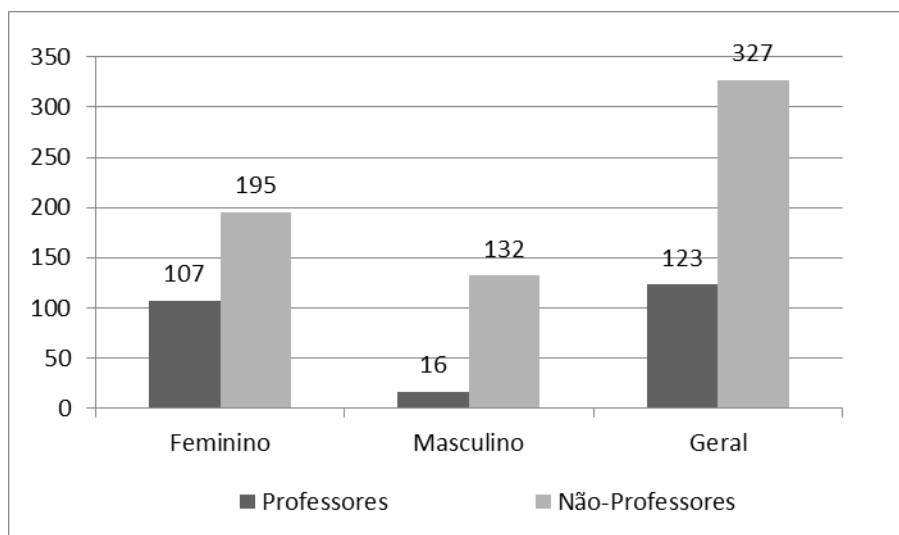
Verificou-se também que aproximadamente 27,33% (123) dos servidores ativos são professores e, destes, 86,99% (107) são do sexo feminino, conforme pode ser visualizado na tabela e nos gráficos adiante.

Tabela 2: Estatísticas da população – Professores e demais servidores

Ativos	Quantidade			Remuneração Média			Idade Média		
	Feminino	Masculino	Geral	Feminino	Masculino	Geral	Feminino	Masculino	Geral
Professores	107	16	123	3.494,05	3.274,47	3.465,48	46	40	45
Não-Professores	195	132	327	1.697,71	1.843,04	1.756,38	44	43	44

Observamos que a idade média dos servidores professores é aproximada a dos demais servidores. Para o primeiro grupo a idade média está em torno de 45 anos, enquanto que a idade média dos não professores é um pouco inferior, aproximadamente de 44 anos.

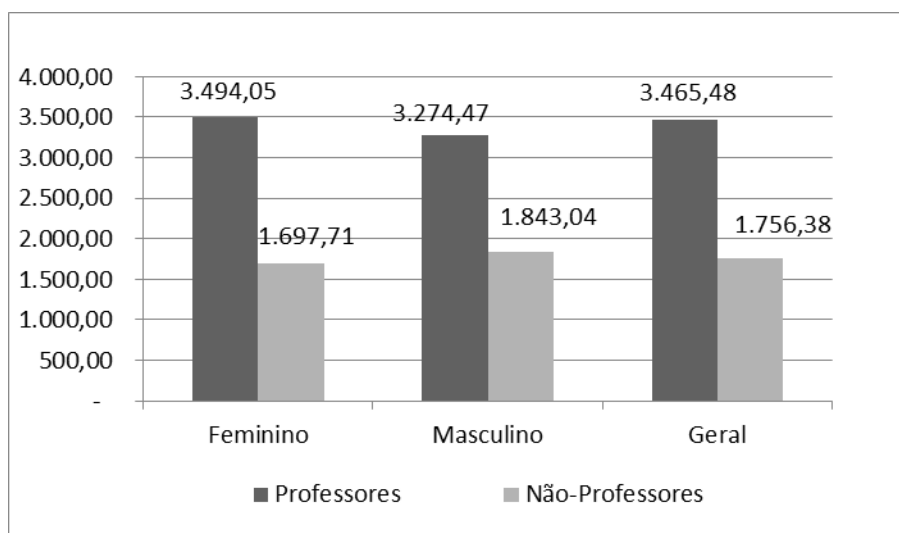
Gráfico 6: Quantidade de servidores



É possível observar pelo Gráfico 7 que o salário médio dos professores é bem superior ao dos demais servidores. Nesse contexto, contribuindo para custos mais elevados para o plano, uma vez que os professores se aposentam mais cedo e têm salários maiores.

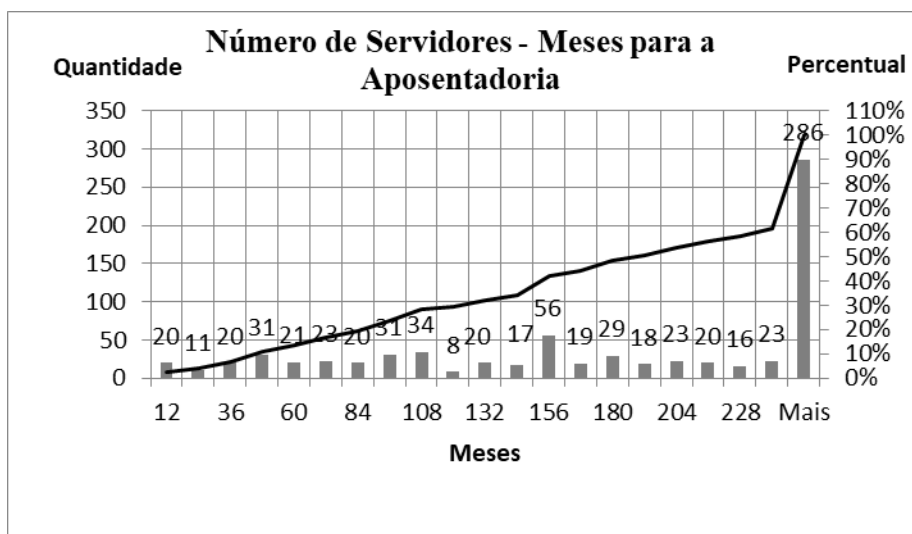


Gráfico 7: Salário Médio



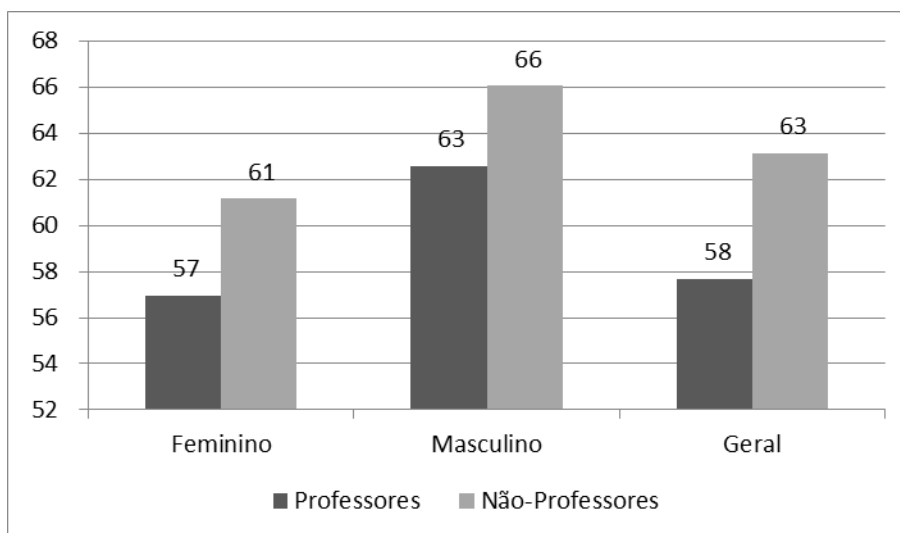
O Gráfico 8 traz informações sobre a quantidade projetada de servidores que poderão se aposentar nos próximos meses. É possível verificar que em torno de 10% dos atuais servidores estarão elegíveis a um benefício de aposentadoria nos próximos 12 meses. Esse valor corresponde a 20 servidores. Isso compromete, sobremaneira, a aplicação dos recursos previdenciários, uma vez que haverá uma necessidade de liquidez no curto prazo em virtude do aumento da folha de proventos de aposentados. Além disso, é visto que aproximadamente 15% dos servidores atuais poderão estar aposentados nos próximos 5 anos.

Gráfico 8: Tempo projetado para a aposentadoria



Adicionalmente, verificamos que a idade média de aposentadoria projetada para os professores do sexo masculino foi de 63 anos e 66 anos para os demais servidores homens, de acordo com o demonstrado por meio do Gráfico 9. Já para as mulheres, verificamos que a idade média projetada para a aposentadoria das professoras foi de 57 anos e 61 para as demais mulheres.

Gráfico 9: Idade média projetada para a aposentadoria



3. BASES TÉCNICAS

3.1. HIPÓTESES ATUARIAIS

As premissas e hipóteses utilizadas na presente avaliação atuarial atendem a todas as especificações contidas na legislação em vigor e buscam representar as características da massa de segurados bem como retratar a realidade aos parâmetros biométricos, financeiros e econômicos aplicados ao tipo de estudo atuarial.

Quadro 1: Premissas Atuariais

HIPÓTESE	VALOR
Sobrevivência de válidos	IBGE
Mortalidade de válidos	IBGE
Sobrevivência de inválidos	IBGE
Mortalidade de inválidos	IBGE
Entrada em invalidez	Álvaro Vindas
Crescimento Salarial	1%
Composição Familiar do Servidor	Cônjuge da mesma idade do servidor
Idade de ingresso no mercado de trabalho	30 anos
Taxa de Juros	4,84%

Não foi utilizada nenhuma hipótese de inflação nesta avaliação atuarial uma vez que todas as variáveis financeiras são influenciadas por esta variável na mesma dimensão e período. A presente avaliação atuarial tratou apenas dos servidores civis integrantes da geração atual, bem como dos atuais aposentados e pensionistas, não sendo utilizada a hipótese de reposição de servidores.

3.2. ALÍQUOTAS DE CONTRIBUIÇÃO

Para efeito da projeção atuarial e verificação do comportamento das receitas e despesas previdenciárias, adotaram-se as alíquotas de contribuição para os servidores ativos (14,00%) e para o Ente Público (28,00%). Foi estimada uma contribuição de 14% sobre a parcela do benefício que excede R\$ 1.212,00, conforme determina a Lei Municipal N° 31, de 31 de março de 2020. Além das alíquotas de contribuição normal, o Município adota alíquota suplementar de 9,87% conforme plano de equacionamento de déficit.

Estas alíquotas estão de acordo com o que preceitua o art. 9, § 4º e art. 11 da Emenda Constitucional 103/19, onde estão estabelecidos 14% (catorze por cento) incidente sobre a totalidade da remuneração de contribuição dos servidores ativos efetivos e sobre as parcelas dos proventos de aposentadoria e de pensão que superem o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral da Previdência Social.

REGRAS DE ELEGIBILIDADES

Consideram-se as regras constantes na Lei Municipal N° 31, de 31 de março de 2020. A data da aposentadoria programada do servidor foi calculada aplicando-se todas as regras pertinentes e selecionando-se a primeira data de elegibilidade ao benefício.

3.3. REGIME FINANCEIRO E MÉTODO DE CUSTEIO

O Regime financeiro adotado para o cálculo das aposentadorias e pensões foi o de capitalização, tendo este regime uma estrutura técnica de forma que as contribuições pagas por todos os servidores e o Ente, incorporando-se às reservas matemáticas, sejam suficientes para manter o compromisso total do regime próprio de previdência social para com os participantes, sem que seja necessária a utilização de outros recursos, caso as premissas estabelecidas para o plano previdenciário se verifiquem.

No cálculo do resultado atuarial com a atual geração de servidores ativos, inativos e pensionistas comparou-se o valor atual das obrigações futuras contra o valor atual das contribuições futuras, tendo sido usado o método agregado para o cálculo das provisões matemáticas prospectivas.

A análise do fluxo de caixa (projeções atuariais) pressupõe o acompanhamento das receitas e despesas, bem como, seu correspondente saldo através desta diferença destas duas variáveis somadas ao ativo do plano na data da avaliação quando existente.

4. PARECER ATUARIAL

Esta Avaliação Atuarial do Regime Próprio de Previdência Social dos Servidores Públicos do Município de Triunfo – PE constatou um custo normal que garante o equilíbrio do plano do momento desta avaliação em diante de 42,00%, sendo 14% para o servidor ativo e 28,00% para o Ente Público e a existência de um déficit atuarial de R\$ 127.259.871,44.

Vale lembrar que este montante é o que falta hoje para compor as reservas matemáticas necessárias para o pagamento dos benefícios programados e deles decorrentes até o último sobrevivente do grupo previdenciário (Ativos, Aposentados e Pensionistas), bem como, de todos possíveis benefícios de riscos que poderão surgir ao longo da trajetória previdenciária desta massa.

Por fim, cabe salientar que o ente federativo arca diretamente com a cobertura dos gastos de administração da unidade gestora do RPPS.

I. Qualidade do Cadastro

O cadastro disponibilizado pelo RPPS apresentou qualidade razoável, requerendo por parte dos dirigentes do ente, revisão, manutenção e atualização dos dados correspondentes, visando à fidedignidade dos mesmos para uma correta mensuração das obrigações previdenciárias. Em 01/04/2022, o referido cadastro apresentava 450 servidores ativos, 218 servidores inativos e 33 pensionistas.

Verificou-se que 61% da população coberta são do sexo feminino e 27,33% dos atuais servidores ativos são professores. Adicionalmente, verificamos que a idade média de aposentadoria projetada para os professores foi de 63 anos e para as professoras, 57 anos de idade. Já para os demais homens, a idade média projetada para a aposentadoria foi de 66 anos, e para as mulheres de 61 anos, de acordo com os dados cadastrais e com as regras definidas na Constituição Federal e suas respectivas emendas.

II. Hipóteses Adotadas na Avaliação Atuarial

As hipóteses adotadas nesta avaliação tiveram por fundamentação o cenário macroeconômico nacional, bem como o disposto na legislação aplicável, especificamente a Portaria nº 464, de 19 de novembro de 2018.

Diante da ausência de dados não foi possível efetuar teste de aderência quanto às tábuas de sobrevivência de válidos e inválidos, bem como quanto à tábua de entrada em invalidez adotadas nesta avaliação, entretanto julgamos adequadas as tábuas previstas no art. 6º da resolução supramencionada para representar o comportamento da força de mortalidade do grupo de ativos e inativos do RPPS.

Em março de 2022 o Plano Previdenciário não superou a meta atuarial mensal, conforme apresentado na Tabela 3. Para cálculo da rentabilidade no mês de março de 2022, foram utilizadas informações repassadas pela unidade gestora do RPPS, conforme Anexo I.

Tabela 3: Rentabilidade Real do Plano

Meta Atuarial Bruta (Inflação + Juros) em março:	2,0211%
Rentabilidade Nominal em março:	1,23%
Inflação Mensal em março:	1,62%
Indexador:	IPCA

A taxa de juros atuariais adotada foi de 4,84% (Quatro vírgula oitenta e quatro por cento) ao ano, devendo ser continuamente reavaliada, tendo em vista que há uma tendência de redução da expectativa de rentabilidade dos investimentos no longo prazo.

Em relação à taxa de crescimento salarial, foi utilizada a hipótese de 1%, uma vez que nos últimos anos o valor da folha salarial foi fortemente influenciado pela adequação dos salários dos servidores, que tiveram um crescimento expressivo nos últimos anos, contribuindo para um aumento real na folha salarial, que não reflete o crescimento salarial do servidor público no longo prazo. A partir das próximas avaliações atuariais, essa influência será reduzida e será possível

avaliar melhor a estatística de crescimento salarial dos servidores para fins elaboração de projeções atuariais de longo prazo.

Para a premissa de crescimento real dos benefícios, utilizamos o valor de 0%. A justificativa para a utilização deste valor se deve pelo fato de não haver previsão legal de reajuste real dos benefícios previdenciários. Considerou-se nesta avaliação que os indivíduos em média começam a trabalhar aos 30 anos de idade. Essa premissa é utilizada para fins de obtenção do tempo de contribuição do servidor em outro regime de previdência, anterior ao serviço público, para fins de projeção da data da aposentadoria. Sugerimos que o RPPS e o Ente Federativo faça um recadastramento dos servidores ativos para obter os valores exatos de tempo de contribuição em outros regimes de previdência.

Enfim, todas as variáveis adotadas nesta avaliação foram plenamente discutidas com os representantes do RPPS.

III. Ativo Líquido do Plano

Na data desta avaliação atuarial o Plano Previdenciário apresentava patrimônio acumulado de R\$ 913.041,96, segundo informações da unidade gestora do RPPS.

IV – Provisões Matemáticas para os próximos 12 meses

Conforme previsto na Portaria SPS N° 464/2018, apresentamos a projeção das provisões matemáticas para os próximos doze meses, calculadas pelo método recursivo de interpolação linear. Os valores estão apresentados em mil unidades.



Tabela 4: Provisões Mensais

Mês	VABF- Concedidos	VACF- Apos.Pens.	PMBC	VABF-A Conceder	VACF- Ente	VACF- Servidores	PMBaC	VACompF - A Receber
1	89.479,25	-	89.479,25	87.912,42	34.031,43	17.015,72	36.865,27	17.739,17
2	89.264,79	-	89.264,79	88.253,18	33.905,07	16.952,54	37.395,57	17.751,80
3	89.050,33	-	89.050,33	88.593,93	33.778,71	16.889,36	37.925,86	17.764,43
4		-						
5		-						
6		-						
7		-						
8		-						
9		-						
10		-						
11		-						
12		-						

VABF – a Conceder: Valor Atual dos Benefícios Futuros (Benefícios a conceder)

VABF – Concedidos: Valor Atual dos Benefícios Futuros (Benefícios concedidos)

VACF – Apos. Pens.: Valor Atual das Contribuições Futuras do Servidores, Aposentados e Pensionistas (Benefícios Concedidos)

VACF – Ente: Valor Atual das Contribuições Futuras do Ente (Benefícios a Conceder)

VACF – Servidores : Valor Atual das Contribuições Futuras dos Servidores, Aposentados e Pensionistas (Benefícios a Conceder)

VACompF – a Receber: Valor Atual da Compensação Financeira a Receber

PMBC: Provisão Matemática de Benefícios Concedidos

PMBaC: Provisão Matemática de Benefícios a Conceder

V – Compensação Previdenciária a Receber

Para compensação previdenciária entre o RPPS e Regime Geral de Previdência Social – RGPS do INSS estimamos o valor da compensação a receber no valor correspondente a 10% (dez por cento) do valor atual dos benefícios futuros, com base no art. 10, I e II, da Instrução Normativa SPREV nº 09, de 21 de dezembro de 2018.

O volume do déficit atuarial apurado pode ser reduzido na ocasião em que a Secretaria da Previdência Social – SPS reconheça os efetivos direitos a serem repassados através de compensação previdenciária para financiar o possível tempo de serviço passado dos servidores de cargo efetivo do RPPS.



Por isso, é importante que os gestores do RPSS providenciem recadastramento para averiguar essa situação, pois a compensação financeira a receber pode ser um fator preponderante para a obtenção de um resultado mais favorável ao plano previdenciário em estudo.

VI – Considerações Finais

É necessário sempre averiguar a capacidade do Ente em honrar seus compromissos e a extrema necessidade de formação de reservas matemáticas, constituídas de forma capitalizada que é a melhor forma de termos a garantia para o pagamento de benefícios, bem como, tentar absorver do mercado financeiro recursos através das aplicações que podem diminuir este volume de déficit sem ter que sacrificar os cofres públicos na sua totalidade apresentada.

Por fim, o Ente Municipal é responsável por eventuais insuficiências financeiras referentes à garantia do pagamento dos benefícios.

Recife – PE, 01 de abril de 2022.

Jorge Tiago Moura Cruz
Atuário – MIBA 3.286

ANEXO I - DADOS DOS FUNDOS
Tabela 5: Resumo das Informações dos Fundos

Nome do Fundo	CNPJ do Fundo	Administrador do Fundo	Segmento	Benchmark	Enquadramento Resolução 4.963/2021	Conta Corrente Vinculada
BB PREV RF IRFM-1	11.328.882/0001-35	BANCO DO BRASIL	RENDA FIXA	IRF-M 1	Artigo 7º, Inciso I, Alínea "b"	20.004-2
BB PREVID RF IDKA 2	13.322.205/0001-35	BANCO DO BRASIL	RENDA FIXA	IDKA 2	Artigo 7º, Inciso I, Alínea "b"	20.004-2
BB PREVID RF FLUXO	13.077.415/0001-05	BANCO DO BRASIL	RENDA FIXA	CDI	Artigo 7º, Inciso III, Alínea "a"	20.004-2
BB PREV RF IRFM-1 - TP	11.328.882/0001-35	BANCO DO BRASIL	RENDA FIXA	IRF-M 1	Artigo 7º, Inciso I, Alínea "b"	23.122-3
BB PREVID RF IDKA 2	13.322.205/0001-35	BANCO DO BRASIL	RENDA FIXA	IDKA 2	Artigo 7º, Inciso I, Alínea "b"	23.122-3
BB PREVID RF FLUXO	13.077.415/0001-05	BANCO DO BRASIL	RENDA FIXA	CDI	Artigo 7º, Inciso III, Alínea "a"	23.122-3
BB PREV RF IRFM-1	11.328.882/0001-35	BANCO DO BRASIL	RENDA FIXA	IRF-M 1	Artigo 7º, Inciso I, Alínea "b"	8652-5
BB PREVID RF IDKA 2	13.322.205/0001-35	BANCO DO BRASIL	RENDA FIXA	IDKA 2	Artigo 7º, Inciso I, Alínea "b"	8652-5
BB PREVID RF FLUXO	13.077.415/0001-05	BANCO DO BRASIL	RENDA FIXA	CDI	Artigo 7º, Inciso III, Alínea "a"	8652-5
BB PREV RF IRFM-1	11.328.882/0001-35	BANCO DO BRASIL	RENDA FIXA	IRF-M 1	Artigo 7º, Inciso I, Alínea "b"	8.651-7
BB PREVID RF IDKA 2	13.322.205/0001-35	BANCO DO BRASIL	RENDA FIXA	IDKA 2	Artigo 7º, Inciso I, Alínea "b"	8.651-7
BB PREVID RF FLUXO	13.077.415/0001-05	BANCO DO BRASIL	RENDA FIXA	CDI	Artigo 7º, Inciso III, Alínea "a"	8.651-7
BB PREV RF IRFM-1	11.328.882/0001-35	BANCO DO BRASIL	RENDA FIXA	IRF-M 1	Artigo 7º, Inciso I, Alínea "b"	27.146-2

Tabela 6: Valores dos Saldos das contas em Março/2022

Conta Corrente Vinculada	Saldo Inicial (R\$)	Saldo Final (R\$)	Rentabilidade (R\$)	Rentabilidade (%)	% META ATUARIAL (IPCA+4,84%a.a.)
20.004-2	442.606,52	345.539,48	2.932,96	0,8671	2,0211
20.004-2	60.330,08	164.393,43	4.063,35	2,6201	2,0211
20.004-2	268.631,26	352.745,78	2.393,81	0,8328	2,0211
23.122-3	25.976,73	26.657,37	680,64	2,6201	2,0211
23.122-3	2.756,06	2.779,02	22,96	0,8328	2,0211
8652-5	9.923,35	1.113,06	41,96	0,8671	2,0211
8652-5	10.136,91	0,00	108,25	2,6201	2,0211
8652-5	2.594,28	297,55	45,82	0,8328	2,0211
8.651-7	14.363,49	0,00	3,02	2,6201	2,0211
8.651-7	934,80	16.074,31	107,16	0,8328	2,0211



Conta Corrente Vinculada	Saldo Inicial (R\$)	Saldo Final (R\$)	Rentabilidade (R\$)	Rentabilidade (%)	% META ATUARIAL (IPCA+4,84%a.a.)
27.146-2	3.008,18	3.441,96	27,84	0,8671	2,0211

Tabela 7: Consolidado da carteira

MÊS	RENTABILIDADE DA CARTEIRA (R\$)	RENTABILIDADE DA CARTEIRA (%)	META ATUARIAL %	% ATINGIMENTO DA META ATUARIAL
JANEIRO	3.616,64	0,4391	0,9368	74,30
FEVEREIRO	6.285,24	0,7768	1,4087	73,76
MARÇO	10.427,77	1,2395	2,0211	74,12
ABRIL			1,4584	
MAIO			0,8666	