



Revista do

Previmpa

DEPARTAMENTO MUNICIPAL DE PREVIDÊNCIA DOS
SERVIDORES PÚBLICOS DO MUNICÍPIO DE PORTO ALEGRE

Ano 2 - Número 2 - Novembro 2008



Conheça o PREVIMPA e
obtenha informações
sobre os benefícios
previdenciários.



Agende reuniões/palestras
pelo telefone 51 3289-3578

Mantenha seu CADASTRO atualizado!

Regime Próprio de Previdência Social

Na última década, o regramento da Previdência Social no Brasil experimentou uma mudança radical. Os servidores públicos, em particular, foram atingidos em cheio pelas novas regras. Palavras e conceitos que não integravam seu repertório, tais como seguridade social, previdência complementar, benefícios definidos, contribuição definida, paridade, previdência contributiva e sustentável, entre outras, passaram a fazer parte das manchetes e conversa diária dos funcionários públicos de todo o país. O RPPS - Regime Próprio de Previdência Social começou a ser decodificado e passou a ser uma realidade para um grande número de entes federativos.

Diante dessa situação, verificamos comportamentos dos mais variados entre os funcionários. Desde o inconformismo total, sonhando com a volta do modelo antigo, até os que pensam que as mudanças não foram suficientes e devem ser aprofundadas.

Voltemos aos fatos: Regimes Próprios de Previdência Social, responsáveis pelos benefícios dos funcionários públicos, os RPPS. Transitamos por um período entre o antigo e novo. Dez anos podem parecer muito tempo, porém, falando-se em previdência, é pouco. É, no entanto, o tempo que temos.

As discussões sobre certezas e incertezas passaram a integrar o cotidiano do gestor previdenciário, já com alguns reflexos, mesmo que incipientes, derivados das novas regras. Agora, com as turbulências da crise financeira mundial, quando cresce a sensação de insegurança com relação ao futuro, a quantidade de profecias e opiniões será provavelmente considerável.

A experiência acumulada pelos gestores, porém, é tão importante quanto os mais de 30 bilhões de reais por eles geridos. Diante do fato, podemos afirmar que a troca de informações e conhecimentos podem nos poupar caminho, tempo e recursos.

Princípios como integridade, honestidade, responsabilidade e profissionalismo são fundamentais e inalienáveis de qualquer gestor previdenciário. O futuro e a consolidação dos Regimes Próprios passa pela confiança que se consiga alcançar junto aos beneficiários, às administrações e à sociedade.

Nosso compromisso como gestores da previdência nos induz a tornar o ambiente dos RPPS uma ágora, onde a discussão, as críticas e as propostas busquem soluções e alternativas para capacitarmos-nos a enfrentar com competência nossa nova realidade. Tal cenário nos estimulou



a realizar esta edição do Seminário anual do PREVIMPA, colaborando com nossas associações regionais e nacional na busca da consolidação de uma cultura previdenciária.

Apesar do histórico recente, na maioria dos casos, o setor previdenciário na administração pública municipal tem enormes responsabilidades, não admitindo ação de amadores, uma vez que qualquer desatenção ou equívoco acarretará prejuízos significativos ao contribuinte.

Qualificação, certificação, metas atuárias, metas gerenciais, transparência, oportunidade, sustentabilidade, risco, competitividade, eficácia, aumentando o repertório e ampliando os conceitos, para bem gerir os RPPS, que é o nosso maior compromisso.

3	<u>Editorial</u>
5	<u>Regime Próprio de Previdência Social</u>
10	<u>Gestão previdenciária dos fundos de pensão</u>
10	<u>A previdência do servidor público numa visão jurídico-administrativa</u>
13	<u>Presidentes de associações entregam documento ao Ministro da Previdência</u>
14	<u>Gestão previdenciária é gestão de vidas</u>
15	<u>Desafios e diretrizes do regime próprio do Estado de São Paulo</u>
16	<u>Gestão de institutos previdenciários - organização interna</u>
17	<u>O papel da perícia médica nos Regimes Próprios de Previdência Social (RPPS) e sua gestão</u>
20	<u>Avanço: A cobrança de contribuições previdenciárias de servidores cedidos ou em mandato eletivo</u>
21	<u>Política de investimentos dos RPPS</u>
22	<u>Produtos e cenários para a elaboração da política de investimentos dos RPPS</u>
24	<u>PREVIMPA: O desafio da gestão de investimentos</u>
27	<u>Expediente</u>

Regime Próprio de Previdência Social

Divulgação

1. Histórico

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 40, assegurou para os servidores públicos de cargo efetivo da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios um regime de previdência de caráter contributivo e solidário, mediante contribuição do respectivo ente público, dos servidores ativos e inativos e dos pensionistas, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial.

O Regime Próprio de Previdência Social (RPPS) está implantado na União, em todos os Estados e em 1900 Municípios. Apenas 34% das municipalidades contam com regime próprio, sendo que as demais mantêm vinculação de seus servidores públicos ao Regime Geral de Previdência Social.

O Regime Próprio de Previdência Social é um importante sistema de previdência no Brasil garantindo diretamente cobertura previdenciária a mais de 9 milhões de pessoas, entre servidores ativos, inativos e pensionistas, nos três níveis de governo, conforme demonstra a tabela abaixo, e está sujeito à orientação, supervisão, controle e auditoria do Ministério da Previdência Social, por intermédio da Secretaria de Políticas de Previdência Social - SPS.



Quantidade de Servidores da União, Estados e Municípios - 2008				
Ente	Ativos	Inativos	Pensionistas	Total
União ⁽¹⁾	1.118.360	529.563	448.376	2.096.299
Estados ⁽²⁾	2.793.050	1.144.698	384.509	4.322.257
Municípios ⁽³⁾	2.156.676	401.793	151.111	2.709.580
Total	6.068.086	2.076.054	983.996	9.128.136

Fonte: CGEEDRPS/SPS/MS - CADPREV, em 18/08/2008 às 07:01 h.
 (1) Posição em JUN-08, excluindo-se os servidores de empresas públicas e sociedades de economia mista.
 (2) Dados de todos os Estados.
 (3) Refere-se a 1.900 Municípios com RPPS.

A Previdência dos Servidores Públicos, para um melhor entendimento, deve ser analisada tanto do ponto de vista histórico, como social e político. O Estado Brasileiro, historicamente, teve como característica básica um viés paternalista, garantindo aos servidores públicos a sua aposentadoria, não como direito decorrente de um regime previdenciário contributivo, mas sim como uma obrigação do Estado em amparar o servidor no momento de sua passagem para a inatividade, sem qualquer custo para o servidor. Essa participação limitava-se somente para o financiamento dos benefícios garantidos aos seus dependentes, com destaque para o benefício de pensão por morte, o que representou ao longo dos anos uma contribuição aproximada de 6% do salário do servidor.

Ademais, a falta de transparência das contas públicas dificultava a perfeita compreensão e visualização dos problemas. Pois na elaboração do orçamento público a despesa com inativos e pensionistas era considerada apenas como um item da despe-

sa de pessoal. Assim, nas demonstrações contábeis, não era explicitada a distorção do regime previdenciário dos servidores públicos, dificultando o processo de controle e ajuste de tais despesas.

Nesse sentido, como a previdência era tratada como um apêndice da despesa de pessoal, a instituição dos regimes previdenciários pelos Estados e Municípios não observava qualquer marco regulador nacional, o que historicamente levou a uma completa heterogeneidade dos regimes previdenciários dos servidores públicos. Essa diversidade não se limitou aos entes públicos, estendendo-se também aos poderes e categorias funcionais, ampliada pela reduzida capacidade de controle destes regimes por parte dos órgãos fiscalizadores. Dessa maneira o desequilíbrio nos regimes previdenciários dos servidores da União, Estados e Municípios transformou-se em um dos principais itens de despesa do orçamento público.

Dentro deste contexto, tornou-se imperativo promover alterações no regime de previdência dos servidores públicos. O marco dessa mudança deu-se com a promulgação da Reforma da Previdência Social (Emenda Constitucional n.º 20, de 16 de dezembro de 1998), introduzindo alterações estruturais no regime de previdência social dos servidores públicos, como a obrigatoriedade do caráter contributivo e a necessidade do equilíbrio financeiro e atuarial. Assim, começa a ocorrer a separação entre a política de pessoal e a previdenciária, garantindo a essa uma característica securitária, até então ausente na maioria dos regimes previdenciários dos servidores públicos existentes no Brasil.

A partir de 1998, com a Lei n.º 9.717 e a EC n.º 20, os Regimes Próprios foram se institucionalizando e passaram a ter um tratamento previdenciário. Em 2003, por ocasião do debate que antecedeu a Emenda Constitucional n.º 41, convencionou-se que os Regimes Próprios seriam mantidos enquanto unidades administrativas, sob a responsabilidade do respectivo nível governamental, mas com legislação convergente no médio prazo como Regime Geral.

Essa convergência prevê não apenas a adoção da mesma fórmula básica de cálculo de aposentadorias para o futuro, mas também a gradativa transição para os mesmos índices de reajuste (no curso dos benefícios "sem paridade") e a possibilidade de criação de previdência complementar do servidor, cujo projeto de lei está tramitando no Congresso Nacional.

Aproximar as regras dos Regimes Próprios ao do Regime Geral é um dos caminhos a ser trilhado na busca do equilíbrio financeiro do RPPS. Os dados são inquestionáveis quando se comparam os dois regimes: a necessidade de financiamento¹ consolidada, em 2007, para os dois níveis de governo é da ordem de R\$ 57,5 bilhões, mesmo considerando uma contribuição patronal de 2:1, superior ao resultado alcançado pelo RGPS que foi de R\$ 44,9 bilhões.

Importante ainda destacar que no País existe uma comunicação entre os Regimes Próprios de Previdência Social e o Regime Geral de Previdência Social, administrado pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, ou seja, o trabalhador brasileiro, seja da iniciativa privada ou da administração pública, pode contar o tempo de contribuição exercido anteriormente em um regime previdenciário para completar os requisitos exigidos pelo regime previdenciário, ao qual se encontra vinculado no momento da aposentadoria. Esta regra está prevista no art. 201, § 9.º, da Constituição Federal e é denominada "contagem recíproca de tempo contribuição na administração pública e na atividade privada, rural e urbana". Esse mecanismo é relevante para garantir a mobilidade social entre os trabalhadores brasileiros e um instrumento importante de promoção da justiça social.

2. Reformas dos Regimes Próprios de Previdência Social

Preliminarmente, devem-se ressaltar os fatores que influenciaram as reformas do sistema de previdência brasileiro. Antigamente, as aposentadorias eram encaradas como uma extensão da atividade ativa, pois o aposentado continuava na folha de pagamento do ente público, ocorrendo o fenômeno denominado de *Pró Labore Facto*, ou seja, a vinculação entre inativos e pensionistas.

Outro aspecto a ser levantado era de que os benefícios a serem concedidos pelo Estado eram considerados uma espécie de prêmio ao servidor, possuindo um caráter assistencial e sobrecarregando as contas do ente público e, na hora da concessão, alguns benefícios possuíam valores superiores aos pagos aos servidores na ativa.

Além dos fatos apontados acima, destacam-se, ainda: deficiências cadastrais, na gerência de recursos humanos, ausência de estudos atuariais, elevada idade para ingresso no serviço público, ausência de um marco regulatório geral etc.

Assim, durante o transcorrer dos anos, os RPPS passaram por três grandes reformas promovidas pelas EC n.º 20 de 1998; 41 de 2003; e 47 de 2007.



3. Principais mudanças das EC n.ºs 41/03 e 47/07

A EC n.º 41/03, entre outras medidas, instituiu o regime proporcional de aposentadoria, com a finalidade de substituir o regime de aposentadoria integral. Dessa forma, o servidor que ingressou no serviço público, em cargo efetivo, após a promulgação dessa Emenda, em 31/12/2003, contribuirá para o Regime Próprio de Previdência Social com base na totalidade de sua remuneração, a qual servirá de base de cálculo para sua futura

¹Entende-se por necessidade de financiamento do regime previdenciário do setor público a diferença entre o gasto com inativos e pensionistas e a soma da contribuição patronal dos entes públicos com a contribuição dos servidores.

aposentadoria, sendo que a sua aposentadoria será estabelecida por meio de uma média das contribuições vertidas para o sistema previdenciário. As principais mudanças introduzidas por essa Emenda foram:

- idade mínima de 60 anos e tempo de contribuição de 35 anos para homem; e idade de 55 anos e 30 anos de contribuição para mulher;
- nova regra permanente de cálculo de aposentadoria e pensões, alinhada com a regra do Regime Geral;
- teto do RGPS também para futuros servidores públicos, desde que esteja constituída a sua previdência complementar;
- contribuição solidária de aposentados e pensionistas à estabilidade do RPPS;
- aplicação de teto remuneratório geral (federal, estadual, municipal);
- indexação de aposentadorias e pensões à inflação/ fim da paridade para novos beneficiários (exceto casos previstos nas regras de transição);
- incentivos à permanência em atividade dos que completam os requisitos para aposentadoria;
- dez anos no serviço público e cinco no cargo em que se der a aposentadoria, regra válida para ambos os sexos.

A EC n.º 47, de 4 de julho de 2005, originada da Proposta de Emenda Constitucional denominada "PEC Paralela" (PEC n.º 77, de 2003, no Senado Federal, e n.º 227, de 2004, na Câmara dos Deputados), promoveu diversas alterações nas normas constitucionais previdenciárias aplicáveis ao servidor titular de cargo efetivo. Foi instituída mais uma regra de transição para concessão de aposentadorias, ampliaram-se as hipóteses de concessão de aposentadorias especiais, incluiu-se previsão específica para a contribuição do aposentado e pensionista portador de doença incapacitante e redefiniu-se a forma de revisão de benefícios prevista pela Emenda n.º 41, de 19 de dezembro de 2003. As novas disposições são aplicáveis aos servidores amparados por regimes próprios de todos os entes da federação: União, Estados, Distrito Federal e Municípios.

4. Nova regra de cálculo de proventos - Fórmula 95 ou 85

Entre as alterações promovidas pela Emenda n.º 47/2005, a mais importante foi a previsão, no art. 3.º da própria Emenda, de mais uma hipótese diferenciada de concessão de aposentadoria a servidor. Esta regra permite a inativação do servidor em idades inferiores àquelas definidas no art. 40 da Constituição e no art. 6.º da Emenda Constitucional n.º 41/2003, em caso de já ter sido cumprido o tempo de contribuição exigido.

De acordo com o art. 3.º, o servidor que tiver ingressado no serviço público até 16/12/1998, data de publicação da Emenda n.º 20/1998, poderá se aposentar com proventos integrais, que corresponderão à última remuneração no cargo efetivo. Aos benefícios concedidos por essa regra, também foi garantida a revisão pela paridade com a remuneração dos ativos. A paridade garante que o benefício seja revisto na mesma proporção e na mesma data em que se modificar a remuneração dos servidores em atividade. São a eles também estendidos quaisquer benefícios ou vantagens posteriormente outorgados aos servidores em atividade. O novo dispositivo favorece o servidor que possui tempo de contribuição superior ao mínimo exigido no art. 40 da Constituição: 35 anos, para o homem, e 30, para a mulher, mas que ainda não completou a idade mínima exigida

de 60 ou 55 anos, respectivamente. Os requisitos exigidos para que o servidor possa valer-se do novo preceito são os seguintes:

- ingresso no serviço público até 16 de dezembro de 1998;
- 35 anos de contribuição, se homem, ou 30 anos, se mulher;
- 25 anos de efetivo exercício no serviço público;
- 15 anos de carreira;
- 5 anos no cargo em que se der a aposentadoria;
- idade mínima resultante da redução das idades de 60, se homem, ou 55, se mulher, de um ano de idade para cada ano de contribuição que exceder os 35, ou 30 anos, de contribuição já cumpridos.

Observa-se que na exigência da idade é que reside a grande alteração em relação às demais regras, pois a cada ano de contribuição do servidor que exceder o tempo mínimo de 35 anos, se homem, e 30, se mulher, será reduzido um ano na idade necessária pela norma geral do art. 40, § 1.º, III, "a" da Constituição (60, para homem, e 55, para mulher).

De acordo com o sexo do servidor, a regra é denominada informalmente de "fórmula 95 ou 85", pois a soma da idade e do tempo de contribuição sempre deverá resultar nesses números, conforme tabela a seguir:

SEXO	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
CONTRIBUIÇÃO	35	30	36	31	37	32	38	33	39	34	40	35
IDADE	60	55	59	54	58	53	57	52	56	51	55	50
SOMA	95	85	95	85	95	85	95	85	95	85	95	85

Forte e elaboração: SPSMPS

Exemplificando, se um servidor do sexo masculino tiver iniciado seu vínculo previdenciário aos 25 anos de idade, irá contar exatamente com 35 anos de contribuição (sem interrupção) aos 60 anos de idade. Não teria qualquer redução pela nova hipótese.

No entanto, se iniciou contribuições a um regime previdenciário aos 21 anos, completará 35 anos de contribuição com 56 anos de idade. Pela norma geral de aposentadoria do servidor (art. 40) ou pela regra do art. 6.º da Emenda n.º 41/2003, ainda deveria trabalhar mais 4 anos para completar a idade mínima de 60 anos, quando já contaria com 39 anos de contribuição. Como o art. 3.º da Emenda n.º 47/2005 prevê a redução de um ano na idade exigida pela regra geral para cada ano que ultrapasse 35 de contribuição, então, em lugar de trabalhar mais 4 anos, basta que o servidor trabalhe mais 2 anos, para totalizar 37 anos de contribuição e 58 anos de idade. Ou seja, 2 anos a mais de contribuição após ter cumprido os 35 anos reduzirão 2 anos de idade, em relação à exigência da regra geral, de 60 anos.

Outro exemplo: uma segurada que iniciou contribuições aos 17 anos e, que, aos 47 anos de idade, completou 30 anos de contribuição. Em vez de trabalhar mais 8 anos (até os 55 anos), trabalhará mais 4 anos e se aposentará aos 51 anos de idade, com 34 de contribuição, quatro anos antes da idade limite.

Nota-se que esse preceito beneficia servidores que comprovarem início do vínculo previdenciário com baixa idade, desde que 25 anos do tempo total sejam prestados no serviço público de qualquer dos entes da federação e que o ingresso tenha se dado até 16/12/1998.

A Emenda n.º 47/2005 adicionou, portanto, às três regras já vigentes - previstas no art. 40, § 1.º da Constituição, art. 2.º e 6.º da Emenda n.º 41/2003 - mais uma hipótese de concessão de aposentadoria aos servidores que ingressaram até o advento da Emenda n.º 20/1998.

Outra peculiaridade contida no art. 3.º da Emenda n.º 47/2005 é a garantia à revisão pela paridade também à pensão derivada do benefício de aposentadoria concedido de acordo com suas disposições. Logo, se o servidor se aposentou de acordo com art. 3.º da Emenda n.º 47/2005, a pensão decorrente desse benefício terá assegurada a paridade com a remuneração dos ativos.

Deve ser assinalado que a paridade prevista no art. 3.º, parágrafo único, da Emenda n.º 47/2005 só será aplicada às pensões decorrentes de falecimento na inatividade. Se o óbito deu-se na atividade, ainda que o servidor tivesse direito a aposentar-se pela regra, a pensão correspondente não será revista pela paridade, porque o servidor não estava aposentado e a pensão não será decorrente dos proventos, mas sim da remuneração.

Além dessa hipótese prevista no art. 3.º, parágrafo único da Emenda n.º 47/2005, apenas as pensões concedidas antes da publicação da Emenda n.º 41/2003 e no caso de servidores falecidos até essa Emenda são revistas pela paridade (art. 7.º da Emenda n.º 41/2003). Segundo o disposto no art. 15 da Lei n.º 10.887/2004, as pensões decorrentes de falecimento de segurado ocorrido após sua publicação, são reajustadas anualmente na mesma data que se der o reajustamento dos benefícios pagos pelo Regime Geral de Previdência Social - RGPS, não se aplicando a elas a paridade.

Por fim, quanto ao art. 3.º da Emenda n.º 47/2005, é importante mencionar que não há previsão de concessão de abono de permanência para o servidor que cumprir os requisitos por ele exigidos e permanecer em atividade. O abono somente será devido se o servidor tiver cumprido as regras previstas no art. 1.º, III, "a" do art. 40 da Constituição Federal ou no art. 2.º da Emenda Constitucional n.º 41/2003.

As reformas mencionadas produziram significativos impactos no sistema previdenciário. Os gráficos ao lado demonstram o aumento da idade para a concessão de aposentadoria e da relação entre aposentados e ativos após a implementação das reformas.

5. O Departamento dos Regimes de Previdência no Serviço Público - DRPSP

O Departamento dos Regimes de Previdência no Serviço Público - DRPSP recebeu as atribuições de orientar e acompanhar os Regimes Próprios de Previdência Social dos servidores públicos e dos militares da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, em razão da competência atribuída ao Ministério da Previdência Social no art. 9.º da Lei n.º 9.717, de 27 de novembro de 1998.

Para atingir esse objetivo, durante os 10 anos de sua existência, o Departamento examinou toda a legislação previdenciária

e outras informações encaminhadas pelos Estados, Distrito Federal e pelos municípios. As informações contidas na legislação foram inseridas no CADPREV - Sistema de Informações dos Regimes Públicos de Previdência Social. O CADPREV constitui atualmente o maior banco de dados nacional da previdência do servidor e contém informações sobre o regime, alíquotas de contribuição, benefícios concedidos, gestão do regime, arrecadação, aplicação e destinação dos recursos previdenciários e a situação frente à Lei n.º 9.717, de 1998. Apenas 20 municípios ainda não encaminharam legislação acerca do regime de previdência de seus servidores.

Para tornar efetivo o controle do cumprimento da Lei n.º 9.717/98 e para possibilitar a aplicação das sanções previstas nessa Lei, foi proposta, pelo Departamento, a criação do Certificado de Regularidade Previdenciária - CRP, que se deu pelo Decreto n.º 3.788/2001. A União afere se cada ente possui o CRP na realização de transferências voluntárias de recursos; na celebração de acordos, contratos, convênios ou ajustes; na concessão de empréstimos, financiamentos, avais e subvenções em geral de órgãos ou entidades; na celebração de empréstimos e financiamentos por instituições financeiras federais e no pagamento dos valores devidos pelo RGPS em razão da compensação previdenciária.

Paralelamente à análise da legislação, foi implantado, desde janeiro de 2004, um controle do repasse de contribuições arrecadadas segundo as alíquotas fixadas pelo ente federativo. Este documento representa importante forma de fiscalização indireta em relação ao critério Caráter Contributivo dos regimes próprios, pois permite a verificação bimestral do efetivo repasse das contribuições previdenciárias previstas em lei. O cumprimento do critério caráter contributivo exige a previsão das alíquotas de contribuição e o efetivo repasse dos valores correspondentes à Unidade Gestora do regime. Portanto, o equilíbrio financeiro e atuarial depende destes procedimentos que representam hoje a forma mais ágil de controle e acompanhamento dos regimes próprios.

Bimestralmente, os entes encaminham, via Internet, um documento assinado pelo representante do ente e da unidade gestora do regime em que constam os valores efetivamente repassados para as contas do regime. Em auditoria indireta, é feita a conferência dos valores de acordo com as bases de cálculo declaradas no Demonstrativo Previdenciário. As contribuições não repassadas no prazo geram Termos de Acordo para pagamento parcelado que também são examinados para verificação da adequação às normas gerais. Está em desenvolvimento o controle do pagamento das parcelas dos acordos assinados.



As irregularidades observadas, tanto na legislação, quanto dos valores de repasse são informadas, por escrito ao ente, fornecendo-se orientações individualizadas sobre a forma de solucioná-las.

Durante esses anos, o Departamento possibilitou também a assinatura dos convênios e acordos entre a União e os demais entes da federação para operacionalizar a compensação previdenciária entre o Regime Geral de Previdência Social - RGPS e os regimes próprios. Realiza também o cadastramento dos regimes próprios no Sistema de Compensação Previdenciária - COMPREV registrando o histórico do regime de cada ente.

Foi realizado o acompanhamento da implantação da reforma constitucional quanto à previdência do servidor, iniciada pela Emenda Constitucional n.º 20/98, com participação na elaboração da proposta, discussão e disciplinamento da Emenda Constitucional n.º 41/2003, que foi complementada pela Emenda n.º 47/2005.



Na área de normatização, merece realce a elaboração de Orientações Normativas que adquirem maior abrangência e detalhamento a cada reedição, buscando consolidar e esclarecer as normas aplicáveis aos regimes próprios, nas áreas de custeio, benefícios e gestão do regime. As Orientações emitidas receberam reconhecimento nacional tanto da sociedade quanto dos Tribunais de Contas e do Judiciário.

Para facilitar o cumprimento das normas gerais pelos municípios de menor porte e que possuem carência de pessoal especializado, foi elaborado um modelo de projeto lei de instituição e reestruturação dos regimes próprios, que possibilita o cumprimento de todos os critérios estabelecidos pela Lei n.º 9.717/98 e pelas Portarias do Ministério.

Outra atividade desenvolvida nestes anos, de grande importância

para os entes, é a elaboração de respostas formais a questionamentos individualizados formulados pelos entes da federação, entidades e sociedade em geral sobre previdência e sobre a adequação dos projetos de lei encaminhados ao Legislativo e o enquadramento da legislação dos regimes próprios àquela Lei.

A divulgação da cultura previdenciária também se deveu à participação de servidores em numerosos eventos - congressos e seminários - em todas as regiões do Brasil, organizados pelo Ministério e por outros órgãos e entidades.

O Departamento auxilia também a Advocacia-Geral da União, Controladoria-Geral da União e o Ministério Público, emitindo

pareceres com informações que auxiliam na instrução de processos judiciais e administrativos, no esclarecimento de questões que envolvem os regimes próprios de previdência e a emissão do Certificado de Regularidade Previdenciária.

Por meio da assinatura de convênios, organização de eventos, reuniões e troca de informações, é realizada a cooperação técnica com os Tribunais de Contas e as Associações de Municípios. Foi criado o CONAPREV - Conselho Nacional de Dirigentes dos RPPS, que possui representação de todos os Estados e de Associações de Municípios. Periodicamente, grupos de participantes desse Conselho são formados, para análise e discussão de temas específicos da legislação previdenciária e sua atualização.

Ademais, desde 2005, está se desenvolvendo um trabalho de identificação de entes que possuem regimes próprios em extinção. Esses entes possuem tratamento diferenciado em relação aos critérios a serem exigidos na emissão do CRP. Durante esse processo de transição, os municípios deverão cumprir apenas parte dos critérios exigidos dos regimes próprios, ou seja, aqueles que viabilizam o cumprimento da obrigação de concessão e manutenção de benefícios já concedidos ou para os quais já foram cumpridos os requisitos de concessão, conforme previsto no art. 10 da Lei n.º 9.717/98.

Em suma, a situação dos entes e da legislação previdenciária é dinâmica e, por isso, nestes dez anos, o Departamento tem desenvolvido um constante acompanhamento e reavaliação dos regimes, trabalho que gerou, sem dúvida, retorno positivo nas finanças públicas dos diversos entes federativos, o cumprimento de normas constitucionais e legais e uma maior garantia ao segurado quanto à manutenção dos benefícios.

6. Considerações finais

O Regime Próprio de Previdência Social é o sistema previdenciário estabelecido no âmbito de cada ente federativo, que assegure, por lei, a todos os servidores titulares de cargo efetivo, pelo menos os benefícios de aposentadoria e pensão, abrangendo os 26 Estados da Federação, o Distrito Federal e 1900 Municípios, representando 34% do total de Municípios existentes no Brasil.

As reformas da Previdência Social significam um grande avanço social, econômico e, principalmente, conceitual, pois se pautaram pela convergência de regras previdenciárias para todos os trabalhadores do país.

As regras dos Regimes Próprios de Previdência Social já passaram por três Emendas Constitucionais (EC n.º 20/98, EC n.º 41/2003, EC n.º 47/2007), desde a promulgação da CF/88. A Emenda n.º 20/98 trouxe o conceito de equilíbrio financeiro e atuarial, do caráter contributivo, modificação no regramento para a concessão de benefícios, limitação do valor do benefício à remuneração do servidor na atividade, dentre outras medidas. A Emenda n.º 41/03 acabou com a paridade dos ativos e inativos, com a integralidade no valor do benefício como sendo a última remuneração, incluiu a taxação dos inativos e pensionistas, o critério de unidade gestora única etc. Já a Emenda n.º 47/07 veio a introduzir uma regra especial de aposentadoria para um grupo de servidores, para os quais ficou mantida a paridade e integralidade.

Artigo - Carlos Alberto de Paula

Secretário-Adjunto da Secretaria de Previdência
Complementar do Ministério da Previdência Social

Sérgio Rosa

Assessor da Secretaria de Previdência
Complementar do Ministério da Previdência Social

Gestão previdenciária dos fundos de pensão

Os sistemas de previdência constituem mecanismo de proteção que visa fundamentalmente resguardar a integridade do corpo social de uma nação. A família, base da sociedade moderna e fundada no trabalho assalariado, constitui o elemento principal objeto da proteção. Por isso, o conjunto de benefícios previdenciários tem como objetivo principal garantir meios de sustento econômico para a célula familiar, em caso de perda da capacidade laborativa do arrimo.

No Brasil, a institucionalização da previdência iniciou-se na segunda década do século passado, com a criação do plano de benefício dos trabalhadores ferroviários, um dos setores mais modernos à época. Posteriormente, a partir dos anos 30, a previdência foi expandida para as categorias urbanas de vanguarda e, em seguida, já durante a década de 60, a cobertura foi ampliada para o conjunto de trabalhadores urbanos.

Com a criação do regime complementar de previdência nos anos 70 e a universalização da cobertura do regime público, introduzida pela Constituição Federal de 1988, cumpriu-se, então, o ciclo de fundação das bases do sistema previdenciário brasileiro. A partir da década de 90, a preocupação predominante passou a se concentrar nos processos de gestão dos regimes de previdência.

A reforma constitucional de 1998, introduzida pela Emenda Constitucional n.º 20, foi um primeiro passo nitidamente com a finalidade de aperfeiçoar a estrutura de gestão do sistema de previdência. Nesse primeiro momento, o que se buscou foi a integração e complementação dos regimes de previdência instituídos. Ao lado da introdução da noção de equilíbrio financeiro e atuarial nos regimes públicos de previdência, o regime privado, no qual já predominava essa noção, foi deslocado estruturalmente do título da ordem econômica da Constituição de 88, onde se encontrava originalmente, para o título da ordem social, compondo, juntamente com os regimes próprios e o geral de previdência social, um dos pilares do nosso sistema previdenciário.

Apesar de desempenhar função própria e específica, que deve ser compreendida dentro dos seus limites, a previdência complementar assume um papel de relevância equiparado às dos regimes públicos, no que diz respeito à segurança e à proteção social. Além de cumprir adequadamente a sua finalidade previdenciária, o regime complementar é fonte de fomento do desenvolvimento social, podendo, inclusive, induzir o crescimento econômico, mediante a aplicação dos recursos acumulados em atividades seguras e rentáveis.

Artigo - Simone da Rocha Custódio

Assessora Jurídica do PREVIMPA,
Ex-Conselheira do Conselho de Administração do PREVIMPA

A previdência do servidor público numa visão jurídico-administrativa

Pensei neste tema com a idéia de levar aos colegas servidores públicos um pouco da minha visão sobre a Previdência Pública, em especial a dos servidores Públicos do Município de Porto Alegre, porque profissional do Direito, mas também pessoa envolvida com a administração e a gestão do PREVIMPA.

Para uma compreensão abrangente do que seja Previdência, é importante lembrar que ela faz parte, juntamente com a As-

sistência e a Saúde, da SEGURIDADE SOCIAL. Trata-se de Direito Social previsto na Constituição Federal.

A Lei Maior do País garante o acesso à Assistência, à Saúde e à Previdência Social. A questão que nos preocupa é justamente o funcionamento, na prática, dessas garantias, tão essenciais à dignidade da pessoa humana.

No que tange à aplicação dos recursos da poupança previdenciária, principalmente a escolha sobre as oportunidades de investimento, cabe salientar que sob o título da ordem social da Constituição, o inciso VI do art. 194, determinou que a gestão de qualquer entidade de previdência, sempre que possível, deverá ser estruturada de forma democrática, assegurando a participação quadripartite dos interessados - governo, empregadores, empregados e aposentados - nos órgãos colegiados.

Atualmente, quando o tema da gestão previdenciária vem à baila, a ênfase concentra-se principalmente no papel que o Poder Público deve exercer para coordenar e integrar os regimes que compõem o sistema de previdência. No caso da previdência complementar, os números, com data-base em fevereiro de 2008, demonstram a robustez do regime, com mais de 370 entidades, que administram cerca de 1.000 planos de benefícios para aproximadamente 2.210 patrocinadores e 250 instituídos. O patrimônio dos fundos de pensão, como são popularmente chamadas as entidades fechadas de previdência, está em torno de R\$ 460 bilhões, ou cerca de 20% do nosso PIB. Além da eloquência desses números, cabe ressaltar que tudo isso visa primordialmente proteger direta, ou indiretamente, quase 7 milhões de pessoas.

Com volume de recursos dessa magnitude, o regime fechado de previdência precisa contar com estruturas que promovam a participação democrática nas instâncias decisórias dos fundos de pensão, incluindo o órgão supervisor, e, sobretudo, com a atuação de profissionais especializados nos órgãos executores da política de investimento a cargo das entidades fechadas de previdência.

Alinhada à necessidade de balizar a implementação da política pública para a previdência complementar em 2008, a Secretaria de Previdência Complementar definiu cinco eixos estratégicos de atuação. Como não poderia deixar de ser, o primeiro e



talvez o mais estruturante seja a "Organização e funcionamento do órgão de fiscalização das entidades fechadas de previdência complementar". Como desdobramento desta ação estratégica, o Poder Executivo, sob a coordenação do Ministério da Previdência e orientação técnica da Secretaria de Previdência Complementar, elaborou proposta de criação de órgão autônomo. Nesse sentido, o Projeto de Lei n.º 3.962, encaminha à Câmara dos Deputados em 2008, traz relevante inovação quanto à forma de funcionamento dos órgãos fiscalizador e regulador dos fundos de pensão.

Em relação aos demais eixos de atuação, estão constituídos pela implantação de um modelo de "Supervisão baseada em riscos", que consiste em garantir a liberdade que o gestor de

fundo de pensão necessita ter para obter os melhores resultados, tendo como contrapartida o maior controle sobre os riscos envolvidos no negócio; "Educação previdenciária", a fim de aumentar o nível de conscientização da população sobre as opções e vantagens dos regimes de previdência; definição de "Regras de solvência" dos planos de benefícios, com vistas a fixar padrões de adequação entre a aplicação dos recursos e o cumprimento das obrigações do respectivo plano; e, por último, o aperfeiçoamento da estrutura de "Licenciamento" para, principalmente, tornar ágil a entrada em funcionamento de novo plano ou de aperfeiçoamento em plano já existente.

Por fim, digno de nota salientar que os investimentos aplicados na melhoria dos processos

de gestão, com base no binômio participação democrática e transparência, têm proporcionado resultados bastante favoráveis. Todavia, é preciso reconhecer que a caminhada está apenas começando e, certamente, se tornará mais exitosa se o Projeto de Lei do órgão supervisor dos fundos de pensão obtiver aprovação, com os devidos aperfeiçoamentos que, com certeza, serão introduzidos pelas duas casas do Congresso Nacional. ■

Como vimos, a Seguridade Social é gênero, do qual fazem parte a assistência, a saúde e a previdência, por isso não podem ser confundidas entre si, e, como a experiência já demonstrou, devem ser administradas de forma independentes.

Previdência Social é Seguro Social Coletivo, destinado a dar proteção material nos momentos especiais da vida humana, todos previsíveis, embora alguns sejam certos e outros infortúnios. Social porque dirigida à Sociedade como um todo ou a grupos de pessoas, como veremos adiante.

No Brasil o Sistema Previdenciário admite três Regimes distintos, que muito resumidamente assim podem ser entendidos:

1) Regime Geral: público, aberto e obrigatório a todos os trabalhadores da iniciativa privada, admitindo, ainda, a participa-

ção facultativa de outros segurados (estudantes, donas de casa, desempregados...).

É administrado pela União, através do Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS).

2) Regime Complementar:

2.1) aberto (planos individuais, acessíveis a qualquer pessoa física, em geral administrados por instituições bancárias);

2.2) fechado (planos de benefícios restritos a determinados grupos de trabalhadores ou de empresas, administrados por instituições privadas);

A União, os Estados e os Municípios também podem instituir Regime Complementar, hipótese em que os benefícios dos ser-

vidores que ingressarem após a sua instituição ficarão limitados ao teto previsto para o RGPS. Se criado, será facultativo. O servidor efetivo que tiver ingressado no serviço público até a data de instituição do regime complementar, somente por opção, ficará sujeito às novas regras (teto dos benefícios e opção pelo regime complementar).

3) Regime Próprio: público, fechado e exclusivo de servidores efetivos. Administrados pelos respectivos Entes (União, Estados ou Municípios).

Somente podem ser segurados de Regime Próprio de Previdência o servidor público detentor de cargo de provimento efetivo, os quais são regidos por Estatutos (Regime Jurídico Estatutário).

O servidor público vinculado ao Regime Jurídico Celetista é segurado obrigatório do Regime Geral de Previdência Social (RGPS), administrado pelo INSS.

O servidor público detentor, exclusivamente, de cargo em comissão ("CCpuro"), embora vinculado à Regime Jurídico Estatutário, é segurado obrigatório do Regime Geral (INSS).

A partir de dezembro de 1998 (EC20/98), a Previdência Social do Servidor Público, detentor de cargo efetivo, sofre importante modificação em sua concepção, pois a garantia previdenciária ficou vinculada à respectiva contribuição social, de forma compartilhada entre o Poder Público e o servidor.

No Município de Porto Alegre, o Regime Próprio de Previdência (RPPS), após período de transição (setembro/2001 a agosto/2002), passou a ser administrado pelo PREVIMPA, Autarquia Municipal estruturada através da Lei Complementar n.º 478/02.

O RPPS dos servidores do Município de Porto Alegre (Centralizada, Autarquias, Fundação e Câmara Municipal) possui dois Sistemas Financeiros, administrados separadamente:

Repartição Simples: integrado por servidores ingressantes no Município até 09/09/2001. Típico sistema de repartição solidário, baseado no "denominado pacto entre gerações" (servidores em atividade financiando os benefícios dos inativos e de seus dependentes), conceito que hoje entendo enfraquecido nos RPPS em face da instituição da contribuição previdenciária para aposentados e pensionistas. Também financiado pelo Poder Público, que atualmente suporta importante déficit, já que a sua parte contributiva somada a dos respectivos servidores são insuficientes para a cobertura dos benefícios no mesmo período.

Capitalização: integrado por servidores que ingressaram a partir de 10/09/2001. Neste Regime o foco está no equilíbrio financeiro e atuarial, pois há formação de reservas para pagamento dos benefícios devidos ao grupo, ou seja: as contribuições do Ente e dos servidores são reservadas (Fundo Financeiro) para posterior utilização, já que o grupo, por ser novo, possui insignificantes compromissos. A tendência é que a maior parte destes recursos fiquem capitalizando por longo período, e vem daí a grande preocupação com sua administração.

Importante registrar que esse Regime não se trata de Regime de Capitalização Individual, em que o Plano de Benefícios é de Contribuição Definida, onde cada participante possui uma conta individual, cujo saldo será utilizado para pagamento de benefício de valor indefinido.



No caso do Município de Porto Alegre, podemos entender o Regime de Capitalização como um Sistema de Capitalização Coletiva, onde estão presentes características do regime de Repartição, como a solidariedade entre os participantes, pois os valores arrecadados são utilizados para pagamento dos benefícios do grupo e o Plano é de Benefício Definido, no qual o segurado sabe de antemão qual será o valor do seu benefício. A necessidade premente e constante é de que as alíquotas contributivas estejam equilibradas, por isso a obrigatoriedade de que anualmente sejam realizados os cálculos atuariais.

A diferença com a Repartição Simples é que na Capitalização são formadas reservas para utilização futura. Entretanto, se os recursos não forem devidamente aplicados, utilizados de forma indevida e/ou se as alíquotas não estiverem compatíveis com as necessidades do grupo (pagamentos e formação de poupança), poderá haver o esvaziamento da reserva, o que o transformará, automaticamente, em um "Simples Regime de Repartição".

Por outro lado, embora a preocupação seja válida ela pode ser amenizada porque contamos com uma legislação federal bastante rígida, somada aos meios de controle existentes (Ministério da Previdência, Tribunais de Contas e Controles Internos - Auditorias e Conselhos).

Registre-se que a atuação dos órgãos de controle interno é imprescindível e de fundamental importância.

Quando se fala em Regime de Capitalização, destaca-se, de pronto, a gestão dos ativos financeiros. A decisão quanto a terceirizar ou não esse serviço deve ser cautelosa, pois aos administradores compete não só a proteção dos recursos, mas também fazer com que o capital acumulado tenha rentabilidade mínima.

No Previmpa a gestão dos ativos é realizada internamente, por servidores segurados do RPPS, conforme decisões do Comitê de Investimentos.

Não podemos esquecer que a preocupação com a gestão é consequência de algo positivo. Estamos falando de reservas, de poupança, de planejamento para o futuro, com o objetivo de evitar-se a atual e palpável aflição (dos servidores e dos governos): o déficit decorrente do passado.

Existem, por óbvio, todas as demais questões relativas à administração dos RPPS, também de significativa importância, como não só a observância das regras legais concessivas dos benefícios, mas também a análise minuciosa da documentação apresentada, o acompanhamento das decisões judiciais, a adequação da legislação de forma a preservar o Ente e, em especial, garantir o rápido acesso aos direitos dos segurados e beneficiários do Regime, pessoas que quando chegam até nós normalmente estão em momentos especiais e/ou delicados da vida.

Presidentes de associações entregam documento ao Ministro da Previdência

Divulgação



Demétrius Ubiratan Hintz (esquerda) e Ministro José Pimentel (direita)

Representantes dos regimes próprios estiveram no Ministério da Previdência e foram recebidos pelo Ministro José Pimentel, com quem conversaram sobre as informações veiculadas pelo jornal O Estado de São Paulo, no dia 1.º de outubro, em matéria sob o título "Auditoria mostra rombo de R\$ 200 milhões em fundos de pensão".

No mesmo dia da publicação da matéria, o Ministério da Previdência divulgou nota esclarecendo que em nenhum momento "emitiu juízo de valor a respeito das informações levantadas. Entendemos que a existência de 'diferenças negativas' em desfavor de um RPPS em uma transação no mercado financeiro não necessariamente caracteriza uma irregularidade".

Ainda assim, as informações publicadas no O Estado de São Paulo geraram controvérsia. Devido à época em que foi divulgada, a matéria teve grande efeito nos municípios, sendo utilizada nas campanhas eleitorais.

A Associação Brasileira de Instituições de Previdência Estaduais e Municipais - ABIPEM entregou ao Ministro documento em que apresenta uma série de comentários acerca da matéria, do posicionamento do Ministério da Previdência diante do material divulgado e das conseqüências do material publicado.

Questiona, entre outros pontos, o fato de o Ministério ter realizado um estudo comparativo sem informar aos regimes própri-

os sobre parâmetros que deveriam ser obedecidos, apesar de os dados divulgados incluírem informações coletadas nos últimos quatro anos.

O Ministro da Previdência, José Pimentel, tranqüilizou os dirigentes afirmando que tomará todas as providências necessárias para esclarecer o assunto. A preocupação da ABIPEM é, principalmente, com os 120 municípios relacionados na matéria, "sejam filiados à associação ou não", esclarece Demétrius Ubiratan Hintz, Presidente da Abipem. Para Hintz, "as associações são as primeiras a exigir a identificação de irregularidades mas para isso é preciso definir os parâmetros que norteiam o trabalho dos gestores e observar o direito de defesa dos dirigentes".

Participaram da reunião os presidentes da Associação Brasileira de Instituições de Previdência Estaduais e Municipais (ABIPEM), Associação Paulista de Entidades de Previdência Municipal (APEPREM), Associação das Entidades de Previdência Municipais do Estado do Rio de Janeiro (AEPREMERJ), Associação Paranaense de Entidades Previdenciárias (APEPREV), Associação Capixaba de Institutos de Previdência (ACIP) e Associação Gaúcha de Instituições de Previdência Pública (AGIP), que também representaram os presidentes da Associação dos Institutos de Previdência do Pará e Amapá (ASSIPPA) e Associação Mineira dos Institutos de Previdência Municipal (AMIPREM).

Diretor de Administração IPASEM-NH,
Presidente da AGIP, Graduado pela UCS em Gestão
Pública e Pós-Graduado em Direito Previdenciário

Gestão previdenciária é gestão de vidas

Tratar da gestão e organização do RPPS é uma tarefa árdua, pois o tema é extremamente complexo, muito em função do pouco tempo de experiência dos RPPS no Brasil, que só passaram a existir de fato a partir da Constituição de 1998, que em seu artigo 40 assegurou a criação de Regimes Próprios de Previdência aos servidores públicos titulares de cargo efetivo da União, dos Estados, Distrito Federal e Municípios. A regulamentação dos RPPS foi aprovada somente em 1998 com a lei 9717/98, ou seja, está regulamentada há apenas 10 anos e ainda neste período passamos por uma infinidade de alterações jurídicas, com expressão as três alterações constitucionais, a EC 20/98, a EC 41/03 e a EC 47/05.



Não quero neste curto espaço detalhar teorias acerca das inúmeras possibilidades que temos para modernizar a função gerencial da administração pública, nem tampouco as grandes transformações que ocorreram no papel do Estado, suas funções e nas relações deste com a sociedade. Desejo aproveitar este espaço para tratar do que julgo ser o elemento fundamental da Previdência Social, as pessoas.

O RPPS como organização pública comprometida com a identificação e operacionalização de soluções para os problemas de Previdência Social dos servidores públicos, tem de buscar a constante atualização de suas atividades, programas, técnicas, procedimentos e métodos, de acordo com as mudanças jurídicas ocorridas, bem como a abrangência de sua especialização. É característica marcante das Instituições de Previdência nos últimos tempos a busca de soluções práticas para os

problemas surgidos, porém os avanços são ainda lentos na gestão de pessoas.

A gestão de pessoas é o instrumento básico para a definição estratégica de intervenção que estabeleça princípios de ação norteadora da ação política dos atores envolvidos na gestão administrativa e política da instituição previdenciária. Para se obter êxito, é necessária a construção de uma gestão compartilhada e a busca de um resultado coletivo que equacione o déficit que se tem de recursos humanos.

É preciso levar em conta a realidade objetiva de nossa sociedade, que apresenta fortes desvios éticos. Portanto, é necessário reinventar a ação de construir seres humanos éticos, respeitando sempre os valores da coletividade, ou seja, partirmos do processo de construção de uma cultura educacional previdenciária que se sobreponha aos interesses individuais.

Sabemos que a cultura humana sempre consistiu em elaborar processos de transformação do meio ao seu benefício próprio, por isso verificamos que as normas jurídicas estão sempre condicionadas às ideologias políticas ou ao mercado financeiro. No Brasil temos leis que estão acima das condições de serem cumpridas, estão no campo do ideal, o que é um grande dilema para os gestores públicos, porém não se pode perder de vista o princípio da equidade na hora de tomar as decisões, refletir sempre, pois os recursos financeiros são cada vez mais escassos e as necessidades públicas sempre maiores. Na tomada de decisão, tem que se ter claro o mundo ideal e o real, temos que ser prudentes, responsáveis e racionais.

O desenvolvimento humano é o propósito fundamental das políticas públicas do século XXI. Fundamenta-se no imperativo de lutar contra a pobreza e a exclusão social, assegurando a igualdade de oportunidade e desenvolvimento da capacidade das pessoas. A Previdência Social é um direito humano que deve ser garantido a todos e é, ao mesmo tempo, uma responsabilidade e um dever que deve ser assumido por todos: Estado, empresas e os cidadãos brasileiros.

A justiça, a equidade e a Previdência Social não estão realizadas no Brasil, estão no campo do ideal, são valores hoje mensuráveis e que precisam ser atingidos para que os seres humanos evoluam de fato.

Cabe ao gestor público previdenciarista ter mais competência, ou seja, ter conhecimento, habilidades e principalmente atitude, pois um outro mundo não é só possível, como necessário.

Desafios e diretrizes do regime próprio do Estado de São Paulo

Nas últimas décadas, os sistemas previdenciários ao redor do mundo têm atravessado graves crises, pois as estruturas vigentes não se mostram capazes de arcar com os compromissos assumidos e garantir um futuro tranquilo a seus participantes. Um dos fatores que mais contribui para essa situação é o envelhecimento da população global.

Para equacionar essa questão, vários países já realizaram reformas previdenciárias. Entretanto, as medidas adotadas - aumento da idade para a aposentadoria, eliminação ou redução da aposentadoria antecipada ou proporcional, mudanças nos cálculos de benefícios e aumento do número mínimo de contribuições, entre outras - também não oferecem a garantia que estes sistemas previdenciários serão saudáveis em longo prazo.

Envelhecimento global

Segundo a Organização das Nações Unidas - ONU, até 2050, o número de idosos no planeta excederá o de jovens, pela primeira vez na história da humanidade. A expectativa de vida será de 100 anos para mulheres e 81 anos para homens. Hoje, existem 646 milhões de pessoas com mais de 60 anos e, a cada ano, mais 11 milhões de pessoas integram esta faixa etária. As previsões indicam que, até 2050, serão 2 bilhões de pessoas com mais de 60 anos.

Grande parte dos países desenvolvidos não consegue controlar esse aumento da longevidade e, por isso, não será capaz de prever o choque econômico. Por sua vez, esta dramática alteração demográfica ameaça também a sustentação do tradicional sistema de previdência, que pode sugar os recursos da nação, fazendo com que outros investimentos, como os voltados para educação, saúde e infra-estrutura, não sejam realizados plenamente.

Envelhecimento no Brasil

O Brasil também está inserido neste preocupante contexto. Em 34 anos, a população brasileira praticamente dobrou em relação aos 90 milhões de habitantes da década de 1970 e as previsões apontam que seremos 259,8 milhões de brasileiros em 2050.

Os avanços da Medicina e a melhoria nas condições gerais de vida da população contribuíram para elevar a expectativa de vida dos brasileiros, que aumentou 17 anos entre 1940 e 1980 e deverá atingir os 81,3 anos em 2050. Outro fator importante para as análises demográficas: a mortalidade infantil vem diminuindo no Brasil desde meados da década de 40.

A queda combinada das taxas de fecundidade e mortalidade vem ocasionando uma mudança na estrutura etária. Por isso, tornam-se cada vez mais importantes as políticas voltadas para os idosos, pois as estimativas para os próximos 20 anos indicam que esta camada da população poderá exceder a 30 milhões de pessoas, chegando a representar quase 13% do total. Assim, embora a fecundidade ainda seja a principal componente da dinâmica demográfica brasileira em relação à popula-

ção idosa, é a longevidade que vem progressivamente definindo seus traços de evolução.

As Reformas Previdenciárias

O que foi constatado nas últimas décadas em relação ao perfil populacional do Brasil, se projetado para o futuro, mostra que os impactos nas aposentadorias e pensões nas próximas décadas serão enormes. Por isso, o assunto tem sido tão debatido, pois, caso não haja mudanças, o sistema que foi idealizado no século XX entrará em colapso logo mais. Vale lembrar ainda que as regras de aposentadoria que estarão em vigor em 2040



devem ser definidas hoje, pois as principais mudanças somente deverão atingir aqueles que ainda nem entraram no mercado de trabalho. A busca de alternativas para o modelo de previdência brasileiro levou o Presidente Lula a enviar para o Congresso Nacional em setembro de 2007 o Projeto de Lei n.º 1992, que institui a Previdência Complementar para os Servidores Públicos Federais e cria a Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal (FUNPRESP).

Esse sistema de Previdência Complementar para os servidores da União é destinado aos servidores que ainda não ingressaram no serviço público e visa equilibrar, em longo prazo, as contas públicas ao fixar o teto do INSS como benefício máximo pago pelo Estado. Com essas novas regras, os futuros servidores que quiserem aumentar o valor de seus benefícios previdenciários deverão contribuir paralelamente com o FUNPRESP, cujas contribuições serão administradas em um sistema de capitalização.

Artigo - Carlos Henrique Flory

O impacto que estas medidas têm nos âmbitos estadual e municipal se deve ao fato de que a Constituição Federal é a principal diretriz a ser seguida por todos os entes da Federação. Sendo assim, em breve, os Estados e municípios serão obrigados a ajustar seus Regimes Próprios de Previdência aos ditames constitucionais regulamentados pela Lei que deverá advir do PL 1992/07, que, inclusive, já prevê a adesão dos entes federativos ao FUNPRESP.

Logicamente, o Estado de São Paulo, por ter uma grande representatividade na economia nacional e um volume expressivo de servidores públicos, deverá, num futuro próximo, criar o seu próprio Fundo de Previdência Complementar e administrá-lo com regras próprias, sem, no entanto, distanciar-se legalmente do que é previsto e praticado pela União.

A Reforma Previdenciária de São Paulo

Com as aprovações das Leis Complementares n.ºs 1.010, 1.012 e 1.013 em 2007, foi realizada a Reforma Previdenciária do Estado de São Paulo. Na verdade, houve apenas uma adaptação às leis federais e à Constituição Federal, pois não provocou nenhuma mudança nos benefícios previdenciários.

A mudança mais significativa para a previdência paulista foi a criação de um gestor único para o regime próprio dos servidores titulares de cargo efetivo, capaz de unificar a concessão, a manutenção e o pagamento dos benefícios previdenciários do Estado. A São Paulo Previdência (SPPREV) será a autarquia responsável pela gestão de todas as aposentadorias e pensões paulistas, sem que, para isso, haja qualquer alteração nas regras de concessão e cálculo.

Os desafios da SPPREV

A SPPREV deverá estar completamente estruturada e absorver todas as funções previdenciárias do Estado até junho de

2009. Isso significa que todo o processo de concessão das aposentadorias e pensões, bem como a elaboração de todas as folhas de pagamentos previdenciários do Estado de São Paulo deverão ser responsabilidade da SPPREV.

A migração das folhas de pagamento de todos os poderes, universidades, autarquias e demais órgãos da administração direta do Estado para a SPPREV visa a tranquilidade da operação, tanto no que diz respeito aos aspectos técnicos como humanos, pois haverá a necessidade de conformação dos sistemas de informática e de treinamento e capacitação para as pessoas envolvidas com as atividades de concessão e pagamento de aposentadorias e pensões.

Antes dessa migração das folhas de pagamento, primeiramente serão adquiridos e desenvolvidos sistemas de informatização capazes de realizar as tarefas necessárias com maior precisão e eficiência. Serão sistemas de gestão centralizados que permitirão o atendimento aos servidores estaduais de forma descentralizada.

A idéia é que o website da SPPREV possibilite o acompanhamento dos processos de aposentadoria ou pensão, assim como permita aos servidores ativos a possibilidade de realizar cálculos e estimativas sobre seus benefícios futuros. A missão por trás destas ações é oferecer uma gestão que privilegie a eficiência e a transparência.

Em suma, o Governo do Estado de São Paulo, por meio da Secretaria da Fazenda, está empenhado em criar um órgão gestor de previdência estadual maior e melhor. Todos os esforços estão sendo realizados para que as bases do sistema previdenciário do futuro sejam sólidas e que venham a gerir com eficiência e segurança a previdência dos servidores.

Artigo - Eglon do Canto Silva

Diretor-Presidente do IPASSP/SM - Instituto de Assistência à Saúde dos Servidores Públicos Municipais de Santa Maria/RS

Gestão de institutos previdenciários - organização interna

A gestão da seguridade social vem se tornando um grande desafio para a União, os Estados e os Municípios. De um lado, deparamo-nos com uma população que depende cada vez mais do poder público para satisfazer suas necessidades. De outro, encontramos um Estado cheio de problemas, com organizações inadequadas, falta de planejamento e carente de recursos.

Em razão disso, o sistema previdenciário brasileiro tem sofrido diversas modificações que visam buscar soluções eficazes para equacionar as questões e os problemas relacionados aos principais aspectos da crise, dentre os quais destacamos o jurídico, o financeiro, o atuarial e o gerencial.

Várias medidas que impliquem soluções integradas para os diferentes aspectos já foram adotadas. Por meio da alteração de dispositivos constitucionais, Emendas e Leis regulamentadoras, está sendo possível reformular o modelo previdenciário, principalmente o do setor público.

Diante de um novo contexto legal, os Regimes Próprios de Previdência Social, para que possam assegurar benefícios presentes e futuros, precisam estar devidamente organizados no âmbito de cada Ente Federado. A recuperação e a manutenção do equilíbrio financeiro e atuarial dos fundos previdenciários dependem, basicamente, de ações gerenciais de planejamento, organização, controle e execução.

Artigo - Eglon do Canto Silva

Com esse propósito, o Município de Santa Maria resolveu modificar seu modelo de gestão, extinguindo o Fundo de Previdência e Assistência do Servidor - FUNDOPAS. A partir de janeiro de 2002, a previdência municipal passou a ser atividade da administração indireta, através da criação do Instituto de Previdência e Assistência à Saúde dos Servidores Públicos Municipais de Santa Maria/RS - IPASSP-SM, Instituição Autárquica, dotada de autonomia administrativa e financeira.

O Executivo Municipal, reconhecendo que as atividades do IPASSP-SM são de interesse dos servidores do quadro efetivo, procurou garantir, em lei, a obrigatoriedade de os cargos da Autarquia serem preenchidos por servidores pertencentes a esse quadro. Além disso, delegou ao Conselho Deliberativo as prerrogativas de escolha dos diretores, os quais devem possuir curso superior, e cuja nomeação depende de aprovação do poder legislativo, mediante arguição pública.

A partir desse modelo, foi possível recuperar o Regime Próprio de Previdência municipal. Com muito planejamento, trabalho, dedicação e organização, o IPASSP-SM, hoje, atinge plenamente seus objetivos na área de seguridade social, pois os servidores têm acesso a todos os benefícios previdenciários, bem como a planos de saúde completos, que oferecem serviços de qualidade por preços acessíveis, compatíveis com a renda do servidor.

Entendemos que o segredo para alcançar esses resultados está na organização interna e na capacitação dos profissionais envolvidos, inclusive os conselheiros. Acreditamos que a atual estrutura administrativa do IPASSP-SM é a ideal para o desempenho de suas atividades, pois foi construída passo a passo, à medida que sua equipe adquiria conhecimento da área e, ao mesmo tempo, buscava experiência para executar serviços que hoje são totalmente prestados pela Autarquia.

A partir do conhecimento e da experiência, foi possível reformular a legislação do IPASSP-SM e, juntamente com a direto-

ria executiva, conselhos (deliberativo/fiscal), assessoria técnica e comitê de investimentos, foram instituídos em Lei todos os demais departamentos que estavam em funcionamento. A parte operacional foi organizada em gerências e setores, prevenindo-se cargos e funções para cada um desses departamentos.

A gerência previdenciária cuida da concessão de benefícios, desde a instauração do processo e sua homologação pelo TCE/RS - Tribunal de Contas do Estado, até o arquivamento da documentação. Dentro dessa gerência, as atividades de compensação financeira e de perícia médica foram organizadas em setores distintos devido à necessidade de um controle técnico específico por setor. A assistência à saúde, para a qual se adotou um modelo de gestão terceirizada, cujos serviços são atualmente prestados pela empresa Unimed, ficou sob a responsabilidade de uma gerência própria, com centralização de todos os trabalhos da área.

As atividades inerentes à autonomia do IPASSP-SM estão sob os cuidados da gerência administrativa e financeira, que agrega os serviços do fundo de previdência e do fundo de assistência à saúde e responde, também, por questões relacionadas ao cumprimento das exigências legais de controle e fiscalização. Essa gerência está legalmente dividida em dois setores, o de contabilidade e o de recursos humanos. Na prática, já existem outros setores organizados, tais como recepção, protocolo, patrimônio, almoxarifado, informática, controle interno, auditoria, assessoria jurídica e assessoria de comunicação.

Por fim, cabe ressaltar que essa organização interna do IPASSP-SM vem proporcionando à sua administração tranquilidade e segurança no controle e na preservação do patrimônio público. Em breve, o Instituto terá uma Sede Administrativa própria e um quadro de servidores efetivos, adequado para a Autarquia. Esses são projetos em andamento cuja conclusão possibilitará aos gestores a reorganização legal da estrutura administrativa do IPASSP-SM, em razão da expectativa de crescimento do quadro de segurados para os próximos anos. ■



Artigo - Baldur Schubert

Médico, representante da Organização Ibero-americana de Seguridade Social (OISS) no Brasil

O papel da perícia médica nos Regimes Próprios de Previdência Social (RPPS) e sua gestão

SUMÁRIO

O autor discorre sobre a importância da perícia médica na avaliação técnica da incapacidade para fins de concessão de benefícios. Utiliza informações nacionais e internacionais para destacar a magnitude e transcendência do tema.

1 - Um alerta internacional - AISS

A maior e mais antiga entidade internacional de seguridade social - Associação Internacional de Seguridade Social (AISS) emitiu no início desta década um importante documento (Who returns to work and why? International Social Security Association, Research Programme, 2002), manifestando de forma sintética, mas enfática, a preocupação com as repercussões sobre países e entidades que administram a seguridade social:

"A incapacidade para o trabalho vem se tornando o maior problema social na maioria dos países industrializados, resultando em um aumento dos gastos sociais com programas de atenção à doença e à incapacidade/invalidez e em um declínio das taxas de participação da força de trabalho".

2 - Benefícios (prestações pecuniárias) - Situação no Brasil

A experiência nacional do atual Instituto Nacional de Seguro Social (INSS), alicerçado em mais de 50 anos de concessão de benefícios, poderá subsidiar as entidades que manejam os Regimes Próprios de Previdência Social (RPPS).

A maior instituição brasileira de previdência social - INSS - dispendeu em 2007¹, em pagamento com benefícios o valor de 172,9 bilhões de reais, o que corresponde a 6,6% do Produto Interno Bruto (PIB).

Dentre as noventa e nove (99) espécies de benefícios concedidos pela Previdência Social, destaca-se uma categoria que é a dos benefícios por incapacidade.

Os benefícios por incapacidade, previdenciários e acidentários: auxílio doença/acidente, aposentadoria por invalidez e pensão por morte acidentária do Regime Geral de Previdência Social (RGPS); e o benefício assistencial à Pessoa Portadora de Deficiência, da Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS), são espécies das mais significativas no elenco de benefícios RGPS e da LOAS.

2.1 Benefícios por incapacidade - Impacto

Os benefícios por incapacidade (BI) são requeridos por indivíduos que se encontram em situações de vulnerabilidade causadas por acidente, por doença, geradoras de incapacidade para o trabalho.

A esta vulnerabilidade acrescentam-se a dependência, a redução de salário e aumento dos encargos. Essa situação é vivenciada pelo segurado de forma inesperada, na maior parte das vezes.

Os benefícios por incapacidade decorrem majoritariamente da insuficiência de ações de proteção ao cidadão (prevenção e promoção de condições saudáveis).

Os benefícios por incapacidade são os mais complexos da Previdência Social. Exigem a intervenção de diferentes áreas: Reabilitação Profissional, Serviço Social, Habilitação (reconhecimento inicial dos direitos), Concessão e Manutenção de benefícios, além da ação preponderante da Perícia Médica. Esses benefícios são os únicos passíveis de alteração por ação de profissionais.

No ano de 2007, foram requeridos 4,1 milhões de benefícios por incapacidade, correspondendo a cerca de 70% do volume



de requerimentos do INSS². Observa-se um aumento constante na última década.

A despesa com estes benefícios³, em 2007, foi de 14,5 bilhões de reais, o que corresponde a mais de 8% do total das despesas com benefícios.

2.2 Benefícios por incapacidade - Conceito

Incapacidade é a impossibilidade do desempenho das funções específicas de uma atividade ou ocupação, em consequência de alterações morfofisiológicas provocadas por acidentes ou doenças.

GRAU: Total ou Parcial

DURAÇÃO: Temporária ou Definitiva

ATIVIDADE: Uni, Multi ou Omniprofissional

3. Avaliação técnica da incapacidade do INSS - Modelo Institucional

Atualmente, o modelo de avaliação técnica da incapacidade está calcado na figura do médico perito do quadro do INSS.

Anteriormente, era realizado de forma mista, isto é, utilizando também médicos credenciados, sendo que a supervisão era de responsabilidade exclusiva dos médicos do quadro.

No ano de 2007, foram realizados mais de 9 milhões de procedimentos médico-periciais⁴.

3.1 O médico perito - Características

O médico perito deve possuir sólida base clínica para chegar com rapidez a um parecer, muitas vezes, sem contar com a colaboração do examinado.

Fontes: ¹INSS/DATAPREV, Síntese/INFGES/SABI, 2007; ²INSS/DATAPREV, Síntese/INFGES/SABI, 2007; ³Foram considerados os benefícios (B31, 91 e 94); ⁴Síntese Gold, 2007.

Sempre que possível, evitar a requisição de exames complementares e especializados para esclarecimento do caso. Tais exames, quando não indispensáveis, apenas aumentam o custo operacional e retardam a decisão.

Deve também o médico perito ter noção de profissiografia, para avaliar as repercussões da doença/acidente no desempenho de atividade específica.

Deve ter amplo conhecimento das bases legais, para concluir dentro da legislação.

A existência de padrões de avaliação de incapacidade (Diretrizes) auxilia em muito a qualidade da decisão médico-pericial.

4 - Informações relevantes -

O processo de informação/decisão/ação

Para o administrador moderno, é fundamental e imprescindível o conhecimento da realidade, manifestado por indicadores que refletem a situação no seu ambiente de trabalho.

As informações devem possibilitar ao administrador condições para o planejamento e monitoramento das ações.

A seguir, são apresentadas algumas informações sobre auxílio-doença previdenciário e aposentadoria por invalidez previdenciária, relativas ao ano de 2007, do Instituto Nacional do Seguro Social (confira nos gráficos ao lado).

No caso do auxílio-doença, destacam-se as doenças do sistema osteomuscular e lesões e por causas externas, com 25% e 22% respectivamente.

No caso da aposentadoria por invalidez, destacam-se doenças do aparelho circulatório e osteomuscular, cada uma com 25%.

Tanto no auxílio-doença quanto na aposentadoria por invalidez, destacam-se os transtornos mentais e comportamentais, com 12% e 11% respectivamente.

5 - Algumas experiências internacionais e nacionais

Informações pessoais passadas ao autor, pelo atual secretário geral da OISS, Dr. Adolfo Jimenez Fernandez, Ex-Secretário da Previdência Social espanhola, dão conta que, no final da década de 80, o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) espanhol assumiu a avaliação técnica da incapacidade para fins de aposentadoria (que era realizada anteriormente pelo Ministério da Saúde), resultando em significativa redução do número de concessões do benefício por invalidez.

O autor, em documento apresentado em reunião do Conselho Nacional de Previdência Social, Brasília (DF), no início da década (2003), demonstrou que critérios diferentes de aposentadoria por invalidez acabam gerando resultados distintos.

Desempenho comparativo entre dois regimes (RGPS/RJU) - percentual de aposentadorias por invalidez

RGPS* = 15.4

RJU = 25.0**

*Regime Geral de Previdência Social: (Lei n.º 8213 / 91)

"Incapaz e insusceptível de reabilitação para o exercício de atividade que lhe garanta a subsistência".

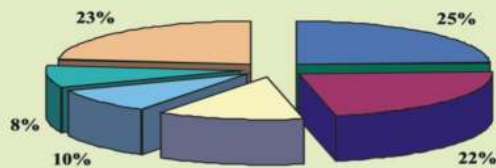
**Regime Jurídico Único: (Lei n.º 8112 / 90)

Art. 188 ...

§ 1.º A aposentadoria por invalidez será precedida de licença para tratamento de saúde, por período não excedente a 24 meses.

§ 2.º Expirado o período de licença e não estando em condições de reassumir o cargo ou de ser readaptado, o servidor será aposentado.

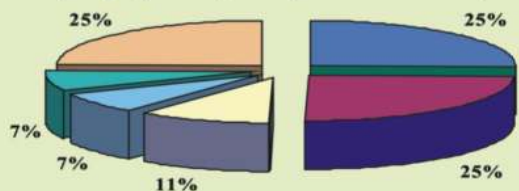
Auxílio-doença Previdenciário concedido por grupos CID, 2007 (os cinco maiores)



- Doenças do sistema osteomuscular.
- Lesões, envenenamentos e algumas outras consequências e causas externas
- Transtornos mentais e comportamentais
- Doenças do aparelho circulatório
- Doenças do aparelho digestivo
- Demais

Total: 1.807.104

Aposentadoria por invalidez Previdenciária concedida por grupos CID, 2007 (os cinco maiores)



- Doenças do ap. circulatório.
- Doenças do sistema osteomuscular
- Transtornos mentais e comportamentais
- Tumores
- Doenças dos olhos e ouvidos
- Demais

Total: 105.073

Fonte: INSS/SUIBE/SÍNTESE

6 - Conclusão

• As experiências nacionais e internacionais indicam que o papel da perícia médica é relevante e decisivo na avaliação técnica para a concessão dos benefícios por incapacidade, em razão de:

- Elevada demanda;
- Despesas substantivas e crescentes;
- Extrema vulnerabilidade do cidadão;
- Insuficiência de ações de promoção, prevenção e proteção do cidadão;
- Demandas judiciais no caso de acidentes do trabalho;
- Possibilidade de reintegração no trabalho e na sociedade;
- Necessitar da avaliação da incapacidade por profissionais especializados;
- Possibilitar diferentes modelos de avaliação da incapacidade em serviços próprios, por contrato ou mistos;
- Ter resultados distintos segundo critérios diferentes;
- Subsidiar os administradores/gestores dos Regimes Próprios de Previdência Social (RPPS), para tomada de decisões

Agradecimento: O autor agradece as contribuições dos Médicos peritos do INSS Doutores Alexandre Coimbra, Betyna Saldanha Corbal e Bruno Gil de Carvalho Lima.

Avanço: A cobrança de contribuições previdenciárias de servidores cedidos ou em mandato eletivo

Nos termos da legislação vigente, Lei Federal n.º 9.717 de 1998, os servidores detentores de cargo de provimento efetivo, quando afastados do exercício do cargo de provimento efetivo para exercício de mandato eletivo e de cedência, com ou sem prejuízo da remuneração, são vinculados obrigatoriamente ao Regime Próprio de Previdência Social (RPPS) ao qual pertenciam na origem.

Considerando a natureza tributária das contribuições previdenciárias, cumpre também ao PREVIMPA o lançamento, a fiscalização, a cobrança e, por fim, a aplicação das sanções legalmente previstas.

Havia a necessidade de adequação da legislação municipal, levantamento dos servidores afastados e valores devidos, além da constituição de todos os procedimentos administrativos que envolviam várias áreas: jurídica, financeira, contábil, registro de tempo de contribuição e preparo de pagamento.

A ação era relevante para as atividades da autarquia e para o Município, não só pelos aspectos financeiros, eis que ampliava o ingresso de receita, mas também pelo avanço que representava em termos de gestão pública, assim foi incluída no Plano Plurianual 2006-2009, por meio do programa "Gestão Total" e pôde ser acompanhada pelo Portal de Gestão.

Em dezembro de 2006, já dispoñdo da necessária adequação legal, a autarquia previdenciária no cumprimento de sua missão, por meio da Unidade Financeira da Divisão Administrativo-Financeira do PREVIMPA, efetuou trabalho de levantamento de servidores cedidos com prejuízo da remuneração e em mandato eletivo, que se afastaram desde setembro de 2001 (criação do fundo previdenciário) e cujas contribuições previdenciárias - parte patronal e do servidor - não haviam sido recolhidas.

Constatou-se a existência de 54 servidores, cujas contribuições previdenciárias estavam pendentes de recolhimento, totalizando R\$ 850 mil em débito.

O trabalho de cobrança prosseguiu pela notificação fiscal de débito dos órgãos cessionários ou das casas legislativas em que o servidor estava exercendo mandato eletivo. A atividade precisou ser desenvolvida rapidamente, eis que devíamos observar o prazo decadencial da constituição dos créditos.

Para a contribuição previdenciária devida até 18 de novembro de 2006, a legislação municipal estabeleceu que poderia ser requerida remissão parcial do crédito tributário constituído, mediante dispensa do pagamento dos juros de mora incidentes sobre o débito confessado, bem como seu pagamento parcelado em até 60 (sessenta) meses consecutivos, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados do recebimento do auto de notificação e lançamento.

Quando cedidos com prejuízo da remuneração percebida no ente cedente, o recolhimento das contribuições previdenciárias será de responsabilidade do órgão ou entidade em que o servidor estiver em exercício.

No município de Porto Alegre, as Leis Complementares Municipais n.º 478, de 26 de setembro de 2002, e n.º 550, 17 de maio de 2006, bem como o Decreto Municipal n.º 14.983, de 21 de novembro de 2005, dispõem as regras para o recolhimento das contribuições previdenciárias do servidor afastado em cedência ou no desempenho de mandato eletivo, com prejuízo da remuneração de seu cargo.

A arrecadação e o recolhimento das contribuições devidas ao RPPS (Regime Próprio de Previdência Social) de Porto Alegre competem ao PREVIMPA (Departamento Municipal de Previdência dos Servidores Públicos do Município de Porto Alegre).



Após notificadas, algumas entidades optaram pelo pagamento imediato do débito, outras recorreram justificando pelo recolhimento indevido ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS) e outras entidades não realizaram o recolhimento no prazo legalmente estipulado, implicando inscrição em dívida ativa.

O PREVIMPA já conseguiu receber retroativamente as contribuições previdenciárias de 19 servidores, totalizando R\$ 222 mil (com remissão de R\$ 96 mil).

A Unidade Financeira numa atividade incomum para RPPS, contando com o apoio da Assessoria Jurídica do PREVIMPA (na adequação da legislação e na definição de procedimentos) realiza trabalho de contato para esclarecimento de dúvidas e orientação sobre o pagamento de contribuições devidas.

Recentemente, em reunião com entidade em débito relativo a 14 servidores, foi discutida a situação das contribuições não recolhidas de setembro de 2001 a maio de 2007, obtendo-se o compromisso de pagamento de R\$ 200 mil, sendo que a parte patronal das contribuições será paga parcialmente, conforme permite a legislação municipal.

Esgotadas as vias administrativas para pagamento dos valores devidos e observado o prazo quinquenal para ajuizamento

da cobrança, é lavrada certidão competente e encaminhada à área jurídica do PREVIMPA para as providências necessárias.

Já foram ajuizadas 9 ações de cobrança judicial. Ainda restam em discussão e aguardando deslinde, as contribuições previdenciárias retroativas referentes a 12 servidores, no valor de R\$ 232 mil.

A atividade que antes era uma ação especial dentro de um programa, agora é contínua e foi absorvida pela área administrativa da autarquia, sendo que mensalmente permanecem afastados, em cedência ou em mandato eletivo, em torno de 15 servidores e a receita que ingressa é da ordem de R\$ 8 mil por mês, que anualmente somam R\$ 104 mil.

No caso da ação descrita, foram alcançados vários objetivos de uma gestão eficiente: excelência dos processos administrativos, capacitação e motivação dos servidores envolvidos (sem os quais não seria possível realizá-la com tamanho retorno), além de fomento à intersectorialidade (interna, bem como com a Administração Centralizada e com as demais autarquias e fundação do Município).

Artigo - Aguinaldo Lester Landi

**Analista da BB DTVM Gestão de Recursos -
Distribuidora de Títulos e Valores Mobiliários S.A.,
uma empresa especialista na gestão de recursos de terceiros e na
administração dos fundos de investimento dos clientes do Banco do Brasil**

Política de investimentos dos RPPS

A Política de Investimentos deve ter como objetivo estabelecer as diretrizes e linhas gerais relativas à gestão dos recursos garantidores das reservas técnicas dos planos de benefícios dos RPPS, levando-se em consideração os princípios da boa governança e os fatores de segurança, rentabilidade, solvência, liquidez e transparência. Os investimentos dos RPPS deverão obedecer às diretrizes e princípios contidos na Política de Investimentos da Entidade, estabelecida em consonância com os dispositivos da legislação específica em vigor, definidas pelo Conselho Monetário Nacional, na Resolução n.º 3.506, de 26 de outubro de 2007.

É um instrumento que visa proporcionar uma melhor definição das diretrizes básicas da Instituição, como também os limites de risco a que serão expostos o conjunto dos investimentos. Tratará, também, da busca da rentabilidade a ser atingida para superar a meta atuarial do plano de benefício.

No intuito de alcançar determinada taxa de rentabilidade real para a carteira do RPPS, a estratégia de investimento deve prever sua diversificação, tanto no nível de classe de ativos (renda fixa e renda variável) quanto na segmentação por subclasse de ativos, emissor, vencimentos diversos, indexadores etc., com

vistas a otimizar a relação risco-retorno do montante total aplicado.

Sempre serão considerados como itens fundamentais à garantia de solidez financeira do RPPS e a preservação do capital, a taxa esperada de retorno e os riscos a ela inerentes, os limites legais e operacionais, a liquidez adequada dos ativos, com especial ênfase no médio e longo prazos.

Para a administração dos recursos garantidores das reservas técnicas do plano de benefícios dos RPPS, deverá ser adotada a gestão por entidade credenciada, de acordo com a Resolução n.º 3.506/07.

Para fins de administração de recursos a ser gerida por entidade credenciada junto à CVM - Comissão de Valores Mobiliários, que deverá ser escolhida por meio de processo seletivo, os critérios que deverão ser adotados para sua contratação serão, obrigatoriamente, os abaixo discriminados, sem prejuízo de outros que, porventura, venham a ser adotados e escolhidos por cada Entidade.

1 - Solidez patrimonial da entidade;

Artigo - Aguinaldo Lester Landi

2 - Volume de recursos administrados;

3 - Experiência positiva da atividade de administração de recursos de terceiros.

Seguindo os preceitos da Resolução n.º 3.506/07, o acompanhamento da gestão dos recursos garantidores será feito por meio de:

1 - Relatório detalhado contendo informações sobre a rentabilidade e o risco das aplicações, a ser remetido pela entidade credenciada mensalmente;

2 - Semestralmente, o RPPS dos Servidores do Município ou Estado XXX avaliará o desempenho das aplicações efetuadas pelas Sociedades Corretoras e pelas Distribuidoras de Títulos e Valores Mobiliários no período, com base nos relatórios acima mencionados.

A alocação de recursos dos RPPS deverá obedecer às determinações emanadas da Resolução n.º 3.506/07, definidas abaixo:

1 - Segmento de Renda Fixa

2 - Segmento de Renda Variável

3 - Segmento de Imóveis

O principal objetivo da alocação de recursos pelos segmentos acima mencionados é o de garantir a manutenção do equilíbrio econômico-financeiro e atuarial entre os ativos administrados e as correspondentes obrigações passivas e outras obrigações, considerados aspectos como o grau de maturidade e o montante dos recursos.

As aplicações dos recursos do RPPS em ativos de renda fixa deverão ser feitas por meio de carteira própria e/ou fundos de investimentos.

As aplicações nesse segmento deverão seguir os limites impostos pela Resolução n.º 3.506/07, a saber:

Renda Fixa	Limite Mínimo de alocação de recursos	Limite Máximo de alocação de recursos	Limite de alocação por PL do FI
Título Público Federal	0%	100%	—
FI exclusivamente em TPF	0%	100%	20%
Operações Compromissadas	0%	100%	—
FI Referenciado em RF	0%	80%	20%
FI/FIC Previdenciário ou Referenciados em RF	0%	80%	25%
Poupança	0%	20%	—
FI Renda Fixa	0%	15%	20%
FI Direitos Creditórios	0%	15%	20%

As aplicações dos recursos do RPPS em ativos de renda variável deverão ser feitas, exclusivamente, por meio de fundos de investimentos.

As aplicações nesse segmento deverão seguir os limites impostos pela Resolução n.º 3.506/07, a saber:

Renda Variável	Percentual Máximo sobre os Recursos Garantidores	Limite Mínimo de alocação de recursos	Limite Máximo de alocação de recursos dentro do limite legal	Limite de alocação por PL do FI
FI/FIC Previdenciário Classificado como ações	Até 30% dos recursos garantidores	0%	30%	Até 20% dos recursos garantidores
FI em Ações		0%	20%	—
FI Multimercado		0%	3%	—

Como forma de cumprir a Política de Investimentos no que tange especificamente à alocação dos recursos garantidores de cada Entidade, os RPPS deverão definir estratégia de ações que leve em consideração os seguintes aspectos:

- 1 - Projeção do fluxo de caixa;
- 2 - Tendências e comportamento das taxas de juros;
- 3 - Perspectivas do mercado de renda fixa e variável;
- 4 - Cenários macroeconômicos de curto, médio e longo prazo;
- 5 - Níveis de exposição ao risco dos ativos.

Artigo - Lauter Ferreira

Analista da Gerência Nacional de Investidores Corporativos da Caixa Econômica Federal

Produtos e cenários para a elaboração da política de investimentos dos RPPS

As incertezas no cenário econômico dificultam a elaboração de uma boa política de investimentos consistente para o ano de 2009. Em abril, quando o Brasil adquiriu o tão aguardado grau de investimento e a Bolsa de Valores de São Paulo chegou a níveis recordes de alta, os fundos com Renda Variável poderiam ser indicados para que os RPPS aplicassem de forma conservadora, respeitando os limites da Resolução n.º 3.506/07, parte de seus recursos e alcançassem enfim sua meta atuarial, que se encontrava prejudicada pelos constantes aumentos de todos os índices de inflação.

Também em abril, o Comitê de Política Monetária do Banco Central iniciou uma seqüência de altas na taxa básica de juros, visando conter os avanços da inflação, causada pela forte aceleração da economia do país e que cada vez mais se afastava do centro da meta definido pelo BACEN. Este cenário para os investimentos dos RPPS seria ainda melhor, pois além da economia aquecida, a inflação em queda poderia auxiliar na superação da meta atuarial.

A SELIC chegou a 13,75%, as previsões para o fim de 2008 são de 14,75%. A inflação vem apresentando níveis bem meno-

Artigo - Lauter Ferreira

res nas últimas avaliações, porém, a recente crise americana promove incertezas junto aos investidores no Brasil.

A crise de crédito nos Estados Unidos está desacelerando a economia mundial, fato esse que afeta o Brasil por meio de suas linhas de crédito, ou seja, ficará mais difícil para os bancos e as empresas obterem financiamentos no exterior, prejudicando o crédito interno, que, além de dificultado, se torna mais caro, pois as taxas de juros cobradas tendem a aumentar.

A crise dos EUA derrubou as bolsas pelo mundo. No Brasil, o Ibovespa que havia chegado em maio aos 73 mil pontos, voltou ao patamar de abril de 2007, aos 45 mil pontos, provocando uma total aversão ao risco. Os fundos de Renda Variável saíram do foco dos investidores, que partiram para aplicações mais conservadoras em Renda Fixa, como Títulos Públicos Federais e Fundos referenciados em DI.

Para os RPPS, o cenário não é diferente. As aplicações em Renda Variável estão muito voláteis, e os fundos de Renda Fixa e referenciados DI parecem ser a saída, mas mesmo para esses fundos algumas precauções devem ser tomadas nos momentos de crise.

Um grande equívoco é comparar duas classes de fundos diferentes como sendo um mesmo tipo de aplicação. No caso, os fundos Referenciados e os fundos de Renda Fixa. Essas duas classes têm características diferentes e não devem ser comparadas entre si.

Os fundos de renda fixa, a exemplo do CAIXA FRI RS RF, podem aplicar em diferentes tipos de ativos de renda fixa; destacamos os Títulos Públicos Federais pós-fixados (LFT), que têm a característica de acompanhar a variação do CDI, os prefixados (LTN e NTN-F), que possuem uma taxa pré-determinada que será recebida no vencimento do papel, e os TPF indexados a índices de preço (NTN-B e NTN-C), que pagam, além da variação de um índice de inflação, um percentual prefixado de juros. Com o mercado ruim e os juros em alta, fica difícil para os fundos de renda fixa superarem o CDI.

Já os fundos Referenciados DI, no caso o CAIXA FI Brasil DI, têm como característica apenas a utilização de ativos que acompanham o CDI, como os TPF pós-fixados, as operações compromissadas com lastro em LFT e os títulos de emissão privada, como os CDB, com taxas indexadas à variação do CDI.

Os Fundos Referenciados DI, por possuírem apenas ativos pós-fixados, não apresentam volatilidade como os fundos de Renda Fixa. Porém, apesar de acompanharem o CDI, ficam ligeiramente abaixo dele no longo prazo, e por isso alguns gestores utilizam títulos privados em suas carteiras, como CDB e debêntures que, normalmente melhoram a rentabilidade desse tipo de fundo, porém com um risco muito maior do que aqueles que utilizam apenas TPF.

Em um momento de crise como o que estamos atravessando, esses ativos privados que pareciam a solução para a rentabilidade se tornam um problema para o risco, pois em uma crise de crédito, as taxas pagas pelos CDB e debêntures tendem a aumentar, exatamente pela dificuldade que o emissor atravessa para conseguir crédito em outras fontes e a falta de crédito para cumprir suas obrigações pode levar um banco ou uma empresa a falência.

Por isso, é importante que os RPPS sempre observem a carteira dos fundos referenciados DI antes de investir e exijam sem-



% CHANGE

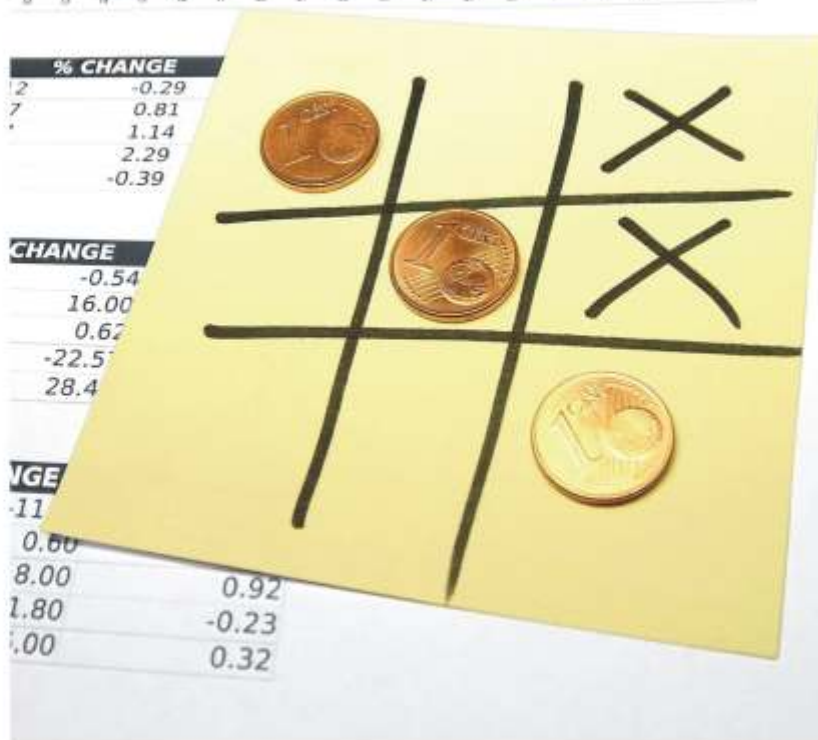
2	-0.29
7	0.81
*	1.14
	2.29
	-0.39

CHANGE

	-0.54
	16.00
	0.62
	-22.5
	28.4

VGE

-11	
0.60	
8.00	0.92
1.80	-0.23
0.00	0.32



pre títulos privados de baixo risco de crédito, emitidos por instituições sólidas do mercado. Muitas vezes, uma rentabilidade maior demonstra um risco também maior.

A diferença na rentabilidade entre os Fundos DI e os Fundos de Renda Fixa ocorre exatamente pela diferença na composição de suas carteiras, pois os TPF pré-fixados e os indexados a índices de preço marcados a mercado, têm como tendência renderem abaixo do CDI quando os juros estão em alta e acima do CDI quando os juros estão em queda, além de acompanhar a variação da inflação no caso das NTN. Esses ativos são usados para tentar buscar uma rentabilidade diferenciada para o fundo, que não é alcançada pelos fundos que possuem apenas TPF pós-fixados.

Essas características causam volatilidade nas cotas desses fundos, deixando a rentabilidade acima do CDI em um mês e abaixo em outro, e por isso é uma aplicação indicada para investidores de longo prazo já que uma fase turbulenta do mercado financeiro internacional como a que estamos atravessando nos últimos dias tem um impacto direto na rentabilidade desses fundos.

Portanto, não podemos comparar as duas classes distintas de fundos. A aplicação deve ser feita de acordo com o perfil dos investimentos, sendo o CAIXA FRI RS RF para uma aplicação de Longo Prazo e consciente de que a volatilidade poderá levá-la a uma rentabilidade maior no futuro; e o CAIXA FI Brasil DI para uma aplicação de baixo risco e sem volatilidade.

A crise americana deve produzir efeitos por todo o ano de 2009, deixando os fundos referenciados DI e Renda Fixa como os mais indicados para as políticas de investimentos dos RPPS em seus limites máximos. Mas pode ser interessante reservar uma pequena porcentagem para os fundos de Renda Variável, como o CAIXA FI Ações Brasil IBX-50 ativo, exclusivo para os RPPS, pois passado o pior momento da crise, o preço das ações estarão bem desvalorizados, o que poderá ser uma boa oportunidade para buscar uma rentabilidade acessória para superar a meta atuarial.

Administradora do Município, já ocupou diversos cargos na previdência. Atualmente é membro do Conselho de Administração do PREVIMPA e do Comitê de Investimentos (CPA-10 ANBID) e está designada como Diretora-Geral Substituta do PREVIMPA.

PREVIMPA: O desafio da gestão de investimentos

O Departamento Municipal de Previdência dos Servidores do Município de Porto Alegre - PREVIMPA como gestor único da previdência social do Município é responsável pelas aplicações da reserva constituída pelas contribuições do Município e dos servidores que ingressaram em cargo de provimento efetivo a partir de 10 de setembro de 2001 e da reserva garantidora do pagamento de benefícios previdenciários dos servidores sob o regime de repartição simples, prevista no art. 3.º da Lei Complementar n.º 505, de 28 de maio de 2004.

Seguindo tendência entre os Regimes Próprios de Previdência Social - RPPS, o PREVIMPA desde sua constituição teve segregada sua massa de segurados entre os regimes financeiros de repartição simples (regime em que as contribuições pagas por todos os servidores e o Município, em um determinado período, deverão ser suficientes para pagar os benefícios decorrentes dos eventos ocorridos nesse período) e de capitalização (o que possui estrutura técnica de forma que as contribuições pagas pelo Município e servidores incorporando-se às reservas matemáticas sejam suficientes para manter o compromisso com os participantes).

Atualmente são cerca de 23,4 mil segurados (ativos e inativos) e 4,6 mil pensionistas, sendo que 21,2 mil segurados (ativos e inativos) estão no regime financeiro de repartição simples e 2,2 mil segurados (ativos e inativos) no regime financeiro de capitalização.

A reserva para pagamento dos benefícios dos servidores que ingressaram após setembro de 2001 (regime de capitalização) passou de R\$ 13,9 milhões em dezembro de 2004 para R\$ 104,7 milhões em setembro de 2008. Quanto à reserva garantidora o montante em setembro de 2008 era de R\$ 3,4 milhões.

Em início de julho de 2008, os gestores de regimes próprios de previdência social (RPPS) estimavam em R\$ 35 bilhões o patrimônio líquido aplicado no mercado financeiro, estando estes investidores institucionais ampliando rapidamente sua relevância nas transações de capitais do país.

A expectativa é que a capitalização desses regimes tenha um grande crescimento nos próximos anos, obrigando a profissionalização dos quadros de pessoal.

Nesse sentido, nos últimos meses muito foi feito em termos de regulamentação, visando aumentar a qualidade na gestão financeira dos RPPS.

Por meio da Resolução n.º 3.506, do Banco Central do Brasil, de 26 de outubro de 2007, tornou-se obrigatória a definição da política de investimentos, bem como a certificação do responsável pelos investimentos do RPPS.

Posteriormente, tivemos a edição da Portaria n.º 155, de 15 de maio de 2008, do Ministério da Previdência Social, que regulamentou a Resolução, dispondo sobre as regras e prazos.

No regime próprio de previdência de Porto Alegre, há muito tempo dedicamos especial atenção à área financeira e independente das bem-vindas alterações na legislação federal, tanto a formação dos gestores dos recursos, quanto a tomada de decisões nas aplicações e o planejamento financeiro, já faziam parte das boas práticas de gestão do Departamento.

Em iniciativa praticamente inédita em regimes próprios de previdência social, mas usual nos fundos de pensão brasileiros, e diante da necessidade de estabelecer as principais práticas e diretrizes de investimentos a serem implementadas ao longo de cinco anos, o Conselho de Administração do PREVIMPA aprovou em janeiro de 2008 a Política de Investimentos para o período de 2008 a 2012, mantendo a sistematização iniciada em 2007, com a Política de investimentos 2007-2011. Para 2009, o Comitê de Investimentos do PREVIMPA está preparando a política de acordo com a legislação federal e a Instrução n.º 01/2008 do Diretor-Geral.

No documento estão dispostas as metas atuarial e gerencial a serem perseguidas nas aplicações, a estrutura de gestão dos ativos, o cenário econômico, o desempenho dos investimentos em 2005/ 2006 e a orientação de investimentos para o período de cinco anos.

Trata-se de documento de vital importância para o planejamento e gerenciamento dos investimentos do PREVIMPA,





bem como de acompanhamento da gestão, por meio do estabelecimento de metas claras e precisas.

As informações relevantes referentes à gestão financeira do PREVIMPA, com destaque para sua política de investimentos e o desempenho das aplicações, são disponibilizadas na página da Internet do Departamento, acessada por meio da página da Prefeitura Municipal de Porto Alegre, cumprindo sua política de transparência.

Desde 2006 foi criado, com intuito de dar maior transparência e auxiliar no processo decisório de aplicações, o Comitê de Investimentos do PREVIMPA, incumbido do assessoramento ao Diretor-Geral na elaboração da proposta de política de investimentos e na definição da aplicação dos recursos financeiros do RPPS.

O Comitê de Investimentos é composto por sete titulares, sendo quatro membros natos, entre eles: o Diretor-Geral do PREVIMPA, o Diretor-Administrativo Financeiro, o Chefe da Unidade Financeira, o Chefe da Unidade de Contabilidade; e três membros designados: dois representantes do Conselho de Administração e um servidor da Unidade Financeira. Conta, ainda, com dois suplentes dos membros designados, escolhidos pelo Conselho de Administração.

A forma de deliberação do Comitê de Investimentos é fixada em seu regimento interno, sendo que de suas reuniões são lavradas atas, disponibilizadas para consulta.

O Presidente do Comitê de Investimentos, trimestralmente, elabora relatórios detalhados pertinentes à gestão dos recursos financeiros, especialmente no que tange à rentabilidade, custos e controle de riscos, que são remetidos pelo Diretor-Geral do PREVIMPA ao Conselho Fiscal, para apreciação.

As reuniões do Comitê ocorrem semanalmente e extraordinariamente, por convocação de seu Presidente ou do Diretor-Geral, sempre que fato relevante deva ser apreciado.

Inicialmente, as reuniões ocorriam mensalmente, contudo a realização de reuniões semanais mostrou-se necessária dada a instabilidade gerada pela crise financeira internacional e pela opção planejada de investimento de até 15% em renda variável (sendo que atualmente o PREVIMPA mantém 4% do patrimônio aplicado nesse segmento), o que inevitavelmente pelo comportamento volátil do mercado, exige maior acompanhamento.

Em termos de qualificação profissional, a participação dos servidores da área financeira em cursos de formação, cujo conteúdo esteja diretamente relacionado com as funções de investimentos, sempre foi estimulada e promovida pela autarquia.

Prova disso, é que após realização de curso promovido pela AGIP (Associação Gaúcha de Instituições de Previdência Pública), em parceria com a Caixa Econômica Federal, sete dos nove membros do Comitê de Investimentos, já realizaram exame do Programa de Certificação CPA-10 da ANBID (Associação Nacional de Bancos de Investimentos) e foram aprovados.

Embora a Portaria n.º 155 do Ministério da Previdência Social (MPS) exija apenas que o responsável pela gestão dos recursos tenha certificação, para comprovação de qualificação, o PREVIMPA adotou como norma que todos os membros de seu Comitê de Investimentos sejam certificados. Na prática, isso tem se mostrado muito positivo, pois houve disseminação de conhecimento, não só entre os membros do Comitê que executam diariamente as aplicações, mas também no Conselho de Administração, que integra o Comitê por meio de quatro representantes.

Ainda nessa linha de atuação, em breve o PREVIMPA realizará concurso público para agregar ao quadro mais profissionais da área financeira. Dada a opção de gestão própria dos recursos, a intenção é estruturar uma área específica de investimentos, com profissionais acompanhando o mercado diariamente, comprometidos e voltados para a gestão financeira.

Será realizado concurso público para os cargos de: economista, administrador e atuário. É relevante que tenhamos profissionais com conhecimento de tecnologia e de produtos de investimentos capazes de avaliar e discutir com o mercado em igualdade de condições.

As aplicações dos recursos previdenciários do PREVIMPA até recentemente obtiverem êxito acima do esperado, conforme demonstrado abaixo.

CÁLCULO ATUARIAL	RENTABILIDADE	META ATUARIAL (%)	RETORNO ACIMA DA META
Junho de 2005 a maio de 2006	18,08%	8,92%	8,42%
Maior de 2006 a abril de 2007	17,19%	9,65%	7,51%
Maior de 2007 a abril de 2008(*)	13,42%	12,43%	0,99%

Fonte: Cálculos atuariais do PREVIMPA
(*) INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor - IBGE) + 6%

Os bons resultados foram fruto de um cenário econômico favorável, taxa de juros básica alta e, principalmente, de um trabalho metódico de escolha colegiada na compra de títulos públicos e aplicações em fundos de investimentos de renda fixa.

Agora, convivendo num cenário já não tão favorável, eis que a crise do mercado financeiro internacional supera as expectativas mais pessimistas, contamina a economia global e seus efeitos já repercutem sobre a atividade econômica brasileira e sobre a inflação, há que se esperar que o rendimento das aplicações do PREVIMPA seja afetado.

Provavelmente haverá revisão da carteira de aplicações, de forma a nos readequarmos à perspectiva de alta da taxa SELIC (Sistema Especial de Liquidação e Custódia) ou de sua manutenção no patamar atual, ao avanço da inflação e às incertezas quanto ao crescimento da economia.

Habitualmente, as aplicações realizadas pelo PREVIMPA passam por um processo de análise, para o qual são utilizadas algumas ferramentas disponíveis no mercado, como o histórico de quotas de fundos de investimento, informações de mercado



on-line, informações do COPOM (Comitê de Política Monetária), do Banco Central, da CVM (Comissão de Valores Mobiliários), pesquisa em sites institucionais e outras.

Nas aplicações em fundos de investimentos são examinados detalhadamente o regulamento e o prospecto dos fundos, fora a análise do gestor/emissor e da taxa de administração cobrada.

As aplicações em títulos públicos federais são feitas diretamente por servidores da área financeira do PREVIMPA, através de banco oficial, conforme orientação do Tribunal de Contas do Estado do Rio Grande do Sul e são levadas até o resgate, salvo se surgir situação superveniente ou de mercado que exijam a negociação.

A diversificação das aplicações (com especial atenção à compra de títulos públicos) deve continuar como uma estratégia do PREVIMPA, a fim de minimizar os efeitos causados por desempenhos indesejáveis num ou noutro segmento, podendo haver intensificação na aplicação em renda fixa.

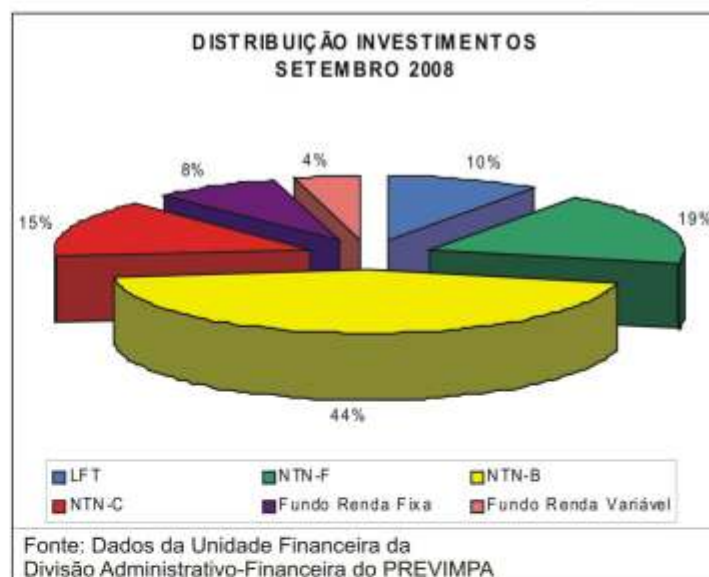
Em setembro de 2008, as aplicações do PREVIMPA estavam distribuídas em:

- Notas do Tesouro Nacional - Série B, correspondentes a 44,9%, que são títulos pós-fixados, que rendem juros reais mais a oscilação do IPCA (Índice de Preços ao Consumidor Ampliado);
- Notas do Tesouro Nacional - Série F, correspondentes a 18,6%, que são títulos com remuneração pré-fixada, com pagamento semestral de juros;
- Letras Financeiras do Tesouro Nacional - LFT, com remuneração pela SELIC (Sistema Especial de Liquidação e Custódia), representando 9,8% do patrimônio;
- Notas do Tesouro Nacional - NTN-C, títulos pós-fixados com remuneração pelo IGP-M (Índice Geral de Preços de Merc-

do), mais juros reais, que passaram a representar 14,8% do montante aplicado;

- Fundos de investimentos de renda fixa com 7,7%;

- Fundos de investimentos em renda variável com 4,2%.



Dado o momento de turbulência da economia externa e a perspectiva de seu reflexo por um período de até 24 meses, o Comitê de Investimentos terá um árduo trabalho na confecção da política de investimentos do RPPS para 2009.

Internamente, nossa convicção é de que se faz necessário um estado de alerta quanto aos rumos da economia externa e nacional, de orientação rígida pelas métricas indicadas na política de investimentos e de decisões ponderadas do Comitê de Investimentos. Só assim estaremos preservando totalmente os interesses dos segurados e do Município, em contrapartida a uma previdência pública sustentável e equilibrada.

Revista do Previmpa



Expediente

n.º 2 - novembro de 2008

DEPARTAMENTO MUNICIPAL DE PREVIDÊNCIA DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO MUNICÍPIO DE PORTO ALEGRE

Rua Uruguai n.º 277, 5.º e 6.º andares - Centro - Porto Alegre - RS - Brasil

Telefones: +55 +51 3289.3516 - contatos@previmpa.prefpoa.com.br

Conselho Fiscal

Titulares Suplentes

Carlos Fabretti Patrício; Eduardo Kreuzer; Pedro Vargas ;
Luis Henrique Piccoli; Manuel Roberto Escobar; Marilena
Ruschel da Cunha; Paulo Roberto Pinto Fontoura; Rogério
dos Santos Colpes

Joaquim Terra Pinto; Fernando Zamboni; Rosângela de
Almeida Teles; Sérgio Augusto Parussini; Rogério da Silva
Lara; Heitor Gross

Conselho de Administração

Titulares Suplentes

Adelto Rohr; Adriana Nunes Paltian; Alexandre Corrêa;
Alexandre Dias Abreu; Carlos Adolfo Bernd; César
Marques Sarmento; Cláudio Meirelles Lago; Gilmar
Cardozo dos Santos; Jardel de Borba Cunha; Liége
Mentz; Lourdes Veneranda Camaratta; Luiz Afonso de
Melo Peres; Marcos Antônio Saraçol Pereira; Maria Luiza
Zanotta Urbanetto; Maris Regina Vieira Honaiser; Omar
Azambuja Condotta; Sérgio Luiz Brum; Sueli de Fátima
Mousquer; Valeska do Canto Donini Zorawski; Vera Anita
Silva da Conceição

Neuza Maria dos Santos Nunes; Carlos Leandro Ransan;
Zaira Felipe Soutinho; Jusselia Bengert Lima; Alberto
Moura Terres; Carlos Alberto Neis; Cleida Maria da Cunha
Feijó Gomes; Leandro Soares Rodrigues; João Carlos
Prates; Idalina Fagundes Venturini; Marisa Ney Santos de
Pinho; Tatiana Caroline Manica Schapke; Rosana de
Oliveira Santos; Augusto César Pio de Almeida; Antônio
da Motta Gonçalves; Everton Oliveira da Fonseca;
Alexandre Miguel; Janete Comaru Jachetti; José Antonio
Castro Brasil; Cláudio Alano Pereira

Prefeito: José Fogaça

Diretor-Geral: Luiz Fernando Rigotti

Diretor Previdenciário: Adelto Rohr

Diretor Administrativo-Financeiro: Alex Fernando da Trindade

Coordenação: Adriana Nunes Paltian, Liége Mentz e
Verônica Mandagará de Souza

Jornalista Responsável: Adriana Vargas

Revisão de textos: Adriana Vargas

Capa e editoração: Kiko Coelho e Guilherme Machado

Projeto gráfico: Kad Comunicação Integrada Ltda.

As fotos desta edição são de
Banco de Imagens e servem
apenas como ilustração para as
matérias da Revista do Previmpa.



Kad Comunicação Integrada Ltda.

Rua General Andrade Neves, 100/ 403 - Centro - Porto Alegre - RS - Brasil - CEP 91010-210

Tel.: +55 +51 3221-0094/ 3286-4425 - Plantão 24h: +55 +51 9913-9639/ 9958-3232

www.kadcomunicacao.com.br - kad@kadcomunicacao.com.br



Revista do

Previmpa

DEPARTAMENTO MUNICIPAL DE PREVIDÊNCIA DOS
SERVIDORES PÚBLICOS DO MUNICÍPIO DE PORTO ALEGRE