

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

**Camila Melo De Boni**

**A GESTÃO DA PREVIDÊNCIA DOS SERVIDORES PÚBLICOS DA  
PREFEITURA DE PORTO ALEGRE:  
ANÁLISE DO DESEMPENHO DO PREVIMPA ENTRE 2006 E 2016**

**Porto Alegre  
2017**

**Camila Melo De Boni**

**A GESTÃO DA PREVIDÊNCIA DOS SERVIDORES PÚBLICOS DA  
PREFEITURA DE PORTO ALEGRE:  
ANÁLISE DO DESEMPENHO DO PREVIMPA ENTRE 2006 E 2016**

**Trabalho de Conclusão de Curso,  
apresentado ao Curso de  
Especialização em Administração  
Pública Contemporânea – modalidade  
à distância – da Universidade Federal  
do Rio Grande do Sul como requisito  
para obtenção do título de especialista  
em Administração Pública.**

**Orientador: Prof. Dr. Clezio Saldanha  
dos Santos**

**Porto Alegre  
2017**

**Camila Melo De Boni**

**A GESTÃO DA PREVIDÊNCIA DOS SERVIDORES PÚBLICOS DA  
PREFEITURA DE PORTO ALEGRE:  
ANÁLISE DO DESEMPENHO DO PREVIMPA ENTRE 2006 E 2016**

**Trabalho de Conclusão de Curso,  
apresentado ao Curso de  
Especialização em Administração  
Pública Contemporânea – modalidade  
à distância – da Universidade Federal  
do Rio Grande do Sul como requisito  
para obtenção do título de especialista  
em Administração Pública.**

**Orientador: Prof. Dr. Clezio Saldanha  
dos Santos**

**Banca examinadora:**

**Prof. Dr. Clezio Saldanha dos Santos**

**Prof. Dr. Leonardo Granato**

# SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>6</b>
1.1 OBJETIVOS .....	8
1.1.1 <b>Objetivo Geral</b> .....	<b>8</b>
1.1.2 <b>Objetivos Específicos</b> .....	<b>8</b>
1.2 JUSTIFICATIVA .....	9
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	<b>11</b>
2.1 PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO NO SETOR PÚBLICO.....	11
2.2 GESTÃO POR RESULTADOS NA GESTÃO PÚBLICA .....	12
2.3 INDICADORES DE DESEMPENHO .....	12
2.4 PREVIDÊNCIA SOCIAL .....	14
2.5 REGIMES PRÓPRIOS DE PREVIDÊNCIA SOCIAL.....	16
2.6 TIPOS DE REGIMES – REPARTIÇÃO SIMPLES E CAPITALIZAÇÃO .....	17
<b>3. DELINEAMENTO DA PESQUISA</b> .....	<b>20</b>
3.1 POPULAÇÃO .....	20
3.2 MODELO DA PESQUISA.....	20
3.3 PERFIL DA PESQUISA.....	21
3.4 TIPOS DE DADOS .....	21
3.5 VARIÁVEIS DA PESQUISA .....	22
3.6 COLETA DOS DADOS.....	23
3.7 TRATAMENTO DOS DADOS .....	24
<b>4. ANÁLISE DOS DADOS</b> .....	<b>26</b>
4.1 HISTÓRICO DO PREVIMPA.....	26
4.1.1 <b>Criação e estruturação (2001 à 2005)</b> .....	<b>26</b>
4.1.2 <b>Relatórios de Atividades (2006 à 2016)</b> .....	<b>29</b>
4.2 EVOLUÇÃO DO REGIME DE CAPITALIZAÇÃO .....	37
4.3 META ATUARIAL DO REGIME DE CAPITALIZAÇÃO .....	45
4.4 EQUILÍBRIO DO REGIME DE CAPITALIZAÇÃO .....	48
4.5 ANÁLISE DO DESEMPENHO DA GESTÃO DOS REGIMES PREVIDENCIÁRIOS PELO PREVIMPA .....	52
<b>CONCLUSÕES</b> .....	<b>65</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>68</b>

## RESUMO

A presente pesquisa trata da análise do desempenho dos regimes previdenciários dos servidores municipais de Porto Alegre entre 2006 e 2016, administrados pelo Departamento Municipal de Previdência dos Servidores de Porto Alegre – Previmpa. Para realizar o estudo foi efetuada a pesquisa teórica sobre a previdência no Brasil e sua evolução, considerando os regimes próprios de previdência social e os tipos de regimes possíveis – repartição simples e capitalização. Como análise de pesquisa foi apresentada a descrição do histórico do Previmpa desde a sua criação até os dias de hoje, apresentados os dois regimes diferentes de previdência administrados pela entidade, o de repartição simples (em extinção), e o de capitalização (em vigor). Foi realizada a descrição do regime de capitalização com a sua evolução e analisado o desempenho da rentabilidade alcançada com os investimentos realizados. Por fim foi realizada a análise dos indicadores de gestão para ambos os regime previdenciários, uma vez que são administrados de forma unificada. Como conclusão, temos que os esforços realizados para a estruturação do Previmpa consolidaram a organização como responsável pela garantia do equilíbrio financeiro e atuarial do ente, focado no futuro e nos benefícios que serão pagos para os segurados, por meio dos rendimentos dos investimentos realizados e dos que ainda virão.

Palavras-chave: Previdência, Regimes Próprios, Gestão Pública.

## **ABSTRACT**

The present research deals with the analysis of the performance of the social security schemes of Porto Alegre's municipal employees, between 2006 and 2016, managed by Previmpa. To carry out the study, theoretical research on social security in Brazil and its evolution was carried out, considering the social security regimes themselves and the types of possible regimes - simple allocation and capitalization. As a research analysis, the description of Previmpa's history from its inception to the present day was presented, showing the two different pension plans administered by the entity, the simple distribution (in extinction), and capitalization (in force). The description of the capitalization regime was carried out with its evolution and the performance of the profitability achieved with the investments made was analyzed. Finally, the management indicators for both social security systems were analyzed, since they are administered in a unified way. As a conclusion, the efforts made for the structuring of Previmpa have consolidated the organization as responsible for ensuring the financial and actuarial balance of the entity, focused on the future and the benefits that will be paid to the insured, through the income from the investments made and that will still come.

Key-words: Social Security, Public Administration, Government.

## 1 INTRODUÇÃO

Os trabalhadores no Brasil são contribuintes compulsórios de previdência. Os empregados de empresa privada, entidade do terceiro setor ou ainda que prestem serviço como autônomo estarão vinculados ao chamado Regime Geral de Previdência Social – RGPS. Todos os contribuintes deste regime estão assegurados pelos benefícios disponíveis. Para administrar o RGPS existe o Instituto Nacional de Seguridade Social – INSS, autarquia federal que é responsável pela arrecadação das contribuições, concessão dos benefícios e realização dos pagamentos. (BIANCO et al., 2009)

Os únicos trabalhadores que não estão compulsoriamente inscritos no RGPS são os servidores públicos titulares de cargos efetivos, para eles o ente em que estão vinculados deve criar um Regime Próprio de Previdência Social – RPPS. Sendo igualmente obrigatória a contribuição dos servidores para o RPPS (BIANCO et al., 2009). A estrutura legal da obrigatoriedade está na Constituição Federal, e foi editada pela Emenda Constitucional nº 20 de 1998, que alterou o artigo 40, determinando que todos os servidores efetivos, da União, Estados, Distrito Federal e Municípios, submetam-se ao regime previdenciário próprio do servidor público. (BRASIL, 1988). Já a Lei Federal nº 9.717/98, e alterações, dispõe sobre as regras para organização e funcionamento dos regimes próprios de previdência social.

Antes da Emenda Constitucional nº 20 de 1998 ser publicada, quando um cidadão ingressava no serviço público assumia um novo status de “servidor público”, e assim iria permanecer até o seu falecimento. No âmbito dos servidores públicos não existiam contribuições previdenciárias, muito menos institutos de previdência. Quando o servidor atingia a idade de aposentadoria era inativado e permanecia recebendo a mesma remuneração que quando ativo. (BIANCO et al., 2009)

Enquanto o sistema funcionava nesses moldes a cada servidor inativado o custo com pessoal dobrava, pois era necessário nomear um novo servidor para realizar as atividades. Complementarmente, a expectativa de vida dos inativos aumentava, representando um maior período de tempo com o custo de pagamento dos proventos do antigo servidor. (BIANCO et al, 2009)

Após a EC nº 20/98, tornou-se obrigatório a contribuição dos servidores públicos para o RPPS, e segundo Bianco et al. (2009) foi considerado um marco inicial na reforma dos Regimes Próprios de Previdência. O objetivo foi torná-los mais condizentes com a realidade do Brasil e principalmente com os princípios da ciência atuarial, utilizando o conceito da necessidade de equilíbrio financeiro e atuarial do RPPS.

Considerando que o objetivo do sistema de previdência é pagar benefícios, basicamente aposentadorias e pensões por morte, e esses custos devem ser financiados de alguma forma, existem dois modelos que podem ser aplicados nos regimes de previdência conforme apresentado por Bianco et al. (2009, p.11-12):

**Repartição Simples:** é o regime de financiamento atualmente utilizado pelo RGPS e pela maioria dos RPPS brasileiros. Neste regime, os benefícios dos aposentados e pensionistas são pagos com os recursos advindos das contribuições dos servidores ainda em atividade e dos respectivos entes. Opera-se, assim, uma transferência de renda da população ativa para a inativa.

**Capitalização:** tem por base a constituição de reservas durante a vida ativa do indivíduo, que serão posteriormente utilizadas no pagamento dos benefícios previdenciários desse mesmo indivíduo. Os recursos aportados durante o período contributivo, em conjunto com os rendimentos por ele propiciados, constituem a fonte da qual serão sacados os valores necessários ao pagamento dos benefícios. A capitalização é, portanto, uma fonte de antecipar riscos futuros, fazendo-se no presente, a reserva financeira para compromissos que acontecerão no futuro.

No município de Porto Alegre, o regime próprio de previdência social dos servidores efetivos foi modificado em 2001 em dois pontos fundamentais: primeiro com a criação do Departamento Municipal de Previdência dos Servidores Públicos de Porto Alegre - Previmpa, entidade autárquica responsável por receber e administrar as contribuições realizadas pelos servidores, e segundo com a criação do regime de capitalização para servidores ingressantes a partir de 10 de setembro de 2011, que passou a coexistir com o regime de repartição simples. O Previmpa, portanto, administra os dois regimes distintos (PORTO ALEGRE, 2017a).

Contudo, com a evolução do Previmpa e do desenvolvimento do regime de capitalização, em consequência, sua estrutura e processos somente foram tomando uniformidade após 2005, com a publicação anual de relatórios de atividades e início do controle de alguns indicadores.

Com o decorrer dos anos, torna-se importante verificar se os objetivos dos regimes previdenciários estão sendo atingidos. Além disso, como vários estudos têm demonstrado, a política pública deve ser acompanhada e avaliada, para que o futuro de novas gerações não possa estar comprometido com erros de gestão.

Nesse sentido, a proposta deste trabalho é de contribuir com a verificação de dados e análise de informações, colocadas à disposição pela instituição, para trazer elementos de gestão mensuráveis e sugerir possíveis ações para tornar a gestão mais eficiente, eficaz e efetiva.

Em suma, considerando a criação do Departamento de Previdência dos Servidores Públicos do Município de Porto Alegre em 2001, esta pesquisa analisou se os resultados obtidos correspondem com os objetivos estabelecidos no projeto inicial. O problema que a presente pesquisa buscou abordar é: Qual o desempenho dos regimes previdenciários dos servidores municipais de Porto Alegre entre 2006 e 2016?

## 1.1 OBJETIVOS

### 1.1.1 Objetivo Geral

Analisar o desempenho do Previmpa entre os anos de 2006 e 2016.

### 1.1.2 Objetivos Específicos

- a) Descrever o histórico da criação e desenvolvimento dos regimes previdenciários do Previmpa da Prefeitura Municipal de Porto Alegre;
- b) Descrever a evolução do regime de capitalização;

c) Analisar o desempenho do fundo de investimentos do regime de capitalização;

d) Analisar o desempenho da gestão dos regimes previdenciários por parte do Previmpa.

## 1.2 JUSTIFICATIVA

Conforme afirmam Medeiros e Souza (2014), devido ao envelhecimento da população a previdência social no Brasil tem sua importância crescente ao longo das últimas décadas, tendo participação importante na renda total do país. Ainda segundo os autores, as reformas e alterações realizadas nas regras para concessão de benefícios e contagem de tempo de contribuição criam diversos sub-regimes, pois as novas regras passam a valer para os novos ingressantes, e são criadas regras de transição para os que já ocupam cargos públicos efetivos (MEDEIROS e SOUZA, 2014).

O problema das despesas públicas com pessoal conforme estabelece Martins (2014), é devido aos regimes de previdência estarem estruturados em um sistema de repartição simples, onde os valores arrecadados pelos servidores ativos pagam as aposentadorias dos inativos, o chamado “pacto de gerações”, complementarmente, a quantidade de inativos aumenta e a de servidores ativos precisa pagar a conta das aposentadorias. Segundo Weber (2016), caso não ocorram alterações no sistema de previdência, a administração pública terá que aportar cada vez mais recursos para cobrir o rombo e conseqüentemente aumentar a carga tributária da sociedade.

Conforme sugere o estudo realizado por Nogueira (2012), uma forma para garantir o equilíbrio financeiro e atuarial dos regimes próprios de previdência é a transição definitiva para o regime financeiro de capitalização, isso porque a manutenção do regime de repartição simples tem se demonstrado inviável quando analisada no longo prazo, onde serão necessários cada vez mais servidores ativos para financiarem os proventos e pensões, resultando em uma despesa pública crescente em ritmo exponencial.

A criação do Departamento de Previdência dos Servidores Públicos do Município de Porto Alegre, em 2001, trouxe a inovação sugerida pelo estudo de Nogueira, realizado em 2012, com o estabelecimento do regime financeiro de capitalização para os servidores ingressantes a partir de 10 de setembro de 2001. Portanto esta pesquisa tem por objetivo analisar o desempenho do Previmpa na gestão dos regimes existentes e verificar a forma de gestão do órgão.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO NO SETOR PÚBLICO

A tecnologia da informação modificou o mundo, os dados são passados de continentes em segundos. A nova perspectiva demandou alterações nas estruturas das organizações, na forma de produção das indústrias e também no meio de oferecer serviços. As relações entre clientes e empresas sofreram enormes mudanças considerando a grande quantidade de informações disponíveis para os consumidores. Diante deste cenário de grande competição, as organizações precisam encontrar novos caminhos para ultrapassar a concorrência, para estar à frente em qualidade, produtividade e preço. (FERREIRA; GALDINO, 2009)

O Planejamento Estratégico é considerado um processo contínuo e sistemático de formulação de estratégias que torna possível tomar decisões em bases sistemáticas, racionais, com programas formais de execução, para que os resultados alcançados sejam comparados com o planejado, com monitoramento, controle e ajustes. (ANSOFF, 1977 apud SILVA e GONÇALVES, 2011)

Conforme Ferreira e Galdino (2009, p.589),

O planejamento estratégico seria o processo através do qual se criaria um meio sistemático para a tomada de decisões, objetivando o bom desempenho da organização em seu ambiente atual e futuro. Possibilitando ao estrategista detectar os sinais de mudança, identificar as oportunidades, planejar em sintonia com o objetivo da organização e criar condições para ações proativas.

No setor público o planejamento estratégico começou a ser utilizado somente após a sua ampla aplicação nas empresas da iniciativa privada em meados do século XX. Mesmo considerando que na administração pública não existe a figura da concorrência e do lucro, que são os focos principais da utilização do planejamento estratégico na iniciativa privada, a busca por excelência na prestação dos serviços aos cidadãos é o que motiva a sua aplicação. (SILVA; GONÇALVES, 2011)

Ainda segundo Ferreira e Galdino (2009), apesar de as organizações públicas, em sua grande maioria, não contarem com a concorrência externa, e seu objetivo ser atender à sociedade com a oferta de serviços públicos, muito se cobra da qualidade e presteza dos serviços entregues. Sendo então o planejamento estratégico uma ferramenta a ser utilizada também na Administração Pública.

## 2.2 GESTÃO POR RESULTADOS NA GESTÃO PÚBLICA

A Gestão por Resultados ocorre onde todos os envolvidos na organização, incluindo os que contribuem direta ou indiretamente, garantem que as suas atividades, sendo processos, produtos ou serviços, contribuam para atingir um conjunto de resultados determinados, podendo ser bens e serviços produzidos e objetivos. A consequência será a geração de valor para a organização. (PORPINO; STEFANI, 2014)

Segundo Porpino e Stefani (2014), na administração pública, a gestão por resultados auxilia os gestores a prestarem serviços com melhor custo-benefício, alcançar as metas desejadas e melhorar a confiança por parte da sociedade. Ter o foco nos resultados exige que as informações fluam de forma circular e intensa entre os gestores e os supervisionados, monitoramento constante, autoavaliação dos progressos, e ainda a elaboração de relatórios sobre o desempenho. Para a administração pública a utilização da gestão por resultados ganha relevância uma vez que os recursos são limitados, há grande cobrança da comunidade e regulamentação legal. (PORPINO; STEFANI, 2014)

## 2.3 INDICADORES DE DESEMPENHO

Na administração, o controle do desempenho dos sistemas da organização com o auxílio de medidas de desempenho é fundamental para o seu sucesso. Segundo Kaplan e Norton (1993, apud Pace, Basso e Silva, 2003, p.40), “o desenvolvimento e a aplicação de um conjunto equilibrado de medidas propiciam o

melhor uso das medidas existentes e que, ao ampliarem os sistemas de mensuração, provocam a melhoria do desempenho da organização”.

Quando utilizados de forma correta, os indicadores e a sua medição, servem para comunicar a estratégia estabelecida pelo nível gerencial para os níveis inferiores (tático e operacional), ao mesmo tempo que comunica os resultados atingidos pelos processos operados pelos níveis inferiores para o nível acima (HRONEC, 1994 apud MÜLLER, 2014).

Conforme Trosa (2001), as avaliações de desempenho são quase sempre quantitativas (indicadores de atividade) ou qualitativas (indicadores de satisfação). Para Frare et al. (2014), os indicadores demonstram sua utilidade, pois avaliam o cumprimento dos objetivos estratégicos definidos e o desempenho dos fatores críticos de sucesso.

Os indicadores são essencialmente organizados em formato de números com valor agregado representando informações que facilitarão na tomada de decisão e resolução de problemas da organização. Assim que medidos, os valores alcançados devem ser comparados com os indicadores estabelecidos previamente, para então realização da análise dos motivos que levaram ao resultado e adoção de planos de ação para revisão do indicador caso necessário (REZENDE, 2012).

O resultado advindo da medição dos indicadores selecionados pelo planejamento de uma organização podem demonstrar três diferentes aspectos dos processos de trabalho e gestão da instituição: eficiência, eficácia e efetividade.

A eficiência é a adoção de medidas para realizar os processos de forma correta, utilizando os recursos da melhor forma, está focada nos processos de trabalho e outros aspectos internos da organização (CASTRO, 2006).

O princípio da eficiência foi introduzida na Constituição Federal em 1998, 10 anos após a sua promulgação. Este dever da administração pública é o mais moderno e foi instituído pois já não era mais suficiente que os serviços fosse prestados apenas com legalidade, era exigido que os resultados fossem positivos para a própria administração e que o atendimento das necessidades da comunidade fossem satisfatórias. (MEIRELLES, 2013)

Para Di Pietro (2014, p.84), o princípio da eficiência apresenta dois aspectos:

Pode ser considerada em relação ao **modo de atuação do agente público**, do qual se espera o melhor desempenho possível de suas atribuições, para lograr os melhores resultados; e em relação ao **modo de organizar**,

**estruturar, disciplinar a Administração Pública**, também com o mesmo objetivo de alcançar melhores resultados na prestação do serviço público.

Já a eficácia é a realização da tarefa ou processo com o foco no objetivo final, para atingir o resultado. Faz parte da eficácia a escolha dos objetivos adequados e os meios para perseguição deles (MEGGINSON et al, 1998 apud CASTRO, 2006).

Em Torres (2004 apud CASTRO, 2006), os dois conceitos de eficiência e eficácia são trazidos para a área pública:

Eficácia: basicamente, a preocupação maior que o conceito revela se relaciona simplesmente com o atingimento dos objetivos desejados por determinada ação estatal, pouco se importando com os meios e mecanismos utilizados para atingir tais objetivos.

Eficiência: aqui, mais importante que o simples alcance dos objetivos estabelecidos é deixar explícito como esses foram conseguidos. Existe claramente a preocupação com os mecanismos utilizados para obtenção do êxito da ação estatal, ou seja, é preciso buscar os meios mais econômicos e viáveis, utilizando a racionalidade econômica que busca maximizar os resultados e minimizar os custos, ou seja, fazer o melhor com menores custos, gastando com inteligência os recursos pagos pelo contribuinte (TORRES, 2004 apud CASTRO, 2006).

Além das definições de eficiência e eficácia, a literatura incorporou, principalmente na administração pública, o conceito de efetividade. Basicamente ela mede se os resultados alcançados impactaram e fizeram efeito na população foco da ação (CASTRO, 2006). Segundo Torres (2004 apud CASTRO, 2006), na área da administração pública a efetividade se demonstra essencial, pois se ocupa em verificar a real necessidade de determinadas ações perante o público alvo. Ainda segundo o autor, deve-se perceber a relação entre os conceitos de efetividade e eficiência, o primeiro verifica na qualidade e necessidade do resultado da ação, já a eficiência foca na relação custo/benefício da ação (TORRES, 2004 apud CASTRO, 2006).

## 2.4 PREVIDÊNCIA SOCIAL

Pode-se dizer que a previdência social teve sua origem com as políticas sociais na Alemanha de Otto Von Bismarck, que no período de 1883 a 1889 estabeleceu aos trabalhadores o seguro-doença, a aposentadoria e a proteção à vítimas de acidentes de trabalho. Este modelo obedecia a um sistema de capitalização, ou seja, somente realizavam contribuições empregadores e os

próprios trabalhadores empregados, compulsoriamente, em uma espécie de poupança compulsória, onde os beneficiários seriam apenas os assalariados contribuintes. (CASTRO; LAZZARI, 2008)

Em 1944, na Grã-Bretanha, surgiu o Plano Beveridge, idealizado por Lorde William Henry Beveridge, que revisou todas as experiências de previdência adotadas em outros Estados, e criou um sistema universal, abrangendo todos os indivíduos, com a participação compulsória de toda a população. Este modelo foi chamado de regime de repartição, “em que toda a sociedade contribui para a criação de um fundo previdenciário, do qual são retiradas as prestações para aqueles que venham a ser atingidos por algum dos eventos previstos na legislação de amparo social”. (CASTRO; LAZZARI, 2008, p.42)

Conforme Castro e Lazzari (2008) no Brasil a elaboração do sistema de proteção social ocorreu por um lento processo de reconhecimento da necessidade que o Estado deveria intervir para garantir o assistencialismo de toda a coletividade. O marco inicial para a previdência social no Brasil é considerada a Lei Eloy Chaves, de 1923, que criou a Caixa de Aposentadoria e Pensões das empresas de estradas de ferro existentes, os trabalhadores realizavam as contribuições e era assegurado a aposentadoria e pensão a seus dependentes em caso de morte, além da assistência médica e redução no custo de medicamentos. (CASTRO; LAZZARI, 2008)

Após o surgimento da Lei Eloy Chaves, outras Caixas de diversos ramos da atividade econômica foram criadas, porém, devido a inúmeras denúncias de fraude e corrupção em 1930, o governo de Getúlio Vargas suspendeu por seis meses a concessão de qualquer aposentadoria. Passaram-se então, a organizar a previdência em institutos por categoria profissional, os IAP – Institutos de Aposentadorias e Pensões, dos marítimos, dos comerciários, dos bancários, dos empregados em transporte de carga. (CASTRO; LAZZARI, 2008)

Somente com o Decreto-Lei nº 72, de 21 de novembro de 1966 foi criado o Instituto Nacional de Previdência Social, que reuniu os institutos de aposentadorias e pensões existentes em um único. (CASTRO; LAZZARI, 2008)

A previdência social no Brasil é estruturada em dois regimes previdenciários de vinculação obrigatória. Cada regime previdenciário contempla uma determinada categoria de indivíduos em virtude de sua relação de trabalho ou categoria profissional (CASTRO; LAZZARI, 2008). São eles:

- a) Regime Geral de Previdência Social: abrange todos os trabalhadores da iniciativa privada, regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho, mesmo que prestem serviço à entidades paraestatais ou temporários, os trabalhadores autônomos, os trabalhadores rurais, os empresários titulares ou sócios, os trabalhadores avulsos, entre outros. (CASTRO; LAZZARI, 2008)
- b) Regime Próprio de Previdência Social: abrange os servidores públicos ocupantes de cargos efetivos e vitalícios e os militares. (CASTRO; LAZZARI, 2008)

Para Ibrahim (2010), a previdência social se mostra como

um seguro *sui generis*, pois impõe, em regra, a filiação compulsória, além de possuir natureza coletiva e contributiva, equilibrada do ponto de vista financeiro e atuarial, amparando seus beneficiários contra as necessidades sociais mediante a repartição dos riscos no grupo de segurados, em uma sistemática de solidariedade forçada (IBRAHIM, 2010, p.7).

Já Medeiros e Souza (2014) criticam a existência de dois regimes distintos e argumentam que essa diferenciação causa muita desigualdade na população.

Sistemas previdenciários cujos benefícios são estabelecidos em função de contribuições anteriores potencialmente reproduzem a estrutura de distribuição de décadas passadas. Além disso, elites econômicas detêm poder político suficiente para influenciar o desenho da seguridade social em seu próprio benefício, o que faz com que a previdência possa até mesmo amplificar desigualdades prévias. (MEDEIROS e SOUZA, 2014)

## 2.5 REGIMES PRÓPRIOS DE PREVIDÊNCIA SOCIAL

Os regime próprios de previdência social – RPPS, devem ser criados pelos entes da federação, Municípios, Estados, Distrito Federal e União, sendo que em cada unidade da federação pode existir somente um RPPS que irá abranger todos os servidores públicos titulares de cargos efetivos (BIANCO et al., 2009).

A contribuição para o regime próprio é obrigatória, a estrutura legal da obrigatoriedade está na Constituição Federal, e foi editada pela Emenda Constitucional nº 20 de 1998, que alterou o artigo 40, determinando que todos os servidores efetivos, da União, Estados, Distrito Federal e Municípios, submetam-se ao regime previdenciário próprio do servidor público. (BRASIL, 1988).

A Lei Federal nº 9.717/98, e alterações, dispõe sobre as regras para organização e funcionamento dos regimes próprios de previdência social que são geridos por entidades ou órgãos criados para esta finalidade. A entidade ou órgão gestor do RPPS devem fazer parte da estrutura da administração pública do ente federativo, tendo por finalidade administrar e operacionalizar o RPPS, arrecadar e gerir os recursos previdenciários, conceder, pagar e garantir a manutenção dos benefícios de aposentadoria e pensões de todos os poderes, órgãos e entidades do ente (BIANCO et al., 2009).

O ente deve ter como princípio fundamental o equilíbrio financeiro e atuarial, segundo Nogueira (2012) isso significa que o órgão deve ter recursos suficientes para pagar todas as obrigações, tanto de curto prazo, que alcançam o exercício vigente, quanto de longo prazo, que alcança todo o período futuro de existência.

Para Calazans et al. (2013), uma grande parte das entidades criadas para gerir os regimes próprios não realiza todas as atividades de sua competência determinadas pela legislação. É importante que além de criar o órgão para administrar a previdência dos servidores, ocorra também a profissionalização da gestão, para que esta atue com consolidação e padronização de tarefas, e garanta a transparência das suas atividades.

## 2.6 TIPOS DE REGIMES – REPARTIÇÃO SIMPLES E CAPITALIZAÇÃO

O objetivo do sistema de previdência é pagar benefícios, basicamente aposentadorias e pensões por morte, e esses custos devem ser financiados de alguma forma, existem dois modelos que podem ser aplicados nos regimes de previdência conforme apresentado por Bianco et al. (2009):

Repartição Simples: é o regime de financiamento atualmente utilizado pelo RGPS e pela maioria dos RPPS brasileiros. Neste regime, os benefícios dos aposentados e pensionistas são pagos com os recursos advindos das contribuições dos servidores ainda em atividade e dos respectivos entes. Opera-se, assim, uma transferência de renda da população ativa para a inativa.

Capitalização: tem por base a constituição de reservas durante a vida ativa do indivíduo, que serão posteriormente utilizadas no pagamento dos benefícios previdenciários desse mesmo indivíduo. Os recursos aportados durante o período contributivo, em conjunto com os rendimentos por ele

propiciados, constituem a fonte da qual serão sacados os valores necessários ao pagamento dos benefícios. A capitalização é, portanto, uma fonte de antecipar riscos futuros, fazendo-se no presente, a reserva financeira para compromissos que acontecerão no futuro (BIANCO et al., 2009, p.11-12).

Portanto, temos no regime de repartição simples o sistema solidário de pagamento de benefícios previdenciários, também chamado de “pacto de gerações” (MARTINS, 2014), onde as contribuições dos servidores em atividade formam um fundo para o pagamento imediato dos proventos dos servidores inativos e dos pensionistas. Neste modelo não existe formação de poupança, pois todos os recursos que ingressam no fundo são utilizados para o pagamento dos proventos e pensões da mesma competência. Caso os recursos arrecadados não sejam suficientes para o pagamento dos servidores aposentados e dos pensionistas, o ente federativo que o regime próprio representa deverá aportar os valores faltantes para garantir o equilíbrio e o devido pagamento dos benefícios (BIANCO et al., 2009).

Já o regime de capitalização, apresenta como principal característica a de investimento das contribuições arrecadadas e a perspectiva de incremento do fundo com os rendimentos obtidos. No modelo de capitalização os contribuintes são tratados como cotistas, tendo suas contas individualizadas (CASTRO; LAZZARI, 2008). Espera-se com este modelo que o próprio trabalhador, ao longo de sua carreira laboral, acumule recursos, compostos pelas suas próprias contribuições e as do ente empregador, capazes de suportar o pagamento de seus proventos no momento da inatividade. (ANTONELLO, 2016)

Segundo o Ministério da Previdência (BRASIL, 2015), cada um dos tipos de regimes pode ser justificado para o custeio de determinados benefícios, “o regime financeiro de repartição simples é indicado para prover o custeio dos benefícios de curta duração ou de pequenos valores (auxílio-doença, salário maternidade, auxílio-reclusão e o salário-família)” (BRASIL, 2015, p. 15), já o regime de capitalização seria o mais indicado para acúmulo de recursos para o pagamento de aposentadorias a longo prazo.

Chimello (2015) alerta que os sistemas de previdência devem estar preparados para um aumento de gastos com o pagamento de benefícios. Isso devido ao avanço tecnológico, a melhoria da qualidade de vida, os medicamentos e

a medicina moderna fazendo com que a expectativa de vida da população cresça a cada ano, e fazendo com que os aposentados vivam mais anos recebendo os proventos de aposentadoria.

### 3. DELINEAMENTO DA PESQUISA

#### 3.1 POPULAÇÃO

A população alvo em estudo foi a organização Previmpa e a sua forma de gestão.

#### 3.2 MODELO DA PESQUISA

O presente estudo foi formulado com o método predominantemente de pesquisa explicativa, a qual, conforme orienta Gil (1999, p.28), se caracteriza por “identificar os fatores que determinam ou que contribuem para a ocorrência dos fenômenos. Este é o tipo de pesquisa que mais aprofunda o conhecimento da realidade, porque explica a razão, o porquê das coisas.”.

Para atingir os objetivos propostos, quanto aos procedimentos técnicos, foi utilizada a pesquisa bibliográfica, no sentido de conhecer as teorias existentes do assunto abordado, relacionar estudos e diagnósticos já realizados com a pesquisa de artigos e dissertações acadêmicas. Considerando a pesquisa bibliográfica proposta por Gil (2002), foram utilizadas nesta pesquisa as seguintes fontes:

- a) Livros de leitura corrente, ou seja, aqueles que objetivam proporcionar conhecimento científico e técnico;
- b) Publicações periódicas, sendo abrangidos os jornais e as revistas. Para revistas serão consideradas principalmente as publicações científicas como as Revistas de Administração de diversas organizações acadêmicas do país.

Para Gil (2002) a pesquisa bibliográfica representa uma vantagem por permitir que o pesquisador obtenha uma cobertura de fenômenos muito mais ampla que aquela que ele conseguiria pesquisar diretamente. O autor considera também relevante esse tipo de pesquisa quando existe bibliografia adequada para o assunto

em estudo, e também quando está sendo realizada análise de fenômenos históricos, que foi o caso da presente pesquisa.

Ainda segundo Gil (2002), a pesquisa bibliográfica deve ser realizada com cautela, pois corre-se o risco de, ao utilizar-se de fontes secundárias, com dados coletados e já analisados em algum viés específico, reproduzir ou ampliar erros cometidos na fonte consultada. No sentido de minimizar este risco no presente estudo, foi realizada complementarmente a pesquisa documental.

A pesquisa documental pode ser facilmente confundida com a pesquisa bibliográfica, porém, a diferença está na fonte dos dados. Na bibliográfica, conforme descrito acima, se utilizam fontes onde autores já realizaram uma análise dos dados e emitiram um parecer, já a fonte da pesquisa documental é realizada em dados que ainda não receberam um tratamento analítico, ou ainda, que podem ser reanalisados conforme o objetivo da pesquisa (GIL, 2002). Conforme Godoy (1995), “o exame de materiais de natureza diversa, que ainda não receberam um tratamento analítico, ou que podem ser reexaminados, buscam-se novas e/ou interpretações complementares, constitui a denominada pesquisa documental” (GODOY, 1995, p.21).

### 3.3 PERFIL DA PESQUISA

Em relação ao perfil de pesquisa considerando o tempo foi adotado o corte longitudinal, onde foram descritas as etapas de desenvolvimento do Previmpa desde 2006 até 2016.

### 3.4 TIPOS DE DADOS

Foram utilizados tantos dados primários como secundários. Para os primários foram considerados os dados fornecidos pela instituição, mediante a formalização da

pesquisa junto ao Previmpa, e a solicitação de lista de dados. Para os dados secundários foi considerada toda a revisão bibliográfica realizada em livros, códigos, artigos, dissertações, entre outros materiais. Ainda como dados secundários foram considerados os dados coletados em documentos divulgados pela instituição: Relatórios de Atividades, Anuário Estatístico, Revista do Previmpa, Política de Investimentos, Demonstrativos de Investimentos e Avaliação Atuarial.

### 3.5 VARIÁVEIS DA PESQUISA

No desenvolvimento da pesquisa foram consideradas algumas variáveis, sendo avaliada a sua evolução ao longo do tempo de existência do Previmpa. No quadro a seguir são apresentadas as variáveis utilizadas para o presente estudo.

**Quadro 1 – Variáveis de pesquisa  
Variáveis utilizadas no estudo**

Quantidade de servidores ativos/aposentados/pensionistas
Benefícios concedidos
Aposentadorias concedidas por ano
Pensões concedidas por ano
Patrimônio Líquido do Regime de Capitalização
Receitas de Contribuições do Regime de Capitalização
Despesas do Regime de Capitalização
Rendimento Fundo Capitalizado Previmpa
Coeficiente de Satisfação do Segurado quanto ao serviço Prestado
Prazo médio para concessão de pensão
Prazo médio para concessão de aposentadoria
Prazo médio de envio de requerimentos para compensação previdenciária
Prazo médio para averbação de tempo de contribuição
Disseminação da cultura previdenciária
Percentual de prova de vida de pensionistas
Evolução das Alíquotas de Contribuição

Fonte: Elaborado pela autora com base nas informações recebidas do Previmpa

### 3.6 COLETA DOS DADOS

Conforme apresentado na seção anterior para a realização do presente estudo foram utilizadas pesquisas bibliográfica e documental. Para a bibliográfica foram considerados os dados secundários, consultando materiais técnicos e científicos de autores que abordam as áreas da previdência social, previdência dos servidores públicos, direito administrativo, regimes de previdência, entre outros assuntos correlatos. Para este primeiro tipo da pesquisa foram consultados livros, artigos, monografias e dissertações.

Para a pesquisa documental, também foram coletados dados secundários, em um primeiro momento de fontes públicas, como os relatórios de atividades de 2006 até 2016 e gestão do Regime de Previdência em estudo, e a sua legislação histórica e vigente. Após, foi verificada qual a necessidade de dados não encontrados na primeira coleta de dados, para então realizar contato formal com a organização e solicitar dados complementares.

Alguns dados encontravam-se disponibilizados na página virtual da instituição, porém não de forma padronizada, ocorrendo alteração de formato de divulgação com o passar dos anos. Estes fatores dificultaram, em parte, a realização da pesquisa, pois demandaram mais tempo para organização dos dados antes da análise. As adversidades citadas também fizeram com que o trabalho tivesse períodos de análise diferentes, pois não foi possível coletar os dados de todas as variáveis por todo o período de 2006 a 2016. No quadro abaixo são identificados os períodos de dados coletados de cada uma das variáveis utilizadas.

**Quadro 2 – Período de dados coletados de cada uma das variáveis de pesquisa**

<b>Variáveis utilizadas no estudo</b>	<b>Período de dados</b>
Quantidade de servidores ativos/aposentados/pensionistas	2006 a 2016
Benefícios concedidos	2006 a 2016
Aposentadorias concedidas por ano	2006 a 2016
Pensões concedidas por ano	2003 a 2016
Patrimônio Líquido do Regime de Capitalização	2010 a 2016
Receitas de Contribuições do Regime de Capitalização	2006 a 2016
Despesas do Regime de Capitalização	2006 a 2016
Rendimento Fundo Capitalizado Previmpa	2006 a 2016
Coeficiente de Satisfação do Segurado quanto ao serviço Prestado	2012 a 2016
Prazo médio para concessão de pensão	2012 a 2016
Prazo médio para concessão de aposentadoria	2012 a 2016
Prazo médio de envio de requerimentos para compensação previdenciária	2013 a 2016
Prazo médio para averbação de tempo de contribuição	2014 a 2016
Disseminação da cultura previdenciária	2015 a 2016
Percentual de prova de vida de pensionistas	2012 a 2016
Evolução das Alíquotas de Contribuição	2001 a 2016

Fonte: Elaborado pela autora com base nas informações recebidas do Previmpa

### 3.7 TRATAMENTO DOS DADOS

Após a coleta dos dados, foram agrupados os materiais desde a criação do Previmpa, bem como do novo regime para descrição das etapas evolutivas da instituição, e também identificados os objetivos pretendidos com a sua criação. Após identificada a pretensão da criação da nova instituição passou-se à análise dos dados de desempenho.

Tendo em vista que a maior parte dos dados estão disponibilizados de forma agregada, ou seja há pouca segregação de dados dos regimes de Repartição

Simple e Regime de Capitalização, optou-se por fazer uma análise da eficácia da gestão dos dois regimes previdenciários conjuntamente e uma análise do desempenho do fundo de investimentos do regime de capitalização.

Dos relatórios de resultados coletados foi verificado o desempenho do regime de capitalização, se apresenta evolução positiva ou negativa. Foram também verificados quais fatores contribuíram para os resultados alcançados pelo regime.

Já a análise do resultado dos indicadores em estudo foi utilizada para medir o desempenho da gestão dos regimes previdenciários de forma unificada. Não foi possível realizar uma análise de toda a existência do Departamento pois não foram localizados, nem tampouco disponibilizados, dados do período de 2001 a 2005.

## **4. ANÁLISE DOS DADOS**

Este capítulo apresenta o resultado das análises realizadas com os dados coletados sobre o Departamento Municipal de Previdência dos Servidores Públicos de Porto Alegre.

Inicialmente será apresentado um histórico de modificações ocorridas no Regime de Previdência dos servidores públicos da Prefeitura de Porto Alegre – PMPA, demonstrando sua evolução. Seguindo com a apresentação do desenvolvimento do Regime de Capitalização separadamente, demonstração de cruzamento de dados, apresentação da meta atuarial e equilíbrio do modelo.

Por fim serão demonstradas as ações utilizadas na gestão do Previmpa.

### **4.1 HISTÓRICO DO PREVIMPA**

Este item trata do histórico do Previmpa, e é dividido em duas partes, a primeira apresenta os fatos e razões que resultaram na sua criação em 2001 e as ações implementadas para sua estruturação. A segunda parte apresenta as principais ações realizadas no período de 2006 até 2016, período em que a autarquia divulgou relatórios de atividades anuais, tendo sido essa a origem das informações apresentadas.

#### **4.1.1 Criação e estruturação (2001 à 2005)**

A criação do regime próprio de previdência na PMPA teve como motivação a publicação da Emenda Constitucional nº 20/98, que estabeleceu a obrigatoriedade de contribuição para o custeio das aposentadorias dos servidores públicos em um único gestor para aposentadorias e pensões. A partir de então foram adotadas as

medidas necessárias para a criação do Departamento Municipal de Previdência dos Servidores – PREVIMPA, em 2001. Com a instituição do novo departamento e das alterações advindas com a EC nº 20/98 foi feita a opção pela chamada “segregação de massas”, onde os servidores ativos até a publicação da lei de criação do Previmpa fariam parte do Regime de Previdência de Repartição Simples, e os novos servidores ingressantes do Regime de Capitalização (PORTO ALEGRE, 2007).

Antes das modificações na Constituição e no modelo de previdência da Prefeitura, as contribuições previdenciárias eram de 4,75% por parte dos servidores acrescidas do mesmo valor pago pela Prefeitura, revertidos para o Montepio dos Funcionários Municipais. Este instituto era responsável somente pelo pagamento das pensões por morte aos dependentes dos municipais, todos os demais benefícios eram pagos pela própria Prefeitura, com verbas do Tesouro Municipal (PORTO ALEGRE, 2007).

A partir da reestruturação da previdência municipal as alíquotas de contribuição foram sofrendo incrementos graduais. Com a publicação da Lei Municipal 466/2001, a contribuição previdenciária dos servidores passou a ser de 6,75%, calculados sobre a totalidade da remuneração do servidor ativo, bem como a contribuição patronal de igual valor. Já a Lei Municipal 505/2004, estabeleceu que a contribuição por parte do empregador (Município) passaria a ser o dobro da contribuição do segurado, além disso, fixou o aumento da alíquota do segurado, iniciando com 9% de contribuição previdenciária a partir de 01/09/2004, passando para 10% a partir de 01/03/2005, e por fim estabelecendo a alíquota de 11% com início em 01/09/2005. Importante salientar a Lei Municipal 505/2004, além de estabelecer que a contribuição do empregador fosse o dobro do valor de contribuição do servidor, também incluiu na incidência das contribuições os pensionistas e os aposentados (SOUZA, 2017).

A modificação ocorrida em 2001, com a criação do Previmpa, realizou a segregação de massas, onde o regime próprio passou a administrar dois regimes financeiros distintos, o regime de repartição simples e o regime de capitalização. Todos os servidores efetivos que ingressaram na Prefeitura até a publicação da lei de criação do Previmpa, 09 de setembro de 2001, fazem parte do regime de

repartição simples; todos aqueles que ingressaram e vierem a ingressar a partir de 10 de setembro de 2001, farão parte do regime de capitalização.

Isso significa dizer que o regime de repartição simples pode ser considerado um regime em extinção, uma vez que não ingressam novos servidores. O regime irá perdurar até que o último servidor participante aposente-se, faleça, e/ou cesse o benefício de pensão para beneficiário.

Já o regime de capitalização receberá todos os novos servidores que venham a ingressar na Prefeitura. Com a instituição desse regime de capitalização a partir de 2001, garantiu-se que o grupo de servidores tenham ao longo da vida laborativa suas contribuições mensais, acrescidas das contribuições do ente, aplicadas em títulos, papéis e fundos de investimentos, o que resulta na produção de juros. O montante total acumulado, composto de contribuições mais rendimentos, durante a carreira do servidor garantirá os recursos para pagamento do benefício de aposentadoria. Neste cenário, o fundo criado continuará rendendo, mesmo após o início do gozo do benefício previdenciário, uma vez que os proventos de aposentadoria são mensais e não consomem de uma única vez o total dos recursos acumulados (BRASIL, 2015).

O Previmpa é administrado exclusivamente por servidores públicos estáveis, detentores de cargo de provimento efetivo do Município ou nele aposentados. Para garantir aos segurados a cobertura os benefícios existentes no RPPS, o regime deve estar equilibrado financeira e atuarialmente. Para atingimento dos objetivos a entidade Autárquica, estabeleceu as seguintes diretrizes:

Negócio: “Administrando o presente e assegurando o futuro.” (PORTO ALEGRE, 2017a)

Missão: “Gerir a previdência dos servidores públicos do Município de Porto Alegre com excelência e sustentabilidade, primando pela garantia dos direitos do segurado.” (PORTO ALEGRE, 2017a)

Visão: “Ser referência nacional em previdência pública, desenvolvendo boas práticas de gestão sustentável, excelência no atendimento e respeito às pessoas.” (PORTO ALEGRE, 2017a)

Valores (PORTO ALEGRE, 2017a):

- Ética
- Transparência
- Excelência
- Respeito
- Profissionalismo
- Sustentabilidade
- Valorização Profissional
- Responsabilidade Social

#### **4.1.2 Relatórios de Atividades (2006 à 2016)**

A seguir serão apresentadas as principais ações realizadas no Previmpa conforme divulgação nos Relatórios de Atividades anuais.

Em 2006 foi organizado um Grupo de Trabalho, formado por servidores do quadro do Previmpa, para elaborar proposta de uma nova organização das atividades e dos recursos, com objetivo de um funcionamento mais eficaz, moderno, e com otimização dos fluxos de trabalho, buscando a especialização e melhoria dos resultados da organização. Foram realizadas reuniões com todos os servidores do Previmpa, com a coleta dos dados foi realizada análise, diagnóstico e elaboração de proposta que foi apresentada para a Diretoria Executiva, contendo novo organograma com as competências das áreas (PORTO ALEGRE, 2007b).

Ainda no mesmo ano foi implementado o sistema “ERGON” de folha de pagamento para realizar o gerenciamento dos servidores ativos da organização, trazendo ganho de qualidade na operacionalização da folha de pagamento. Também foi implementado o sistema “PROCONSIG”, que controla a margem de consignação por meio eletrônico e on-line, evitando lançamentos de consignações acima da margem permitida, e facilitando o controle dos servidores de suas consignações (PORTO ALEGRE, 2007b).

Outra ferramenta implementada em 2006 foi a “SONDAPREV”, utilizada para gestão previdenciária com maior segurança e solidez no gerenciamento das informações, e também trouxe um ganho de eficiência operacional com a automação das rotinas. O objetivo principal foi a consolidação das bases de dados previdenciários, integração com outros sistemas da Prefeitura, e consequente otimização do fluxo de trabalho com atendimento mais ágil para os segurados e beneficiários (PORTO ALEGRE, 2007b).

Em 2007 foi elaborada e implantada a Política de Investimentos 2007-2011, contendo as orientações para as aplicações de recursos do regime próprio, o modelo de gestão que foi adotado, estratégia de alocação dos recursos e os limites utilizados para investimentos em títulos e valores mobiliários de emissão ou coobrigação de uma mesma pessoa jurídica (PORTO ALEGRE, 2008).

Foi efetivada a notificação dos cessionários e outros órgãos públicos que não realizaram os recolhimentos determinados, da inscrição em dívida ativa e cobrança administrativa dos valores de cota patronal e social de contribuição previdenciária dos servidores afastados do cargo efetivo, com prejuízo da remuneração (PORTO ALEGRE, 2008).

Foi lançada a Revista do Previmpa com a primeira edição disponibilizada em maio de 2007, como uma forma de aproximar os segurados da instituição. Foram apresentados textos produzidos a partir de palestras realizadas em um Seminário que contou com a participação de autoridades na área previdenciária (PORTO ALEGRE, 2008).

Foi iniciado o recadastramento previdenciário dos servidores ativos, aposentados e pensionistas, com o objetivo de atualizar os dados para reestruturação e gerenciamento previdenciário de todos os segurados e seus dependentes. Foram disponibilizados dois postos fixos para o recadastramento, e diversos postos volantes foram instalados nos diversos órgãos da Prefeitura e também em algumas escolas municipais. Ao final do ano de 2007 foram realizados 18.215 processos de recadastramento, totalizando 61,54%, entre ativos, aposentados e pensionistas (PORTO ALEGRE, 2008).

Em 2008 foi dada continuidade no projeto de recadastramento previdenciário, e ao final do ano o percentual de segurados recadastrados foi de 97,77% (PORTO ALEGRE, 2009b).

A partir de 2008, o Comitê de Investimentos do Previmpa passou a realizar reuniões ordinárias semanais, para ser possível estabelecer um melhor acompanhamento das aplicações financeiras (PORTO ALEGRE, 2009b).

Foi realizada a contratação, via processo licitatório, de uma empresa que promoveu estudo e elaboração de serviços técnicos atuariais e o Demonstrativo de Resultado de Avaliação Atuarial – DRAA do Regime Próprio.

Para o grupo capitalizado, o estudo aponta, um superávit técnico, demonstrando que as projeções futuras de contribuição são suficientes para a cobertura do plano. Na apuração da rentabilidade obtida durante os 12 últimos meses, o PREVIMPA atingiu o percentual de 13,42% de rentabilidade frente a uma meta atuarial de 12,25%, ou seja, cerca de 1,04% acima da meta atuarial, que foi composta pelo INPC/IBGE acumulado dos 12 últimos meses acrescido da meta atuarial de 6% ao ano. (PORTO ALEGRE, 2009b, p. 462)

Em relação ao sistema “SONDAPREV”, que objetivava ser uma ferramenta para realizar a gestão previdenciária, e contava com o programa de implantação de estrutura modular, adaptado e customizado segundo as regras de negócio do Departamento, foi decidido em 2008, por um grupo técnico e a Direção que, após avaliação dos aspectos positivos e negativos, considerando o tempo transcorrido, e que o objeto contratado não foi integralmente entregue, o contrato com a empresa que implantava o software seria extinto (PORTO ALEGRE, 2009b).

No ano de 2009 foi aprovado o projeto de estruturação da unidade de perícia médico-previdenciária, tendo em vista as competências do Previmpa em conceder benefícios previdenciários que demandam perícias médicas, como por exemplo aposentadoria por invalidez, auxílio doença, isenção de imposto de renda a inativos e pensionistas conforme legislação. Com a aprovação do projeto foi autorizada a realização de concurso público para a seleção de médicos (PORTO ALEGRE, 2010).

Foi realizado também o 4º Seminário de Gestão Previdenciária: A Nova Dinâmica da Previdência, Tecnologia da Informação e Perspectivas de Investimentos para os Regimes Próprios de Previdência Social, que abordou os

temas relevantes à época como aspectos legais na concessão de benefícios, alterações na legislação, perspectivas de cenário econômico para os anos futuros, elaboração de políticas de investimentos, entre outros (PORTO ALEGRE, 2010).

Em relação ao quadro de pessoal, foi realizado concurso público para provimento de cargos efetivos resultando na nomeação de 14 novos servidores (PORTO ALEGRE, 2010).

Em 2010 foi instalado o Protocolo próprio do Previmpa, e ainda, iniciado um estudo para criação de um arquivo documental com o objetivo de preservar o patrimônio arquivístico, racionalizar o volume de documentos produzidos e promover a digitalização dos documentos para facilitar o acesso às informações (PORTO ALEGRE, 2011).

Foi realizado concurso público para provimento de cargos com a formação em medicina com o objetivo de criação da Unidade de Perícia Médica Previdenciária (PORTO ALEGRE, 2011).

Em novembro de 2010, foi lançada a terceira Revista do Previmpa, com alguns textos produzidos a partir das palestras realizadas por autoridades na área previdenciária, ocorridas durante o 5º Seminário sobre os Regimes Próprios de Previdência Social, promovido no mesmo ano (PORTO ALEGRE, 2011).

Em 2011, com o objetivo de implementar ações visando a melhora contínua no atendimento dos segurados foi realizado um rodízio de servidores prestando atendimento aos segurados na Central de Atendimento do Previmpa, em decorrência da grande demanda de informações e serviços ocorrida no ano. Essa ação permitiu uma maior aproximação com os clientes da autarquia, além de um melhor conhecimento de suas expectativas e necessidades (PORTO ALEGRE, 2012).

Para a Unidade de Perícia Médica Previdenciária foram nomeados, em 2011, cinco médicos especialistas, quatro especializados em medicina do trabalho e um especializado em psiquiatria, um psicólogo e dois assistentes administrativos. Além disso, continuou-se com reuniões para definição das novas rotinas, competências e transição de atribuições entre o Previmpa e a Secretaria Municipal de Saúde (PORTO ALEGRE, 2012).

A avaliação atuarial do grupo de servidores que ingressaram a partir de 2001 no regime de capitalização foi realizada no ano de 2011 utilizando o banco de dados dos servidores atualizado até 31/12/2010, contando com todas as informações necessárias para o estudo, incluindo averbação de tempo de contribuição anterior ao ingresso no serviço público (PORTO ALEGRE, 2012).

O ano de 2012 foi marcado pelo trabalho de Planejamento Estratégico do Previmpa. Contou com a proposição da Direção Geral e foi coordenado pela Assessoria de Planejamento, contando com a participação de todos os servidores do quadro de pessoal da instituição. Estruturado em grupos de trabalho foram realizadas oficinas com os conceitos gerais do tema, análise e discussão da matriz SWOT, definição do negócio, missão, visão e valores. Após, todos os servidores foram reunidos em um mesmo evento para uma grande discussão e revisão do trabalho realizado nos grupos, com o objetivo de unificar o entendimento. Foram definidas estratégias, ações e metas, e ainda o Mapa Estratégico do Previmpa (PORTO ALEGRE, 2013).

Entrou em funcionamento a Unidade de Perícia Médica Previdenciária em setembro de 2012, foi localizado na Rua Uruguaí, 277, 14º andar – Centro Histórico de Porto Alegre. Conta com salas periciais tecnicamente equipadas, recepção humanizada, sala de espera com poltronas, sanitários para atender a pessoas com deficiência. Os atendimentos são realizados mediante agendamento prévio (PORTO ALEGRE, 2013).

Em setembro de 2013 foi iniciado um processo de “prova de vida” de pensionistas, ao total foram convocados 983 pessoas, com idade entre 80 e 90 anos. O objetivo da ação era identificar eventuais fraudes no recebimento do benefício. Com o procedimento foram identificados 19 falecimentos durante o período de verificação, e 04 pensionistas já falecidos, como consequência o pagamento dos benefícios foi suspenso (PORTO ALEGRE, 2014).

Em 2013 foram realizadas as ações definidas no Planejamento Estratégico, entre eles: implantação do processo eletrônico em seis processos de trabalho do Previmpa, com objetivo agilizar a tramitação e de economia de material e recursos utilizados em processos físicos; e, projeto de redesenho do processo de aposentadoria, com o objetivo de reduzir o tempo de concessão de benefício, tendo

envolvido os recursos humanos das diversas unidades vinculadas à prefeitura com orientações da forma correta de preenchimento dos dados dos servidores no sistema (PORTO ALEGRE, 2014).

No ano de 2014, seguiu-se realizando as ações e projetos estabelecidos no Planejamento Estratégico da instituição, como por exemplo a aprovação da formalização da nova estrutura da Autarquia; a sistematização da rotina de trabalho dos bloqueios dos valores dos pensionistas que não realizaram a prova de vida; a divulgação dos proventos dos aposentados e pensionistas no Portal de Transparência; a sistematização da rotina de trabalho do envio de informações ao DETRAN/RS dos casos de aposentadoria por invalidez e licenças prolongadas para tratamento de saúde (PORTO ALEGRE, 2015).

Em julho de 2014 o Previmpa adquiriu por leilão público cinco andares e uma parte do pavimento térreo de um edifício comercial no centro histórico de Porto Alegre, foi realizado o investimento de R\$ 6.592.000,00, que faz parte do patrimônio da instituição e representou economia com aluguel e mais oportunidade de melhorar o atendimento e ampliar as ações de relacionamento com os aposentados e pensionistas (PORTO ALEGRE, 2015).

Já em 2015, a nova sede recebeu projeto para reforma com objetivo de modernizar as instalações, climatização, instalação lógica, elétrica e hidráulica, que tramitou por licitação (PORTO ALEGRE, 2016).

Das atividades desenvolvidas em 2015 relativas ao Planejamento Estratégico, merece destaque a realização do Censo Previdenciário, que contou com a participação do Ministério da Previdência Social, Banco Interamericano de Desenvolvimento, Município de Porto Alegre e Consórcio SERCONPREV. Participaram do Censo os servidores públicos detentores de cargo efetivo, ativos e aposentados, do total de convocados 99,09% foram devidamente recadastrados (PORTO ALEGRE, 2016).

No ano de 2016 foram adotadas medidas para ampliar as soluções de tecnologia da informação e comunicação no órgão. O sistema Ergon, que já era utilizado, recebeu ampliação das funcionalidades previdenciárias, além disso, ocorreu um processo de digitalização de documentos físicos com o objetivo de

facilitar o acesso e implantação do processo eletrônico administrativo (PORTO ALEGRE, 2017c).

A apresentação das diversas ações e projetos realizados no Previmpa ao longo de sua existência, descritas nestes dois itens, demonstram que a instituição vem buscando novas ferramentas e modelos de negócio, propondo e implementando inovações, revisando procedimentos, profissionalizando sua gestão, de maneira a atender o negócio que se propõem de garantir o futuro dos servidores segurados.

Quadro 3 – Quadro Resumo das Ações realizadas de 2006 a 2016

Ano	Ação
2006	Realizado Grupo de trabalho para estudar a organização
	Implementado sistema “ERGON”
	Implementado sistema “PROCONSIG”
	Implementado ferramenta “SONDAPREV”
2007	Elaborada Política de investimentos 2007-2010
	Cobrança dos cessionários devedores
	Primeira Revista do Previmpa
	Recadastramento previdenciário
2008	Comitê de investimentos realiza reuniões semanais
	Empresa contratada realiza Demonstrativo de Resultado de Avaliação Atuarial – DRAA do Regime Próprio.
	Extinção do contrato com a empresa responsável pelo sistema “SONDAPREV”
2009	Aprovado projeto de estruturação da unidade de perícia médico-previdenciária
	Realizado o 4º Seminário de Gestão Previdenciária: a Nova Dinâmica da Previdência, Tecnologia da Informação e Perspectivas de Investimentos para os Regimes Próprios de Previdência Social
	Realizado Concurso público
2010	Instalado protocolo próprio no Previmpa
	Realizado Concurso Público para a área de medicina
	Lançada a 3ª Revista do Previmpa
2011	Realizado rodízio dos servidores no atendimento dos segurados visando a melhoria contínua
	Nomeados servidores para a Unidade Médico-Previdenciária
	Realizada avaliação atuarial do grupo de regime de capitalização
2012	Realizado Planejamento Estratégico no órgão
	Inicia o funcionamento da Unidade Médico-Previdenciária
2013	Iniciado o processo de Prova de Vida os pensionistas
	Realizadas ações definidas no Planejamento Estratégico
2014	Aquisição de sede própria
2015	Projeto de reforma da sede
2016	Ampliação das funcionalidades do sistema Ergon

Fonte: Elaborado pela autora com base nas informações recebidas do Previmpa

Dentre as ações relatadas, podemos destacar: o ajuste realizado nas alíquotas de contribuição, entre 2001 até 2005, com o gradual aumento dos

percentuais até o patamar de 11%, que contribuem para a formação do fundo que servirá de fonte para os benefícios futuros dos servidores contribuintes; a ação de planejamento estratégico realizado em 2012, que contou com a participação de todo o quadro de pessoal do Previmpa e determinou os indicadores que passaram a ser acompanhados periodicamente; e também merece destaque a ação de aquisição da sede própria, ocorrida em 2014, pois ter um local próprio fortalece e consolida a instituição perante seus servidores e todos os seus segurados.

Conforme Calazans et al. (2013), diversas entidades previdenciárias realizam somente parte das atividades que deveriam ser de sua competência como RPPS e deixam a concessão e pagamento das aposentadorias dos servidores para os órgãos de pessoal. Orientam os autores, que a busca de profissionalização na gestão de um RPPS e a assunção de todas as atividades previstas legalmente, permite a consolidação e padronização dos procedimentos, além de ganhos de escala e transparência que possibilitam um controle mais eficaz dessa política.

#### 4.2 EVOLUÇÃO DO REGIME DE CAPITALIZAÇÃO

Neste item serão apresentados os indicadores que demonstram a evolução do Previmpa, com um foco mais específico no Regime de Capitalização. Porém, algumas informações não possuem controle com separação do tipo de regime do segurado, o que fez com que apresentássemos ora dados separados por regime e ora informações consolidadas.

Diante das alterações impostas pela EC nº 20/98, com contribuições previdenciárias obrigatórias, criação de ente único para gerir os benefícios previdenciários, e a obrigação de se observar o equilíbrio financeiro e atuarial da previdência, a Prefeitura de Porto Alegre adotou o modelo de Regime de Capitalização para os novos servidores a partir de setembro de 2001.

O objetivo da emenda constitucional e da opção pelo regime de capitalização realizado pela Prefeitura foi o de tornar a estrutura do ente previdenciário mais condizente com a realidade brasileira e com os princípios da ciência atuarial.

Diante do contexto apresentado foram analisados os seguintes indicadores com o objetivo de verificar a evolução do regime de capitalização do Previmpa:

**Quadro 4 – Indicadores do Regime de Capitalização**

Alínea	Indicador
a	Quantidade de servidores ativos/aposentados/pensionistas
b	Benefícios concedidos
c	Aposentadorias concedidas por ano
d	Pensões concedidas por ano
e	Patrimônio Líquido do Regime de Capitalização
f	Receita de Contribuições no Regime de Capitalização

Fonte: Elaborado pela autora com base nas informações recebidas do Previmpa

a) Quantidade de servidores ativos/aposentados/pensionistas

**Tabela 1 – Quantidade de servidores ativos, aposentados e pensionistas de 2006 a 2016**

Ano	ATIVOS		APOSENTADOS		PENSIONISTAS	
	CAP	Rep Simples	CAP	Rep Simples	CAP	Rep Simples
2006	1.863	15.583	0	6.218	2	4.541
2007	1.947	15.210	1	6.216	4	4.558
2008	2.267	14.615	5	6.381	5	4.611
2009	2.656	14.158	11	6.467	5	4.601
2010	3.400	13.647	17	6.780	9	4.648
2011	4.351	12.960	25	7.175	17	4.678
2012	5.357	12.231	27	7.490	19	4.701
2013	5.639	11.612	47	7.831	25	4.702
2014	6.077	10.735	75	8.369	27	4.639
2015	6.660	9.963	96	8.833	32	4.598
2016	7.201	9.301	134	9.199	42	4.575

Fonte: Elaborado pela autora com base nos Relatórios de Atividades - PMPA – 2006 a 2016.

Conforme relatado no capítulo de histórico do Previmpa, todos os novos servidores ingressantes a partir de 2001 fazem parte do Regime de Capitalização. O quadro acima apresenta o quantitativo de servidores ativos, aposentados e pensionistas separados pelo tipo de regime: Repartição Simples ou Capitalização.

Em relação aos servidores ativos, podemos observar o crescimento dos quantitativos dos participantes do Regime de Capitalização, enquanto ocorre o decréscimo dos participantes do Regime de Repartição Simples.

Por outro lado os aposentados possuem as quantidades crescentes nos dois regimes. No Regime de Capitalização o quantitativo de aposentados irá sempre aumentar, já no Regime de Repartição Simples os aposentados irão aumentar até a aposentadoria do último servidor ativo do regime, após, iniciará um decréscimo gradual até ser zerado.

Para os pensionistas do Regime de Repartição Simples a tendência é que ocorra crescimento até o falecimento do último aposentado do regime e após decréscimo, até a extinção total dos beneficiários.

O comportamento heterogêneo dos quantitativos dos dois regimes se deve ao fato da Prefeitura Municipal de Porto Alegre ter optado pela segregação de massas em 2001, quando foi instituído o Previmpa. Conforme Brasil (2015), utilizando os conceitos da ciência atuarial, os regimes que possuem planos de benefícios constituídos de uma massa aberta a novos entrantes, porém com filiação controlada e bem determinada poderão cumprir sua principal missão de proteger seus segurados nos eventos de envelhecimento, invalidez e falecimento. O novo Regime de Capitalização foi instituído com o intuito de cumprir sua missão no futuro para os novos servidores ingressantes a partir de 2001.

b) Benefícios concedidos:

Os benefícios concedidos pelo Previmpa estão previstos na Lei Complementar N.º 478/02 e alterações, são separados em duas categorias, para os segurados: aposentadoria, auxílio-doença, salário-maternidade e salário-família; para os dependentes: pensão por morte e auxílio-reclusão.

Considerando que os maiores gastos são com aposentadoria e pensão por morte – em 2015 os dois benefícios juntos representavam 95% dos valores totais gastos pelo Previmpa – serão apresentados e analisados somente os dados referentes aos dois benefícios.

**Tabela 2 – Valor de benefícios concedidos de 2006 a 2016**

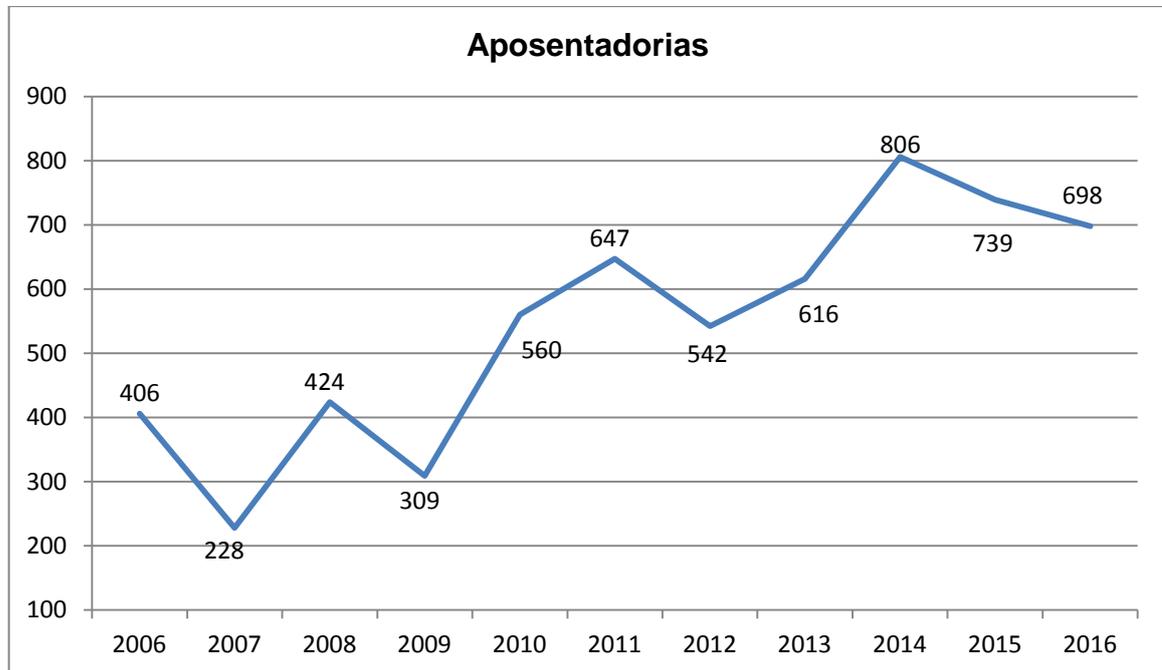
Valores gastos					
Em R\$	APOSENTADOS		PENSIONISTAS		TOTAL
	Reg Capitalização	Reg Rep Simples	Reg Capitalização	Reg Rep Simples	
2006	0	239.425.311,21	9.475,40	99.906.274,52	339.341.061,13
2007	1.608,53	262.267.586,16	25.943,55	105.542.191,96	367.837.330,20
2008	25.415,13	279.997.792,33	36.274,13	111.682.198,78	391.741.680,37
2009	111.943,43	302.320.194,36	91.353,93	119.293.864,24	421.817.355,96
2010	208.785,06	347.001.128,42	252.318,36	131.186.306,17	478.648.538,01
2011	378.734,85	402.271.349,61	313.626,06	140.656.433,16	543.620.143,68
2012	519.218,68	468.128.847,76	552.443,26	155.225.943,18	624.426.452,88
2013	992.624,91	533.171.877,63	687.526,80	180.850.225,47	715.702.254,81
2014	2.820.553,51	611.420.703,60	890.607,11	187.526.976,65	802.658.840,87
2015	4.185.972,47	699.968.297,54	1.149.386,50	199.850.458,45	905.154.114,96
2016	6.799.238,00	777.810.103,49	1.462.123,55	238.559.761,60	1.024.631.226,64

Fonte: Elaborado pela autora com base nos Relatórios de Atividades - PMPA – 2006 a 2016.

Os valores gastos com aposentados e pensionistas nos dois regimes seguirão a mesma tendência citada para a quantidade de beneficiários nessas condições. Um importante ponto levantado por Chimello (2015), que reflete nos valores gastos com os benefícios de aposentadoria e pensões, é o do crescimento dos índices de expectativa de vida da população tendo em vista os avanços tecnológicos e científicos. Portanto, segundo a autora, deve-se ter consciência que este avanço impacta nos cofres previdenciários, pois estes terão demandas de pagamento de benefícios cada vez mais longos.

c) Aposentadorias concedidas por ano:

**Gráfico 1 – Quantidade de aposentadorias concedidas por ano de 2006 a 2016**



Fonte: Elaborado pela autora com os dados recebidos do Previmpa.

A quantidade de aposentadorias apresentada contempla os segurados de ambos os regimes previdenciários – Repartição Simples e Capitalização, bem como contabiliza os aposentados pelas diferentes regras constitucionais de inativação.

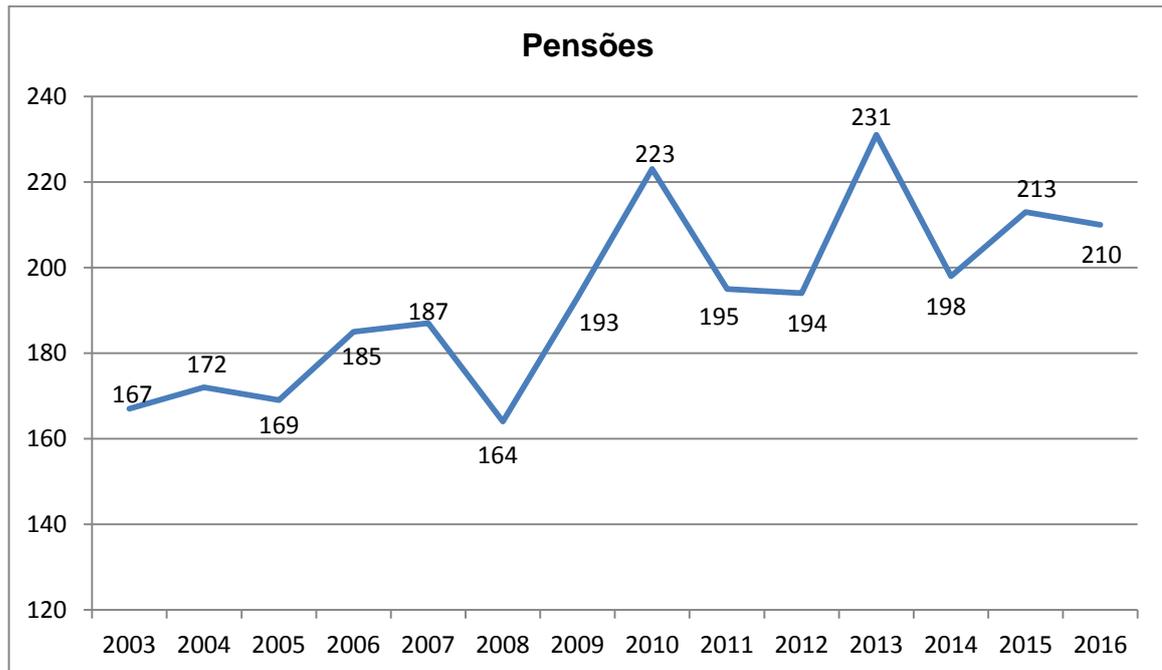
Conforme Di Pietro (2014), a aposentadoria é o direito à remuneração enquanto inativo, podendo ser adquirido este direito por idade, invalidez ou um conjunto de requisitos: idade mínima, tempo de exercício no serviço público, no cargo e tempo de contribuição. Portanto são três as modalidades de aposentadoria: por invalidez, compulsória e voluntária.

A evolução da quantidade de aposentados não segue uma tendência, uma das possíveis explicações é que apesar de existir na regra constitucional idade e tempo de contribuição mínimos para requerer a aposentadoria, quem atinge os requisitos mínimos pode permanecer em atividade até a idade máxima de 75 anos (conforme Emenda Constitucional nº 88/15, combinada com a Lei Complementar 152/15). Além da possibilidade de permanecer em atividade a Constituição Federal também possibilita o benefício do Abono de Permanência, que é a devolução dos

valores mensais de contribuição previdenciária ao servidor que já possui os requisitos para aposentadoria voluntária e opta por permanecer em atividade.

d) Pensões concedidas por ano:

**Gráfico 2 – Quantidade de pensões concedidas por ano de 2003 a 2016**



Fonte: Elaborado pela autora com os dados recebidos do Previmpa.

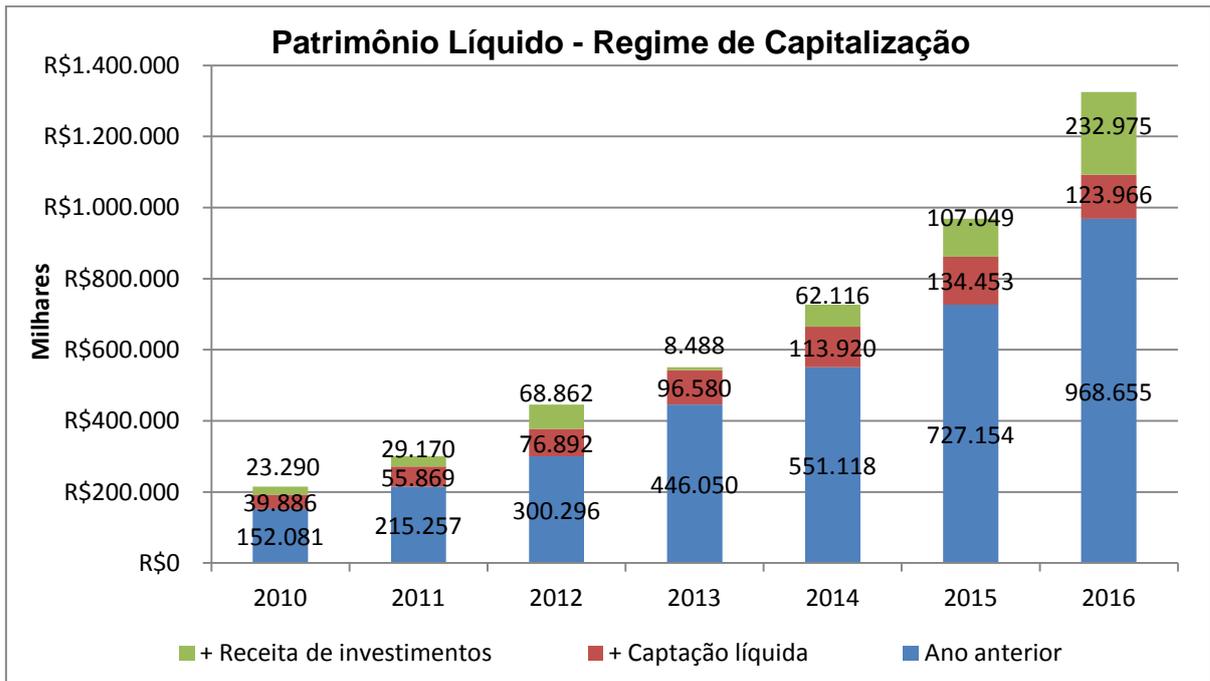
As pensões são benefícios concedidos para os dependentes de segurados em caso de falecimento do servidor ativo ou aposentado, tendo como objetivo o de assegurar a subsistência daqueles que dependiam economicamente do falecido. As regras para sua concessão são estabelecidas pelo gestor do regime de previdência, sendo as regras limitadas aos benefícios concedidos pelo Regime Geral de Previdência Social (BIANCO et al., 2009).

O Previmpa estabelece em sua legislação (Lei Complementar 478/02 e alterações) que terão direito à pensão por morte os seguintes dependentes preferenciais: o(a) cônjuge ou o(a) companheiro(a); o filho de qualquer condição, não emancipado, menor de 21 anos ou inválido. Na ausência de dependentes preferenciais, poderão requerer o benefício os pais, ou irmãos (não emancipados) menores de 21 anos ou inválidos, desde que comprovem dependência econômica com o falecido. Ainda estão previstos outros possíveis dependentes, desde que

também comprovem dependência econômica: menor sob guarda, menor tutelado, enteado, pensionista alimentícia (ex-cônjuge ou ex-companheiro(a)).

e) Patrimônio Líquido do Regime de Capitalização:

**Gráfico 3 – Patrimônio Líquido do Regime Capitalizado por ano de 2010 a 2016**



Fonte: Gráfico recebido da Divisão Administrativo-Financeira (DAF)/PREVIMPA.

Conforme apresentado no capítulo de histórico e estruturação do Previmpa, o Regime de Capitalização foi criado para formar um fundo de investimento que financia os benefícios dos servidores efetivos da Prefeitura de Porto Alegre, com ingresso a partir de 10 de setembro de 2001.

O fundo é formado pela parcela de contribuição previdenciária paga pelos servidores, parcela de contribuição patronal paga pelo empregador e os valores recebidos a título de compensação financeira de outros regimes previdenciários. O montante arrecadado é investido obedecendo a critérios, procedimentos e limites estabelecidos pelo Conselho de Administração e conforme Resolução do Conselho Monetário Nacional nº 3.922, de 25 de novembro de 2010 e alterações – Dispõe sobre as aplicações dos recursos dos regimes próprios de previdência social instituídos pela União, Estados, Distrito Federal e Municípios.

O gráfico demonstra os valores captados com contribuições e compensações, valores de receita de investimentos e o valor de patrimônio total do Previmpa. Podemos observar uma curva crescente de receita de investimentos nos anos de 2010 a 2012, já em 2013, notamos uma receita bastante abaixo da tendência realizada nos anos anteriores. Segundo os documentos divulgados pela instituição ao final do ano de 2013, naquele ano foram realizadas ações de mediação com as instituições financeiras com o objetivo de obter uma melhor rentabilidade das aplicações, embora todos os cenários indicassem uma perspectiva negativa, o Previmpa conseguiu realizar retorno em seus investimentos, mesmo que abaixo do esperado.

f) Receita de Contribuições no Regime de Capitalização:

**Gráfico 4 – Receitas de contribuições do Regime Capitalizado por ano de 2006 a 2016**



Fonte: Elaborado pela autora com os dados recebidos do Previmpa.

O gráfico acima demonstra a evolução das receitas com as contribuições previdenciárias dos servidores e parcelas patronais. Ao longo do período de análise, 2006 a 2016 a alíquota das contribuições foi sempre a mesma de 11% descontado do servidor e 22% repassado pelo empregador.

Cabe salientar que o valor de receitas de contribuições do ano de 2016 (R\$ 134.676 mil) foi inferior ao valor arrecadado no ano anterior, demonstrando alguma anomalia no desempenho ao longo daquele ano. Em consulta aos relatórios de

valores arrecadados disponíveis no site da instituição foi possível identificar a falta de repasse, por parte da Prefeitura, da parcela patronal dos servidores vinculados à Administração centralizada nos meses de junho a dezembro de 2016 (PORTO ALEGRE, 2017e).

O montante que não foi repassado ficou em torno de R\$ 50 milhões, sem considerar atualização de juros, o que representaria um total de receitas de contribuições para 2016 de aproximadamente R\$ 184,6 milhões. Conforme noticiado no site da instituição, a Prefeitura realizou negociação da dívida e realizará a quitação dos pagamentos em 60 parcelas mensais (PORTO ALEGRE, 2017e).

#### 4.3 META ATUARIAL DO REGIME DE CAPITALIZAÇÃO

Nesta parte da análise iremos apresentar o que representa uma meta atuarial, bem como a definição utilizada pelo Regime de Capitalização do Previmpa. Após será demonstrado o desempenho dos rendimentos obtidos pelo fundo capitalizado e a comparação com outros indicadores de referência.

A Meta atuarial do Previmpa é definida como:

Os recursos financeiros administrados pelo PREVIMPA deverão ser aplicados de forma a buscar um retorno igual ou superior a meta atuarial de longo prazo, IPCA mais seis por cento ao ano, observando-se sempre a adequação do perfil de risco dos segmentos de investimento. Além disso, devem ser respeitadas as necessidades de mobilidade de investimentos e de liquidez adequada ao atendimento dos compromissos atuariais. (PORTO ALEGRE, 2015b)

Portanto, temos a meta atuarial como um indicador para análise do desempenho do fundo e como objetivo de valorização dos investimentos acima da inflação do período.

A seguir serão apresentados os resultados dos investimentos do regime capitalizado disponibilizados pelo Previmpa.

## a) Rendimento Fundo Capitalizado Previmpa:

**Tabela 3 – Rendimento do Fundo Capitalizado por ano de 2006 a 2016**

<b>Ano</b>	<b>Rendimento</b>
2006	15,36%
2007	13,78%
2008	10,98%
2009	12,68%
2010	13,50%
2011	11,91%
2012	20,59%
2013	1,49%
2014	10,30%
2015	13,45%
2016	22,65%

Fonte: Elaborado pela autora com base nos Demonstrativos de Investimentos.

Considerando que o objetivo com a instituição do regime previdenciário de capitalização no Previmpa é o de ter um fundo de investimento rentável, que garanta o pagamento dos proventos de aposentadoria e pensões de seus beneficiários, a rentabilidade alcançada ao longo dos anos desde a sua criação é de extrema importância para o atingimento do objetivo inicial.

Podemos observar com os dados disponibilizados pelos relatórios de investimentos, que desde 2006 até 2016 o fundo apresenta rentabilidade positiva.

A seguir serão apresentados os comparativos do desempenho alcançado com indicadores de referência utilizados pela Autarquia no acompanhamento dos investimentos.

## b) Comparativo da Meta atuarial e do Rendimento alcançado:

**Tabela 4 – Comparativo da Meta Atuarial e o Rendimento do Fundo Capitalizado por ano de 2010 a 2016**

<b>Ano</b>	<b>Rendimento</b>	<b>Meta atuarial</b>
2010	13,50%	12,26%
2011	11,91%	12,98%
2012	20,59%	12,19%
2013	1,49%	12,27%
2014	10,30%	12,79%
2015	13,45%	17,31%
2016	22,65%	12,67%

Fonte: Elaborado pela autora com base nos Demonstrativos de Investimentos.

Quando comparado com a meta atuarial estabelecida no ano anterior, os rendimentos alcançados pelos investimentos do Previmpa apresentam descolamento com variações tanto para mais, quanto para menos, não sendo possível estabelecer uma tendência.

c) Comparativo do Rendimento alcançado com o Benchmark:

**Tabela 5 – Comparativo do Benchmark e o Rendimento do Fundo Capitalizado por ano de 2010 a 2016**

Ano	Rendimento	Benchmark
2010	13,50%	11,25%
2011	11,91%	10,54%
2012	20,59%	15,93%
2013	1,49%	-2,42%
2014	10,30%	10,84%
2015	13,45%	7,00%
2016	22,65%	22,86%

Fonte: Elaborado pela autora com base nos Demonstrativos de Investimentos.

Quando comparamos o rendimento atingido com o benchmark utilizado (90% IMA ex-C + 10% Ibovespa)<sup>1</sup> notamos que os resultados do Previmpa são superiores ou muito próximos ao indicador de referência. Considerando que o benchmark sofre com as oscilações do mercado e com as incertezas econômicas e políticas da mesma forma que o rendimento do Previmpa, podemos afirmar que as opções de investimentos realizadas pela autarquia, nos anos de análise da presente pesquisa, alcançaram o resultado esperado para o fundo de capitalização.

<sup>1</sup> Fonte: Demonstrativo de Investimento-Regime Capitalizado –Dezembro 2016.

IMA: Índice de Mercado ANBIMA – Associação Brasileira das Entidades dos Mercados Financeiros e de Capitais – é uma família de índices de renda fixa que representam a dívida pública por meio dos preços a mercado de uma carteira de títulos públicos federais. O IMA ex-C é uma carteira que exclui títulos indexados ao IGP-M (NTN-C), por conta da não emissão de novos títulos e baixa liquidez observada no segmento.

Fonte: [http://www.anbima.com.br/pt\\_br/informar/ferramenta/precos-e-indices/ima.htm](http://www.anbima.com.br/pt_br/informar/ferramenta/precos-e-indices/ima.htm).

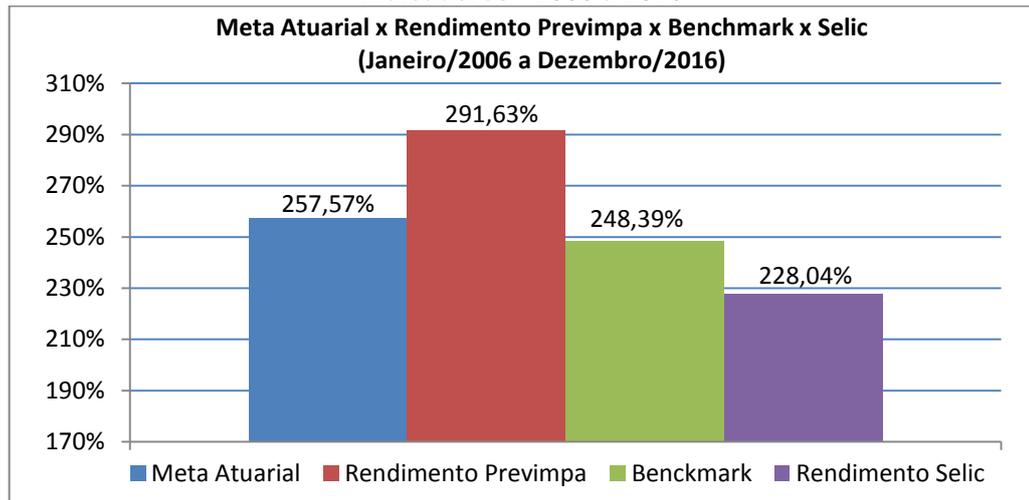
O Ibovespa é uma carteira teórica de ativos que tem o objetivo de indicar o desempenho médio das cotações dos ativos mais negociados e representativos no mercado de ações brasileiro.

Fonte: [http://www.bmfbovespa.com.br/pt\\_br/produtos/indices/indices-amplos/indice-bovespa-ibovespa.htm](http://www.bmfbovespa.com.br/pt_br/produtos/indices/indices-amplos/indice-bovespa-ibovespa.htm).

d) Comparativo acumulado do desempenho Regime Capitalizado:

O gráfico abaixo foi disponibilizado no Demonstrativo de Investimentos de dezembro de 2016, e representa o desempenho acumulado desde 2006 do regime de capitalização.

**Gráfico 5 – Comparativo acumulado de rendimento do Fundo Capitalizado e demais indicadores - 2006 a 2016**



Fonte: Demonstrativos de Investimentos Dezembro 2016 (PORTO ALEGRE, 2017d).

Quando analisado de forma acumulada, podemos perceber que os rendimentos alcançados pelo fundo de capitalização superaram todos os indicadores de referência utilizados. Sendo possível, entender que as oscilações de desempenho do fundo de investimentos ocorrida ao longo dos anos, se compensam quando analisamos os resultados de forma acumulada.

#### 4.4 EQUILÍBRIO DO REGIME DE CAPITALIZAÇÃO

A importância do equilíbrio financeiro e atuarial, bem como a sua efetiva aplicação é apresentada por Nogueira (2012):

Embora se possa considerar que o equilíbrio financeiro e atuarial já existia anteriormente como princípio implícito da previdência social e de toda a seguridade social, na forma estabelecida pelo § 5º do artigo 195 da Constituição Federal, segundo o qual “Nenhum benefício ou serviço da seguridade social poderá ser criado, majorado ou estendido sem a correspondente fonte de custeio total”, fato é que historicamente tal previsão, por si só um tanto vaga, nunca foi de fato observada com

seriedade, seja pelos regimes de previdência dos servidores públicos, seja pelo regime geral de previdência social. Somente a partir da reforma de 1998 o equilíbrio financeiro e atuarial passou a ser considerado um princípio essencial e estruturante da previdência social e, no caso específico dos RPPS, acompanhado de mecanismos voltados a verificar a sua observância (NOGUEIRA, 2012, p. 157).

O equilíbrio financeiro é entendido pelas receitas previdenciárias arrecadadas em um período, normalmente um ano, serem suficientes para cobrir as despesas previdenciárias no mesmo período. Portanto, para os RPPS, neste caso o Previmpa, o equilíbrio financeiro será alcançado quando o total arrecadado for suficiente para pagar os benefícios oferecidos pelo ente (BRASIL, 2015).

O equilíbrio atuarial se dá quando o total de ativos do plano (bens e contribuições futuras previstas) é suficiente para cobrir as reservas matemáticas (total de benefícios concedidos e os benefícios a conceder). O estudo da avaliação atuarial é realizado por atuários que realizam projeções considerando os servidores participantes do plano e os futuros benefícios que serão concedidos.

Para esta análise vamos considerar os dois conceitos de equilíbrio, financeiro e atuarial, somente para o regime de capitalização do Previmpa, uma vez que no regime de repartição simples a lógica é de pagar os proventos dos aposentados com as contribuições dos servidores da ativa, e conforme os demonstrativos estatísticos do órgão são realizados aportes financeiros a cada ano maiores para cobrir as despesas previdenciárias do regime de repartição simples.

**Tabela 6 – Contribuições e aporte financeiro para a previdência social do Município por ano de 2006 a 2015**

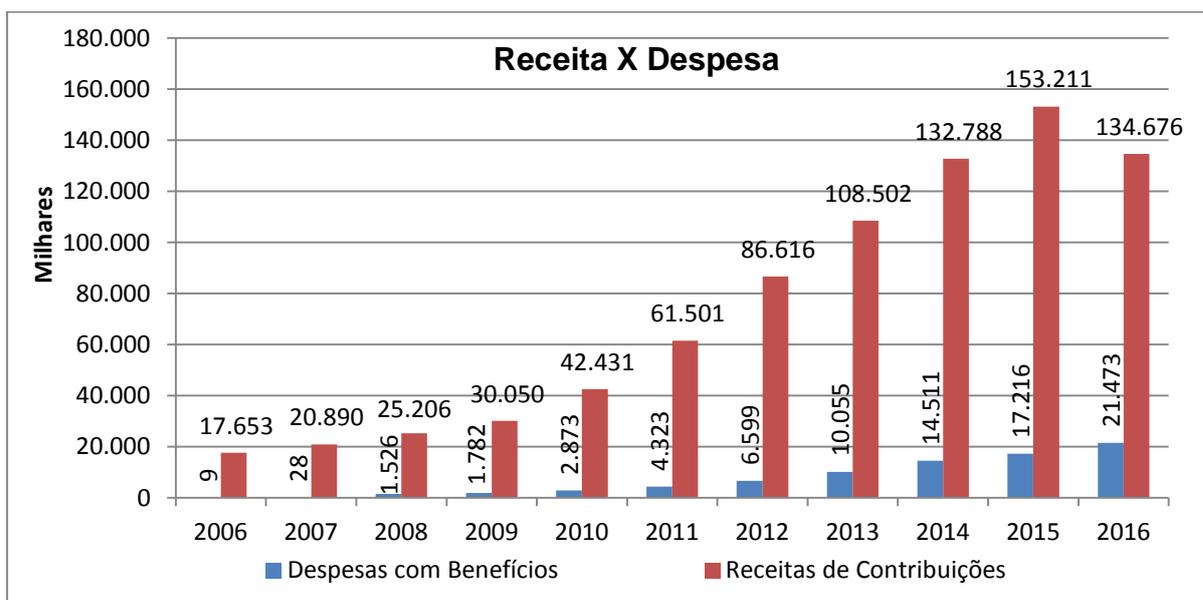
CONTRIBUIÇÕES E APORTE FINANCEIRO PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL DO MUNICÍPIO <sup>1</sup>						
- 2006/2015 -						
ANOS	REGIME DE REPARTIÇÃO SIMPLES			REGIME DE CAPITALIZAÇÃO		DESEMBOLSO TOTAL DO MUNICÍPIO
	CONTRIBUIÇÃO PATRONAL	CONTRIBUIÇÃO SOCIAL <sup>3</sup>	APORTE FINANCEIRO <sup>2</sup>	CONTRIBUIÇÃO PATRONAL	CONTRIBUIÇÃO SOCIAL <sup>3</sup>	
2006	141.210	73.224	133.278	10.094	5.840	284.582
2007 <sup>4</sup>	151.482	78.083	149.466	15.575	7.847	316.523
2008	163.192	83.858	145.040	16.803	8.402	325.035
2009	169.040	86.918	182.466	20.033	10.016	371.539
2010	185.154	95.179	194.486	28.282	14.140	407.922
2011	201.416	103.591	209.843	40.999	20.497	452.258
2012	219.849	113.178	293.882	57.740	28.876	571.471
2013	236.665	122.463	363.366	72.326	36.176	672.358
2014	241.906	125.179	414.838	91.300	41.487	748.044
2015	248.722	128.788	545.654	105.371	47.840	899.747

Fonte: Balanço Patrimonial/PREVIMPA.  
 Notas: (1) Valores correntes em R\$ 1.000,00.  
 (2) O aporte é feito pelo município para cobrir o total da despesa do Regime de Repartição Simples. Foram apurados os valores devidos de 2006 e 2007 referentes ao auxílio-doença e salário-maternidade e acrescentados ao relatório. No ano de 2008 foram compensados esses benefícios pelo PREVIMPA, mês a mês.  
 (3) Considera-se Contribuição Social a contribuição do servidor.  
 (4) A partir de janeiro 2007 a contribuição patronal passou a ser considerada receita intra-orçamentária pelo Plano de Contas MPS - Portaria nº 916/03, atendendo determinação da Portaria Interministerial STN nº 338/2006. Até dezembro de 2006 foi considerada repasse.

Fonte: Anuário Estatístico – PMPA – 2015 (PORTO ALEGRE, 2016b)

O gráfico a seguir demonstra os valores arrecadados pelo regime de capitalização com contribuições previdenciárias, tanto dos servidores como da parte patronal em conjunto com os valores de despesas de benefícios.

**Gráfico 6 – Comparativo de Receita e Despesa do Fundo Capitalizado por ano de 2006 a 2016**

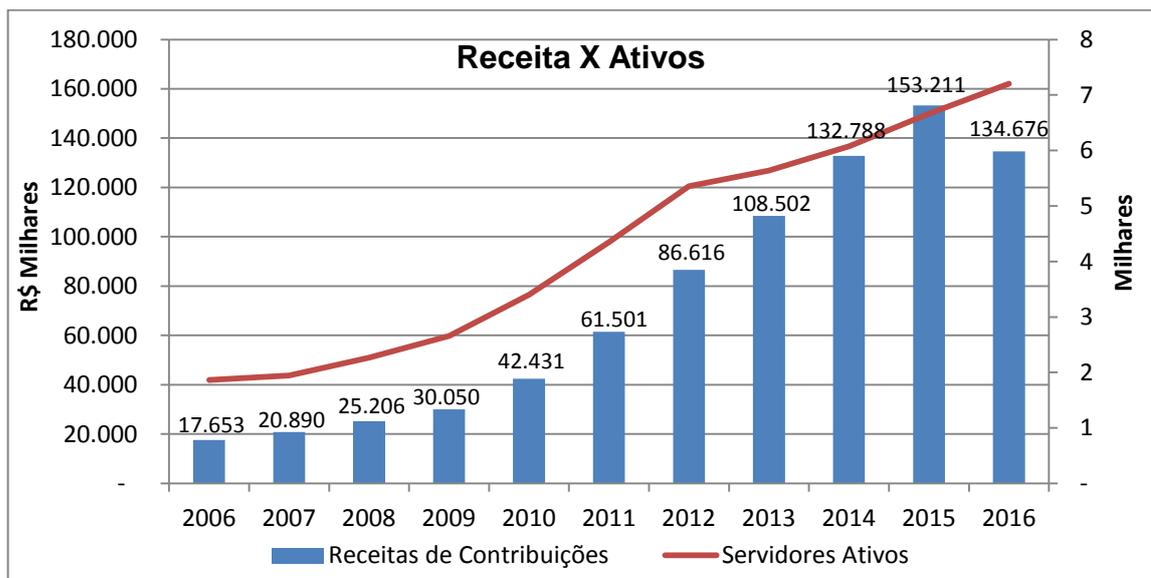


Fonte: Elaborado pela autora com os dados recebidos do Previmpa.

Ao longo dos anos de análise, podemos observar que o Regime Capitalizado obteve valores de receita muito superiores ao total utilizado com despesas de benefícios. Demonstrando equilíbrio financeiro do regime. Este superávit é fundamental para incrementar o fundo com novos investimentos mensalmente e garantir o previsto na Política de Investimentos da autarquia de “assegurar e garantir a continuidade do gerenciamento prudente e eficiente dos ativos da Entidade” (PORTO ALEGRE, 2015b).

É importante lembrar que o Regime de Capitalização é um plano de previdência relativamente jovem, e que, conseqüentemente, possui poucos segurados percebendo benefício em relação à quantidade de servidores ativos contribuindo para o fundo.

**Gráfico 7 – Comparativo de receita e servidores ativos do Fundo Capitalizado por ano de 2006 a 2016**



Fonte: Elaborado pela autora com os dados recebidos do Previmpa.

O gráfico acima demonstra o crescimento da quantidade de segurados ativos pelo regime de capitalização e o incremento de receitas de contribuições ao longo dos anos. A relação das duas variáveis é direta, uma vez que quanto mais servidores ativos fizerem parte do regime de capitalização maior será o total de receita de contribuições arrecadada. Lembrando que o princípio do regime de capitalização é que o servidor acumule, durante seu período de atividade, os recursos necessários para financiar sua aposentadoria no futuro.

Em relação ao equilíbrio atuarial do Regime de Capitalização, foi possível verificar na última Avaliação Atuarial realizada (PORTO ALEGRE, 2017g) que a projeção é de déficit atuarial em torno de R\$ 496,5 milhões. O estudo sugere a necessidade de equacionamento do déficit, propondo um modelo com o pagamento de alíquota suplementar de 5,18% pelo ente empregador, ao longo de 30 anos. Esta alíquota já vem sendo paga, conforme Lei Complementar nº 723/2013, totalizando uma alíquota patronal efetiva de 24,14%.

#### 4.5 ANÁLISE DO DESEMPENHO DA GESTÃO DOS REGIMES PREVIDENCIÁRIOS PELO PREVIMPA

Para realizar a análise do desempenho na gestão do Previmpa serão consideradas as ações adotadas na instituição como um todo, não sendo possível segregar a gestão do regime de repartição simples e do regime de capitalização, pois a maior parte dos processos e procedimentos é realizada para ambos os beneficiários independente do regime vinculado, além disso, o controle das atividades desenvolvidas é realizado de forma unificada. No quadro a seguir estão listados os indicadores analisados:

**Quadro 5 – Indicadores da Gestão do Previmpa**

<b>Alínea</b>	<b>Indicador</b>
a	Coeficiente de Satisfação do Segurado quanto ao serviço Prestado
b	Desempenho da rentabilidade
c	Prazo médio para concessão de pensão
d	Prazo médio para concessão de aposentadoria
e	Prazo médio de envio de requerimentos para compensação previdenciária
f	Prazo médio para averbação de tempo de contribuição
g	Disseminação da cultura previdenciária
h	Percentual de prova de vida de pensionistas
i	Alíquotas de Contribuições

Fonte: Elaborado pela autora com base nas informações recebidas do Previmpa

A utilização de indicadores para medição do desempenho da instituição auxilia em medidas gerenciais mais efetivas e auxilia na elaboração de planos de ação para melhoria contínua. Bianco et al. (2009) enfatiza que

os indicadores de desempenho devem fazer parte de relatórios estatísticos da unidade gestora. Com divulgação desses indicadores, os envolvidos (inclusive externos à entidade, como as Secretarias, o governador/prefeito e o público em geral) têm informações precisas e uniformes sobre as atividades da entidade, e estimula-se a transparência na gestão (BIANCO et al., 2009, p. 130).

O constante acompanhamento dos indicadores existentes faz com que a organização tenha pleno conhecimento do seu desempenho e possibilita, ainda, a mudança de trajetória no exato momento que identificado um desvio nos resultados, tornando-a mais ágil e dinâmica. A divulgação dos relatórios com os resultados alcançados demonstram a seriedade da empresa e reforçam a transparência de suas ações.

a) Coeficiente de Satisfação do Segurado quanto ao serviço Prestado:

**Tabela 7– Coeficiente de satisfação do segurado por mês de 2012 a 2016**

Coeficiente de Satisfação do Segurado quanto ao serviço Prestado									
2012		2013		2014		2015		2016	
jan	96,00%	jan	97,48%	jan	94,86%	jan	94,86%	jan	98,36%
fev	100,00%	fev	97,83%	fev	95,65%	fev	96,00%	fev	97,11%
mar	96,13%	mar	97,65%	mar	92,95%	mar	97,50%	mar	97,35%
abr	98,50%	abr	95,56%	abr	94,46%	abr	97,01%	abr	98,83%
mai	96,94%	mai	98,22%	mai	92,39%	mai	95,35%	mai	98,95%
jun	97,78%	jun	92,21%	jun	93,33%	jun	97,49%	jun	99,25%
jul	97,24%	jul	95,97%	jul	96,92%	jul	97,21%	jul	98,29%
ago	96,36%	ago	92,05%	ago	96,59%	ago	95,60%	ago	96,96%
set	98,32%	set	96,81%	set	96,84%	set	97,66%	set	97,15%
out	96,38%	out	95,59%	out	95,58%	out	97,51%	out	96,89%
nov	96,70%	nov	96,00%	nov	93,86%	nov	97,39%	nov	97,76%
dez	97,28%	dez	93,56%	dez	97,01%	dez	97,02%	dez	98,12%

Fonte: Elaborado pela autora com base nos resultados quadrimestrais das MPprevs recebidos do Previmpa.

O indicador que mede a satisfação do segurado com o serviço prestado pelo Previmpa é um dos indicadores que existe desde o início do acompanhamento de metas e resultados e ainda é medido. Inicialmente, no ano de 2012, a meta do presente indicador era de 90% de satisfação do segurado, índice alcançado ao longo de todo o ano. A partir de 2013 a meta passou a ser de 93% de satisfação dos

segurados, o que acarretou em alguns poucos meses em 2013 e 2014 o indicador ficar abaixo da meta.

Este indicador ilustra muito claramente o conceito de efetividade trazido por Castro (2006), que a apresenta como a aferição da medida que os resultados das ações trouxeram benefícios para a população. No indicador de satisfação do segurado quem responde à pesquisa é a população alvo do Previmpa (ativos, aposentados e pensionistas), sendo que todos os processos de trabalho e serviços entregues são considerados por esse usuário no momento de responder. Para o Previmpa é possível mensurar e acompanhar sua efetividade por meio dos resultados deste indicador.

## b) Desempenho da rentabilidade:

**Tabela 8 – Indicador de desempenho da rentabilidade por quadrimestre de 2012 a 2016**

Período	Atingimento da Meta Atuarial	Desempenho da Rentabilidade do Regime Capitalizado
1ª Quadrimestre 2012	17,76%	
2ª Quadrimestre 2012	18,22%	
3ª Quadrimestre 2012	20,59%	
1ª Quadrimestre 2013	11,67%	
2ª Quadrimestre 2013	4,41%	
3ª Quadrimestre 2013	1,49%	
1ª Quadrimestre 2014		103,47%
2ª Quadrimestre 2014		98,49%
3ª Quadrimestre 2014		99,51%
1ª Quadrimestre 2015		99,38%
2ª Quadrimestre 2015		100%
3ª Quadrimestre 2015		100%
1ª Quadrimestre 2016		100%
2ª Quadrimestre 2016		100%
3ª Quadrimestre 2016		99,97%

Fonte: Elaborado pela autora com base nos resultados quadrimestrais das MPRevs recebidos do Previmpa.

O indicador que mede o desempenho da rentabilidade do Regime Capitalizado sofreu alteração do parâmetro de medição ao longo do tempo. Inicialmente em 2012 o indicador era o percentual de rentabilidade do fundo, a partir de 2014 o indicador passou a ser o desempenho da rentabilidade do regime capitalizado, tendo como meta 100%.

A alteração do indicador, permite que tenhamos uma melhor noção do desempenho da rentabilidade, pois quando é estabelecida a meta fixa de 100% os altos e baixos do indicador são percebidos com mais facilidade. Enquanto o indicador inicial não poderia ter seus resultados analisados sem estarem acompanhados das metas de cada quadrimestre.

Para o indicador de rentabilidade, temos o conceito de eficácia sendo utilizado e medido. Pois, conforme apresentado por Torres (2004 apud CASTRO, 2006), quando um indicador está preocupado com o atingimento de um objetivo final, não levando em consideração os meios e mecanismos, estamos tratando de um indicador de medição de eficácia.

Conforme demonstrado nas seções 4.2 e 4.3 o desempenho do regime de capitalização e sua meta atuarial vem sendo acompanhada por indicadores e demonstram evolução ao longo dos anos, conforme o regime se consolida com o ingresso de mais servidores segurados e contribuintes.

c) Prazo médio para concessão de pensão:

**Tabela 9 – Prazo médio em dias para concessão de pensão por mês de 2012 a 2016**

Prazo médio Concessão Pensão (dias)									
2012		2013		2014		2015		2016	
jan	9,72	jan	38,5	jan	41,2	jan	31,9	jan	29,56
fev	8,9	fev	33,14	fev	24,76	fev	28,25	fev	30,77
mar	24	mar	31,14	mar	29,46	mar	26,47	mar	32,4
abr	20,29	abr	35,4	abr	31,87	abr	33,36	abr	31,78
mai	14,15	mai	32,12	mai	32,43	mai	34,4	mai	28,53
jun	13,35	jun	43,16	jun	36,91	jun	31,12	jun	28,27
jul	14,9	jul	38,62	jul	24,71	jul	31,35	jul	25,41
ago	8,61	ago	34,95	ago	26,26	ago	30,48	ago	30,67
set	16,35	set	29,35	set	35,32	set	31,33	set	31,84
out	10,52	out	40,17	out	28	out	42,24	out	27,67
nov	27,25	nov	23,95	nov	27,6	nov	31,5	nov	34,06
dez	10,47	dez	31,1	dez	31,67	dez	31,11	dez	29,94

Fonte: Elaborado pela autora com base nos resultados quadrimestrais das MPRevs recebidos do Previmpa.

A concessão de pensão é realizada mediante requerimento do dependente após o falecimento do servidor ativo ou aposentado. O pedido deve ser acompanhado de documentação comprobatória da relação com o falecido, conforme o tipo de dependente. O prazo para concessão do benefício envolve a análise da documentação apresentada e exige cuidado na validação do direito à pensão requerida pelo dependente.

Conforme ensina Bianco et al. (2009),

um documento que pode conter valiosas informações é a Certidão de Óbito, pois, via de regra, traz dados dos dependentes e o endereço do falecido, o que pode levar a conclusões ou indicar pesquisa complementar sobre o direito ao benefício. Por exemplo: o endereço do falecido não era o mesmo da esposa. Será que já não havia uma separação fática? Ou consta da Certidão que o falecido deixou três filhos maiores, mas aparece ao RPPS a solicitação de pensão para filho menor, e outras situações que indicam a necessidade de maiores esclarecimentos (BIANCO et al., 2009, p. 128)

O prazo de concessão do benefício realizado pelo Previmpa ao longo na análise é em torno de 30 dias, considerando as análises e verificações que precisam ser realizadas, podemos considerar o tempo razoável.

Para a análise do indicador de prazo médio para concessão de pensão contamos com as contribuições trazidas por Castro (2006) quando apresenta o conceito de eficiência, que trata da forma correta que os processos são realizados para se chegarem um objetivo, e não no resultado diretamente. Para o cumprimento da meta do indicador analisado é necessária avaliação constante dos processos de trabalho e procedimentos adotados para que o quando o resultado for entregue, seja correto e no menor prazo possível.

d) Prazo médio para concessão de aposentadoria:

**Tabela 10 – Prazo médio em dias para concessão de aposentadoria por mês de 2012 a 2016**

Prazo Médio Concessão Aposentadoria (dias)									
2012		2013		2014		2015		2016	
jan	112	jan	86,55	jan	141,11	jan	103,97	jan	120,25
fev	142	fev	76,69	fev	55,47	fev	100,71	fev	79,72
mar	95	mar	83,44	mar	79,16	mar	86,36	mar	69,91
abr	88	abr	104,97	abr	97,92	abr	90,26	abr	79,37
mai	90,16	mai	96,06	mai	118,6	mai	103,3	mai	96,32
jun	101,8	jun	101,32	jun	94,49	jun	107,28	jun	76,7
jul	89,4	jul	132	jul	110,14	jul	95,54	jul	79,33
ago	85,8	ago	126,94	ago	106,82	ago	103,3	ago	90,6
set	91,9	set	151,12	set	93,14	set	104,01	set	96,07
out	118,26	out	123,89	out	90,05	out	111,11	out	105,13
nov	112,28	nov	124,21	nov	122,2	nov	83,38	nov	132,51
dez	100	dez	104,7	dez	107,04	dez	126,2	dez	111,62

Fonte: Elaborado pela autora com base nos resultados quadrimestrais das MPRevs recebidos do Previmpa.

A aposentadoria é o principal benefício concedido pelos Regimes de Previdência. Os tipos de aposentadoria concedida são as voluntárias por idade e tempo de contribuição ou, ainda, as compulsórias por idade ou por invalidez.

As regras para concessão do benefício de aposentadoria são estabelecidas pela Constituição Federal e suas Emendas Constitucionais. Atualmente existem

diversas hipóteses de aposentadoria para servidores públicos, a aplicação das regras depende, entre outros critérios, principalmente da data de ingresso no serviço público (Bianco et al., 2009).

Além das diversas regras para concessão de aposentadoria, a forma de cálculo dos proventos também pode variar conforme a regra utilizada para inativação, podendo ser por integralidade do salário da ativa ou por média dos salários de contribuição.

A existência de regras distintas para cada caso específico no serviço público faz com que a concessão do benefício de aposentadoria seja um processo detalhado e com um prazo maior para análise por parte do órgão gestor previdenciário. Considerando essas variáveis, podemos perceber que para a concessão de aposentadoria o tempo utilizado pelo Previmpa é bastante superior ao tempo para concessão de uma pensão. A meta utilizada em 2016 era de 115 dias para a concessão do benefício.

Neste indicador, que mede o prazo médio para concessão de aposentadorias, o conceito de eficiência também é considerado, pois da mesma forma que o prazo médio para concessão de pensões, os processos de trabalho e seus fluxos são de extrema importância para que decorra o menor prazo possível entre o pedido de aposentadoria e a concessão.

Conforme Ingracio (2016), o prazo médio para concessões de aposentadorias pelo INSS era de 7 meses em 2016. Diante deste dado, podemos considerar que os prazos médios praticados pelo Previmpa para concessão de aposentadorias estão bem abaixo do tempo verificado no INSS, possivelmente reflexo de um trabalho contínuo focado na eficiência, que preocupa-se, por exemplo, em atualizar os cadastros de servidores prestes a completar os requisitos mínimos para aposentadoria.

e) Prazo médio de envio de requerimentos para compensação previdenciária:

**Tabela 11 – Prazo médio em dias para envio de requerimento de compensação previdenciária por mês de 2013 a 2016**

Prazo médio do envio de requerimentos para compensação previdenciária (dias)							
2013		2014		2015		2016	
jan	43,8	jan	27,13	jan	32,05	jan	32,05
fev	49,67	fev	20,78	fev	18,1	fev	34,5
mar	28,4	mar	25,6	mar	15,74	mar	26,89
abr	22,37	abr	17,13	abr	22,04	abr	16,41
mai	32,04	mai	19,74	mai	32,65	mai	12,47
jun	31,34	jun	25,32	jun	22,93	jun	19,44
jul	23,17	jul	26,04	jul	33,42	jul	24,92
ago	40,08	ago	48,75	ago	20,38	ago	19,72
set	47,62	set	22,02	set	28,86	set	35,59
out	25,9	out	33,69	out	32,51	out	26,25
nov	14,87	nov	37,66	nov	33,16	nov	34,07
dez	14,16	dez	16,24	dez	26,12	dez	25,75

Fonte: Elaborado pela autora com base nos resultados quadrimestrais das MPrevs recebidos do Previmpa.

A compensação previdenciária é a compensação financeira entre os diferentes regimes previdenciários que o servidor já atuou, ou seja, em termos gerais é a transferência dos valores das contribuições arrecadadas pelo servidor durante o seu vínculo com outro RPPS para o regime de previdência onde está gozando o benefício da aposentadoria ou pensão.

Este mecanismo é uma forma de reduzir o ônus do município, no momento da concessão dos benefícios de servidores que averbaram tempo de contribuição de outros vínculos. De acordo com Bianco et al. (2009), a Constituição permite a compensação entre todos os Regimes de Previdência, porém, até o momento, a compensação entre regimes próprios de previdência ainda não foi regulamentado, restando apenas a possibilidade de compensação com o Regime Geral de Previdência Social.

No Previmpa, a meta para envio dos requerimentos de compensação previdenciária em 2016 era de 40 dias, e conforme demonstram os resultados os procedimentos para encaminhamento dos pedidos estão respeitando a meta estipulada.

f) Prazo médio para averbação de tempo de contribuição:

**Tabela 12 – Prazo médio em dias para averbação de tempo de contribuição por mês de 2014 a 2016**

Prazo médio de averbação de tempo de contribuição (dias)					
2014		2015		2016	
jan	17,99	jan	26,95	jan	22,85
fev	24,87	fev	25,45	fev	28,34
mar	20,61	mar	19,69	mar	33,65
abr	24,00	abr	31,88	abr	29,49
mai	33,63	mai	35,54	mai	32,59
jun	35,11	jun	32,05	jun	36,32
jul	29,85	jul	29,97	jul	30,65
ago	23,21	ago	35,88	ago	24,27
set	25,89	set	33,61	set	26,02
out	19,91	out	19,70	out	35,07
nov	42,93	nov	27,77	nov	34,86
dez	26,10	dez	25,48	dez	35,10

Fonte: Elaborado pela autora com base nos resultados quadrimestrais das MPRevs recebidos do Previmpa.

A averbação do tempo de contribuição na base de dados do Previmpa é uma informação fundamental para a concessão de benefícios de aposentadoria e pensões, uma vez que o tempo de contribuição e o tempo de serviço público são pré-requisitos para enquadramento das normas de inativação e para o cálculo dos benefícios.

O Previmpa estabeleceu como meta, em 2016, para o indicador de averbação de tempo de contribuição o prazo de 36 dias.

## g) Disseminação da cultura previdenciária:

**Tabela 13 – Quantidade de palestras para disseminação da cultura previdenciária por quadrimestre de 2015 a 2016**

Disseminação da Cultura previdenciária (nº de palestras)			
2015		2016	
jan	2	jan	3
fev		fev	
mar		mar	
abr		abr	
mai	7	mai	8
jun		jun	
jul		jul	
ago		ago	
set	11	set	10
out		out	
nov		nov	
dez		dez	

Fonte: Elaborado pela autora com base nos resultados quadrimestrais das MPrevs recebidos do Previmpa.

Desde 2013 o Previmpa realiza o projeto de disseminação da cultura previdenciária, que foi estruturado em formato de palestras, onde os técnicos do órgão apresentam os benefícios de aposentadoria, pensão, salário maternidade e auxílio doença. Com a apresentação das informações sobre regras de concessão de benefícios, base legal e formas de acesso o projeto tem o objetivo de aproximar os segurados com o Previmpa, promovendo a comunicação e o melhor relacionamento entre as partes (PORTO ALEGRE, 2017f)

Apesar de o projeto ter iniciado em 2013, a Disseminação da Cultura Previdenciária somente passou a fazer parte dos indicadores de desempenho da autarquia em 2015, com meta de realização de 10 palestras ao ano.

Para Bianco et al. (2009) a disseminação da cultura previdenciária

deve ter por objetivo informar o servidor e conscientizá-lo de seus direitos e obrigações previdenciárias. Questões como o caráter contributivo da relação, o longo prazo que a relação possui, a necessidade de solvência e liquidez, os riscos que estão sujeitos e outras devem ser expostas ao participante de forma clara e acessível, buscando transferir um conhecimento que, na grande parte dos casos, ele não possui ou possui de forma parcial ou desviada (Bianco et al., 2009, p. 134).

Os autores Medeiros e Souza (2014), em um estudo onde realizam a comparação entre o Regime Geral de Previdência Social e os Regimes Próprios de Previdência, demonstram as diferenças existentes entre os dois tipos de previdência e evidenciam as diversas reformas realizadas na previdência dos servidores públicos e a grande complexidade nas regras que coexistem para aqueles que contribuem para um Regime Próprio de Previdência. Diante de um cenário de múltiplas regras e requisitos previstos na Constituição Federal e Emendas, se mostra de grande importância o projeto de disseminação da cultura previdenciária para que os segurados do Previmpa tenham clareza das regras, requisitos, obrigações e funcionamento do seu regime de previdência.

h) Percentual de prova de vida de pensionistas:

**Tabela 14 – Percentual de prova de vida dos pensionistas por ano de 2012 a 2016**

Prova de vida pensionistas	
2012	4,41%
2013	17,67%
2014	54,41%
2015	93,16%
2016	94,74%

Fonte: Elaborado pela autora com base nos resultados quadrimestrais das MPRevs recebidos do Previmpa.

A prova de vida é um procedimento obrigatório, realizado anualmente. O objetivo é o de evitar o pagamento indevido de benefícios aos dependentes, prevenir fraudes e possibilitar a atualização cadastral dos beneficiários. No mês do seu aniversário o pensionista deve apresentar a documentação atualizada para comprovação de vida para então permanecer percebendo o benefício da pensão.

A obrigatoriedade legal foi estabelecida pela Lei Federal n.º 10.887/04, sendo determinada a realização de recenseamento previdenciário no mínimo a cada cinco anos. Ocorre que, caso o ente previdenciário realize o recenseamento somente a cada cinco anos, corre-se o risco de pagamento de benefícios indevidos por bastante tempo. Por cautela os entes estabelecem a chamada prova de vida como um procedimento anual (BIANCO et al., 2009).

i) Alíquotas de Contribuições:

A alíquota de contribuição previdenciária representa a principal fonte de recursos para os regimes de previdência. O valor da alíquota utilizado pelos entes previdenciários dos municípios e estados está regulamentado na Lei Federal n.º 10.887/04, não podendo ser inferior à alíquota de contribuição dos servidores públicos federais.

Conforme dados recebidos do Previmpa, a evolução das alíquotas de contribuição aplicadas aos segurados e da parcela patronal estão demonstradas na tabela a seguir.

**Tabela 15 – Alíquotas de contribuição previdenciária dos servidores ativos por período de 2001 a 2016**

Alíquotas de contribuição previdenciária servidor ativo		
Período	Parcela servidor ativo	Parcela Patronal
Setembro/01 a Novembro/01	4,75%	4,75%
Dezembro/01 a Agosto/04	6,75%	6,75%
Setembro/04 a Fevereiro/05	9,00%	18,00%
Março/05 a Agosto/05	10,00%	20,00%
Setembro/05 a Dezembro/16	11,00%	22,00%

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados recebidos do Previmpa.

**Tabela 16 – Alíquotas de contribuição previdenciária dos servidores aposentados e pensionistas por período de 2001 a 2016**

Alíquotas de contribuição previdenciária aposentado/pensionista		
Período	Parcela Aposentado	Parcela Pensionista
Setembro/01 a Agosto/02	4,75%	0,00%
Setembro/02 a Agosto/04	0,00%	0,00%
Setembro/04 a Fevereiro/05	9,00%	9,00%
Março/05 a Agosto/05	10,00%	10,00%
Setembro/05 a Dezembro/16	11,00%	11,00%

Incidirá sobre o excedente ao teto do INSS

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados recebidos do Previmpa.

Essa movimentação com alterações nas alíquotas de contribuição foram realizadas com o intuito de caminhar para o alcance do equilíbrio financeiro no sistema previdenciário do município. Se em um primeiro momento, antes das alterações promovidas com a EC nº 20/98 e da criação do Departamento Municipal de Previdência dos Servidores Públicos do Município de Porto Alegre, os valores arrecadados pelo Montepio eram de apenas 4,75% por parte do servidor, mais

4,75% por parte do empregador; a partir de setembro de 2005 o Previmpa contava com contribuições de 11% do servidor e 22% do empregador.

Na mesma linha, conforme já descrito na seção do histórico do Previmpa, a Lei Municipal 505/2004 estabeleceu que a contribuição por parte do empregador passaria a ser o dobro da contribuição do servidor segurado, por esse motivo, na Tabela 15, pode ser verificado o incremento bastante significativo da Parcela Patronal dos servidores ativos a partir de setembro de 2004.

## CONCLUSÕES

O presente estudo sobre o Regime Próprio de Previdência Social da Prefeitura de Porto Alegre levantou diversos dados e informações sobre a instituição que foram utilizadas para análise e discussão, tendo como objetivo principal analisar o desempenho dos regimes previdenciários do Previmpa entre 2006 e 2016.

Considerando que no Brasil a filiação dos trabalhadores, sejam eles da área privada ou pública, é compulsória, a estrutura e solidez da instituição que recolhe e administra as contribuições, bem como realiza os pagamentos de benefícios, deveria ser preocupação de todos os segurados que dela dependem.

A Prefeitura Municipal de Porto Alegre adotou uma importante medida em 2001, quando instituiu o Departamento Municipal de Previdência dos Servidores de Porto Alegre – Previmpa, e também, optou pela segregação de massas, onde, a partir de 10 de setembro de 2001, os novos servidores ingressantes passaram a fazer parte do regime de capitalização, enquanto os servidores antigos permaneceram no regime de repartição simples.

A partir da instituição do ente gestor do Regime Próprio (Previmpa), este passou a estruturar-se consolidando seu papel de instituição garantidora dos benefícios futuros dos servidores públicos municipais. Entre as principais medidas adotadas estão a reestruturação das alíquotas de contribuição, passando de 4,75% em 2001 para 11% a partir de 2005; realização de prova de vida dos aposentados e pensionistas como rotina anual; estruturação da unidade de perícia médico-previdenciária, responsável pelos laudos para aposentadorias por invalidez e auxílio-doença; planejamento estratégico do órgão realizado em 2012; e aquisição de uma sede própria.

Quando realizamos a análise específica do regime de capitalização, foi possível comprovar as vantagens que este tipo de regime capitalizado traz para os entes que o adotam. A quantidade de servidores aposentados e pensionistas ainda é baixa, porém, isso representa um ponto positivo para o regime que possui pouco gasto com pagamento de benefícios e conseqüentemente possui mais recursos para investir no fundo que trará recursos de rendimentos.

Em relação do fundo de investimentos, ao analisarmos o desempenho dos rendimentos obtidos ao longo dos anos de 2006 e 2016, verificamos um resultado acima dos indicadores de referência, principalmente no acumulado, onde o fundo totalizou um rendimento de 291,63% (acumulado 2006 a 2016).

As ações buscando os equilíbrios financeiro e atuarial também se demonstraram bastante sólidas, considerando as alterações nos índices das alíquotas de contribuição, que auxiliam no equilíbrio financeiro, e as avaliações atuariais que estabelecem alíquotas suplementares para equacionamento do déficit, nota-se que existe a preocupação em realizar ajustes hoje para se obter bons resultados no futuro.

Em relação à análise de desempenho da gestão do Previmpa, a utilização de indicadores desencadeada pelo planejamento estratégico realizado em 2012, possibilitou termos um panorama dos controles realizados na gestão da entidade. O indicador de satisfação apresenta resultados bastante positivos ficando muito próximo de 100%, assim como o indicador de desempenho da rentabilidade que também se demonstra muito efetivo, pois se mantém próximo de 100%.

Quando verificamos os indicadores que medem os prazos para concessão de pensões e aposentadorias percebemos oscilação nos resultados ao longo dos meses. Por se tratar de processos com documentação específica e procedimentos próprios não é possível definirmos se o prazo está adequado ou não. Seria necessário realizar a análise de todo o fluxo do processo para avaliar se existem gargalhos a serem resolvidos para reduzir o prazo, ou ainda se o processo já está em seu melhor formato, já que o sistema como um todo, tende a crescer à medida que aumentem os benefícios concedidos. O mesmo ocorre com os indicadores de envio de requerimento para compensação previdenciária e averbação de tempo de contribuição.

Como conclusão final do estudo podemos afirmar que o Previmpa obteve ao longo dos anos de análise um bom desempenho nos quesitos de estruturação e consolidação do órgão como entidade gestora de previdência, apresentou alterações significativas para garantir o equilíbrio financeiro e atuarial do ente, e também possui uma gestão profissional e preocupada com o futuro dos servidores municipais de

que dela dependem. Principalmente, podemos concluir que, até o momento, os objetivos propostos com a criação do Previmpa estão sendo atingidos.

Apesar da verificação da situação atual do regime de capitalização do Previmpa se demonstrar positiva, é necessário termos cautela quando analisamos um fundo que tem por objetivo pagamento de benefícios futuros. O real atendimento dos objetivos propostos com a criação do novo regime somente poderá ser comprovado a partir de 2040, data que a maior parte dos servidores que ingressaram no início do plano estará recebendo benefícios de aposentadoria ou terão gerado pensão para seus dependentes.

Ao longo do desenvolvimento deste trabalho foi utilizado o recurso da Lei de Acesso à Informação para solicitar os dados para a entidade estudada. Foram enviados e-mails com solicitação de dados, que foram devidamente respondidos.

Como sugestão de futura pesquisa, para complementar o presente estudo é a realização de mapeamento dos processos de trabalho que são medidos pelos indicadores de gestão, para verificar se existe possibilidade de ganho de tempo e maior agilidade no atendimento das demandas. Outra sugestão é a de estudar a implementação de um portal da transparência com divulgação dos dados catalogados e com manutenção do histórico para acompanhamento da sociedade, mas principalmente dos servidores municipais segurados pelo Previmpa.

## REFERÊNCIAS

ANTONELLO, Gustavo Borsa. **REGIME PRÓPRIO DE PREVIDÊNCIA SOCIAL DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL: EQUILÍBRIO FINANCEIRO E ATUARIAL**. 2016. 67 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Economia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2016.

BIANCO, Dânae Dal et al. **Previdência de Servidores Públicos**. São Paulo: Atlas, 2009.

BRASIL, **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Acesso em: 11 mar. 2017. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm)>

BRASIL. MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. **Nota Técnica DRPSP Nº 03-2015: Revisão da Segregação da Massa**. Brasília, 2015. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/wp-content/uploads/2016/07/NOTA-TECNICA-03-2015.pdf>>. Acesso em: 11 ago. 2017.

CALAZANS, Fernando Ferreira et al. A importância da unidade gestora nos regimes próprios de previdência social: análise da situação dos estados e do Distrito Federal. **Rev. Adm. Pública**, Rio de Janeiro, v. 47, n. 2, p. 275-304, abr. 2013. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-7612201300020001&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-7612201300020001&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 25 out. 2017.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. **Manual de Direito Previdenciário**. 10. ed. Florianópolis: Conceito Editorial, 2008.

CASTRO, Rodrigo Batista de. Eficácia, Eficiência e Efetividade na Administração Pública. In: **ENCONTRO DA ANPAD**, 30, 2006, Salvador. Anais. Rio de Janeiro/RJ: ANPAD, 2006. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/enanpad/2006/dwn/enanpad2006-apsa-1840.pdf>> Acesso em: 25 out. 2017.

CHIMELLO, Simone. Um panorama sobre a evolução da previdência social do Brasil e suas reformas. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XVIII, n. 141, out. 2015. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=16438&revista\\_caderno=20](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=16438&revista_caderno=20)> Acesso em: 25 out. 2017.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

FERREIRA, Rita de Cássia Monteiro; GALDINO, Paula Regina. Planejamento Estratégico na Administração Pública: Utopia ou Realidade?. In: AGUIAR, Sylvana Maria Brandão de (Org.). **Gestão Pública: Práticas e Desafios**. Vol II. Recife: Bagaço, 2009. p. 585-610.

FRARE, Eduardo et al. Indicadores de desempenho em instituições de ciência, tecnologia e inovação: estudo de caso do Laboratório Nacional de Luz Síncrotron. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 48, n. 5, p. 1229-1252, out. 2014. Disponível em <<http://www.scielo.br/scielo.php?script=s>

ci\_arttext&pid=S0034-76122014000500008&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 29 abr. 2017.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar Projetos de Pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

GODOY, Arilda Schmidt. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v.35, n. 2, p. 57-63, 1995.

GOMES, Eduardo Granha Magalhães. **Gestão por Resultados e eficiência na Administração Pública**: uma análise à luz da experiência de Minas Gerais. São Paulo: EAESP/FGV, 2009, 187 p. (Tese de Doutorado apresentada ao Curso de Doutorado de Administração Pública e Governo da EAESP/FGV, Área de Concentração: Transformações do Estado e Políticas Públicas).

IBRAHIM, Fabio Zambitte. **A previdência social como direito fundamental**. Niterói: Impetus, 2010. Disponível em: <<http://www.impetus.com.br/noticia/92/a-previdencia-social-como-direito-fundamental>>. Acesso em: 12 mai. 2017.

INGRACIO, Aparecida. **Como funciona o processo de aposentadoria**. 2016. Disponível em: <<https://aparecidaingracio.jusbrasil.com.br/artigos/365343484/como-funciona-o-processo-de-aposentadoria>>. Acesso em: 25 out. 2017.

MARTINS, Beatriz Cardoso dos Santos. **O regime complementar de previdência dos servidores públicos**. 2014. Monografia (Especialização) - Curso de Pós-graduação Lato Sensu, Escola da Magistratura do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2014. Disponível em: <[http://www.emerj.tjrj.jus.br/paginas/trabalhos\\_conclusao/1semestre2014/trabalhos\\_12014/BeatrizCardosodosSantosMartins.pdf](http://www.emerj.tjrj.jus.br/paginas/trabalhos_conclusao/1semestre2014/trabalhos_12014/BeatrizCardosodosSantosMartins.pdf)>. Acesso em: 02 abr. 2017.

MEDEIROS, Marcelo; SOUZA, Pedro H. G. F. Previdências dos trabalhadores dos setores público e privado e desigualdade no Brasil. **Economia Aplicada**, Ribeirão Preto, v. 18, n. 4, p. 603-623, dez. 2014. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-80502014000400002&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-80502014000400002&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 25 out. 2017.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**. 39. ed. São Paulo: Malheiros, 2013.

MÜLLER, Cláudio José. **Planejamento Estratégico, Indicadores e Processos**: Uma integração necessária. São Paulo: Atlas, 2014.

NOGUEIRA, Naron Gutierrez. **O equilíbrio financeiro e atuarial dos RPPS**: de princípio constitucional a política pública de Estado. Brasília: MPS, 2012. (Coleção Previdência Social, 34). Disponível em: <[http://www.previdencia.gov.br/arquivos/office/1\\_120808-172335-916.pdf](http://www.previdencia.gov.br/arquivos/office/1_120808-172335-916.pdf)>. Acesso em: 05 set. 2017.

PACE, Eduardo Sérgio Ulrich; BASSO, Leonardo Fernando Cruz e SILVA, Marcos Alessandro da. Indicadores de desempenho como direcionadores de valor. **Rev. Adm. Contemp.** Curitiba, vol.7, n.1, pp.37-65, Mar. 2003. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1415-6552003000100003&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-6552003000100003&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 29 Abr. 2017.

PORPINO, Gustavo; STEFANI, Emerson de. O caso do PAC Embrapa: requisitos de uma gestão orientada para resultados no setor público. **Rev. Adm. Pública**, Rio de Janeiro, v. 48, n. 2, p. 343-366, Abr. 2014. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-76122014000200004&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-76122014000200004&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 29 Abr. 2017.

PORTO ALEGRE. PREFEITURA MUNICIPAL. **Relatório de Atividades de 2006**. Porto Alegre, 2007b. Disponível em: <[http://lproweb.procempa.com.br/pmpa/prefpoa/smpeo/usu\\_doc/ra\\_2006\\_para\\_site.pdf](http://lproweb.procempa.com.br/pmpa/prefpoa/smpeo/usu_doc/ra_2006_para_site.pdf)>. Acesso em: 28 ago. 2017.

PORTO ALEGRE. PREFEITURA MUNICIPAL. **Relatório de Atividades de 2007**. Porto Alegre, 2008. Disponível em: <[http://lproweb.procempa.com.br/pmpa/prefpoa/smpeo/usu\\_doc/ra2007completo.pdf](http://lproweb.procempa.com.br/pmpa/prefpoa/smpeo/usu_doc/ra2007completo.pdf)>. Acesso em: 28 ago. 2017.

PORTO ALEGRE. PREFEITURA MUNICIPAL. **Relatório de Atividades de 2008**. Porto Alegre, 2009b. Disponível em: <[http://lproweb.procempa.com.br/pmpa/prefpoa/smpeo/usu\\_doc/ra\\_2008\\_completo.pdf](http://lproweb.procempa.com.br/pmpa/prefpoa/smpeo/usu_doc/ra_2008_completo.pdf)>. Acesso em: 28 ago. 2017.

PORTO ALEGRE. PREFEITURA MUNICIPAL. **Relatório de Atividades de 2009**. Porto Alegre, 2010. Disponível em: <[http://lproweb.procempa.com.br/pmpa/prefpoa/smpeo/usu\\_doc/ra\\_2009\\_completo.pdf](http://lproweb.procempa.com.br/pmpa/prefpoa/smpeo/usu_doc/ra_2009_completo.pdf)>. Acesso em: 28 ago. 2017.

PORTO ALEGRE. PREFEITURA MUNICIPAL. **Relatório de Atividades de 2010**. Porto Alegre, 2011. Disponível em: <[http://lproweb.procempa.com.br/pmpa/prefpoa/smpeo/usu\\_doc/ra\\_2010\\_completo.pdf](http://lproweb.procempa.com.br/pmpa/prefpoa/smpeo/usu_doc/ra_2010_completo.pdf)>. Acesso em: 28 ago. 2017.

PORTO ALEGRE. PREFEITURA MUNICIPAL. **Relatório de Atividades de 2011**. Porto Alegre, 2012. Disponível em: <[http://lproweb.procempa.com.br/pmpa/prefpoa/smpeo/usu\\_doc/ra\\_2011\\_completo.pdf](http://lproweb.procempa.com.br/pmpa/prefpoa/smpeo/usu_doc/ra_2011_completo.pdf)>. Acesso em: 28 ago. 2017.

PORTO ALEGRE. PREFEITURA MUNICIPAL. **Relatório de Atividades de 2012**. Porto Alegre, 2013. Disponível em: <[http://lproweb.procempa.com.br/pmpa/prefpoa/smpeo/usu\\_doc/ra\\_2012\\_completo\\_web.pdf](http://lproweb.procempa.com.br/pmpa/prefpoa/smpeo/usu_doc/ra_2012_completo_web.pdf)>. Acesso em: 29 ago. 2017.

PORTO ALEGRE. PREFEITURA MUNICIPAL. **Anuário Estatístico – PMPA – 2015**. Porto Alegre, 2016b. Disponível em: <[http://lproweb.procempa.com.br/pmpa/prefpoa/smpeo/usu\\_doc/anuario\\_estatistico\\_2015\\_final.pdf](http://lproweb.procempa.com.br/pmpa/prefpoa/smpeo/usu_doc/anuario_estatistico_2015_final.pdf)>. Acesso em: 01 set. 2017.

PORTO ALEGRE. PREFEITURA MUNICIPAL. **Relatório de Atividades de 2016**. Porto Alegre, 2017c. Disponível em: <<http://lproweb.procempa.com.br/pmpa/>>

prefpoa/smpeo/usu\_doc/relatorio\_de\_atividades\_2016\_final.pdf>. Acesso em: 09 set. 2017.

PORTO ALEGRE. PREVIMPA. **Revista do Previmpa**. 2007. Disponível em: <[http://lproweb.procempa.com.br/pmpa/prefpoa/previmpa/usu\\_doc/previmpa\\_-\\_revista\\_1.pdf](http://lproweb.procempa.com.br/pmpa/prefpoa/previmpa/usu_doc/previmpa_-_revista_1.pdf)>. Acesso em: 08 ago. 2017.

PORTO ALEGRE. PREVIMPA. **Oito anos de Regime Próprio de Previdência Social**. Porto Alegre, 2009. Disponível em: <[http://lproweb.procempa.com.br/pmpa/prefpoa/previmpa/usu\\_doc/previmpa\\_-\\_relatorio\\_de\\_gestao.pdf](http://lproweb.procempa.com.br/pmpa/prefpoa/previmpa/usu_doc/previmpa_-_relatorio_de_gestao.pdf)>. Acesso em: 13 jul. 2017.

PORTO ALEGRE. PREVIMPA. **Relatório de Atividades de 2013**. Porto Alegre, 2014. Disponível em: <[http://lproweb.procempa.com.br/pmpa/prefpoa/previmpa/usu\\_doc/relatorio\\_de\\_atividades\\_2013.pdf](http://lproweb.procempa.com.br/pmpa/prefpoa/previmpa/usu_doc/relatorio_de_atividades_2013.pdf)>. Acesso em: 29 ago. 2017.

PORTO ALEGRE. PREVIMPA. **Relatório de Atividades de 2014**. Porto Alegre, 2015. Disponível em: <[http://lproweb.procempa.com.br/pmpa/prefpoa/previmpa/usu\\_doc/relatorio\\_de\\_atividades\\_2014.pdf](http://lproweb.procempa.com.br/pmpa/prefpoa/previmpa/usu_doc/relatorio_de_atividades_2014.pdf)>. Acesso em: 29 ago. 2017.

PORTO ALEGRE. PREVIMPA. **Política de investimentos do Previmpa 2016 - 2019**. 2015b. Disponível em: <[http://lproweb.procempa.com.br/pmpa/prefpoa/previmpa/usu\\_doc/politica\\_investimentos\\_2016\\_2019.pdf](http://lproweb.procempa.com.br/pmpa/prefpoa/previmpa/usu_doc/politica_investimentos_2016_2019.pdf)>. Acesso em: 29 ago. 2017.

PORTO ALEGRE. PREVIMPA. **Relatório de Atividades de 2015**. Porto Alegre, 2016. Disponível em: <[http://lproweb.procempa.com.br/pmpa/prefpoa/previmpa/usu\\_doc/relatorio\\_gestao\\_2015.pdf](http://lproweb.procempa.com.br/pmpa/prefpoa/previmpa/usu_doc/relatorio_gestao_2015.pdf)>. Acesso em: 29 ago. 2017.

PORTO ALEGRE. PREVIMPA. **Previdência e o Previmpa**. 2017a. Disponível em: <[://www2.portoalegre.rs.gov.br/previmpa/default.php?p\\_secao=112](http://www2.portoalegre.rs.gov.br/previmpa/default.php?p_secao=112)>. Acesso em: 02 abr. 2017.

PORTO ALEGRE. PREVIMPA. **Regime Próprio de Previdência Social**. 2017b. Disponível em: <[http://www2.portoalegre.rs.gov.br/previmpa/default.php?p\\_secao=114](http://www2.portoalegre.rs.gov.br/previmpa/default.php?p_secao=114)>. Acesso em: 02 abr. 2017.

PORTO ALEGRE. PREVIMPA. **Demonstrativo de Investimentos – Regime Capitalizado – Dezembro/2016**. Porto Alegre, 2017d. Disponível em: <[http://lproweb.procempa.com.br/pmpa/prefpoa/previmpa/usu\\_doc/2016.12\\_d\\_i\\_dezembro\\_de\\_2016.pdf](http://lproweb.procempa.com.br/pmpa/prefpoa/previmpa/usu_doc/2016.12_d_i_dezembro_de_2016.pdf)>. Acesso em: 01 set. 2017.

PORTO ALEGRE. PREVIMPA. **Prefeitura retoma pagamentos ao Previmpa que estavam em atraso**. 2017e. Disponível em: <[http://www2.portoalegre.rs.gov.br/previmpa/default.php?p\\_noticia=191540&PREFEITURA;+RETOMA+PAGAMENTOS+AO+PREVIMPA+QUE+ESTAVAM+EM+ATRASSO](http://www2.portoalegre.rs.gov.br/previmpa/default.php?p_noticia=191540&PREFEITURA;+RETOMA+PAGAMENTOS+AO+PREVIMPA+QUE+ESTAVAM+EM+ATRASSO)>. Acesso em: 05 set. 2017.

PORTO ALEGRE. PREVIMPA. **Cultura Previdenciária**. 2017f. Disponível em: <[http://www2.portoalegre.rs.gov.br/previmpa/default.php?p\\_secao=260](http://www2.portoalegre.rs.gov.br/previmpa/default.php?p_secao=260)>. Acesso em: 05 set. 2017.

PORTO ALEGRE. PREVIMPA. **Avaliação Atuarial**. 2017g. Disponível em: <[http://lproweb.procempa.com.br/pmpa/prefpoa/previmpa/usu\\_doc/2017\\_avaliacaoatuarial\\_previmpa\\_cap-final-30042017\\_este.pdf](http://lproweb.procempa.com.br/pmpa/prefpoa/previmpa/usu_doc/2017_avaliacaoatuarial_previmpa_cap-final-30042017_este.pdf)>. Acesso em: 25 set. 2017.

REZENDE, Denis Alcides. **Planejamento Estratégico Público ou Privado: Guia para projetos em Organizações de Governo ou de Negócios**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do Trabalho Científico**. 23. ed. São Paulo: Cortez, 2007.

SILVA, Flávia de Araújo e; GONÇALVES, Carlos Alberto. O PROCESSO DE FORMULAÇÃO E IMPLEMENTAÇÃO DE PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO EM INSTITUIÇÕES DO SETOR PÚBLICO. **Revista de Administração da UFSM**, Santa Maria, v. 4, n. 3, p.458-476, dez. 2011.

SOUZA, Dalvin Gabriel José de. **O Previmpa e a previdência dos municipais**. Porto Alegre, 2017. 23 slides, color. Disponível em: <<http://simpa.org.br/wp-content/uploads/2017/02/PAINEL---PREVIMPA-e-a-Reforma-da-Previdencia-Dalvin.pdf>>. Acesso em: 08 ago. 2017.

TROSA, Sylvie. **Gestão Pública por Resultados: Quando o Estado de compromete**. Rio de Janeiro: Revan, 2001. Tradução de: Maria Luíza de Carvalho.

WEBER, Carlos Augusto Pereira. **Previdência social: diagnósticos e impacto da nova previdência complementar dos servidores públicos federais no Brasil**. 2016. Dissertação (Mestrado) - Curso de Economia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2016. Disponível em: <<http://www.bibliotecadigital.ufrgs.br/da.php?nrb=000998493&loc=2016&l=8ddb60f8a92d1e21>>. Acesso em: 02 abr. 2017.