

Portaria nº. 464/2018 e suas Instruções Normativas.

Como espero ser sabido por todos foi publicada a Portaria nº. 464/18, pela Secretaria de Previdência Social, que trata sobre as normas aplicáveis às avaliações atuariais dos RPPS e tal portaria traz profundas mudanças na gestão atuarial e também institui novos parâmetros e obrigações ao Município e Conselho do RPPS no que diz respeito à definição do plano de custeio e acompanhamento da solvência e liquidez do plano de benefícios. Por conta disso elencamos as principais inovações trazidas pela referida portaria e que julgamos ser as mais importantes e que devem ser do conhecimento de todos os Servidores de nosso quadro.

Além disso, antes de adentrarmos em detalhes sobre a referida portaria, precisamos saber como é feita a manutenção do cálculo atuarial de nosso RPPS? Pois bem, para avaliar o “quanto de dinheiro” será necessário para custear o plano de benefício adotado, ou seja, aposentadorias, pensões, auxílios, são elaborados estudos anuais que são chamados de avaliações atuariais e esses estudos se utilizam de premissas e hipóteses atuariais com o objetivo de dimensionar os compromissos do plano de benefício. Não se assustem com os termos técnicos, pois ao longo do texto eles serão esclarecidos e acredito que as tabelas com simulações de cálculos reais possa ser mais fácil de compreender o que é deficit atuarial, termo esse que intriga muitos de nossos servidores por não entenderem que pode haver deficit, já que mensalmente contribuem para o fundo e esse fundo não tem dinheiro suficiente para arcar com as despesas de aposentadoria de cada servidor ate o final de suas vidas.

1. Como ponto chave de toda uma avaliação atuarial temos o prescrito no art. 38 e seguintes da Portaria que trata da base cadastral que todo Município deve possuir completa e atualizada junto ao RH. E falando em base cadastral temos a Instrução Normativa nº. 001/2018 da SPREV a qual regulamenta o art. 38 e será transcrita integralmente aqui por ser o primeiro passo de todo um processo que ira se desenvolver e que todos devem ter conhecimento e dever de cumpri-la e exigir que seja cumprida.

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta Instrução Normativa dispõe sobre a estrutura e os **elementos mínimos das bases de dados cadastrais, funcionais e remuneratórios dos beneficiários** dos regimes próprios de previdência social (RPPS) utilizadas nas avaliações atuariais desses regimes, a serem encaminhadas à Secretaria de Previdência para acompanhamento da observância do equilíbrio financeiro e atuarial.

CAPÍTULO II

DA BASE CADASTRAL

Art. 2º A **base cadastral** utilizada na avaliação atuarial **deverá:**

I - contemplar **todos os beneficiários do RPPS**, de quaisquer dos poderes, órgãos e entidades do ente federativo;

II - observar os parâmetros previstos nos arts. 38 e 39 da Portaria MF nº 464, de 2018;

III - conter, dentre outras, as seguintes informações previstas no leiaute disponibilizado no endereço eletrônico da Secretaria de Previdência na internet:

a) o tipo de agente público, civil ou militar;

b) se o beneficiário compõe a massa do Fundo em Repartição, do Fundo em Capitalização ou sob responsabilidade financeira direta do ente federativo (“Mantidos pelo Tesouro”);

c) o Poder, órgão ou entidade ao qual o beneficiário está vinculado.

d) se o segurado ativo pertence a alguma categoria que possui regra de elegibilidade específica para aposentadoria;

e) os dados para identificação do beneficiário, como sexo, data de nascimento, matrícula, CPF, estado civil, condição, se válido ou inválido;

f) os dados relativos à **situação funcional do segurado ativo ou aposentado**, tais como, tipo de vínculo, identificação do cargo e da carreira, data de ingresso no ente, no cargo e na carreira, se está sujeito ou vinculado ao regime de previdência complementar, se percebe abono de permanência;

g) os valores da **remuneração bruta e da remuneração de contribuição** dos segurados ativos e dos proventos dos aposentados e pensionistas, da contribuição previdenciária e do teto remuneratório;

h) o **tempo de contribuição ao Regime Geral** de Previdência Social (RGPS) e a outros RPPS, com identificação do respectivo regime de origem;

i) as informações relativas aos **dependentes dos segurados ativos e aposentados**, tais como número de dependentes, data de nascimento, condição do cônjuge, se válido ou inválido;

j) quanto aos aposentados, o tipo de aposentadoria, a data de início do benefício, se possui paridade ou não, o valor da compensação previdenciária recebida por meio do Sistema de Compensação Previdenciária (COMPREV), com identificação dos respectivos regimes de origem;

l) quanto aos pensionistas, a identificação do instituidor da pensão, a data do seu falecimento, o valor percentual da quota, tipo de relação do pensionista com o instituidor, duração do benefício, se vitalício ou temporário.

Parágrafo único. Adicionalmente, a base cadastral deverá contemplar informações:

I - relativas aos **beneficiários que se desvinculam do RPPS** em decorrência de desligamento ou falecimento, permitindo-se o acompanhamento das hipóteses relativas às projeções de rotatividade e longevidade;

II - que guardem pertinência com o processo de escolha e acompanhamento das demais hipóteses e premissas utilizadas na avaliação atuarial, possibilitando a elaboração do Relatório de Análise das Hipóteses de que trata o art. 17 da Portaria MF nº 464, de 2018.

CAPÍTULO III

DO ENCAMINHAMENTO DA BASE CADASTRAL

Art. 3º O ente federativo deverá **encaminhar os arquivos da base cadastral utilizada na avaliação atuarial do RPPS à Secretaria** de Previdência, na **forma de planilha eletrônica**:

I - no prazo para o envio do Demonstrativo de Resultado da Avaliação Atuarial (DRAA), por meio do Sistema de Informações dos Regimes Públicos de Previdência Social (CADPREV-Web);

II - no prazo previsto em notificação eletrônica emitida pela Secretaria de Previdência, conforme art. 71 da Portaria MF nº 464, de 2018;

III - como anexos de estudos técnicos submetidos à análise da Secretaria de Previdência.

§ 1º Em caso de instituição de RPPS, o arquivo da **base cadastral deverá ser encaminhado como anexo ao estudo técnico** de que trata o art. 5º da Portaria MF nº 464, de 2018.

§ 2º Enquanto não encaminhado o arquivo da base cadastral nos prazos previstos neste artigo ou enquanto o arquivo apresentado não estiver adequado ao leiaute aprovado por esta Instrução Normativa, **será considerado que o ente federativo não demonstrou** a adoção de medidas objetivando o equilíbrio financeiro e atuarial do RPPS.

§ 3º A base cadastral de que trata este artigo se refere àquela que contempla os dados encaminhados pelo ente federativo ou unidade gestora do RPPS ao atuário habilitado, sem os ajustes e imputações eventualmente realizados para o seu processamento na avaliação atuarial, refletindo o banco de dados cadastrais, funcionais e remuneratórios dos beneficiários do RPPS.

§ 4º Os arquivos da base cadastral efetivamente utilizados nas avaliações atuariais do RPPS, com os eventuais ajustes promovidos pelo atuário, e aqueles a que se refere o § 3º deverão ser mantidos, em arquivo, pelo ente federativo ou pela unidade gestora do regime, pelo prazo previsto no art. 72 da Portaria MF nº 464, de 2018.

CAPÍTULO V

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 4º Fica aprovado o leiaute da base cadastral disponibilizado no endereço eletrônico da Secretaria de Previdência na Internet identificado com a data de publicação desta Instrução Normativa.

1º O leiaute de que trata o caput será exigível a partir da avaliação atuarial do exercício de 2021, com data focal em 31 de dezembro de 2020, até sua ulterior alteração por meio de instrução normativa.

§ 2º O encaminhamento da base cadastral utilizada nas avaliações atuariais anuais com datas focais anteriores àquela prevista no caput, quando requerido pela Secretaria de Previdência, deverá observar o leiaute disponibilizado em 3 de maio de 2017, sendo facultada a utilização do novo modelo aprovado por esta Instrução Normativa.

Art. 5º Enquanto não adequadas às funcionalidades do CADPREV-Web, a base cadastral deverá ser encaminhada à Secretaria de Previdência quando solicitada na forma prevista no inciso II do art. 3º.

Art. 6º Para fins desta Instrução Normativa, consideram-se os conceitos definidos no Anexo da Portaria MF nº 464, de 2018.

Art. 7º Esta Instrução Normativa entra em vigor na data de sua publicação.

Acredito que depois de lida essa Instrução, todos nós servidores saberemos de nossas obrigações junto ao setor de Recursos Humanos, principalmente no sentido de que qualquer alteração funcional, cadastral e financeira em nossa vida como servidor deve ser informada e documentada junto ao RH, pois isso irá influenciar não só para que seja feita uma avaliação atuarial consistente, mas também servirá de base para a abertura e lançamento do processo de inativação quando de sua ocorrência.

2. Dando sequencia ao estudo podemos destacar a importância do art. 15 da portaria o qual estabelece regras para as hipóteses atuariais que o Município, o Conselho e o Atuário deverão seguir tais como as hipóteses biométricas, demográficas, econômicas e financeiras adequadas à situação do plano de benefícios e aderentes às características da massa de beneficiários do regime para o correto dimensionamento dos seus compromissos futuros. Valem como premissas utilizadas as tábuas de mortalidade geral, de inválidos, de entrada em invalidez, de rotatividade, de crescimento real de salários, de crescimento real de benefícios, da idade de entrada em aposentadoria, composição familiar e taxa de juro. Todo esse estudo é feito por um atuário contratado para prestar tal serviço com base em informações repassados a ele pelo Conselho, informações essas vindas do setor de RH, mais especificamente da base cadastral funcional de cada servidor, por isso a importância de uma base cadastral atualizada, confiável e segura pelo prazo de 10 anos conforme determina o art. 72 da própria portaria nº. 464/18.

3. Outro ponto importante da portaria esta nos parágrafos 2º e 3º do art. 18 abaixo transcrito no qual tratam do acompanhamento das alterações com reflexos atuariais e transparência aos segurados do RPPS pelo Conselho e que devem ser observados por todos os Servidores se essa disponibilização do relatório de análise das hipóteses esta sendo de fato acompanhado e divulgado.

Art. 18. (...)

*§ 2º As recomendações para alteração das premissas e hipóteses constantes do Relatório de Análise das Hipóteses devem ser objeto de **contínuo acompanhamento pela unidade gestora do RPPS e pelos conselhos** deliberativo e fiscal.*

*§ 3º A unidade gestora do RPPS deverá cientificar os conselhos deliberativo e fiscal do conteúdo do Relatório de Análise das Hipóteses e **disponibilizá-lo aos beneficiários** do regime e aos órgãos de controle interno e externo.*

4. Ainda com relação à portaria temos mais uma novidade prevista no art. 35, qual seja, a de que haverá compensação previdenciária entre os regimes, ou seja, tanto entre Regime Geral de Previdência Social RGPS x RPPS quanto entre Regimes Próprios de Previdência Social RPPS x RPPS. Apenas a título de informação entende-se como compensação previdenciária o acerto de contas entre o RGPS e os RPPS, isso porque os servidores, anteriormente à instituição do RPPS, eram segurados do RGPS e, portanto, contribuíram por algum tempo àquele regime. Por essa razão, os RPPS, de um lado, ficam responsáveis pelo pagamento integral dos benefícios de aposentadoria e, de outro lado, tornam-se titulares do direito de se compensar com o RGPS relativamente aos períodos de contribuição a ele vertidos.

5. Dando seguimentos às informações temos o previsto no art. 47 da portaria o qual estabelece regras para o plano de custeio da avaliação atuarial. Mas o que isso significa? Conforme prevê o inciso 1º do art. 47, o custeio do plano de benefícios do RPPS dar-se-á por meio de contribuições a cargo do ente federativo e dos segurados ativos, aposentados e Pensionistas, ou seja, aqueles 11% pagos pelos Servidores, os 15,74% do patronal e os 13,14% de alíquota passiva pagos pela Prefeitura hoje por nos todos são a realidade pratica de nosso plano de custeio e a cada ano, um novo calculo atuarial é feito para saber se essa alíquota de 13,14% vai aumentar ou diminuir, pois e por meio desse calculo e dessa alíquota que teremos recursos suficientes para cobrir todos os custos / despesas com aposentadorias, pensões e auxílios de todos os servidores ate que eles não mas façam parte do quadro.

Além disso, fica o Município e o Conselho obrigados ao acompanhamento contínuo do plano de custeio conforme descreve os parágrafos e incisos do art. 50 abaixo relacionados:

Art. 50. (...)

§ 1º Após ser implementado em lei, o plano de custeio deverá ser **objeto de contínuo acompanhamento** por parte, dentre outros:

I - **do ente federativo**, que deverá avaliar periodicamente os seus impactos orçamentários, financeiros e fiscais e adotar medidas para mitigar os riscos do seu não cumprimento;

II - **da unidade gestora do RPPS**, que deverá estabelecer processo de verificação das bases de cálculo e dos valores das contribuições e aportes repassados pelo ente federativo, tomando as medidas necessárias para cobrança do principal e dos acréscimos legais em caso de atraso nos repasses e para comunicação do descumprimento da obrigação aos órgãos de controle interno e externo e ao Ministério Público competentes;

III - **dos conselhos deliberativo e fiscal do RPPS**, que deverão verificar, mensalmente, a regularidade do repasse das contribuições e aportes; e

IV - **do atuário responsável pela avaliação atuarial**, que deverá demonstrar, nos Relatórios das Avaliações Atuariais, com base nas informações repassadas pela unidade gestora do RPPS, o comportamento entre as receitas projetadas e aquelas auferidas pelo regime e os impactos para a sua situação financeira e atuarial.

§ 2º Os poderes, órgãos e entidades do ente federativo **deverão disponibilizar, mensalmente**, à unidade gestora do RPPS, no mínimo, as informações relativas a:

I - **folhas de pagamento** e documentos de repasse das contribuições que permitam o efetivo controle da apuração e repasse das contribuições; e

II - **bases de dados dos beneficiários** referidas no art. 38 necessárias à realização de auditorias periódicas e à verificação do comportamento das projeções de receitas e despesas do RPPS

6. No mais temos um capítulo que trata do equacionamento do deficit atuarial no art. 53 da portaria. Mas o que seria isso? Para melhor entender o contexto, vamos definir o que é Avaliação Atuarial, ou seja, um estudo técnico desenvolvido por um atuário, baseado nas características biométricas, demográficas e econômicas dos servidores analisada, com o objetivo principal de estabelecer, de forma suficiente e adequada, os recursos necessários para a garantia dos pagamentos dos benefícios previstos pelo plano. Assim, de posse desse resultado do estudo, ficamos sabendo se o município vai precisar de mais dinheiro ou não para cobrir as despesas com o pagamento dos benefícios para todos os Servidores do quadro e a falta de dinheiro chama-se tecnicamente de deficit atuarial. E ai, o que se faz para “guardar” / “acumular” mais dinheiro no fundo? Aumenta a alíquota passiva, hoje de 13,14%? E ai o Prefeito reclama que não pode dar aumento salarial para os servidores por que aumentou a alíquota do fundo! E esse aumento da alíquota é uma das medidas a qual chamamos tecnicamente de plano de amortização para equacionamento do deficit atuarial. Bonito nome né? Existem também outras formas de diminuir a falta de dinheiro para pagar os benefícios e uma delas é o aperfeiçoamento da legislação dos planos de carreira e dos processos relativos à concessão e manutenção dos benefícios e auxílios, ou seja, planos busca-se criar planos de carreira mais enxutos, com menos benefícios incorporáveis e regulamenta-se a concessão de auxílios doenças, por exemplo, para que não onere o fundo tornando-o insustentável ao longo dos anos.

Com o aumento da alíquota e outras medidas tomadas termos a garantia de solvência e liquidez do plano de benefícios conforme determina o inciso I do art. 54 da portaria abaixo transcrita ou ainda o Equilíbrio Atuarial que nada mais é do que

a garantia de equivalência, a valor presente, entre o fluxo das receitas estimadas e as obrigações projetadas, apuradas atuarialmente, a longo prazo.

Art. 54. Para **assegurar o equilíbrio financeiro e atuarial** do RPPS, o **plano de amortização** estabelecido em lei do ente federativo deverá observar os seguintes critérios, além daqueles previstos no art. 48:

I - **garantir a solvência e liquidez** do plano de benefícios, mantendo nível de arrecadação de contribuições e acumulação de reservas compatível com as suas obrigações futuras, a serem demonstrados por meio dos fluxos atuariais.

Ainda com relação ao equacionamento do deficit atuarial temos uma nova alternativa que pode ser utilizada pelo Executivo, qual seja, a vinculação de bens e direitos ao fundo conforme prevê o art. 62 abaixo transcrito. Isso significa que pode hoje vincular o Imposto de Renda Retido na Fonte – IRRF mensalmente ao fundo e isso irá influenciar na alíquota passiva, pois com certeza, irá reduzi-la.

Art. 62. Em adição ao equacionamento do deficit por plano de amortização ou segregação da massa, **poderão ser aportados ao RPPS bens, direitos** e demais ativos de qualquer natureza

§ 1º O aporte ao RPPS de bens, direitos e demais ativos de qualquer natureza **deverá observar**, no mínimo, além das normas legais e regulamentares relativas à matéria, os seguintes parâmetros:

I - ser precedido de **estudo técnico e processo transparente** de avaliação e análise de viabilidade econômico-financeira;

II - observar a compatibilidade desses ativos com os prazos e taxas das obrigações presentes e futuras do RPPS;

III - ser **aprovado pelo conselho** deliberativo do RPPS;

IV - serem disponibilizados pela unidade gestora, aos beneficiários do RPPS, o estudo e o processo de avaliação e análise de sua viabilidade econômico-financeira; e

V - ter sido sua **vinculação realizada por meio de lei** do ente federativo.

7. A seguir vamos nos deter a gestão atuarial do RPPS, assunto esse que deve ser observado não só pelo Executivo e Conselho, mas também por todos os servidores, pois conforme determina o paragrafo único do art. 73 da portaria abaixo, cabe também aos servidores desde sua nomeação manter sua base cadastral funcional em dia junto ao setor de RH já que é com os dados funcionais dos servidores que se chega a resultados atuariais bons ou ruins em terno de aumento de alíquota de contribuição.

Art. 73. Para garantir a solvência e liquidez do plano de benefícios deverão ser adotadas medidas de **aperfeiçoamento da gestão dos ativos e passivos do RPPS** e assegurada a participação dos conselhos deliberativo e fiscal em seu acompanhamento.

Parágrafo único. **As medidas incluem** definição, acompanhamento e **controle das bases normativa, cadastral** e técnica e dos resultados da avaliação atuarial, estabelecimento do **plano de custeio e do equacionamento do deficit**, além de ações relacionadas à concessão, manutenção e pagamento dos benefícios e às **políticas de gestão de pessoal** que contribuam para assegurar a transparência, solvência, liquidez e equilíbrio econômico, financeiro e atuarial do plano de benefícios do RPPS.

8. Com relação ao calculo atuarial que será feito desse ano em diante de acordo com as regras dessa nova portaria podemos destacar que deve haver um equilíbrio entre o plano de carreira e o Regime Próprio de Previdência - RPPS, pois do contrario vai haver uma oneração das despesas do fundo com o pagamento de benefícios de aposentadorias. Hoje sabemos que os próprios tribunais de contas estão recomendando que os servidores sejam melhor valorizados por meio de gratificações em vez de vantagens que se incorporam e serão levadas na aposentadoria, pois essas gratificação de serviço, não serão incorporadas e não farão parte dos benefícios pagos pelo fundo o que, de certa forma, gera um

equilíbrio no que se arrecada e o que se pago no RPPS. Para melhor exemplificar, abaixo traremos exemplos práticos de como funciona a arrecadação das contribuições para formação do “bolo” que será usado pelo próprio servidor após se aposentar.

8.1. Nesse primeiro caso temos a seguinte situação: Servidor que ingressou no serviço público com 31 anos de idade em 2010, tendo esse servidor já trabalhado em outro local por 10 anos o que irá gerar compensação previdenciária ao RPPS. Além disso, esse servidor recebe 5% de triênio a cada três anos, 10% de mudança de classe a cada 5 anos e reajustes anuais.

Da análise dessa tabela se conclui que:

- Para esse servidor, com esse valor de compensação previdenciária, com essa expectativa de vida, haverá um déficit atuarial de aproximadamente 4 anos;
- O cálculo atuarial conforme previsão legal hoje, não prevê contratação de novo servidor em substituição ao aposentado;

	Total ano	Reaj	Trie	Clas	Contrib. ano	Base			
2010	R\$ 11.700,00	0%	0%	0%	R\$ 3.861,00	33,00%			
2011	R\$ 12.244,05	4,65%			R\$ 4.149,51	33,89%			
2012	R\$ 12.997,06	6,15%			R\$ 3.769,15	29,00%			
2013	R\$ 14.435,83	6,07%	5,00%		R\$ 4.402,93	30,50%			
2014	R\$ 15.301,98	6,00%			R\$ 4.858,38	31,75%			
2015	R\$ 17.924,74	7,14%		10,00%	R\$ 5.882,90	32,82%			
2016	R\$ 20.692,32	10,44%	5,00%		R\$ 7.277,49	35,17%			
2017	R\$ 21.385,52	5,35%			R\$ 7.643,18	35,74%			
2018	R\$ 21.997,14	2,86%			R\$ 8.070,75	36,69%		-R\$	226.109,87
2019	R\$ 23.976,89	4,00%	5,00%		R\$ 9.564,38	39,89%			
2020	R\$ 27.285,70	3,80%		10,00%	R\$ 11.391,78	41,75%	Sexo	Homem	
2021	R\$ 28.568,12	4,70%			R\$ 12.498,55	43,75%	Vencimento Base	R\$ 900,00	
2022	R\$ 31.510,64	5,30%	5,00%		R\$ 14.412,97	45,75%	Idade Ingresso	31 anos	
2023	R\$ 32.203,87	2,20%			R\$ 15.377,35	47,75%	Tempo Serv Ant	10, com compensação	
2024	R\$ 33.427,62	3,80%			R\$ 16.630,24	49,75%	Expectativa de Vida	20 anos	
2025	R\$ 39.812,30	4,10%	5,00%	10,00%	R\$ 20.467,50	51,41%	Idade aposentou	56 anos	
2026	R\$ 40.966,85	2,90%			R\$ 21.061,06	51,41%	Tempo contribuição	35 anos	
2027	R\$ 42.605,53	4,00%			R\$ 21.903,50	51,41%	Aposent Propor media das 80 maiores		
2028	R\$ 46.269,60	3,60%	5,00%		R\$ 23.787,20	51,41%	Contribuição no cargo: 25 anos		
2029	R\$ 47.426,34	2,50%			R\$ 24.381,88	51,41%			
2030	R\$ 54.635,15	5,20%		10,00%	R\$ 28.087,93	51,41%	Compensação Previdenciaria		
2031	R\$ 59.115,23	3,20%	5,00%		R\$ 30.391,14	51,41%			R\$ 231.414,20
2032	R\$ 61.420,72	3,90%			R\$ 31.576,39	51,41%			
2033	R\$ 64.491,76	5,00%			R\$ 33.155,21	51,41%			
2034	R\$ 70.167,03	3,80%	5,00%		R\$ 36.072,87	51,41%	Media 80 maiores	R\$ 36.842,52	
2035	R\$ 80.200,92	4,30%		10,00%	R\$ 41.231,29	51,41%			
2036	R\$ 32.770,58	0,00%							
2037	R\$ 33.622,62	2,60%			R\$ 441.906,55				
2038	R\$ 34.624,57	2,98%							
2039	R\$ 35.732,56	3,20%							
2040	R\$ 37.269,06	4,30%							
2041	R\$ 38.461,66	3,20%							
2042	R\$ 39.807,82	3,50%							
2043	R\$ 40.922,44	2,80%							
2044	R\$ 42.600,26	4,10%							
2045	R\$ 43.963,47	3,20%							
2046	R\$ 45.678,05	3,90%							
2047	R\$ 46.637,29	2,10%							
2048	R\$ 48.036,40	3,00%							

2049	R\$ 49.333,39	2,70%							
2050	R\$ 50.912,05	3,20%							
2051	R\$ 52.948,54	4,00%							
2052	R\$ 54.462,87	2,86%							
2053	R\$ 55.552,12	2,00%							
2054	R\$ 57.274,24	3,10%							
2055	R\$ 58.820,64	2,70%							

8.2. Nesse segundo caso temos a seguinte situação: Servidor que ingressou no serviço público com 31 anos de idade em 2010, tendo esse servidor já trabalhado em outro local por 10 anos o que irá gerar compensação previdenciária ao RPPS. Além disso, esse servidor recebe 5% de triênio a cada três anos, 10% de mudança de classe a cada 5 anos e reajustes anuais. Porém aqui temos um detalhe importante, qual seja, o de que existe um novo servidor no lugar do Servidor aposentado e que esse servidor irá precisar contribuir 10 anos nessa simulação para cobrir as despesas deixadas pelo antigo servidor.

Da análise dessa tabela se conclui que:

- Para esse servidor, com esse valor de compensação previdenciária, com essa expectativa de vida, não haverá um deficit atuarial;
- O calculo atuarial conforme previsão legal hoje, não prevê a contratação de novo servidor em substituição ao aposentado, porem com a contratação de um servidor para substituição é possível perceber que esse novo servidor irá precisar de 10 anos de contribuição sua, no caso, para cobrir o deficit deixado pelo antigo servidor;

	Total ano	Reaj	Trie	Clas	Contrib ano	Base			
2010	R\$ 11.700,00	0%		0,00%	R\$ 3.861,00	33,00%			
2011	R\$ 12.244,05	4,65%			R\$ 4.149,51	33,89%			
2012	R\$ 12.997,06	6,15%			R\$ 3.769,15	29,00%			
2013	R\$ 14.435,83	6,07%	5,00%		R\$ 4.402,93	30,50%			
2014	R\$ 15.301,98	6,00%			R\$ 4.858,38	31,75%			
2015	R\$ 17.924,74	7,14%		10,00%	R\$ 5.882,90	32,82%			
2016	R\$ 20.692,32	10,44%	5,00%		R\$ 7.277,49	35,17%			
2017	R\$ 21.385,52	5,35%			R\$ 7.643,18	35,74%		-R\$	0,00
2018	R\$ 21.997,14	2,86%			R\$ 8.070,75	36,69%			
2019	R\$ 23.976,89	4,00%	5,00%		R\$ 9.564,38	39,89%			
2020	R\$ 27.285,70	3,80%		10,00%	R\$ 11.391,78	41,75%	Sexo	Homem	
2021	R\$ 28.568,12	4,70%			R\$ 12.498,55	43,75%	Vencimento Base	R\$ 900,00	
2022	R\$ 31.510,64	5,30%	5,00%		R\$ 14.412,97	45,75%	Idade Ingresso	31 anos	
2023	R\$ 32.203,87	2,20%			R\$ 15.377,35	47,75%	Tempo Serv Ant	10, com compensação	
2024	R\$ 33.427,62	3,80%			R\$ 16.630,24	49,75%	Expectativa de Vida	20 anos	
2025	R\$ 39.812,30	4,10%	5,00%	10,00%	R\$ 20.467,50	51,41%	Idade aposentou	56 anos	
2026	R\$ 40.966,85	2,90%			R\$ 21.061,06	51,41%	Tempo contribuição	35 anos	
2027	R\$ 42.605,53	4,00%			R\$ 21.903,50	51,41%	Aposent Propor media das 80 maiores		
2028	R\$ 46.269,60	3,60%	5,00%		R\$ 23.787,20	51,41%	Contribuição no cargo: 25 anos		
2029	R\$ 47.426,34	2,50%			R\$ 24.381,88	51,41%			
2030	R\$ 54.635,15	5,20%		10,00%	R\$ 28.087,93	51,41%	Compensação Previdenciaria		
2031	R\$ 59.115,23	3,20%	5,00%		R\$ 30.391,14	51,41%			R\$ 255.282,50
2032	R\$ 61.420,72	3,90%			R\$ 31.576,39	51,41%			
2033	R\$ 64.491,76	5,00%			R\$ 33.155,21	51,41%	Media 80 maiores	R\$ 36.842,52	
2034	R\$ 70.167,03	3,80%	5,00%		R\$ 36.072,87	51,41%			
2035	R\$ 80.200,92	4,30%		10,00%	R\$ 41.231,29	51,41%			
2036	R\$ 32.770,58	0,00%							

2037	R\$ 33.622,62	2,60%			R\$ 441.906,55					
2038	R\$ 34.624,57	2,98%			Novo Servidor: 2.800,00			Contrib		
2039	R\$ 35.732,56	3,20%		Reaj	R\$ 36.400,00	Classe				
2040	R\$ 37.269,06	4,30%		4,30%	R\$ 37.965,20			R\$ 16.818,58	44,30%	
2041	R\$ 38.461,66	3,20%		3,20%	R\$ 39.180,09			R\$ 17.631,04	45,00%	
2042	R\$ 39.807,82	3,50%		3,50%	R\$ 40.551,39			R\$ 18.329,23	45,20%	
2043	R\$ 40.922,44	2,80%		2,80%	R\$ 41.686,83			R\$ 18.925,82	45,40%	
2044	R\$ 42.600,26	4,10%		4,10%	R\$ 43.395,99	10,0%		R\$ 19.875,36	45,80%	
2045	R\$ 43.963,47	3,20%		3,20%	R\$ 44.784,66			R\$ 20.600,94	46,00%	
2046	R\$ 45.678,05	3,90%		3,90%	R\$ 46.531,26			R\$ 21.497,44	46,20%	
2047	R\$ 46.637,29	2,10%		2,10%	R\$ 47.508,42			R\$ 21.996,40	46,30%	
2048	R\$ 48.036,40	3,00%		3,00%	R\$ 48.933,67			R\$ 22.900,96	46,80%	
2049	R\$ 49.333,39	2,70%		2,90%	R\$ 50.352,75	10,0%		R\$ 23.665,79	47,00%	
2050	R\$ 50.912,05	3,20%								
2051	R\$ 52.948,54	4,00%						R\$ 202.241,57		
2052	R\$ 54.462,87	2,86%								
2053	R\$ 55.552,12	2,00%								
2054	R\$ 57.274,24	3,10%								
2055	R\$ 58.820,64	2,70%								

8.3. Nesse terceiro caso temos a seguinte situação: Servidor que ingressou no serviço público com 31 anos de idade em 2010, não trabalhou em outro local o que não irá gerar compensação previdenciária ao RPPS. Além disso, esse servidor não tem triênio a cada três anos, somente 10% de mudança de classe a cada 5 anos e reajustes anuais e trabalhou somente no Município toda a sua vida funcional.

Da análise dessa tabela se conclui que:

- Para esse servidor, sem valor de compensação previdenciária, com essa expectativa de vida, não haverá um déficit atuarial;
- O cálculo atuarial conforme previsão legal hoje, não prevê a contratação de novo servidor em substituição ao aposentado;
- Nesse caso, o servidor trabalhou somente em Dilermando e não tem triênios em sua carreira o que gera certo equilíbrio entre o plano de carreira e o regime próprio em suas contas.

	Total ano	Reaj	Trie	Classe	Contrib ano	Base calc			
2010	R\$ 11.700,00	0%	0%	0,0%	R\$ 3.861,00	33,00%			
2011	R\$ 12.244,05	4,65%			R\$ 4.149,51	33,89%			
2012	R\$ 12.997,06	6,15%			R\$ 3.769,15	29,00%			
2013	R\$ 13.785,98	6,07%	0,00%		R\$ 4.204,72	30,50%			
2014	R\$ 14.613,14	6,00%			R\$ 4.639,67	31,75%			
2015	R\$ 17.117,83	7,14%		10,00%	R\$ 5.618,07	32,82%			
2016	R\$ 18.904,93	10,44%	0,00%		R\$ 6.648,86	35,17%			
2017	R\$ 19.916,35	5,35%			R\$ 7.118,10	35,74%			
2018	R\$ 20.485,95	2,86%			R\$ 7.516,30	36,69%			
2019	R\$ 21.305,39	4,00%	0,00%		R\$ 8.498,72	39,89%			
2020	R\$ 24.245,54	3,80%		10,00%	R\$ 10.122,51	41,75%			
2021	R\$ 25.385,08	4,70%			R\$ 11.105,97	43,75%	Sexo		Homem
2022	R\$ 26.730,49	5,30%	0,00%		R\$ 12.226,52	45,75%	Idade Ingresso		31 anos
2023	R\$ 27.318,56	2,20%			R\$ 13.044,61	47,75%	Vencimento base		R\$ 900,00
2024	R\$ 28.356,66	3,80%			R\$ 14.107,44	49,75%	Expectativa de Vida		10 anos
2025	R\$ 32.354,95	4,10%	0,00%	10,00%	R\$ 16.633,68	51,41%	Idade aposentou		66 anos
2026	R\$ 33.293,25	2,90%			R\$ 17.116,06	51,41%	Tempo contribuição		35 anos
2027	R\$ 34.624,97	4,00%			R\$ 17.800,70	51,41%	Apo Propor - media das 80 contrib		
2028	R\$ 35.871,47	3,60%	0,00%		R\$ 18.441,52	51,41%	Contribuição no cargo: 35 anos		

2029	R\$ 36.768,26	2,50%			R\$ 18.902,56	51,41%		
2030	R\$ 42.357,04	5,20%		10,00%	R\$ 21.775,75	51,41%		
2031	R\$ 43.712,46	3,20%	0,00%		R\$ 22.472,58	51,41%		
2032	R\$ 45.417,25	3,90%			R\$ 23.349,01	51,41%	Media 80 maiores	R\$ 46.299,99
2033	R\$ 47.688,11	5,00%			R\$ 24.516,46	51,41%		
2034	R\$ 49.500,26	3,80%	0,00%		R\$ 25.448,08	51,41%		
2035	R\$ 56.578,80	4,30%		10%	R\$ 29.087,16	51,41%		
2036	R\$ 58.389,32	3,20%			R\$ 30.017,95	51,41%		
2037	R\$ 59.907,44	2,60%			R\$ 30.798,41	51,41%		
2038	R\$ 61.692,68	2,98%	0,00%		R\$ 31.716,21	51,41%		
2039	R\$ 63.666,85	3,20%			R\$ 32.731,13	51,41%		
2040	R\$ 72.771,21	4,30%		10%	R\$ 37.411,68	51,41%		
2041	R\$ 75.099,88	3,20%			R\$ 38.608,85	51,41%		
2042	R\$ 77.728,38	3,50%	0,00%		R\$ 39.960,16	51,41%		
2043	R\$ 79.904,77	2,80%			R\$ 41.079,04	51,41%		
2044	R\$ 83.180,87	4,10%			R\$ 42.763,29	51,41%		
2045	R\$ 85.842,66	3,20%			R\$ 44.131,71	51,41%		
2046	R\$ 40.021,14	0,00%						
2047	R\$ 40.861,58	2,10%			R\$ 721.393,15			
2048	R\$ 42.087,43	3,00%						
2049	R\$ 43.223,79	2,70%						
2050	R\$ 44.606,95	3,20%						
2051	R\$ 46.391,23	4,00%						
2052	R\$ 47.718,02	2,86%						
2053	R\$ 48.672,38	2,00%						
2054	R\$ 50.181,23	3,10%						
2055	R\$ 51.536,12	2,70%						
2056	R\$ 53.339,88	3,50%						

8.4. Nesse quarto caso temos a seguinte situação: Servidor que ingressou no serviço público com 31 anos de idade em 2010, trabalhou em outro local por 10 anos o que irá gerar compensação previdenciária ao RPPS. Além disso, esse servidor não tem triênio a cada três anos, somente 10% de mudança de classe a cada 5 anos e reajustes anuais e irá se aposentar pelas novas regras da reforma da previdência caso sejam aprovadas.

Da análise dessa tabela se conclui que:

- Para esse servidor, com valor de compensação previdenciária, com essa expectativa de vida, haverá um deficit atuarial de R\$ 273.244,40 para custear suas despesas por um período de 5 anos aproximadamente;
- O calculo atuarial conforme previsão legal hoje, não prevê a contratação de novo servidor em substituição ao aposentado;
- Nesse caso, o servidor trabalhou vinte e cinco anos em Dilermando, não tem triênios em sua carreira, se aposentou muito novo e tem uma expectativa de vida de 20 anos o que é muito tempo o que gera certo desequilíbrio entre o plano de carreira e o regime próprio em suas contas.

	Total ano	Reaj	Trie	Clas	Contrib ano	Base			
2010	R\$ 11.700,00	0%	0%	0	R\$ 3.861,00	33,00%			
2011	R\$ 12.244,05	4,65%			R\$ 4.149,51	33,89%			
2012	R\$ 12.997,06	6,15%			R\$ 3.769,15	29,00%			
2013	R\$ 13.785,98	6,07%	0,00%		R\$ 4.204,72	30,50%			
2014	R\$ 14.613,14	6,00%			R\$ 4.639,67	31,75%			
2015	R\$ 17.117,83	7,14%		10,00%	R\$ 5.618,07	32,82%			
2016	R\$ 18.904,93	10,44%	0,00%		R\$ 6.648,86	35,17%			
2017	R\$ 19.916,35	5,35%			R\$ 7.118,10	35,74%			
								-R\$	273.244,40

2018	R\$ 20.485,95	2,86%			R\$ 7.516,30	36,69%			
2019	R\$ 21.305,39	4,00%	0,00%		R\$ 8.498,72	39,89%			
2020	R\$ 24.245,54	3,80%		10,00%	R\$ 10.122,51	41,75%			
2021	R\$ 25.385,08	4,70%			R\$ 11.105,97	43,75%	Sexo	Masculino	
2022	R\$ 26.730,49	5,30%	0,00%		R\$ 12.226,52	45,75%	Idade Ingresso	31 anos	
2023	R\$ 27.318,56	2,20%			R\$ 13.044,61	47,75%	Tempo Serv ant	10, com compensação	
2024	R\$ 28.356,66	3,80%			R\$ 14.107,44	49,75%	Expectativa de Vida	20 anos	
2025	R\$ 32.354,95	4,10%	0,00%	10,00%	R\$ 16.633,68	51,41%	Idade aposentou	56 anos	
2026	R\$ 33.293,25	2,90%			R\$ 17.116,06	51,41%	Tempo contribuição	35 anos	
2027	R\$ 34.624,97	4,00%			R\$ 17.800,70	51,41%	Aposentadoria Proporcional 60% do total		
2028	R\$ 35.871,47	3,60%	0,00%		R\$ 18.441,52	51,41%	Tempo de contribuição no serviço: 25 anos		
2029	R\$ 36.768,26	2,50%			R\$ 18.902,56	51,41%			
2030	R\$ 42.357,04	5,20%		10,00%	R\$ 21.775,75	51,41%			
2031	R\$ 43.712,46	3,20%	0,00%		R\$ 22.472,58	51,41%	Compensação		
2032	R\$ 45.417,25	3,90%			R\$ 23.349,01	51,41%	R\$ 231.414,20		
2033	R\$ 47.688,11	5,00%			R\$ 24.516,46	51,41%			
2034	R\$ 49.500,26	3,80%	0,00%		R\$ 25.448,08	51,41%			
2035	R\$ 56.578,80	4,30%		10,00%	R\$ 29.087,16	44,00%			
2036	R\$ 29.340,22	0,00%							
2037	R\$ 30.103,07	2,60%			R\$ 352.174,73				
2038	R\$ 30.885,75	2,98%							
2039	R\$ 31.874,09	3,20%							
2040	R\$ 33.244,68	4,30%							
2041	R\$ 34.308,50	3,20%							
2042	R\$ 35.509,30	3,50%							
2043	R\$ 36.503,56	2,80%							
2044	R\$ 38.000,21	4,10%							
2045	R\$ 39.216,22	3,20%							
2046	R\$ 40.745,65	3,90%							
2047	R\$ 41.601,31	2,10%							
2048	R\$ 42.849,35	3,00%							
2049	R\$ 44.006,28	2,70%							
2050	R\$ 45.414,48	3,20%							
2051	R\$ 47.231,06	4,00%							
2052	R\$ 48.581,87	2,86%							
2053	R\$ 49.553,50	2,00%							
2054	R\$ 51.089,66	3,10%							
2055	R\$ 52.469,08	2,70%							
2056	R\$ 54.305,50	3,50%							

8.5. Nesse quinto caso temos a seguinte situação: Servidor que ingressou no serviço público com 31 anos de idade em 2010, não trabalhou em outro local o que não irá gerar compensação previdenciária ao RPPS. Além disso, esse servidor não tem triênio a cada três anos, somente 10% de mudança de classe a cada 5 anos e reajustes anuais, trabalhou somente no Município e irá se aposentar pelas novas regras da reforma da previdência caso sejam aprovadas.

Da análise dessa tabela se conclui que:

- Para esse servidor, sem valor de compensação previdenciária, com essa expectativa de vida, não haverá um déficit atuarial;
- O cálculo atuarial conforme previsão legal hoje, não prevê a contratação de novo servidor em substituição ao aposentado;
- Nesse caso, o servidor trabalhou somente em Dilermando, não tem triênios em sua carreira, irá se aposentar tarde, tem menor expectativa de vida o que gera certo equilíbrio entre o plano de carreira e o regime próprio em suas contas.

	Total ano	Reaj	Trie	Classe	Contrib ano	Base calc				
2010	R\$ 11.700,00	0%	0%	0	R\$ 3.861,00	33,00%				
2011	R\$ 12.244,05	4,65%			R\$ 4.149,51	33,89%				
2012	R\$ 12.997,06	6,15%			R\$ 3.769,15	29,00%				
2013	R\$ 13.785,98	6,07%	0,00%		R\$ 4.204,72	30,50%				
2014	R\$ 14.613,14	6,00%			R\$ 4.639,67	31,75%				
2015	R\$ 17.117,83	7,14%		10,00%	R\$ 5.618,07	32,82%				
2016	R\$ 18.904,93	10,44%	0,00%		R\$ 6.648,86	35,17%				
2017	R\$ 19.916,35	5,35%			R\$ 7.118,10	35,74%				
2018	R\$ 20.485,95	2,86%			R\$ 7.516,30	36,69%		R\$		176.824,20
2019	R\$ 21.305,39	4,00%	0,00%		R\$ 8.498,72	39,89%	Sexo			Masculino
2020	R\$ 24.245,54	3,80%		10,00%	R\$ 10.122,51	41,75%	Idade Ingresso			31 anos
2021	R\$ 25.385,08	4,70%			R\$ 11.105,97	43,75%	Tempo Serv ant			sem tempo
2022	R\$ 26.730,49	5,30%	0,00%		R\$ 12.226,52	45,75%	Expectativa de Vida			10 anos
2023	R\$ 27.318,56	2,20%			R\$ 13.044,61	47,75%	Idade aposentou			66 anos
2024	R\$ 28.356,66	3,80%			R\$ 14.107,44	49,75%	Tempo contribuição			35 anos
2025	R\$ 32.354,95	4,10%	0,00%	10,00%	R\$ 16.633,68	51,41%	Aposentadoria Proporcional 60% do total			
2026	R\$ 33.293,25	2,90%			R\$ 17.116,06	51,41%	Tempo de contribuição no serviço: 35 anos			
2027	R\$ 34.624,97	4,00%			R\$ 17.800,70	51,41%				
2028	R\$ 35.871,47	3,60%	0,00%		R\$ 18.441,52	51,41%				
2029	R\$ 36.768,26	2,50%			R\$ 18.902,56	51,41%				
2030	R\$ 42.357,04	5,20%		10,00%	R\$ 21.775,75	51,41%				
2031	R\$ 43.712,46	3,20%	0,00%		R\$ 22.472,58	51,41%				
2032	R\$ 45.417,25	3,90%			R\$ 23.349,01	51,41%				
2033	R\$ 47.688,11	5,00%			R\$ 24.516,46	51,41%				
2034	R\$ 49.500,26	3,80%	0,00%		R\$ 25.448,08	51,41%				
2035	R\$ 56.578,80	4,30%		10,00%	R\$ 29.087,16	51,41%				
2036	R\$ 58.389,32	3,20%			R\$ 30.017,95	51,41%				
2037	R\$ 62.009,45	2,60%	0,00%		R\$ 31.879,06	51,41%				
2038	R\$ 63.857,34	2,98%			R\$ 32.829,06	51,41%				
2039	R\$ 65.900,77	3,20%			R\$ 33.879,59	51,41%				
2040	R\$ 68.734,50	4,30%	0,00%	10,00%	R\$ 35.336,41	51,41%				
2041	R\$ 70.934,01	3,20%			R\$ 36.467,17	51,41%				
2042	R\$ 73.416,70	3,50%			R\$ 37.743,52	51,41%				
2043	R\$ 75.472,37	2,80%	0,00%		R\$ 38.800,34	51,41%				
2044	R\$ 78.566,73	4,10%			R\$ 40.391,16	51,41%				
2045	R\$ 81.080,87	3,20%		10,00%	R\$ 41.683,67	51,41%				
2046	R\$ 42.046,33	0,00%								
2047	R\$ 42.929,30	2,10%								
2048	R\$ 44.217,18	3,00%								
2049	R\$ 45.411,05	2,70%								
2050	R\$ 46.864,20	3,20%								
2051	R\$ 48.738,77	4,00%								
2052	R\$ 50.132,70	2,86%								
2053	R\$ 51.135,35	2,00%								
2054	R\$ 52.720,55	3,10%								
2055	R\$ 54.144,00	2,70%								
2056	R\$ 56.039,04	3,50%								

9. Em uma leitura geral podemos dizer que, para se ter um equilíbrio atuarial, ou seja, para que haja arrecadação próxima ao que teremos de pagamento de aposentadoria para cada Servidor é preciso observar o seguinte:

a) Plano de carreira atualizado e equilibrado, ou seja, que o plano de carreira ofereça um vencimento básico digno aos Servidores, mas ao mesmo tempo seja feito um impacto atuarial das vantagens concedidas no plano para saber qual o impacto que essas vantagens incorporáveis terão sobre as despesas do RPPS no momento da aposentadoria, pois como percebemos quanto mais vantagens incorporarmos ao vencimento básico, **sem que sobre elas tenhamos contribuído**,

maior o deficit atuarial no RPPS, ou seja, mais dinheiro irá falta para cobrir todas as despesas com aposentadorias. Aqui podemos fazer uma ponderação com relação ao nosso plano de carreira, ou seja, hoje todos nós servidores contribuimos para o RPPS sobre nosso vencimento básico com as consequentes mudanças de classe e triênios e por isso a forma como nosso plano se apresenta não colabora para aumento do deficit atuarial, pois levamos para aposentadoria apenas aquilo para o qual contribuimos em nossa vida funcional ativa, pois o que não pode acontecer é o fato de levar gratificações e vantagens para aposentadoria sem que tenhamos contribuído sobre elas, fato que não acontece com nossos servidores.

b) Precisamos pensar em um aumento do tempo de contribuição do servidor ativo? Acredito que sim, pois todos sabemos que, há vinte anos a expectativa de vida em 1990 era de 68,9 anos e hoje temos uma expectativa de vida de 80 anos para mulheres e de 73 anos para homens e isso tem um impacto direto em nosso RPPS, pois quanto mais cedo nossos servidores entrarem em aposentadoria, maior é a expectativa de vida e maior deverá ser o saldo financeiro para cobrir essa aposentadoria para que não haja deficit atuarial, ou seja, falta de dinheiro.

c) Devemos pensar em uma contribuição temporária dos servidores inativos? Também acredito que sim, pois a medida que aumenta o numero de servidores aposentados, aumenta também a saída de dinheiro do RPPS e uma contribuição sobre determinada base de calculo dos servidores aposentados contribuiria para diminuir as despesas e aumentar a arrecadação.

10. Ainda, para finalizar, é importante deixar claro que existem muitas perguntas por parte dos Servidores, principalmente por aqueles que não buscam se informar de como a gestão do RPPS é feita e não entendem e questionam o porquê estão mensalmente contribuindo e existem conversas de que há deficit atuarial, ou seja, falta dinheiro no fundo. Pois bem, queremos deixar claro que nosso RPPS tem dinheiro suficiente para cobrir as despesas com nossos segurados, pelos seguintes motivos:

10.1. O Poder Executivo sempre fez e mantém mensalmente os repasses em dia das contribuições patronais e passivas;

10.2. Existe um acompanhamento da folha de pagamento mensal das contribuições dos servidores por parte do Conselho;

10.3. Existe um acompanhamento e análise diário da carteira de aplicações das contribuições nos bancos;

10.4. Existe um controle efetivo das concessões de aposentadorias, auxílios e pensões;

10.5. Existe um monitoramento e cobrança para que a base cadastral dos servidores junto ao RH esteja sempre atualizada;

10.6. Existe uma fiscalização e controle mensal, bimestral, semestral e anual por parte do Ministério da Previdência por meio do envio constante de guias de arrecadação, planilha de benefícios concedidos e despesas administrativas;

10.7. Existem reuniões mensais tanto do Conselho quanto do Comitê de Investimentos para análise e controle das folhas de pagamento, requerimento de aposentadorias, pagamento de benefícios, despesas administrativas, enquadramento ou desenquadramento dos percentuais de aplicações, dos resgates e aplicações e da transparência dos dados;

10.8. Existem auditorias tanto pelo controle interno do Município como pelo Tribunal de Contas do Estado em relação às contribuições arrecadadas e os benefícios pagos mensalmente;

10.9. Sendo assim, algumas dúvidas e questionamentos que pairam pelos ares devem ser bem analisados por parte dos Servidores junto ao Conselho, pois muitos dos comentários giram em torno de suposições ou especulações políticas que não se sustentarão quando for feita uma explanação prática dos fatos e realidade de nosso fundo.

11. Ainda com relação à portaria nº. 464/2018 acredito que esse informativo, assim como os outros, não irão esclarecer todas as dúvidas que por ventura ocorram, mas servirá de base para melhor aprofundamento do estudo sobre os assuntos tratados com a leitura de milhares de informações que podemos ter acesso nos mais variados sites de busca. Além disso, esse informativo traz uma reflexão aos servidores, ou seja, o que queremos para nosso futuro como servidores em termos de RPPS? Ou melhor, o que precisamos saber para que juntos possamos manter o equilíbrio entre o nosso Plano de Carreira e o Regime Próprio para que possamos chegar ao final de nossa carreira e saber que conseguimos fazer uma reserva financeira, temos dinheiro suficiente, para cobrir as despesas que teremos na nossa aposentadoria, assim como hoje esta sendo feito.