

O PAPEL DOS SISTEMAS INTEGRADOS DE INFORMAÇÕES NOS REGIMES PRÓPRIOS DE PREVIDÊNCIA SOCIAL

Rodrigo Sartori Fantinel*

Sinopse: O presente trabalho discute o relevante papel exercido pelos Sistemas Integrados de Informações na manutenção do equilíbrio dos Regimes Próprios de Previdência Social originários da Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998. Abordam-se disposições referentes à estruturação básica dos sistemas, aos benefícios proporcionados pela implantação destes e às desvantagens que poderão ser verificadas no caso de não ser dispensada a atenção necessária na administração destes regimes previdenciários.

Palavras-chave: Sistemas de informação. Previdência pública. Regimes próprios.

Abstract: The present work discusses the relevant paper exercised by the Integrated Systems of Information in the maintenance of the balance of the Social Welfare Proper Systems, originated from the Constitutional Amendment nº. 20, December 15, 1998. Dispositions referring to the basic structuring of systems, to the benefits proportionate by the implantation of such systems and to the possible disadvantages that may occur in the case of lack of attention in the administration of these Welfare Systems are approached here.

Key words: Systems of information. Social welfare. Proper systems.

1 INTRODUÇÃO

Na atual situação econômica brasileira, um dos principais desafios dos gestores públicos é o equacionamento das questões de natureza previdenciária. A reforma da previdência, originária da Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998, introduziu mudanças estruturais no sistema previdenciário nacional, instituindo o Regime Próprio de Previdência Social (RPPS) no âmbito do serviço público. Naturalmente, como ocorre em todo o processo de mudança estrutural, os entes governamentais ainda passam por um período de adaptação, no qual buscam a adoção de soluções para os sistemas de previdência de seus servidores, atendendo às exigências impostas pela legislação.

Neste novo cenário, os Municípios, principalmente, se vêem compelidos a buscar um assessoramento especializado em questões previdenciárias, já que foram introduzidos novos

* Atuário pela UFRGS. Mestrando em Controladoria pelo PPGE/UFRGS. Agente Fiscal da Receita Municipal de Porto Alegre. (fantinel@brturbo.com).

conceitos que até então eram desconhecidos pela grande maioria das administrações municipais. Segundo a Constituição Federal, os regimes próprios devem ser organizados sob o caráter contributivo e observar os critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial. Para tanto, as administrações públicas devem observar uma considerável gama de fatores, aos quais nem sempre têm sido dispensada a atenção necessária.

No momento da implementação de um novo sistema de previdência é necessário se ter em mente que estarão sendo traçadas diretrizes que podem afetar o equilíbrio futuro do sistema. A estruturação organizacional e administrativa do RPPS deve ser delineada cuidadosamente. Neste contexto, chama-se a atenção para os benefícios que poderão ser proporcionados adotando-se um Sistema Integrado de Informações. Esta é uma ferramenta essencial que não pode ser ignorada, já que com ela pode-se gerenciar todas as práticas administrativas a serem implantadas e proporcionar condições para que seja exercido um controle interno efetivo, o qual, segundo a Constituição Federal, é responsabilidade dos administradores dos citados regimes previdenciários.

Dado o exposto, pretende-se ressaltar neste artigo a relevante importância de um Sistema Integrado de Informações consistente, que possibilite aos gestores previdenciários um melhor conhecimento do desempenho da estrutura implantada e subsidie os processos de tomada de decisões.

2 OS SISTEMAS DE INFORMAÇÃO

O mundo atualmente, por mais incrível que isto possa parecer, aparenta estar menor. A acelerada evolução tecnológica permite a troca de informações entre os pontos mais distantes do planeta com extrema rapidez e a um custo relativamente baixo. Neste ambiente, no qual a informação assume um valor imensurável, as diferentes organizações devem apresentar condições de disponibilizar apropriadas informações para embasar os processos decisórios no instante em que as mesmas se façam necessárias. Tais subsídios devem ser confiáveis, pois, caso contrário, podem ser responsáveis pela adoção de uma estratégia que, em um ambiente competitivo, pode vir a ser prejudicial.

Deste modo, a adoção de um sistema de informações, que atenda aos interesses e objetivos estabelecidos pelas organizações, parece ser um destino obrigatório, independente de suas áreas de atuação.

Toda teoria sistêmica estabelece que um sistema deve ser estruturado objetivando auxiliar a empresa a atingir sua missão – a razão da existência da empresa. Normalmente, um sistema integrado é composto por subsistemas independentes, entretanto, estes devem possibilitar o compartilhamento de suas informações, uma vez que esta é a própria essência de um sistema integrado. Estes sistemas são desenvolvidos justamente para corrigir o problema da fragmentação de dados dentro da organização. Estruturados de forma integrada, os sistemas possibilitam que as entradas de dados necessários para diversos subsistemas sejam realizadas uma única vez. Deste modo, estará se evitando o “retrabalho”, além de se excluir qualquer possibilidade de que o mesmo dado seja alimentado de forma divergente em sistemas distintos, garantindo assim uma maior qualidade nos serviços prestados.

Portanto, pode-se definir um sistema integrado como sendo a composição formada por diversos subsistemas interdependentes, que operam de forma harmônica e passível de compartilhamento, objetivando atingir um objetivo comum. Tal definição parece coincidir com a meta dos administradores das organizações, os quais direcionam suas atuações na busca de integrar as diferentes áreas funcionais da organização de forma eficiente e eficaz, buscando atingir a missão da mesma.

3 A IMPLANTAÇÃO DOS REGIMES PRÓPRIOS DE PREVIDÊNCIA SOCIAL

As inovações trazidas pela Emenda Constitucional nº 20, no término do ano de 1998, abriam duas opções de regimes de previdência para os servidores públicos. A primeira consiste na migração dos servidores efetivos para o Regime Geral de Previdência Social (RGPS), conhecido por proporcionar a cobertura previdenciária dos empregados de empresas privadas. Já a segunda, baseia-se na instituição dos chamados Regimes Próprios de Previdência Social (RPPS), sistemas de previdência delineados para a cobertura de servidores públicos efetivos, que estão impedidos de conceder benefícios distintos dos previstos pelo RGPS.

Contudo, a implantação de um RPPS proporciona vantagens tanto para o ente estatal quanto para os servidores por ele abrangidos, fato este que parece explicar a maciça implantação de RPPS por todo o território nacional. Para os entes estatais, a acumulação de recursos, já que este sistema é baseado na capitalização financeira das contribuições arrecadadas, ou seja, compromissos com características de longo prazo, pode impulsionar o

desenvolvimento econômico dos mesmos, desempenhando papel semelhante ao das Entidades Fechadas de Previdência Complementar (fundos de pensão) na economia nacional, onde atuam, principalmente, como financiadoras de investimentos.

Já para os servidores as vantagens parecem ser ainda maiores. Primeiramente, a possibilidade de manutenção do direito de receber o benefício de aposentadoria integral, para aqueles que recebem remunerações superiores ao teto estabelecido pelo RGPS. A possibilidade de um controle mais efetivo sobre o gerenciamento dos recursos acumulados é mais uma vantagem da manutenção de um regime próprio, já que a própria legislação garante a participação de representantes de servidores nos colegiados e instâncias de decisão em que seus interesses sejam objeto de discussão, além do pleno acesso às informações relativas à gestão do RPPS.

Decorridos três anos e meio da publicação da referida emenda, os entes que adotaram o RPPS, especialmente os Municípios, ainda procuram se ajustar à nova realidade previdenciária. Neste importante período de transição, no qual os novos regimes estão sendo estruturados, deve-se dispensar atenção especial para as questões legais, mas sem esquecer da estruturação técnica do sistema e, principalmente, da estrutura administrativa a ser implantada. Entretanto, é justamente neste aspecto que se tem verificado a ausência de orientação de entes estatais.

Trata-se de uma nova área de atuação para a maioria dos gestores públicos, na qual novos conceitos, até então pouco divulgados na área da administração pública, foram introduzidos; é, portanto, perfeitamente compreensível que o período de transição seja conturbado. Diversos seminários, fóruns, e encontros para discussão da matéria têm sido organizados, a presença tanto de gestores públicos como de servidores nestes eventos demonstram que a nova cultura previdenciária está sendo absorvida de forma gradual.

4 OS SISTEMAS INTEGRADOS DE INFORMAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO DOS REGIMES PRÓPRIOS DE PREVIDÊNCIA SOCIAL

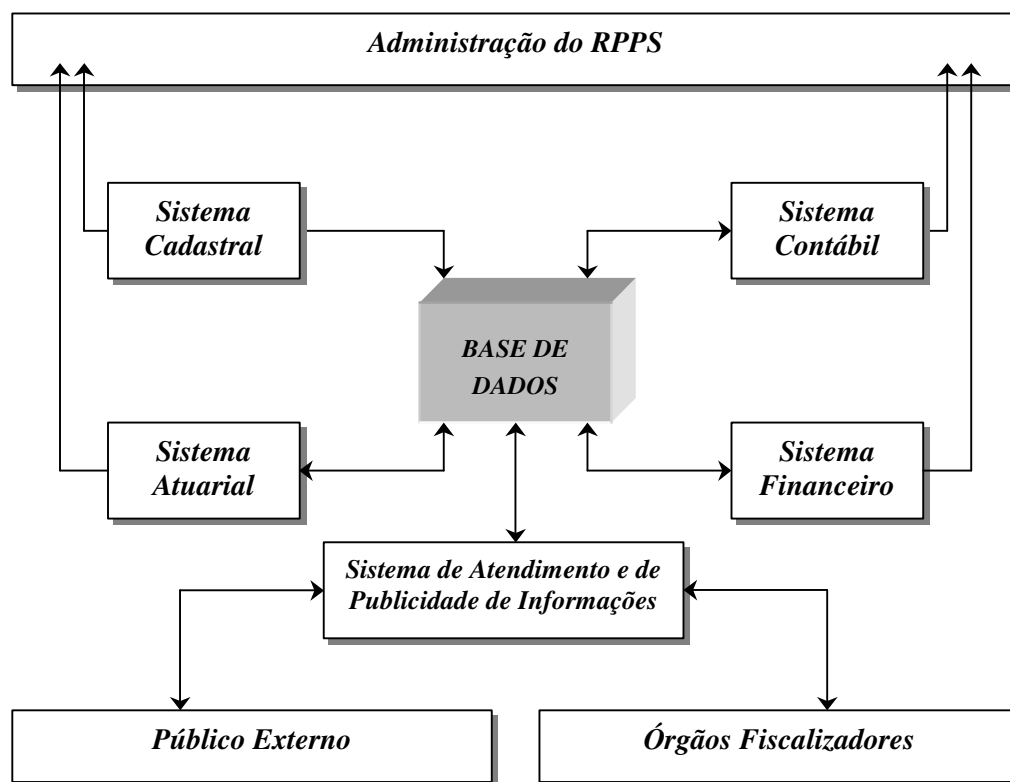
Inicialmente, ao se pensar na introdução de Sistemas Integrados de Informação na administração dos RPPS, deve-se ter em mente a “missão” destes regimes, ou seja, o porquê de suas existências, para que os sistemas implantados objetivem atingir esta “missão”. O

RPPS é uma forma de estruturação de previdência que tem por fim fornecer a cobertura previdenciária aos servidores públicos efetivos do ente que o instituiu.

Contudo, o orçamento previsto para a manutenção desta estrutura é bem definido, as despesas administrativas do RPPS estão limitadas a 2% do valor da remuneração dos servidores cobertos pelo sistema, ou seja, toda a administração do sistema, inclusive os gastos com a folha de pagamento dos seus empregados, não poderá ultrapassar o citado limite. Por conseguinte, deve-se evitar a criação de estruturas “inchadas”, optando-se por práticas modernas de administração que realmente proporcionem vantagens para a organização, pois, caso contrário, o orçamento pode não ser suficiente para a cobertura de tais dispêndios.

Assim sendo, reitera-se que um Sistema Integrado de Informações pode se tornar uma ferramenta poderosa, não somente de suporte, mas essencialmente gerencial, já que pode coordenar todo o modelo previdenciário adotado.

Sob esta ótica, a seguir apresenta-se uma estrutura básica que pode ser observada pelas administrações dos RPPS ao se delinear um Sistema Integrado. Ressalta-se que os subsistemas citados abaixo são apenas uma orientação, portanto aconselha-se que cada RPPS realize as alterações que considerarem convenientes de forma que os sistemas supram suas necessidades da melhor forma possível.



4.1 SISTEMA DE CADASTRO DE PARTICIPANTES

Certamente este sistema é o mais importante na estrutura de um RPPS, já que seus inputs serão o cadastro individual de cada um dos participantes do regime previdenciário. As características de qualquer sistema de previdência demandam uma grande quantidade de dados referentes não somente ao participante titular (o próprio servidor), mas também dados referentes aos seus dependentes. É necessário que seja informada toda a história previdenciária dos participantes, seus empregos anteriores, os períodos que o mesmo ficou sem trabalhar ou trabalhando na economia “informal”, além disso, também deverá ser informada a remuneração que era percebida em cada uma destas atividades. Tais dados são normalmente conhecidos como “tempo de serviço passado” dos participantes e, certamente, serão os que apresentarão maiores dificuldades de obtenção por parte dos regimes próprios. Contudo, dada a extrema importância que estas informações assumem em um sistema de previdência, um grande esforço deve ser dispensado para que sejam coletadas de forma consistente.

Toda a estruturação técnica do regime previdenciário estará baseada na base de dados gerada por este sistema de cadastro. A principal fonte de receita do RPPS será as contribuições oriundas dos participantes e do ente estatal, as alíquotas contributivas serão estabelecidas atuarialmente com base em uma série de variáveis, entre as quais se encontra o perfil demográfico dos participantes, que será fornecido pelo sistema de cadastro. Outro aspecto de suma importância, da mesma forma dependente deste sistema, uma vez que é determinada de forma proporcional ao Salário Real de Benefício¹ dos participantes, será a determinação do nível de reservas técnicas necessárias para garantir o pagamento dos benefícios futuros.

Destarte, percebe-se a relevância das informações prestadas pelo sistema cadastral.

Portanto, a responsabilidade que recai sobre os funcionários designados para alimentar este sistema é enorme, “erros humanos” deverão ser evitados ao máximo, pois poderão desequilibrar toda a estrutura implantada. Aconselha-se que a entrada dos dados seja realizada mais de uma vez por funcionários distintos, e que esta entrada só integre a base de dados após a comparação dos dados inseridos pelos funcionários. A partir do momento que esta entrada passar a integrar a base de dados, deve-se pensar na checagem de sua fidedignidade. Um recurso que pode ser de grande valia nesta tarefa seria o encaminhamento a cada participante

¹ Salário Real de Benefício: remuneração sobre a qual será calculado o benefício inicial do participante, não incluirá parcelas remuneratórias pagas em decorrência de função de confiança, de cargo em comissão ou do local do trabalho.

de uma correção, na qual conste seus dados, solicitando ao mesmo que, para que sua inscrição no sistema seja confirmada, responda a correspondência, validando o cadastro efetuado ou solicitando as alterações que se façam necessárias. A formação de uma base de dados consistente é o primeiro passo para a manutenção do equilíbrio técnico de um sistema de previdência.

Além da geração desta base de dados, este sistema também será o responsável pela elaboração de relatórios que possibilitarão aos gestores o acompanhamento da evolução demográfica dos participantes do regime. É importante que se esclareça que, por tratar-se de um sistema de previdência, as características demográficas apresentadas pelo grupo de participantes podem fornecer diversas explicações no que se refere ao equilíbrio técnico do sistema. Para exemplificar esta situação, pode-se imaginar a hipótese de que a idade média dos participantes apresente contínuos incrementos, neste cenário é provável que o número de falecimentos verificados também aumente, e como consequência um maior número de benefícios seja concedido.

Outra variável de grande valia, que poderia ser fornecida por este sistema, é a taxa de rotatividade (*turn-over*) observada entre os participantes do sistema. Por tratar-se de servidores públicos, com estabilidade, pode-se inferir que a rotatividade não é muito elevada, tanto que a legislação estabelece que, na falta de um acompanhamento, a mesma deve ser limitada a 1% a.a. Contudo, principalmente em RPPS com um número mais elevado de participantes, tal número pode estar subavaliado uma vez que servidores detentores de cargos de baixa remuneração tendem a não permanecer no sistema até o instante de aposentadoria.

É importante perceber que o cadastro individual de participantes deve ser constantemente atualizado, qualquer alteração de caráter particular deve ser informada pelo participante, cabendo aos gestores adotar uma forma de impor esta obrigação aos mesmos. Já a responsabilidade de alimentar o sistema com as alterações ocorridas nas informações de caráter profissional (alteração na remuneração, troca de cargo, licenças...) recai sobre o órgão ao qual se encontra lotado o servidor. Um sistema de cadastro desatualizado pode se tornar totalmente inútil, além de fornecer informações imprecisas para os demais sistemas.

Ressalta-se que ao se desligar do RPPS, seja por motivo de exoneração, falecimento ou outro motivo qualquer, os dados do participante deverão ser retirados da base de dados principal, mas mantidos em uma base de dados auxiliar, que servirá de parâmetro para os cálculos referentes à compensação financeira, prevista pela Lei nº 9.796, de 5 de maio de 1999, na hipótese da contagem recíproca de tempo de contribuição nos diferentes regimes. O citado instrumento estabelece que as parcelas referentes à compensação financeira serão

proporcionais ao tempo de serviço prestado em cada regime e à remuneração percebida pelo servidor, fatos que tornam necessária a manutenção de tais informações em uma base de dados auxiliar.

4.2 SISTEMA DE CONTABILIDADE

O sistema de contabilidade será responsável pela contabilização de todas as operações que envolvam direta ou indiretamente os compromissos assumidos pelo RPPS e modifiquem ou possam vir a modificar seu patrimônio. Como não poderia deixar de ser, a contabilização das operações deverá observar os princípios fundamentais de contabilidade e deve ser realizada de forma autônoma em relação às contas do ente público instituidor. Observa-se que existem certas peculiaridades a serem observadas quanto à contabilização destas operações. Objetivando o auxílio dos gestores de tais regimes, foi elaborada pela Secretaria de Previdência Social (SPS), órgão do Ministério de Previdência e Assistência Social (MPAS), responsável, juntamente com o Tribunal de Contas, pela fiscalização dos regimes, uma planificação contábil padrão, que poderá vir a ser adotada ou servir de base para a elaboração deste sistema.

Segundo a Portaria MPAS nº 4.992, de 05 de fevereiro de 1999, os gestores do RPPS deverão elaborar, ao término do exercício, as seguintes demonstrações financeiras:

- a) Balanço patrimonial;
- b) Demonstração do resultado do exercício;
- c) Demonstração financeira das origens e aplicações de recursos;
- d) Demonstração analítica dos investimentos;

Naturalmente, o sistema contábil será o responsável pela elaboração destes demonstrativos, com exceção do último, cuja responsabilidade possa recair sobre o sistema de informações financeiras. Entretanto, a legislação impõe ainda, em atendimento à Lei de Responsabilidade Fiscal, que até trinta dias após o encerramento de cada bimestre (semestre, para Municípios com população inferior a cinquenta mil habitantes) deverá ser encaminhado ao MPAS, nos moldes por este determinado, o Demonstrativo de Receitas e Despesas Previdenciárias do RPPS, desta forma, esta será mais uma aplicação do sistema de contabilidade.

Contudo, a importância deste sistema não se resume à geração de relatórios para o público externo; estas operações, embora compulsórias, podem ser consideradas complementares, já que as principais aplicações do sistema de contabilidade são voltadas para

o uso interno do RPPS. A implementação de um sistema de controle interno, que garanta o equilíbrio do sistema de previdência e auxilie os processos de auditoria realizados periodicamente pelos órgãos de controle externo (Tribunais de Contas), poderá ser bastante auxiliada pelos *outputs* gerados pelo sistema contábil. Por exemplo, os dispêndios realizados e as receitas arrecadadas com cada benefício do RPPS poderão ser obtidos facilmente, possibilitando que se verifique se as alíquotas de contribuição calculadas para os benefícios estruturados sob o regime de repartição simples², ou regime de caixa, como é mais conhecido, estão suportando os dispêndios realizados. A legislação atinente à matéria estabelece que as despesas líquidas com inativos e pensionistas não poderão exceder a doze por cento da receita corrente líquida³ do ente estatal correspondente, portanto o sistema contábil poderá possibilitar também o controle efetivo de tais despesas. Outro limite imposto, que poderá ser melhor controlado por este sistema, é a proporcionalidade entre as contribuições aportadas pelo Poder Público e pelos participantes, já que é estabelecido que a contribuição do Poder Público não poderá exceder o dobro da contribuição do participante.

Também poderão ser retirados deste sistema subsídios para o acompanhamento da evolução salarial dos participantes. Num sistema previdenciário deve-se considerar que os participantes, durante sua vida laboral, terão incrementos salariais (triênios, avanços, progressões etc.), logo, deve-se projetar a remuneração dos mesmos no instante de sua aposentadoria, já que, se os benefícios fossem projetados com base nos valores percebidos hoje, não iriam refletir a realidade futura.

Além das aplicações de caráter geral citadas anteriormente, o sistema contábil poderá ser utilizado de inúmeras formas para que seja exercido um rígido controle sobre as operações realizadas pelo RPPS, cabendo a cada gestor previdenciário adotar as práticas que avaliar necessárias.

4.3 SISTEMA DE INFORMAÇÕES FINANCEIRAS

Dada as características de um RPPS, acredita-se que a implantação de um Sistema Financeiro também se faz necessária; nada impede, contudo, que tal sistema seja abrangido pelo sistema de contabilidade, o relevante é atender às demandas impostas pelo regime próprio e pela legislação.

² Regime Financeiro de Repartição Simples é aquele em que a contribuição é fixada, num determinado período, de forma suficiente para cobrir a despesa estimada neste mesmo período.

³ A Receita Corrente Líquida, neste caso, deverá ser calculada conforme dispõe a Lei Complementar nº 82, de 27 de março de 1995 e alterações subsequentes.

No âmbito da previdência, o sistema financeiro deve ser responsável pelo suporte do gerenciamento de todos os recursos investidos. Os benefícios estruturados sobre os regimes de capitalização, normalmente aposentadorias e pensões, caracterizam-se pela captação de recursos durante a fase contributiva dos participantes e pela aplicação dos mesmos, para que no futuro possibilitem o pagamento dos benefícios concedidos.

Ao se estruturar tecnicamente um regime de previdência, necessariamente é estabelecida uma taxa real anual de juros, conhecida também por mínimo atuarial, que objetiva espelhar a rentabilidade líquida obtida em aplicações financeiras, descontada a reposição de inflação, impostos e demais encargos. Tal taxa será utilizada como base financeira para o processo de capitalização dos recursos acumulados. Caso esta não seja alcançada nas aplicações, o equilíbrio do sistema certamente ficará comprometido, uma vez que as contribuições recolhidas serão insuficientes para cobrir os benefícios futuros.

A Resolução CMN nº 2.652, de 23 de setembro de 1999, dispõe sobre as aplicações financeiras dos recursos dos fundos com finalidade previdenciária. Objetivando atender a este dispositivo, e procurando manter as condições de segurança, rentabilidade e liquidez, os gestores públicos deverão diversificar ao máximo as aplicações, procurando a obtenção do maior retorno possível, dentro de um patamar de risco aceitável. Ressalta-se que se estará trabalhando com recursos a serem aplicados no longo prazo, portanto deve-se optar pela escolha de instituições sólidas e solventes. A referida resolução estabelece uma série de limites a ser observado ao se realizar estas aplicações, e, para fins de verificação destes limites, deve ser elaborada no término do exercício a Demonstração Analítica dos Investimentos do RPPS, cujo conteúdo será obtido junto ao sistema de informações financeiras.

Este sistema também poderá ser delineado justamente para se verificar se os limites impostos pela legislação estão sendo adequadamente cumpridos.

4.4 SISTEMA ATUARIAL

O sistema atuarial caracteriza-se pela grande dependência das informações provenientes dos sistemas anteriormente citados, já que seus *inputs* serão basicamente os *outputs* gerados pelo sistema de cadastro, pelo sistema de contabilidade e pelo sistema de informações financeiras.

A base de dados gerada pelo sistema de cadastro embasará todos os processamentos realizados pelo sistema atuarial. A matemática atuarial aplicada em sistemas de previdência

social preconiza que a adoção de tábuas biométricas deve ser realizada de forma que as mesmas espelhem, com a maior precisão possível, as características demográficas da massa segurada. Ressalta-se que o Anexo I da Portaria MPAS nº 4.992, de 05 de fevereiro de 1999, determina o universo de tábuas biométricas que podem ser adotadas nas avaliações atuariais. Dadas estas opções, cabe ao atuário a escolha de tais parâmetros, entretanto o sistema atuarial pode auxiliá-lo nesta tarefa, determinando-se as rotinas e os processamentos a serem executados, o próprio sistema pode indicar as tábuas que melhor se adaptam com as características dos participantes, que, por sua vez, serão fornecidas pelo sistema cadastral.

Outra aplicação importante deste sistema é a determinação da composição familiar média dos participantes do RPPS. Tal composição, que objetiva representar o compromisso médio assumido frente aos dependentes dos participantes, assume papel relevante no cálculo de benefícios de prestação continuada. É necessário que se conheça a composição familiar de um determinado participante, pois o mesmo tende a legar o benefício de pensão para seus dependentes, e a projeção dos pagamentos a serem realizados estará baseada nesta composição. Naturalmente, os dados referentes aos dependentes dos participantes também serão fornecidos pelo sistema cadastral.

Outras premissas utilizadas na estruturação técnica do RPPS poderão ser determinadas pela utilização de *outputs* gerados pelos outros sistemas. Uma destas variáveis é a taxa real de crescimento salarial ao longo da carreira dos servidores, cujo valor deve ser agregado aos cálculos para que as arrecadações e dispêndios futuros sejam quantificados de forma mais precisa. Esta taxa de crescimento salarial poderá ser determinada com auxílio do sistema de contabilidade, o qual fornecerá o valor da folha salarial dos participantes sem maiores dificuldades. Além desta, a taxa de rotatividade (*turn-over*) poderá ser facilmente determinada, já que no sistema de cadastro constará o número de participantes que deixaram o RPPS nos diferentes períodos que se façam necessários. Já o sistema financeiro informará a taxa de rentabilidade líquida que está sendo obtida nas aplicações realizadas, ou seja, fornecerá um parâmetro eficiente para determinação da taxa de juros a ser adotada nos cálculos atuariais.

Além destes processamentos auxiliares, que ajudam a definir a estrutura técnica do RPPS, o sistema atuarial deverá realizar seus processamentos básicos, dentre os quais cálculos de apuração de reservas técnicas, determinação de alíquotas de contribuição, que garantam o equilíbrio do sistema, e as projeções atuariais exigidas pela legislação.

É determinado ainda que os RPPS realizem avaliações atuariais ao final de cada exercício, objetivando verificar a situação do sistema previdenciário implementado. Ao

término destas avaliações, deverá ser encaminhado ao MPAS o Demonstrativo de Resultado da Avaliação Atuarial, o qual conterá o resumo dos procedimentos adotados e dos resultados encontrados. O sistema atuarial poderá ser um importante instrumento de auxílio na realização de tais procedimentos, visto que gerenciará todas as informações demandadas pelos mesmos.

4.5 SISTEMA DE ATENDIMENTO E DE PUBLICIDADE DE INFORMAÇÕES

Este sistema, apesar de ter duas funções bastante distintas, tem como objetivo um único ponto: prestar informações aos participantes do RPPS e aos órgãos fiscalizadores, bem como aos demais interessados.

Objetivando a transparência das operações efetuadas, uma vez que os gestores dos RPPS estarão administrando recursos dos servidores públicos, a Lei nº 9.717, de 27 de novembro de 1998, garante o pleno acesso dos segurados às informações relativas à gestão do regime. Além disso, determina, ainda, que dever-se-á efetuar o registro contábil individualizado das contribuições de cada servidor, assim como as contribuições aportadas pelos entes estatais, e, ainda, cientificar cada participante, mediante extrato anual, das informações constantes em seu registro. Portanto, aconselha-se que seja desenvolvido um sistema cujo objeto seja a disponibilização de informações para os participantes e o público externo em geral. Ressalta-se que, por razões óbvias, as informações particulares de cada servidor devem estar bem protegidas para que o acesso a estas seja garantido somente a seus titulares.

Deste modo, observa-se que o RPPS nada mais é do que uma estrutura criada para dar cobertura aos servidores, que são os verdadeiros proprietários dos recursos aportados. Logo, é natural que esta estrutura esteja voltada para o atendimento de seus “acionistas” - os participantes. As solicitações e dúvidas encaminhadas por estes devem ser atendidas e respondidas com a maior brevidade possível, sob pena de se estar infringindo o seu direito de pleno acesso a informações de gestão do regime.

Além dos participantes, os órgãos fiscalizadores do sistema também podem solicitar informações ou esclarecimentos a respeito da administração do mesmo. Também estes devem ser atendidos com brevidade, objetivando não sofrer as sanções impostas pela legislação, sanções estas que podem abalar não só o equilíbrio do sistema previdenciário como também o equilíbrio das finanças do órgão de origem, refletindo, deste modo, sobre toda a sociedade.

Não obstante, como a sociedade em geral pode ser afetada no caso de um gerenciamento previdenciário que não satisfaça as necessidades impostas por este novo

cenário, os demonstrativos, os relatórios de gestão e outras informações genéricas do RPPS, que se julgarem apropriadas, podem e devem ser disponibilizadas ao público em geral.

Para atender a estas demandas, de forma apropriada, é que se faz necessário o sistema de atendimento e de publicidade de informações.

5 CONSEQÜÊNCIAS DE UMA ADMINISTRAÇÃO INADEQUADA

A Lei nº 9.717/98 não deixou de estabelecer de forma clara as penalidades que seriam impostas aos entes estatais que, tendo implantado um RPPS, deixarem de cumprir as exigências impostas naquele instrumento. As principais penalidades são as seguintes:

- suspensão de transferências voluntárias de recursos da União;
- suspensão de empréstimos e financiamentos por instituições financeiras federais;
- suspensão de pagamento da compensação previdenciária; e
- imposição de advertência, multa e/ou inabilitação temporária para cargos de direção e administração aos gestores do RPPS.

Para auxiliar a fiscalização das exigências impostas pela legislação, foi instituído no âmbito da administração pública, através do Decreto nº 3.788, de 11 de abril de 2001, o Certificado de Regularidade Previdenciária – CRP, que atesta a seu detentor o cumprimento destas exigências.

Percebe-se que a administração inadequada do regime previdenciário, além dos participantes diretamente interessados, afetará a sociedade em geral, uma vez que o ente estatal instituidor sofrerá um corte substancial em suas receitas, podendo ter suas finanças seriamente abaladas. Já os gestores, responsáveis pela administração dos RPPS, poderão ser pessoalmente penalizados por ações que venham a ser tomadas no exercício dos respectivos cargos.

Neste cenário é que se enfatiza, novamente, os benefícios que poderão ser obtidos ao se adotar um sistema integrado de informações, visto que este permitirá um controle efetivo da grande maioria das exigências estabelecidas. Dada a tecnologia e os recursos disponíveis, acredita-se que esta é a alternativa mais adequada ao que se propõe. Entretanto, embora seja de grande utilidade, a implantação do sistema não é a única alternativa que pode ser adotada pelos gestores, é importante que se tenha em mente que outros meios de controle, que atendam às demandas do RPPS, podem substituir ou complementar o sistema integrado.

6 CONCLUSÃO

Este estudo procurou demonstrar o importante papel que um Sistema Integrado de Informações pode desempenhar em organizações de caráter previdenciário, em especial, os Regimes Próprios de Previdência Social, que, após a reforma previdenciária ocorrida em 1998, têm sido implantados em todo o território nacional.

Após a análise detalhada da estrutura básica de um RPPS, percebe-se que um sistema integrado pode possibilitar um gerenciamento de forma mais adequada e confiável.

A necessidade da adoção desta ferramenta pode ser ainda mais enfatizada em um cenário em que severas punições, cujas conseqüências podem ser sofridas tanto pelos participantes do sistema quanto pela sociedade em geral, podem ser impostas aos gestores e aos entes estatais que não cumprirem adequadamente as exigências legais.

Por fim, ressalta-se que os gestores previdenciários que optarem por utilizar um sistema integrado devem estruturá-lo de forma que melhor atenda às necessidades do regime próprio. A estrutura apresentada neste estudo objetiva embasar este processo, contudo, deve ser complementada nos tópicos que se façam necessários.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988. São Paulo: Atlas, 2000.

_____. **Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000**. Disponível em: <<http://www.presidencia.gov.br>>.

_____. **Lei nº 9.717, de 27 de novembro de 1998**. Disponível em: <<http://www.mpas.gov.br>>.

_____. **Lei nº 9.796, de 5 de maio de 1999**. Disponível em: <<http://www.mpas.gov.br>>.

_____. **Portaria MPAS nº 4.992, de 05 de fevereiro de 1999**. Disponível em: <<http://www.mpas.gov.br>>.

_____. **Resolução CMN nº 2.652, de 23 de setembro de 1999**. Disponível em: <<http://www.mpas.gov.br>>.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA E ASSISTÊNCIA SOCIAL. **Municípios e a reforma da previdência**. Brasília, 2001.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA E ASSISTÊNCIA SOCIAL. **Reforma da previdência no serviço público**: manual de orientação. Brasília, 1999.

NAKAGAWA, M. **Introdução à Controladoria**: conceitos, sistemas e implementação. São Paulo: Atlas, 1993.

SCHMIDT, P. (Org.). **Controladoria**: agregando valor para a empresa. Porto Alegre: Bookman, 2002.

WILLSON, J. D.; ROEHL-ANDERSON, J. M.; BRAGG, S. M. **Controllershhip**: the work of the managerial accounting. 5. ed., New York, John Wiley & Sons, Inc., 1998, 1777 p.