



## **ATA DA 1ª REUNIÃO EXTRAORDINÁRIA CONJUNTA DE 2022, CONVOCADA PELA PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO, DOS CONSELHOS DE ADMINISTRAÇÃO, FISCAL E DIRETORIA EXECUTIVA DA GUARUJÁ PREVIDÊNCIA.\ZX**

Aos vinte e quatro dia do mês de fevereiro do ano de dois mil e vinte dois, reuniram-se extraordinariamente nas dependências da sala de reuniões da sede da Autarquia da Guarujá Previdência, situada na Avenida Adhemar de Barros, nº 230, sala 18 - Santo Antônio, nesta cidade de Guarujá, em atenção ao edital de convocação publicado na página 10 do Diário Oficial de 22 de fevereiro de 2022, em primeira chamada às oito horas (8h00min) e em segunda chamada às oito horas e trinta minutos (08h30min), para participar da **1ª Reunião Extraordinária Conjunta de 2022 convocada pelo Conselho de Administração**, com fulcro no art. 40, inc. II, alínea 'c' da Lei Complementar nº 179/2015 e no art. 116 do Regimento Interno da Guarujá Previdência, o Presidente do Conselho de Administração da Guarujá Previdência e os membros do Conselho Fiscal e o Diretor-Presidente do Guarujá Previdência a saber: **Presidente do Conselho de Administração: Fábio Renato Aguetoni Marques. Membros do Conselho de Administração:** Alexandre Santos de Brito, Valdemir Genuíno da Silva, Cheila Marise Baptista Ramos, Valter Batista de Souza, William Lancellotti, Norberto dos Santos Pio, Rogelio Laurindo Rodriguez, Estevão Batista de Carvalho, Edler Antonio da Silva. **Membros do Conselho Fiscal:** Rosângela Andrade da Silveira, José Sebastião dos Reis, Franklin Santana Júnior e Elizete de Souza Pereira, Leila Sales Acúrcio Torres. Convidados: Não houve. **Faltas:** Marcelo Tadeu do Nascimento e Darci Pereira de Macedo. Dando início aos trabalhos, o Presidente do Conselho de Administração, Fábio Renato Aguetoni Marques, presidiu a reunião e indicou o Conselheiro Alexandre Santos de Brito para Secretário 'Ad Hoc' da reunião. Lida a **A) ORDEM DO DIA: 1) Discussão de elegibilidade de hipóteses biométricas, demográficas, econômicas e financeiras adequadas à situação do plano de benefícios aderentes às características da massa de beneficiários do regime para o correto dimensionamento dos seus compromissos futuros, em conjunto com o Atuário.** Os assuntos foram discutidos, extraíndo-se as seguintes **B) DELIBERAÇÕES: 1) Discussão de elegibilidade de hipóteses biométricas, demográficas, econômicas e financeiras adequadas à situação do plano de benefícios aderentes às características da massa de beneficiários do regime para o correto dimensionamento dos seus compromissos futuros, em conjunto com o Atuário:** após discussão da proposta, com leitura de cada um dos itens e esclarecimento pelo atuário com abertura de votação, foi de que a proposta do atuário será adotada para o cálculo. A proposta do Guarujá Previdência seguirá no **ANEXO ÚNICO** desta Ata. Não havendo nada mais a ser tratado, encerrou-se a reunião às 10h30min e para constar, eu, Alexandre Santos de Brito – Secretário 'Ad Hoc', lavrei a presente ata que após lida e aprovada, segue assinada por mim e pelos demais membros dos Conselhos.

Guarujá, 24 de fevereiro de 2022.

## PARTICIPAÇÃO PRESENCIAL

*(Assinatura digital)*

Fábio Renato Aguetoni Marques  
Presidente do Conselho de Administração

*(Assinatura digital)*

Elder Antonio da Silva  
Diretor Presidente

*(Assinatura digital)*

Alexandre dos Santos Brito  
Conselheiro  
Secretário 'Ad Hoc'

*(Assinatura digital)*

Norberto dos Santos Pio  
Conselheiro

*(Assinatura digital)*

Valdemir Genuíno da Silva  
Conselheiro

*(Assinatura digital)*

William Lancellotti  
Conselheiro

*(Assinatura digital)*

Cheila Marise Baptista Ramos  
Conselheira

*(Assinatura digital)*

Rogelio Laurindo Rodriguez  
Conselheiro

*(Assinatura digital)*

Estevão Batista de Carvalho  
Conselheiro

*(Assinatura digital)*  
Valter Batista de Souza  
Conselheiro

*(Assinatura digital)*  
Rosângela Andrade da Silveira  
Conselheira

*(Assinatura digital)*  
José Sebastião dos Reis  
Conselheiro

*(Assinatura digital)*  
Elizete de Souza Pereira  
Conselheira

*(Assinatura digital)*  
Franklin Santana Júnior  
Conselheiro

*(Assinatura digital)*  
Leila Sales Acúrcio Torres  
Conselheiro

## ANEXO ÚNICO

### Eleição de hipóteses e premissas para elaboração da Avaliação Atuarial – ano-base 2021

#### A. POSIÇÃO DA GUARUJÁ PREVIDÊNCIA

HIPÓTESES BIOMÉTRICAS	Posicionamento da GUARUJÁPREV
Tábua de Entrada em Invalidez	Álvaro Vindas
Tábua de Mortalidade de Inativos	Tábuas de Mortalidade Extrapoladas – IBGE 2019 – Separadas por sexo
Tábua de Mortalidade Geral	Tábuas de Mortalidade Extrapoladas – IBGE 2019 – Separadas por sexo
Tábua de Morbidez	não aplicável
HIPÓTESES DEMOGRÁFICAS	Posicionamento da GUARUJÁPREV
Composição da Família de Servidores e Aposentados	pele real



<p>Entrada em Aposentadoria</p> <p>Geração Futura de Novos Entrantes</p>	<p>pelo real</p> <p>pelo banco de dados, com reposição de 80% ou 0,8</p> <p>Há muitos cargos que extinguem na vacância, do Quadro Suplementar, previstos na Lei Complementar nº 135/2012 de Guarujá, sem que haja estudo de reposição desses cargos por ocupantes de outros cargos novos criados, portanto, estima-se que, não havendo criação de cargos, a reposição não será 1:1.</p> <p>Consultada a Prefeitura de Guarujá, foi recebida a seguinte informação sobre o percentual de cargos em vacância:</p> <p><b>Cargos ocupados em extinção:</b> 993 - 18,29%</p> <p><b>Cargos ocupados ativos:</b> 4436 - 81,71%</p> <p>Consultar o art. 994 e o Quadro VI da Lei Complementar nº 135/2012:</p> <p><b>Art. 994</b> O Quadro Suplementar é o constante do Anexo VI desta Lei, ao qual se aplicam as normas deste Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos do Quadro Geral, inclusive quanto à Progressão Funcional.</p> <p><b>§ 1º</b> Os cargos do Quadro Suplementar extinguem-se na sua vacância.</p> <p><b>§ 2º</b> Os servidores vinculados ao Quadro Suplementar de Cargos serão remunerados pela Tabela de Vencimento correspondente ao Grupo Salarial referido no Anexo VI desta Lei.</p> <p><b>§ 3º</b> Ficam extintos os cargos do Quadro Suplementar que estiverem vagos na data da entrada em vigor desta Lei.</p>														
<p>Rotatividade / "Turn-over"</p>	<p>Em relação ao vínculo de emprego</p> <table border="1" data-bbox="930 1431 1230 1637"> <thead> <tr> <th>Idade x</th> <th>q s/x Calculado</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Até 25</td> <td>1%</td> </tr> <tr> <td>De 26 a 30</td> <td>1%</td> </tr> <tr> <td>De 31 a 40</td> <td>1%</td> </tr> <tr> <td>De 41 a 50</td> <td>1%</td> </tr> <tr> <td>De 51 a 60</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>Acima de 60</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>	Idade x	q s/x Calculado	Até 25	1%	De 26 a 30	1%	De 31 a 40	1%	De 41 a 50	1%	De 51 a 60	0%	Acima de 60	0%
Idade x	q s/x Calculado														
Até 25	1%														
De 26 a 30	1%														
De 31 a 40	1%														
De 41 a 50	1%														
De 51 a 60	0%														
Acima de 60	0%														
<b>HIPÓTESES ECONÔMICAS</b>															
<b>Posicionamento da GUARUJÁPREV</b>															
<p>Inflação Futura</p>	<p>0,00%</p>														
<p>Projeção de Crescimento Real dos Salários</p>	<p>1% ao ano (ou outro índice menor que 1,49% ao ano, com cálculos demonstrativos aprovados)</p> <p>A Lei Federal nº 173/2020 prejudicou a projeção de crescimento real dos salários, em no mínimo um ano e sete meses, sendo impossível manter-se a projeção de crescimento real dos salários ou evolução na carreira de 1,49% ao ano, considerando que esse crescimento calculado leva em conta benefícios como quinquênios 5 % do base a cada 5 anos, sexta-parte aos 20 anos, evolução por letras de 10% a cada 7 anos e outras promoções como a titulação acadêmica dos profissionais do magistério.</p> <p>Ademais, há servidores que, devido a mudança abrupta jamais conseguirão evoluir da mesma forma anterior à promulgação da 'Lei do Congelamento'.</p>														

Assinado por 15 pessoas: ALEXANDRE SANTOS DE BRITO, VALDEMIR GENUÍNO DA SILVA, EDLER ANTONIO DA SILVA, FÁBIO RENATO AGUETONI MARQUES, VALTER BATISTA DE SOUZA, WILLIAM LANCELLOTTI, CHEILA MARISE BAPTISTA RAMOS, ESTEVÃO BATISTA DE CARVALHO, NORBERTO DOS SANTOS PIO, ROGÉLIO LAURINDO RODRIGUEZ, LEILA SALES ACÚRCIO TORRES, ELIZETE DE SOUZA PEREIRA e + 3. Para verificar a validade das assinaturas, acesse <https://guarujaprev.1doc.com.br/verificacao/F50C-433D-911A-7922> e informe o código F50C-433D-911A-7922





A Projeção de Crescimento Real dos Salários deve ser revista para 1% ao ano.

Outrossim, 1% ao ano atende a previsão do art. 25, inc. I da Portaria MF nº 464/2018:

Art. 25. Com relação à hipótese de taxa real de crescimento da remuneração ao longo da carreira:

I - será de, no mínimo, 1% (um por cento) a cada ano da projeção atuarial;

II - os critérios adotados deverão estar explicitados no Relatório da Avaliação Atuarial;

III - deverá ser uniformemente utilizada em todas as etapas da avaliação atuarial, devendo a taxa de crescimento real das remunerações, em caso de plano de equacionamento de déficit atuarial, ser a mesma utilizada para a apuração dos compromissos e dos custos do plano de benefícios do RPPS;

IV - poderá ser diferenciada por poder, órgão ou entidade, bem como por categoria ou carreira;

V - deverá ser fundamentada, cumulativa ou alternativamente:

a) nas informações e manifestação encaminhadas pelos representantes do ente federativo, na forma do art. 16;

b) a partir de dados, desagregados ou não, por carreiras ou cargos, apurando-se a evolução das remunerações de acordo com a idade ou data de ingresso no ente federativo, ou conforme outra metodologia apropriada;

c) em estudo, a constar do Relatório de Análise das Hipóteses, acerca da estrutura remuneratória fixada na legislação do ente federativo, com a evolução na carreira prevista em estatuto dos servidores ou de carreiras específicas, ou no cumprimento de pisos salariais previstos em lei para determinadas categorias.

§ 1º Poderá ser utilizada hipótese de taxa real de crescimento da remuneração decorrente de reajustes gerais a serem concedidos.

§ 2º A hipótese de crescimento real das remunerações, decorrente de reajustes gerais a serem concedidos que impactem no cálculo dos benefícios, deverá ser aplicada às projeções dos proventos cujos beneficiários têm direito à paridade.

E, não há beneficiários com direito à paridade na massa de segurados ativos dos Planos (art. 25, § 2º, Portaria MF nº 464/2018).

**Porém, antes da adoção como premissa, faz -se necessário saber a opinião Técnica do Atuário com relação as especificações atuariais, e, solicitar a demonstração da metodologia de cálculo ele utilizada por ele, dado que houve opinião técnica de análise econômica da Analista**



**GUARUJÁPREV**

(13) 3343-9050

@guarujaprevidencia

@guarujaprevidencia

guarujaprevidencia.sp.gov.br

Av. Adhemar de Barros, 230 - Bairro Santo Antônio  
Guarujá/SP - CEP 11430 - 000

	Previdenciária Economista da GuarujáPrev neste sentido, sem possuir ferramentas suficientes para embasar com veemência o uso de 1%.
Projeção de Crescimento Real dos Benefícios	0,00% ao ano
Indexador	seja adotado o indexador <b>IPCA</b>
Fator de Determinação do:	
Valor Real ao Longo do Tempo dos Salários	<p>0,96 (ou outro índice menor que 0,98, com cálculos demonstrativos aprovados)</p> <p>Não é possível conceber que o que constou na última avaliação atuarial continue inalterado após a Lei Federal nº 173/2020, visto que o valor real dos salários achatou, por falta de reajuste inflacionário, assim, o valor real dos salários é menor que no ano passado e que nos últimos três anos:</p> <p>A perda da capacidade salarial no decurso do ano, em razão do efeito anual inflacionário, será determinada pela metade da média da inflação retroativa aos últimos 3 (três) anos, medida pelo INPC, sendo sempre <math>0,97 \leq y_1 \leq 1,00</math></p> <p>Mediante a opinião técnica de análise econômica da Analista Previdenciária Economista da GuarujáPrev, e, conforme informado, pelo senhor Atuário Mário Rattes (que fez o estudo técnico sobre a razoabilidade das premissas e métodos considerados na avaliação atuarial da data-base de 2020), na página 24, do Ofício 24 – Hipóteses e Premissas 2022:</p> <p>Sobre o fator de determinação do valor real, a Portaria MF nº 464/2018 estabelece que ele deve guardar compatibilidade com a inflação esperada. O fator de 0,98 corresponde a uma inflação esperada em torno de 4% ao ano, compatível com as expectativas de mercado em 31/12/2020.</p> <p>E, a Analista Previdenciária Economista da GuarujáPrev “em consulta ao Relatório Focus - Relatório que demonstra a expectativa de mercado para indicadores econômicos como a Inflação, verificou que em 31/12/2020 era realmente esperado pelo mercado a inflação para 2021 em torno de 4% a.a. Para o ano de 2022, o relatório Focus, de 31/12/2021 registra uma expectativa inflacionária de 5,02%. Logo, para conclusão deste item, resta ao Atuário fazer a demonstração da metodologia deste cálculo, realizando explicações, para a Diretoria Executiva juntamente com os Conselhos terem melhor embasamento na tomada de decisão sobre as premissas a serem utilizadas de acordo com a realidade econômica.”</p> <p>Por isso faz -se necessário entender a metodologia de cálculo utilizada pelo Atuário da empresa ETAA.</p>
Valor Real ao Longo do Tempo dos Benefícios	<p>0,98</p> <p>Os benefícios não foram impactados Lei Federal nº 173/2020.</p>
<b>HIPÓTESE FINANCEIRA</b>	<b>Posicionamento da GUARUJÁPREV</b>
Taxa Real Anual de Juros	<p><b>Fundo em Capitalização</b> (Plano Previdenciário): <b>4,92% a.a.</b></p> <p><b>Fundo em Repartição</b> (Plano Financeiro): <b>0% a.a</b></p> <p><b>Mantidos pelo Tesouro: 0% a.a.</b> (Plano Financeiro):</p> <p>Conforme <b>Relatório de Auditoria Atuarial de 2021 e artigo 27 da Portaria SPREV nº 464/2018</b>, combinado com o artigo 3 da Instrução Normativa nº 02, de 21 de dezembro de 2018:</p>

Assinado por 15 pessoas: ALEXANDRE SANTOS DE BRITO, VALDEMIR GENUÍNO DA SILVA, EDLER ANTONIO DA SILVA, FÁBIO RENATO AGUETONI MARQUES, VALTER BATISTA DE SOUZA, WILLIAM LANCELLOTTI, CHEILA MARISE BAPTISTA RAMOS, ESTEVÃO BATISTA DE CARVALHO, NORBERTO DOS SANTOS PIO, ROGELIO LAURINDO RODRIGUEZ, LEILA SALES ACÚRCIO TORRES, ELIZETE DE SOUZA PEREIRA e + 3. Para verificar a validade das assinaturas, acesse <https://guarujaprev.1doc.com.br/verificacao/F50C-433D-911A-7922> e informe o código F50C-433D-911A-7922



	<p><b>Art. 27.</b> Deverá ser utilizada, na avaliação atuarial, a taxa de juros parâmetro, considerando a duração do passivo do respectivo plano de benefícios, como hipótese de taxa real de juros, nas seguintes situações:</p> <p><b>I</b> - instituição ou extinção de RPPS;</p> <p><b>II</b> - massa de beneficiários sob responsabilidade financeira direta do Tesouro;</p> <p><b>III</b> - Fundo em Repartição; e</p> <p><b>IV</b> - o RPPS ainda não possuir ativos garantidores do plano de benefícios.</p> <p><b>Parágrafo único.</b> Nas hipóteses de que trata este artigo, deverá ser apresentada, no Relatório da Avaliação Atuarial, a análise de sensibilidade do resultado atuarial à variação das taxas de juros, incluindo a sua demonstração à taxa de juros de 0% (zero por cento).</p>
OUTRAS HIPÓTESES DE 2021	Posicionamento da GUARUJÁPREV
<p>Em 2021, foram definidas pelo Núcleo de Atuária as seguintes hipóteses e premissas, com acompanhamento e apreciação pelos Conselhos de Administração e Fiscal e deliberação do Conselho de Administração:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Limitação do valor de proventos para aposentadoria à média máxima possível;</li><li>2. Consideração do fator da proporcionalidade da média para segurados de idade avançada que se aposentaram pelo RGPS, além da data de migração dos segurados (1º de janeiro de 2013);</li><li>3. Possibilidade de utilização de valores da reserva da taxa de administração para pagamentos de benefícios como opção para amortização de eventual déficit atuarial;</li><li>4. Inclusão no relatório de análise das hipóteses de verificação dos tetos possíveis e das carreiras específicas de procuradores do município;</li><li>5. Descontos da Taxa de Crescimento Salarial, considerando que há muitos servidores que já atingiram o máximo de suas carreiras (Promoções Letra F, Sexta-Parte e 7º Quinquênio) e que nos anos de 2020 e 2021 houve prejuízos para evolução nas carreiras de todos os servidores por imposição da Lei Federal nº 173/2020;</li><li>6. Desconto das FGs e DAS, haja vista serem verbas que entram no plano de custeio, mas só impactam o plano de benefícios no crescimento da média, sem aumentar o limite dos benefícios concedidos;</li><li>7. Auditoria de Benefícios realizada Guarujá Previdência, condicionando o cálculo dos</li></ol>	<p>Manter as Metodologia, Hipóteses e Premissas mais adequadas e aderentes à Massa de segurados do RPPS adotadas pela GuarujáPrev em 2021.</p>



benefícios ao art. 180, §§ 9º a 12, da Lei Complementar nº 179/2015;	
<b>OUTRAS HIPÓTESES DE 2022</b>	<b>Posicionamento da GUARUJÁPREV</b>
8. Influência de Previdência Complementar;	<b>RPC</b>
9. Rever a influência de segurados considerados iminentes nos impactos dos Planos de Benefício e de Custeio.	<p>O Município de Guarujá promulgou a Lei Complementar nº 290, de 24 de novembro de 2021, que institui o Regime de Previdência Complementar para servidores ingressos no serviço público a partir de 24 de novembro de 2021, possibilitando que nova Lei, a ser editada em 180 dias, oportunize a servidores que ingressaram antes dessa data, possam optar por aderir ao RPC, após processo seletivo de escolha da entidade de previdência responsável pela administração do Plano de Benefícios do RPC – Regime de Previdência Complementar, nos termos das Leis Complementares Federais nº 108/2001 e 109/2001.</p> <p><b>IMINENTES</b></p> <p>No estudo anterior da ETTA, a entrada em aposentadoria “considerou a assunção de posição mais conservadora, estabelecendo-se a data da elegibilidade [...] com um diferimento de 18 meses entre o primeiro momento da aposentadoria e o momento provável da aposentadoria, em função da experiência tabulada do abono de permanência.” (fl. 19)</p> <p>Os segurados ativos, nos estudos da ETAA, são “considerados como risco iminente, definidos como aqueles que já preencheram todas as condições para começar a receber o benefício de aposentadoria (denominados “Iminentes”).” (fl. 20)</p> <p>A experiência vem mostrando que o tempo de permanência de segurados que já preencheram condições para se aposentar é superior a 18 meses, literalmente há casos de servidores que estão permanecendo em atividade há 03 anos, sem data certa para se aposentar, recebendo do Ente o abono de permanência.</p> <p>O número de aposentados do RPPS é relativamente baixo quando comparado à massa de segurados, menos de 10%.</p> <p>Assim, justifica-se que os iminentes sejam considerados aposentados somente quando da efetivação da opção pela aposentadoria voluntária que poderá ser próxima aos 75 anos, limite para permanecer e saída pela aposentadoria compulsória.</p> <p>Pelas regras atuais, a permanência de segurados, após implementarem regras para aposentadoria, pode ser de até 25 anos para professoras, de 20 anos para professores, de 15 anos para homens de outros cargos e 20 anos para mulheres de outros cargos, distintos de professor.</p> <p>Assim, não é crível considerar 18 meses após preenchimento dos requisitos de aposentadoria.</p> <p>Sugerimos que seja considerada a média estatística de <b>10 (dez) anos</b> após o preenchimento dos requisitos, como risco iminente de aposentadoria.</p>
<b>CÁLCULO INDIVIDUALIZADO</b>	<b>Posicionamento da GUARUJÁPREV</b>
10. Seja implementado cálculo individualizado da massa de segurados, sobretudo do Plano Previdenciário.	<p>Em que pese a empresa <u>ETAA</u> tenha posicionado a impossibilidade de <u>realização do cálculo individualizado</u>, disponibilizando apenas pelo método estatístico, ficou evidente que cálculos individualizados tendem a dar resultado mais realístico. E, seria impróprio a Guarujá Previdência não insistir na solicitação. Caso a impossibilidade permaneça, o Município terá que buscar outras opções técnicas de viabilização dos cálculos individualizados.</p> <p><b>É fato relevante outra empresa ter realizado recálculo, com os mesmos dados de 2020 utilizados pela ETAA, e ter encontrado superávit em 2021.</b></p>

Assinado por 15 pessoas: ALEXANDRE SANTOS DE BRITO, VALDEMIR GENUÍNO DA SILVA, EDLER ANTONIO DA SILVA, FÁBIO RENATO AGUETONI MARQUES, VALTER BATISTA DE SOUZA, WILLIAM LANCELLOTTI, CHEILA MARISE BAPTISTA RAMOS, ESTEVÃO BATISTA DE CARVALHO, NORBERTO DOS SANTOS PIO, ROGELIO LAURINDO RODRIGUEZ, LEILA SALES ACÚRCIO TORRES, ELIZETE DE SOUZA PEREIRA e + 3.  
Para verificar a validade das assinaturas, acesse <https://guarujaprev.1doc.com.br/verificacao/F50C-433D-911A-7922> e informe o código F50C-433D-911A-7922







A outra empresa contratada aplicou revisão da metodologia de cálculo da Reserva Matemática de Benefícios a Conceder – RMBaC demonstrando situação superavitária apresentada no Plano Previdenciário, onde ficou demonstrado um **SUPERÁVIT DE R\$ 383.647.135,61** (trezentos e oitenta e três milhões, seiscentos e quarenta e sete mil, cento e trinta e cinco reais, sessenta e um centavos), variação de -345,69% (menos trezentos e quarenta e cinco, vírgula sessenta e nove por cento), necessitando ser testada em um novo estudo atuarial, conforme recomendação do Atuário.

De qualquer forma, todas as premissas e hipóteses atuariais utilizadas deverão ser objeto de Estudo técnico de análise das hipóteses, com relatório anual referente ao crescimento salarial, taxas de juros e tábuas de mortalidade, de modo a analisar sua compatibilidade com a realidade do grupo segurado em atendimento ao exposto no art. 17 da Portaria MF nº 464/2018 e em conformidade com a IN 9/2018<sup>1</sup>:

### Do Relatório de Análise das Hipóteses

**Art. 17.** Sem prejuízo de outros estudos técnicos e da implementação de sistemática de acompanhamento da aderência das premissas e hipóteses atuariais utilizadas nas avaliações atuariais do RPPS, deverá ser elaborado Relatório de Análise das Hipóteses para comprovação de sua adequação às características da massa de beneficiários do regime, atendendo-se em sua formulação às seguintes diretrizes:

I - serem observados a estrutura e os elementos mínimos estabelecidos em instrução normativa editada pela Secretaria de Previdência;

II - ser elaborado por profissional habilitado;

III - ser conclusivo quanto à manutenção ou necessidade de alteração das premissas e hipóteses utilizadas;

IV - ser apresentado à Secretaria de Previdência, conforme periodicidade e prazos por ela definidos; e

V - conter os resultados dos estudos técnicos de aderência e de acompanhamento, no mínimo, das seguintes hipóteses, observado o disposto no art. 15:

a) taxa atuarial de juros;

b) crescimento real das remunerações; e

c) probabilidades de ocorrência de morte e invalidez.

**§ 1º** A unidade gestora do RPPS deverá adotar as orientações e procedimentos que constam da instrução normativa a que se refere o inciso I, visando atestar a adequação e aderência das hipóteses biométricas, demográficas, econômicas e financeiras utilizadas nas avaliações atuariais.

**§ 2º** Constatada a impossibilidade de demonstração da aderência e adequação de hipóteses quando da aplicação de metodologias para esse fim,

deverão constar do Relatório de Análise das Hipóteses as justificativas e resultados que tenham levado a essa conclusão.

§ 3º A instrução normativa de que trata o inciso I poderá prever outras hipóteses e premissas, além daquelas relacionadas no inciso V, cuja aderência deverá ser demonstrada no Relatório de Análise das Hipóteses.

§ 4º A Secretaria de Previdência poderá determinar a realização de novo estudo técnico, caso aqueles contidos no Relatório de Análise das Hipóteses sejam considerados, por ela, inconsistentes ou insuficientes.

§ 5º O disposto nesse artigo não se aplica aos entes federativos de que trata o art. 7º e àqueles que possuem RPPS, mas mantêm massa de beneficiários sob responsabilidade financeira do Tesouro, relativamente a essa massa.

<sup>1</sup> IN 9/2018:

[https://www.in.gov.br/materia/-/asset\\_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/57216554](https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/57216554)

## B. ESTUDOS ATUARIAIS PROMOVIDOS E CONTRATADOS PELA GUARUJÁ PREVIDÊNCIA EM 2021

A Guarujá Previdência ao longo de 2021 promoveu diversas ações de Gestão Atuarial, dentre as tais destacam-se:

- a) Estruturação do Núcleo de Atuária, da unidade de assuntos estratégicos da Autarquia, conforme previsão do art. 69, inc. I, alínea 'e' da Lei Complementar nº 179/2015.
- b) Revisão de Metodologia, Hipóteses e Premissas mais adequadas e aderentes à Massa de segurados do RPPS.
- c) Manutenção do Contrato de Assessoria Atuarial com a empresa ETAA – Escritório Técnico de Assessoria Atuarial.
- d) Elegibilidade de hipóteses biométricas, demográficas, econômicas e financeiras adequadas à situação do plano de benefícios aderentes às características da massa de beneficiários do regime para o correto dimensionamento dos seus compromissos futuros, em conjunto com o Atuário Responsável.
- e) Reuniões, não onerosas, da Diretoria Executiva com a Fundação Instituto de Pesquisas Contábeis, Atuariais e Financeiras – FIPECAFI, com professores de cursos atuariais da Faculdade FIPECAFI, para discussão e busca de subsídios técnicos isentos para o entendimento do problema relacionado às premissas mais aderentes à massa de segurados do RPPS de Guarujá.



- f) Reuniões extraordinárias conjuntas, com fulcro no art. 40, inc. II, alínea 'c' da Lei Complementar nº 179/2015 e no art. 116 do Regimento Interno da Guarujá Previdência, da Diretoria Executiva e Conselhos de Administração e Fiscal para discussão das medidas de gestão atuarial.
- g) Reuniões dos Conselhos de Administração e Fiscal sobre a temática atuarial.
- h) Reuniões do Núcleo de Atuária.
- i) Realização do Cálculo Atuarial da data-base 31 de dezembro de 2020.
- j) Encaminhamento no prazo da NTA – Nota Técnica Atuarial e do DRAA - Demonstrativo de Resultados da Avaliação Atuarial ao órgão competente do Ministério do Trabalho e Previdência, a SRPPS.
- k) Realização de Recálculo Atuarial, observando-se premissas e dados revisados, incluindo critério de elegibilidade de aposentadorias dos professores, após apontamento do Tribunal de Contas do Estado de São Paulo – TCESP.
- l) Realização de Estudo de Revisão da Segregação de Massas.
- m) Realização de reuniões com a SRPPS sobre a situação estudos atuariais da Guarujá Previdência em 2021, incluindo possibilidades de **(a)** auditoria, **(b)** revisão de premissas, hipóteses e metodologias e **(c)** revisão da segregação de massas.
- n) Contratação da empresa Aliança Assessoria e Consultoria Atuarial para realização de Auditoria Atuarial.
- o) Contratação da FIA – Fundação Instituto de Administração para produção de Parecer técnico sobre a razoabilidade das premissas e métodos considerados na avaliação atuarial da data-base 2020, cujo escopo se constitui de:
  - (a)** Descrição das regras de concessão de benefícios e bases de contribuições dos servidores do Município de Guarujá;
  - (b)** Avaliação do perfil dos servidores ativos e inativos quanto à remuneração, ingresso no serviço público e perspectiva de aposentadoria;
  - (c)** Análise da evolução dos proventos de servidores ativos e inativos desde a criação do RPPS (2013);
  - (d)** Análise das contribuições realizadas pelos servidores e pela Prefeitura do Guarujá desde a criação do RPPS (2013);
  - (e)** Avaliação sobre a razoabilidade das hipóteses e parâmetros atuariais e demais normas correlatas, utilizadas na Avaliação Atuarial de 2020;



- (f) Avaliação sobre a razoabilidade das metodologias adotadas na Avaliação Atuarial de 2020;
- (g) Análise da possibilidade de utilização do cálculo da média aritmética para o valor dos proventos de aposentadoria;
- (h) Análise da possibilidade de consideração de fator de proporcionalidade da média para segurados de idade avançada já aposentados pelo RGPS; e
- (i) Fundamentação da possibilidade de inclusão de hipótese de verificação de tetos possíveis e das carreiras específicas.
- p) Reavaliação Atuarial de 2021 produzida pela empresa Aliança Assessoria que aplicou revisão da metodologia de cálculo da Reserva Matemática de Benefícios a Conceder – RMBaC demonstrando situação superavitária apresentada no Plano Previdenciário.
- q) Reavaliação Atuarial de 2021 – Plano Financeiro, produzida pela empresa Aliança Assessoria.
- r) Análise e Deliberação sobre a Reavaliação do Estudo Técnico Atuarial da empresa ETAA - Escritório Técnico de Assessoria Atuarial data-base 2020 e medidas de equacionamento do déficit atuarial.

De todos esses Estudos Atuariais obteve-se as seguintes Deliberações do Conselho de Administração, em reunião extraordinária específica, após imediata realização, em 09/12/2021, de Reunião Conjunta dos Órgãos de Estrutura de Governança da Autarquia – Conselho de Administração, Conselho Fiscal, Diretoria Executiva e Comitê de Investimento – e o Núcleo de Atuária:

#### ATIVIDADE DE GESTÃO ATUARIAL

1) **Relatório de Auditoria Atuarial de 2021, produzido pela empresa Aliança Assessoria:** o Conselho de Administração resolveu acolher o Relatório de Auditoria produzido pela empresa Aliança Assessoria e Consultoria Atuarial, CIBA nº 113, Atuário Raphael K. Cunha Silva, MIBA nº 1.453, que objetivou verificar a conformidade das estimativas das provisões constantes na Avaliação Atuarial do exercício de 2021 bem como atestar a razoabilidade das premissas, hipóteses, metodologias, atos normativos e demais aspectos técnicos que impactam no plano de benefícios, conforme constou no item 7. “Considerações Técnicas Finais”, às fls. 37 e 38: “Entendemos que a suposição de Geração Futura de novos entrandos, a qual inclui expectativa de reposição dos atuais servidores ativos, apesar de prevista no art. 24º da Portaria 464/18, gera aumento excessivo no valor das provisões matemáticas de benefícios a conceder, sem a suficiente contrapartida no valor atual das contribuições futuras, para um grupo de servidores com idade média mais alta, gerando aumento significativo no passivo atuarial. Devido a esta suposição, o valor das Reservas Matemáticas de Benefícios a Conceder - RMBaC, encontra-se superdimensionada, gerando um custo normal e suplementar maior do que o estimado na presente auditoria, sendo que não foi possível verificar de forma individualizada a RMBaC, conforme já exposto, razão pela qual abstermos de emitir opinião sobre o cálculo da RMBaC em ambos planos. No Plano Financeiro, administrado pela autarquia previdenciária foi utilizado a taxa de juros de parâmetro de 5,38% a.a., ao contrário da taxa de juros de 0,00% e desconformidade com a taxa de juros de parâmetro do Plano Previdenciário, ao utilizar a taxa de juros de parâmetro de 5,38% a.a, o entendimento desta auditoria que o Atuário responsável diminuiu a obrigação do plano. As demais premissas e hipóteses técnicas se mostraram coerentes com a realidade do GUARUJÁ PREVIDÊNCIA e com os benefícios oferecidos, conforme a legislação previdenciária municipal. O plano de custeio mostrou-se adequado para o equilíbrio do plano de benefícios. Ressaltamos que qualquer alteração nas premissas, hipóteses técnicas e normativos poderá gerar valores diferenciados para as provisões e, por consequência revisão do plano de custeio. Por fim apresentamos um parecer com a ressalva



### ATIVIDADE DE GESTÃO ATUARIAL

que a hipótese de novos entrandos se mostra inadequada, haja vista que, não consiste em informações consolidadas do Instituto e pode, por ventura, não se confirmar, apresentando um ônus maior para o plano previdenciário e na estimativa da Reserva Matemática de Benefícios a Conceder.”

**2) Reavaliação Atuarial de 2021 produzida pela empresa Aliança Assessoria que aplicou revisão da metodologia de cálculo da Reserva Matemática de Benefícios a Conceder – RMBaC demonstrando situação superavitária apresentada no Plano Previdenciário:** o Conselho de Administração resolveu acolher a revisão da metodologia de cálculo da Reserva Matemática de Benefícios a Conceder – RMBaC e verificação da situação superavitária apresentada no Plano Previdenciário na Reavaliação Atuarial de 2021 produzida pela empresa Aliança Assessoria, onde ficou demonstrado um SUPERÁVIT DE R\$ 383.647.135,61 (trezentos e oitenta e três milhões, seiscentos e quarenta e sete mil, cento e trinta e cinco reais, sessenta e um centavos), variação de -345,69% (menos trezentos e quarenta e cinco, vírgula sessenta e nove por cento), necessitando ser testada em um novo estudo atuarial, conforme recomendação do Atuário.

**3) Reavaliação Atuarial de 2021 – Plano Financeiro, produzida pela empresa Aliança Assessoria:** o Conselho de Administração resolveu acolher, para a adoção das demais providências necessárias, a Reavaliação Atuarial de 2021, a ser testada em novo estudo, onde constou o seguinte Parecer Atuarial, à fl. 30: “*Ante todo o exposto, conclui-se que a situação econômica-atuarial do Plano Financeiro, em 31 de dezembro de 2020, apresenta-se de forma uma insuficiência financeira em seu plano. Com relação ao grupo de participantes do Plano Financeiro, a despesa previdenciária evoluirá gradativamente e a receita reduzirá, havendo a necessidade de aumento de participação financeira do Ente, haja visto que o número de participantes ativos tende a reduzir e o de aposentadorias e pensões aumentar. No entanto, num segundo momento, esses gastos começarão a reduzir, fazendo com que o custo previdenciário passe a ser decrescente, reduzindo gradativamente até a completa extinção do grupo. Assim, para esse grupo em extinção, o Ente arcará com a despesa previdenciária líquida juntamente com recursos porventura existentes em fundo específico.*”

**4) Parecer técnico sobre a razoabilidade das premissas e métodos considerados na avaliação atuarial da data-base 2020, produzido pela FIA – Fundação Instituto de Administração:** o Conselho de Administração resolveu acolher o Parecer técnico, produzido pela FIA – Fundação Instituto de Administração, pelo Atuário MIBA 1.162, Antonio Mário Rattes de Oliveira, sobre a razoabilidade das premissas e métodos considerados na avaliação atuarial da data-base 2020, tendo-se em vista as características do plano, massa de participantes e legislação pertinente, incluindo revisões parciais ou totais da mencionada avaliação atuarial, cujo escopo se constituiu de:

- (a). Descrição das regras de concessão de benefícios e bases de contribuições dos servidores do Município de Guarujá;
- (b). Avaliação do perfil dos servidores ativos e inativos quanto à remuneração, ingresso no serviço público e perspectiva de aposentadoria;
- (c). Análise da evolução dos proventos de servidores ativos e inativos desde a criação do RPPS (2013);
- (d). Análise das contribuições realizadas pelos servidores e pela Prefeitura do Guarujá desde a criação do RPPS (2013);
- (e). Avaliação sobre a razoabilidade das hipóteses e parâmetros atuariais e demais normas correlatas, utilizadas na Avaliação Atuarial de 2020;
- (f). Avaliação sobre a razoabilidade das metodologias adotadas na Avaliação Atuarial de 2020;
- (g). Análise da possibilidade de utilização do cálculo da média aritmética para o valor dos proventos de aposentadoria;
- (h). Análise da possibilidade de consideração de fator de proporcionalidade da média para segurados de idade avançada já aposentados pelo RGPS; e
- (i). Fundamentação da possibilidade de inclusão de hipótese de verificação de tetos possíveis e das carreiras específicas. Havendo, à fl. 25 o item conclusivo nº “70. *Com relação à qualidade técnica da avaliação, consideramos que as hipótese e metodologias atuariais adotadas respeitam as determinações emanadas da Portaria MF nº 464/2018 e possuem razoabilidade técnica, considerando-se que os valores recomendados pelo atuário responsável são usualmente utilizados em avaliações dessa natureza.*”



### ATIVIDADE DE GESTÃO ATUARIAL

**5) Estudo técnico de aderência das hipóteses biométricas, demográficas, econômicas e financeiras para adequação do plano de benefícios do RPPS, previsto no art. 25 da Portaria MF nº 464/2018 e recomendado pela FIA – Fundação Instituto de Administração:** o Conselho de Administração resolveu acolher a Recomendação do Atuário de elaboração de testes de adequação de hipóteses, constante no Parecer, nos itens nºs 71 e 72: “71. Entretanto, recomendamos que sejam elaborados os testes de adequação de hipóteses para que os valores a serem usados nas próximas avaliações atuariais tenham a sua aderência demonstrada tecnicamente, independentemente da data em que o relatório de hipóteses deverá ser encaminhado para a SPrev. 72. Isso permitirá o dimensionamento do passivo atuarial de forma mais precisa e adequada à realidade do RPPS, inclusive em relação à aderência da taxa de crescimento das remunerações ao longo da carreira, que poderá ser estabelecida em função das diversas carreiras existentes na política de cargos e salários do município.”

**6) Elegibilidade de hipóteses biométricas, demográficas, econômicas e financeiras adequadas à situação do plano de benefícios aderentes às características da massa de beneficiários do regime para o correto dimensionamento dos seus compromissos futuros:** o Conselho de Administração resolveu que a elegibilidade de hipóteses atuariais em conjunto com o ente federativo, a unidade gestora do RPPS e o atuário responsável pela elaboração da avaliação atuarial deverão ser o resultado da revisão de premissas e hipóteses trabalhadas pela Guarujá Previdência, inclusive com adoção das recomendações dos estudos de Auditoria, Revisão e Parecer contratados em 2021, além de se observar outros estudos que serão realizados.

**7) Plano de Trabalho Atuarial para 2022:** deve ser implantado em 2022 o Plano de Trabalho Atuarial, que objetiva promover uma gestão mais efetiva das obrigações atuariais do RPPS, com maior tempestividade e qualidade, devendo ser aprovado pelo Conselho de Administração no início de cada exercício, conforme previsão do Manual do Pró-Gestão, consistindo no documento no qual devem estar elencadas todas as obrigações atuariais do RPPS, com identificação do processo a ser seguido, os responsáveis por cada etapa, o nível de responsabilidade e participação de cada ator (técnicos e gestores do RPPS, atuário, Conselho Deliberativo, gestor da área de administração de recursos humanos do ente federativo, representante legal do ente federativo, dentre outros) e os prazos a serem cumpridos, incluindo a obtenção e crítica da base de dados, proposição e aprovação das hipóteses atuariais, elaboração dos documentos atuariais exigidos e estudos complementares e a aprovação dos resultados da avaliação atuarial pelo órgão colegiado.

**8) Reavaliação do Estudo Técnico Atuarial da empresa ETAA - Escritório Técnico de Assessoria Atuarial data-base 2020 e medidas de equacionamento do déficit atuarial:** o Conselho de Administração resolveu, em conformidade com o Ofício 546/2021 do Governo Municipal, que o Poder Executivo poderá encaminhar o Projeto de Lei apreciado pelo órgão colegiado, diante das implicações jurídicas, técnicas, atuariais e fiscais junto à SRPPS e ao TCESP que demonstram que o Município de Guarujá necessitará aprofundar estudos, com base nos já produzidos, até que haja clareza e confirmação da situação superavitária em novo estudo recomendado pela empresa de Auditoria somente no ano de 2022, e, considerando que constam no DRAA – Demonstrativo de Resultados da Avaliação Atuarial e na NTA - Nota Técnica Atuarial os Estudos atuais sob responsabilidade da empresa ETAA, a opção do Município de:

**(A)** Adotar o Plano de amortização proposto pela empresa ETAA, de 41 anos, na importância de R\$ 62.495.936,89 (sessenta e dois milhões, quatrocentos e noventa e cinco mil, novecentos e trinta e seis reais e oitenta e nove centavos), com a opção em aporte anual de R\$ 3.826.815,34 (três milhões, oitocentos e vinte e seis mil, oitocentos e quinze reais e trinta e quatro centavos), em doze aportes mensais de 318.901,28 (trezentos e dezoito mil, novecentos e um reais e vinte e oito centavos), conforme previsão dos art. 48, inc. III, art. 49, e art. 53, §§ 2º, inc. I e 6º da Portaria MF nº 464/2018.

**(B)** A primeira parcela anual, em aportes mensais, seja feita com Recursos da Reserva da Taxa de Administração da Guarujá Previdência, havendo deliberação favorável do Conselho de Administração da Guarujá Previdência, na forma disposta no § 3º, art. 14 da Lei Complementar nº 179/2015 e art. 51, § 4º, da Portaria MF nº 464/2018. Saliente-se que o estudo de Recálculo da ETAA demonstrou resultado da avaliação atuarial que enseja a retificação do DRAA - Demonstrativo de Resultados da Avaliação Atuarial junto ao órgão competente do Ministério do Trabalho e Previdência.



**GUARUJÁ**PREV

(13) 3343-9050 

@guarujaprevidencia 

@guarujaprevidencia 

guarujaprevidencia.sp.gov.br 

Av. Adhemar de Barros, 230 - Bairro Santo Antônio   
Guarujá/SP - CEP 11430 - 000

Assinado por 15 pessoas: ALEXANDRE SANTOS DE BRITO, VALDEMIR GENUÍNO DA SILVA, EDLER ANTONIO DA SILVA, FÁBIO RENATO AGUETONI MARQUES, VALTER BATISTA DE SOUZA, WILLIAM LANCELLOTTI, CHEILA MARISE BAPTISTA RAMOS, ESTEVÃO BATISTA DE CARVALHO, NORBERTO DOS SANTOS PIO, ROGELIO LAURINDO RODRIGUEZ, LEILA SALES ACÚRCIO TORRES, ELIZETE DE SOUZA PEREIRA e + 3.  
Para verificar a validade das assinaturas, acesse <https://guarujaprev.1doc.com.br/verificacao/F50C-433D-911A-7922> e informe o código F50C-433D-911A-7922

### C. COMPARAÇÃO ENTRE OS POSICIONAMENTOS DAS EMPRESAS CONTRATADAS

IPÓTESES BIOMÉTRICAS	Posicionamento da ETAA		Parecer da Aliança 2021	Parecer da FIA 2021		
	DRAA 2021 – Base dez/2020	DRAA 2022 – base dez/2021				
Tábua de Entrada em Invalidez	Álvaro Vindas	Álvaro Vindas	<p><b>(fls. 13 a 16 - partes)</b> Dito isso, os Estudos de Aderência de Tábuas que suportaram a aplicação das Hipóteses Biométrica não foram realizados, conforme determina Portaria SPREV nº 464/2018, dessa maneira na avaliação atuarial do ano base 2020, foram utilizadas as seguintes hipóteses:</p> <p>Tábua Completa de Mortalidade - IBGE 2018 - separada por sexo</p> <p>Tábua Completa de Mortalidade de Inválidos - IBGE 2018 - separada por sexo</p> <p>Tábua de Entrada em Invalidez</p> <p><b>Recomendamos a utilização no próximo estudo atuarial a adoção da Tábua IBGE 2019, segregada por sexo.</b></p>	<p><b>(fls. 15 a seguir)</b></p> <p><b>43.</b> O relatório de avaliação atuarial 2020 informa no item 5 (Hipóteses atuariais e premissas) o conjunto de hipóteses utilizados na estimativa do passivo atuarial (provisões matemáticas) dos planos financeiro e previdenciário, as quais estão transcritas abaixo.</p> <p><b>TABELA 3 – Lista das hipóteses atuariais da avaliação atuarial de 2020</b></p> <table border="1"> <tr> <td>Tábua de mortalidade de válidos – fase laborativa e fase pós-laborativa</td> <td>O art. 21 da Portaria MF nº 464/2018 estabelece as tábuas biométricas referenciais, definindo que, para a mortalidade de válidos e inválidos (inciso I), a tábua mínima será aquela elaborada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), segregada por sexo, divulgada no site da Secretaria de Previdência (SPrev). A tábua utilizada no relatório de avaliação de 2020 está adequada</td> </tr> </table>	Tábua de mortalidade de válidos – fase laborativa e fase pós-laborativa	O art. 21 da Portaria MF nº 464/2018 estabelece as tábuas biométricas referenciais, definindo que, para a mortalidade de válidos e inválidos (inciso I), a tábua mínima será aquela elaborada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), segregada por sexo, divulgada no site da Secretaria de Previdência (SPrev). A tábua utilizada no relatório de avaliação de 2020 está adequada
Tábua de mortalidade de válidos – fase laborativa e fase pós-laborativa	O art. 21 da Portaria MF nº 464/2018 estabelece as tábuas biométricas referenciais, definindo que, para a mortalidade de válidos e inválidos (inciso I), a tábua mínima será aquela elaborada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), segregada por sexo, divulgada no site da Secretaria de Previdência (SPrev). A tábua utilizada no relatório de avaliação de 2020 está adequada					
Tábua de Mortalidade de Inativos	Tábuas de Mortalidade Extrapoladas – IBGE 2018 – Separadas por sexo	Tábuas de Mortalidade Extrapoladas – IBGE 2019 – Separadas por sexo				
Tábua de Mortalidade Geral	Tábuas de Mortalidade Extrapoladas – IBGE 2018 – Separadas por sexo	Tábuas de Mortalidade Extrapoladas – IBGE 2019 – Separadas por sexo				



Tábua de Morbidez	não aplicável	não aplicável	<p>..... [...]</p> <p>Como o GUARUJÁ PREVIDÊNCIA não realizou o estudo de Aderências das Tábuas Biométricas, não identificamos nenhuma adoção de estudos para validar as hipóteses biométricas utilizadas.</p> <p>Ante o exposto, cumpre destacar que as Hipóteses Biométricas aplicadas observam os padrões e requisitos técnicos exigidos pela Portaria SPREV nº 464/2018, após os testes realizados por esta empresa, estando, portanto, habilitadas para a precificação atuarial do exercício de 2020.</p>		às disposições legais em vigor e se constitui na tábua do IBGE mais recente quando da elaboração do referido estudo. <u>Consideramos que há razoabilidade na utilização da hipótese.</u>
				Tábua de mortalidade de inválidos	A tábua atende aos dispositivos legais. <u>Consideramos que há razoabilidade no uso da hipótese.</u>
				Tábua de entrada em invalidez	O art. 21 da Portaria MF nº 464/2018, no inciso II, determina que a tábua Álvaro Vindas deve ser utilizada como mínimo para o cálculo das estimativas de entrada em invalidez. A tábua utilizada atende ao dispositivo legal. <u>Consideramos que é razoável o seu uso.</u>
				Tábua de morbidez	Essa hipótese é utilizada para mensuração do passivo com auxílio-doença e está corretamente definida como não

HIPÓTESES DEMOGRÁFICAS	Posicionamento da ETAA		Parecer da Aliança 2021	Parecer da FIA 2021
	DRAA 2021 – Base dez/2020	DRAA 2022 – base dez/2021		
Composição da Família de Servidores e Aposentados	pele real	pele real	<p><b>(fl. 20 a seguir)</b> A Composição Familiar representa a estimativa de fatores de dependência, inerentes a grupo familiar sobrevivente, na ausência do participante, por morte, como foi utilizado os dados reais, a hipótese se revela aderente à experiência populacional.</p>	<p>aplicável, pois o plano de benefícios não prevê o pagamento de benefícios por doença.</p> <p><u>Consideramos que o não uso da hipótese é razoável.</u></p>
			<p><b>(fl. 16 a seguir)</b> Foram usados os dados reais dos dependentes e, na ausência destes, uma família hipotética composta por:  Cônjuge 3 anos mais jovem (se titular masculino) ou 3 anos mais velho (se titular feminino), filho primogênito com diferença de 21 anos para a idade da mãe e segundo filho com diferença de 24 anos para a idade da mãe.</p>	<p>O art. 30 da Portaria MF nº 464/2018 estabelece que na ausência ou inconsistência de dados cadastrais dos dependentes, deverá ser estimada composição do grupo familiar para fins de cálculo do compromisso gerado pela morte de ativo ou aposentado. Não há outros parâmetros ou restrições na portaria sobre essa hipótese.</p> <p>Os parâmetros da família média são usualmente adotados como hipótese em</p>

					<p>avaliações atuariais de RPPS e que a metodologia de usar a família média para os casos em que não há dados de dependentes respeita a determinação legal e proporciona prudência na gestão atuarial do passivo, uma vez que permite o provisionamento da reserva de futuras pensões, evitando custos futuros inesperados para o plano de benefícios.</p> <p><u>Consideramos que a hipótese tem razoabilidade.</u></p>
Entrada em Aposentadoria	pele real	pele real	(omissis)	<p>25 anos, como estimativa de idade de entrada em regime previdenciário; e</p> <p>Idade resultante da aplicação das regras de elegibilidade do momento em que se estabelecerá o valor mais alto da provisão matemática, aplicando-se um diferimento de 18</p>	<p>O uso da idade de 25 anos como estimativa de início da fase de contribuição está previsto no art. 28 da Portaria MF nº 464/2018.</p> <p>Quanto à idade estimada de início da aposentadoria, pelo que conseguimos concluir da informação sobre a</p>

				<p>meses, calculado em função da experiência tabulada do abono de permanência.</p>	<p>hipótese, está sendo considerado um diferimento de 18 meses a partir da primeira elegibilidade, sendo esse diferimento obtido a partir do estudo do tempo de recebimento do abono de permanência.</p> <p><u>Consideramos que as hipóteses têm razoabilidade, mas não identificamos no relatório de avaliação os resultados do estudo do diferimento.</u></p>
Geração Futura de Novos Entrantes	pelo banco de dados, com reposição de 1:1	pelo banco de dados, com reposição de 1:1	<p>Já a Hipótese de Novos Entrados, que corresponde a projeção de geração futura, foi utilizado a reposição de 1:1, ou seja, um servidor que se aposenta, terá outro servidor ingresso no serviço público. Essa prática pode levar, há uma distorção no fluxo de receitas e despesas atuariais projetadas, haja visto, o ingresso no serviço público depende da realização de concurso público, o que gera uma incerteza sobre a realização deste. A Nota SEI nº4/2020/COAT/CGACI/SRPPS/SPREV/SEPRT-ME, manifestou:</p> <p><b>108.5. Da hipótese de reposição de segurados ativos, que trata sobre as gerações futuras de segurados, disposto no art. 22 da Portaria MF nº 464, de 2018, também tratada no art. 11 da</b></p>	<p>1:1 (admite-se que a população de ativos permanecerá constante ao longo do tempo)</p>	<p>O art. 24 da Portaria MF 464/2018 define os critérios para essa hipótese, estabelecendo que: I – não poderá resultar em aumento da massa de segurados ativos considerada na posição da avaliação atuarial; II - deverá ser utilizada exclusivamente sob a lógica de reposição de segurados ativos, considerando-se um</p>

			<p><b>Instrução Normativa nº 09, de 2018, conforme deliberado na referida reunião, e convalidado por esta SPREV, fica dispensada a sua apresentação na avaliação atuarial 2020 e subsequentes, bem como no DRAA e na NTA, até que seja publicada a instrução específica, que conterà os parâmetros e orientações para sua utilização, para fins do previsto no § 3º do art. 24 da Portaria MF nº 464/2018.</b></p> <p>Entendemos que tal suposição, apesar prevista no art. 24, da Portaria 464/18, gera aumento excessivo no valor das provisões matemáticas de benefícios a conceder, sem a suficiente contrapartida no valor atual das contribuições futuras, para um grupo de servidores com idade média mais alta, gerando aumento significativo no passivo atuarial.</p> <p><b>Consubstanciado no exposto, pode-se destacar que as Hipóteses Demográficas aplicadas observam os padrões e requisitos técnicos exigidos pela Portaria SPREV nº 464/2018, a exceção fica para o critério de novos entrados.</b></p>	<p>novo entrando com características funcionais e previdenciárias semelhantes às do segurado que substituiu para efeito de projeção, especialmente quanto à estimativa de idade de início em algum regime previdenciário, de ingresso no serviço público e de remuneração inicial desses segurados repostos <b>para fins de projeções atuariais</b>; III - deverá considerar, obrigatoriamente, um período de reposição de 75 (setenta e cinco) anos futuros, projetando-se o fluxo de receitas e despesas previdenciárias correspondentes até o falecimento de todo o grupo de reposição; e IV - deverá ser fundamentada nas informações e na manifestação encaminhada</p>
--	--	--	---	---

					<p>pelos representantes do ente federativo, na forma do art. 16.</p> <p>O uso da hipótese de reposição de servidores não pode afetar os resultados, custos e plano de custeio para equacionar o déficit da geração atual. Conforme consta no relatório atuarial (item 5.2, pág. 17), essa determinação está sendo observada na avaliação. A taxa de reposição de 1:1 é amplamente utilizada pelos atuários que trabalham com avaliações de RPPS, pois geralmente não há informações suficientes para a utilização de estimativa de redução da população de ativos.</p> <p><u>Consideramos que a hipótese tem razoabilidade.</u></p>				
Rotatividade / "Turn-over"	<p>Em relação ao vínculo de emprego</p> <table border="1"> <tr> <td>Idade x</td> <td>q s/x Calculado</td> </tr> </table>	Idade x	q s/x Calculado	<p>Em relação ao vínculo de emprego</p> <table border="1"> <tr> <td>Idade x</td> <td>q s/x Calculado</td> </tr> </table>	Idade x	q s/x Calculado	A Taxa de Rotatividade representa a expectativa do número daqueles Participantes que solicitarão o cancelamento do plano de benefícios	Até 50 anos = 1%	O limite máximo para esta hipótese está
Idade x	q s/x Calculado								
Idade x	q s/x Calculado								

HIPÓTESES ECONÔMICAS	Posicionamento da ETAA		Parecer da Aliança 2021	Parecer da FIA 2021																								
	DRAA 2021 – Base dez/2020	DRAA 2022 – base dez/2021																										
	<table border="1"> <tr><td>Até 25</td><td>1%</td></tr> <tr><td>De 26 a 30</td><td>1%</td></tr> <tr><td>De 31 a 40</td><td>1%</td></tr> <tr><td>De 41 a 50</td><td>1%</td></tr> <tr><td>De 51 a 60</td><td>0%</td></tr> <tr><td>Acima de 60</td><td>0%</td></tr> </table>	Até 25	1%	De 26 a 30	1%	De 31 a 40	1%	De 41 a 50	1%	De 51 a 60	0%	Acima de 60	0%	<table border="1"> <tr><td>Até 25</td><td>1%</td></tr> <tr><td>De 26 a 30</td><td>1%</td></tr> <tr><td>De 31 a 40</td><td>1%</td></tr> <tr><td>De 41 a 50</td><td>1%</td></tr> <tr><td>De 51 a 60</td><td>0%</td></tr> <tr><td>Acima de 60</td><td>0%</td></tr> </table>	Até 25	1%	De 26 a 30	1%	De 31 a 40	1%	De 41 a 50	1%	De 51 a 60	0%	Acima de 60	0%	<p>previdenciário, sem que tenham implementado o direito a qualquer benefício pleno, mesmo que de forma antecipada. Para o Plano, é auferindo o valor de 1,00% ao ano até a idade de 50 anos e após cinquenta anos é 0,00%, o que resulta em conservadorismo e prudência técnica diante a modelagem do Plano.</p>	<p>Acima de 50 anos = 0%</p> <p>definido no art. 23, inciso I, que estabelece a taxa máxima de 1% a cada de projeção. A hipótese está aderente à legislação, obedecendo o limite máximo por ela estabelecido. Além disso, consideramos que o uso de taxa nula a partir da idade de 50 anos guarda razoabilidade com o comportamento que se espera da população de servidores ativos, que tendem a reduzir a probabilidade de desligamento do RPPS à medida que estão próximos da aposentadoria.</p> <p><u>Consideramos que a hipótese tem razoabilidade.</u></p>
Até 25	1%																											
De 26 a 30	1%																											
De 31 a 40	1%																											
De 41 a 50	1%																											
De 51 a 60	0%																											
Acima de 60	0%																											
Até 25	1%																											
De 26 a 30	1%																											
De 31 a 40	1%																											
De 41 a 50	1%																											
De 51 a 60	0%																											
Acima de 60	0%																											
Inflação Futura	0,00%	0,00%	<b>(fl. 17 a seguir)</b> <i>Omissis</i>	<b>(fl. 17 a seguir)</b> <i>Omissis</i>																								
Projeção de Crescimento Real dos Salários	1,49% ao ano	1,49% ao ano	A Taxa de Crescimento Real de Salários mede a variável salarial utilizada de forma a estimar o salário do participante para o período de cálculo dos benefícios e contribuições futuras (fase	Taxa real de crescimento da remuneração por mérito e produtividade  O art. 25 da Portaria MF nº 464/2018 determina que a taxa mínima de																								

			<p>laborativa). Sobre essa premissa, foi considerado crescimento real dos salários como nulo, de forma a não contaminar a projeção de salários, dado que os benefícios são decorrentes dos saldos de conta acumulados. Portanto, essa adoção denota prudência técnica.</p>	<p>crescimento salarial ao longo da carreira será de 1,00% a.a..</p> <p>Segundo o relatório de avaliação atuarial (item 5.3, pág. 17), está informado que essa taxa será determinada em função da análise histórica do conjunto de servidores, mas no DRAA registrou-se a taxa de 1,00%a.a..</p> <p>A hipótese atende aos dispositivos legais e o seu valor é amplamente utilizado em avaliações de RPPS quando não são elaborados testes de aderência para averiguar qual a taxa de crescimento é aderente à evolução salarial do RPPS. A portaria prevê que essa taxa poderá ser diferenciada por poder, órgão ou entidade, bem como por categoria ou carreira, mas dependerá de estudo técnico que demonstre o seu cálculo.</p>
--	--	--	--	--



					Consideramos que a hipótese tem razoabilidade.
Projeção de Crescimento Real dos Benefícios	0,00% ao ano	0,00% ao ano	A Taxa de Crescimento Real dos Benefícios expressa reajustes acima de índice inflacionário. Como os reajustes dos benefícios continuados estão atrelados à variação do saldo de conta, essa Taxa é nula, perfazendo a devida compliance regulamentar.	Taxa real de crescimento dos benefícios	Apesar da Seção IV da Portaria MF nº 464/2018 ter como título Das estimativas de remunerações e proventos, seus artigos tratam apenas de estabelecer critérios para a estimativa da hipótese de crescimento real de remunerações ao longo da carreira. Entretanto, devemos lembrar que a hipótese de taxa de crescimento real dos benefícios deveria ser adotada de forma diferenciada para os grupos que têm direito à paridade e os que não têm, pois as expectativas de crescimento desses benefícios são diferentes.  Consideramos que não é possível avaliar a razoabilidade dessa

					hipótese para o RPPS de Guarujá, tendo em vista que não consta no relatório de avaliação a demonstração da escolha da taxa de 0%a.a.. Entretanto, deve-se esclarecer que o uso de taxa igual a 0%a.a. é comum nas avaliações atuariais de RPPS e não contraria os dispositivos legais.
Indexador	Considerando que as correções salariais negociadas pelas associações da classe/sindicatos são baseadas no INPC, sugerimos que seja adotado no sistema previdenciário o mesmo indexador	Considerando que as correções salariais negociadas pelas associações da classe/sindicatos são baseadas no IPCA, sugerimos que seja adotado no sistema previdenciário o mesmo indexador	<i>Omissis</i>	<i>Omissis</i>	
Fator de Determinação do:					
Valor Real ao Longo do Tempo dos Salários	0,98	0,98	O Fator de Capacidade dos Salários e Benefícios representa o valor real do salário ou do benefício médio anual, podendo ser entendido como o poder de compra do salário ou do benefício entre duas datas de reajustes, e este diretamente e inversamente ligado ao índice de inflação projetada, sendo que, quanto maior o índice entre	Fator de determinação do valor real ao longo do tempo das remunerações e proventos = 0,98	Sobre o fator de determinação do valor real, a Portaria MF nº 464/2018 estabelece que ele deve guardar compatibilidade com a

Valor Real ao Longo do Tempo dos Benefícios	0,98	0,98	duas datas, menor o fator de capacidade e vice-versa. Desta forma, é considerado o efeito inflacionário sobre o poder de compra dos salários e dos benefícios utilizados no cálculo atuarial. O Fator de Capacidade resulta em 100%, o que resulta em conservadorismo e razoabilidade técnica.		inflação esperada. O fator de 0,98 corresponde a uma inflação esperada em torno de 4% ao ano, compatível com as expectativas de mercado em 31/12/2020.
<b>HIPÓTESE FINANCEIRA</b>	<b>Posicionamento da ETAA</b>		<b>Parecer da Aliança 2021</b>	<b>Parecer da FIA 2021</b>	
	<b>DRAA 2021 – Base dez/2020</b>	<b>DRAA 2022 – base dez/2021</b>			
Taxa Real Anual de Juros	<b>Fundo em Capitalização</b> (Plano Previdenciário): <b>5,42% a.a.</b>  <b>Fundo em Repartição</b> (Plano Financeiro): <b>5,38% a.a.</b>	<b>Fundo em Capitalização</b> (Plano Previdenciário): <b>4,92% a.a.</b>  <b>Fundo em Repartição</b> (Plano Financeiro): <b>4,79% a.a.</b>  <b>Mantidos pelo Tesouro:</b> <b>4,55% a.a.</b>	<b>(fl. 17 a seguir)</b> A Taxa de Juros de Parâmetro <sup>1</sup> , deverá ser determinada através do cálculo da duração do passivo, que corresponde à média ponderada dos prazos dos fluxos de pagamentos de benefícios de cada plano, líquidos de contribuições incidentes sobre esses benefícios. Por definição, a Taxa de Juros de Parâmetro corresponde à taxa de desconto para apuração do valor presente dos fluxos de benefícios e contribuições de um plano de benefícios, que representa o valor esperado da rentabilidade futura de seus investimentos. Segundo a legislação em vigor, o Estudo Adequação da Taxa Real de Juros deverá analisar a convergência entre a hipótese e a taxa de retorno real anual projetada para as aplicações dos recursos garantidores relacionados aos benefícios a conceder e concedidos que tenham seu valor ou nível previamente estabelecido e cujo custeio seja determinado atuarialmente, de forma a assegurar sua concessão e manutenção, bem como aos	<b>(fl. 18 a seguir)</b> Taxa de juros atuarial	Conforme consta no relatório de avaliação atuarial, a taxa de juros foi definida em função da duração do passivo dos planos e da ETTJM divulgada pela SPREV, cuja edição para a avaliação de 2020 está na Portaria nº 12.233, de 14/05/2020. As durações dos passivos dos planos previdenciário e financeiro estão registradas na versão 01 do relatório de avaliação atuarial e correspondem a 17,9 anos e 12,5 anos,

			<p>benefícios concedidos que adquiriram característica de benefício definido na fase de concessão, mas o GUARUJÁ PREVIDÊNCIA não realizou o Estudo de Adequação da Taxa Real de Juros.</p> <p>Neste cenário, chamou a atenção da utilização da taxa de juros para o Plano Financeiro, que é constituído como um plano de regime de caixa, ou seja, suas receitas são iguais as suas despesas, conforme o artigo 27 da Portaria SPREV nº 464/2018, combinado com o artigo 3 da Instrução Normativa nº 02, de 21 de dezembro de 2018:</p> <p><b>Art. 27. Deverá ser utilizada, na avaliação atuarial, a taxa de juros parâmetro, considerando a duração do passivo do respectivo plano de benefícios, como hipótese de taxa real de juros, nas seguintes situações:</b></p> <p>I - instituição ou extinção de RPPS;  II - massa de beneficiários sob responsabilidade financeira direta do Tesouro;  III - Fundo em Repartição; e  IV - o RPPS ainda não possuir ativos garantidores do plano de benefícios.</p> <p>Parágrafo único. Nas hipóteses de que trata este artigo, deverá ser apresentada, no Relatório da Avaliação Atuarial, a análise de sensibilidade do resultado atuarial à variação das taxas de juros, incluindo a sua demonstração à taxa de juros de 0% (zero por cento).</p> <p>Art. 3º A taxa de juros parâmetro corresponde àquela cujo ponto da Estrutura a Termo de Taxa de Juros Média seja o mais próximo à duração do passivo do RPPS. (...)</p>	<p>resultando nas taxas de juros parâmetro de 5,42%a.a. e 5,38%a.a., respectivamente. É preciso esclarecer a diferença registrada no relatório atuarial versão 02, pois no item 7.2.2, consta que a duração do passivo do plano previdenciário é de 20,5 anos e, nesse caso a taxa de juros parâmetro para esse plano deveria ser 5,44%a.a.. Evidentemente, a alteração na taxa, caso seja promovida, não implicará em expressiva alteração no passivo atuarial e nos resultados da avaliação.</p> <p><u>Consideramos que o valor da hipótese para o plano previdenciário não foi determinado com base na duração do passivo apresentada no relatório (ver item 7.2.2 do relatório, em sua versão 02). Parece-nos que a taxa de juros permaneceu definida</u></p>
--	--	--	--	---

			<p><b>§ 6º Com relação às massas de que tratam os incisos II e III do art. 27 da Portaria MF nº 464, de 2018, poderá ser considerada a taxa de juros parâmetro apurada para o Fundo em Capitalização.</b></p> <p>Ao utilizar a taxa de juros de parâmetro de 5,38% a.a., para o Plano Financeiro, o Atuário responsável não apresentou na integralidade a insuficiência financeira que o Plano Financeiro possui.</p> <p>Dessa maneira, recomendamos que nos próximos estudos atuariais, seja considerado no plano financeiro a taxa de juros de parâmetro de 0,00% ou mesma taxa de parâmetro do Plano Previdenciário, conforme consta na Nota SEI nº 4/2020/COAAT/CGACI/SRPPS/SPREV/SEPRT-ME:</p> <p><b>24. Quanto à aplicação do dispositivo, as avaliações atuariais do exercício de 2020, posicionadas em 31/12/2019, deverão atender aos critérios, a seguir especificados, inclusive para fins fiscais e de contabilização das provisões matemáticas:</b> (...)</p> <p><b>b) Para o fundo em repartição poderá ser utilizada a taxa juros parâmetro calculada com base na duração do passivo do plano de benefícios (conforme inciso III do art. 27 da Portaria MF nº 464/2018) ou, nos termos do § 6º do art. 3º da Instrução Normativa nº 2, de 2018, a mesma a taxa de juros parâmetro apurada para o fundo em capitalização;</b></p> <p><b>25. Ressalva-se que para atender o previsto no parágrafo único do art. 27 da Portaria em tela,</b></p>	<p>com base na duração do passivo da versão 01 do relatório atuarial. Não foi possível avaliar a duração do passivo do plano financeiro, pois na versão 02 do relatório atuarial não consta o anexo 7.</p>
--	--	--	--	--

			<p><b>deverá constar no Relatório da Avaliação Atuarial a análise de sensibilidade do resultado atuarial à variação da taxa de juros, incluindo, além dos cenários supracitados, a demonstração à taxa de juros de 0% (zero por cento)</b></p> <p><i>Nota:</i> 1 71. Taxa de juros parâmetro: aquela cujo ponto da Estrutura a Termo de Taxa de Juros Média, divulgada anualmente pela Secretaria de Previdência, seja o mais próximo à duração do passivo do respectivo plano de benefícios – ANEXO - DOS CONCEITOS – PORTARIA MF/SPREV Nº 464/2018.</p>	
--	--	--	---	--



## VERIFICAÇÃO DAS ASSINATURAS



Código para verificação: F50C-433D-911A-7922

Este documento foi assinado digitalmente pelos seguintes signatários nas datas indicadas:

- ✓ ALEXANDRE SANTOS DE BRITO (CPF 265.XXX.XXX-70) em 24/02/2022 15:29:28 (GMT-03:00)  
Papel: Parte  
Emitido por: Sub-Autoridade Certificadora 1Doc (Assinatura 1Doc)
  
- ✓ VALDEMIR GENUÍNO DA SILVA (CPF 056.XXX.XXX-16) em 24/02/2022 15:31:11 (GMT-03:00)  
Papel: Parte  
Emitido por: Sub-Autoridade Certificadora 1Doc (Assinatura 1Doc)
  
- ✓ EDLER ANTONIO DA SILVA (CPF 248.XXX.XXX-51) em 24/02/2022 15:40:58 (GMT-03:00)  
Papel: Parte  
Emitido por: Sub-Autoridade Certificadora 1Doc (Assinatura 1Doc)
  
- ✓ FÁBIO RENATO AGUETONI MARQUES (CPF 189.XXX.XXX-10) em 24/02/2022 20:40:05 (GMT-03:00)  
Papel: Parte  
Emitido por: Sub-Autoridade Certificadora 1Doc (Assinatura 1Doc)
  
- ✓ VALTER BATISTA DE SOUZA (CPF 108.XXX.XXX-62) em 24/02/2022 21:11:24 (GMT-03:00)  
Papel: Parte  
Emitido por: Sub-Autoridade Certificadora 1Doc (Assinatura 1Doc)
  
- ✓ WILLIAM LANCELLOTTI (CPF 883.XXX.XXX-53) em 24/02/2022 22:11:16 (GMT-03:00)  
Papel: Parte  
Emitido por: Sub-Autoridade Certificadora 1Doc (Assinatura 1Doc)
  
- ✓ CHEILA MARISE BAPTISTA RAMOS (CPF 129.XXX.XXX-82) em 25/02/2022 08:58:22 (GMT-03:00)  
Papel: Parte  
Emitido por: Sub-Autoridade Certificadora 1Doc (Assinatura 1Doc)
  
- ✓ ESTEVÃO BATISTA DE CARVALHO (CPF 060.XXX.XXX-19) em 25/02/2022 09:02:41 (GMT-03:00)  
Papel: Parte  
Emitido por: Sub-Autoridade Certificadora 1Doc (Assinatura 1Doc)

- ✓ NORBERTO DOS SANTOS PIO (CPF 801.XXX.XXX-15) em 25/02/2022 09:19:53 (GMT-03:00)  
Papel: Parte  
Emitido por: Sub-Autoridade Certificadora 1Doc (Assinatura 1Doc)
  
- ✓ ROGELIO LAURINDO RODRIGUEZ (CPF 159.XXX.XXX-25) em 25/02/2022 09:43:42 (GMT-03:00)  
Papel: Parte  
Emitido por: Sub-Autoridade Certificadora 1Doc (Assinatura 1Doc)
  
- ✓ LEILA SALES ACÚRCIO TORRES (CPF 253.XXX.XXX-80) em 25/02/2022 10:31:43 (GMT-03:00)  
Papel: Parte  
Emitido por: Sub-Autoridade Certificadora 1Doc (Assinatura 1Doc)
  
- ✓ ELIZETE DE SOUZA PEREIRA (CPF 029.XXX.XXX-06) em 25/02/2022 11:24:16 (GMT-03:00)  
Papel: Parte  
Emitido por: Sub-Autoridade Certificadora 1Doc (Assinatura 1Doc)
  
- ✓ JOSÉ SEBASTIÃO DOS REIS (CPF 018.XXX.XXX-62) em 25/02/2022 15:24:07 (GMT-03:00)  
Papel: Parte  
Emitido por: Sub-Autoridade Certificadora 1Doc (Assinatura 1Doc)
  
- ✓ FRANKLIN SANTANA JUNIOR (CPF 133.XXX.XXX-07) em 25/02/2022 16:37:01 (GMT-03:00)  
Papel: Parte  
Emitido por: Sub-Autoridade Certificadora 1Doc (Assinatura 1Doc)
  
- ✓ ROSÂNGELA ANDRADE DA SILVEIRA (CPF 104.XXX.XXX-19) em 08/03/2022 22:04:42 (GMT-03:00)  
Papel: Parte  
Emitido por: Sub-Autoridade Certificadora 1Doc (Assinatura 1Doc)

Para verificar a validade das assinaturas, acesse a Central de Verificação por meio do link:

<https://guarujaprev.1doc.com.br/verificacao/F50C-433D-911A-7922>