



MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL - MPS
SECRETARIA DE POLÍTICAS DE PREVIDÊNCIA
COMPLEMENTAR - SPPC

RELATÓRIO DE GESTÃO DO EXERCÍCIO DE 2013

BRASÍLIA/DF, 2014



**MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL - MPS
SECRETARIA DE POLÍTICAS DE PREVIDÊNCIA
COMPLEMENTAR - SPPC**

RELATÓRIO DE GESTÃO DO EXERCÍCIO DE 2013

Relatório de Gestão do exercício de 2013 apresentado aos órgãos de controle interno e externo como prestação de contas anual a que esta Unidade está obrigada nos termos do art. 70 da Constituição Federal, elaborado de acordo com as disposições da IN TCU nº 63/2010, da DN TCU nº 127/2013, da Portaria TCU nº 175/2013 e das orientações do órgão de controle interno (Portaria CGU nº 133/2013).

BRASÍLIA/DF, 2014

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	7
1. IDENTIFICAÇÃO E ATRIBUTOS DA UNIDADE JURISDICIONADA	9
1.1 Identificação da Unidade Jurisdicionada	9
1.1.1 Relatório de Gestão Individual.....	9
1.2 Finalidade e Competências Institucionais da Unidade	10
1.3 Organograma Funcional	11
1.4 Macroprocessos Finalísticos	11
1.5 Macroprocessos de Apoio	15
1.6 Principais Parceiros	15
2. PLANEJAMENTO DA UNIDADE E RESULTADOS ALCANÇADOS.....	16
2.1 Planejamento da Unidade.....	16
2.2 Programação Orçamentária e Financeira e Resultados Alcançados.....	25
2.2.1 Programa Temático.....	25
2.2.2 Objetivo.....	25
2.2.3 Ações.....	25
2.2.3.1 Ações – OFSS.....	25
2.2.3.2 Ações/Subtítulos – OFSS.....	26
2.2.3.3 Ações não Previstas na LOA 2013 – Restos a Pagar não Processados – OFSS.....	27
2.2.3.4 Ações - Orçamento de Investimento – OI.....	27
2.2.3.5 Análise Situacional.....	27
2.3 Informações sobre outros resultados da gestão.....	28
3. ESTRUTURA DE GOVERNANÇA E DE AUTOCONTROLE DA GESTÃO	29
3.1 Estrutura de Governança	29
3.2 Avaliação do Funcionamento dos Controles Internos	30
3.3 Remuneração Paga a Administradores.....	31
3.4 Sistema de Correição	31
3.5 Cumprimento pela Instância de Correição da Portaria nº 1.043/2007 da CGU	31
3.6 Indicadores para Monitoramento e Avaliação do Modelo de Governança e Efetividade dos Controles Internos.....	32
4. TÓPICOS ESPECIAIS DA EXECUÇÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA	33
4.1 Execução das despesas.....	33
4.1.1 Programação.....	33
4.1.2 Movimentação de Créditos Interna e Externa.....	33
4.1.3 Realização da Despesa.....	33
4.1.3.1 Despesas Totais Por Modalidade de Contratação – Créditos Originários – Total.....	33
4.1.3.2 Despesas Totais Por Modalidade de Contratação – Créditos Originários – Executados Diretamente pela UJ.....	33
4.1.3.3 Despesas por Grupo e Elemento de Despesa – Créditos Originários – Total.....	34
4.1.3.4 Despesas por Grupo e Elemento de Despesa – Créditos Originários – Valores Executados Diretamente pela UJ.....	34
4.1.3.5 Despesas Totais por Modalidade de Contratação – Créditos de Movimentação.....	34
4.1.3.6 Despesas Totais por Grupo e Elemento de Despesa – Créditos de Movimentação.....	34
4.1.3.7 Análise Crítica da Realização da Despesa.....	34
4.2 Reconhecimento de Passivos por Insuficiência de Créditos ou Recursos	35
4.3 Movimentação e os Saldos de Restos a Pagar de Exercícios Anteriores	35
4.4 Transferências de Recursos	35

4.5 Suprimento de Fundos	35
4.6 Renúncias sob a Gestão da UJ	35
4.7 Gestão de Precatórios.....	35
5. GESTÃO DE PESSOAS, TERCEIRIZAÇÃO DE MÃO DE OBRA E CUSTOS	
RELACIONADOS	35
5.1 Estrutura de Pessoal da Unidade	35
5.1.1 Demonstração da Força de Trabalho à Disposição da Unidade Jurisdicionada.....	35
5.1.1.1 Lotação.....	35
5.1.1.2 Situações que Reduzem a Força de Trabalho da Unidade Jurisdicionada.....	36
5.1.2 Qualificação da Força de Trabalho	37
5.1.2.1 Estrutura de Cargos e de Funções.....	37
5.1.2.2 Qualificação do Quadro de Pessoal da Unidade Jurisdicionada segundo a Idade	37
5.1.2.3 Qualificação do Quadro de Pessoal da Unidade Jurisdicionada segundo a Escolaridade.	38
5.1.3 Custos de Pessoal da Unidade Jurisdicionada.....	39
5.1.4 Composição do Quadro de Servidores Inativos e Pensionistas	41
5.1.5 Cadastramento no Sisac.....	41
5.1.6 Acumulação Indevida de Cargos, Funções e Empregos Públicos	41
5.1.7 Providências Adotadas nos Casos de Acumulação Indevida de Cargos, Funções e Empregos Públicos	41
5.1.8 Indicadores Gerenciais Sobre Recursos Humanos.....	41
5.2 Terceirização de Mão de Obra Empregada e Contratação de Estagiários	41
6. GESTÃO DO PATRIMÔNIO MOBILIÁRIO E IMOBILIÁRIO.....	41
7. GESTÃO DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E GESTÃO DO CONHECIMENTO.....	41
8. GESTÃO DO USO DOS RECURSOS RENOVÁVEIS E SUSTENTABILIDADE AMBIENTAL	41
9. CONFORMIDADE E TRATAMENTO DE DISPOSIÇÕES LEGAIS E NORMATIVAS.....	42
9.1 Tratamento de Deliberações Exaradas em Acórdão do TCU.....	42
9.1.1 Deliberações do TCU Atendidas no Exercício.....	42
9.1.2 Deliberações do TCU Pendentes de Atendimento ao Final do Exercício	44
9.2 Tratamento de Recomendações do OCI.....	44
9.2.1 Recomendações do Órgão de Controle Interno Atendidas no Exercício.....	44
9.2.2 Recomendações do OCI Pendentes de Atendimento ao Final de Exercício	44
9.3 Informações sobre a Atuação da Unidade de Auditoria Interna	44
9.4 Declaração de Bens e Rendas Estabelecida na Lei nº 8.730/93	44
9.4.1 Situação do Cumprimento das Obrigações Impostas pela Lei nº 8.730/93	44
9.4.2 Situação do Cumprimento das Obrigações.....	45
9.5 Medidas Adotadas em Caso de Dano ao Erário.....	45
9.6 Alimentação SIASG E SICONV.....	45
10 RELACIONAMENTO COM A SOCIEDADE.....	46
11 INFORMAÇÕES CONTÁBEIS	46
11.1 Medidas Adotadas para Adoção de Critérios e Procedimentos Estabelecidos pelas Normas Brasileiras de Contabilidade Aplicadas ao Setor Público	46
11.2 Declaração do Contador Atestando a Conformidade das Demonstrações Contábeis	46
11.2.1 Declaração Plena.....	46
11.3 Demonstrações Contábeis e Notas Explicativas Previstas na Lei nº 4.320/1964 e pela NBC-T 16.6 Aprovada pela Resolução CFC nº 1.133/2008.....	46

11.4 Demonstrações Contábeis e Notas Explicativas exigidas pela Lei nº 6.404/1976.....	47
11.5 Composição Acionária das Empresas Estatais.....	47
11.6 Parecer da Auditoria Independente.....	47
12. OUTRAS INFORMAÇÕES SOBRE A GESTÃO	47
12.1 Outras Informações Consideradas Relevantes pela Unidade Jurisdicionada.....	47

LISTA DE QUADROS

A.1.1.1 Identificação da UJ	09
Quadro A.2.2.3.1 Ações – OFSS	25
A.3.2 Avaliação do Sistema de Controles Internos da UJ	30
Quadro A.4.1.2.1 Movimentação Orçamentária Interna por Grupo de Despesa.....	33
Quadro A.4.1.3.2 Despesas por Modalidade de Contratação – Créditos Originários – Valores Executados diretamente pela UJ	34
A.5.1.1.1 Força de Trabalho da UJ – Situação apurada em 31/12	36
A.5.1.1.2 Situações que reduzem a força de trabalho da UJ	36
A.5.1.2.1 Detalhamento da estrutura de cargos em comissão e funções gratificadas da UJ (Situação em 31 de dezembro).....	37
A.5.1.2.2 Quantidade de servidores da UJ por faixa etária (Situação apurada em 31/12).....	37
A.5.1.2.3 Quantidade de servidores da UJ por nível de escolaridade (Situação apurada em 31/12)	38
A.5.1.3 Custos de pessoal no exercício de referência e nos dois anteriores.....	39
A.9.1.1 Cumprimento das deliberações do TCU atendidas no exercício.....	42
A.9.4.1 Demonstrativo do cumprimento, por autoridade e servidores da UJ, da obrigação de entregar a DBR.....	45
A.11.2.1 Declaração de que as demonstrações contábeis do exercício refletem corretamente a situação orçamentária, financeira e patrimonial da UJ	51

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Organograma da Secretaria de Políticas de Previdência Complementar	50
Figura 2 – Modelo Lógico dos Macroprocessos da Previdência Social.....	12
Figura 3 – Modelo de Hierarquia de Processos.....	13
Figura 4 – Modelo de Governança para Resultados da Previdência Social.....	16
Figura 5 – Mapa Estratégico da Previdência Social.....	17
Figura 6 – Faróis de Desempenho.....	21

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Objetivos, Iniciativas e Ações Orçamentárias	18
Tabela 2 – SPPC - Demonstrativo de Execução Física das Iniciativas do PAI	21

LISTA DE SIGLAS

ABRAPP	Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar
ANAPAR	Associação Nacional dos Participantes de Fundos de Pensão
APEP	Associação dos Fundos de Pensão de Empresas Privadas
CFAI	Centro de Formação e Aperfeiçoamento do Instituto Nacional do Seguro Social
CGERH	Coordenação Geral de Recursos Humanos
CFC	Conselho Federal de Contabilidade
CGU	Controladoria-Geral da União
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
CNPC	Conselho Nacional de Previdência Complementar
CONAPREV	Conselho Nacional dos Dirigentes de Regimes Próprios de Previdência Social
CONJUR	Consultoria Jurídica
CRPC	Câmara de Recurso de Previdência Complementar
CRPS	Conselho de Recursos da Previdência Social
DBR	Declaração de Bens e Rendas
DEOFI	Divisão de Execução Orçamentária e Financeira
DN	Decisão Normativa
DOU	Diário Oficial da União
EAD	Ensino a Distância
EAPC	Entidade Aberta de Previdência Complementar
EFPC	Entidade Fechada de Previdência Complementar
ENFAM	Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados
FCT	Função Comissionada Técnica
FUB	Fundação Universidade de Brasília
FUNPRESP	Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal
GM	Gabinete do Ministro
GT	Grupo de Trabalho
ICPC	Índice de Cobertura da Previdência Complementar
IDI	Índice de Desempenho Institucional
IN	Instrução Normativa
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
IRAA	Índice de Recursos Administrativos do RGPS Analisados
LDO	Lei de Diretrizes Orçamentárias
LOA	Lei Orçamentária Anual
MP	Ministério do planejamento
MPS	Ministério de Previdência Social
NBC	Normas Brasileiras de Contabilidade
OCI	Órgão de Controle Interno
OFSS	Orçamento Fiscal da Seguridade Social
OISS	Organização Ibero-americana de Seguridade Social
OI	Orçamento de Investimento
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PAC	Programa de Aceleração do Crescimento
PAI	Plano de Ação Integrado
PEA	População Economicamente Ativa

**MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL - MPS
SECRETARIA DE POLÍTICAS DE PREVIDÊNCIA
COMPLEMENTAR - SPPC**

PIB	Produto Interno Bruto
PPA	Plano Plurianual
PREVIC	Superintendência Nacional de Previdência Complementar
RGPS	Regime Geral de Previdência Social
RPC	Regime de Previdência Complementar
SAE/PR	Secretaria de Assuntos Estratégicos da Presidência da República
SCDP	Sistema de Concessão de Diárias e Passagens
SE	Secretaria Executiva
SIAFI	Sistema Integrado de Administração Financeira do Governo Federal
SIASG	Sistema Integrado de Administração e Serviços Gerais
SIORG	Sistema de Organização e Inovação Institucional do Governo Federal
SISCONV	Sistema de Convênios
SOAD	Subsecretaria de Orçamento e Administração
SOF	Secretaria de Orçamento Federal
SPPC	Secretaria de Políticas de Previdência Complementar
SPPS	Secretaria de Políticas de Previdência Social
TCPPC	Taxa de Crescimento de Participantes das Entidades Fechadas de Previdência Complementar
TCU	Tribunal de Contas da União
TMR-PI	Tempo Médio de Resposta ao Pedido de Informação
UF	Unidade da Federação
UG	Unidade Gestora
UGO	Unidade Gestora Orçamentária
UJ	Unidade Jurisdicionada
UO	Unidade Orçamentária

INTRODUÇÃO

O presente Relatório de Gestão da Secretaria de Políticas de Previdência Complementar - SPPC, do exercício de 2013, elaborado em conformidade com as disposições da Instrução Normativa TCU nº 63/2010, da Resolução TCU nº 234/2010, da Resolução TCU nº 244/2011, da Portaria CGU nº 133/2013, da Decisão Normativa TCU nº 127/2013, da Instrução Normativa TCU nº 72/2013, da Portaria TCU nº 175/2013 e da Decisão Normativa TCU nº 132/2013, visa atender a obrigatoriedade da prestação de contas nos termos do artigo 70 da Constituição Federal e, também, propiciar a visão mais completa possível da gestão da SPPC empreendidas no exercício de 2013 aos órgãos de controle e à sociedade em geral.

Este Relatório está estruturado de acordo com os conteúdos estabelecidos no Anexo II da Decisão Normativa nº 127/2013 e se alinha às orientações contidas no Anexo Único da Portaria TCU nº 175/2013, compreendendo informações de identificação, de planejamento e execução das ações da SPPC e quadros e declarações elaborados e repassados pelas áreas de orçamento e recursos humanos do Ministério da Previdência Social - MPS.

Inicialmente, cumprem-se esclarecer que, tendo em vista que esta Secretaria é um órgão específico singular diretamente subordinado ao Ministro da Previdência Social, não constam do relatório os itens e quadros da Portaria TCU nº 175/2013:

– Itens e quadros que não se aplicam à realidade da unidade:

- Itens 1.1.2 a 1.1.4 e Quadros A.1.1.2 a A.1.1.4 (UJ apresenta relatório individual, conforme Anexo I DN TCU nº 127/2013);
- Itens 2.2.1; 2.2.1.1; 2.2.2; 2.2.2.1 e Quadros A.2.2.1; A.2.2.2; (Não existem programas e objetivos de responsabilidade da UJ);
- Itens 3.3 e seus subitens; 3.4; 4.7 e seus subitens; 11.5 e seus subitens; 11.6 e Quadros A.3.3.2 a A.3.3.4; A.4.7.1; A.4.7.2; A.11.5.1; A.11.5.2 (não existência de atividade relativa ao item);
- Itens 1.5; 3.5; 5.1.4 a 5.1.8; 5.2 e seus subitens; 6 e seus subitens; 7 e seus subitens; 8 e seus subitens; 9.4.2; 9.5; 9.6; 11.1; 11.3; 11.4 e Quadros A.5.1.4.1; A.5.1.4.2; A.5.1.5.1 a A.5.1.5.4; A.5.2.1 a A.5.2.4; A.5.2.6; A.6.2.1 a 6.2.3; A.6.3; A.7.1; A.8.1; A.8.2; A.9.5; A.9.6 (conteúdo de responsabilidade da Secretaria-Executiva do MPS);
- Itens 4.1.1; 4.1.1.1; 4.1.3; 4.1.3.1; 4.1.3.3; 4.1.3.4; 4.1.3.5; 4.1.3.6 e Quadros A.4.1.1; A.4.1.2.2; A.4.1.3.1; A.4.1.3.3; A.4.1.3.4; A.4.1.3.5; A.4.1.3.6 (UJ não se caracteriza como Unidade Orçamentária);
- Item 9.3 (Não existe unidade de auditoria interna na estrutura do MPS);

– Itens e quadros que apesar de se aplicarem a natureza da unidade, não apresentam conteúdo a ser declarado no exercício de referência:

- Itens 2.2.3.2 a 2.2.3.4; 4.2; 4.2.1; 4.3; 4.3.1; 4.4 e seus subitens; 4.5 e seus subitens; 4.6 e seus subitens; 9.1.2; 9.2 e seus subitens; 11.2.2; Quadros A.2.2.3.2 a A.2.2.3.4; A.4.2; A.4.3; A.4.4.1 a 4.4.4; A.4.5.1 a 4.5.4; A.4.6.1.1 a 4.6.2.11; A.9.1.2; A.9.2.1; A.9.2.2; A.11.2.2;

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL - MPS SECRETARIA DE POLÍTICAS DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR - SPPC

Consonante aos objetivos estratégicos do Ministério da Previdência Social – MPS, a SPPC direcionou seus trabalhos em 2013, principalmente, na identificação de políticas que resultem em um Regime de Previdência Complementar mais seguro, crível e sustentável no longo prazo e, também, mais atrativo à entrada de novos participantes, patrocinadores e instituidores. Neste sentido a definição do foco de atuação da SPPC tem se dado por meio de estudos e pesquisas.

Nesta direção, tem sido intensificada a formulação e o desenvolvimento de estudos e pesquisas sobre a previdência complementar, apresentadas no item 10 deste Relatório, mediante contratação de empresas especializadas no tema e de estudos realizados pela própria equipe técnica da SPPC, especialmente no tocante ao fomento do Regime de Previdência Complementar - RPC, assunto para o qual foi instituída Comissão Temática do Conselho Nacional de Previdência Complementar – CNPC, coordenada pela SPPC, que tem debatido e apontado vários caminhos no sentido do fomento do RPC.

Na trilha da promoção de políticas de sustentabilidade do sistema previdenciário, a SPPC tem disseminado propostas estruturantes para a previdência no Brasil, como, por exemplo, o PrevFederação que se constitui em uma entidade fechada de previdência complementar, nos moldes da Funpresp, voltada ao funcionalismo público de Estados e Municípios. Tal medida viabiliza a entrada em previdência complementar de entes federados que não tem “escala” para criar sua própria entidade fechada de previdência complementar.

Como ação importante no apoio à adesão dos novos servidores públicos federais à Funpresp, a SPPC compõe parcerias com o Ministério do Planejamento – MP e a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados – Enfam no sentido da capacitação de servidores públicos em conceitos previdenciários. Nestas parcerias já foram efetuadas dezenas de palestras técnicas de servidores da SPPC para órgãos públicos, palestra para cinco escolas de magistraturas do País e efetiva participação no I Fórum Brasil-Estados Unidos, realizado em Washington-DC.

Apesar do ingresso nos quadros da SPPC, em 2013, de três servidores da nova carreira de Analista Técnico de Políticas Sociais – cargo de nível superior – aprovados em concurso promovido pelo Ministério do Planejamento, ressalta-se que o principal entrave para que a SPPC intensifique suas ações para o melhor cumprimento de suas atribuições reside no fato de que os servidores do quadro funcional do Ministério da Previdência Social, lotados na SPPC, mesmo com graduação superior, ocupam cargos de nível médio, com remuneração considerada baixa quando comparada à de outras carreiras de Estado, o que dificulta aos gestores mitigar o risco de grande rotatividade da força de trabalho. Some-se a isso o fato de que a SPPC apresenta uma inadequada estrutura organizacional. Para isso, encontra-se em análise no Ministério do Planejamento, desde julho de 2013, projeto de Decreto que estabelece nova estrutura organizacional da Secretaria.

1. IDENTIFICAÇÃO E ATRIBUTOS DA UNIDADE JURISDICIONADA

1.1. Identificação da Unidade Jurisdicionada

1.1.1. Relatório de Gestão Individual

A Secretaria de Políticas de Previdência Complementar – SPPC foi criada pelo Decreto nº 7.078, de 26 de janeiro de 2010, onde foi aprovada a estrutura regimental e o quadro demonstrativo dos cargos em comissão e das funções gratificadas do Ministério da Previdência Social. Em 30 de dezembro de 2011, foi publicada no Diário Oficial da União a aprovação do novo Regimento Interno dos Órgãos do Ministério da Previdência Social – MPS, conforme Portaria nº 751, de 29 de dezembro de 2011.

As informações de identificação da unidade jurisdicionada, em cumprimento ao item 1, da Parte A, do Anexo II da Decisão Normativa TCU nº 127/2013 e orientações contidas no Anexo Único da Portaria TCU nº 175/2013, estão apresentadas no quadro abaixo.

Quadro A.1.1.1 - Identificação da UJ – Relatório de Gestão Individual

Poder e Órgão de Vinculação			
Poder: Executivo			
Órgão de Vinculação: Ministério da Previdência Social		Código SIORG: 1930	
Identificação da Unidade Jurisdicionada			
Denominação Completa: Secretaria de Políticas de Previdência Complementar			
Denominação Abreviada: SPPC			
Código SIORG: 2858	Código LOA: não se aplica	Código SIAFI: 330090	
Natureza Jurídica: Órgão Público		CNPJ: 00.394.528/0001-92	
Principal Atividade: Previdência Complementar		Código CNAE: 8430-2/00	
Telefones/Fax de contato:	(061) 2021-5907/5320	(061) 2021-5145	
Endereço Eletrônico: sppc.gab@previdencia.gov.br			
Página na Internet: http://www.mps.gov.br/sppc.php			
Endereço Postal: Esplanada dos Ministérios, Bloco "F", 6º andar, sala 601 - CEP 70.059-900 - Brasília - DF			
Normas Relacionadas à Unidade Jurisdicionada			
Normas de criação e alteração da Unidade Jurisdicionada			
Lei Complementar nº 108, de 29 de maio de 2001			
Lei Complementar nº 109, de 29 de maio de 2001			
Lei nº 12.154, de 23 de dezembro de 2009.			
Outras normas infralegais relacionadas à gestão e estrutura da Unidade Jurisdicionada			
Portaria MPS nº 418, de 18 de dezembro de 2008			
Decreto nº 7.078, de 26 de janeiro de 2010			
Decreto nº 7.123, de 03 de março de 2010			
Decreto nº 7.528, de 21 de julho de 2011			
Portaria CNPC nº 01, de 27 de setembro de 2011.			
Portaria MPS nº 751, de 29 de dezembro de 2011.			
Portaria MPS nº 750, de 29 de dezembro de 2011.			

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL - MPS
SECRETARIA DE POLÍTICAS DE PREVIDÊNCIA
COMPLEMENTAR - SPPC

Portaria nº 282, de 31 de maio de 2011.	
Portaria nº 132, de 14 de março de 2011.	
Manuais e publicações relacionadas às atividades da Unidade Jurisdicionada	
Portaria MPS/GM nº 313, de 13 de junho de 2011 - Código de Ética Profissional dos Agentes Públicos do MPS.	
Unidades Gestoras e Gestões relacionadas à Unidade Jurisdicionada	
Unidades Gestoras Relacionadas à Unidade Jurisdicionada	
Código SIAFI	Nome
330090	Secretaria de Políticas de Previdência Complementar
Gestões Relacionadas à Unidade Jurisdicionada	
Código SIAFI	Nome
00001	Tesouro Nacional
Relacionamento entre Unidades Gestoras e Gestões	
Código SIAFI da Unidade Gestora	Código SIAFI da Gestão
330090	00001

1.2. Finalidade e competências Institucionais da Unidade

O Regime de Previdência Complementar – RPC, além de se constituir em importante instrumento de proteção adicional ao trabalhador e sua família, é um mecanismo de formação de poupança interna e de longo prazo, ampliando a capacidade de investimento no país e contribuindo de forma significativa para o crescimento econômico do País. Dessa forma, as políticas públicas deste segmento estão voltadas à conscientização da importância da previdência complementar operada pelos Fundos de Pensão como garantia de obtenção de uma renda adicional na fase da inatividade e ao desenvolvimento social e econômico-financeiro do País. O RPC é de iniciativa privada e caráter contratual, cabendo ao Estado atuar na sua regulação, supervisão e fiscalização, de forma a preservar a liquidez, a solvência e o equilíbrio dos planos de benefícios, de compatibilizar as políticas previdenciárias e de desenvolvimento social e econômico-financeiro, de formular a política de previdência complementar e de promover a ampliação da cobertura do Regime.

O papel conferido à SPPC, como órgão do MPS, é atuar na formulação e no acompanhamento estratégico das políticas públicas e diretrizes do RPC, avaliando as propostas de alteração das normas e seus possíveis impactos sobre o Regime e as atividades das Entidades Fechadas de Previdência Complementar – EFPC e propondo a edição de normas pelo Conselho Nacional de Previdência Complementar – CNPC, bem como atuar na coordenação, supervisão e articulação do processo de negociação e estabelecimento do Acordo de Metas de Gestão e Desempenho celebrado com a Superintendência Nacional de Previdência Complementar - Previc e o MPS.

A Portaria nº 751/2011 elencou as seguintes competências à Secretaria de Políticas de Previdência Complementar:

I - assistir o Ministro de Estado na formulação e no acompanhamento das políticas e diretrizes do Regime de Previdência Complementar operado pelas entidades fechadas de previdência complementar;

II - assistir o Ministro de Estado na supervisão das atividades da Superintendência Nacional de Previdência Complementar – Previc, inclusive quanto ao acompanhamento das metas de gestão e desempenho da autarquia;

III - subsidiar o Ministro de Estado na celebração de acordo de metas de gestão e desempenho com a Diretoria Colegiada da Previc;

IV - propor ao Conselho Nacional de Previdência Complementar - CNPC a edição de normas relativas ao Regime de Previdência Complementar;

V - avaliar as propostas de alteração da legislação e seus possíveis impactos sobre o Regime de Previdência Complementar e sobre as atividades das entidades fechadas de previdência complementar;

VI - promover o desenvolvimento harmônico do Regime de Previdência Complementar operado pelas entidades fechadas, fomentando o intercâmbio de experiências nacionais e internacionais;

VII - exercer as funções de Secretaria-Executiva do Conselho Nacional de Previdência Complementar - CNPC e da Câmara de Recursos da Previdência Complementar - CRPC;

VIII - coordenar, em articulação com os demais órgãos envolvidos, o processo de negociação e estabelecimento de metas de gestão e desempenho para a Previc;

IX - coordenar e promover a disseminação das políticas públicas e diretrizes do regime de previdência complementar;

X - acompanhar e analisar, em articulação com os demais órgãos envolvidos, os efeitos das políticas públicas e diretrizes governamentais relativas ao Regime de Previdência Complementar;

XI - promover, em articulação com os demais órgãos envolvidos, a simplificação, a racionalização e o aperfeiçoamento da legislação do Regime de Previdência Complementar; e

XII - articular-se com entidades governamentais e organismos nacionais e internacionais com atuação no campo econômico previdenciário, para realização de estudos, conferências técnicas, congressos, seminários e eventos semelhantes.

1.3. Organograma Funcional

Em cumprimento às orientações contidas no item 6, letra B, do Anexo III da Decisão Normativa TCU nº 127/2013, que trata dos Requisitos Mínimos para a Apresentação do Relatório de Gestão, o organograma desta UJ está apresentado na seção de anexos deste Relatório, no item 1, Figura 1 – Organograma da SPPC.

1.4. Macroprocessos Finalísticos

O Modelo Lógico dos Macroprocessos do Ministério da Previdência Social - MPS prevê a classificação dos processos em três categorias que se integram e se complementam:

- Os **Macroprocessos Gerenciais** são processos que buscam promover uma visão corporativa em toda organização e a implementação de estratégias globais. Permitem que todos os processos da organização tenham um direcionador em comum, permeando toda a estrutura hierárquica e os demais processos, além de definir bases para a estratégia e diretrizes dos Processos Finalísticos e Processos de Apoio. São os processos de decisão, que fornecem as diretrizes, as políticas, os

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL - MPS SECRETARIA DE POLÍTICAS DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR - SPPC

métodos e as normas, assim como a forma de acompanhamento, avaliação e ações corretivas dos processos.

- Os **Macroprocessos de Apoio** são processos que permeiam toda a organização e visam de modo integrado, suportar operacionalmente as atividades e as demandas de recursos necessários, para a execução dos outros processos. São os que contribuem com os Processos Finalísticos na obtenção do sucesso junto aos clientes.
- Os **Macroprocessos Finalísticos** representam os processos-chave da organização, são voltados diretamente para a consecução da missão. Envolve mais de uma função na organização, cuja operação tem impactos significativos nas demais funções. São aqueles que tocam o cliente e estão relacionados à missão da organização.

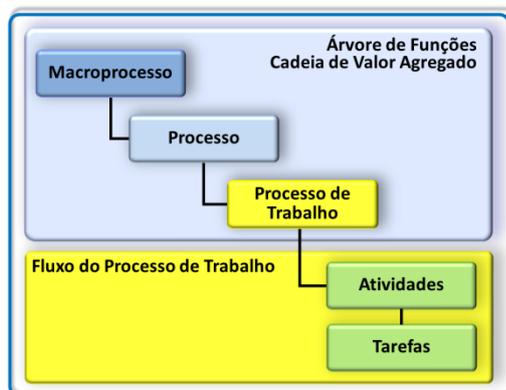
Os Macroprocessos Finalísticos da Previdência Social são quatro: Gestão de Regime Geral de Previdência Social; Gestão de Regime Próprio de Previdência Social; Gestão de Regime Complementar de Previdência Social e Gestão de Interação com a Sociedade, conforme Figura 2.

Figura 2: Modelo Lógico dos Macroprocessos da Previdência Social



O desenho desse Modelo Lógico permite evidenciar como a instituição alcança sua missão institucional por meio de seus processos de trabalho. Os Macroprocessos são detalhados em níveis menores de hierarquia que são representados por: processos, processos de trabalho, atividades e tarefas, conforme Figura 3.

Figura 3: Modelo de Hierarquia de Processos



- Os processos da **Gestão de Regime Geral de Previdência Social** são: políticas, diretrizes e estudos do Regime Geral; Saúde e Segurança Ocupacional; e Recursos do Regime Geral.
- Os processos da **Gestão dos Regimes Próprios de Previdência Social** são: políticas, diretrizes e estudos do Regime Próprio; Supervisão e Orientação; Auditoria Direta e Indireta do Regime Próprio; Contencioso; Contabilidade e Atuária; e Investimentos dos Regimes Próprios. Estes processos estão a cargo no MPS por meio da Secretaria de Políticas de Previdência Social - SPPS.
- Os processos da **Gestão do Regime Complementar de Previdência Social** são: políticas, diretrizes e estudos do Regime Complementar, processos a cargo no MPS, por meio da Secretaria de Políticas de Previdência Complementar - SPPC; do Conselho Nacional de Previdência Complementar e da Câmara de Recursos de Previdência Complementar.
- Os processos da **Gestão de Interação com a Sociedade** são: Atendimento de Ouvidoria; Atendimento previdenciário do regime próprio; Cadastro corporativo; Educação Previdenciária; e o Acesso à Informação.

De acordo com o Modelo Lógico dos Macroprocessos previsto para os órgãos da Previdência Social, o macroprocesso relacionado à SPPC é a Gestão do Regime de Previdência Complementar, que é operado pelas Entidades Fechadas de Previdência Complementar. No final de 2013, o sistema de previdência complementar possuía 322 EFPC, atendendo a mais de três milhões e duzentos mil participantes ativos e aposentados e pensionistas cobertos por 1093 planos de benefícios previdenciários (dezembro/2013).

Sob a orientação de compatibilizar as políticas previdenciárias com as de desenvolvimento social, econômico e financeiro e, ainda, perseguindo o objetivo estratégico de fomentar políticas e ações de sustentabilidade dos regimes previdenciários, a SPPC atua como proponente ao CNPC de edição de normas relativas ao RPC, tendo como subsídios a avaliação de cenários internos e externos e os diagnósticos realizados em razão de: 1) estudos técnicos que visam ao aprimoramento da regulação e normatização do RPC, e, ainda, à supervisão e ao acompanhamento da atuação da Previc com base no acordo de metas de gestão celebrado entre o MPS e a autarquia; 2) acompanhamento e avaliação dos efeitos das políticas públicas e diretrizes governamentais relativas ao RPC; 3) análise de propostas de alteração da legislação e seus possíveis impactos sobre o RPC e

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL - MPS SECRETARIA DE POLÍTICAS DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR - SPPC

sobre as atividades das EFPC; e, 4) interação e diálogo racional e transparente com representantes da sociedade e com parceiros institucionais públicos e privados.

Em termos normativos, além das reuniões ordinárias e extraordinárias do CNPC e do CRPC, foram realizadas sete reuniões de Comissões Temáticas, de caráter consultivo, que contam com a participação de todas as representações que integram o colegiado do CNPC.

A primeira Comissão Temática foi coordenada pela SPPC, criada em 2012, mas com trabalhos que avançaram pelo ano de 2013. O citado grupo tratou da regulamentação dos processos de retirada de patrocínio no âmbito das entidades fechadas de previdência complementar, que contou com intensos debates com outros órgãos de governo e com a sociedade civil e culminou com a Resolução CNPC nº 11, de 13 de maio de 2013, perfeitamente adaptada às Leis Complementares nº 108 e 109, ambas de 29 de maio de 2001. O resultado deste trabalho foi apresentado em importantes eventos de previdência por todo o País e se constituiu em importante avanço no conceito de direito adquirido dos participantes de fundos de pensão e nas questões procedimentais do Regime de Previdência Complementar.

Em 2013, o CNPC constituiu, por meio da Portaria CNPC/MPS nº 383/2013, a Comissão Temática que objetiva apresentar proposta de procedimentos para reorganização societária, em especial os efeitos decorrentes da cisão, fusão, incorporação, transferência de gestão e saldamento de planos de benefícios no âmbito das entidades fechadas de previdência complementar.

Outra Comissão Temática, igualmente instituída pela Portaria CNPC/MPS nº 383/2013, trata de novos produtos e fomento do Regime de Previdência Complementar, de ajustes nas regras de governança e de certificação de dirigentes de entidades fechadas de previdência complementar, realizou seis reuniões no ano de 2013 e teve suas atividades prorrogadas por mais 180 (cento e oitenta) dias.

No final do ano de 2013, foi autorizada a criação de mais uma Comissão, com o objetivo específico de analisar a regulamentação do art. 16 da Lei Complementar nº 109, de 29 de maio de 2001, que trata do oferecimento e o procedimento de inscrição de participantes no âmbito dos planos de benefícios administrados por entidade fechada de previdência complementar. Até esta data foi realizada uma reunião desta Comissão.

Em virtude da demanda de prioridade definida pelo CNPC, do processo de construção e debate democrático sobre os temas no âmbito das Comissões Temáticas e do CNPC, a conclusão dos citados trabalhos e a entrega das propostas decorrentes ocorrerão ao longo do exercício de 2014.

Mediante a publicação do Decreto nº 7.808, de 20 de setembro de 2012, foi criada a Fundação de Previdência Complementar do Servidor Federal do Poder Executivo – Funpresp-Exe, entrando em funcionamento em fevereiro de 2013. Por isso, neste ano, a SPPC desenvolveu, em parceria com o Ministério do Planejamento - MP, *workshop* em sete capitais com os responsáveis pela gestão de pessoas nas mais de 200 patrocinadoras do Plano Executivo Federal administrado pela Funpresp-Exe. Os *workshops* tiveram como objetivo a capacitação de servidores da área de gestão de pessoas dos órgãos e entidades da Administração Pública sobre a aplicação do Regime de Previdência Complementar – RPC.

A SPPC firmou parceria com outros entes como a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados – Enfam para levar informações e esclarecimentos sobre o RPC.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL - MPS SECRETARIA DE POLÍTICAS DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR - SPPC

Foram realizadas quatro reuniões nas Escolas de Magistratura que contaram com a participação de magistrados e servidores do Poder Judiciário nos estados de São Paulo, Maranhão, Santa Catarina e do Distrito Federal, além de apresentação extra para a Escola de Magistratura do Estado do Paraná.

Ainda no sentido de ampla divulgação dos conceitos de previdência complementar, a SPPC teve efetiva participação no I Fórum Brasil – Estados Unidos de Direito Previdenciário em Washington – DC. O evento, que promoveu um intenso debate sobre o ordenamento jurídico da previdência complementar brasileira com efetiva participação de autoridades americanas no assunto, contou com a participação de aproximadamente 30 Magistrados brasileiros e 3 ministros de tribunais superiores, que contou com intensos debates

Há que se ressaltar o apoio oferecido pela SPPC à formulação do PrevFederação. Esta EFPC terá por objetivo administrar planos de benefícios de estados e municípios que não têm escala para operar sua própria entidade fechada de previdência complementar. Instituir a nova fundação foi a alternativa encontrada para possibilitar o equacionamento dos regimes na busca do seu equilíbrio financeiro e atuarial em observância aos preceitos constitucionais. Registre-se que os Estados de São Paulo, Rio de Janeiro, Espírito Santo, Minas Gerais, Ceará, Rondônia e Pernambuco, já aprovaram as leis que possibilitam a aplicação do teto do RGPS aos benefícios dos novos servidores nos seus Regimes Próprios respectivos, e têm contado com a constante orientação e parceria do Ministério da Previdência Social - MPS, por intermédio da SPPC.

1.5. Macroprocessos de Apoio

Órgão específico do Ministério da Previdência Social, a SPPC não tem sob sua responsabilidade macroprocessos de apoio, sendo esses diretamente relacionados às unidades subordinadas à Secretaria Executiva do MPS.

1.6. Principais Parceiros

Os principais parceiros da SPPC na consecução de seus objetivos institucionais são:

- Associação Brasileira de Entidades Fechadas de Previdência Complementar (Abrapp) - pessoa jurídica de direito privado que, entre outros objetivos, visa contribuir para a expansão, o fortalecimento e o aperfeiçoamento da previdência complementar, seu sistema, sua estrutura e seus procedimentos, promovendo, divulgando e aprimorando a cultura previdenciária;
- Associação dos Fundos de Pensão de Empresas Privadas (APEP) - representante dos fundos de pensão do setor privado e de seus patrocinadores junto às autoridades e à sociedade;
- Associação Nacional dos Participantes de Fundos de Pensão (ANAPAR) - representante no Brasil dos associados a entidades de previdência complementar;
- Associação Internacional de Seguridade Social (AISS) – participação na Vice-Presidência da Comissão Técnica de Inversão dos Fundos de Seguridade Social;
- Organização Internacional do Trabalho (OIT) - organismo tripartite, ou seja, sua composição é formada por representantes de entidades de trabalhadores, empregadores e governo, os três principais atores do mercado de trabalho. É o organismo responsável pelo controle e emissão de normas referentes ao trabalho no âmbito internacional, com o objetivo de regulamentar as relações de trabalho por meio das convenções, recomendações e

resoluções, visando proteger as relações entre empregados e empregadores no âmbito internacional;

- Organização Ibero-americana de Seguridade Social (OISS) – organismo internacional, técnico e especializado, que tem por finalidade promover o bem-estar econômico e social dos países ibero-americanos e de todos aqueles que se vinculem, sendo de língua espanhola ou portuguesa, mediante coordenação, intercâmbio e aproveitamento de suas experiências na seguridade social.

Entre as organizações públicas federais, destacam-se como parceiros nos debates relativos a políticas de previdência complementar para o Brasil:

- Superintendência Nacional de Previdência Complementar - Previc, autarquia responsável pela supervisão e fiscalização da atividade de previdência complementar fechada;
- Ministério da Fazenda; e
- Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.

2. PLANEJAMENTO E RESULTADOS ALCANÇADOS

2.1. Planejamento da Unidade

O modelo de Planejamento seguido pela Previdência Social está baseado em um sistema alicerçado na gestão estratégica e no modelo de excelência na Gestão Pública, que leva em conta sua autoavaliação, visando o aprimoramento dos processos da organização. O modelo fortalece o olhar voltado para a visão de futuro, com foco no trabalhador e sua família, na sociedade e em resultados, buscando garantir que a Previdência Social exerça sua missão efetivamente.

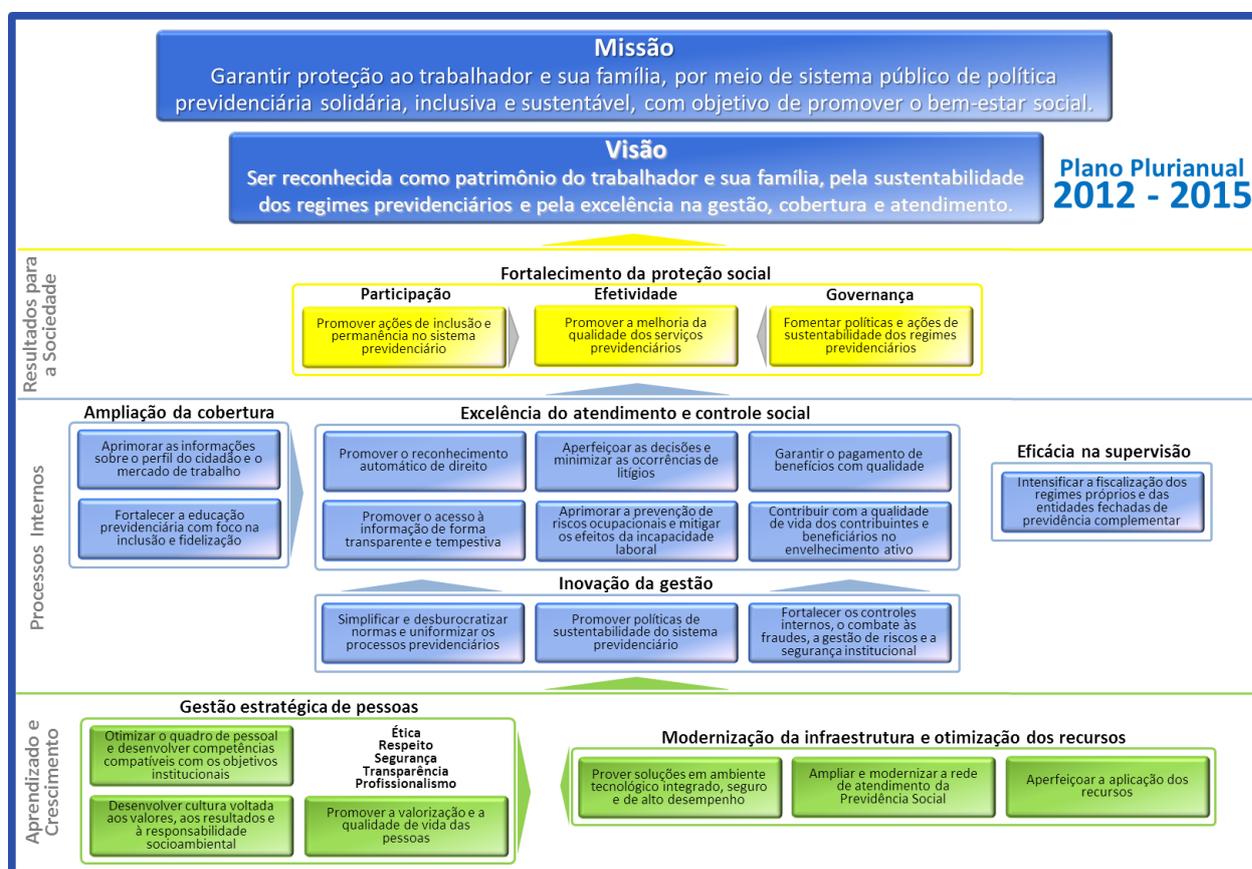
Figura 4: Modelo de Governança para Resultados da Previdência Social



Elaboração: MPS/SE/Assessoria de Gestão Estratégica e Inovação Institucional - AGEIN

O Mapa Estratégico é o instrumento que traduz o Planejamento Estratégico da Previdência Social, apresenta sua missão, visão de futuro da organização e direcionadores estratégicos em uma representação gráfica composta por um conjunto de desafios denominados objetivos estratégicos, que se relacionam de forma a alcançar a consecução da visão de futuro e fortalecimento da missão. Estes objetivos são aferidos por indicadores de desempenho e metas, alavancados pela efetivação das Ações Estratégicas. Este conjunto de atributos constitui o Plano Estratégico da Previdência Social. As Perspectivas de Processos Internos e de Aprendizagem e Crescimento viabilizam a Perspectiva de Resultados, que se preocupa em alcançar os interesses dos públicos externos, conforme se observa na Figura 5.

Figura 5: Mapa Estratégico da Previdência Social



O Mapa Estratégico da Previdência Social está integralmente convergente ao Plano Plurianual - PPA 2012-2015, de forma que os dois documentos reproduzem exatamente a mesma orientação estratégica. Alguns esclarecimentos, contudo, são necessários:

- Os Objetivos do Programa “Previdência Social” do PPA 2012-2015 são os Objetivos Estratégicos na Perspectiva de Resultados;
- As Iniciativas do Programa “Previdência Social” do PPA 2012-2015 são os Objetivos Estratégicos na Perspectiva de Processos Internos.
- Em função de critérios metodológicos adotados pelo PPA, foi incluído como Iniciativa o Objetivo Estratégico “Ampliar e modernizar a rede de atendimento da Previdência Social”, que no Mapa Estratégico encontra-se na Perspectiva de Aprendizagem e Crescimento;

– Os Objetivos Estratégicos na Perspectiva de Aprendizado e Crescimento referem-se ao “Programa de Gestão, Manutenção e Serviços ao Estado” do Ministério da Previdência Social - MPS, e não foram discriminados no PPA, uma vez que, apenas os Programas Temáticos possuem Iniciativas.

Os Objetivos Estratégicos do PPA 2012-2015 estão desdobrados em Iniciativas que têm suas respectivas Ações Orçamentárias vinculadas, conforme Tabela 1, abaixo:

Tabela 1: Objetivos, Iniciativas e Ações Orçamentárias

OBJETIVOS / INICIATIVAS / AÇÕES ORÇAMENTÁRIAS
Objetivo 01: Promover ações de inclusão e permanência no sistema previdenciário.
Iniciativa: Aprimorar as informações sobre o perfil do cidadão e o mercado de trabalho.
Ação 2564: Gestão de Cadastros da Previdência Social.
Ação 20HT: Sistema Nacional de Informações de Registro Civil - SIRC.
Iniciativa: Fortalecer a educação previdenciária com foco na inclusão e fidelização.
Ação 20GN: Educação Previdenciária e Financeira.
Ação 20HQ: Promoção de Ações de Diálogo Social e Inclusão no Sistema Previdenciário.
Objetivo 02: Promover a melhoria da qualidade dos serviços previdenciários.
Iniciativa: Promover o reconhecimento automático de direito.
Ação 2591: Reconhecimento de Direitos de Benefícios Previdenciários.
Iniciativa: Aperfeiçoar as decisões e minimizar as ocorrências de litígios.
Ação 2015: Funcionamento do Conselho de Recursos da Previdência Social.
Ação 2294: Defesa Judicial da Previdência Social.
Ação 2290: Funcionamento dos Órgãos Colegiados da Previdência Complementar.
Iniciativa: Garantir o pagamento de benefícios com qualidade.
Ação 009W: Compensação Previdenciária.
Ação 00H3: Pagamento de Benefícios Previdenciários.
Ação 0E81: Benefícios Previdenciários Urbanos.
Ação 0E82: Benefícios Previdenciários Rurais.
Ação 2292: Serviços de Processamento de Dados de Benefícios Previdenciários.
Iniciativa: Promover o acesso à informação de forma transparente e tempestiva.
Ação 20HR: Gestão da Informação Corporativa na Previdência Social.
Ação 2587: Serviços de Ouvidoria aos Usuários da Previdência Social.
Ação 4641: Publicidade de Utilidade Pública.
Ação 4405: Previdência Eletrônica.
Iniciativa: Simplificar e desburocratizar normas e uniformizar os processos previdenciários.
Ação 2563: Gestão da Melhoria Contínua.
Iniciativa: Ampliar e modernizar a rede de atendimento da Previdência Social.
Ação 2593: Funcionamento das Unidades Descentralizadas da Previdência Social.
Ação 116V: Instalação de Unidades de Funcionamento do INSS.
Ação 20EI: Funcionamento dos Escritórios Regionais da Previc.
Ação 8869: Reformas e Adaptações das Unidades do INSS.
Objetivo 03: Fomentar políticas e ações de sustentabilidade dos regimes previdenciários.
Iniciativa: Aprimorar a prevenção de riscos ocupacionais e mitigar os efeitos da incapacidade laboral.
Ação 2585: Serviço de Reabilitação Profissional.
Iniciativa: Otimizar a supervisão, fiscalização e licenciamento das entidades fechadas de previdência complementar.
Ação 2276: Auditoria nos Regimes Próprios dos Servidores Públicos.
Ação 2592: Fiscalização das Entidades de Previdência Complementar.
Iniciativa: Fortalecer os controles internos, o combate às fraudes, a gestão de riscos e a segurança institucional.
Ação 2562: Auditoria Preventiva e Corretiva em Rotinas, Procedimentos e Processos.
Ação 8452: Combate às Fraudes de Natureza Previdenciária.
Iniciativa: Promover políticas de sustentabilidade do sistema previdenciário.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL - MPS
SECRETARIA DE POLÍTICAS DE PREVIDÊNCIA
COMPLEMENTAR - SPPC

OBJETIVOS / INICIATIVAS / AÇÕES ORÇAMENTÁRIAS
Ação 2274: Assistência Técnica à Ampliação e Reformas dos Regimes Próprios de Previdência.
Ação 2A43: Estudos e Pesquisas no Âmbito de Previdência Complementar.
Ação 8426: Desmobilização de Imóveis do INSS.

Fonte: Plano Plurianual - PPA 2012-2015 e Plano Estratégico da Previdência Social 2012-2015.

Elaboração: MPS/SE/Assessoria de Gestão Estratégica e Inovação Institucional - AGEIN

A SPPC, no ano de 2013, teve sob sua responsabilidade direta duas (2) ações orçamentárias: a Ação 2290 - Funcionamento dos Órgãos Colegiados da Previdência Complementar, vinculada à iniciativa de Aperfeiçoar as Decisões e Minimizar as Ocorrências de Litígios e ao objetivo de Promover a Melhoria da Qualidade dos Serviços Previdenciários; e a Ação 2A43 - Estudos e Pesquisas no Âmbito de Previdência Complementar, vinculada a iniciativa de Promover Políticas de Sustentabilidade do Sistema Previdenciário e ao objetivo de Fomentar Políticas e Ações de Sustentabilidade dos Regimes Previdenciários.

Sendo a SPPC órgão específico singular do Ministério da Previdência Social, responsável pelas políticas e diretrizes relativas ao Regime de Previdência Complementar, operado pelas EFPC, sua atuação tem como base os seguintes objetivos apresentados na perspectiva Resultados: “Promover ações de inclusão e permanência no sistema previdenciário” e “Fomentar políticas e ações de sustentabilidade dos regimes previdenciários”.

Para o alcance desses objetivos, as atividades da SPPC, no exercício de 2013, foram orientadas por seis diretrizes norteadoras, que se entende adequadas ao atual estágio experimentado pelo Regime de Previdência Complementar – entidades fechadas – e que oferecem contribuições significativas para o seu fomento e sustentabilidade, de forma compatível com a política previdenciária e de desenvolvimento econômico-social do País. São elas:

- **Fortalecer a Governança** – incentivar a consolidação e o fortalecimento da aplicação de ferramentas e boas práticas de gestão, de modo a subsidiar e permitir a tomada de decisão racional e responsável e que contemple, além dos aspectos econômico-financeiros e socioambientais, os interesses dos atores com quem se relacionam as EFPC nos curtos e longos prazos;
- **Promover a Responsabilidade Social** – promover a adoção de estratégias de longo prazo e que tenham em consideração a conciliação, anseios e interesses dos diversos atores e o comprometimento com o desenvolvimento social, o respeito e a conservação do meio ambiente;
- **Estimular a participação e o diálogo** – promover o diálogo ético, responsável e transparente com os participantes, assistidos, patrocinadores e instituidores, de forma que se respeite e fortaleça o contrato previdenciário, que se reduza o conflito, que se busque a harmonia e se estabeleça a credibilidade com vistas ao desenvolvimento sustentável;
- **Promover a Educação Previdenciária** – promover a educação previdenciária investindo na orientação, na conscientização, no esclarecimento e na reflexão sobre o Sistema Previdenciário Brasileiro, como as melhores formas de buscar a compreensão e de fomento do Regime de Previdência Complementar como instrumento de segurança e de desenvolvimento social;
- **Promover o controle e a mitigação dos riscos** – incentivar a ação proativa no controle e mitigação dos riscos e o monitoramento das ameaças e oportunidades, com responsabilidade legal e social, a realização de investimentos socialmente responsáveis, compatibilizando-os com as políticas de desenvolvimento social e econômico-financeiro do País, com vistas à segurança econômico-financeira da entidade e dos planos e do seu equilíbrio.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL - MPS SECRETARIA DE POLÍTICAS DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR - SPPC

– **Incentivar a constante racionalização da legislação** – buscar identificar as oportunidades de simplificação e/ou racionalização da legislação, objetivando facilitar os procedimentos de participantes, patrocinadores e instituidores no sentido do melhor resultado possível para os planos de benefícios administrados pelas entidades fechadas de previdência complementar.

A Portaria MPS nº 331, de 27 de julho de 2012, publicada por ato do Ministro de Estado da Previdência Social, estabeleceu a elaboração anual do Plano de Ação Integrado – PAI com a participação dos gestores das unidades organizacionais do Ministério da Previdência Social.

O Plano de Ação Integrado - PAI é elaborado em caráter participativo, envolvendo todos os níveis gerenciais do MPS, para execução no exercício seguinte. O Plano é composto por um conjunto de Ações Estratégicas classificadas por projetos ou atividades e suas respectivas metas intermediárias as quais são firmadas por meio do Termo de Compromisso de Resultados, junto às Unidades Organizacionais do Ministério, para o alcance das metas institucionais que estão segmentadas em: (i) metas globais, elaboradas a partir do planejamento estratégico e fixadas anualmente, considerando seus objetivos estratégicos e seus respectivos indicadores de desempenho e, quando couber, em consonância com o Plano Plurianual - PPA, a Lei de Diretrizes Orçamentárias - LDO e a Lei Orçamentária Anual - LOA; e (ii) metas intermediárias, elaboradas e publicadas anualmente a partir da identificação das Ações Estratégicas, em consonância com metas globais.

O Plano de Ação Integrado - PAI 2013 do Ministério da Previdência Social – MPS, refletindo os desafios relacionados no Mapa Estratégico, traduzido pelos Objetivos Estratégicos e Iniciativas, foi aprovado por meio da Portaria nº 623, de 26 de dezembro de 2012. O PAI 2013 foi alicerçado nos seguintes direcionadores estratégicos: (i) Fortalecimento da proteção social; (ii) Ampliação da cobertura; (iii) Excelência do atendimento e controle social; (iv) Eficácia na supervisão; (v) Inovação da gestão; (vi) Gestão estratégica de pessoas; e (vii) Modernização da infraestrutura e otimização dos recursos. Abrange ações de todas as unidades do MPS, envolvendo sete Unidades de Avaliação: Gabinete do Ministro - GM; Secretaria-Executiva - SE; Consultoria Jurídica - CONJUR; Secretaria de Políticas de Previdência Social - SPPS; Secretaria de Políticas de Previdência Complementar - SPPC; Conselho de Recursos da Previdência Social - CRPS; e Câmara de Recursos da Previdência Complementar – CRPC. A CRPC e o CNPC, em face das suas finalidades, forma do art. 16, da Lei nº 12.154, de 23.12.2009, tiveram seu funcionamento regulamentado pelo art. 11, do anexo I, ao Decreto nº 7078, de 26 de janeiro de 2010 e pelo Decreto nº 7.123, de 3 de março de 2010, em especial o seu art. 19, e todas as suas atividades administrativas são exercidas pela SPPC que funciona como sua Secretaria-Executiva.

As Ações Estratégicas constantes do Plano de Ação Integrado 2013 do MPS, são projetos ou atividades prioritárias, que estão detalhadas em seu escopo, cronograma, recursos necessários, identificação da equipe de trabalho, meta intermediária de desempenho institucional e metas de desempenho individual pactuadas com os servidores, acompanhadas por meio de indicadores de desempenho, constituindo o vetor considerado como Meta Intermediária, prevista no Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010, que trata da Avaliação de Desempenho Institucional. O PAI 2013 contém 47 Ações Estratégicas, e destas, 23 são projetos e 24 são atividades (processos de trabalho) desdobradas por Unidade de Avaliação do MPS.

Para a composição do PAI 2013, a SPPC relacionou três Ações Estratégicas para acompanhamento: (i) Ampliar o alcance das publicações técnicas de Previdência Complementar; (ii) Elaborar Estudo Internacional Sobre Previdência Complementar dos Servidores Públicos nos

Países da Organização Ibero-americana de Seguridade Social – OISS; e, (iii) Promover a Educação Previdenciária Complementar.

Na Tabela 2 é apresentado o resultado do acompanhamento da execução das Ações Estratégicas desenvolvidas pela SPPC em 2013.

Tabela 2 – SPPC - Demonstrativo de Execução Física das Iniciativas do PAI

Ação Estratégica	Indicador	Meta	Executado	% Execução
Ampliar o alcance das publicações técnicas de Previdência Complementar.	Índice de Implementação	70%	84%	120%
Elaborar Estudo Internacional Sobre Previdência Complementar dos Servidores Públicos nos Países da Organização Ibero-americana de Seguridade Social - OISS.	Índice de Implementação	85%	89%	104,71%
Promover a Educação Previdenciária Complementar.	Número de inscritos nos Cursos à distância sobre Previdência Complementar	800 inscritos	3.137 inscritos	392,13%

Fonte: Portaria MPS Nº 623/ 2012 e Planilhas de Acompanhamento dos Planos de Trabalho da SPPC (competência dezembro/2013)

Elaboração: MPS/SPPC.

Para efeitos de análise dos indicadores, o percentual de execução de uma Ação Estratégica é a relação entre os valores programados e os realizados, para o período de janeiro a dezembro de 2013. Segundo a definição do Farol de Desempenho, apresentado na Figura 6, os percentuais de execução das três Ações Estratégicas sob a responsabilidade da SPPC, junto ao PAI 2013, comportaram-se como “Excelentes”.

Figura 6: Faróis de Desempenho

Faixa de Execução	Avaliação do Resultado	Farol de Desempenho
Acima de 100%.	Excelente.	✓ Azul.
De 70% a 100%.	Satisfatório.	✓ Verde.
De 50% a 69,99%.	Merece atenção.	✓ Amarelo.
Abaixo de 50%.	Insatisfatório.	✓ Vermelho.
-	Não avaliado no período.	✓ Cinza.

Elaboração: MPS/SE/Assessoria de Gestão Estratégica e Inovação Institucional - AGEIN

Além das iniciativas estratégicas presentes no Plano de Ação Integrado do MPS, a SPPC elaborou seu Plano de Trabalho para 2013, atendendo aos temas prioritários definidos pelo CNPC e às diretrizes fixadas para o RPC. O Plano de Ação da SPPC foi organizado por desafios, ou seja, temas orientadores, alinhados ao negócio e à visão do MPS para o quadriênio 2012-2015, e reproduziram a estratégia de sua atuação.

O Plano de Ação da SPPC 2013 ficou constituído pelos desafios discriminados:

Desafio: Promover a sistematização dos dados e disseminar informações do RPC

Ação: Disseminar, junto ao Poder Judiciário, os principais conceitos relativos ao Regime de Previdência Complementar.

Descrição: Realização eventos, em parceria com o Poder Judiciário, para debater temas e conceitos relativos ao Regime de Previdência Complementar, em especial no âmbito das EFPC.

Finalidade: Divulgar, aos magistrados, os conceitos aplicáveis ao segmento, de modo a facilitar o acesso às normas e tornar mais clara a distinção existente entre Entidades Fechadas de Previdência Complementar e Entidades Abertas de Previdência Complementar.

Realizado: Foram realizados seminários com o tema "Previdência Complementar: o que você precisa saber", cujo público-alvo foi composto por representantes da SPPC, do CNJ, bem como magistrados federais e estaduais - São Paulo, dias 16 e 17 de maio; Maranhão, dias 23 e 24 de maio; Florianópolis, dias 17 e 18 de junho, e em Brasília, dias 24, 25 e 26 de junho. Foi elaborada minuta de Termo de Cooperação Técnica entre o Ministério da Previdência Social - MPS, o Conselho Nacional de Justiça - CNJ e a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados - Enfam, que se encontrava em fase de aprovação no final do ano 2013.

Ação: Ampliar o alcance das publicações técnicas de Previdência Complementar.

Descrição: Elaboração de Coletânea de Normas - Versão 2013.

Finalidade: Elaborar e publicar a Coletânea de Normas – Versão 2013 com objetivo de facilitar o acesso às normas aplicáveis ao Regime de Previdência Complementar.

Realizado: Foi realizada pesquisa de satisfação entre 300 profissionais que receberam a Coletânea Versão 2012. Foram atualizados e inseridos novos atos legais e infralegais culminando com a publicação da Coletânea de Normas - Versão 2013 e respectiva distribuição. Ainda, foi editado e distribuído um suplemento com as normas publicadas entre setembro de 2012 e julho de 2013, com tiragem de 4.000 exemplares.

Ação: Realizar o levantamento de informações e dados, trimestralmente, sobre as EFPC e seus planos de benefícios e divulgação interna para a SPPC.

Descrição: Pesquisa, levantamento, análise e consolidação de informações e dados das EFPC e seus planos; e, seleção e apresentação dos dados e informações sobre as EFPC e seus planos.

Finalidade: Suprir os dirigentes e as demais áreas da SPPC de dados e informações das EFPC e de seus planos; subsidiar estudos sobre o RPC; auxiliar a tomada de decisões para adoção de políticas de previdência complementar; promover a disseminação de informações e dados das EFPC e seus planos às áreas técnicas da SPPC.

Realizado: Foram definidos e coletados os dados para formação de portfólios – dados acerca das EFPC, quantidades e patrimônio das EFPC por tipo de patrocínio, população (participantes ativos, assistidos, beneficiários de pensão), investimentos; dados quantitativos, patrimônio, investimentos e população dos planos previdenciais por modalidade de plano. Foram produzidos e disponibilizados, para acesso interno à equipe da SPPC, três portfólios relativos aos três primeiros trimestres de 2013, e também um portfólio com informações relativas ao quarto trimestre de 2012.

Ação: Elaborar e Publicar Informe da Previdência Complementar.

Descrição: Levantamento, análise e consolidação informações e dados das EFPC e seus planos; levantar dados e informações de outros regimes e países; apresentar a evolução dos dados; e, publicar os dados por meio do Informe da Previdência Complementar.

Finalidade: Promover a disseminação de informações e dados das EFPC e seus planos; e, contribuir para a transparência do RPC, por meio da divulgação de informações no site do MPS.

Realizado: Foram definidos e coletados os dados para formação do Informe - coleta de dados e informações atuariais, contábeis, de investimentos, populacional e de cadastro das EFPC e seus planos de benefícios, maturidade dos planos de benefícios, custeio administrativo, solvência e sustentabilidade do RPC e informações sobre a previdência de outros países. Foi revisado e publicado o Informe elaborado em 2012, referente a junho de 2012, e, ainda, foi elaborado outro Informe da Previdência Complementar, referente a dezembro de 2012, que se encontrava em fase de revisão no final de 2013.

Desafio: Promover ações de educação previdenciária com foco no EAD

Ação: Promover o Curso de Noções Básicas em Previdência Complementar.

Descrição: Oferta de curso, na modalidade Ensino a Distância – EAD, contendo os principais conceitos relativos ao Regime de Previdência Complementar - RPC. A realização do curso conta com o apoio do Centro de Formação e Aperfeiçoamento do Instituto Nacional do Seguro Social – CFAI.

Finalidade: Divulgar o RPC e conscientizar a população em geral dos benefícios da manutenção de um plano de previdência complementar.

Realizado: Foram atualizados o conteúdo e a plataforma do curso. A SPPC formou, em 2013, quatro turmas, entre os meses de abril e setembro. Foram inscritos 3.137 interessados diretamente pela SPPC e ainda foram disponibilizadas 1.000 inscrições para servidores do Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, que totalizaram 4.137 cidadãos que receberam informações e esclarecimentos sobre os diversos aspectos do RPC, sobre os planos de benefícios que são administrados pelos Fundos de Pensão, e, também, sobre as vantagens oferecidas aos participantes e a toda sociedade.

Desafio: Estimular a inovação e a evolução técnica dos planos de benefícios administrados pelas EFPC

Ação: Realizar estudo sobre a previdência privada dos servidores públicos nos países membros da OISS por meio de análise comparativa das características brasileiras com as informações dos outros países membros.

Descrição: Realização de estudo sobre a previdência privada dos servidores públicos nos países membros da OISS por meio de análise comparativa das características brasileiras com as informações dos outros países-membros.

Finalidade: Apresentar o estudo comparativo e utilizá-lo como instrumento de aquisição de boas práticas na consolidação do Regime de Previdência Complementar para servidores públicos.

Realizado: Formulação, elaboração de versão em língua espanhola de questionário, remessa, recepção e tratamento de informações enviadas, pelos países-membros da OISS. O modelo do questionário foi baseado no sistema previdenciário brasileiro a fim de compatibilizar as respostas fornecidas pelos países-membros. Foi elaborado estudo acerca das legislações previdenciárias dos países-membros da OISS, inclusive o caso Brasil, e optou-se pela coleta das informações requeridas aos países-membros em fontes alternativas considerando que as respostas à demanda não foram recebidas. Foi procedida a análise comparativa entre o estudo realizado e os dados obtidos nas fontes alternativas e concluído o texto final com os resultados do estudo comparativo.

Ação: Realizar estudo técnico sobre o RPC.

Descrição: Realização de estudo técnico sobre o Regime de Previdência Complementar - RPC por meio de contratação de empresa especializada.

Finalidade: Estimular a inovação técnica do RPC.

Realizado: Elaborado termo de referência para contratação de empresa especializada em pesquisa e tabulação de dados com objetivo de avaliar o nível de conhecimento financeiro e previdenciário de empregados de empresas patrocinadoras e associados de entidades instituidoras, participantes e não-participantes e de planos de benefícios administrados por EFPC mediante realização de entrevistas, coleta e tabulação de dados. Foi formado processo para contratação de empresa, sendo que na etapa de certificação orçamentária não foi possível dar continuidade, devido a redução do limite de movimentação e empenho, conforme Portaria MP nº 267 e 268 de 30 de julho de 2013. Com isso, será dada continuidade ao processo de contratação no ano de 2014.

Ação: Realizar estudo sobre Fomento.

Descrição: Realização de estudo técnico, voltado ao fomento do RPC, por meio da contratação de empresa especializada.

Finalidade: Fornecer subsídios que permitam a formulação de políticas de fomento para o RPC e avaliação de possíveis ações visando sua expansão.

Realizado: Houve contratação da empresa Gama Consultores Associados Ltda., no ano de 2012, mediante Contrato nº 36/2012, assinado em 28/12/2012. No ano de 2013, a empresa especializada iniciou os trabalhos e entregou os produtos, concluindo assim a pesquisa. A contratação da empresa Gama incluiu a realização de ampla pesquisa de opinião com empresas e entidades de classe, atuais ou potenciais patrocinadoras e instituidoras de planos de benefícios previdenciais administrados por entidades fechadas de previdência complementar e patrocinadores de entidades abertas. Além da citada pesquisa, o contrato incluía a realização de estudo sobre a previdência complementar de dez países: Austrália, Bélgica, Estados Unidos, Holanda, Itália, Japão, Nova Zelândia, Reino Unido, Suécia e Suíça. Ainda, foi objeto do contrato o “Diagnóstico dos principais fatores que dificultam o crescimento do Regime de Previdência Complementar no Brasil”, e o estudo sobre “Novas Medidas e produtos que contribuam para a expansão do segmento de entidades fechadas”.

Desafio: Promover eventos sobre Governança Corporativa em EFPC

Ação: Realizar o II Seminário sobre Governança Corporativa nas EFPC.

Descrição: Realização de um seminário sobre a Governança Corporativa na gestão das EFPC.

Finalidade: Mostrar a importância da integração dos órgãos estatutários como mecanismos de boa governança das EFPC.

Realizado: Estabelecimento de parceria com a Associação Brasileira de Entidades Fechadas de Previdência Complementar – Abrapp. Definidos cronograma de evento, temas, palestrantes, patrocínio, datas e locais. O II Seminário sobre Governança Corporativa nas EFPC foi realizado em novembro de 2013 e a avaliação do evento foi realizada em dezembro.

Desafio: Padronizar e formalizar rotinas e procedimentos operacionais da SPPC

Ação: Manualizar rotinas internas e procedimentos de controle.

Descrição: Proceder ao mapeamento das rotinas e procedimentos internos da SPPC, padronizando-as e formalizando-as em Manual que contemplará todo o conjunto de atividades executadas pelas unidades da SPPC.

Finalidade: Dotar a SPPC de instrumentos que possibilitem aprimorar seus controles gerenciais e melhor executar suas atividades.

Realizado: Definida estratégia e modelo para a promoção do mapeamento das rotinas e procedimentos internos e elaboração de indicadores para acompanhamento do desenvolvimento das atividades. Recepcionados e validados os textos elaborados pelas áreas da SPPC acerca de seus processos de trabalho e respectivos indicadores de processo. Elaborados os fluxogramas de cada processo de trabalho mapeado. O Manual de Rotinas e Procedimentos Internos da SPPC foi avaliado e aprovado pelos dirigentes da Secretaria e disponibilizado, em dezembro de 2013, para todas as unidades da SPPC.

2.2. Programação orçamentária e financeira e resultados alcançados

2.2.1. Programa Temático

Não se aplica a realidade da unidade. A UJ não tem Programa sob sua responsabilidade.

2.2.2. Objetivo

Não se aplica a realidade da unidade. A UJ não tem Objetivo sob sua responsabilidade.

2.2.3. Ações

2.2.3.1. Ações - OFSS

Quadro A.2.2.3.1 – Ações – OFSS

Identificação da Ação	
Código	2290 Tipo: Atividade
Título	Funcionamento dos Órgãos Colegiados da Previdência Complementar: Conselho Nacional de Previdência Complementar e Câmara de Recursos da Previdência Complementar
Iniciativa	00QW - Aperfeiçoar as Decisões e Minimizar as Ocorrências de Litígios
Objetivo	Promover a Melhoria da Qualidade dos Serviços Previdenciários e o Reconhecimento Automático de Direito Código: 0251

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL - MPS
SECRETARIA DE POLÍTICAS DE PREVIDÊNCIA
COMPLEMENTAR - SPPC

Programa	Previdência Social		Código: 2061		Tipo: Temático	
Unidade Orçamentária	33101					
Ação Prioritária	(<input type="checkbox"/>) Sim (<input checked="" type="checkbox"/>) Não Caso positivo: (<input type="checkbox"/>) PAC (<input type="checkbox"/>) Brasil sem Miséria					
Lei Orçamentária 2013						
Execução Orçamentária e Financeira						
Dotação		Despesa			Restos a Pagar inscritos 2013	
Inicial	Final	Empenhada	Liquidada	Paga	Processados	Não Processados
350.495,00	350.495,00	142.518,23	142.518,23	142.518,23	0,00	0,00
Execução Física						
Descrição da meta		Unidade de medida	Montante			
			Previsto	Reprogramado	Realizado	
Reunião realizada		Unidade	16	-	13	
Restos a Pagar Não processados - Exercícios Anteriores						
Execução Orçamentária e Financeira			Execução Física - Metas			
Valor em 1/1/2013	Valor Liquidado	Valor Cancelado	Descrição da Meta	Unidade de medida	Realizada	
-	-	-	-	-	-	

Quadro A.2.2.3.1 – Ações – OFSS

Identificação da Ação						
Código	2A43		Tipo: Atividade			
Título	Estudos e Pesquisas no Âmbito da Previdência Complementar					
Iniciativa	00RF - Promover Políticas e Ações de Sustentabilidade do Sistema Previdenciário					
Objetivo	Fomentar Políticas de Sustentabilidade dos Regimes Previdenciários, com foco em Supervisão, Controle e Gestão de Riscos				Código: 0252	
Programa	Previdência Social		Código: 2061		Tipo: Temático	
Unidade Orçamentária	33101					
Ação Prioritária	(<input type="checkbox"/>) Sim (<input checked="" type="checkbox"/>) Não Caso positivo: (<input type="checkbox"/>) PAC (<input type="checkbox"/>) Brasil sem Miséria					
Lei Orçamentária 2013						
Execução Orçamentária e Financeira						
Dotação		Despesa			Restos a Pagar inscritos 2013	
Inicial	Final	Empenhada	Liquidada	Paga	Processados	Não Processados
327.863,00	327.863,00	27.450,00	-	-	-	27.450,00
Execução Física						
Descrição da meta		Unidade de medida	Montante			
			Previsto	Reprogramado	Realizado	
Estudo realizado		Unidade	2	-	0	
Restos a Pagar Não processados - Exercícios Anteriores						
Execução Orçamentária e Financeira			Execução Física - Metas			
Valor em 1/1/2013	Valor Liquidado	Valor Cancelado	Descrição da Meta	Unidade de medida	Realizada	
15.177,12	15.177,12	-	Estudo realizado	Unidade	1	

2.2.3.2. Ações/Subtítulos - OFSS

Aplica-se a natureza da unidade, todavia não há informação a ser declarada no exercício de referência.

2.2.3.3. Ações não Previstas na LOA 2013 – Restos a Pagar não Processados - OFSS

Aplica-se a natureza da unidade, todavia não há informação a ser declarada no exercício de referência.

2.2.3.4. Ações - Orçamento de Investimento - OI

Aplica-se a natureza da unidade, todavia não há informação a ser declarada no exercício de referência.

2.2.3.5. Análise Situacional

Ação 2290

Nesta Ação de Funcionamento dos Órgãos Colegiados da Previdência Complementar: o Conselho Nacional de Previdência Complementar - CNPC, órgão colegiado que integra a estrutura do Ministério da Previdência Social e cuja competência é regular o Regime de Previdência Complementar – RPC operado pelas Entidades Fechadas de Previdência Complementar – EFPC, e a Câmara de Recursos da Previdência Complementar – CRPC, com os limites fixados pela Lei Orçamentária Anual (LOA+Créditos) de R\$ 350.495,00, foi disponibilizado, inicialmente, o montante em sua integralidade. No entanto, a partir de 21 de agosto de 2013, com base na Portaria MP nº 267 e 268 de 30 de julho de 2013, houve o contingenciamento nos valores da ação com redução da previsão inicial para R\$ 175.498,00. Posteriormente, em 13 de setembro de 2013, houve remanejamento do limite de empenho desta Ação, no montante de R\$ 28.000,00, para a Ação 2A43 resultando no novo limite de R\$ 147.498,00. Este limite de empenho manteve-se até o encerramento do exercício, em 31 de dezembro de 2013. Foi executado o valor de R\$ 142.518,23, correspondente a 96,62% do limite estipulado.

Os empenhos, liquidações e pagamentos da SPPC, nesta ação, concentram-se em diárias, passagens aéreas (no país), despesas com locomoção, outros serviços de terceiros, serviços taquigráficos (Contrato 19/2010 - Empresa Datta Traduções e Serviços Taquigráficos) necessários à participação dos colaboradores e servidores da Câmara de Recursos da Previdência Complementar e Conselho Nacional de Previdência Complementar em reuniões e fornecimento da estrutura de suporte técnico e administrativo para estas.

O CNPC realizou seis reuniões (três Reuniões Ordinárias e três Extraordinária) em 2013 nas quais foram debatidas e aprovadas três Resoluções (uma destas foi aprovada em dezembro de 2013, todavia sua publicação ocorreu em janeiro de 2014) e três Portarias.

A CRPC realizou sete Reuniões Ordinárias e apreciou dezenove recursos administrativos. Desse total, 15 deles tiveram seus julgamentos concluídos, sendo doze recursos e três Embargos de Declaração. Além disso, outros quatro recursos tiveram seus julgamentos sobrestados, antes do início do seu julgamento, em face de medida liminar do Poder Judiciário. No final do ano de 2013, existiam treze processos administrativos aguardando julgamento. Destes recursos, quatro já apreciados e sobrestados por força de pedido de vistas e diligência, e nove outros recursos distribuídos com o respectivo Relator. Ressalte-se que um processo administrativo foi devolvido, a pedido do órgão fiscalizador, para saneamento e complementação de instrução e, portanto, não contabilizado.

Em 2013, observou-se redução do número de reuniões realizadas em decorrência da diminuição do número de novos recursos recebidos. Face à relação custo-benefício entre o número de recursos recebidos para julgamento e o custo de realização de cada sessão, optou-se por não realizar reuniões mensais. Assim, das dezesseis reuniões previstas para o ano 2013, somadas as do CNPC e as do CRPC, foram realizadas treze, representando 81,25% da meta física estabelecida.

Ação 2A43

A Ação de Estudos e Pesquisas no Âmbito de Previdência Complementar (2A43) teve como limite de empenho autorizado o montante de R\$ 327.863,00, de acordo com a Lei Orçamentária Anual (LOA+Créditos). No entanto, a partir de 21 de agosto de 2013, com base na Portaria MP nº 267 e 268 de 30 de julho de 2013, houve o contingenciamento nos valores da ação em sua integralidade. Posteriormente, em 13 de setembro de 2013, houve autorização para utilização de novo limite de empenho no valor de R\$ 28.000,00, decorrente de remanejamento de limite da Ação 2290. Esse remanejamento foi solicitado devido à necessidade de realização de estudo e pesquisa, no âmbito da previdência complementar. Este limite de empenho manteve-se até o encerramento do exercício, em 31 de dezembro de 2013. Sendo assim, houve descentralização de crédito no montante de R\$ 27.450,00, correspondendo a 98,04% do limite estipulado.

Foi previsto como meta física para a Ação, no ano de 2013, a realização de dois estudos. Sendo um estudo mediante a contratação externa de empresa técnica especializada em Previdência Complementar, por meio de licitação. Já o segundo, se refere a estudo e pesquisa sobre as características gerais dos empregados participantes ou não de Fundos de Pensão do Brasil. Foi formado processo para contratação de empresa externa, sendo que na etapa de certificação orçamentária não foi possível dar continuidade, devido a redução do limite de movimentação e empenho, conforme Portaria MP nº 267 e 268 de 30 de julho de 2013. Em relação ao segundo estudo, foi realizada descentralização de crédito externa (destaque) à Fundação Universidade de Brasília - FUB, no montante de R\$ 27.450,00 em dezembro. Sendo que, neste mesmo mês, já iniciaram-se os trabalhos que serão concluídos no ano de 2014.

Em relação aos restos a pagar não processado, inscritos em 2012, se referem à contratação para realização de estudo técnico na área de Previdência Complementar pela empresa Gama Consultores Associados Ltda decorrente do Contrato nº 36/2012. Foi pago à empresa o montante de R\$ 15.177,12, de março a dezembro de 2013, quando o estudo foi concluído.

2.3. Informações sobre outros resultados da gestão

O projeto do PrevFederação foi levado a efeito em 2013, com estudos de viabilidade e de legalidade a fim de que pudesse atender ao disposto na legislação que trata de criação de entidades fechadas de previdência complementar, instituição de planos e oferecimento aos servidores públicos, com vistas a contribuir na busca do equilíbrio atuarial dos entes públicos e dos Regimes Próprios de Previdência dos Servidores Públicos. Atualmente, o projeto está em fase de estruturação e proposição de sua aprovação para a sua criação e funcionamento.

Quanto aos indicadores desenvolvidos pela SPPC para acompanhar o desempenho da gestão, relacionam-se os indicadores de *performance* do RPC:

- Índice de Maturidade Populacional (Planos) - mede a maturidade populacional dos planos de benefícios. A maturidade populacional refere-se à relação entre a quantidade de assistidos

(participante ou seu beneficiário em gozo de benefícios) e a quantidade de participantes ativos.

Fórmula: $(\text{Total de assistidos no mês e ano de referência} / \text{Total de participantes ativos no mês e ano de referência}) \times 100$

Resultado apurado: 21,34% em junho/2013;

- Ativos das Entidades Fechadas de Previdência Complementar em relação ao Produto Interno Bruto - PIB – mede a relação entre o patrimônio dos fundos de pensão do Brasil e o Produto Interno Bruto brasileiro.

Fórmula: $(\text{Ativo total dos Fundos de Pensão no mês e ano de referência} / \text{Produto Interno Bruto}) \times 100$

Resultado apurado: 14,46% em junho de 2013;

- Crescimento dos Ativos das Entidades Fechadas de Previdência Complementar – mede a variação do volume dos ativos operado pelas entidades fechadas.

Fórmula: $(\text{Patrimônio total das EFPC no período atual} / \text{Patrimônio total das EFPC no período anterior}) \times 100$

Resultado apurado: -2,26% (decréscimo) no comparativo entre os meses de em junho/2013 e dezembro/2012;

- Percentual de Planos em Situação de Solvência - demonstra a solvência dos planos do Regime de Previdência Complementar. Por solvência entende-se a situação em que o valor presente dos compromissos do plano é menor ou igual do que os recursos disponíveis para a quitação deles. Será considerado que o plano está em situação de solvência quando o resultado da razão entre o Ativo Líquido e o Exigível Atuarial é igual ou superior a 1. Por ser um instrumento de formação de reservas no longo prazo, é desejável que o Regime de Previdência Complementar se apresente solvente.

Fórmula: $(\text{Quantidade de Planos em situação de solvência no mês e ano de referência} / \text{Quantidade total de Planos no mês e ano de referência}) \times 100$

Resultado apurado: 69,47% que enviaram informações contábeis no mês e ano de referência dos planos estavam em estado de solvência em junho/2013.

3. ESTRUTURA DE GOVERNANÇA E DE AUTOCONTROLE DA GESTÃO

3.1. Estrutura de Governança

Não há dentro da estrutura da SPPC unidade com atribuições definidas de controle interno. Os controles do desempenho das pessoas, do atendimento às normas, da execução orçamentária e das ações planejadas para o atingimento das metas e dos objetivos institucionais são exercidos pelos responsáveis das unidades e pelos dirigentes da Secretaria, por meio de instrumentos de comunicação e monitoramento e de reuniões de avaliação.

No âmbito do MPS, a Secretaria-Executiva é responsável pela coordenação das atividades relacionadas com os sistemas federais de planejamento e de orçamento, de administração financeira, de contabilidade, de documentação, de recursos humanos, de administração patrimonial e de

recursos de informação e informática e de serviços gerais, exercendo controle sobre a execução dessas atividades em todas as unidades do Ministério.

3.2. Avaliação do Funcionamento dos Controles Internos.

Para avaliação do Sistema de Controle Interno foram considerados os controles administrativos da UJ e os demais controles internos exercidos pelas unidades da Secretaria-Executiva.

Quadro A.3.2 – Avaliação do Sistema de Controles Internos da UJ

ELEMENTOS DO SISTEMA DE CONTROLES INTERNOS A SEREM AVALIADOS	VALORES				
	1	2	3	4	5
Ambiente de Controle					
1. A alta administração percebe os controles internos como essenciais à consecução dos objetivos da unidade e dão suporte adequado ao seu funcionamento.				X	
2. Os mecanismos gerais de controle instituídos pela UJ são percebidos por todos os servidores e funcionários nos diversos níveis da estrutura da unidade.				X	
3. A comunicação dentro da UJ é adequada e eficiente.				X	
4. Existe código formalizado de ética ou de conduta.					X
5. Os procedimentos e as instruções operacionais são padronizados e estão postos em documentos formais.					X
6. Há mecanismos que garantem ou incentivam a participação dos funcionários e servidores dos diversos níveis da estrutura da UJ na elaboração dos procedimentos, das instruções operacionais ou código de ética ou conduta.				X	
7. As delegações de autoridade e competência são acompanhadas de definições claras das responsabilidades.				X	
8. Existe adequada segregação de funções nos processos e atividades da competência da UJ.				X	
9. Os controles internos adotados contribuem para a consecução dos resultados planejados pela UJ.			X		
Avaliação de Risco	1	2	3	4	5
10. Os objetivos e metas da unidade jurisdicionada estão formalizados.					X
11. Há clara identificação dos processos críticos para a consecução dos objetivos e metas da unidade.				X	
12. É prática da unidade o diagnóstico dos riscos (de origem interna ou externa) envolvidos nos seus processos estratégicos, bem como a identificação da probabilidade de ocorrência desses riscos e a consequente adoção de medidas para mitigá-los.			X		
13. É prática da unidade a definição de níveis de riscos operacionais, de informações e de conformidade que podem ser assumidos pelos diversos níveis da gestão.			X		
14. A avaliação de riscos é feita de forma contínua, de modo a identificar mudanças no perfil de risco da UJ ocasionadas por transformações nos ambientes interno e externo.		X			
15. Os riscos identificados são mensurados e classificados de modo a serem tratados em uma escala de prioridades e a gerar informações úteis à tomada de decisão.		X			
16. Não há ocorrência de fraudes e perdas que sejam decorrentes de fragilidades nos processos internos da unidade.					X
17. Na ocorrência de fraudes e desvios, é prática da unidade instaurar sindicância para apurar responsabilidades e exigir eventuais ressarcimentos.					X

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL - MPS
SECRETARIA DE POLÍTICAS DE PREVIDÊNCIA
COMPLEMENTAR - SPPC

18. Há norma ou regulamento para as atividades de guarda, estoque e inventário de bens e valores de responsabilidade da unidade.			X		
Procedimentos de Controle	1	2	3	4	5
19. Existem políticas e ações, de natureza preventiva ou de detecção, para diminuir os riscos e alcançar os objetivos da UJ, claramente estabelecidas.			X		
20. As atividades de controle adotadas pela UJ são apropriadas e funcionam consistentemente de acordo com um plano de longo prazo.			X		
21. As atividades de controle adotadas pela UJ possuem custo apropriado ao nível de benefícios que possam derivar de sua aplicação.			X		
22. As atividades de controle adotadas pela UJ são abrangentes e razoáveis e estão diretamente relacionadas com os objetivos de controle.				X	
Informação e Comunicação	1	2	3	4	5
23. A informação relevante para UJ é devidamente identificada, documentada, armazenada e comunicada tempestivamente às pessoas adequadas.				X	
24. As informações consideradas relevantes pela UJ são dotadas de qualidade suficiente para permitir ao gestor tomar as decisões apropriadas.				X	
25. A informação disponível para as unidades internas e pessoas da UJ é apropriada, tempestiva, atual, precisa e acessível.				X	
26. A Informação divulgada internamente atende às expectativas dos diversos grupos e indivíduos da UJ, contribuindo para a execução das responsabilidades de forma eficaz.				X	
27. A comunicação das informações perpassa todos os níveis hierárquicos da UJ, em todas as direções, por todos os seus componentes e por toda a sua estrutura.				X	
Monitoramento	1	2	3	4	5
28. O sistema de controle interno da UJ é constantemente monitorado para avaliar sua validade e qualidade ao longo do tempo.				X	
29. O sistema de controle interno da UJ tem sido considerado adequado e efetivo pelas avaliações sofridas.			X		
30. O sistema de controle interno da UJ tem contribuído para a melhoria de seu desempenho.			X		
Análise Crítica: Os procedimentos e instruções operacionais comuns a todas as unidades do MPS são padronizados e formalizados por meio de atos e documentos expedidos pelos dirigentes máximos das áreas responsáveis.					

3.3. Remuneração paga a Administradores

Não se aplica a realidade da unidade devido à inexistência de atividades relativas ao item.

3.4. Sistema de Correição

Não se aplica a realidade da unidade. A estrutura da SPPC não contempla atividades do sistema de correição.

3.5. Cumprimento pela Instância de Correição da Portaria nº 1.043/2007 da CGU

Não se aplica a realidade da unidade. Informação de responsabilidade da Secretaria-Executiva do MPS.

3.6. Indicadores para monitoramento e avaliação do modelo de governança e efetividade dos controles internos

A SPPC é responsável pelo monitoramento de dois dos indicadores de desempenho constantes no Mapa Estratégico da Previdência Social, que está em consonância com o Plano Plurianual - PPA 2012-2015 do Governo Federal e com o Planejamento Estratégico da Previdência Social:

I. Índice de Cobertura da Previdência Complementar – Tem a finalidade de aferir a porcentagem da população de participantes do Regime de Previdência Complementar - RPC em relação ao total da população ocupada com rendimentos acima do teto do RGPS em idade superior a 16 anos, extraída dos microdados PNAD/IBGE cujos filtros são: PEA acima de 16 anos ocupada e com remuneração acima do teto do RGPS.

Fórmula: $(N^{\circ} \text{ de participantes/população ocupada com rendimentos acima do teto do RGPS em idade superior a 16 anos}) \times 100$.

Resultado apurado: 48,84% em junho/2013 (dado publicado no SIOP) e 47,47% em dezembro/2013.

Cabe salientar que para efetuar os cálculos do indicador de cobertura da previdência complementar referente a junho e dezembro de 2013 foram efetuadas estimativas para o denominador (população ocupada com rendimentos acima do teto do RGPS em idade superior a 16 anos) considerando a taxa de crescimento da População Ocupada nas Regiões Metropolitanas conforme Pesquisa Mensal de Emprego – PME/IBGE. Para o indicador de junho/2013 foi considerado o crescimento estimado entre setembro de 2012 a junho de 2013 (0,79% negativos) sobre o quantitativo extraído dos microdados de 2012. Para o indicador de dezembro/2013 foi considerado o crescimento estimado entre setembro de 2012 a setembro de 2013 (0,13% positivos) sobre o quantitativo extraído dos microdados de 2012.

II. Taxa de Crescimento de Participantes das Entidades Fechadas de Previdência Complementar – Tem a finalidade de verificar a expansão do sistema de previdência complementar fechado em termos do número de participantes e beneficiários.

Fórmula: $[(N^{\circ} \text{ de participantes e beneficiários}/N^{\circ} \text{ de participantes e beneficiários do ano anterior}) - 1] \times 100$.

Resultado apurado: 3,52% de crescimento no comparativo entre os meses de junho/2012 e junho/2013 (dado publicado no SIOP).

O cálculo do indicador informado ao SIOP foi apurado em janeiro de 2014 com dados referentes ao crescimento da população entre junho de 2012 e junho de 2013, visto que as EFPC têm o prazo legal até o último dia de fevereiro para enviarem as informações de benefícios e população, ou seja, em janeiro ainda não havia dados referentes a dezembro de 2013. Apurando o mesmo indicador com os dados extraídos da base em 26/03/2014, referentes ao crescimento entre dezembro de 2012 e dezembro de 2013 o crescimento foi de 0,84%.

Estes indicadores servem para embasamento das políticas e diretrizes adotadas na gestão do RPC no tocante ao objetivo estratégico da Previdência Social Promover ações de inclusão e permanência no sistema previdenciário.

4. TÓPICOS ESPECIAIS DA EXECUÇÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA

4.1. Execução das despesas

4.1.1. Programação

Não se aplica a realidade da unidade. A Unidade Jurisdicionada não se caracteriza como Unidade Orçamentária.

4.1.2. Movimentação de Créditos Interna e Externa

Quadro A.4.1.2.1 – Movimentação Orçamentária Interna por Grupo de Despesa

Movimentação dentro de mesma Unidade Orçamentária entre Unidades Jurisdicionadas Distintas						
Origem da Movimentação	UG		Classificação da ação	Despesas Correntes		
	Concedente	Recebadora		1 – Pessoal e Encargos Sociais	2 – Juros e Encargos da Dívida	3 – Outras Despesas Correntes
Concedidos	330002	330090	09.122.2114.2000.0001	-	-	201.272,06
Recebidos	330002	330090	09.122.2061.2290.0001	-	-	110.800,89
Origem da Movimentação	UG		Classificação da ação	Despesas de Capital		
	Concedente	Recebadora		4 – Investimentos	5 – Inversões Financeiras	6 – Amortização da Dívida
Concedidos	-	-	-	-	-	-
Recebidos	-	-	-	-	-	-
Movimentação entre Unidades Orçamentárias do mesmo Órgão						
Origem da Movimentação	UG		Classificação da ação	Despesas Correntes		
	Concedente	Recebadora		1 – Pessoal e Encargos Sociais	2 – Juros e Encargos da Dívida	3 – Outras Despesas Correntes
Concedidos	-	-	-	-	-	-
Recebidos	-	-	-	-	-	-
Origem da Movimentação	UG		Classificação da ação	Despesas de Capital		
	Concedente	Recebadora		4 – Investimentos	5 – Inversões Financeiras	6 – Amortização da Dívida
Concedidos	-	-	-	-	-	-
Recebidos	-	-	-	-	-	-

4.1.3. Realização da Despesa

4.1.3.1. Despesas Totais Por Modalidade de Contratação – Créditos Originários – Total

Não se aplica a realidade da unidade. A Unidade Jurisdicionada não se caracteriza como Unidade Orçamentária.

4.1.3.2. Despesas Totais Por Modalidade de Contratação – Créditos Originários – Executados Diretamente pela UJ

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL - MPS
SECRETARIA DE POLÍTICAS DE PREVIDÊNCIA
COMPLEMENTAR - SPPC

Quadro A.4.1.3.2 – Despesas por Modalidade de Contratação – Créditos Originários
Valores Executados Diretamente pela UJ

Unidade Orçamentária: Ministério da Previdência Social		Código UO: 33101		UGO: 330090	
Modalidade de Contratação		Despesa Liquidada		Despesa paga	
		2013	2012	2013	2012
1. Modalidade de Licitação	(a+b+c+d+e+f+g)	211.968,64	214.990,81	211.968,64	214.990,81
a)	Convite	-	-	-	-
b)	Tomada de Preços	-	-	-	-
c)	Concorrência	-	-	-	-
d)	Pregão	211.968,64	214.990,81	211.968,64	214.990,81
e)	Concurso	-	-	-	-
f)	Consulta	-	-	-	-
g)	Regime Diferenciado de Contratações Públicas	-	-	-	-
2. Contratações Diretas (h+i)		-	-	-	-
h)	Dispensa	-	-	-	-
i)	Inexigibilidade	-	-	-	-
3. Regime de Execução Especial		-	-	-	-
j)	Suprimento de Fundos	-	-	-	-
4. Pagamento de Pessoal (k+l)		76.779,76	90.251,01	76.779,76	90.251,01
k)	Pagamento em Folha	-	-	-	-
l)	Diárias	76.779,76	90.251,01	76.779,76	90.251,01
5. Outros		23.324,55	29.641,40	23.324,55	29.641,40
6. Total (1+2+3+4+5)		312.072,95	334.883,22	312.072,95	334.883,22

4.1.3.3. Despesas por Grupo e Elemento de Despesa – Créditos Originários – Total

Não se aplica a realidade da unidade. A Unidade Jurisdicionada não se caracteriza como Unidade Orçamentária.

4.1.3.4. Despesas por Grupo e Elemento de Despesa – Créditos Originários – Valores executados Diretamente pela UJ

Não se aplica a realidade da unidade. A Unidade Jurisdicionada não se caracteriza como Unidade Orçamentária.

4.1.3.5. Despesas Totais por Modalidade de Contratação – Créditos de Movimentação

Não se aplica a realidade da unidade. A Unidade Jurisdicionada não se caracteriza como Unidade Orçamentária.

4.1.3.6. Despesas Totais por Grupo e Elemento de Despesa – Créditos de Movimentação

Não se aplica a realidade da unidade. A Unidade Jurisdicionada não se caracteriza como Unidade Orçamentária.

4.1.3.7. Análise crítica da realização da despesa

Informação constante no item 2.2.3.5.

4.2. Reconhecimento de Passivos por Insuficiência de Créditos ou Recursos

Aplica-se a natureza da unidade, todavia não há informação a ser declarada no exercício de referência.

4.3. Movimentação e os saldos de Restos a Pagar de Exercícios Anteriores

Aplica-se a natureza da unidade, todavia não há informação a ser declarada no exercício de referência.

4.4. Transferências de Recursos

Aplica-se a natureza da unidade, todavia não há informação a ser declarada no exercício de referência.

4.5. Suprimento de Fundos

Aplica-se a natureza da unidade, todavia não há informação a ser declarada no exercício de referência.

4.6. Renúncias sob a Gestão da UJ

Aplica-se a natureza da unidade, todavia não há informação a ser declarada no exercício de referência.

4.7. Gestão de Precatórios

Não se aplica a realidade da unidade devido à inexistência de atividades relativas ao item.

5. GESTÃO DE PESSOAS, TERCEIRIZAÇÃO DE MÃO DE OBRA E CUSTOS RELACIONADOS

As informações e os quadros relativos ao item foram encaminhados pela Coordenação-Geral de Recursos Humanos da Secretaria-Executiva do MPS.

5.1. Estrutura de Pessoal da Unidade

5.1.1. Demonstração da Força de Trabalho à Disposição da Unidade Jurisdicionada

5.1.1.1. Lotação

Quadro A.5.1.1.1 – Força de Trabalho da UJ – Situação apurada em 31/12

Tipologias dos Cargos	Lotação		Ingressos no Exercício	Egressos no Exercício
	Autorizada	Efetiva		
1. Servidores em Cargos Efetivos (1.1 + 1.2)	0	29	13	11
1.1. Membros de poder e agentes políticos	0	0	0	0
1.2. Servidores de Carreira (1.2.1+1.2.2+1.2.3+1.2.4)	0	29	13	11
1.2.1. Servidores de carreira vinculada ao órgão	0	18	6	7
1.2.2. Servidores de carreira em exercício descentralizado	0	3	4	1
1.2.3. Servidores de carreira em exercício provisório	0	0	0	0
1.2.4. Servidores requisitados de outros órgãos e esferas	0	8	3	3
2. Servidores com Contratos Temporários	0	0	0	0
3. Servidores sem Vínculo com a Administração Pública	0	3	1	2
4. Total de Servidores (1+2+3)	0	32	14	13

Fonte: CGERH/SE/MPS – DW SIAPE Dezembro 2013

5.1.1.2. Situações que Reduzem a Força de Trabalho da Unidade Jurisdicionada

Quadro A.5.1.1.2 – Situações que reduzem a força de trabalho da UJ

Tipologias dos afastamentos	Quantidade de Pessoas na Situação em 31 de Dezembro
1. Cedidos (1.1+1.2+1.3)	1
1.1. Exercício de Cargo em Comissão	1
1.2. Exercício de Função de Confiança	0
1.3. Outras Situações Previstas em Leis Específicas (especificar as leis)	0
2. Afastamentos (2.1+2.2+2.3+2.4)	0
2.1. Para Exercício de Mandato Eletivo	0
2.2. Para Estudo ou Missão no Exterior	0
2.3. Para Serviço em Organismo Internacional	0
2.4. Para Participação em Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu no País	0
3. Removidos (3.1+3.2+3.3+3.4+3.5)	0
3.1. De Ofício, no Interesse da Administração	0
3.2. A Pedido, a Critério da Administração	0
3.3. A pedido, independentemente do interesse da Administração para acompanhar cônjuge/companheiro	0
3.4. A Pedido, Independentemente do Interesse da Administração por Motivo de saúde	0
3.5. A Pedido, Independentemente do Interesse da Administração por Processo Seletivo	0
4. Licença Remunerada (4.1+4.2)	0
4.1. Doença em Pessoa da Família	0
4.2. Capacitação	0
5. Licença não Remunerada (5.1+5.2+5.3+5.4+5.5)	0
5.1. Afastamento do Cônjuge ou Companheiro	0
5.2. Serviço Militar	0
5.3. Atividade Política	0
5.4. Interesses Particulares	0

5.5. Mandato Classista	0
6. Outras Situações (Especificar o ato normativo)	0
7. Total de Servidores Afastados em 31 de Dezembro (1+2+3+4+5+6)	1

Fonte: CGERH/SE/MPS – DW SIAPE Dezembro 2013

5.1.2 Qualificação da Força de Trabalho

5.1.2.1. Estrutura de Cargos e de Funções

Quadro A.5.1.2.1 – Detalhamento da estrutura de cargos em comissão e funções gratificadas da UJ (Situação em 31 de dezembro)

Tipologias dos Cargos em Comissão e das Funções Gratificadas	Lotação		Ingressos no Exercício	Egressos no Exercício
	Autorizada	Efetiva		
1. Cargos em Comissão	0	13	4	4
1.1. Cargos Natureza Especial	0	0	0	0
1.2. Grupo Direção e Assessoramento Superior	0	13	4	4
1.2.1. Servidores de Carreira Vinculada ao Órgão	0	3	1	1
1.2.2. Servidores de Carreira em Exercício Descentralizado	0	1	1	0
1.2.3. Servidores de Outros Órgãos e Esferas	0	6	1	1
1.2.4. Sem Vínculo	0	3	1	2
1.2.5. Aposentados	0	0	0	0
2. Funções Gratificadas	0	14	8	11
2.1. Servidores de Carreira Vinculada ao Órgão	0	12	6	9
2.2. Servidores de Carreira em Exercício Descentralizado	0	0	0	0
2.3. Servidores de Outros órgãos e Esferas	0	2	2	2
3. Total de Servidores em Cargo e em Função (1+2)	0	27	12	15

Fonte: CGERH/SE/MPS – DW SIAPE Dezembro 2013

Nota: A partir de 2013, as Funções Comissionadas Técnicas – FCT foram contabilizadas em Funções Gratificadas.

5.1.2.2. Qualificação do Quadro de Pessoal da Unidade Jurisdicionada segundo a Idade

Quadro A.5.1.2.2 – Quantidade de servidores da UJ por faixa etária
Situação apurada em 31/12

Tipologias do Cargo	Quantidade de Servidores por Faixa Etária				
	Até 30 anos	De 31 a 40 anos	De 41 a 50 anos	De 51 a 60 anos	Acima de 60 anos
1. Provimento de Cargo Efetivo	1	3	1	1	0
1.1. Membros de Poder e Agentes Políticos	0	0	0	0	0
1.2. Servidores de Carreira	1	3	1	1	0
1.3. Servidores com Contratos Temporários	0	0	0	0	0
2. Provimento de Cargo em Comissão	6	7	8	5	1
2.1. Cargos de Natureza Especial	0	0	0	0	0
2.2. Grupo Direção e Assessoramento Superior	3	1	6	2	1
2.3. Funções Gratificadas	3	6	2	3	0
3. Totais (1+2)	7	10	9	6	1

Fonte: CGERH/SE/MPS – DW SIAPE Dezembro 2013

5.1.2.3. Qualificação do Quadro de Pessoal da Unidade Jurisdicionada segundo a Escolaridade

Quadro A.5.1.2.3 – Quantidade de servidores da UJ por nível de escolaridade Situação apurada em 31/12

Tipologias do Cargo	Quantidade de Pessoas por Nível de Escolaridade								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Provimento de Cargo Efetivo	0	0	0	0	0	5	0	1	0
1.1. Membros de Poder e Agentes Políticos	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.2. Servidores de Carreira	0	0	0	0	0	5	0	1	0
1.3. Servidores com Contratos Temporários	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2. Provimento de Cargo em Comissão	0	0	0	1	8	18	0	0	0
2.1. Cargos de Natureza Especial	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2.2. Grupo Direção e Assessoramento Superior	0	0	0	0	3	10	0	0	0
2.3. Funções Gratificadas	0	0	0	1	5	8	0	0	0
3. Totais (1+2)	0	0	0	1	8	23	0	1	0

LEGENDA

Nível de Escolaridade

1 - Analfabeto; 2 - Alfabetizado sem cursos regulares; 3 - Primeiro grau incompleto; 4 - Primeiro grau; 5 - Segundo grau ou técnico; 6 - Superior; 7 - Aperfeiçoamento / Especialização / Pós-Graduação; 8 - Mestrado; 9 - Doutorado/Pós Doutorado/PhD/Livre Docência; 10 - Não Classificada.

Fonte: CGERH/SE/MPS – DW SIAPE Dezembro 2013

5.1.3. Custos de Pessoal da Unidade Jurisdicionada

Quadro A.5.1.3 - Quadro de custos de pessoal no exercício de referência e nos dois anteriores

Tipologias/ Exercícios	Vencimentos e Vantagens Fixas	Despesas Variáveis						Despesas de Exercícios Anteriores	Decisões Judiciais	Total	
		Retribuições	Gratificações	Adicionais	Indenizações	Benefícios Assistenciais e Previdenciários	Demais Despesas Variáveis				
Membros de Poder e Agentes Políticos											
Exercícios	2013	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2012	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2011	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Servidores de Carreira que não Ocupam Cargo de Provimento em Comissão											
Exercícios	2013	261.481,30	-	10.421,75	4.709,11	25.238,20	7.807,71	774,89	-	-	310.432,96
	2012	699.275,91	-	91.354,00	21.248,18	89.279,82	22.621,00	10.283,72	7.970,30	-	942.032,93
	2011	418.283,83	-	210.545,53	23.733,75	78.045,94	19.236,77	2.733,59	-	-	752.579,41
Servidores com Contratos Temporários											
Exercícios	2013	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2012	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2011	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Servidores Cedidos com Ônus ou em Licença											
Exercícios	2013	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2012	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2011	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Servidores Ocupantes de Cargos de Natureza Especial											
Exercícios	2013	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2012	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2011	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Servidores Ocupantes de Cargos do Grupo Direção e Assessoramento Superior											
Exercícios	2013	243.230,58	580.450,82	71.196,13	20.603,76	43.675,52	17.741,49	16.622,88	1.283,60	-	994.804,78
	2012	204.496,74	557.505,12	101.107,07	24.331,71	37.937,94	9.393,00	8.785,91	958,40	5.620,92	950.136,81
	2011	8.019,56	402.468,49	60.453,08	27.128,57	15.288,72	2.240,00	-	-	-	515.598,42

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL - MPS
SECRETARIA DE POLÍTICAS DE PREVIDÊNCIA
COMPLEMENTAR - SPPC

Servidores Ocupantes de Funções Gratificadas											
Exercícios	2013	598.139,20	274,14	47.671,46	14.690,88	82.127,75	20.465,88	10.209,05	-	-	773.578,36
	2012	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2011	2.301,27	-	66,98	-	448,92	106,00	-	-	-	2.923,17

Fonte: CGERH/SE/MPS – DW SIAPE Dezembro 2013

- Notas:** 1) O valor constante na rubrica “Servidores Ocupantes de Funções Gratificadas” equivale a custo com servidores ocupantes de Funções Comissionadas Técnicas – FCT;
2) A partir de 2013, as FCT foram contabilizadas em Funções Gratificadas.

5.1.4. Composição do Quadro de Servidores Inativos e Pensionistas

Não se aplica a realidade da UJ. Conteúdo de responsabilidade de unidade componente da Secretaria-Executiva do MPS.

5.1.5. Cadastramento no Sisac

Não se aplica a realidade da UJ. Conteúdo de responsabilidade de unidade componente da Secretaria-Executiva do MPS.

5.1.6. Acumulação Indevida de Cargos, Funções e Empregos Públicos

Não se aplica a realidade da UJ. Conteúdo de responsabilidade de unidade componente da Secretaria-Executiva do MPS.

5.1.7. Providências Adotadas nos Casos de Acumulação Indevida de Cargos, Funções e Empregos Públicos

Não se aplica a realidade da UJ. Conteúdo de responsabilidade de unidade componente da Secretaria-Executiva do MPS.

5.1.8. Indicadores Gerenciais Sobre Recursos Humanos

Não se aplica a realidade da UJ. Conteúdo de responsabilidade de unidade componente da Secretaria-Executiva do MPS.

5.2. Terceirização de Mão de Obra Empregada e Contratação de Estagiários

Não se aplica a realidade da UJ. Conteúdo de responsabilidade de unidade componente da Secretaria-Executiva do MPS.

6. GESTÃO DO PATRIMÔNIO MOBILIÁRIO E IMOBILIÁRIO

Não se aplica a realidade da UJ. Conteúdo de responsabilidade de unidade componente da Secretaria-Executiva do MPS.

7. GESTÃO DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E GESTÃO DO CONHECIMENTO

Não se aplica a realidade da UJ. Conteúdo de responsabilidade de unidade componente da Secretaria-Executiva do MPS.

8. GESTÃO DO USO DOS RECURSOS RENOVÁVEIS E SUSTENTABILIDADE AMBIENTAL

Não se aplica a realidade da UJ. Conteúdo de responsabilidade de unidade componente da Secretaria-Executiva do MPS.

**MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL - MPS
SECRETARIA DE POLÍTICAS DE PREVIDÊNCIA
COMPLEMENTAR - SPPC**

9. CONFORMIDADE E TRATAMENTO DE DISPOSIÇÕES LEGAIS E NORMATIVAS

9.1. Tratamento de Deliberações Exaradas em Acórdão do TCU

9.1.1. Deliberações do TCU Atendidas no Exercício

Quadro A.9.1.1 - Cumprimento das deliberações do TCU atendidas no exercício

Unidade Jurisdicionada					
Denominação Completa					Código SIORG
Secretaria de Políticas de Previdência Complementar - SPPC					2858
Deliberações do TCU					
Deliberações Expedidas pelo TCU					
Ordem	Processo	Acórdão	Item	Tipo	Comunicação Expedida
1	041.995/2012-0	7806/2013 - Primeira Câmara	1.7.2	RE	Ofício 1116/2013-TCU/SecexPrevidência, de 29/11/2013
Órgão/Entidade Objeto da Determinação e/ou Recomendação					Código SIORG
Secretaria de Políticas de Previdência Complementar - SPPC					2858
Descrição da Deliberação					
Recomendar à Secretaria de Políticas de Previdência Complementar (SPPC) que reavalie o seu sistema de controle interno com objetivo de buscar maior aderência à legislação que regulamenta o assunto, em particular quanto à adoção de mecanismos que permitam detectar a probabilidade e o impacto de ocorrência de riscos e a consequente adoção de medidas para mitigá-los.					
Providências Adotadas					
Setor Responsável pela Implementação					Código SIORG
Secretaria de Políticas de Previdência Complementar - SPPC					2858
Síntese da Providência Adotada -					
A SPPC indicou dois representantes para composição do Grupo de Trabalho (Portaria MPS nº 302, de 13/06/2013) para implementação da Ação Estratégica “Projeto de Elaboração de Metodologia de Gerenciamento de Riscos da Previdência Social”, constante da Portaria nº 623, de 26 de dezembro de 2012, referente ao Plano de Ação Integrado - PAI 2013, no âmbito do Ministério da Previdência Social - MPS e de suas entidades vinculadas. O prazo de conclusão do projeto está definido para o mês junho de 2014. Ainda em 2013 foi publicada a Portaria MPS nº 503, de 11/12/2013 que aprovou o Plano de Ação Integrado – PAI 2014, do MPS, relacionando a Ação Estratégica “Elaborar Metodologia de Gerenciamento de Riscos na Previdência Social”. Ainda, foi instituído Grupo de Trabalho (GT), por intermédio da Portaria SPPC/MPS nº 02/2012, de 5 de setembro de 2012, com a finalidade de revisar os processos de planejamento, execução e avaliação das rotinas internas e de supervisão de contratos de bens e serviços, de execução orçamentária e financeira e dos demais atos de responsabilidade da SPPC, visando à melhoria dos controles internos administrativos. As atividades do GT foram concluídas em 1º de novembro de 2012 e o gestor prestou os esclarecimentos por meio do Ofício SPPC nº 87/2012. Em seguida, a SPPC prosseguiu com o mapeamento das principais rotinas administrativas. Em 2013, elaborou e divulgou, para todos os servidores de seu quadro, o Manual de Rotinas e Procedimentos Internos da SPPC, relacionando 23 processos de trabalho.					
Síntese dos Resultados Obtidos					
Em 2013, foi validada proposta inicial de detalhamento dos processos de gerenciamento de riscos, no âmbito do MPS, pelo Grupo de Trabalho instituído pela Portaria MPS nº 302/2013, e foi iniciada a identificação das atividades inerentes a cada processo de trabalho da SPPC para consolidação pelo citado GT. As atividades do GT instituído pela Portaria SPPC/MPS nº 02/2012, em 2012, resultaram na revisão e formalização de 7 (sete) processos de trabalho. Os processos mapeados relacionam-se: (i) à tramitação dos processos no âmbito da Câmara de Recursos da Previdência Complementar – CRPC; (ii) à elaboração e aprovação do plano de ação anual da Unidade; (iii) à elaboração de Informe da Previdência Complementar; (iv) a procedimentos relativos à tramitação de viagens nacionais realizadas por servidores, colaboradores e outros prestadores de serviço; (v) a procedimento relativo à reembolso dos valores dos bilhetes de passagens aéreas não utilizadas e das diferenças de remarcação de bilhetes aéreos com redução de valores; (vi) à recepção e tramitação de documentos para análise e manifestação (propostas de ajustes na regulamentação da legislação, tendo em vista a melhoria dos níveis de segurança, cobertura e credibilidade do Regime de Previdência Complementar, propostas de alteração da legislação e seus impactos sobre o Regime de Previdência Complementar, e propostas e projetos de alteração normativa e de regulação referentes ao RPC; e, (vii) à atualização da página da SPPC no sítio do MPS (internet) no tocante às nomeações e exonerações de dirigentes, alterações na estrutura organizacional da SPPC, às informações relativas às estatísticas, Órgãos Colegiados (CNPC e CRPC) e legislação. A partir da					

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL - MPS
SECRETARIA DE POLÍTICAS DE PREVIDÊNCIA
COMPLEMENTAR - SPPC

formalização dos sete processos de trabalho mapeados, a SPPC elaborou e aprovou, em 2013, um Manual de Rotinas e Procedimentos Internos no qual incluiu o mapeamento dos 7 (sete) processos citados, aperfeiçoando as suas descrições, e o mapeamento de outros 16 (dezesesseis) processos de trabalho. Para cada um dos 23 (vinte e três) processos de trabalho mapeados está relacionado um indicador para acompanhamento gerencial. Estes indicadores integram o Manual de Rotinas e Procedimentos Internos da SPPC que foi concluído, aprovado e disponibilizado aos servidores da Unidade Jurisdicionada em 9 de dezembro de 2013.

Análise Crítica dos Fatores Positivos/Negativos que Facilitaram/Prejudicaram a Adoção de Providências pelo Gestor

Como fatores positivos que facilitaram a adoção de providências pelo gestor se destacaram o empenho e dedicação de todos os servidores da SPPC, inclusive o corpo diretivo, em busca do aprimoramento dos sistemas de controle interno da Secretaria e do atendimento à recomendação da forma mais breve possível.

Quadro A.9.1.1 - Cumprimento das deliberações do TCU atendidas no exercício

Unidade Jurisdicionada					
Denominação Completa					Código SIORG
Secretaria de Políticas de Previdência Complementar - SPPC					2858
Deliberações do TCU					
Deliberações Expedidas pelo TCU					
Ordem	Processo	Acórdão	Item	Tipo	Comunicação Expedida
2	041.995/2012-0	7806/2013 - Primeira Câmara	1.7.3	DE	Ofício 1116/2013-TCU/SecexPrevidência, de 29/11/2013
Órgão/Entidade Objeto da Determinação e/ou Recomendação					Código SIORG
Secretaria de Políticas de Previdência Complementar - SPPC					2858
Descrição da Deliberação					
Determinar à Secretaria de Políticas de Previdência Complementar (SPPC) que desenvolva indicadores que auxiliem no processo de acompanhamento e gerenciamento de ações finalísticas da unidade, bem como no alcance das metas programadas no exercício.					
Providências Adotadas					
Setor Responsável pela Implementação					Código SIORG
Secretaria de Políticas de Previdência Complementar - SPPC					2858
Síntese da Providência Adotada -					
Foi priorizada a participação de servidores e dirigentes em capacitações e eventos relacionados ao tema Indicadores. Os servidores da SPPC participaram de capacitações na área de gestão estratégica e estabelecimento de indicadores e ainda houve a participação, em 2012, de representante da Secretaria no IV Seminário da Rede Brasileira de Monitoramento e Avaliação, organizado pela Secretaria de Assuntos Estratégicos da Presidência da República – SAE/PR. Além do monitoramento dos dois indicadores de acompanhamento do Plano Plurianual – PPA 2012-2015 sob a responsabilidade da SPPC (Índice de Cobertura da Previdência Complementar – ICPC e Taxa de Crescimento de Participantes das Entidades Fechadas de Previdência Complementar – TCPPC), foram definidos, implantados, divulgados e monitorados, cinco indicadores de performance do Regime de Previdência Complementar (RPC): (i) Índice de Maturidade Populacional - Planos; (ii) Taxa de Crescimento de Participantes das Entidades Fechadas de Previdência Complementar (semestral); (iii) Ativos das Entidades Fechadas de Previdência Complementar em Relação ao Produto Interno Bruto (PIB); (iv) Crescimento dos Ativos das Entidades Fechadas de Previdência Complementar; e, (v) Percentual de Planos em Situação de Solvência. Alinhando-se ao Planejamento Estratégico do Ministério da Previdência Social, a SPPC elencou três Ações Estratégicas junto ao Plano de Ação Integrado – PAI 2013: (i) Elaborar Estudo Internacional Sobre Previdência Complementar dos Servidores Públicos nos Países da OISS; (ii) Ampliar o alcance das publicações técnicas de Previdência Complementar; e, (iii) Promover a Educação Previdenciária Complementar. Para cada uma das duas primeiras ações foi relacionado o indicador Índice de Implementação, e para a terceira ação foi relacionado o indicador Número de inscritos nos Cursos à distância sobre Previdência Complementar, para acompanhamento do cumprimento das metas estabelecidas. Um Grupo de Trabalho (GT) foi instituído por intermédio da Portaria SPPC/MPS nº 02/2012, de 5 de setembro de 2012, com a finalidade de revisar os processos de planejamento, execução e avaliação das rotinas internas e de supervisão de contratos de bens e serviços, de execução orçamentária e financeira e dos demais atos de responsabilidade da SPPC, visando à melhoria					

dos controles internos administrativos. As atividades deste GT resultaram, em 2012, na revisão e formalização de sete processos de trabalho e a cada um foi atribuído indicador de acompanhamento gerencial (indicador de processo relativo às rotinas e procedimentos internos da SPPC, conforme o caso). A partir da formalização dos sete processos de trabalho mapeados, a SPPC elaborou e aprovou, em 2013, um Manual de Rotinas e Procedimentos Internos no qual incluiu o mapeamento dos sete processos citados, aperfeiçoando as suas descrições, e o mapeamento de outros 16 (dezesseis) processos de trabalho. Para cada um dos 23 (vinte e três) processos de trabalho mapeados está relacionado um indicador para acompanhamento gerencial. Estes indicadores integram o Manual de Rotinas e Procedimentos Internos da SPPC que foi concluído, aprovado e disponibilizado aos servidores da Unidade Jurisdicionada em 9 de dezembro de 2013.

Síntese dos Resultados Obtidos

Após as capacitações relativas ao tema Indicadores, a equipe da SPPC, incluindo os dirigentes, atuou efetivamente na elaboração, captação e fornecimento de insumos, cálculo e acompanhamento dos indicadores no âmbito da SPPC e das políticas públicas correlatas. A SPPC promoveu o monitoramento e respectivo acompanhamento da execução das metas programadas: dos dois indicadores de acompanhamento do Plano Plurianual – PPA 2012-2015 sob sua responsabilidade (Índice de Cobertura da Previdência Complementar – ICPC e Taxa de Crescimento de Participantes das Entidades Fechadas de Previdência Complementar – TCPPC); dos cinco indicadores de performance do RPC: (Índice de Maturidade Populacional - Planos; Taxa de Crescimento de Participantes das Entidades Fechadas de Previdência Complementar (semestral); Ativos das Entidades Fechadas de Previdência Complementar em Relação ao Produto Interno Bruto (PIB); Crescimento dos Ativos das Entidades Fechadas de Previdência Complementar; e, Percentual de Planos em Situação de Solvência); dos três indicadores de acompanhamento de Ação Estratégica componente do Plano de Ação Integrado do MPS; e, dos vinte e três indicadores de processos relativos às rotinas e procedimentos internos da SPPC.

Análise Crítica dos Fatores Positivos/Negativos que Facilitaram/Prejudicaram a Adoção de Providências pelo Gestor

As participações da equipe da SPPC nas capacitações e eventos sobre o tema planejamento estratégico e indicadores propiciaram a cooperação efetiva dos servidores na definição dos indicadores (de performance, de apoio gerencial e de acompanhamento de ações estratégicas da SPPC) e também no acompanhamento gerencial.

9.1.2. Deliberações do TCU Pendentes de Atendimento ao Final do Exercício

Não havia deliberação do TCU pendente de atendimento em 31 de dezembro de 2013.

9.2. Tratamento de Recomendações do OCI

9.2.1. Recomendações do Órgão de Controle Interno Atendidas no Exercício

Não havia recomendação do OCI pendente de atendimento em 2013.

9.2.2. Deliberações do TCU Pendentes de Atendimento ao Final do Exercício

Não havia recomendação do OCI pendente de atendimento em 31 de dezembro de 2013.

9.3. Informações Sobre a Atuação da Unidade de Auditoria Interna

Não se aplica a realidade da UJ. Não existe unidade de auditoria interna na estrutura do MPS.

9.4. Declaração de Bens e Rendas Estabelecida na Lei nº 8.730/93

9.4.1. Situação do Cumprimento das Obrigações Impostas pela Lei nº 8.730/93

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL - MPS
SECRETARIA DE POLÍTICAS DE PREVIDÊNCIA
COMPLEMENTAR - SPPC

A Coordenação-Geral de Recursos Humanos do Ministério da Previdência Social é a Unidade responsável pelo gerenciamento do cumprimento da obrigação estabelecida na Lei nº 8.730/93, que vem sendo amplamente divulgada aos servidores e autoridades, nos últimos exercícios, mediante mensagens eletrônicas e, ainda, de forma personalizada.

Esclarecidas as dúvidas existentes, diversos servidores optaram por substituir a cópia da Declaração de Ajuste Anual, apresentada à Receita Federal, pela Autorização de Acesso.

O gerenciamento da atividade de acompanhamento e controle da entrega da Declaração, de forma direta (impressa) ou mediante Autorização de Acesso, é realizado por meio de planilha, pois não há sistema informatizado para tal finalidade.

Quadro A.9.4.1 – Demonstrativo do cumprimento, por autoridades e servidores da UJ, da obrigação de entregar a DBR

Detentores de Cargos e Funções Obrigados a Entregar a DBR	Situação em Relação às Exigências da Lei nº 8.730/93	Momento da Ocorrência da Obrigação de Entregar a DBR		
		Posse ou Início do Exercício de Cargo, Emprego ou Função	Final do Exercício de Cargo, Emprego ou Função	Final do Exercício Financeiro
Autoridades (Incisos I a VI do art. 1º da Lei nº 8.730/93)	Obrigados a entregar a DBR	0	0	0
	Entregaram a DBR	0	0	0
	Não cumpriram a obrigação	0	0	0
Cargos Eletivos	Obrigados a entregar a DBR	0	0	0
	Entregaram a DBR	0	0	0
	Não cumpriram a obrigação	0	0	0
Funções Comissionadas (Cargo, Emprego, Função de Confiança ou em comissão)	Obrigados a entregar a DBR	4	1	13
	Entregaram a DBR	4	1	13
	Não cumpriram a obrigação	0	0	0

Fonte: CGERH/SE/MPS – DW SIAPE Dezembro 2013

9.4.2. Situação do Cumprimento das Obrigações

Não se aplica a realidade da UJ. Conteúdo de responsabilidade de unidade componente da Secretaria-Executiva do MPS.

9.5. Medidas Adotadas em Caso de Dano ao Erário

Não se aplica a realidade da UJ. Conteúdo de responsabilidade de unidade componente da Secretaria-Executiva do MPS.

9.6. Alimentação SIASG e SICONV

Não se aplica a realidade da UJ. Conteúdo de responsabilidade de unidade componente da Secretaria-Executiva do MPS.

10. RELACIONAMENTO COM A SOCIEDADE

A comunicação do cidadão com a SPPC, para fins de solicitações, reclamações, denúncias e sugestões é realizada por intermédio dos canais gerais de comunicação do MPS, ou seja, a Ouvidoria Geral do MPS, a central telefônica 135 da Previdência Social, os sistemas específicos da Assessoria de Comunicação Social do MPS (PrevCartas, o *Twitter*, o *Facebook*, o *Form Spring* e o *Blog* da Previdência), e o Sistema de Informação ao Cidadão – SIC/MPS .

Especificamente no ano 2013, a SPPC realizou pesquisa de opinião com empresas e entidades de classe, atuais ou potenciais patrocinadoras e instituidoras de planos de benefícios previdenciais administrados por entidades fechadas de previdência complementar e patrocinadores de entidades abertas, com a consultoria de empresa especializada contratada, no âmbito de um estudo técnico voltado ao fomento do RPC. Este estudo foi programado com a finalidade de gerar subsídios para a formulação de políticas de fomento e adoção de diretrizes com objetivo de expandir a cobertura do Regime. Esta pesquisa permite, entre outros, verificar a percepção de segmentos da sociedade sobre o segmento da previdência complementar no País.

O universo da pesquisa se apresenta abrangente, com 466 empresas e associações de classe convidadas à participar das quais 176 preencheram o questionário de forma completa. A análise dos dados foi realizada segregando as empresas e associações de classe em três grupos: **Grupo 1:** Atuais Patrocinadores e Instituidores de EFPC; **Grupo 2:** Atuais Patrocinadores de EAPC; e, **Grupo 3:** Potenciais Patrocinadores e Instituidores.

A pesquisa apresentou resultados segregados pelos citados grupos e aponta, entre outras oportunidades de melhoria, para a necessidade de ajustes na tributação dos planos de benefícios, para a burocracia do órgão de fiscalização e para a necessidade de ampliar os programas de educação financeira e previdenciária dos cidadãos, empresas e associações de classe de maneira específica.

11. INFORMAÇÕES CONTÁBEIS

11.1. Medidas Adotadas para Adoção de Critérios e Procedimentos Estabelecidos pelas Normas Brasileiras de Contabilidade Aplicadas ao Setor Público

Não se aplica a realidade da UJ. Conteúdo de responsabilidade de unidade componente da Secretaria-Executiva do MPS.

11.2. Declaração do Contador Atestando a Conformidade das Demonstrações Contábeis

11.2.1 Declaração Plena

Os dados relativos ao item constam no Anexo, item 2, Quadro A.11.2.1.

11.3. Demonstrações Contábeis e Notas Explicativas previstas na Lei nº 4.320/1964 e pela NBC 16.6 e aprovada pela Resolução CFC nº 1.133/2008

Não se aplica a realidade da UJ. Conteúdo de responsabilidade de unidade da Secretaria-Executiva do MPS.

11.4. Demonstrações Contábeis e Notas Explicativas exigidas pela Lei nº 6.404/1976

Não se aplica a realidade da UJ. Conteúdo de responsabilidade de unidade da Secretaria-Executiva do MPS.

11.5. Composição Acionária das Empresas Estatais

Não se aplica a realidade da UJ, devido à natureza jurídica em que a SPPC está inserida.

11.6. Parecer da Auditoria Independente

Não se aplica a realidade da UJ, devido à natureza jurídica em que a SPPC está inserida.

12. OUTRAS INFORMAÇÕES SOBRE A GESTÃO

12.1. Outras Informações Consideradas Relevantes pela UJ

Representação na Comissão Permanente de Planos e Fundos de Pensão da OISS

No âmbito da Organização Ibero-americana de Seguridade Social – OISS são constituídos órgãos especializados, denominados comissões técnicas permanentes, que são responsáveis por efetuar análises, estudos e debates de questões importantes na busca pela universalização da seguridade social e do desenvolvimento dos sistemas de seguridade nos países que a compõem.

O Secretário de Políticas de Previdência Complementar do Ministério da Previdência Social foi eleito, em 2012, presidente da Comissão Permanente de Planos e Fundos de Pensão da OISS, para um mandato de quatro anos. A escolha de um membro brasileiro para a presidência de uma comissão técnica permanente da OISS reflete o reconhecimento dos países membros em relação ao desenvolvimento e nível técnico da regulação, supervisão e das políticas públicas do governo brasileiro para a previdência complementar, que alcançou mais destaque internacional com a criação da Funpresp.

O Secretário de Políticas de Previdência Complementar é, ainda, Vice-Presidente da Comissão Técnica de Inversão dos Fundos de Seguridade Social da Associação Internacional de Seguridade Social – AISS e foi convidado para renovar o mandato para aquela Comissão para o período de 2014-2016.

Estudos de Âmbito Internacional

Em março de 2012 foi assinado um Acordo de Cooperação Técnica entre a OISS e o Ministério de Previdência Social – MPS, com a interveniência da Secretaria de Políticas de Previdência Complementar – SPPC, que visa o intercâmbio de informações para o aperfeiçoamento do arcabouço e aspectos regulatórios, bem como da formulação de políticas públicas e diretrizes para o Regime de Previdência Complementar – RPC operado pelas Entidades Fechadas de Previdência Complementar – EFPC. Prevê-se este intercâmbio mediante o desenvolvimento de estudos, pesquisas e a prestação de assessoria em temas de interesse comum e ainda a formação,

capacitação e o treinamento dos técnicos das organizações, por meio de cursos, seminários, visitas e reuniões técnicas.

No âmbito do citado Acordo, a SPPC definiu como uma de suas ações para 2013, a realização de estudo sobre a previdência privada dos servidores públicos nos países membros da OISS por meio de análise comparativa das características brasileiras com as informações dos outros países membros. Este estudo teve a finalidade de produzir um instrumento orientado à aquisição de boas práticas na consolidação do Regime de Previdência Complementar para servidores públicos. O resultado desta ação foi a elaboração de texto com os resultados do estudo comparativo.

Divulgação de dados e Informações do RPC

A produção e o compartilhamento de informações e indicadores relativos ao setor de previdência complementar são fundamentais para o planejamento e formulação de políticas e estratégias, principalmente na realização de estudos técnicos voltados ao aprimoramento de ações que possam contribuir para a consecução das diretrizes traçadas para a área de Previdência Complementar e ao desenvolvimento e atendimento às demandas de análise e diagnósticos gerenciais indispensáveis ao acompanhamento e à avaliação da atuação institucional da Secretaria de Políticas de Previdência Complementar - SPPC.

Nesse sentido, a SPPC produziu o documento denominado “Informe da Previdência Complementar”, contendo indicadores relativos às variáveis externas (econômicas e sociais) e internas (relativas ao próprio sistema) de modo a identificar o conjunto de fatores que impactam o RPC por meio de informações e análises com o acompanhamento dos acontecimentos mais relevantes; perspectivas e posições para reflexão e debate de fatos e ocorrências atuais; bem como estudos sobre temas específicos.

Com a produção periódica desse documento pretende-se disseminar conteúdos que sirvam para identificação de riscos e de oportunidades de desenvolvimento para o Regime de Previdência Complementar, coadunando-se diretamente com os desafios que o mesmo apresenta, no intuito de aperfeiçoar as políticas públicas. A interpretação destes dados e informações, por meio da adoção de indicadores, proporciona, de um lado, a identificação de sinais e antecipação das flutuações e, de outro, a base para a intervenção política no intuito de confirmar, consolidar ou impedir as principais tendências, de modo a tornar o sistema mais eficiente.

Anualmente, a SPPC também atualiza a Coletânea de Normas aplicáveis às EFPC, disponibilizada na versão impressa e eletrônica, com o intuito de prestar informação e propiciar o conhecimento e o debate técnico e acadêmico sobre os temas relevantes do Regime. A Coletânea pode ser consultada no site da previdência social e é distribuída aos interessados nos Fundos de Pensão. É, também, enviada as bibliotecas públicas, institutos de pesquisa, universidades e órgãos dos três poderes.

Educação Previdenciária Complementar

O Programa de Educação Previdenciária Complementar tem por objetivo informar e conscientizar a população brasileira sobre a importância da previdência social, oferecendo condições para que as pessoas possam refletir sobre a responsabilidade individual pelo planejamento financeiro e previdenciário com a finalidade de assegurar a proteção social aos cidadãos.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL - MPS SECRETARIA DE POLÍTICAS DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR - SPPC

A SPPC realiza ações educativas desenvolvidas em três níveis: 1) informação – fornecimento de dados e veiculação de conhecimentos específicos; 2) instrução – desenvolvimento das habilidades necessárias para compreensão de termos e conceitos, mediante treinamentos; e, 3) orientação – provimento de orientações gerais e específicas para melhor uso das informações e instruções recebidas.

Outro importante canal de informação está relacionado à promoção de seminários, oportunizando debates sobre planejamento, controle e acompanhamento dos programas de educação financeira e previdenciária, como forma de dinamizar e apoiar as ações das Entidades Fechadas de Previdência Complementar (EFPC).

Incentivo e apoio à Capacitação

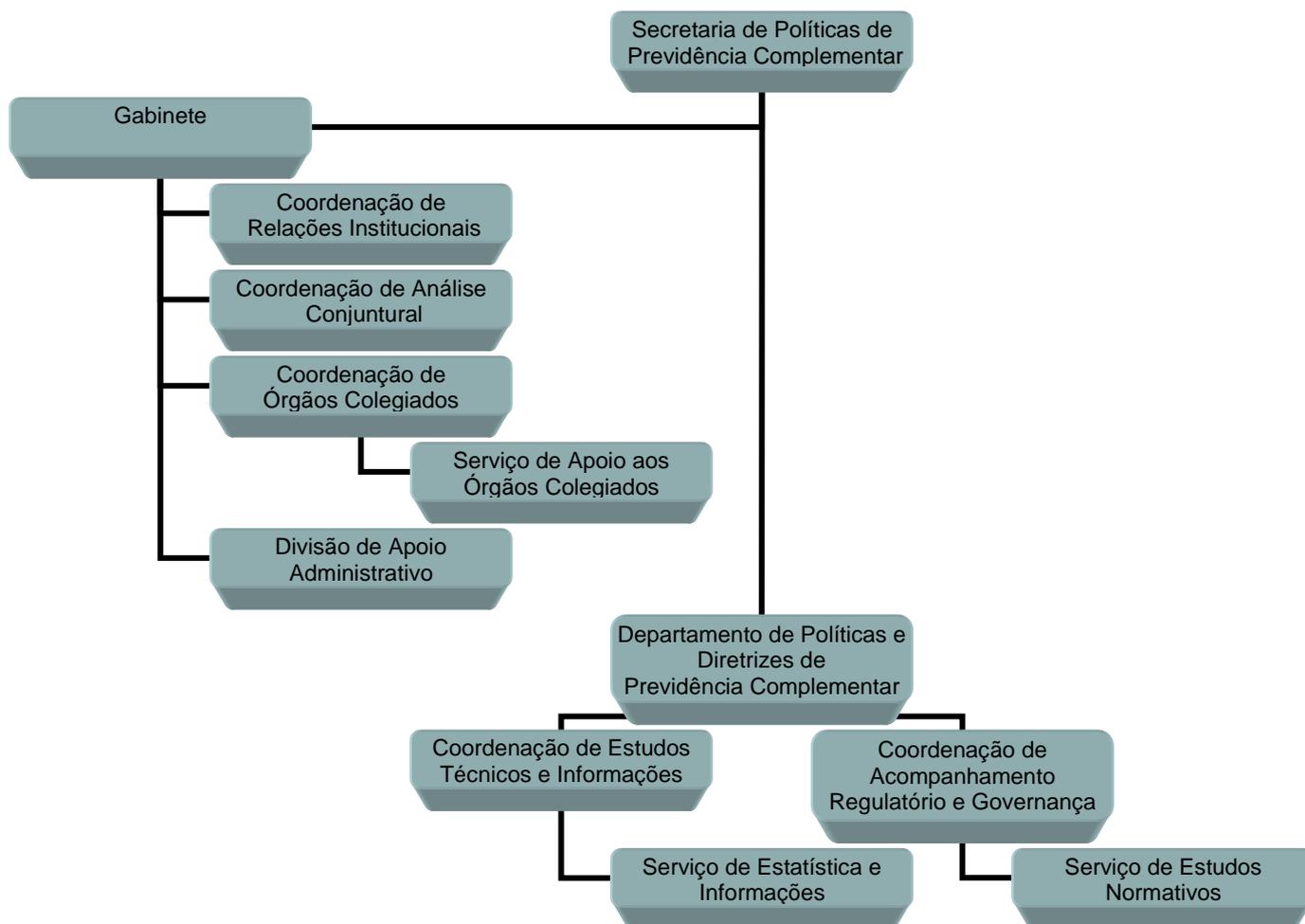
A SPPC, em atendimento às diretrizes da Política de Desenvolvimento de Pessoal instituída pelo Decreto n. 5.707/2006, ampliou o acesso de seus servidores a eventos de capacitação. Além das capacitações operacionais ofertadas pela área de recursos humanos do MPS ou solicitadas pela Secretaria, é mantido constante contato com entidades representativas vinculadas ao RPC de forma a buscar oportunidades de qualificação e aprimoramento, em áreas específicas de Previdência Complementar, voltadas para o desenvolvimento de competências institucionais e individuais.

Durante o ano, foram oferecidas 63 oportunidades de capacitação aos servidores desta Secretaria, nas modalidades presencial e à distância, das quais 10 em âmbito interno, que contempla os eventos realizados nas salas de capacitação do MPS e os cursos à distância, e 53 em âmbito externo. Das oportunidades ofertadas, 23 servidores participaram dos cursos, destes, 19 faziam parte da força de trabalho da secretaria em 31/12/2013 (32 servidores), ou seja, 59% do quadro de pessoal da SPPC passou por processo de qualificação, seja por aquisição e aperfeiçoamento de conhecimentos e habilidades profissionais, seja por meio de troca de experiências entre especialistas da área de previdência e representantes de entidades do setor.

ANEXOS

1. Figuras

Figura 1 – Organograma SPPC



Fonte: Decreto nº 7.078/2010

Elaboração: MPS/SPPC

2. Quadro

Quadro A.11.2.1 – DECLARAÇÃO DE QUE AS DEMONSTRAÇÕES CONTÁBEIS DO EXERCÍCIO REFLETEM CORRETAMENTE A SITUAÇÃO ORÇAMENTÁRIA, FINANCEIRA E PATRIMONIAL DA UJ



DECLARAÇÃO DO CONTADOR			
Denominação completa (UJ)			Código da UG
Secretaria de Políticas de Previdência Complementar - SPPC/MPS			330090
<p>Declaro que os demonstrativos contábeis, constantes do Sistema SIAFI (Balanços Orçamentário, Financeiro e Patrimonial e a Demonstração das Variações Patrimoniais, previstos na Lei n.º 4.320/1964), relativos ao exercício de 2013, refletem adequada e integralmente a situação orçamentária, financeira e patrimonial da unidade jurisdicionada que apresenta Relatório de Gestão.</p> <p>Estou ciente das responsabilidades civis e profissionais desta declaração.</p>			
Local	Brasília/DF	Data	29/01/2014
Contador Responsável	Romeu Rodrigues da Silva	CRC n.º	DF - 4042


Romeu Rodrigues da Silva
Matrícula: 6093107
CCONTIC/COFC/BOADI/SEMPB
Coordenador de Contabilidade
CRC-DF 4042