

## UMA ANÁLISE DO INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DE SANTA MARIA PARA A IMPLEMENTAÇÃO DA CERTIFICAÇÃO PRÓ-GESTÃO REGIME PRÓPRIO DE PREVIDÊNCIA SOCIAL (RPPS)

### *AN ANALYSIS OF THE SANTA MARIA INSTITUTE OF PENSIONS FOR THE IMPLEMENTATION OF THE CERTIFICATION PRO-MANAGEMENT OWN POLITY ON WELFARE*

#### **LIZANA ILHA DA SILVA**

Bacharela em Ciências Contábeis pela Universidade Federal de Santa Maria (UFSM).  
E-mail: lizanailha@hotmail.com

#### **CRISTIANE KRÜGER**

Doutoranda em Administração pela Universidade Federal de Santa Maria (UFSM)  
Professora de Ciências Contábeis e Administração na Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) (Substituta) e Faculdade Metodista.  
E-mail: cris.kruger@hotmail.com

Endereço: Avenida Roraima, 1000, Bairro Camobi. Santa Maria/RS CEP 97105-900.  
Prédio 74 C, sala 4346 - Centro de Ciências Sociais e Humanas.

---

Recebido em: 03/06/2018 Revisado por pares em: 18/06/2018 Aceito em: 30/06/2018

---

#### **RESUMO**

Nesta pesquisa objetivou-se analisar o controle interno do Instituto de Previdência e Assistência à Saúde dos Servidores Públicos Municipais de Santa Maria (IPASSP), se este cumpre com os requisitos para a obtenção da certificação Pró-Gestão Regime Próprio de Previdência Social (RPPS). Para isto foi realizado um estudo qualitativo e descritivo. A coleta dos dados foi realizada por meio da pesquisa documental, momento em que se utilizou o Manual Pró-Gestão RPPS como fonte de coleta de informações, em seguida foram realizadas entrevistas semiestruturadas, divididas em três blocos: Pró-Gestão, controle interno e governança corporativa. As entrevistas contemplaram oito servidores do IPASSP. A análise dos dados se deu por meio da análise de conteúdo e resultou em categorias como “requisitos”, “existência de controle interno no IPASSP”, “carência no quadro de servidores” e “planejamento estratégico”. Por meio da análise das entrevistas, em consonância com a pesquisa documental e o referencial teórico, observou-se que o Instituto, no que diz respeito ao controle interno, não possui as condições necessárias para o atendimento das exigências da certificação Pró-Gestão, uma vez que não apresenta um quadro de servidores que possa dar conta da execução de determinadas tarefas sem que prejudique a demanda já existente. No presente estudo limitou-se a um único Instituto que ainda não possui o Pró-Gestão, para estudos futuros sugere-se realizar uma pesquisa quantitativa, de abrangência nacional, a fim de verificar vantagens e desvantagens da certificação e analisar os que não utilizam a certificação e os que já aderiram, ou ainda, realizar a pesquisa de modo longitudinal no Instituto já pesquisado.

**Palavras-chave:** Certificação Pró-Gestão, RPPS, Controle interno, IPASSP.

#### **ABSTRACT**

The main goal of this research is to analyze the IPASSP inside control and check if it abides by the requirement to get the pro-management RPPS (own polity of welfare) certification. For

this purpose, it was accomplished by a qualitative and descriptive study. Data collection was done through documentary research, at which time the RPPS Pro-Management Manual was used as a source of information collection, followed by semi-structured interviews, divided into three blocks: Pro-Management, internal control and governance corporate. The interviews were applied to eight IPASSP workers. The data analysis was based in studies and it resulted in categories as “requisites”, “IPASSP internal control of assistance”, “lack of workers” and “strategic planning”. Through of the analysis of the interviews agreement with the document research and theorist referential it was possible to observe that the institute which is related to the internal control does not have the necessary conditions to serve the pro-management certification demand. It is because it does not have a staff that could perform some specific tasks without damaging the demand existing. In the present study it was limited to a single Institute that does not yet have the Pro-Management, for future studies it is suggested to carry out a quantitative research, of national scope, in order to verify advantages and disadvantages of the certification and to analyze those that do not use the certification and those who have already joined, or carry out the research in a longitudinal way in the Institute already researched.

**Key words:** Pro-management certification. Internal control. IPASSP.

## 1 INTRODUÇÃO

Sabe-se que por meio dos regimes de previdência pretende-se garantir o bem-estar e a justiça social para a sociedade, por isso instituíram-se os Regimes Próprios de Previdência Social (RPPS). Estes regimes previdenciários visam garantir direitos a servidores públicos da União, Estados, Distrito Federal e Municípios.

Para incentivar os RPPS a adotarem melhores práticas de gestão previdenciária, que proporcionem maior controle dos seus ativos e passivos, assim como mais transparência no relacionamento com os segurados e a sociedade, foi instituído o Programa de Certificação Institucional e Modernização da Gestão dos Regimes Próprios de Previdência Social da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios – “Pró-Gestão RPPS”. Uma das dimensões desta certificação é o controle interno. Nesse sentido, é feita uma análise da adequação do Instituto de Previdência e Assistência à Saúde dos Servidores Públicos Municipais de Santa Maria (IPASSP) tendo em vista a certificação Pró-Gestão RPPS, por meio do estudo das exigências do programa de certificação e a comparação do que é executado no Instituto.

Como forma de controle, parâmetro e normatização, tem-se o controle interno. A sua existência se faz obrigatória no âmbito da administração pública, seja ela direta ou indireta. O controle interno serve, não apenas para o cumprimento da legislação, mas também, para que a administração pública possua informações de qualidade que sirvam de base para a busca de resultados, com eficiência e eficácia.

Diante do que foi apresentado, questiona-se: o IPASSP está em conformidade com as exigências necessárias para a obtenção da certificação Pró-Gestão RPPS? Como forma de responder o problema de pesquisa objetiva-se analisar o controle interno do IPASSP, se este cumpre com os requisitos para a obtenção da certificação Pró-Gestão RPPS.

O estudo se justifica diante da importância do controle interno, no sentido de prevenção de erros, da adequação das rotinas, na busca por uma melhor eficiência dos trabalhos realizados pelos setores e na transparência do que é executado. É importante uma adequação para receber a certificação Pró-Gestão, pois esta certificação visa mais segurança aos processos realizados e incentiva os segurados a conhecer e acompanhar o instituto de previdência. O presente estudo é relevante para o IPASSP, uma vez que pretende contribuir

com a identificação dos aspectos atuais e possíveis melhorias, tendo em vista uma melhor qualidade dos serviços realizados pelo Instituto. A inexistência de trabalhos e pesquisas que abordem a certificação Pró-Gestão RPPS reforça a premência do estudo, intentando possíveis contribuições para futuras pesquisas.

Este artigo está estruturado em cinco seções, organizadas no intuito de melhor atingir o objetivo definido, sendo: introdução, referencial teórico, procedimentos metodológicos, apresentação e análise dos resultados, e considerações finais.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

O objetivo da contabilidade é gerar informações úteis, por meio dos Relatórios Contábil-Financeiros, que possibilitem ao usuário uma base sólida para o processo de tomada de decisão (NBC TG ESTRUTURA CONCEITUAL, CFC, 2011). Para que se tenha informações úteis a contabilidade lança mão do controle interno, que é um conjunto de métodos e medidas que possibilitam a salvaguarda dos ativos, evitando assim, riscos que possam comprometer a geração de informações contábeis. Da mesma forma, destaca-se a governança corporativa que é um meio de monitoramento específico da situação das entidades, em busca do bom desempenho e geração de riqueza.

Neste sentido, são apresentados três tópicos principais para o desenvolvimento da pesquisa. Inicialmente aborda-se o controle interno, na sequência a certificação Pró-Gestão, e, por fim, a governança corporativa.

### 2.1 CONTROLE INTERNO

Lima e Castro (2009, p. 81) defendem que o controle interno na administração pública é constituído por um:

[...] plano de organização, de métodos e medidas para proteger seus ativos, verificar a exatidão e a fidedignidade dos dados contábeis, incrementar a eficiência operacional e promover a obediência às diretrizes administrativas estabelecidas pelo sistema de controle interno em cada Poder.

O controle interno deve ser um conjunto de métodos e medidas, organizados de maneira a proteger os ativos da entidade, seu objetivo é servir como respaldo quanto ao cumprimento das leis e diretrizes orçamentárias traçadas, ele também deve servir como respaldo ao gestor público e em caso de ocorrência de divergências na exatidão deve-se verificar quais as ações corretivas são cabíveis (CASTRO, 2009).

Ainda para Castro (2009), a finalidade do controle interno nada mais é que a garantia do cumprimento, proteção das ações e evitar a ocorrência de impropriedade e irregularidades por meio de princípios, técnicas e instrumentos.

Para que se tenha um controle interno eficiente e que cumpra com a sua finalidade deve-se observar os princípios do controle interno, que busca disciplinar os processos, princípios esses apresentados no Quadro 1.

Quadro 1 - Princípios do controle interno

PRINCÍPIO	DEFINIÇÃO
Relação custo-benefício	O custo do controle não deve exceder os benefícios por ele proporcionados.
Qualificação adequada, treinamento e rodízio de funcionários	É imprescindível que haja uma política de pessoal que faça seleção e treinamento funcional de forma criteriosa e sistematizada, rodízio de funções com vista a reduzir e eliminar fraudes e que os servidores e funcionários gozem férias regularmente.

Delegação de poderes e determinação de responsabilidades	Deverá ser indicada com precisão a autoridade delegante, a delegada e o objeto da delegação.
Segregação de funções	Deverá haver separação entre as funções de autorização e da aprovação de operações, execução, controle e contabilização.
Instruções devidamente formalizadas	Os procedimentos devem ser disciplinados e formalizados por meio de instrumentos eficazes, de forma clara, objetiva e legítima.
Controle sobre as transações	Deverá haver acompanhamento dos fatos contábeis, financeiros e operacionais, relacionando-os com a finalidade do órgão/entidade.
Aderência às diretrizes e normas legais	Deverá haver sistemas que assegurem a observância às diretrizes, aos planos, às normas, aos regulamentos e aos procedimentos administrativos internos.

Fonte: Adaptado de Lima e Castro (2009, p. 83).

Os princípios são o ponto de partida para que se tenha um regramento nas funções exercidas, nas rotinas diárias de cada setor e entidade. Eles devem ser observados e seguidos, para que se busque a eficiência dos serviços, visando minimizar a possibilidade de ocorrência de fraude e erro.

### 2.1.1 Previsão legal do controle interno

O marco inicial, no que diz respeito ao sistema de controle interno no Brasil, foi a Lei 4.320 (BRASIL, 1964), que instituiu normas gerais de direito financeiro para a elaboração e controle dos orçamentos e balanços das esferas de governo. Foi nela que a expressão controle interno e externo começou a ser difundida, a lei estipula que o controle interno estaria a cargo do poder executivo e o legislativo fica responsável pelo controle externo.

Foi na Constituição Federal (BRASIL, 1988) que o sistema controle interno ganhou maior importância. O art. 70 desta constituição prevê que:

A fiscalização contábil, financeira, orçamentária, operacional e patrimonial da União e das entidades da administração direta e indireta, quanto à legalidade, legitimidade, economicidade, aplicação das subvenções e renúncia de receitas, será exercida pelo Congresso Nacional, mediante controle externo, e pelo sistema de controle interno de cada Poder.

Na mesma carta magna, os sistemas de controle interno adquiriram maior importância. Dentre as novidades estão os objetivos do sistema de controle interno que estão expressos no art. 74 (BRASIL, 1988):

- I - avaliar o cumprimento das metas previstas no plano plurianual, a execução dos programas de governo e dos orçamentos da União;
- II - comprovar a legalidade e avaliar os resultados, quanto à eficácia e eficiência, da gestão orçamentária, financeira e patrimonial nos órgãos e entidades da administração federal, bem como da aplicação de recursos públicos por entidades de direito privado;
- III - exercer o controle das operações de crédito, avais e garantias, bem como dos direitos e haveres da União;
- IV - apoiar o controle externo no exercício de sua missão institucional.

Desde então, vem-se observando avanços no que diz respeito ao sistema de controle interno. Recentemente a Lei Complementar n. 101 (BRASIL, 2000), conhecida como Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF) atribuiu novas responsabilidades para o controle interno, ficou instituído no art. 59:

O Poder Legislativo, diretamente ou com o auxílio dos Tribunais de Contas, e o sistema de controle interno de cada Poder e do Ministério Público, fiscalizarão o cumprimento das normas desta Lei Complementar, com ênfase no que se refere a:

I - atingimento das metas estabelecidas na lei de diretrizes orçamentárias;

II - limites e condições para realização de operações de crédito e inscrição em Restos a Pagar;

III - medidas adotadas para o retorno da despesa total com pessoal ao respectivo limite, nos termos dos arts. 22 e 23;

IV - providências tomadas, conforme o disposto no art. 31, para recondução dos montantes das dívidas consolidada e mobiliária aos respectivos limites;

V - destinação de recursos obtidos com a alienação de ativos, tendo em vista as restrições constitucionais e as desta Lei Complementar;

VI - cumprimento do limite de gastos totais dos legislativos municipais, quando houver.

Na sequência, destaca-se a Resolução do CFC n. 1.135 de 2008 (BRASIL, 2008), que aprovou a NBC T 16.8 controles internos, trazendo conceitos sobre controle interno, classificação, abrangência, estrutura e componentes do controle interno no setor público brasileiro.

Nesse sentido, observa-se que os avanços no sistema contábil do setor público brasileiro são crescentes e a cada ano que passa tem evoluído buscando sempre através das demonstrações contábeis deixarem o cidadão informado sobre a alocação dos recursos que lhe pertence e estão em posse dos gestores públicos. (BARROSO; BARROS, 2009).

### **2.1.2 Sistema de controle interno na administração pública**

Tendo em vista o que foi apresentado, sabendo-se que o sistema de controle interno vem sendo assunto das legislações existentes no Brasil, a seguir aborda-se Sistema de Controle Interno (SCI), seus objetivos e importância.

O SCI pode ser definido como:

O mecanismo de autocontrole da própria Administração, exercido pelas pessoas e Unidades Administrativas e coordenado por um órgão central, organizado, e em parâmetros gerais, por lei local. Consiste a atuação do sistema de controle, em sua essência, na fiscalização que realizam mutuamente as unidades administrativas, cujas funções se encontram organizadas de tal forma que um processo, decisão ou tarefa não possa ser tomado por um setor sem que outro o acompanhe e/ou revise, desde que sem entraves ao processo. (CAVALHEIRO; FLORES, 2007, p. 28)

Assim, considera-se que o SCI é o conjunto de partes individuais que tem a “finalidade de acompanhar o planejamento realizado, garantir a legitimidade frente aos princípios constitucionais, verificar a adequação às melhores práticas de gestão e garantir que os dados contábeis sejam fidedignos” (CAVALHEIRO; FLORES 2007, p. 28-29).

O SCI deve ser desenvolvido e adequado à cada organização, visto que cada órgão que integra a administração pública possui características próprias. Assim, esse sistema deve ser formalmente instituído por meio de lei, cujo texto deve demonstrar, com transparência, como funciona o SCI (FINK, 2008).

### **2.1.3 Controle interno no município de Santa Maria**

O Sistema de Controle Interno (SCI) foi instituído no município de Santa Maria pela Lei Municipal n. 4.409, de 05 de fevereiro de 2001 (SANTA MARIA, 2001). Seu objetivo é “promover a fiscalização contábil, financeira, orçamentária e patrimonial, no tocante à

legalidade, legitimidade, economicidade, moralidade e eficiência na administração dos recursos e bens públicos”.

A partir desta lei ficou estipulado que a diretoria do controle interno será ocupada por servidores do quadro próprio, que sejam detentores de conhecimento sobre o referido assunto. O órgão central do sistema de controle interno é a Diretoria de Controle Interno na Secretaria Municipal de Finanças.

### 2.1.3.1 IPASSP-SM

O Instituto de Previdência e Assistência à Saúde dos Servidores Públicos Municipais de Santa Maria (IPASSP-SM) foi criado por meio da Lei Municipal n. 4483, de 03 de dezembro de 2001 (SANTA MARIA, 2001), em atendimento às novas regras trazidas pela reforma previdenciária (Emenda Constitucional n. 20/1998 e Lei Federal n. 9717/98) e como resposta a reivindicações da categoria dos servidores públicos municipais.

O Instituto é um órgão da administração indireta com personalidade jurídica de direito público interno, dotada de autonomia administrativa, patrimonial e financeira, ou seja, o instituto é uma autarquia.

O art. 5 da Lei Municipal n. 4483/2001 (SANTA MARIA, 2001) diz que o instituto tem como finalidade administrar a previdência social dos servidores públicos municipais de Santa Maria sujeitos ao regime estatutário, excluídos os detentores de cargos em comissão e os contratados temporariamente, bem como a assistência à saúde dos servidores municipais ativos e inativos.

A entidade tem como atividade fim, a gerência de dois sistemas com fundos próprios e distintos, que são: o fundo de previdência social e o fundo da assistência à saúde (IPASSP, 2018).

## 2.2 CERTIFICAÇÃO PRÓ-GESTÃO

O Programa de Certificação Institucional e Modernização da Gestão dos Regimes Próprios de Previdência Social da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios – “Pró-Gestão RPPS”, foi instituído pela Portaria n. 185, de 14 de maio de 2015 (BRASIL 2015). Conforme o art. 2º dessa Portaria, o Pró-Gestão tem por objetivo “incentivar os RPPS a adotarem melhores práticas de gestão previdenciária, que proporcionem maior controle dos seus ativos e passivos e mais transparência no relacionamento com os segurados e a sociedade”.

A certificação é um processo de reconhecimento da excelência e das boas práticas de gestão, destinada a atestar a qualidade e a funcionalidade de produtos, serviços, processos produtivos, gestão ambiental, dentre outros. É a avaliação, por entidade externa credenciada, do sistema de gestão de uma organização e o reconhecimento de que está de acordo com determinadas normas de referência (MANUAL PRÓ-GESTÃO RPPS, 2018).

No manual Pró-Gestão RPPS consta que a certificação busca por uma melhoria na gestão, por meio da reestruturação dos processos de uma organização. A certificação pressupõe um diagnóstico detalhado da organização, sob uma visão sistêmica. Essa metodologia propõe o mapeamento dos processos e atividades que a compõem e busca o aprimoramento das rotinas existentes, pela introdução de padrões de qualidade (MANUAL PRÓ-GESTÃO RPPS, 2018).

A adesão é facultativa e a certificação só será concedida aos RPPS que cumprirem ações em três dimensões, que são: controle interno, governança corporativa e educação previdenciária.

### 2.2.1 Procedimentos para a certificação

A certificação é um processo no qual uma entidade avalia se a organização atende determinados padrões de execução de processos ou se os serviços prestados acatam as normas técnicas. A avaliação para sua obtenção se dará por meio da auditoria de certificação dos processos produtivos ou de gestão e, sendo constatada a conformidade com as diretrizes do programa, a organização passa a ser considerada certificada, por determinado prazo (MANUAL PRÓ-GESTÃO RPPS, 2018).

Assim sendo, a certificação atesta se um determinado RPPS, que tenha aderido ao programa, conseguiu implementar boas práticas de gestão previdenciária. No Manual Pró-Gestão (2018) são elencados os requisitos básicos para o sucesso da adesão ao Pró-Gestão RPPS (Quadro 2).

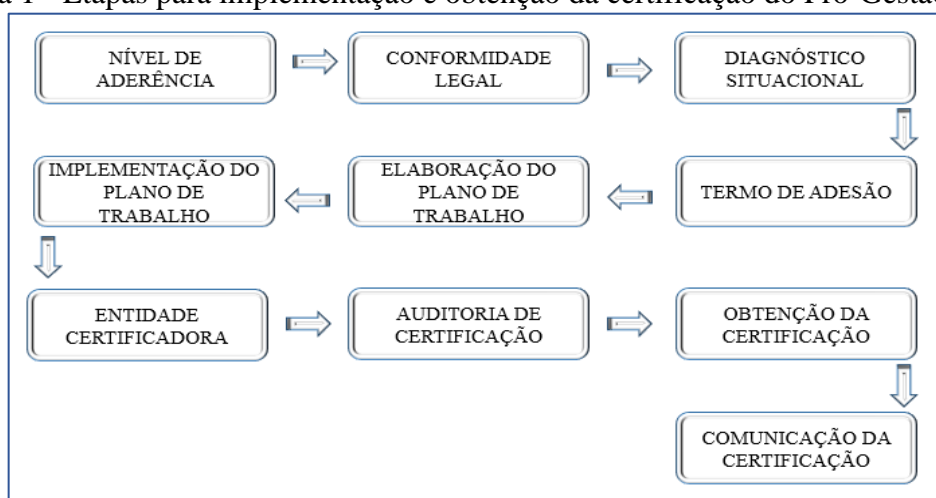
Quadro 2 - Requisitos básicos para adesão ao Pró-Gestão RPPS

REQUISITOS	DEFINIÇÃO
<b>Responsabilidade dos gestores</b>	É necessário o comprometimento por parte do representante legal do ente federativo e do dirigente da unidade gestora do RPPS, para que sejam adotadas todas as medidas necessárias à implementação do Programa. Recomenda-se que um servidor seja designado para coordenar e controlar o processo de certificação.
<b>Criação de um sistema de qualidade</b>	A certificação requer a adoção de padrões de qualidade, em conformidade com os requisitos estabelecidos em cada uma das ações das dimensões de Controles Internos, Governança Corporativa e Educação Previdenciária, de acordo com o nível de aderência pretendido.
<b>Documentação do processo de certificação</b>	Todas as atividades referentes ao processo de certificação (planejamento, cronograma, metodologia, etc.) devem ser documentadas, a fim de que possa haver verificação posterior pela auditoria de certificação e pelos responsáveis pelo monitoramento no RPPS.
<b>Mapeamento, modelagem e manualização dos processos</b>	Identificação das atividades componentes dos processos-chave da organização. As ações de mapeamento e manualização dos processos e atividades, dentro da dimensão Controles Internos, visam ao atendimento deste requisito.
<b>Treinamento</b>	Devem ser criados programas de conscientização e treinamento para os colaboradores, para que estes conheçam e estejam integrados ao processo de certificação. Este requisito está associado às ações da dimensão Educação Previdenciária.
<b>Monitoramento</b>	Identificação, definição de metas, criação de indicadores de execução e prevenção de riscos dos processos-chave da organização. O monitoramento se relaciona a algumas das ações da dimensão Governança Corporativa e cumprirá importante papel não apenas nas etapas destinadas à obtenção da certificação inicial, mas também para sua manutenção e posterior renovação.
<b>Ações corretivas</b>	Investigação e análise das causas de resultados insatisfatórios e adoção de medidas para prevenir a reincidência das situações de não conformidade.
<b>Revisão</b>	Deve ser prevista a revisão sistemática dos processos e do sistema de qualidade adotado, por meio de ações evolutivas ou corretivas, sempre que necessário.

Fonte: Adaptado do Manual Pró-Gestão RPPS (2018, p. 14).

No Manual Pró-Gestão RPPS consta o roteiro contendo as etapas a serem observadas pelo ente federativo e pela unidade gestora para implantação do Pró-Gestão RPPS e obtenção da certificação institucional, demonstrado na Figura 1.

Figura 1 - Etapas para implementação e obtenção da certificação do Pró-Gestão RPPS



Fonte: Elaborado pelas autoras a partir do Manual Pró-Gestão RPPS (2018).

A primeira etapa se refere à avaliação da situação dos processos internos e posterior definição do nível de aderência mais adequado ao porte do RPPS, grau de organização, recursos a serem dispendidos e complexidade das medidas de adequação necessárias, de modo a assegurar a plena consecução dos objetivos pretendidos. A segunda etapa é a busca de formação permanente do cumprimento das obrigações legais, definidas pela Lei n. 9.717/1998 e atos normativos dela decorrentes, pois a implantação de boas práticas de gestão e a conformidade legal guardam necessária relação entre si. Na terceira etapa deve-se elaborar o diagnóstico da gestão do RPPS a partir de uma visão sistêmica da organização, contendo a avaliação dos processos, recursos humanos e materiais disponíveis e identificação dos processos-chave.

A quarta e quinta etapa correspondem à definição entre o ente federativo e a unidade gestora do RPPS, quanto aos compromissos e obrigações recíprocas, necessários para o atingimento da certificação no nível de aderência almejado e, conseqüentemente, a elaboração de um plano de trabalho. Na sequência, o RPPS define a entidade certificadora, dentre aquelas credenciadas pela Secretaria de Previdência (SPREV), providenciando a sua contratação.

Na oitava etapa, após a conclusão da implementação das adequações nos processos de trabalho, a unidade gestora definirá com a entidade certificadora o momento em que se dará a auditoria de certificação. Já, nos nono e décimo passos são realizadas a auditoria de certificação e constatado se o RPPS demonstrou conformidade ao nível de aderência pretendido. A entidade certificadora emitirá a correspondente certificação que deverá ser encaminhado para SPREV via e-mail (MANUAL PRÓ-GESTÃO RPPS, 2018).

### 2.2.2 Dimensão controle interno

O ente federativo e a unidade gestora do RPPS devem buscar o aprimoramento do sistema de controle interno, com a finalidade de identificar, avaliar, controlar e monitorar os riscos mais relevantes para o RPPS. Para se atingir ao objetivo pretendido pelo Pró-Gestão no Quadro 3 são descritas as ações e procedimentos relativos aos controles internos, cuja observância deverá ser verificada pela entidade certificadora no processo de obtenção e renovação da certificação institucional.



Quadro 3 - Ações e procedimentos da dimensão controle interno

ACÇÕES	PROCEDIMENTOS
Mapeamento das Atividades das Áreas de Atuação do RPPS	O diagnóstico sobre a organização deve ser feito a partir do reconhecimento e mapeamento dos processos executados e não somente pelos resultados obtidos. Os gestores devem ter uma visão sistêmica da organização, por isso como primeiro passo, é necessário que sejam mapeados os seus processos e atividades.
Manualização das Atividades das Áreas de Atuação do RPPS	Dentre as áreas de atuação do RPPS que tenham sido mapeadas, deverão ser selecionados os processos e atividades que serão manualizados, ou seja, que terão definidos procedimentos padronizados de execução, desempenho, qualidade e produtividade.
Capacitação e Certificação dos Gestores e Servidores das Áreas de Risco	Nas grandes áreas de atuação do RPPS deverão ser ofertados cursos e treinamentos aos gestores e servidores, que proporcionem a estes a capacitação e a obtenção de certificações individuais de qualificação em relação a suas áreas.
Estrutura de Controle Interno	O ente federativo deverá manter função de controle interno do RPPS, diretamente em sua estrutura organizacional (níveis I e II) ou na unidade gestora do RPPS (níveis III e IV), integrada ao seu sistema de controle interno, que terá, dentre outras, a finalidade de avaliar o cumprimento de metas, programas, orçamentos e comprovar a legalidade, eficácia e eficiência dos atos de gestão. A função de controle interno contará com no mínimo um controlador, responsável pelo monitoramento e avaliação da adequação dos processos às normas e procedimentos estabelecidos pela gestão, e deverá fornecer capacitação sobre controle interno aos servidores, para seu aperfeiçoamento.
Política de Segurança da Informação	A adoção de procedimentos que garantam a segurança das informações deve ser prioridade constante do RPPS, reduzindo os riscos de falhas, danos e prejuízos que possam comprometer os objetivos da instituição. A Política de Segurança da Informação é uma declaração formal de compromisso do RPPS com a proteção das informações sob sua guarda e a formalização das normas para segurança.
Gestão e Controle da Base de Dados Cadastrais dos Servidores Públicos, Aposentados e Pensionistas	A atualização permanente da base de dados cadastrais permite ao ente federativo maior controle da massa de seus segurados e garante que as avaliações atuariais anuais reflitam a realidade dessa base, possibilitando dessa forma a correta organização e revisão dos planos de custeio e benefícios, conforme estabelece o artigo 1º, inciso I da Lei nº 9.717/1998.

Fonte: Adaptado do Manual Pró-Gestão RPPS (2018, p. 21-25).

Cada uma das ações listadas no Quadro 3 possuem quatro níveis de aderência. De acordo com o nível pretendido pelo RPPS devem ser cumpridos os requisitos e especificações para cada nível de aderência.

### 2.3 GOVERNANÇA CORPORATIVA

O Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC) define governança corporativa como sendo “o sistema pelo qual as empresas e demais organizações são dirigidas, monitoradas e incentivadas, envolvendo os relacionamentos entre sócios, conselho de administração, diretoria, órgãos de fiscalização e controle e, demais partes interessadas”. (IBGC, 2015, p. 20).

Só se pode apreciar a governança como sendo eficiente quando existe a combinação de diferentes mecanismos internos e externos, com objetivo de assegurar a tomada de decisão baseada no melhor interesse e com uma visão de geração de valor de longo prazo dos acionistas. (SILVA, 2016).

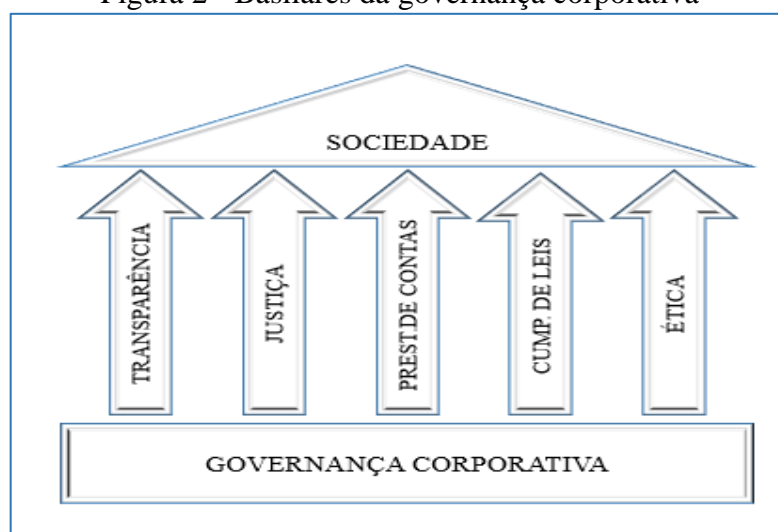
Destaca-se que as práticas de governança corporativa trazem benefícios para as entidades, como os citados por Slomski *et al.* (2008), em que, pode-se esperar que as empresas que optam pela governança corporativa sigam as linhas mestras da transparência, prestação de contas e equidade. Já, para a CVM (2010), as empresas que possuem um sistema de governança que proteja todos seus investidores tendem a ser mais valorizadas, pelo fato

dos investidores reconhecerem que o retorno dos investimentos será usufruído igualmente por todos.

### 2.3.1 Princípios da governança corporativa

Os princípios da governança corporativa são a base para a sustentação de concepções, práticas e processos de alta gestão (ROSSETTI; ANDRADE, 2014). Slomski *et al.* (2008) destacam os principais basilares da governança corporativa: transparência, justiça, prestação de contas, cumprimento de leis e a ética, que estão demonstrados na Figura 2.

Figura 2 - Basilares da governança corporativa



Fonte: Adaptado de Slomski *et al.* (2008, p. 10).

Os basilares da governança corporativa (Figura 2) proporcionam maior segurança e garantia de retornos maiores sobre os investimentos, e menor percepção de risco, visto que a incerteza atrelada ao investimento se afigura menor (SLOMSKI *et al.*, 2008).

### 2.3.2 Governança corporativa na gestão pública

O termo governança na administração pública é definido por Carvalho (2008) que diz que se refere ao modo como a organização é administrada e controlada. Carvalho (2008, p. 287) salienta que, “na administração pública, a governança tem que estabelecer definição clara dos papéis, das metas, das responsabilidades, dos modelos de decisão das rotinas e, também abranger a Gestão do Conhecimento”.

Para Bhatta (2003, apud MATIAS-PEREIRA, 2014), a governança trata da aquisição e distribuição de poder na sociedade, enquanto, a governança corporativa diz respeito à forma como as corporações são administradas. O conceito governança corporativa está relacionada à *accountability*, que é entendido como a responsabilidade de prestação de contas. O setor público deve garantir a integridade do que faz (MATHIAS-PEREIRA, 2014).

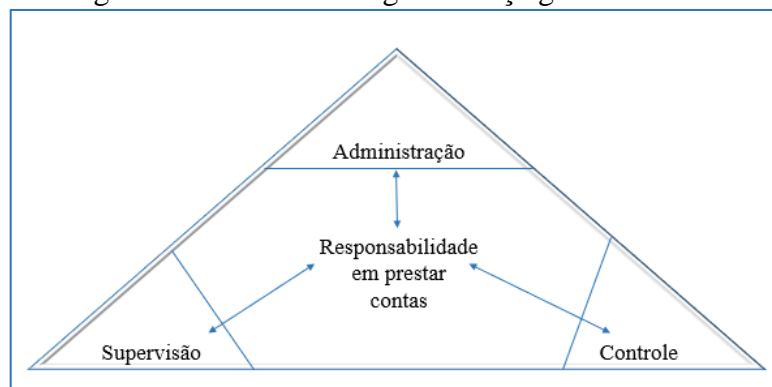
Para Bhatta (2003, apud MATIAS-PEREIRA, 2014), a governança corporativa no setor público refere-se à administração pública, por meio dos princípios de governança corporativa do setor privado, que são totalmente aplicáveis no âmbito público. Timmers (2000 apud SLOMSKI *et al.*, 2008, p. 124), define a governança corporativa na gestão pública,

[...] como a proteção ao inter-relacionamento entre a administração, o controle e a supervisão, feita pela organização governamental, pela situação organizacional e

pelas autoridades do governo, visando relacionar os objetivos políticos eficientemente e eficazmente, como, também, comunicar publicamente e providenciar uma prestação de contas para a sociedade ou em benefício dela.

Para tanto, a governança governamental é constituída por quatro elementos, apresentados na Figura 3.

Figura 3 - Elementos da governança governamental



Fonte: Adaptado de Timmers (2000 apud SLOMSKI *et al.*, 2008, p. 142).

Para Matias-Pereira (2014, p. 92), uma boa governança pública “está apoiada em quatro princípios: relações éticas; conformidade, em todas as suas dimensões; transparência; e prestação responsável de contas”. A ausência no cumprimento desses princípios resulta numa necessidade de se efetuar mudanças na forma de gestão, já o cumprimento destes princípios é uma condição indispensável para que a instituição possa continuar a progredir.

### 3 ESTUDOS RELACIONADOS

Schuch (2017) trabalhou a temática regimes próprios de previdência, focando no estudo das metas atuarias tendo como objetivo buscar identificar se os RPPS possuem outra conduta além da gestão de investimentos para o cumprimento da meta atuarial. A metodologia utilizada pelo autor baseia-se em Prodanov & Freitas (2013) e utiliza procedimentos bibliográficos. A pesquisa é aplicada, exploratória e descritiva. O autor identificou demais condutas, além das taxas de juros que contribuem para que o RPPS possa atingir a meta atuarial, quais sejam, a governança corporativa no contexto de um novo paradigma de administração pública, com mais ética, transparência e responsabilidade social.

Santos (2016) buscou mapear e descrever as principais variáveis relacionadas aos RPPS, tendo como objetivo proporcionar um melhor acompanhamento da gestão e auxiliar na ação de supervisão e fiscalização por parte das autoridades competentes a partir da publicização estruturada destas informações. A busca deste objetivo se deu por meio de um projeto de intervenção que propôs a criação de um painel de transparência e boletins de informações dos RPPS.

Os estudos apresentados trazem em seu referencial teórico a temática da certificação Pró-Gestão RPPS, mas abordam apenas aspectos gerais, na pesquisa não foi identificado estudo quanto à aplicabilidade ou viabilidade de implementação da certificação em algum RPPS.

Destaca-se ainda o estudo realizado por Praxedes *et al* (2011) que aborda a importância do líder do RPPS no alcance dos objetivos e metas do planejamento estratégico. Para os autores é imprescindível o papel do líder quando da implantação, acompanhamento e controle. O estudo visou identificar os fatores que evidenciam a influência do líder de um

RPPS na consecução do alcance dos resultados almejados. Conclui que é evidente que o líder deve investir uma parte substancial do seu tempo no desenvolvimento da equipe, sendo ele o responsável por alcançar os resultados por meio das pessoas.

#### 4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Quanto à abordagem do problema o presente estudo é caracterizado como qualitativo, quanto aos objetivos é descritivo e quanto aos procedimentos é tido como pesquisa documental e entrevista.

Nas pesquisas qualitativas, preferencialmente, os sujeitos de pesquisa devem ser indivíduos ou grupos que estejam envolvidos em experiências similares (CRESWELL, 2014). Para Sampieri *et al.* (2013), o enfoque qualitativo, ao contrário dos estudos quantitativos, é utilizado quando se busca compreender a perspectiva dos indivíduos sobre os fenômenos que os rodeiam, sob suas experiências, pontos de vista, opiniões, ou seja, como os participantes percebem subjetivamente sua realidade.

Na visão de Minayo (2012), este tipo de abordagem é coerente quando se busca compreender um determinado nível de realidade abstrata com diferentes significados, motivações, crenças, valores e percepções, a autora afirma que na pesquisa qualitativa o primeiro a falar de si é o objeto pesquisado. Para Richardson (2011, p. 79-80), a pesquisa qualitativa é definida como “a busca por uma compreensão detalhada dos significados e características situacionais dos fenômenos”.

Sampieri *et al.* (2013, p. 370) dizem que, “é recomendável selecionar o enfoque qualitativo quando o tema do estudo foi pouco explorado, ou que não tenha sido realizada pesquisa sobre ele em algum grupo social específico. O processo qualitativo começa com a ideia de pesquisa.”

Visto que o estudo foi realizado em um ambiente específico, em que não houve nenhum estudo correlato, foi utilizada literatura existente como ponto de partida. Isto confirma o enquadramento da pesquisa, visto o que foi dito por Richardson (2011), que o estudo pode contribuir no processo de mudança de determinado grupo e possibilitar, em maior nível de profundidade, o entendimento das particularidades do comportamento dos indivíduos.

A pesquisa do tipo descritiva procura descrever as características de uma determinada população ou os fatos e fenômenos de uma realidade, o que pode proporcionar uma maior familiaridade com o problema, tornando-o mais explícito e favorecendo o aprimoramento de ideias e considerações dos mais variados aspectos ligados ao fato estudado (TRIVIÑOS, 1987).

Os procedimentos metodológicos da pesquisa científica referem-se à forma como os dados são obtidos (BEUREN *et al.*, 2006). Segundo Gil (2017), uma das peculiaridades da pesquisa é o fato de que o pesquisador se utiliza de técnicas padronizadas de coleta de dados, como o questionário, entrevista ou a observação sistemática. Os procedimentos metodológicos para o presente estudo contemplam entrevista semiestruturada e pesquisa documental.

A obtenção dos dados ocorreu por meio de entrevistas semiestruturadas, uma vez que estas possibilitam conclusões coerentes e consistentes. Para Vergara (2012), a entrevista deve ser adequadamente executada e interpretada pelo pesquisador, para que se tenham chances consideráveis de obtenção de conclusões adequadas. As entrevistas foram feitas pelo pesquisador, pessoalmente, gravadas, e posteriormente transcritas e analisadas.

As unidades de análise se deram por meio de uma amostragem intencional, momento em que foram convidados servidores que atuam no IPASSP para participar das entrevistas. Beuren *et al.* (2006) destacam que para utilização deste tipo de amostra o pesquisador deve ter

conhecimento prévio da população selecionada. Esse tipo de seleção para Gil (2017), torna uma pesquisa mais rica em termos qualitativos.

Para Gil (2017), a pesquisa documental é muito mais numerosa e diversificada, já que qualquer elemento portador de dados pode ser considerado um documento. A pesquisa documental se deu a partir do Manual do Pró-Gestão RPPS.

A análise dos dados foi estruturada pelos procedimentos de organização, tratamento e análise dos dados coletados, visando compreendê-los, atender à questão de pesquisa e gerar conhecimento (SAMPIERI *et al.*, 2013). A análise foi feita a partir dos resultados obtidos nas entrevistas em consonância à pesquisa documental e ao referencial teórico levantado. Para tal, adotou-se a análise de conteúdo de Bardin (2011).

## 5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

No mês de março de 2018 foram realizadas as entrevistas individuais com oito servidores que trabalham no IPASSP, nos diferentes setores e na diretoria. As entrevistas tiveram duração aproximada de uma hora cada, foram gravadas e transcritas na íntegra. A partir das entrevistas buscou-se obter informações quanto ao conhecimento dos entrevistados sobre a certificação Pró-Gestão, controle interno e governança corporativa.

No Quadro 4 apresentam-se as características das unidades de análise da pesquisa.

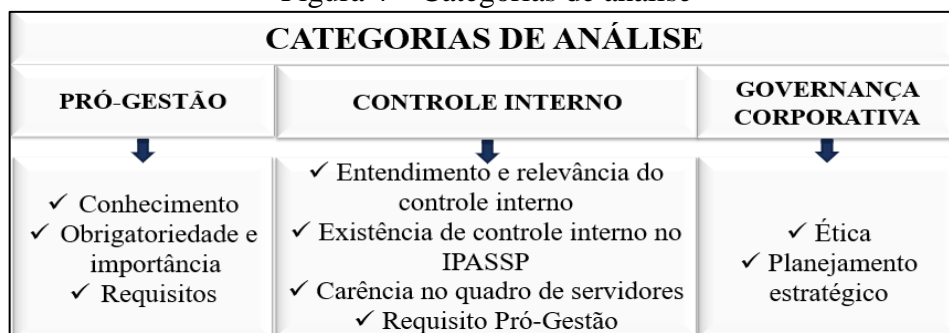
Quadro 4 - Apresentação dos entrevistados

ENT.	SEXO	IDADE	FORMAÇÃO	TEMPO DE SERVIÇO NO IPASSP
E1	F	46 anos	Educação Especial	16 anos
E2	M	27 anos	Graduando em Licenciatura em Ciências Sociais	2 anos
E3	F	59 anos	Administração	16 anos
E4	F	53anos	Administração	10 anos
E5	M	52 anos	Educação Física	16 anos
E6	M	57 anos	Economia	16 anos
E7	F	54 anos	Ciências Contábeis	8 anos
E8	M	41 anos	Ciências Contábeis	1 ano

Fonte: Elaborado pelas autoras com base nos relatos dos entrevistados.

A análise de conteúdo foi realizada com ênfase em categorias. A análise categorial é estruturada a partir dos dados obtidos nas diferentes fontes, entrevistas e manual. As categorias de análise foram estabelecidas de forma a representar, a partir da frequência de aspectos similares entre os relatos da maioria dos entrevistados, similitudes entre suas características comportamentais e sua percepção sobre o fenômeno que está sendo estudado (BARDIN, 2011). Na Figura 4 são apresentadas as categorias de análise do estudo.

Figura 4 – Categorias de análise



Fonte: Elaborado pelas autoras.

Na sequência são apresentados os resultados de cada uma das categorias, nos quais buscou-se identificar a estrutura do controle interno; descrever os requisitos necessários para a obtenção do Pró-Gestão RPPS, comparar os requisitos do Pró-Gestão RPPS diante do controle interno existente, e, averiguar se o Instituto está apto a obter essa certificação.

## 5.1 PRÓ-GESTÃO

Analisando as falas dos entrevistados referente à temática Pró-Gestão percebeu-se similitude entre elas. Nesse sentido, foram identificadas três subcategorias para a realização das análises, sendo: conhecimento, obrigatoriedade e importância, e, requisitos os resultados das subcategorias são apresentados no Quadro 5.

Quadro 5 - Resultados categoria Pró-Gestão

CATEGORIA	RESULTADOS
CONHECIMENTO	Dos 8 entrevistados, 3 declaram não conhecer a certificação. Os demais possuem algum tipo de conhecimento, mas pode-se considera um conhecimento superficial visto que nenhum servidor do IPASSP passou por capacitação referente a certificação
OBRIGATORIEDADE E IMPORTÂNCIA	Ainda que os servidores não detenham conhecimento sobre a certificação, todos em algum momento souberam falar sobre sua importância. Quando questionados sobre a obrigatoriedade de adesão os servidores acreditam que a certificação não é obrigatória, mas percebem que possa vir a ser, e relacionam esta obrigatoriedade a vantagens com investimentos. Quanto a importância os entrevistados veem a certificação como forma de padronização das rotinas e melhoria nas práticas de gestão.
REQUISITOS	Os requisitos básicos para a adesão a certificação estão relacionados em sua maioria com a responsabilidade dos gestores. Quanto a esta questão percebe-se um alto nível de comprometimento dos gestores, na busca pela certificação com responsabilidade e de forma mais eficiente possível, e que seja possível dar continuidade nas melhorias

Fonte: Elaborado pelas autoras com base nos relatos dos entrevistados.

De maneira geral, percebe-se que os entrevistados consideram a certificação como sendo um selo de qualidade, do qual o RPPS deverá cumprir algumas exigências para que possa receber este “selo”. Verificou-se que a maioria dos entrevistados apresentam pouco conhecimento deste tema, mas, eles percebem que a adesão a certificação pode ser benéfica para o Instituto por trazer melhorias e criar padrões que devem ser observados para a execução dos serviços prestados pelos servidores.

Quando se fala em requisitos que devem ser atendidos, destaca-se o comprometimento como sendo importante para obtenção e continuidade da certificação. Por mais que não se tenha a certeza do momento em que se dará a adesão à certificação por parte do IPASSP, já se observa uma preocupação no sentido de buscá-la, com muito comprometimento por parte dos servidores entrevistados.

## 5.2 CONTROLE INTERNO

Quanto à temática controle interno foram analisadas as falas dos entrevistados e a partir disto foram definidas quatro categorias de análise, sendo: entendimento e relevância do controle interno, existência de controle interno no IPASSP, carência no quadro de servidores, e, requisitos Pró-Gestão, detalhados no Quadro 6.

Quadro 6 - Resultados categoria controle interno

CATEGORIA	RESULTADOS
ENTENDIMENTO E RELEVÂNCIA DO CONTROLE INTERNO	De maneira geral todos os entrevistados possuem um bom entendimento sobre o controle interno. Na sua maioria relacionam o controle interno com a busca pela legalidade dos atos executados pelos servidores e gestores e ainda sobre a eficiência e eficácia dos resultados.
EXISTÊNCIA DO CONTROLE INTERNO NO IPASSP	Quando questionados sobre a existência de controle interno no Instituto, alguns afirmam que não é possível se ter uma unidade de controle interno dentro da instituição e outros relatam que o IPASSP segue o controle interno do poder executivo ao qual ele está pinulado, por ser uma autarquia. Cabe ressaltar que alguns entrevistados relataram ser possível criar uma unidade de controle interno no Instituto desde que está esteja vinculada a prefeitura municipal.
CRÊNCIA NO QUADRO DE SERVIDORES	Esta categoria de análise foi criada tendo em vista que todos os entrevistados relataram que a falta de servidores é tida como um impeditivo para execução de novas tarefas, para a criação de uma unidade de controle interno e até mesmo a realização das adequações para a obtenção da certificação Pró-Gestão.
REQUISITOS PRÓ-GESTÃO	<b><u>Mapeamento das Atividades das Áreas de Atuação do RPPS</u></b> - o IPASSP não possui mapeamento nem teria como executar por falta de servidores para alocar nesta função. <b><u>Manualização das Atividades das Áreas de Atuação do RPPS</u></b> – alguns setores possuem algum tipo de manual, criados pelos próprios servidores, mas que necessitam ser revisados e atualizados. <b><u>Capacitação e Certificação dos Gestores e Servidores das Áreas de Risco</u></b> – quanto a capacitação os entrevistados relataram possuir boa receptividade por parte dos gestores na liberação de cursos e treinamentos, o que facilitaria o cumprimento deste requisito. <b><u>Estrutura de Controle Interno</u></b> - percebe-se que o instituto não cumpri com este requisito, não teria condições de aderir a um nível que exige possuir uma unidade de controle interno própria. <b><u>Política de Segurança da Informação</u></b> – há um cuidado por parte dos gestores e servidores referente as informações que são geradas e a quem são divulgadas. <b><u>Gestão e Controle da Base de Dados Cadastrais dos Servidores Públicos, Aposentados e Pensionistas</u></b> – a base de dados é atualizada através do atestado de vida e do censo previdenciário.

Fonte: Elaborado pelas autoras com base nos relatos dos entrevistados.

Os entrevistados demonstraram entender que o controle interno é importante para o Instituto e que, de maneira geral, vai avaliar a legalidade dos atos que são executados, será um meio para fiscalizar o Instituto, além de buscar a melhoria contínua dos processos e evitar que os equívocos sejam observados apenas pela auditoria externa.

O IPASSP não possui um controle interno dentro da sua organização. Devido ao entendimento de sua importância, percebe-se a necessidade e sugere-se a criação de uma unidade de controle interno dentro do Instituto, que seria vinculada ao da prefeitura. Juntamente a esta sugestão, menciona-se a maior carência do IPASSP, o número limitado de servidores para desenvolver as atuais atividades. Essa falta de pessoal dificulta a segregação de funções e torna difícil a criação de uma unidade de controle com os servidores que o Instituto já possui.

Sabendo-se que o controle interno é uma das dimensões do Pró-Gestão, buscou-se analisar se o Instituto possui condições de aderir à certificação a partir das exigências desta dimensão. Observou-se que a falta de pessoal é um empecilho para isto, visto que o Instituto não tem condições de criar uma estrutura própria de controle e não consegue designar servidores para realizarem mapeamento e manualização dos procedimentos, pois acabaria por comprometer o andamento das atividades já executadas no dia a dia.

### 5.3 GOVERNANÇA CORPORATIVA

Por fim, foi trabalhada a temática governança corporativa. Conforme análise de aspectos importantes referente a esta temática, criou-se as categorias de análise, ética e planejamento estratégico, apresentadas no Quadro 7.

Quadro 7 - Resultados categoria governança corporativa

CATEGORIA	RESULTADOS
ÉTICA	Os entrevistados relataram desconhecer a existência de um código de ética no Instituto. O código de ética seria um instrumento para reafirmar o compromisso dos gestores do RPPS com uma atuação responsável, transparente e sustentável.
PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO	Quanto ao planejamento, não há no Instituto um planejamento formal onde sejam trabalhadas as melhorias necessárias e que sejam comunicadas aos servidores para que possa haver um acompanhamento.

Fonte: Elaborado pelas autoras com base nos relatos dos entrevistados.

Quanto à existência de um código de ética chama-se atenção para a importância desta questão visto que o Manual Pró-Gestão (2018) trata o código como sendo uma maneira do RPPS, reafirmando o compromisso dos gestores com uma atuação responsável, transparente e sustentável. Verificou-se que o Instituto não possui um código de ética próprio e entende-se que a sua elaboração seria relevante. A segunda subcategoria, planejamento estratégico, emergiu da busca de melhorias, da transparência e clareza, para que todos os servidores possam entender o que se busca, participar da obtenção dos resultados desejados e receber um *feedback* de maneira formal, o que torna o planejamento estratégico fundamental.

Na Figura 5 é apresentada uma “nuvem de palavras” com os termos que apareceram com maior frequência nas falas dos entrevistados.

Figura 5 - Nuvem de palavras



Fonte: Elaborada pelas autoras com base nos relatos dos entrevistados, construída no Word Art Edit.

A nuvem de palavras destaca palavras que foram mais faladas pelos entrevistados, como: “Instituto”, “controle”, “servidor” e “interno”. Palavras que estão ligadas à temática Pró-Gestão e controle interno. Por conseguinte, quando se fala em Instituto busca-se referir ao IPASSP que é o objeto central deste estudo. A palavra controle está ligada tanto ao controle interno quanto ao seu sentido individual, na busca por controles eficientes e eficazes para o RPPS. Já, a palavra servidor faz referência à mão-de-obra do Instituto, às pessoas que trabalham na busca dos objetivos e continuidade dos serviços realizados.



## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No presente estudo procurou-se analisar o controle interno do IPASSP, se este cumpre com os requisitos para a obtenção da certificação Pró-Gestão RPPS. A verificação do controle interno do IPASSP se deu a partir das análises efetuadas por meio de entrevistas com os servidores do Instituto. Em termos de atendimento aos requisitos para obtenção da certificação percebeu-se que ainda há algumas carências e adequações que devem ser atendidas.

Identificou-se ainda a estrutura do controle interno. Esta identificação se deu por meio da unidade de análise “Existência de controle interno no IPASSP”. Momento em que se identificou que o Instituto não possui uma unidade própria de controle interno, mas segue o controle interno existente no poder executivo ao qual a autarquia está vinculada, no caso, a Prefeitura Municipal de Santa Maria. Evidenciou-se que o controle interno da prefeitura é ineficiente, pois alguns servidores mencionaram que no Instituto não existe controle interno.

Por conseguinte, descreveu-se os requisitos necessários para a obtenção do Pró-Gestão RPPS, a partir do Manual Pró-Gestão (2018), foram elencados os requisitos necessário para que o RPPS pudesse pleitear a certificação e obtivesse sucesso e continuidade no processo de melhoria. A partir da fala dos entrevistados verificou-se se o IPASSP cumpre ou não com os requisitos. Percebe-se que existe empenho por parte da diretoria para a busca da certificação com responsabilidade. Mas, no momento não se está buscando as adequações exigidas para a certificação. De modo geral o Instituto já cumpre com alguns requisitos exigidos.

Na sequência se fez necessária a realização de uma comparação dos requisitos do Pró-Gestão RPPS diante do controle interno existente, averiguou-se, com base no Manual Pró-Gestão, as ações que são necessárias para atender a dimensão controle interno. Existem dificuldades no cumprimento destas ações, não por falta de conscientização e entendimento da necessidade de se cumprir as ações apresentadas, mas pela falta de servidores no desempenho de funções específicas relacionadas a certificação.

Por fim, buscou-se averiguar se o Instituto está apto a obter a certificação. Verificou-se que o Instituto cumpre com alguns requisitos necessários para a obtenção da certificação, mas não possui condições suficientes para cumprir com os requisitos exigidos na dimensão controle interno. Isso ocorre devido a carência no quadro de servidores, o que dificulta a alocação de recursos para cumprir com os requisitos necessário. Além disso, o Instituto não possui uma unidade própria de controle interno. Considera-se isto uma carência, tendo em vista que a certificação em seus níveis de aderência, “estrutura de controle interno”, requer uma unidade de controle interno com servidores próprios.

A contribuição do presente estudo está na servidão como base para um melhor entendimento do que é a certificação Pró-Gestão e sua importância para o RPPS. Tais informações devem ser difundidas entre os servidores como forma de servir de base para um maior comprometimento e busca conjunta pela certificação. Outro ponto em que o presente estudo pode contribuir é a possibilidade de replicação da respectiva pesquisa em diferentes institutos de previdência municipal, comparando com os resultados aqui encontrados.

O estudo limita-se a um recorte transversal, em que se pese a realização de entrevistas a partir de uma amostragem intencional não probabilística, não esperando generalizar os resultados aqui encontrados. Além disso, restringiu-se a pesquisa a um único Instituto de Previdência Municipal, o qual ainda não possui a Certificação Pró-Gestão.

Para estudos futuros sugere-se comparar os resultados em um Instituto que já possui a Certificação Pró-Gestão e os aqui encontrados. Além disso, realizar a pesquisa de modo longitudinal também pode agregar, especialmente quanto à carência funcional, o que poderá ser melhor estudado. Por fim, poderia se realizar uma pesquisa com abordagem quantitativa junto aos institutos de previdência municipais, com alcance nacional, a fim de verificar

aqueles que não utilizam a certificação e os que já aderiram, buscando compreender vantagens e desvantagens da mesma.

## REFERÊNCIAS

ANDRADE, M. M. **Introdução à metodologia do trabalho científico**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. ed. 70. Portugal: Lisboa, 2011.

BARROSO, E. de J. A.; BARROS, C. M. V. **Importância do controle interno na administração pública municipal: uma ferramenta de gestão e transparência. Pós-graduação em contabilidade e controladoria pública**. Universidade Tuiuti do Paraná. Paraná. 2009.

BEUREN et al. **Como elaborar trabalho monográficos em contabilidade: teoria e prática**. Ilse Maria Beuren (Org.). 3. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 10 nov. 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 9.717 de 27 de novembro de 1998**. Dispõe sobre regras gerais para a organização e o funcionamento dos regimes próprios de previdência social dos servidores públicos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, dos militares dos Estados e do Distrito Federal e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19717.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19717.htm)>. Acesso em: 16 jan. 2018.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 4.320 de 17 de março de 1964**. Estatui Normas Gerais de Direito Financeiro para elaboração e controle dos orçamentos e balanços da União, dos Estados, dos Municípios e do Distrito Federal. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L4320.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L4320.htm)>. Acesso em: 10 jan. 2018.

\_\_\_\_\_. **Lei Complementar n. 101, de 4 de maio de 2000**. Estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/Ccivil\\_03/leis/LCP/Lcp101.htm](http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/leis/LCP/Lcp101.htm)>. Acesso em: 11 jan. 2018.

\_\_\_\_\_. Portaria n. 185, de 14 de maio de 2015. (Publicada no **Diário Oficial da União de 15/05/2015**) Institui o Programa de Certificação Institucional e Modernização da Gestão dos Regimes Próprios de Previdência Social da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios - "Pró-Gestão RPPS".

CARVALHO, J. C. O. **Auditoria geral e pública: teoria e questões comentadas**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

CASTRO, D. P. **Auditoria e controle interno na administração pública: evolução do controle interno no Brasil: do código de contabilidade de 1992 até a criação da CGU em 2003: guia para atuação das auditorias e organização dos controles internos nos estados, municípios e ONGs**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

CAVALHEIRO, J. B.; FLORES, P. **Organização do sistema de controle interno municipal**. Conselho Regional de Contabilidade do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2007.

COMISSÃO DE VALORES MOBILIÁRIOS. **Recomendações da CVM sobre governança corporativa**, 2010. Disponível em: <<http://www.cvm.gov.br/export/sites/cvm/decisoes/anexos/0001/3935.pdf>>. Acesso em: 18 nov. 2017.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. **Resolução n. 1.135, de 21 de novembro de 2008.** Aprova a NBC T 16.8- controle interno.

\_\_\_\_\_. **Resolução n. 1.374.** Dá nova redação à NBC TG Estrutura Conceitual para a elaboração e divulgação do Relatório Contábil-financeiro, 2011.

CRESWELL, J. W. **Investigação qualitativa e projeto de pesquisa.** Tradução de Sandra Mallmann da Rosa. 3. ed. Porto Alegre: Penso, 2014.

FINK, C. R. **O sistema de controle interno nos municípios e as condicionantes para o seu efetivo funcionamento:** curso de especialização em gestão pública e controle externo. Porto Alegre, 2008.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA. **Código das melhores práticas de governança corporativa.** 5. ed. São Paulo: IBGC, 2015.

INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA E ASSISTÊNCIA À SAÚDE DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS DE SANTA MARIA – IPASSP-SM. Santa Maria, 2018. Disponível em: < <http://www.ipasspsm.net/index.php>>. Acesso em: 16 jan. 2018.

LIMA, D. V.; CASTRO, R. G. **Fundamentos da auditoria governamental e empresarial.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MANUAL DO PRÓ-GESTÃO RPPS **Programa de Certificação Institucional e Modernização da Gestão dos Regimes Próprios de Previdência Social da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios** (Portaria MPS nº 185/2015, alterada pela Portaria MF nº 577/2017) versão final aprovada pela portaria SPREV nº 03/2018, de 31/01/2018.

MATIAS-PEREIRA, J. **Curso de administração pública:** foco nas instituições e ações governamentais. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MINAYO, M. C. S. Análise qualitativa: teoria, passos e fidedignidade. **Ciência e saúde coletiva.** v. 17, p. 621-626, 2012.

PRAXEDES, L. S. et al. O papel de um líder de RPPS no alcance dos objetivos e metas do planejamento estratégico. in: Mognom, A.; Vieira, L. H. **Regimes Próprios: Aspectos Relevantes.** 11. ed. São Paulo: Senador, 2011. Cap. 5. p. 109-121. Disponível em: <[http://www.abipem.org.br/download/APEPREM\\_LIVRO\\_MIOLO11.pdf#page=115](http://www.abipem.org.br/download/APEPREM_LIVRO_MIOLO11.pdf#page=115)>. Acesso em: 30 jun. 2018.

RICHARDSON, R. J.; **Pesquisa social:** métodos e técnicas. São Paulo: Atlas, 2011.

ROSSETTI, J. P.; ANDRADE, A. **Governança corporativa:** fundamentos, desenvolvimentos e tendências. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, M. P. B. **Metodologia de pesquisa.** 5. ed. Porto Alegre: Penso, 2013.

SANTA MARIA. **Lei Municipal n. 4.409, de 05 de fevereiro de 2001.** Cria o sistema de controle interno do poder executivo municipal e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.camara-sm.rs.gov.br/camara/proposicao/Decretos-do-executivo/2008/2/webmail.camara-sm.rs.gov.br/10464?tema=d>>. Acesso em: 14 jan. 2018.

\_\_\_\_\_. **Lei Municipal n 4.483, de 2001.** Cria o "IPASSP"-SM, dispõe sobre o sistema próprio de previdência e assistência à saúde dos servidores municipais e dá outras

providências. Disponível em: < <http://www.camara-sm.rs.gov.br/camara/proposicao/lei-ordinaria/2001/1/0/1484>>. Acesso em: 13 jan. 2018.

SANTOS, J. R. M. dos. **Portal de transparência e boletim de informações dos regimes próprios de previdência social - RPPS**. 2016. 26 f. Monografia (Especialização) - Curso de Curso de Especialização em Gestão Pública 10ª Edição., Escola Nacional de Administração Pública - ENAP, Brasília, 2016. Disponível em: <<http://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/2512/1/Julio%20Romeu.pdf>>. Acesso em: 30 jun. 2018.

SCHUCH, O. **Gestão de investimentos e outras condutas para cumprir a meta atuarial em RPPS**. 2017. 80 f. TCC (Graduação) - Curso de Ciências Econômicas, Universidade do Sul de Santa Catarina, Palhoça, 2017. Disponível em:<[https://www.riuni.unisul.br/bitstream/handle/12345/4273/TCC\\_Oswaldo%20Schuch.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://www.riuni.unisul.br/bitstream/handle/12345/4273/TCC_Oswaldo%20Schuch.pdf?sequence=3&isAllowed=y)>. Acesso em: 30 jun. 2018.

SILVA, E. C. da. **Governança corporativa nas empresas**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

SLOMSKI, V.; MELLO, G. R.; TAVARES FILHO, F.; MACEDO, F. Q. **Governança corporativa e governança na gestão pública**. São Paulo: Atlas, 2008.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 1987.

VERGARA, C. S. **Métodos de coleta de dados no campo**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2012.