

UNIVERSIDADE FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI

Programa de Pós-Graduação em Administração Pública

Gislene Pereira Silva Gomes

**EDUCAÇÃO PREVIDENCIÁRIA:
UMA PROPOSIÇÃO DE CARTILHA PREVIDENCIÁRIA PARA O INSTITUTO DE
PREVIDÊNCIA DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO MUNICÍPIO DE TEÓFILO
OTONI - MG**

Teófilo Otoni– MG

2023

Gislene Pereira Silva Gomes

**EDUCAÇÃO PREVIDENCIÁRIA:
UMA PROPOSIÇÃO DE CARTILHA PREVIDENCIÁRIA PARA O INSTITUTO DE
PREVIDÊNCIA DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO MUNICÍPIO DE TEÓFILO
OTONI - MG**

Dissertação apresentada ao programa de Pós-Graduação em Administração Pública, da Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri, como requisito para a obtenção do título de Mestre em Administração Pública.

Orientadora: Prof.^a Dra. Ivana Carneiro de Almeida

Teófilo Otoni– MG

2023

Catálogo na fonte - Sisbi/UFVJM

G633e Gomes, Gislene Pereira Silva
2023 Educação Previdenciária [manuscrito] : uma proposição de cartilha previdenciária para o instituto de previdência dos servidores públicos do município de Teófilo Otoni - MG / Gislene Pereira Silva Gomes. -- Teófilo Otoni, 2023.
75 p. : il.

Orientador: Prof. Ivana Carneiro Almeida.
Coorientador: Prof. Georgia Fernandes Barros.

Dissertação (Mestrado Profissional em Administração Pública) -- Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri, Programa de Pós-Graduação em Administração Pública, Teófilo Otoni, 2023.

1. Regimes previdenciários no Brasil. 2. Regime próprio de Previdência Social. 3. Educação Previdenciária. 4. Pro-Gestão. 5. cartilha. I. . II. Barros, Georgia Fernandes. II. Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri. III. Título.

GISLENE PEREIRA SILVA GOMES

**"EDUCAÇÃO PREVIDENCIÁRIA: UMA PROPOSIÇÃO DE CARTILHA
PREVIDENCIÁRIA PARA O INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DOS
SERVIDORES PÚBLICOS DO MUNICÍPIO DE TEÓFILO OTONI - MG"**

Dissertação apresentada ao
MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO
PÚBLICA, nível de MESTRADO como
parte dos requisitos para obtenção do
título de MESTRE EM
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Orientador (a): Prof.^a Dr.^a Ivana
Carneiro Almeida

Co-orientadora: Prof. Dr. Geórgia
Fernandes Barros

Data da aprovação : 27/02/2023

Documento assinado digitalmente
 IVANA CARNEIRO ALMEIDA
Data: 22/05/2023 21:01:04-0300
Verifique em <https://validar.it.gov.br>

Prof.Dr.^a IVANA CARNEIRO ALMEIDA - UFVJM

Documento assinado digitalmente
 GEORGIA FERNANDES BARROS
Data: 24/05/2023 16:48:55-0300
Verifique em <https://validar.it.gov.br>

Prof.Dr.^a GEÓRGIA FERNANDES BARROS - UFVJM

Documento assinado digitalmente
 JOAO CESAR DE SOUZA FERREIRA
Data: 23/05/2023 14:46:17-0300
Verifique em <https://validar.it.gov.br>

Prof.Dr. JOÃO CESAR DE SOUZA FERREIRA - UFVJM

Documento assinado digitalmente
 FLAVIO HENRIQUE SALOMAO NETO
Data: 23/05/2023 14:34:25-0300
Verifique em <https://validar.it.gov.br>

Prof. FLÁVIO HENRIQUE SALOMÃO NETO - FENORD

TEÓFILO OTONI

AGRADECIMENTOS

A presente dissertação de mestrado não poderia chegar a bom porto sem o precioso apoio de várias pessoas.

Em primeiro lugar, não posso deixar de agradecer a minha orientadora, Professora Doutora Ivana Carneiro de Almeida por toda a paciência, empenho e sentido prático com que sempre me orientou neste trabalho e em todos aqueles que realizei durante o mestrado. Muito obrigada por me ter corrigido quando necessário sem nunca me desmotivar.

Desejo igualmente agradecer a meus colegas do Mestrado, especialmente a Simone pela parceria.

Agradeço aos professores do programa de pós-graduação em administração pública.

Por último, quero agradecer à minha família e amigos pelo apoio incondicional que me deram. Especialmente o meu esposo pelas longas horas de apoio, cuidado e incentivo para que este trabalho chegasse até o final.

RESUMO

Este estudo tem por objetivo promover Educação Previdenciária mediante o desenvolvimento de uma cartilha de caráter informativo relativa ao SISPREV-TO (Instituto de Previdência dos Servidores do Município de Teófilo Otoni), cuja finalidade é fornecer aos segurados, servidores e a sociedade em geral esclarecimentos acerca dos direitos, deveres e o regime próprio de previdência local. A cartilha é o produto final da pesquisa empreendida, que foi realizada mediante abordagem metodológica de estudo de caso, descritiva, com pesquisa bibliográfica e documental e qualitativa. O trabalho apresenta objetivos geral e específico relacionados ao tema do Regime Próprio de Previdência Social. O resultado e respectiva discussão estão concretizados no produto que apresenta informações básicas e específicas sobre os direitos e deveres previdenciários. Ao final a pesquisa conclui que a educação previdenciária constitui matéria de grande relevância social e que a cartilha se mostra como instrumento pedagógico capaz de tornar as informações mais acessíveis aos interessados.

Palavras-Chave: Regime Próprio. Educação Previdenciária. Sisprev-TO.

ABSTRACT

This study aims to promote Social Security Education through the development of an informative booklet on the SISPREV-TO (Institute for Social Security of Civil Servants in the Municipality of Teófilo Otoni), whose purpose is to provide policyholders, civil servants and society in general with clarifications about rights, duties and the local pension system. The booklet is the final product of the research undertaken, which was conducted using a case study methodological approach, descriptive, with bibliographical, documental and qualitative research. The work presents general and specific objectives related to the theme of the Own Social Security System. The work presents general and specific objectives related to the theme of the Own Social Security System. The result and respective discussion are materialized in the product that presents basic and specific information about social security rights and duties. In the end, the research concludes that social security education is a matter of great social relevance and that the booklet is a pedagogical tool capable of making information more accessible to interested parties.

Keywords: Own Regime. Social Security. Booklet.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 –Histórico.....	31
Quadro2 –Definição de Previdência e Assistência Social.....	40
Quadro 3 –Diretoria Executiva do Sisprev-TO.....	46
Quadro 4 –SISPREV-TO Número Total de Segurados.....	48
Quadro 5 –Apresentação da Cartilha.....	51

LISTA DE ABREVIACÕES E SIGLAS

RGPS - Regime Geral de Previdência Social

PIB - Produto Interno Bruto

TCU - Tribunal de Contas da União

RPPS - Regime Próprio de Previdência Social

SISPREV - Instituto de Previdência Social dos Servidores Públicos do Município de Teófilo Otoni

INPS - Instituto Nacional de Previdência e Assistência Social

FUNRURAL - Fundo de Assistência do Trabalhador Rural

FUNPRESP - Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Executivo

MPS - Ministério da Previdência Social

SPREV - Secretaria de Previdência

LAI - Lei de Acesso à Informação

CIEE - Centro Integração Empresa-Escola

DRAA - Demonstrativo de Resultados de Avaliação Atuarial

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	21
2. JUSTIFICATIVA.....	23
3. OBJETIVOS.....	24
3.1 Objetivo Geral.....	24
3.2 Objetivos Específicos.....	24
4. REVISÃO DE LITERATURA.....	24
4.1 A PREVIDÊNCIA SOCIAL NO BRASIL.....	25
4.1.1 Segurados: Definição.....	26
4.1.2 Segurados obrigatórios.....	27
4.1.2.1 Empregado rural e urbano.....	27
4.1.2.2 Empregado doméstico.....	29
4.1.2.3 Contribuinte individual.....	29
4.1.2.4 Trabalhador avulso.....	30
4.1.2.5 Segurado especial.....	31
4.1.3 Segurados facultativos.....	32
4.1.3.1 Dona de casa – baixa renda.....	33
4.1.3.2 Síndico de condomínio, não remunerado.....	34
4.1.3.3 Estudante.....	34
4.1.3.4 Brasileiro que acompanha cônjuge que presta serviço no exterior.....	35
4.1.3.5 Deixou de ser segurado obrigatório do RGPS – desempregado.....	35
4.1.3.6 Membro do Conselho Tutelar, de que trata o art. 132, da Lei nº 8.069 de 1990 – não remunerado.....	36
4.1.3.7 Bolsista e estagiário, de acordo com a Lei nº 11.788, de 2008.....	37
4.1.3.8 Brasileiro residente ou domiciliado no exterior.....	38
4.1.3.9 Presidiário.....	38
4.1.4 Contexto Histórico da Previdência Social.....	39
4.1.5 Dos Regimes Previdenciários Brasileiros.....	41
4.1.6 Previdência do Servidor Público.....	42

4.3 Educação Previdenciária como Dimensão do Programa Pró-Gestão RPPS.....	47
4.3.1 Conceito e Finalidades.....	47
4.3.2 Ação de Diálogo com os Segurados e a Sociedade em Geral.....	49
5. METODOLOGIA DE PESQUISA.....	51
5.1 Caracterização da Pesquisa.....	51
5.2 Unidade de Pesquisa – SISPREV-TO.....	52
5.2.1 Identidade Institucional.....	52
5.2.2 Objetivo e Finalidade.....	53
5.2.3 Design Organizacional.....	53
6. RESULTADO E DISCUSSÃO DOS DADOS.....	56
7. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	73
REFERÊNCIAS.....	75
ANEXO I.....	80
ANEXO II.....	82
ANEXO III.....	84

1. INTRODUÇÃO

No Brasil, a pauta previdenciária sempre esteve no centro do debate político, uma vez que representa um elevado investimento governamental, com importantes reflexos econômicos e financeiros.

No ano de 2021, por exemplo, apenas as despesas globais com o RGPS (Regime Geral de Previdência Social) atingiram o patamar de R\$712 bilhões correspondendo a 8,2% do Produto Interno Bruto (PIB) brasileiro, segundo dados do Tribunal de Contas da União - TCU (2022).

A relação da despesa pública realizada com o orçamento da seguridade social em relação ao PIB brasileiro evidencia a importância da temática sob o ponto de vista econômico, social e político, que se traduz igualmente na relevância acadêmica e profissional, especialmente pelo fato de tais recursos serem geridos no âmbito da Administração Pública, seja na esfera federal, estadual ou mesmo municipal.

Nesse contexto, o sistema previdenciário relativo à categoria de servidores públicos no Brasil é composto pelo RGPS e o RPPS (Regime Próprio de Previdência Social), sendo que dos 5.595 entes federados incluídos a União, os Estados, Distrito Federal e Municípios, 3.421 (61,14%) entes são vinculados ao Regime Geral (RGPS), enquanto 2.153 (38,48%) são regimes próprios (RPPS) de acordo com as informações fornecidas pelo Ministério do Trabalho e Previdência (2022).

Para os fins do presente trabalho interessam as questões relacionadas aos RPPS's e às entidades públicas responsáveis pela sua gestão, especialmente se considerado que em Minas Gerais o número de entes que optaram pelo RPPS corresponde a 222, sendo que destes apenas 08 possuem certificação de gestão e governança pelo Programa Pró-Gestão RPPS, dos quais 05 alcançaram o nível II (62,5%) e 03 estão classificados no nível I (37,5%), em uma escala cujo ponto máximo corresponde ao nível IV de acordo com informações obtidas junto ao Manual do Pró-Gestão RPPS.

O programa relaciona a gestão de acordo com a complexidade exigida para cada nível de certificação, do mais simples (nível I) até o mais elevado (nível IV), destacando-se que um baixo nível de certificação não significa necessariamente uma má governança, mas indica que o ente demonstrou ter alcançado um nível de governança adequado ao seu porte e estrutura organizacional, conforme disposto no Manual do Pro-Gestão RPPS (2022,p. 13-14).

Em especial, a pesquisa terá como referência o Instituto de Previdência dos Servidores Públicos do Município de Teófilo Otoni – SISPREV-TO, certificado no nível II do Programa

Pró-Gestão RPPS, que se caracteriza como uma autarquia dotada de autonomia administrativa e financeira, pertencente à administração indireta do Município de Teófilo Otoni, instituída pela Lei Municipal nº 4.974, de 04 de outubro de 2001. Na atualidade, o SISPREV-TO possui um total de 1788 segurados ativos, 808 aposentados e 91 pensionistas, e um déficit atuarial da ordem de R\$626.275.783,55, conforme Relatório de Avaliação Atuarial (SISPREV, 2022).

O ponto de interesse da pesquisa diz respeito à educação previdenciária, que é uma das dimensões do Programa Pro-Gestão RPPS – instituído por intermédio da Portaria MPS nº 185, de 14 de maio de 2015 (atualizada pelo Portaria nº 918/2022) – a qual está vinculada a diretriz de Educação Previdenciária e Sociedade que se traduz na necessidade de que os RPPS's mantenham relação com a sociedade.

A dimensão educação previdenciária se subdivide em ações de capacitação e ações de diálogo com os segurados e a sociedade, segundo dispõe o manual Pró-Gestão RPPS (2022, p. 43).

Nesse aspecto, a cartilha com informações previdenciárias constitui importante instrumento de estabelecimento do diálogo com a sociedade, por permitir a acessibilidade ao conteúdo pelo qual se dissemina informações e estabelece a comunicação entre as partes, bem como a promoção de divulgação de dados relativos aos resultados da gestão do RPPS para os diferentes órgãos e entidades integrantes do governo do ente federativo.

O problema objeto de investigação se caracteriza pela seguinte indagação: como promover Educação Previdenciária no Instituto de Previdência Social dos Servidores Públicos do Município de Teófilo Otoni – SISPREV-TO?

2. JUSTIFICATIVA

A temática da previdência social constitui matéria de grande interesse da população em todos os países que utilizam de tal sistema para gerir a concessão de benefícios nos eventos relacionados à morte ou outros incapacitantes da vida laboral do trabalhador.

No Brasil, a política previdenciária e o seu sistema caracterizam matéria de interesse social e econômico muito relevantes, tendo em vista o alcance elevado do número de pessoas, bem como o volume de recursos aplicados nessa política.

Desse modo, a pesquisa empreendida buscou fomentar o conhecimento do funcionamento do sistema previdenciário em relação ao custeio, benefícios e gestão das unidades previdenciárias.

O ponto central abordado diz respeito à promoção da educação previdenciária no âmbito do SISPREV-TO, que representa uma das dimensões do Programa Pró-Gestão RPPS que certifica as autarquias previdenciárias de regime próprio nas melhores práticas de gestão adotadas em relação à matéria.

A motivação pessoal para desenvolver tal estudo decorre da atuação da pesquisadora na área previdenciária, bem como o fato de ter participado efetivamente como membro da equipe do projeto de certificação do SISPREV-TO, pelo qual obteve o nível II de governança estabelecido pelo Programa Pró-Gestão RPPS, cuja participação despertou o interesse em promover estudo acadêmico sobre o aludido programa e a dimensão educação previdenciária.

Contribuiu, igualmente, o fato da pesquisadora ser servidora pública municipal e segurada vinculada ao SISPREV-TO, o que evidencia o interesse e a necessidade de realizar estudos na área.

Do ponto de vista metodológico, justifica a pesquisa importância acadêmica, profissional e social que envolve o tema previdenciário. O aspecto acadêmico do tema de pesquisa releva destacar o potencial de suscitar estudos tecnicamente mais aprofundados, que permitam o conhecimento científico do funcionamento do sistema. Do ponto de vista profissional o trabalho permitirá aos servidores que atuam no setor de previdência dos Regimes Próprios de Previdência Social maior conhecimento da área, o que contribuirá para aplicação dos conhecimentos técnicos e acadêmicos contidos do material da cartilha.

De igual modo, no âmbito social o trabalho contribui para promoção da educação previdenciária junto à população em geral, mediante acesso facilitado à cartilha informacional para esclarecer dúvidas acerca dos direitos e deveres relativos ao campo previdenciário e ainda o atingimento de um dos propósitos da certificação pelo Programa Pró-Gestão RPPS.

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo Geral

- Propor uma cartilha de caráter informativo e que promova educação previdenciária sobre os direitos e deveres dos segurados do SISPREV-TO.

3.2 Objetivos Específicos

- Descrever os aspectos relacionados à gestão dos regimes próprios de previdência social (RPPS);
- Caracterizar o SISPREV-TO;
- Apresentar a dimensão educação previdenciária do Programa Pro-Gestão RPPS;
- Promover Educação Previdenciária no Instituto de Previdência Social dos Servidores Públicos do Município de Teófilo Otoni – SISPREV-TO

4. REVISÃO DE LITERATURA

4.1 A Previdência Social no Brasil

Previdência Social é o seguro social que substitui a renda do segurado-contribuinte quando ele perde sua capacidade de trabalho por motivo de doença, acidente de trabalho, velhice, maternidade, morte ou reclusão.

Beneficiários são os segurados e seus dependentes.

Segurado é qualquer pessoa que exerça atividade remunerada e contribua para a Previdência Social. Aqueles que não exercem atividade remunerada, como estudantes maiores de 16 anos e donas de casa, também podem contribuir para a Previdência Social, facultativamente.

Segurados obrigatórios são todos os trabalhadores urbanos e rurais que exercem atividades remuneradas não sujeitas a regime próprio de previdência social (dos servidores públicos), a partir dos 16 anos de idade.

São eles: empregados com carteira assinada, domésticos, trabalhadores avulsos, contribuintes individuais (empresários e autônomos) e especiais (trabalhadores rurais em regime de economia familiar).

Dependentes preferenciais são o cônjuge, a companheira, o companheiro e o filho não emancipado, de qualquer condição, menor de 21 anos ou inválido. Na falta destes, são aceitos como dependentes os pais ou irmãos que comprovarem a dependência econômica. A dependência econômica de cônjuges, companheiros e filhos é presumida. Nos demais casos, deve ser comprovada por documentos, como a declaração do Imposto de Renda. Para ser considerado(a) companheiro(a), é preciso comprovar união estável com o(a) segurado(a).

A Ação Civil Pública nº 2000.71.00.009347-0 determina que o(a) companheiro(a) homossexual do(a) segurado(a) terá direito a pensão por morte e auxílio-reclusão. Havendo dependentes de uma classe, os integrantes da classe seguinte perdem o direito ao benefício.

A previdência social no Brasil é considerada um direito fundamental de natureza social prevista no art. 194 da Constituição Federal, que integra a categoria da seguridade social que engloba, ainda, o direito à saúde e à assistência social (Brasil, 2022).

As ações de natureza previdenciária remontam a séculos, ainda que a princípio não fossem classificadas como tal, mas seu conteúdo apresentava aspectos relacionados a benefícios

atribuídos aos trabalhadores, evidenciando que os eventos de incapacidade sempre foram objeto de o que será tratado no tópico a seguir.

4.1.1 Segurados: Definição

A proteção previdenciária dos segurados decorre da própria escritura, do exercício de atividade remunerada para os segurados obrigatórios e da cobrança de contribuições para os segurados facultativos. Por isso, são considerados beneficiários diretos da previdência social (CASTRO; LAZZARI, 2017).

Conforme define Ibrahim (2005, p. 21):

No Brasil, qualquer pessoa, nacional ou não, que venha a exercer atividade remunerada em território brasileiro filia-se, automaticamente, ao Regime Geral de Previdência Social – RGPS, sendo obrigada a efetuar recolhimentos ao sistema previdenciário (somente se excluem desta regra as pessoas já vinculadas a regimes próprios de previdência).

Aqueles que participam como trabalhadores rurais e urbanos, empregados domésticos, contribuintes individuais, trabalhador autônomo, as seguradoras especiais e alternativas são consideradas seguradas do RGPS. Decreto nº 9.746, de 8 de abril de 2019, e tendo em vista o que consta no Processo Administrativo nº 35014.341866/2020-55. O inquérito destina-se aos cidadãos que têm seguro voluntário, mas não exercem atividades remuneradas, mas que desejam receber proteção social. Este contribuinte não é obrigado a contribuir para o RGPS, mas o faz voluntariamente para se beneficiar da proteção da Previdência Social. Participar de acordo com **Art. 11**. É segurado facultativo o maior de dezesseis anos de idade que se filiar ao Regime Geral de Previdência Social, mediante contribuição, na forma do art. 199, desde que não esteja exercendo atividade remunerada que o enquadre como segurado obrigatório da previdência social.

§ 2º É vedada a filiação ao Regime Geral de Previdência Social, na qualidade de segurado facultativo, de pessoa participante de regime próprio de previdência social, salvo na hipótese de afastamento sem vencimento e desde que não permitida, nesta condição, contribuição ao respectivo regime próprio, não permitem que contribuintes participem de determinados regimes previdenciários.

Art. 11. É segurado facultativo o maior de dezesseis anos de idade que se filiar ao Regime Geral de Previdência Social, mediante contribuição, na forma do art. 199, desde que não esteja exercendo atividade remunerada que o enquadre como segurado obrigatório da Previdência Social. [...]. § 2º É vedada a filiação

ao Regime Geral de Previdência Social, na qualidade de segurado facultativo, de pessoa participante de regime próprio de Previdência Social, salvo na hipótese de afastamento sem vencimento e desde que não permitida, nesta condição, contribuição ao respectivo regime próprio (BRASIL, 1999).

No entanto, não exercendo atividade assalariada, o salário de contribuição do segurado facultativo é o valor declarado, desde que limitado entre o piso e o teto do RGPS. Para 2023, esses limites estão entre o salário-mínimo, que é de R\$ 1.045,00, e o salário máximo de contribuição, que é de R\$ 6.101,06.

4.1.2 Segurados obrigatórios

Como mencionado anteriormente, os segurados obrigatórios são aqueles vinculados obrigatoriamente ao RGPS, não havendo a possibilidade de exclusão por vontade própria. Nos termos do que dispõe o art. 12 da Lei nº 8.212/91 e o art. 11 da Lei nº 8.213/91, os segurados obrigatórios são divididos em cinco categorias:

- a) Empregado rural e urbano;
- b) Empregado doméstico;
- c) Contribuinte individual;
- d) Trabalhador avulso;
- e) Segurado especial (CASTRO; LAZZARI, 2017).

Tratando-se de um seguro social, a filiação ou a inscrição ao RGPS comporta apenas pessoas físicas, até porque o objeto segurado é a capacidade de gerar renda com a própria força de trabalho, algo incompatível com a pessoa jurídica.

4.1.2.1 Empregado rural e urbano

A legislação previdenciária “não vem a definir o empregado urbano. Vamos considerá-lo como a pessoa física que presta serviços de natureza contínua a empregador, sob dependência deste e mediante salário, nos termos do artigo 3º da CLT”(MARTINS, 2012. p. 82).

O empregado rural “é a pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviços em continuidade a empregador rural, mediante dependência e salário (art. 2º da Lei nº 5.889/73)” (TAVARES, 2003, p. 25).

Conforme disposto nos termos do inciso I, do art. 11 da Lei nº 8213/91 e em conformidade ao art. 3º da CLT - Consolidação das Leis Trabalhistas, os pressupostos para configuração de empregado são:

- a) Ser pessoa física;
- b) Realizar o trabalho de forma personalíssima;
- c) Prestar o serviço de forma não eventual;
- d) Receber salário pelo serviço prestado;
- e) Subordinação;
- f) Trabalhar sob dependência do empregador (CASTRO; LAZZARI, 2017).

O empregador urbano “é a empresa, individual ou coletiva, que assumindo os riscos da atividade econômica admite, assalaria e dirige a prestação pessoal dos serviços do empregado”. (MARTINS, 2012. p. 24).

Não são requisitos essenciais para a caracterização da relação empregatícia:

- a) A exclusividade – a legislação não exige exclusividade na prestação de serviços pelo empregado, ou seja, nada impede que um trabalhador possua duas ou mais relações de emprego simultaneamente, desde que haja compatibilidade de funções;
- b) Trabalho no estabelecimento do empregador – a prestação pode se dar tanto no estabelecimento do empregador quanto fora dele. Assim, ainda que o trabalhador esteja prestando seus serviços em sua residência ou em ambiente externo ao da empresa, a relação empregatícia estará caracterizada para o RGPS. (CASTRO; LAZZARI, 2017).

Também não são requisitos:

- a) Trabalho diário – a prestação de serviço de forma não eventual diz respeito à existência de uma necessidade permanente, habitual. Assim, mesmo que o trabalhador não preste serviços em todos os dias da semana, a relação empregatícia estará caracterizada;
- b) Trabalho mediante salário fixo – nada impede que a remuneração do trabalhador seja estabelecida por comissões ou produção, desde que atendidas às exigências legais como pagamento mensal e valor igual ou superior ao salário-mínimo/piso da categoria.

4.1.2.2 Empregado doméstico

Entende-se por empregado doméstico, nos termos do inciso II, do art. 11 da Lei nº 8.213/91, aquele que presta serviços de natureza contínua, em atividades sem fins lucrativos à pessoa ou à família no âmbito residencial destas:

“II - como empregado doméstico: aquele que presta serviço de natureza contínua a pessoa ou família, no âmbito residencial desta, em atividades sem fins lucrativos.” (BRASIL, 1991).

Entretanto, a Lei Complementar nº 150/2015 melhorou a redação e o conceito de empregado doméstico, inclusive para fins previdenciários. A nova redação o conceitua como “aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal, e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana.” (BRASIL, 2015).

Importante registrar o ponto diferenciado em relação aos demais empregados ou dos contribuintes individuais:

- a) A atividade exercida não pode ser lucrativa;
- b) Apenas para maiores de 18 anos;
- c) O local do trabalho; e
- d) Jornada de trabalho semanal superior a dois dias.

Art. 1º Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei. Parágrafo único. É vedada a contratação de menor de 18 (dezoito) anos para desempenho de trabalho doméstico, de acordo com a Convenção no 182, de 1999, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e com o Decreto no 6.481, de 12 de junho de 2008 (BRASIL, 2015).

Cabe salientar que, presentes os pressupostos, a condição de segurado empregado doméstico resta caracterizada, mesmo que a prestação do trabalho aconteça em ambiente rural.

4.1.2.3 Contribuinte individual

O contribuinte individual, nas palavras de Dias e Macêdo (2008, p. 135), é o indivíduo que “presta serviço de natureza urbana ou rural, em caráter eventual, a uma ou mais empresas sem relação de emprego ou que exerce, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não”.

Segundo as palavras de Martinez e Kertzman (2010, p. 25):

A maioria das pessoas conhece estes segurados como autônomos. Na realidade, os autônomos fazem parte desta categoria. Como exemplos, temos o pintor, contratado para pintar uma casa ou uma empresa, o electricista que faz reparos em uma residência, ou, ainda, o psicanalista que atende pacientes por conta própria.

Os segurados contribuintes individuais, conforme o inciso V, do art. 11 da Lei nº 8.213/1991, eram denominados empresário, trabalhador autônomo e equiparado a trabalhador autônomo. A partir de 29 de novembro de 1999, com a Lei nº 9.876, passaram a integrar uma única categoria chamada contribuintes individuais (CASTRO; LAZZARI, 2017).

Resumindo, o contribuinte individual é a pessoa física que trabalha por sua conta e risco, assumindo todos os bônus e ônus de sua atividade.

Alguns doutrinadores como Ibrahim (2015, p. 27) afirmam que:

O contribuinte individual é uma espécie de segurado bastante genérica, ampla, comportando trabalhadores muito distintos entre si, mas com algo em comum: nenhum deles enquadra-se nas situações anteriores. Como contribuintes individuais, portanto, temos todos aqueles que fogem às regras já expostas e, por isso, foram aqui reunidos nesta classe. Embora a conceituação pela negativa não seja recomendável, não há como dela escapar, quando da análise deste segurado. Assim, todo trabalhador excluído das demais categorias de segurado obrigatório será contribuinte individual.

4.1.2.4 Trabalhador avulso

Conceitua-se trabalhador avulso a pessoa que, sindicalizada ou não, presta serviços a diversas empresas, sem vínculo empregatício com qualquer delas, com intermediação obrigatória do órgão gestor de mão de obra ou do sindicato da categoria (CASTRO; LAZZARI, 2017).

A Lei nº 8.212, de 1991, Inciso VI, prevê o trabalhador avulso e assim o conceitua: “[...] quem presta, a diversas empresas, sem vínculo empregatício, serviços de natureza urbana ou rural definidos no regulamento.” (BRASIL, 1991).

Em contrapartida, em uma redação mais técnica e detalhada, o Decreto nº 3.048 de 1999, em seu art. 9º, Inciso VI, inclusive citou exemplos dessa categoria de contribuintes:

VI - como trabalhador avulso - aquele que, sindicalizado ou não, presta serviço de natureza urbana ou rural, a diversas empresas, sem vínculo empregatício, com a intermediação obrigatória do órgão gestor de mão-de-obra, nos termos

da Lei nº 8.630, de 25 de fevereiro de 1993, ou do sindicato da categoria, assim considerados:

- a) O trabalhador que exerce atividade portuária de capatazia, estiva, conferência e conserto de carga, vigilância de embarcação e bloco;
- b) O trabalhador de estiva de mercadorias de qualquer natureza, inclusive carvão e minério;
- c) O trabalhador em alvarenga (embarcação para carga e descarga de navios);
- d) O amarrador de embarcação;
- e) O ensacador de café, cacau, sal e similares;
- f) O trabalhador na indústria de extração de sal;
- g) O carregador de bagagem em porto;
- h) O prático de barra em porto;
- i) O guindasteiro; e
- j) O classificador, o movimentador e o empacotador de mercadorias em portos (BRASIL, 1999).

O segurado incluso na categoria de trabalhador avulso é aquele que exerce sua atividade laborativa sem vínculo empregatício, pois, se o elo existir, passa a integrar a categoria de segurado empregado. Sua atividade pode ser prestada tanto na área rural como na urbana, em área portuária ou não.

O requisito essencial para estar inserido nessa categoria é a intermediação obrigatória do sindicato para os avulsos não portuários, ou o Órgão Gestor de Mão de Obra (OGMO) para os avulsos portuários.

4.1.2.5 Segurado especial

O segurado especial é aquele que trabalha por conta própria em regime de economia familiar, realizando pequena produção da qual retira sua subsistência. O segurado especial está atingido pelo RGPS, com previsão no art. 195, §8º, da Constituição Federal/88 e no art. 12, inciso VII, da Lei nº 8.212/91 (dispositivo alterado pela Lei nº 11.718/2008, art. 9º, VI do Decreto nº 3.048/99), sendo a única espécie de segurado com definição na própria Constituição Federal:

§ 8º O produtor, o parceiro, o meeiro e o arrendatário rurais e o pescador artesanal, bem como os respectivos cônjuges, que exerçam suas atividades em regime de economia familiar, sem empregados permanentes, contribuirão para a Seguridade Social mediante a aplicação de uma alíquota sobre o resultado da comercialização da produção e farão jus aos benefícios nos termos da lei. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998) (BRASIL, 1988).

Cabe registrar que, no inciso VII, art. 11 da Lei nº 8.213/1991, o legislador ordinário enumera as pessoas físicas que se enquadram nessa categoria de contribuintes do RGPS:

- VII – como segurado especial: [...]
1. produtor, seja proprietário, [...]
 1. agropecuária [...]
 2. de seringueiro ou extrativista vegetal [...]
 3. pescador artesanal [...]
 4. cônjuge ou companheiro, [...] (BRASIL, 1991).

Segundo a Instrução Normativa nº 45/2010 do INSS, enquadra-se como segurado especial indígena a pessoa indígena reconhecida pela Fundação Nacional do Índio – Funai, que trabalhe como artesão e utilize matéria-prima proveniente de extrativismo vegetal, ou que exerça atividade rural individualmente ou em regime de economia familiar (CASTRO; LAZZARI, 2017).

No entendimento do destinatário da norma do segurado especial, analisando a legislação previdenciária, Berwanger (2013, p. 149-150) afirma:

[...] O produtor rural é elemento comum a todos os que se caracterizam como segurados especiais. [...] A legislação ordinária definiu o produtor rural referido na Constituição Federal, especificando as diversas formas com que se reveste essa condição. A condição de produtor é genérica [...].

4.1.3 Segurados facultativos

Conforme será observado no histórico da Seguridade Social mais para frente, a Previdência Social foi gestada com o escopo de proteger os trabalhadores, de início os empregados, e com a consolidação dos Estados Modernos, também aos demais trabalhadores.

Em síntese, no Brasil, a previsão normativa da categoria dos segurados facultativos decorre dos princípios da solidariedade e da universalidade, ambos previstos na Constituição Federal, naquilo que toca ao RGPS.

A modernidade das relações sociais, especialmente no Brasil, em que a informalidade atinge, para alguns institutos, 50% da nossa economia, abismo que restou escancarado com a quantidade de brasileiros que buscaram o “auxílio emergencial – COVID-19”. Registraram-se 93 milhões, segundo reportagem veiculada no site G1- Globo (2020), ou seja, quase metade dos 211 milhões, segundo estimativa populacional do IBGE, para maio de 2020, demonstra o acerto do constituinte originário que inseriu essa categoria, no colchão social, da seguridade brasileira.

Os dados acima mencionados apenas demonstram a importância deste estudo e a dimensão social que esta categoria representa no Brasil. Assim, os segurados facultativos

caracterizam-se por não exercerem nenhuma atividade remunerada enquadrada como segurados obrigatórios, conforme previsão do art. 13, da Lei nº 8.213/91:

“É segurado facultativo o maior de 14 (quatorze) anos que se filiar ao Regime Geral de Previdência Social, mediante contribuição, desde que não incluído nas disposições do art. 11”(BRASIL, 1991).

Podemos dizer, em suma, que os segurados facultativos não possuem vínculo empregatício, nem a obrigatoriedade de contribuir para o sistema, desde que tenham a idade mínima de 16 anos, conforme prevê o art. 11 do Decreto nº 3.048/99:

Art. 11. É segurado facultativo o maior de dezesseis anos de idade que se filiar ao Regime Geral de Previdência Social, mediante contribuição, na forma do art. 199, desde que não esteja exercendo atividade remunerada que o enquadre como segurado obrigatório da Previdência Social (BRASIL, 1999).

Dentro do objeto deste estudo, destaca-se a seguir as principais pessoas físicas que integram essa categoria de contribuintes:

1. Dona de casa;
2. Síndico;
3. Estudante;
4. Brasileiro que acompanha cônjuge que presta serviço no exterior;
5. Aquele que deixou de ser segurado obrigatório do RGPS (ex.: empregado que foi demitido);
6. Membro do conselho tutelar; Bolsista e estagiário;
7. Brasileiro residente ou domiciliado no exterior;
8. Presidiário que não exerce atividade remunerada, nem esteja vinculado a algum Regime de Previdência Social.

4.1.3.1 Dona de casa – baixa renda

Diferentemente dos demais regimes de trabalho, o labor da dona de casa é realizado unicamente em seu próprio espaço, em seu lar, sem vínculos contratuais - o trabalho não é livre, é de rotina, nem tem algum órgão, como os sindicatos, que reja seus direitos e deveres.

De acordo com Duran (1983, p. 43), “a trabalhadora do lar não pode deixar de cumprir seu compromisso, nem se negar a trabalhar nos feriados, nem reclamar uma jornada de trabalho equivalente à dos outros trabalhadores e nem descansar com verdadeiras férias”. O

enquadramento da dona de casa como segurada facultativa está assegurado no art. 11, parágrafo primeiro, inciso I, do Decreto nº 3.048/99 (BRASIL, 1999).

Nesse sentido, esta categoria de segurados pode optar em contribuir com 20% do salário-de-contribuição que desejar, entre o mínimo e o teto da Previdência Social, ensejando adesão à íntegra das prestações disponíveis pelo RGPS.

Na hipótese de se enquadrar como integrante de família de baixa renda que se dedica exclusivamente ao trabalho doméstico, possuindo também renda familiar de até dois salários-mínimos, pode contribuir sobre uma alíquota de 5% do salário-mínimo para poder usufruir das prestações previdenciárias.

4.1.3.2 Síndico de condomínio, não remunerado

Nos estudos de Franco (1997, p. 54), “síndico é o órgão administrativo mais importante do condomínio, uma vez que ele atua em caráter permanente na administração do edifício”. Conforme previsão dos arts. 1.347 e 1.348, II, do Código Civil, o síndico “representa ativa e passivamente o condomínio, em juízo ou fora dele, respondendo pelos atos necessários à defesa dos interesses comuns”. O exercício da referida atividade também se enquadra como contribuinte facultativo, desde que não exerça outra atividade laboral e remunerada, conforme art. 11, parágrafo primeiro, inciso II, do Decreto nº 3.048/99 (BRASIL, 1999b).

O síndico que se encaixe na categoria de segurado facultativo tem a opção de fazer sua inscrição junto ao RGPS, efetuar o recolhimento das contribuições previdenciárias inerentes à filiação, nos termos descritos pela lei nº 8.212/91 (Lei de Custeio), manter a alíquota de no mínimo 20% entre o piso e o teto do salário-de-contribuição, para poder usufruir de todas as prestações acessíveis da Previdência Social.

4.1.3.3 Estudante

Estudante, aluno ou discente é o indivíduo que recebe formação e instrução de um ou vários professores ou mestres para adquirir ou ampliar seus conhecimentos (ALMEIDA, 2009).

Do dicionário Houaiss (2009) extrai-se: “pessoa que frequenta regularmente curso (de ensino fundamental ou médio, universitário, etc.) em alguma instituição ou qualquer outro curso livre, no qual se pode adquirir alguma habilidade e/ou conhecimento.”

Assim, em virtude de presumir-se a ausência de renda própria, o estudante é enquadrado como segurado facultativo nos termos do art. 11, parágrafo primeiro, inciso III do Decreto nº 3.048/99, desde que possua 16 (dezesesseis) anos ou mais, possibilitando a contribuição e gozo dos benefícios previdenciários (BRASIL, 1999).

Nessa hipótese, o estudante sem renda decorrente do trabalho pode optar pela filiação ao RGPS como segurado facultativo e tem a incumbência de fazer sua inscrição ao RGPS, efetuar o recolhimento das contribuições previdenciárias inerentes à categoria de filiação nos termos autorizados pela Lei nº 8.212/91 (Lei de Custeio), e manter a alíquota de, no mínimo, 20% do salário-mínimo para poder usufruir de todas as prestações oferecidas pelo RGPS.

4.1.3.4 Brasileiro que acompanha cônjuge que presta serviço no exterior

O brasileiro que acompanha cônjuge a serviço fora do país poderá optar por filiação na categoria segurado facultativo. O principal objetivo desse instrumento é o de habilitar os trabalhadores dos países contratantes a totalizar, para fins de solicitação de aposentadoria ou de outros benefícios, os tempos de contribuição registrados nos respectivos sistemas previdenciários, conforme inciso IV, parágrafo 1º, do art.11 do Decreto nº 3.048/99 (BRASIL, 1999).

Caso o cidadão brasileiro resida em país com o qual o Brasil mantém acordo, mas por algum motivo esteja impossibilitado de se filiar à previdência local, é possível inscrever-se como segurado facultativo (CASTRO; LAZZARI, 2017). Ademais, se o brasileiro que acompanha o cônjuge que presta serviço no exterior optar por ser segurado facultativo, tem a incumbência de fazer sua inscrição ao RGPS, efetuar o recolhimento das contribuições previdenciárias inerentes à filiação nos termos autorizados pela Lei nº 8.212/91 (Lei de Custeio), e manter a alíquota de, no mínimo, 20% do salário-mínimo para poder usufruir de todas as prestações oferecidas pelo RGPS (BRASIL, 1991).

4.1.3.5 Deixou de ser segurado obrigatório do RGPS – desempregado

Como observado por Forrester (2016, p. 13), “o emprego, tal qual concebemos juridicamente, tornou-se um anacronismo”, ou seja, para que se caracterize legalmente o empregado, ele deve ser subordinado, personalizado, oneroso e não eventual.

No entanto, se o segurado obrigatório deixa de contribuir por alguns fatores, dentro dos quais podemos citar o desligamento da empresa, ele poderá optar pela filiação na condição de segurado facultativo, face o contido no inciso V, parágrafo 1º, do art. 11 do Decreto nº 3.048/99, que prevê que todo e qualquer segurado que não estiver com a sua filiação ativa ao RGPS poderá optar por ser um contribuinte facultativo (BRASIL, 1999).

Nessa hipótese de filiação na condição de segurado facultativo, o mesmo deverá efetuar o recolhimento das contribuições previdenciárias inerentes à filiação nos termos descritos pela Lei nº 8.212/91 (Lei de Custeio), e manter a alíquota de, no mínimo, 20% entre o piso e o teto do salário-de-contribuição, para poder usufruir de todas as prestações acessíveis da Previdência Social (BRASIL, 1991).

4.1.3.6 Membro do Conselho Tutelar, de que trata o art. 132, da Lei nº 8.069 de 1990 – não remunerado

Conforme Liberati e Cyrino (2003, p. 125-126) o Conselho Tutelar é formado por pessoas, e desempenha e executa suas atribuições especificadas no Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA):

[...] de forma contínua e ininterrupta (permanente), com independência funcional para deliberar e realizar suas ações sem qualquer interferência externa (autonomia), não lhe cabendo apreciar e julgar os conflitos de interesses (não-jurisdicional), função, esta, própria do Poder Judiciário.

O Conselho Tutelar é um órgão municipal responsável, em suma, por zelar pelos direitos da criança e do adolescente, sendo que suas atividades são desenvolvidas por membros eleitos pela população local, conforme a previsão do art. 132, do ECA (Lei nº 8.069/1990):

Art. 132. Em cada Município e em cada Região Administrativa do Distrito Federal haverá, no mínimo, 1 (um) Conselho Tutelar como órgão integrante da administração pública local, composto de 5 (cinco) membros, escolhidos pela população local para mandato de 4 (quatro) anos, permitida recondução por novos processos de escolha. (Redação dada pela Lei nº 13.824, de 2019). (BRASIL, 1990).

Feitas tais considerações, o conselheiro tutelar, desde que não esteja vinculado a outro Regime de Previdência, poderá se enquadrar como segurado facultativo, por força do art. 11, parágrafo primeiro, inciso VI do Decreto nº 3.048/99:

“VI - o membro de conselho tutelar de que trata o art. 132 da Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990, quando não esteja vinculado a qualquer Regime de Previdência Social”(BRASIL, 1990).

Nessa hipótese de filiação na condição de segurado facultativo, o mesmo deverá efetuar o recolhimento das contribuições previdenciárias inerentes à filiação nos termos descritos pela Lei nº 8.212/91 (Lei de Custeio), e manter a alíquota de, no mínimo, 20% do salário-mínimo, para poder usufruir de todas as prestações acessíveis da Previdência Social (BRASIL, 1991).

4.1.3.7 Bolsista e estagiário, de acordo com a Lei nº 11.788, de 2008

O bolsista e/ou estagiário é um estudante que busca a prática profissional a partir dos conhecimentos e competências adquiridas nas instituições de ensino que frequenta, de acordo com o art. 1º da Lei Federal nº 11.788/08:

Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos (BRASIL, 2008).

E, dessa forma, considerando que o estágio não configura relação de trabalho, o bolsista/estagiário não está obrigado a contribuir com a Previdência Social, enquadrando-se, entretanto, como segurado facultativo, a teor do art. 11, parágrafo primeiro, incisos VII e VIII do Decreto nº 3.048/99.

VII - o bolsista e o estagiário que prestam serviços a empresa de acordo com a Lei nº 6.494, de 1977; VIII - o bolsista que se dedique em tempo integral a pesquisa, curso de especialização, pós-graduação, mestrado ou doutorado, no Brasil ou no exterior, desde que não esteja vinculado a qualquer Regime de Previdência Social.(BRASIL, 1999).

Assim, o bolsista e/ou estagiário que presta serviços à empresa, de acordo com a Lei nº 11.788 de 2008, e dedica-se em tempo integral à pesquisa, curso de especialização, pós-graduação, mestrado ou doutorado, no Brasil ou no exterior, desde que não esteja vinculado a qualquer Regime de Previdência Social, pode optar pela filiação ao RGPS como segurado facultativo.

Tem a incumbência de fazer sua inscrição ao RGPS, efetuar o recolhimento das contribuições previdenciárias inerentes à categoria de filiação nos termos autorizados pela Lei nº 8.212/91 (Lei de Custeio), e manter a alíquota de, no mínimo, 20% do salário-mínimo, para poder usufruir de todas as prestações oferecidas pelo RGPS (BRASIL, 1991).

4.1.3.8 Brasileiro residente ou domiciliado no exterior

O brasileiro residente ou domiciliado no exterior, salvo se filiado a regime previdenciário do país com o qual o Brasil mantenha acordo internacional, poderá ser um segurado facultativo, como afirma o inciso X, parágrafo 1º, do art. 11 do Decreto nº 3.048/99.

Assim, o brasileiro residente ou domiciliado no exterior que não possui renda decorrente de trabalho, pode optar pela filiação ao RGPS como segurado facultativo e tem a incumbência de fazer sua inscrição ao RGPS, efetuar o recolhimento das contribuições previdenciárias inerentes à categoria de filiação, nos termos autorizados pela Lei nº 8.212/91 (Lei de Custeio), e manter a alíquota de, no mínimo, 20% do salário-mínimo, podendo assim usufruir de todas as prestações oferecidas pelo RGPS (BRASIL, 1991).

4.1.3.9 Presidiário

O cidadão recolhido à prisão que não exerça atividade remunerada, nem esteja vinculado a qualquer Regime da Previdência Social, poderá ser segurado facultativo conforme o art. 11, parágrafo primeiro, inciso IX do Decreto nº 3.048/99, com a redação que lhe foi dada pelo Decreto nº 7.054/2009, assegurando no inciso XI:

XI - o segurado recolhido à prisão sob regime fechado ou semiaberto, que, nesta condição, preste serviço, dentro ou fora da unidade penal, a uma ou mais empresas, com ou sem intermediação da organização carcerária ou entidade afim, ou que exerce atividade artesanal por conta própria. (Incluído pelo Decreto nº 7.054, de 2009) (BRASIL, 2009).

Portanto, o cidadão recolhido à prisão que atender aos requisitos mencionados poderá se filiar ao RGPS como segurado facultativo, tendo de fazer sua inscrição, efetuar o recolhimento das contribuições previdenciárias inerentes à categoria de filiação nos termos

autorizados pela Lei nº 8.212/91 (Lei de Custeio), e manter a alíquota de, no mínimo, 20% do salário-mínimo.

4.1.4 Contexto Histórico da Previdência Social

Em 24 de janeiro de 2023 a previdência social no Brasil completou 100 anos de sua existência formal, considerado como marco inicial a edição do Decreto Legislativo nº 4.862, sancionado pelo então Presidente da República, Arthur da Silva Bernardes, mediante a instituição da Caixa de Aposentadorias e Pensões para os empregados das empresas de estradas de ferro no Brasil (Ministério do Trabalho e Previdência, 2022).

Todavia, desse ser enfatizado que antes desse marco inicial instituído pelo Ministério do Trabalho e Previdência, encontram-se vestígios de ações de instituição de benefícios de natureza previdenciária em legislações esparsas editadas em período pretérito, que substancialmente tratavam de questões relacionadas a previdência. São apontados como exemplos desses antecedentes legislativos que precedem o marco formalmente instituído os seguintes:

QUADRO 1 – HISTÓRICO

DATA	ANTECEDENTES HISTÓRICOS
1795	Plano de Beneficência dos Órfãos e Viúvas dos Oficiais da Marinha.
1821	Carta de Lei assinada por Dom João VI – Aposentadoria a mestres e professores.
1824	Constituição do Brasil – Socorros Públicos (art. 179).
1827	Plano de Beneficência dos Órfãos e Viúvas dos Oficiais do Exército (Meio Soldo).
1835	Montepio Geral de Economia dos Servidores do Estado (Previdência Complementar).
1888	Decreto nº 9.912-A assinado pela Princesa Isabel – Aposentadoria dos empregados dos Correios.
	Lei nº 3.397 – Caixa de Socorros Públicos em cada Estrada de Ferro do Império.
1911	Criação da Caixa de Pensões dos Operários da Casa da Moeda do Brasil.

1912	Criação da Caixa de Capatazia da Alfandega do Rio de Janeiro.
1919	Lei nº 9.517 – 1ª Lei que tratava de acidentes de trabalho. Tornou compulsório o seguro contra acidentes de trabalho que levassem à morte ou incapacidade para o trabalho. Instituiu uma indenização a ser paga pela empresa.
1923	Decreto Legislativo nº 4.862 (Lei Eloy Chaves) – Instituiu a Caixa de Aposentadorias e Pensões para os Empregados das Empresas de Estradas de Ferro no Brasil. Considerado o marco inicial da previdência social no país.

Fonte: Ministério do Trabalho e Previdência (2022).

De acordo com Carvalho e Faro (2020, p. 6), as iniciativas de natureza previdenciária anteriores a Lei Eloy Chaves eram privadas, seja por intermédio da iniciativa dos próprios trabalhadores que constituíam um fundo mútuo, seja pela iniciativa das próprias empresas através de caixas beneficentes financiadas pelas contribuições dos empregados, destacando-se que nem sempre se dava de forma voluntária. Registre-se nesse ponto, a inexistência de participação estatal em tais empreendimentos de cobertura assistencial.

Nesse contexto os referidos autores apontam a Lei Eloy Chaves como o marco inicial da participação pública estatal como mola propulsora e reguladora da previdência social, daí considerar-se como ponto fulcral de registro do início da organização previdenciária no país.

Nas décadas que sucederam a Lei Eloy Chaves foram criados vários institutos de previdência no país, normalmente voltados para categorias profissionais específicas, sendo que Carvalho e Faro (p. 8), indicam que em 1966 o Executivo Federal decidiu reunir os 06 (seis) institutos existentes em um único, qual seja, o INPS (Instituto Nacional de Previdência e Assistência Social), cuja fusão permitiu que houvesse redução dos custos administrativos e manutenção de benefícios e serviços de assistência médico-curativa.

Registre-se que o trabalhador rural não estava incluído dentre os segurados do INPS, razão pela qual foi criado logo em seguida o FUNRURAL (Fundo de Assistência do Trabalhador Rural), situação que persistiu até 1988, quando ocorreu a promulgação da nova Constituição Federal idealizada sob o regime democrático de direito, que em última análise representou um importante marco para a sistema previdenciário do país, na medida que elegeu tal política como primordial para o fortalecimento do cidadão, logo após o período autoritário (OLIVEIRA *et al.*, 2021).

4.1.5 Dos Regimes Previdenciários Brasileiros

O paradigma democrático instituído pela Constituição Federal de 1988 elevou a seguridade social à categoria de direito fundamental especialmente protegido pelas chamadas cláusulas pétreas, sendo que em tal perspectiva a seguridade social teria a finalidade de resguardar e proteger a assistência social, saúde e previdência, e esta, por sua vez (previdência social), foi concebida com o objetivo de proteger e amparar o trabalhador quando ocorrer sua incapacidade laboral ou sua família no caso morte. (OLIVEIRA *et al.*, 2021).

Conforme dispõe o art. 194 da Constituição Federal, a seguridade compreende ações relacionadas ao direito à saúde, assistência e previdência social, e deve ser organizada com base nos seguintes princípios e objetivos:

Art. 194. A seguridade social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social.

Parágrafo único. Compete ao Poder Público, nos termos da lei, organizar a seguridade social, com base nos seguintes objetivos:

- I - Universalidade da cobertura e do atendimento;
- II - Uniformidade e equivalência dos benefícios e serviços às populações urbanas e rurais;
- III - Seletividade e distributividade na prestação dos benefícios e serviços;
- IV - Irredutibilidade do valor dos benefícios;
- V - Equidade na forma de participação no custeio;
- VI - Diversidade da base de financiamento, identificando-se, em rubricas contábeis específicas para cada área, as receitas e as despesas vinculadas a ações de saúde, previdência e assistência social, preservado o caráter contributivo da previdência social;
- VII - Caráter democrático e descentralizado da administração, mediante gestão quadripartite, com participação dos trabalhadores, dos empregadores, dos aposentados e do Governo nos órgãos colegiados.

A previdência social, como parte integrante da seguridade, tem seu fundamento e estruturação prevista no art. 201 da Constituição Federal, que a rigor traduz a regra matriz de observância obrigatória em qualquer regime adotado, vejamos:

Art. 201. A previdência social será organizada sob a forma do Regime Geral de Previdência Social, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, na forma da lei, a:

- I - Cobertura dos eventos de incapacidade temporária ou permanente para o trabalho e idade avançada;
- II - Proteção à maternidade, especialmente à gestante;
- III - Proteção ao trabalhador em situação de desemprego involuntário;

- IV - Salário-família e auxílio-reclusão para os dependentes dos segurados de baixa renda;
- V - Pensão por morte do segurado, homem ou mulher, ao cônjuge ou companheiro e dependentes, observado o disposto no § 2º.

Além do regime geral de previdência social, está previsto no Texto Constitucional, ainda, a possibilidade de se instituir previdência privada de caráter complementar (art. 202) e o regime próprio de previdência social que é destinado exclusivamente aos servidores públicos pertencentes aos 3 (três) níveis de governo (federal, estadual e municipal), cuja previsão está contida no art. 40 da Carta Magna.

Portanto, os regimes previdenciários existentes no país são: Regime Geral de Previdência Social (RGPS), Regime Próprio de Previdência Social (RPPS) e o Regime Privado de Previdência, sendo os primeiros de caráter de filiação obrigatório, enquanto o último possui natureza facultativa, significando dizer que a adesão ao mesmo é uma opção do cidadão.

4.1.6 Previdência do Servidor Público

De acordo com Meirelles (2020, p. 481), o sistema de previdência social do servidor público sofreu profundas alterações nas últimas décadas, sendo as mais relevantes aquelas operadas pelas Emendas Constitucionais (EC) nº 20/98, 41/2003 e 47/2005. O mesmo autor informa, ainda, que posteriormente houve o advento da promulgação da EC nº 103/2019 que apresentou complexidade, amplitude e efeitos incomuns em relação as reformas anteriores.

A previdência do servidor público está disciplinada no art. 40 da Constituição Federal, recentemente alterado pela EC nº 103/2019 e que estabelece a matriz normativa que confere sustentação ao sistema público de previdência social, vejamos:

Art. 40. O regime próprio de previdência social dos servidores titulares de cargos efetivos terá caráter contributivo e solidário, mediante contribuição do respectivo ente federativo, de servidores ativos, de aposentados e de pensionistas, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial.

Bandeira de Mello (2021, p. 341), relata que as disposições constitucionais atinentes aos servidores públicos também se aplicam aos titulares de cargo vitalício, aos magistrados, membros do Ministério Público, Ministros e Conselheiros dos Tribunais de Contas, o que

denota a intenção do legislador de que a previdência social dos servidores seja aplicada em toda a extensão da Administração Pública.

Ao regime de previdência complementar do servidor público federal aplicam-se as regras disciplinadoras das Leis Complementares nº 108 e 109 e, desta forma, existe a previsão no art. 3º da primeira mencionada de que os benefícios voluntários somente serão concedidos se houver concessão do benefício pelo RPPS e exige-se, ainda, uma carência de 60 (sessenta) meses, donde se conclui que os atuais servidores que estejam próximos à aposentadoria, caso ingressem no novo regime, terão que aguardar o referido prazo.

Art. 3º, da Lei Complementar nº 108.

Observado o disposto no artigo anterior, os planos de benefícios das entidades de que trata esta Lei Complementar atenderão às seguintes regras:

I – Carência mínima de sessenta contribuições mensais a plano de benefícios e cessação do vínculo com o patrocinador, para se tornar elegível a um benefício de prestação que seja programada e continuada; e

II – Concessão de benefício pelo regime de previdência ao qual o participante esteja filiado por intermédio de seu patrocinador, quando se tratar de plano na modalidade benefício definido, instituído depois da publicação desta Lei Complementar.

Parágrafo único. Os reajustes dos benefícios em manutenção serão efetuados de acordo com critérios estabelecidos nos regulamentos dos planos de benefícios, vedado o repasse de ganhos de produtividade, abono e vantagens de qualquer natureza para tais benefícios.

Embora o inciso II do art. 3º se refira aos planos de benefício definido, parece que é da essência da previdência do servidor público a obtenção do benefício do RPPS para a concessão daquele previsto na previdência complementar, havendo, nesse sentido, dispositivo expresso na lei que cria a FUNPRESP. Aplicando-se, ainda, referidas leis complementares há que ser permitido o resgate da totalidade das contribuições vertidas, bem como a portabilidade delas, desde que o servidor deixe o seu cargo na administração. Não tem sentido a adoção do instituto da portabilidade com a manutenção do vínculo funcional com a administração pública. Lei Complementar nº 109:

Art. 14º Os planos de benefícios deverão prever os seguintes institutos, observadas as normas estabelecidas pelo órgão regulador e fiscalizador:

I – Benefício proporcional diferido, em razão da cessação do vínculo empregatício com o patrocinador ou associativo com o instituidor antes da aquisição do direito ao benefício pleno, a ser concedido quando cumpridos os requisitos de elegibilidade;

II – Portabilidade do direito acumulado pelo participante para outro plano;

III – resgate da totalidade das contribuições vertidas ao plano pelo participante, descontadas as parcelas do custeio administrativo, na forma regulamentada; e

IV – Faculdade de o participante manter o valor de sua contribuição e a do patrocinador, no caso de perda parcial ou total da remuneração recebida, para assegurar a percepção dos benefícios nos níveis correspondentes àquela remuneração ou em outros definidos em normas regulamentares. § 1º Não será admitida a portabilidade na inexistência de cessação do vínculo empregatício do participante com o patrocinador.

§ 2º O órgão regulador e fiscalizador estabelecerá período de carência para o instituto de que trata o inciso II deste artigo.

§ 3º Na regulamentação do instituto previsto no inciso II do caput deste artigo, o órgão regulador e fiscalizador observará, entre outros requisitos específicos, os seguintes:

I – Se o plano de benefícios foi instituído antes ou depois da publicação desta Lei Complementar;

II – A modalidade do plano de benefícios.

§ 4º O instituto de que trata o inciso II deste artigo, quando efetuado para entidade aberta, somente será admitido quando a integralidade dos recursos financeiros correspondentes ao direito acumulado do participante for utilizada para a contratação de renda mensal vitalícia ou por prazo determinado, cujo prazo mínimo não poderá ser inferior ao período em que a respectiva reserva foi constituída, limitado ao mínimo de quinze anos, observadas as normas estabelecidas pelo órgão regulador e fiscalizador.

A Resolução nº 06, de 30 de outubro de 2003, do Conselho de Gestão da Previdência Complementar, regula o benefício proporcional diferido, portabilidade, resgate e auto patrocínio, nas entidades fechadas de previdência e, em seu art. 22, estabelece restrições para o resgate, nas entidades patrocinadas, ao estabelecer:

No caso de plano de benefício instituído por patrocinador, o regulamento deverá condicionar o pagamento do resgate à cessação do vínculo empregatício.

Para as entidades instituídas deve haver um prazo de carência de seis meses a partir da inscrição no plano de benefícios, nos termos do art. 23º. Não se defere resgate se o participante estiver em gozo de benefício (ART. 24º).

O art. 26º, aplicável às entidades patrocinadas ou instituídas, esclarece que o resgate deve ser total e não compreende as despesas de custeio administrativo e as parcelas destinadas aos benefícios de risco.

O art. 14º trata da portabilidade, exigindo, para tal fim, que o participante não esteja em gozo de benefício e que ocorra a cessação do vínculo empregatício do participante com o empregador, nos planos instituídos por patrocinador (v. art. 14, § 1º, da Lei).

4.2 O Regime Próprio de Previdência Social

O sistema previdenciário brasileiro de regime obrigatório foi erigido sob 02 formas, quais sejam, o RGPS (Regime Geral de Previdência Social) e o RPPS (Regime Próprio de Previdência Social) que é destinado exclusivamente aos servidores públicos (civis e militares), enquanto aquele outro se destina a todos que não se sejam segurados do RPPS, inclusive servidores públicos cujos entes empregadores não tenham optado pela criação de seus próprios regimes.

O Estado brasileiro estabeleceu a previdência como direito social previsto no art. 6º da Constituição Federal do Brasil (1988), com o intuito de assegurar ao cidadão a cobertura assistencial em caso de incapacidade ou inatividade em sua função laborativa.

Em relação aos servidores efetivos do setor público, foi instituída a possibilidade de criação dos Regimes Próprios de Previdência Social (RPPS), que segundo Carvalho Filho (2020), consiste num conjunto de regras constitucionais e legais que regem os benefícios outorgados aos servidores públicos destinados a assegurar aos mesmos e seus familiares amparo, apoio e retribuição pecuniária em virtude da ocorrência de fatos especiais previstos na legislação.

Conforme explica Louzano *et al.*, (2019), uma vez que o ente público tenha instituído o RPPS, o mesmo se torna uma previdência social de filiação obrigatória e contribuição compulsória.

Com base em informações apresentadas pelo Governo Federal por intermédio do Pró-Gestão RPPS atualmente existem cerca de 2.150 RPPS's, que contam com quase 10 milhões de segurados, entre servidores ativos, aposentados e pensionistas, sendo responsáveis pela gestão de recursos acumulados superiores a R\$270 bilhões de reais (BRASIL, 2020).

Em estudo tópico realizado por Louzano *et al.*, (2019, p. 2), destacam a importância social e econômica que justifica a eleição do RPPS como objeto de estudo, afirmando que tal fato se dá-se em virtude do percentual de pessoas atingidas especialmente nos municípios, bem como valores substanciais que tais sistemas previdenciários movimentam ano a ano.

O RPPS é regulado em âmbito nacional pela Lei nº 9.717/98 (Brasil, 1998), que disciplina a forma de atuação desta espécie de regime previdenciário tanto em relação à parte de custeio quanto o pagamento de benefícios.

Diante desse cenário que evidencia a amplitude e importância dos regimes próprios de previdência social, tanto do aspecto social quanto econômico, o desafio que se apresenta é

verificar como realizar adequada e eficientemente a gestão dos mesmos, de forma a preservar o equilíbrio atuarial que garante a perenidade do sistema. (LOUZANO *et al.*, 2019).

De acordo com Rodrigues *et al.*, (2019), a aplicação da governança pública no âmbito previdenciário leva em conta a forma como a autoridade responsável utiliza seus poderes para atingir as finalidades da instituição de seguridade social, iniciando a partir da legislação que define os poderes e responsabilidades atribuídos à autoridade.

A adoção do modelo de governança pública pelas instituições responsáveis pela gestão do regime próprio de previdência é uma orientação firmada no âmbito do extinto Ministério da Previdência Social que editou o Caderno de Governança Corporativa (MPS, 2015), cuja implantação resultou na:

A institucionalização do modelo de governança corporativa trouxe uma maior integração entre os órgãos envolvidos da Previdência Social, com a finalidade de fortalecer o compromisso com a sociedade na entrega de valor público, no que tange os processos e serviços prestados e os resultados a serem alcançados.

Um dos efeitos da concretização da governança pública na seara previdenciária foi a edição da Portaria MPS nº 185/2015 que instituiu 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 – PRO-GESTÃO RPPS, o qual encontra-se atualmente na versão 3.1 e cuja aprovação se deu por intermédio da Portaria SPREV nº 20.532, de 08/09/2020.

O programa Pró-Gestão é conceituado com um programa de certificação que visa contribuir para a melhoria da qualidade de gestão das unidades do regime próprio de previdência:

O Pró Gestão RPPS é um programa de certificação que visa ao reconhecimento das boas práticas de gestão adotadas pelos RPPS. É a avaliação, por entidade certificadora externa, credenciada pela Secretaria de Previdência - SPREV, do sistema de gestão existente, com a finalidade de identificar sua conformidade às exigências contidas nas diretrizes de cada uma das ações, nos respectivos níveis de aderência (BRASIL, 2020, p. 7).

O Programa Pró-Gestão RPPS é estruturado em 03 (três) dimensões, quais sejam, controles internos, governança corporativa e educação previdenciária. A dimensão controles internos, evidencia o conjunto de políticas e procedimentos de uma organização para garantir uma razoável certeza de que os seus objetivos estratégicos, operacionais, de conformidade de evidenciação sejam atingidos (BRASIL, 2020).

Segundo o manual do programa, a governança corporativa envolve o conjunto de processos, políticas e normas aplicadas a uma organização com o objetivo de consolidar boas práticas de gestão e garantir a proteção de interesses de todos aqueles que com ela se relacionam, interna e externamente, aumentando a confiança de seus investidores e apoiadores (BRASIL, 2020).

A terceira dimensão do Pró-Gestão RPPS consiste na educação previdenciária, que corresponde às ações de capacitação, qualificação, treinamento e formação específicas ofertadas aos servidores públicos do ente federativo, da unidade gestora do RPPS, aos segurados e beneficiários em geral (servidores ativos, aposentados e pensionistas) proporcionando conhecimento dos temas afetos ao campo previdenciário e dos demais que lhe são correlatos (BRASIL, 2020).

A adesão ao Programa Pró-Gestão RPPS submete o ente ou órgão previdenciário ao crivo de avaliação por parte da entidade certificadora, que irá verificar o atendimento aos requisitos exigidos pelo nível de aderência pretendido, de forma que ao final, restando observadas todas as exigências, será emitido um certificado que irá evidenciar o nível e a maturidade de governança corporativa (governança pública) que a entidade apresenta.

O Pró-Gestão RPPS tal como idealizado, caracteriza-se como um importante instrumento de governança pública que contribui para melhoria da qualidade da gestão dos regimes próprios de previdência que como já informado apresentam grande relevância social e econômica em nosso país.

4.3 Educação Previdenciária como Dimensão do Programa Pró-Gestão RPPS

4.3.1 Conceito e Finalidades

Nos dias de hoje, os regimes próprios de previdência social são prerrogativas constitucionais concedidas a Estados e Municípios que podem instituir contribuições de seus servidores para o custeio, em benefício destes, de sistemas de previdência social. Pode-se considerar previdência social como uma poupança forçada, imposta ao cidadão para garantir no futuro, após perda da sua capacidade laboral, uma renda que lhe condicione condições de viver em sociedade.

De acordo com a Constituição de 1988, no seu art. 194: “A seguridade social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos poderes públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social.” Mas

devem-se distinguir claramente os conceitos de previdência social, a qual deve ser encarada como um seguro de contribuição mútua para que haja o recebimento pelo segurado no futuro. Já o que não tem contribuição de forma expressa é considerado “assistência social”, pois o governo financiará esses benefícios por meio dos tributos pagos pela sociedade.

As diferenças entre previdência e assistência social são definidas pela Constituição, conforme Quadro 2.

QUADRO 2 -DEFINIÇÃO DE PREVIDÊNCIA E ASSISTÊNCIA SOCIAL

DA PREVIDÊNCIA SOCIAL	DA ASSISTÊNCIA SOCIAL
Art. 201. A previdência social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, nos termos da lei, a:	Art. 203. A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social, e tem por objetivos:
I - Cobertura dos eventos de doença, invalidez, morte e idade avançada;	I - A proteção à família, à maternidade, à infância, à adolescência e à velhice;
II - Proteção à maternidade, especialmente à gestante;	II - O amparo às crianças e adolescentes carentes;
III - proteção ao trabalhador em situação de desemprego involuntário;	III - a promoção da integração ao mercado de trabalho;
IV - Salário-família e auxílio-reclusão para os dependentes dos segurados de baixa renda;	IV - A habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária;
V - Pensão por morte do segurado, homem ou mulher, ao cônjuge ou companheiro e dependentes, observado o disposto no § 2o .	V - A garantia de um salário-mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção ou de tê-la provida por sua família, conforme dispuser a lei.

Fonte: Brasil (1988).

A educação previdenciária constitui um dos pilares que estruturam o programa Pró-Gestão RPPS e que compõe uma das dimensões de governança pública no âmbito das unidades previdenciárias.

De acordo com o Manual do Programa Pró-Gestão RPPS a dimensão da educação previdenciária se desenvolve por intermédio das ações de capacitação e de diálogo com os segurados e a sociedade. O referido manual conceitua educação previdenciária como sendo:

A educação previdenciária diz respeito ao conjunto de ações de capacitação, qualificação, treinamento e formação específica ofertadas aos servidores públicos do ente federativo, da unidade gestora do RPPS, aos segurados e beneficiários em geral (servidores ativos, aposentados e pensionistas), aos gestores e conselheiros e aos diferentes profissionais que se relacionam ou prestam serviços ao RPPS, a respeito de assuntos relativos à compreensão do direito à previdência social e de seu papel como política pública, à gestão, governança e controles do RPPS nos seus mais variados aspectos (gestão de ativos e passivos, gestão de pessoas, benefícios, investimentos, orçamento, contabilidade, finanças, estruturas internas e externas de controle, dentre outros) (BRASIL, 2020, p. 42).

Segundo o manual do programa (2022,p. 42), a finalidade da instituição da dimensão educação previdenciária é justamente promover ações relacionadas a qualidade de vida dos segurados, promoção da saúde, prevenção de doenças, educação financeira, planejamento e transição para a aposentadoria durante a vida e envelhecimento ativo (Ministério do Trabalho e Previdência, 2022).

4.3.2 Ação de Diálogo com os Segurados e a Sociedade em Geral

A ação relacionada ao diálogo com a sociedade caracteriza importante aspecto da educação previdenciária e tem como objetivo o diálogo interno, direcionado com os segurados, servidores, gestores, etc., e também a comunicação externa que é aquela direcionada a sociedade em geral e stakeholders que possuem interesse direto ou indireto em relação a divulgação das informações concernentes ao resultado obtido no âmbito da gestão do RPPS e as medidas adotadas no âmbito de tal regime.

Nesse particular, a utilização de cartilhas contribui para promoção da educação previdenciária por caracterizar-se como um instrumento de diálogo com segurados, servidores e a sociedade em geral, fornecendo-lhes informações de forma acessível e direta, servindo de fonte oficial, confiável e especializada de informações dessa natureza.

Dada a natureza jurídica de entidades públicas das unidades previdenciárias que adotam o RPPS, a divulgação de informações e o diálogo interno e externo, também caracterizam a observância do princípio da publicidade prevista no art. 37, caput, da Constituição Federal que é aderente ao dever de prestar informações por intermédio da chamada publicidade ativa representativa da proatividade do ente público em levar a informação ao conhecimento do cidadão, conforme previsto na Lei nº 12.527/2011 (Lei de Acesso à Informação - LAI).

As ações de diálogo com os segurados e a sociedade deverão contemplar, conforme o nível de certificação:

- Nível I:
 - a) Elaboração de cartilha dirigida aos segurados que contemple os conhecimentos básicos essenciais sobre o RPPS e os benefícios previdenciários, que deverá ser disponibilizada em meio impresso e no site do RPPS.
 - b) Realização de pelo menos uma audiência pública anual com os segurados, representantes do ente federativo (Poder Executivo e Legislativo) e a sociedade civil, para exposição e debates sobre o Relatório de Governança Corporativa, os resultados da Política de Investimentos e da Avaliação Atuarial.
- Nível II: Adicionalmente aos requisitos do Nível I:
 - a) Seminários dirigidos aos segurados, com conhecimentos básicos sobre as regras de acesso aos benefícios previdenciários.
 - b) Ações preparatórias para a aposentadoria com os segurados.
- Nível III: Adicionalmente aos requisitos do Nível II:
 - a) Ações de conscientização sobre a vida após a aposentadoria e o envelhecimento ativo com os segurados.
- Nível IV: Adicionalmente aos requisitos do Nível III:
 - a) Ações de educação previdenciária integradas com os Poderes.
 - b) Seminários dirigidos aos segurados, com conhecimentos básicos sobre finanças pessoais.

5. METODOLOGIA DE PESQUISA

O presente capítulo tem por escopo apresentar os procedimentos metodológicos que foram utilizados nesta pesquisa e está estruturado para explicar o conjunto de procedimentos metodológicos organizados.

Nessa perspectiva a demonstração da metodologia aplicada ao trabalho foi estruturada em 04 partes, sendo que a primeira estabelece as características da pesquisa, enquanto a segunda descreve a unidade de análise eleita, no entanto a terceira especifica os instrumentos manejados para coleta de dados e informações e a última se presta a realizar o desenho da pesquisa.

5.1 Caracterização da Pesquisa

Dada a natureza do estudo, pode-se afirmar que a presente pesquisa é aplicada, uma vez que segundo Gil (2019), esse tipo de pesquisa tem como característica principal a aplicação, utilização e consequências práticas dos conhecimentos.

Considerados os objetivos propostos, o tipo de procedimento escolhido foi o estudo de caso que se mostrou mais adequado ao trabalho porque propicia a abordagem integrada, envolvendo, simultaneamente, aspectos estratégicos e jurídicos que de acordo com Feferbaum e Queiroz (2019, p. 49), facilita a compreensão sobre a relevância do problema e a lógica da solução adequada, notadamente quando o objeto pesquisado diz respeito a uma dimensão de um programa de gestão adotado no âmbito de uma autarquia previdenciária de regime próprio (SISPREV-TO).

A análise empreendida no trabalho foi a de um estudo de natureza qualitativa, já que esta pressupõe o acesso do pesquisador às informações essenciais, incluindo a documentação básica, de forma a permitir que o pesquisador tenha foco na solução adotada no caso concreto, conforme ressaltado por Feferbaum e Queiroz (2019, p. 49).

A escolha por um estudo qualitativo é justificada pelo fato de que busca analisar e compreender a gestão dos regimes próprios de previdência social, o processo de implantação do programa Pro-Gestão RPPS no âmbito do SISPREV-TO bem como a dimensão de educação previdenciária que o integra e que corresponde ao cerne da pesquisa empreendida.

Quanto aos objetivos a pesquisa pode ser classificada como descritiva, pois descreve os procedimentos adotados em relação ao projeto de certificação do programa Pró-Gestão RPPS, especialmente no que tange a temática da educação previdenciária.

Para o estudo de caso, foi utilizada a pesquisa bibliográfica e documental que, segundo Gil (2019, p. 28-29), corresponde àquela que é elaborada tendo como base escritos já publicados como por exemplo, livros, artigos, dissertações, teses, podendo ser impressos (físicos) ou digitais (disponibilizados virtualmente pela internet), os quais são normalmente lidos por público específicos. Já a pesquisa documental, para o mesmo autor, assume várias formas é destinada a um público mais geral, todavia o autor reconhece a semelhança com a pesquisa bibliográfica, no entanto como critério diferenciador recomenda que seja considerada fonte documental quando o material consultado é interno à organização.

Em relação à presente pesquisa foi manejada a técnica bibliográfica em razão da utilização de literatura especializada em governança pública, previdência e o manual de implantação do programa Pró-Gestão RPPS, publicados em manuais, artigos científicos classificados com nota Qualis A1 e A2, e plataformas de pesquisa como “google escolar” e “SciELO”, a partir das buscas com as seguintes expressões “governança pública”, “educação previdenciária”, “regime próprio de previdência” e “cartilha”.

A técnica documental aplicada à presente pesquisa está evidenciada pela utilização de documentos internos do SISPREV-TO, especialmente a legislação municipal, os relatórios de gestão, avaliação atuarial e manuais e normas de procedimentos internos.

5.2 Unidade de Pesquisa – SISPREV-TO

5.2.1 Identidade Institucional

O estudo foi realizado no Município de Teófilo Otoni, localizado no Vale do Mucuri do Estado de Minas Gerais, cuja estratégia de investigação foi o método de estudo de caso (YIN, 2001), do SISPREV-TO.

O SISPREV-TO, caracterizado como Unidade Gestora do RPPS, foi criado pela Lei nº 4.974, de 04 de outubro de 2001, que o instituiu com a personalidade jurídica de direito público interno, sob a forma de autarquia dotada de autonomia administrativa e financeira pertencente à Administração Indireta do Município de Teófilo Otoni.

A identidade organizacional é formada pelos seguintes elementos, missão, visão e valores, que segundo planejamento estratégico do SISPREV-TO foi construído em 2020 para um horizonte de 5 anos, estabelecendo o seguinte:

- Missão: assegurar os direitos previdenciários aos segurados e dependentes, observando os critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, com respeito aos preceitos legais com eficiência e transparência de forma humanizada;

- Visão: ser referência estadual em gestão de Regime Próprio de Previdência, sendo reconhecida por seus segurados e pela comunidade como órgão de previdência sólido e confiável;

- Valores:

Cooperação: colaboração dos sujeitos envolvidos Câmara Municipal, Sindicato, PMTO e outros

Efetividade: se um processo está estabelecido, pressupõe-se a existência de sua utilidade. Todavia, no cotidiano, é comum os processos serem executados sem monitoramento sistêmico, que apure o seu desempenho e/ou sua adequação

Ética: é uma consciência moral, atribuída a boa conduta e procedimentos individuais;

Modernidade: restauração dos processos através da modernidade
Transparência: instrumento de controle social a democratização do acesso às informações;

Visão Sistêmica: ter o conhecimento do todo, de modo a permitir a análise ou a interferência no mesmo.

5.2.2 Objetivo e Finalidade

Constitui objetivo do SISPREV-TO executar a política de previdência dos servidores públicos municipais e finalidade de assegurar aos seus beneficiários, mediante contribuição, os meios de subsistência nos eventos de incapacidade permanente, falecimento, inatividade e idade avançada (SISPREV-TO, 2023).

A entidade previdenciária tem como beneficiários os servidores públicos do município de Teófilo Otoni titulares de cargo efetivo e seus dependentes, sendo-lhes garantidos os benefícios de aposentadoria por tempo de contribuição, aposentadoria compulsória, por idade e por incapacidade permanente e pensão. A atuação do SISPREV-TO é pautada na excelência da administração previdenciária, especialmente por ser o único órgão gestor das aposentadorias e pensões dos referidos servidores. (SISPREV-TO, 2023).

5.2.3 Design Organizacional

Para a consecução dos objetivos e competências legalmente impostas, o SISPREV-TO conta com uma estrutura organizacional composta por uma Diretoria Executiva, que por sua vez é integrada por 01 Diretor Presidente, 01 Diretor Administrativo e Financeiro e 01 Diretor de Previdência e Atuária, contando, ainda, com 03 Assessorias Técnicas (Controle Interno, Contábil e Jurídica) e 2 Conselhos (Administrativo e Fiscal). A execução das tarefas ordinárias fica a cargo de 3 servidores cedidos pelo Município de Teófilo Otoni e 3 estagiários contratados junto ao CIEE (Centro Integração Empresa-Escola).

QUADRO 3 – DIRETORIA EXECUTIVA DO SISPREV-TO

QUANT.	CARGO	NATUREZA DO VÍNCULO	RECRUTAMENTO
01	Diretor-Presidente	Comissionado	Restrito
01	Diretor Administrativo e Financeiro	Comissionado	Restrito
01	Diretor de Previdência e Atuária	Comissionado	Restrito
ASSESSORIAS TÉCNICAS			
01	Controle Interno	Comissionado	Restrito
01	Contábil	Comissionado	Amplo
01	Jurídica	Comissionado	Amplo
ATIVIDADE ADMINISTRATIVA (Execução de Tarefas)			
03	Auxiliar Administrativo	Efetivo (cedido)	
03	Estagiário	Contratado (precário)	
<p>Observações:</p> <p>* Comissionado: escolhido pelo Chefe do Executivo por ato discricionário;</p> <p>** Recrutamento restrito: a escolha só pode recair entre servidores efetivos;</p> <p>*** Recrutamento amplo: a escolha pode ser feita de maneira geral, não é necessária a existência de vínculo do escolhido.</p> <p>**** Efetivo: servidor concursado ocupante de cargo de natureza efetiva;</p> <p>***** Estagiário: estudante contratado de acordo com as regras estabelecidas na Lei nº 11.788/2008 (Lei de Estágio)</p>			

Fonte: Elaboração própria (2023).

O SISPREV-TO apresenta desenho organizacional enxuto na medida em que sua atuação é restrita a gestão do sistema de RPPS relacionado apenas ao Município de Teófilo Otoni.

O SISPREV-TO é um ente cuja atuação ocorre de maneira pública em todas as suas circunstâncias, haja vista que a legislação impõe ao mesmo o dever de transparência, publicidade e eficiência, requisitos estes que possibilitaram maior acesso às informações e documentos necessários à análise.

6. RESULTADO E DISCUSSÃO DOS DADOS

Conforme já registrado neste trabalho, o estudo foi realizado no SISPREV-TO que constitui a unidade gestora diretamente responsável pela execução da política previdenciária dos servidores públicos municipais de Teófilo Otoni.

O Demonstrativo de Resultados de Avaliação Atuarial (DRAA) relativo ao exercício de 2022 elaborado pelo SISPREV-TO publicado em 04 de abril de 2022 informa um total de 2.687 segurados distribuídos da seguinte forma:

QUADRO 4– SISPREV-TO | NÚMERO TOTAL DE SEGURADOS

Categorias	Quantidade
Servidores ativos	1788
Aposentados	808
Pensionistas	91
Total	2.687

Fonte: Elaboração própria (2023).

O DRAA do SISPREV-TO (2022, p. 3), foi confeccionado seguindo as diretrizes fixadas na Portaria nº 464/2018 do Ministério da Fazenda e exigidas pela Lei nº 9.717/98 que disciplina a atuação dos regimes próprios de previdência social, tendo apresentado os seguintes resultados:

Para apuração dos resultados da presente Avaliação Atuarial, consideramos uma taxa de juros equivalente a 4,81%, conforme duração do passivo. Respeitando os limites definidos na Portaria nº 464/2018, considerou-se no estudo a tábua de mortalidade IBGE 2020 segregada por sexo e crescimento salarial real de 1,00% ao ano. Além disso, foi considerado um fator redutor equivalente a 85% para a estimação dos benefícios futuros dos servidores ativos com data de admissão posterior a 2004. As informações cadastrais dos servidores ativos, aposentados e pensionistas, após as correções autorizadas pelos gestores do RPPS, se mostraram suficientes para a realização do estudo. As alíquotas de Contribuição Normal vertidas atualmente ao RPPS somam 32,74% (14,00% para o servidor e 18,74% para o Município). A Avaliação Atuarial demonstrou que o RPPS apresenta um Déficit Técnico Atuarial no valor de R\$626.275.783,55, considerando o Plano de Custeio de equilíbrio. O Município de Teófilo Otoni instituiu um Plano de Amortização por alíquotas para o equacionamento do Déficit Técnico do Plano. O montante correspondente ao Valor Presente da Contribuição Suplementar Futura deste Plano de Amortização é de R\$570.807.206,25. O Déficit Técnico Atuarial apurado nesta Avaliação é de R\$626.275.783,55, porém, deduzindo-se o valor

do LDA (R\$70.204.926,58) a reserva a amortizar corresponde a R\$556.070.856,97, sendo assim, o Plano de Amortização vigente será suficiente para integralizar as Reservas a Amortizar no prazo previsto.

A conclusão exposta no DRAA (2022, p. 48), evidencia a ocorrência de desequilíbrio atuarial (déficit técnico) no SISPREV-TO, vejamos:

Ante todo o exposto, conclui-se que a situação econômico-atuarial do Plano de Benefício Previdenciário do Instituto de Previdência dos Servidores Públicos de Teófilo Otoni/MG - SISPREV, em 31 de dezembro de 2021, apresenta-se de forma desequilibrada no seu aspecto atuarial, conforme comprova a existência do Déficit Técnico Atuarial, sendo que a manutenção do Plano de Custeio atual será suficiente para a amortização do Déficit Técnico.

O cenário revelado pela pesquisa em relação ao DRAA de 2022, evidencia a necessidade de manutenção do plano de custeio em execução pelo SISPREV-TO, como forma de mitigar os efeitos da situação de desequilíbrio com a amortização do débito.

Quanto à gestão do SISPREV-TO, foi constituída uma equipe para desenvolver o projeto de implantação do programa Pro-Gestão RPPS, cujo objetivo principal era a prática das ações e projetos necessários para atender os requisitos exigidos pelo referido programa para obtenção da certificação nas melhores práticas de gestão aplicáveis aos regimes próprios de previdência social.

O Relatório de Auditoria atinente à implantação do programa Pró-Gestão RPPS no SISPREV-TO registra o atendimento das exigências previstas, sendo que ao final foi outorgado ao SISPREV-TO a certificação de nível II do Pró-Gestão RPPS – Certificado nº CPG 065/2020 com validade até 20/12/2023.

Para os fins do presente trabalho, ressalta-se a dimensão da Educação Previdenciária que é um dos pilares do programa Pró-Gestão RPPS e que representa a interação entre o SISPREV-TO, os segurados e a sociedade em geral.

Nesse ponto específico, a partir da análise dos requisitos exigidos para certificação do regime próprio de previdência local (SISPREV-TO) verificou-se a necessidade de elaboração de uma cartilha que promovesse de forma direta e acessível conhecimento e esclarecimentos das dúvidas mais comuns apresentadas pelos público alvo (segurados, dependentes, servidores, gestores e a população em geral), de forma que a educação previdenciária possa ser efetiva em relação a tais atores, sendo que a escolha de disseminação da informação por meio de cartilha está em consonância com o que afirmam Pizzani e Riolo (2013):

Entre as possibilidades de se promover a educação e da disseminação de conhecimentos, ambas no sentido lato, está a utilização de cartilhas. Por meio de textos, ilustrações ou qualquer outro tipo de recurso que reproduza, em muitos aspectos, a realidade, levando o leitor à reflexão sobre o assunto apresentado, visando à sua mudança de comportamento em relação a uma realidade específica de qualquer natureza (PIZZANI; RIOLO, 2013, p.106).

A seguir o conteúdo da cartilha, que representa os resultados e discussões relativos à pesquisa realizada, será apresentado em forma de texto e por meio de quadros, de forma esquematizada, com o intuito de apresentar de forma mais objetiva o tema abordado.

A cartilha se inicia com uma apresentação do instituto da Previdência Social brasileira: A Previdência Social é um direito garantido pela Constituição Federal com o objetivo de amparar o(a) trabalhador(a) e seus dependentes nos eventos de idade avançada, incapacidade permanente e morte.

O trabalho do qual resultou este produto foi realizado especificamente em relação ao Regime Próprio de Previdência Social (RPPS) que é relativo aos servidores públicos e por esse motivo a cartilha a foi elaborada para esclarecer aos servidores, dependentes e aos cidadãos em geral o conhecimento acerca das regras, direitos e obrigações relativas ao RPPS de forma a promover a cidadania na forma de educação previdenciária.

A Cartilha foi elaborada tomando por base o regime próprio relativo ao Município de Teófilo Otoni, destacando-se que as perguntas e respostas que forma seu conteúdo se aplica a todos os RPPS que não promoveram reforma previdenciária, com exceção das questões locais de cada ente federativo.

As regras descritas na presente cartilha, são válidas até o momento, podendo ser alteradas a qualquer tempo por lei municipal por força da Emenda Constitucional nº 103 de 13 de novembro de 2019, que trouxe uma série de alterações especialmente quanto aos requisitos para a concessão da aposentadoria e pensão e limitação do rol de benefícios cobertos pelo regime .

REGIME PRÓPRIO DE PREVIDÊNCIA SOCIAL

RPPS



SUMÁRIO:

APRESENTAÇÃO.....	03
REGIME PRÓPRIO DE PREVIDENCIA SOCIAL - RPPS, O QUE É ISSO?.....	04
O QUE É SISPREV-TO E QUAL SUA FINALIDADE?.....	04
COMO FUNCIONA A GESTÃO DO SISPREV-TO?.....	04
QUEM FINANCIA O SISPREV-TO? QUAL É A FONTE DO DINHEIRO UTILIZADO PARA O PAGAMENTO DOS BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS?.....	05
QUAIS SÃO AS PESSOAS QUE TÊM DIREITO A RECEBER OS BENEFÍCIOS PAGOS PELO SISPREV-TO?.....	05
QUAIS SÃO OS BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS?.....	05
PENSÃO POR MORTE, O QUE É?.....	05
ONDE MEU DEPENDENTE IRÁ REQUERER A PENSÃO?.....	06
O QUE É O BENEFÍCIO DA APOSENTADORIA POR INCAPACIDADE PERMANENTE?.....	06
O QUE É O BENEFÍCIO DA APOSENTADORIA VOLUNTÁRIA POR TEMPO DE CONTRIBUIÇÃO E POR IDADE?.....	06
O QUE É O BENEFÍCIO DA APOSENTADORIA COMPULSÓRIA?.....	07
REGRAS DE TRANSIÇÃO.....	07
QUAL VALOR EU TENHO QUE CONTRIBUIR PARA TER DIREITO AOS BENEFÍCIOS DO RPPS?.....	07
DOCUMENTOS NECESSÁRIOS PARA REQUERER APOSENTADORIA.....	07
AVERBAÇÃO DE TEMPO ANTERIOR AO INGRESSO NO SERVIÇO PÚBLICO DO MUNICÍPIO DE TEÓFILO OTONI.....	08
SIMULAÇÃO DE APOSENTADORIA.....	08
RECADASTRAMENTO/PROVA DE VIDA.....	08
ABONO PERMANÊNCIA.....	08
REFERENCIAS.....	08

APRESENTAÇÃO:

Este material é resultado de uma pesquisa desenvolvido dentro do programa de Mestrado Profissional em Administração Pública - PPGAP da Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri, intitulado "Regime Próprio de Previdência Social: uma proposta de uma cartilha previdenciária" elaborada pela mestrandia Gislene Pereira Silva Gomes que teve como objetivo propor uma cartilha de caráter informativa e que promova educação previdenciária sobre os direitos e deveres dos segurados do SISPREV-TO. O conteúdo da cartilha foi apresentado em forma de perguntas e respostas fruto da observação dos maiores questionamentos feitos no âmbito do instituto de previdência local. A fundamentação é obtida na legislação constitucional e infraconstitucional, e suas alterações vigentes até a data da defesa deste material.

ILUSTRAÇÃO e DIAGRAMAÇÃO:

Nikolas Ferreira

COMISSÃO EXAMINADORA:

Profa. Dra. Ivana Carneiro de Almeida - Orientadora
Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas e Exatas - UFVJM

Prof. Dr. Geórgia Fernandes Barros - Co-orientadora
Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas e Exatas - UFVJM

Prof. Dr. João Cesar de Souza Ferreira - Membro
Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas e Exatas - UFVJM

Prof. Dr. Flavio Henrique Salomão Neto - Membro Externo
Fundação Educacional Nordeste Mineiro - FENORD

APRESENTAÇÃO DA CARTILHA.

1. REGIME PRÓPRIO DE PREVIDENCIA SOCIAL - RPPS, O QUE É ISSO?

É O REGIME PREVIDENCIÁRIO QUE É "PRÓPRIO" PARA OS SERVIDORES PÚBLICOS EFETIVOS REGIDO POR NORMAS ESTATUTÁRIAS E QUE TEM O OBJETIVO DE PROMOVER A COBERTURA AOS RISCOS A QUE ESTÃO SUJEITOS OS RESPECTIVOS BENEFICIÁRIOS QUANDO DE SUA INATIVIDADE PARA O SERVIÇO PÚBLICO, INCAPACIDADE OU FALECIMENTO.

2. O QUE É SISPREV-TO E QUAL SUA FINALIDADE?

É UMA UNIDADE PREVIDENCIÁRIA QUE TEM A FORMA DE UMA AUTARQUIA PÚBLICA QUE INTEGRA A ESTRUTURA ADMINISTRATIVA DO MUNICÍPIO DE TEÓFILO OTONI, CRIADA PELA LEI MUNICIPAL Nº 4.974 DE 04.10.2001, E REALIZA A GESTÃO DO REGIME PREVIDENCIÁRIO LOCAL TANTO EM RELAÇÃO A CONCESSÃO E PAGAMENTO DE BENEFÍCIOS QUANTO A ARRECADAÇÃO E APLICAÇÃO DOS RECURSOS ADVINDOS DAS CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS, COM A FINALIDADE DE GARANTIR AOS BENEFICIÁRIOS O PAGAMENTO DE APOSENTADORIAS E PENSÕES.

3. COMO FUNCIONA A GESTÃO DO SISPREV-TO?

A AUTARQUIA PREVIDENCIÁRIA TEM SUA GESTÃO DIVIDIDA EM 04 ÓRGÃOS QUE TÊM FUNÇÕES DEFINIDAS DE ACORDO COM O TRABALHO QUE CADA UM IRÁ EXECUTAR: DIRETORIA EXECUTIVA, CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO, CONSELHO FISCAL E COMITÊ DE INVESTIMENTOS.



• **A DIRETORIA EXECUTIVA** É O ÓRGÃO RESPONSÁVEL PELA EXECUÇÃO DAS ATIVIDADES ADMINISTRATIVAS DA AUTARQUIA. É A DIRETORIA EXECUTIVA QUE REALIZA AS ATIVIDADES DE ATENDIMENTOS DOS SEGURADOS, A ANÁLISE DOS PROCESSOS DE CONCESSÃO DE BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS, GESTÃO DOS RECURSOS E OUTRAS ATIVIDADES NECESSÁRIAS AO BOM ANDAMENTO DOS SERVIÇOS. COMPOSTO POR UM DIRETOR PRESIDENTE, AUXILIADO DIRETAMENTE POR UM DIRETOR ADMINISTRATIVO E FINANCEIRO, DIRETOR DE PREVIDÊNCIA E ATUÁRIA.



• **O CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO** É ÓRGÃO COLEGIADO FORMADO POR REPRESENTANTES DOS SERVIDORES ATIVOS, INATIVOS, REPRESENTANTE DO PODER EXECUTIVO, DO PODER LEGISLATIVO E DO SINDICATO DOS SERVIDORES PÚBLICOS COM A RESPONSABILIDADE DE DECIDIR QUANTO AOS OBJETIVOS E ADMINISTRAÇÃO DA AUTARQUIA.



• **O CONSELHO FISCAL** TAMBÉM É UM ÓRGÃO COLEGIADO COMPOSTO POR SERVIDORES ATIVOS DO MUNICÍPIO QUE POSSUI DENTRE OUTRAS ATRIBUIÇÕES A DE FISCALIZAR A ADMINISTRAÇÃO FINANCEIRA E CONTÁBIL DO SISPREV-TO.

• **COMITÊ DE INVESTIMENTOS** DE CARÁTER DELIBERATIVO, COMPOSTO POR CINCO MEMBROS QUE TEM ENTRE OUTRAS ATRIBUIÇÕES, DISCUTIR E PROPOR A POLÍTICA ANUAL DE

INVESTIMENTOS, ACOMPANHAR AS PERFORMANCES DOS FUNDOS DE INVESTIMENTOS E FORMULAR PROPOSTAS DE GESTÃO EFICIENTE DOS RECURSOS.

4. QUEM FINANCIA O SISPREV-TO? QUAL É A FONTE DO DINHEIRO UTILIZADO PARA O PAGAMENTO DOS BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS?

AS PRINCIPAIS FONTES DE CUSTEIO DO SISPREV ESTÃO PREVISTAS NO ART. 69 DA LEI 4.974/2001 DENTRE ESSAS FONTES DESTACAMOS:

- AS CONTRIBUIÇÕES SOCIAIS DO MUNICÍPIO DE TEÓFILO OTONI, BEM COMO SEUS PODERES, SUAS AUTARQUIAS E POR SUAS FUNDAÇÕES PÚBLICAS EMPREGADORAS (CONTRIBUIÇÃO PATRONAL);
- AS CONTRIBUIÇÕES SOCIAIS DOS SEGURADOS;
- RENDIMENTOS DAS APLICAÇÕES FINANCEIRAS E DEMAIS INVESTIMENTOS REALIZADOS COM FUNDO PREVIDENCIÁRIO;
- CONTRIBUIÇÕES SUPLEMENTARES;
- COMPENSAÇÃO PREVIDENCIÁRIA ENTRE OS REGIMES.

5. QUAIS SÃO AS PESSOAS QUE TEM DIREITO A RECBER OS BENEFÍCIOS PAGOS PELO SISPREV-TO?

• SEGURADOS:

SÃO OS SERVIDORES PÚBLICOS TITULARES DE CARGOS EFETIVOS VINCULADOS À ADMINISTRAÇÃO DIRETA, AUTÁRQUICA E FUNDACIONAL, OS INATIVOS E PENSIONISTAS.

• DEPENDENTES:

- O CÔNJUGE OU COMPANHEIRO (A);
- O(A) FILHO(A) NÃO EMANCIPADO(A) DE QUALQUER CONDIÇÃO, MENOR DE 21 ANOS OU INVÁLIDO, O ENTEADO(A) E O MENOR SOB SUA TUTELA;
- OS PAIS DESDE QUE COMPROVADA A DEPENDÊNCIA FINANCEIRA;
- O ENTEADO, O MENOR QUE POR DECISÃO JUDICIAL ESTEJA SOB TUTELA.

6. QUAIS SÃO OS BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS?

AO SERVIDOR:

- APOSENTADORIA POR INCAPACIDADE PERMANENTE;
- APOSENTADORIA VOLUNTÁRIA POR TEMPO DE CONTRIBUIÇÃO OU PELO IMPLEMENTO DA



IDADE;

• APOSENTADORIA COMPULSÓRIA

AOS DEPENDENTES:

• PENSÃO

7. PENSÃO POR MORTE, O QUE É?

A PENSÃO POR MORTE É O BENEFÍCIO DEVIDO AOS DEPENDENTES DO(A) SEGURADO(A) QUE FALECER, APOSENTADO(A) OU NÃO, A CONTAR DA DATA:

I - DO ÓBITO, QUANDO REQUERIDA ATÉ TRINTA DIAS DESTES;

II - DO REQUERIMENTO, QUANDO REQUERIDA APÓS O PRAZO PREVISTO NO INCISO ANTERIOR;

III - DA DECISÃO JUDICIAL, EM CASO DE MORTE PRESUMIDA.

8. ONDE MEU DEPENDENTE IRÁ REQUERER A PENSÃO?

A ABERTURA DO PROCESSO DE PENSÃO É FEITA JUNTO AO SISPREV-TO, ESPECIFICAMENTE NO SETOR DE PROTOCOLO, MEDIANTE REQUERIMENTO FUNDAMENTADO EFETIVADO MEDIANTE O PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIO PRÓPRIO FORNECIDO PELO UNIDADE PREVIDENCIÁRIA (SISPREV-TO) E APRESENTAÇÃO DOS DOCUMENTOS COMPROBATÓRIOS DA CONDIÇÃO DE DEPENDENTE.

9. O QUE É O BENEFÍCIO DA APOSENTADORIA POR INCAPACIDADE PERMANENTE?

CORRESPONDE AO VALOR QUE É PAGO MENSALMENTE AO SERVIDOR QUE SE ENCONTRE TOTALMENTE INCAPACITADO PARA O EXERCÍCIO DE SUAS ATIVIDADES FUNCIONAIS CUJA REABILITAÇÃO NÃO SEJA POSSÍVEL, COMPROVADO MEDIANTE PERÍCIA MÉDICA.

O VALOR A SER PAGO SERÁ CALCULADO PROPORCIONALMENTE AO TEMPO DE CONTRIBUIÇÃO OU INTEGRAL SE DECORRER DE ACIDENTE NO SERVIÇO, MOLÉSTIA PROFISSIONAL OU DOENÇA GRAVE CONTAGIOSA OU INCURÁVEL NA FORMA DA LEI.

- PARA O CÁLCULO DO VALOR DO BENEFÍCIO SERÁ UTILIZADO COMO BASE A ÚLTIMA REMUNERAÇÃO DO CARGO EFETIVO, SE O SEGURADO INGRESSOU NO SERVIÇO PÚBLICO ATÉ 31.12.2003.

REAJUSTE - PARIDADE (EXTENSÃO AOS APOSENTADOS DOS MESMOS REAJUSTES E AUMENTOS CONCEDIDOS AOS SERVIDORES EM ATIVIDADE).

- O SERVIDOR QUE INGRESSOU NO SERVIÇO PÚBLICO APÓS 31.12.2003 PARA O CÁLCULO DO BENEFÍCIO SERÁ UTILIZADO A MÉDIA ARITMÉTICA SIMPLES DAS MAIORES CONTRIBUIÇÕES EFETUADAS A PARTIR DE JULHO DE 1994.

- O REAJUSTE DO BENEFÍCIO SERÁ FEITO NA MESMA ÉPOCA E MESMOS ÍNDICES UTILIZADOS PARA O



REAJUSTE DOS SEGURADOS DO REGIME GERAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL. (ART. 40, § 1º, INCISO I, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, COM REDAÇÃO DA EC Nº 41/2003)

10. O QUE É O BENEFÍCIO DA APOSENTADORIA VOLUNTÁRIA POR TEMPO DE CONTRIBUIÇÃO E POR IDADE?

É O VALOR RECEBIDO A TÍTULO DE BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO DECORRENTE DE APOSENTADORIA CONCEDIDA AO SERVIDOR QUE PREENCHER, CUMULATIVAMENTE, TODOS OS REQUISITOS QUE CONSTAM NA TABELA DO ANEXO I, ENTRE ELES:

A) TEMPO DE CONTRIBUIÇÃO

B) IDADE

(ART. 40, § 1º, INCISO III, ALÍNEAS "A" E "B" DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, COM REDAÇÃO DA EC Nº 41/2003)

11. O QUE É O BENEFÍCIO DA APOSENTADORIA COMPULSÓRIA?

É O PAGAMENTO MENSAL DE **VALOR PROPORCIONAL** AO TEMPO DE CONTRIBUIÇÃO DEVIDO AO SERVIDOR QUE ATINGIU A IDADE DE 75 ANOS. PARA O CÁLCULO DO VALOR DO BENEFÍCIO É UTILIZADO AMÉDIA ARITMÉTICA SIMPLES DAS MAIORES CONTRIBUIÇÕES EFETUADAS A PARTIR DE JULHO DE 1994.

O REAJUSTE DO BENEFÍCIO SERÁ FEITO NA MESMA ÉPOCA E MESMOS ÍNDICES UTILIZADOS PARA O REAJUSTE DOS SEGURADOS DO REGIME GERAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL PARA PRESERVAÇÃO DO VALOR REAL.

(ART. 40, § 1º, INCISO II, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, COM REDAÇÃO DA EC Nº 41/2003)

12. REGRAS DE TRANSIÇÃO

AS REGRAS DE APOSENTADORIA SOFRERAM GRANDES ALTERAÇÕES POR MEIO DE EMENDAS À CONSTITUIÇÃO, POR ISSO FORAM CRIADAS REGRAS DE TRANSIÇÃO PARA CONTEMPLAR OS SERVIDORES QUE JÁ ESTAVAM NO SERVIÇO PÚBLICO QUANDO AS EMENDAS CONSTITUCIONAIS - EC FORAM PUBLICADAS.

DENTRE AS EMENDAS CONSTITUCIONAIS QUE ALTERARAM AS REGRAS DE CONCESSÃO DE BENEFÍCIOS ATUALMENTE APLICADAS DESTACAMOS AS SEGUINTE: EC N.41 DE 30/12/2003; EC N. 47 DE 05/07/2005 E A EC N. 70 DE 29/03/2012. VIDE ANEXO II

13. QUAL VALOR EU TENHO QUE CONTRIBUIR PARA TER DIREITO AOS BENEFÍCIOS DO RPPS?

A APOSENTADORIA É UM MOMENTO ÚNICO NA VIDA DO SERVIDOR. É O MOMENTO EM QUE ELE ALCANÇA OS OBJETIVOS, PLANEJADOS AO LONGO DA VIDA E PASSA A CONSTRUIR NOVOS PROJETOS.

O SERVIDOR DEVE BUSCAR INFORMAÇÕES E PLANEJAR A SUA APOSENTADORIA COM ANTECEDÊNCIA, POR ISSO QUE O RPPS APRESENTA CARÁTER CONTRIBUTIVO E SOLIDÁRIO. VEJA NO QUADRO DO ANEXO II QUAIS SÃO AS BASES PARA CONTRIBUIÇÃO E SUAS RESPECTIVAS ALÍQUOTAS.



14. DOCUMENTOS NECESSÁRIOS PARA REQUERER APOSENTADORIA:

- 1 - CÓPIA DO DOCUMENTO DE IDENTIDADE- RG
- 2 - CÓPIA DO CADASTRO DE PESSOA FÍSICA- CPF
- 3 - CÓPIA DO CADASTRO DE PESSOA FÍSICA- CPF DO CÔNJUGE, SE HOVER
- 4 - CÓPIA DE COMPROVANTE DE RESIDÊNCIA (ÁGUA, LUZ OU TELEFONE)
- 5 - CÓPIA ATUAL DE CERTIDÃO DE CASAMENTO
- 6 - CÓPIA DE CERTIDÃO DE NASCIMENTO DE FILHOS MENORES DE 21 ANOS
- 7 - CÓPIA DE CERTIDÃO DE NASCIMENTO DE FILHOS COM INCAPACIDADE PERMANENTE
- 8 - CÓPIA DA SENTENÇA JUDICIAL DE INTERDIÇÃO DE FILHOS SE FOR O CASO
- 9 - UMA FOTO 3X4 RECENTE
- 10 - CÓPIA DO PIS
- 11 - NÚMERO DE CONTA SALÁRIO NA CAIXA FEDERAL OU BANCO DO BRASIL
- 12 - DECLARAÇÃO DAS FUNÇÕES DE MAGISTÉRIO EMITIDA PELA SME (SOMENTE PARA PROFESSOR)



15. AVERBAÇÃO DE TEMPO ANTERIOR AO INGRESSO NO SERVIÇO PÚBLICO DO MUNICÍPIO DE TEÓFILO OTONI

O SERVIDOR PODERÁ AVERBAR TEMPO DE CONTRIBUIÇÃO ANTERIOR AO INGRESSO NO MUNICÍPIO, PRESTADO A OUTRO REGIME, SEJA O REGIME GERAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL - RGPS OU SERVIÇO PÚBLICO, COM CONTRIBUIÇÃO PARA O RPPS DE OUTRO MUNICÍPIO, ESTADO OU UNIÃO.

16. SIMULAÇÃO DE APOSENTADORIA

A SIMULAÇÃO DE APOSENTADORIA É O ESTUDO PRÉVIO DA DATA PROVÁVEL DE APOSENTADORIA DO SERVIDOR. A SIMULAÇÃO DE APOSENTADORIA DEVERÁ SER REQUERIDA NO SISPREV-TO E O SERVIDOR DEVERÁ APRESENTAR CÓPIAS LEGÍVEIS DAS CERTIDÕES DE CONTAGEM DE TEMPO.



17. RECADASTRAMENTO/PROVA DE VIDA

É OBRIGATÓRIO O RECADASTRAMENTO DOS INATIVOS E PENSIONISTAS DO SISPREV-TO, QUE DEVERÁ SER FEITO, ANUALMENTE, NO MÊS DO ANIVERSÁRIO DO BENEFICIÁRIO.

LOCAL DO RECADASTRAMENTO: SEDE DO SISPREV-TO.

ALÉM DA PROVA DE VIDA DOS BENEFICIÁRIOS DA PREVIDÊNCIA, TAMBÉM É OBRIGATÓRIO A REALIZAÇÃO DE CENSO PREVIDENCIÁRIO ORGANIZADO PELA PREFEITURA

MUNICIPAL DOS SERVIDORES ATIVOS DE 4 EM 4 ANOS E DOS APOSENTADOS E PENSIONISTAS DE 2 EM 2 ANOS ESTE, SERÁ REALIZADO PELOS SISPREV.

QUEM NÃO SE RECADASTRAR PODERÁ TER O BENEFÍCIO BLOQUEADO A PARTIR DO TERCEIRO MÊS SUBSEQUENTE AO DO ANIVERSÁRIO ATÉ QUE SEJA FEITO O RECADASTRAMENTO. (LEI 7.655 /2022)

18.ABONO PERMANÊNCIA

O SERVIDOR QUE COMPLETAR TODOS OS REQUISITOS PARA SE APOSENTAR VOLUNTARIAMENTE E OPTAR POR PERMANECER EM ATIVIDADE FARÃO JUS A UM ABONO DE PERMANÊNCIA EQUIVALENTE AO VALOR DA SUA CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA. O PAGAMENTO DO ABONO DE PERMANÊNCIA É DE RESPONSABILIDADE DO MUNICÍPIO E SERÁ DEVIDO MEDIANTE OPÇÃO EXPRESSA DO SERVIDOR PELA PERMANÊNCIA EM ATIVIDADE.

REFERENCIAS:

BRASIL. **CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988.** PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA, CASA CIVIL. BRASÍLIA, DF, 05 OUT. 1988. DISPONÍVEL EM: [HTTP://WWW.PLANALTO.GOV.BR/CCIVIL_03/CONSTITUICAO/CONSTITUICAO.HTM](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm).

BRASIL. **DECRETO** Nº 3.048, DE 6 DE MAIO DE 1999. APROVA O REGULAMENTO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS. BRASÍLIA, DF: PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA, 1999B. DISPONÍVEL EM: [HTTP://WWW.PLANALTO.GOV.BR/CCIVIL_03/DECRETO/D3048.HTM](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm).

CARVALHOFILHO, JOSÉ DOSSANTOS. MANUAL DE DIREITO ADMINISTRATIVO. 34 ED. SÃO PAULO: ATLAS. 2020.

INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO MUNICÍPIO DE TEÓFILO OTONI. **RELATÓRIO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA.** TEÓFILO OTONI, 2021. DISPONÍVEL EM: [HTTP://SISPREVTO.MG.GOV.BR/WP-CONTENT/UPLOADS/2022/09/RELATORIO-DE-GOVERNANCA-CORPORATIVA-OFICIAL-2021.PDF](http://sisprevto.mg.gov.br/wp-content/uploads/2022/09/relatorio-de-governanca-corporativa-oficial-2021.pdf).



SISPREV-TO. O **INSTITUTO**. TEÓFILO OTONI, 2010. DISPONÍVEL EM: [HTTPS://SISPREVTO.MG.GOV.BR/HOME-SISPREV-TO/INSTITUTO-2/](https://sisprevto.mg.gov.br/home-sisprev-to/instituto-2/).

TEÓFILO OTONI. LEI N° 4.974. **DISPÕE SOBRE A ORGANIZAÇÃO DO REGIME DE PREVIDÊNCIA SOCIAL DOS SERVIDORES PÚBLICOS, CRIA O INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO MUNICÍPIO DE TEÓFILO OTONI**. DISPONÍVEL EM: [HTTPS://DIGITALIZA-INSTITUCIONAL.S3.US-EAST-2.AMAZONAWS.COM/TEOFILO-OTONI-CAMARA-MUNICIPAL/LEGISLACAO/LEIS-03-02-2022%20-%20ZJTMM.PDF](https://digitaliza-institucional.s3.us-east-2.amazonaws.com/teofilo-otoni-camara-municipal/legislacao/leis-03-02-2022%20-%20ZJTMM.PDF).

ANEXO I

A) APOSENTADORIA POR TEMPO DE CONTRIBUIÇÃO ART. 40 III "A" DA CF/88. REDAÇÃO DA EC 41/03

	HOMEM	PROFESSOR	MULHER	PROFESSORA
TEMPO DE CONTRIBUIÇÃO	35 ANOS	30 ANOS*	30 ANOS	25 ANOS*
TEMPO NO SERVIÇO PÚBLICO	10 ANOS	10 ANOS	10 ANOS	10 ANOS
TEMPO NO CARGO QUE SE DARA A APOSENTADORIA	05 ANOS	05 ANOS	05 ANOS	05 ANOS
IDADE MÍNIMA	60 ANOS	55 ANOS*	55 ANOS	50 ANOS*

***REDUTOR (§ 5º, ART. 40 DA CF)** PARA OS PROFESSORES TERÁ UMA REDUÇÃO DE 05 (CINCO) ANOS NO TEMPO DE CONTRIBUIÇÃO E NA IDADE MÍNIMA, DESDE QUE COMPROVE EXERCÍCIO O EXCLUSIVO EM MAGISTÉRIO.

CÁLCULO: PARA O CÁLCULO DA APOSENTADORIA POR TEMPO DE CONTRIBUIÇÃO, SERÁ LEVADO EM CONSIDERAÇÃO A MÉDIA ARITMÉTICA SIMPLES EM 80% (OITENTA POR CENTO) DAS MAIORES REMUNERAÇÕES DE CONTRIBUIÇÃO QUE O SERVIDOR RECEBEU NA FORMA DA LEI, LIMITANDO-SE AO TETO DA REMUNERAÇÃO DO CARGO EFETIVO.

REAJUSTE: O REAJUSTE DO BENEFÍCIO SERÁ FEITO NA MESMA ÉPOCA E MESMOS ÍNDICES UTILIZADOS PARA O REAJUSTE DOS SEGURADOS DO REGIME GERAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL.

B) APOSENTADORIA POR IDADE ART. 40 III "B" DA CF/88. REDAÇÃO DA EC 41/03

	HOMEM	MULHER
TEMPO DE SERVIÇO PÚBLICO	35 ANOS	30 ANOS
TEMPO NO CARGO QUE SE DARÁ A APOSENTADORIA	05 ANOS	05 ANOS
IDADE MÍNIMA	65 ANOS	60 ANOS

CÁLCULO: O CÁLCULO DA APOSENTADORIA POR IDADE, SERÁ PROPORCIONAL AO TEMPO DE CONTRIBUIÇÃO CONSIDERANDO A MÉDIA ARITMÉTICA SIMPLES EM 80% (OITENTA POR CENTO) DAS MAIORES REMUNERAÇÕES DE CONTRIBUIÇÃO. LIMITANDO-SE AO TETO DA REMUNERAÇÃO NO CARGO EFETIVO.

REAJUSTE: O REAJUSTE DO BENEFÍCIO SERÁ FEITO NA MESMA ÉPOCA E MESMOS ÍNDICES UTILIZADOS PARA O REAJUSTE DOS SEGURADOS DO REGIME GERAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL.

ANEXO II

REGRAS DE TRANSIÇÃO

ART. 6º DA EC 41/03 - PARA SERVIDORES QUE INGRESSARAM NO SERVIÇO PÚBLICO ATÉ 30/12/03

É NECESSÁRIO ATENDER TODOS OS REQUISITOS ABAIXO:

	HOMEM	PROFESSOR	MULHER	PROFESSORA
TEMPO DE CONTRIBUIÇÃO	35 ANOS	30 ANOS*	30 ANOS	25 ANOS*
TEMPO NO SERVIÇO PÚBLICO	20 ANOS	20 ANOS	20 ANOS	20 ANOS
TEMPO NA CARREIRA	10 ANOS	10 ANOS	10 ANOS	10 ANOS
TEMPO NO CARGO QUE SE DARA A APOSENTADORIA	05 ANOS	05 ANOS	05 ANOS	05 ANOS
IDADE MÍNIMA	60 ANOS	55 ANOS*	55 ANOS	50 ANOS*

*REDUTOR (§ 5º, ART. 40 DA CF/88) PROFESSOR TERÁ UMA REDUÇÃO DE (05) CINCO ANOS NO TEMPO DE CONTRIBUIÇÃO E NA IDADE.

CÁLCULO: PROVENTOS DE APOSENTADORIA CORRESPONDENTES À TOTALIDADE DA REMUNERAÇÃO DO CARGO EFETIVO EM QUE SE DER A APOSENTADORIA.

REAJUSTE: PARIDADE (EXTENSÃO AOS APOSENTADOS DOS MESMOS AUMENTOS CONCEDIDOS AOS SERVIDORES EM ATIVIDADE).

ART. 3º DA EC 47/05 - PARA SERVIDORES QUE INGRESSARAM NO SERVIÇO

PÚBLICO ATÉ 16/12/1998.

É NECESSÁRIO ATENDER TODOS OS REQUISITOS ABAIXO:

	HOMEM	MULHER
TEMPO DE CONTRIBUIÇÃO	35 ANOS	30 ANOS
TEMPO DE SERVIÇO PÚBLICO	25 ANOS	25 ANOS
TEMPO NA CARREIRA	15 ANOS	15 ANOS
TEMPO NO CARGO	05 ANOS	05 ANOS

IDADE MÍNIMA RESULTANTE DA REDUÇÃO, DE UM ANO DE IDADE PARA CADA ANO DE CONTRIBUIÇÃO QUE EXCÉDER OS 35 OU 30 ANOS. VEJA:

HOMEM	CONTRIBUIÇÃO	35	36	37	38	39	40	41	42
	IDADE		60	59	58	57	56	55	54

MULHER	CONTRIBUIÇÃO	30	31	32	33	34	35	36	37
	IDADE		55	54	53	52	51	50	49

CÁLCULO: PROVENTOS DE APOSENTADORIA CORRESPONDENTES À TOTALIDADE DA REMUNERAÇÃO DO CARGO EFETIVO EM QUE SE DER A APOSENTADORIA.

REAJESTE: PARIDADE (EXTENSÃO AOS APOSENTADOS DOS MESMOS AUMENTOS CONCEDIDOS AOS SERVIDORES EM ATIVIDADE).



ANEXO III

ALÍQUOTAS VIGENTES

CONTRIBUINTES	SALARIO DE CONTRIBUIÇÃO	ALÍQUOTA
SERVIDOR ATIVO	VENCIMENTO DO SEGURADO ACRESCIDO DAS VANTAGENS PESSOAIS DE CARÁTER PERMANENTE CONFORME ARTIGO 13 DA LEI 4974/01.	14% LEI 7.559/2021
SERVIDOR INATIVO E PENSIONISTA	PARCELA QUE EXCEDER AO LIMITE MÁXIMO DO VALOR DE BENEFÍCIOS PAGO PELO RGPS. EM 2022 R\$ 7.087,22	14% LEI 7.559/2021
SERVIDOR INATIVO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE INCAPACITANTE	PARCELA QUE EXCEDER O DOBRO DO LIMITE MÁXIMO DO VALOR DE BENEFÍCIOS PAGO PELO RGPS. EM 2022 R\$ 7.087,22	14% LEI 7.559/2021
ENTE PÚBLICO (PODER EXECUTIVO, LEGISLATIVO E AUTARQUIA MUNICIPAL)	MESMA BASE DE CÁLCULO UTILIZADA PARA OS SERVIDORES ATIVOS, INATIVOS E PENSIONISTAS.	18,72% LEI 7.564/21
ENTE PÚBLICO (PODER EXECUTIVO, LEGISLATIVO E AUTARQUIA MUNICIPAL). CONTRIBUIÇÃO SUPLEMENTAR PARA COBERTURA DO DÉFICIT ATUARIAL.	MESMA BASE DE CÁLCULO UTILIZADA PARA OS SERVIDORES ATIVOS, INATIVOS E PENSIONISTAS.	EM 2023 - 59,50 LEI 7.564/21



7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A consecução desta pesquisa foi impulsionada pela relevância da temática previdenciária, a escassez de material técnico e acadêmico em relação aos regimes próprios de previdência e sob o aspecto pessoal, o trabalho desenvolvido junto ao SISPREV-TO no período em que participou ativamente do projeto que levou a certificação da Unidade Previdenciária como nível II do Programa Pro-Gestão RPPS, como gerente do projeto de educação previdenciária, inclusive por intermédio da elaboração da cartilha previdenciária adotada pela autarquia.

O resultado da pesquisa é retratado pela análise e demonstração da adoção do sistema de governança pública nos regimes próprios, em especial, no Instituto de Previdência dos Servidores Públicos do Município de Teófilo Otoni – SISPREV-TO e da certificação nível II pelo Programa Pró-Gestão RPPS.

Evidenciou-se, ainda a dimensão da educação previdenciária e a necessidade de promoção do diálogo entre o SISPREV-TO, segurados e a sociedade em geral, consubstanciando o aspecto relativo à cidadania previdenciária.

O produto resultante do trabalho é a cartilha previdenciária desenvolvida para o SISPREV-TO a partir de dados públicos indiretos obtidos em banco de dados disponibilizados em sítios eletrônicos governamentais.

O planejamento previdenciário é um serviço de organização e de preparação pré-aposentadoria muito importante para os segurados e para a sociedade em geral, pois visa garantir que o trabalhador se aposente de forma mais rápida e recebendo o melhor benefício possível. Como o processo de aposentadoria exige o cumprimento de uma série de requisitos, é necessário estar atento a cada um deles, e a cartilha educativa é uma forma para que a população tenha conhecimento dessas informações, mais claras..

Deve-se dedicar atenção e organização extras para viabilizar o recebimento do benefício de acordo com o que determina a legislação previdenciária e com aquilo que o trabalhador deseja. Dessa forma, o planejamento permite que o trabalhador se prepare para o futuro, contribuindo para receber a aposentadoria que ele planejou.

O conteúdo previdenciário esboçado na cartilha reflete o trabalho de interpretação e aplicação da legislação previdenciária local e nacional que fixa as diretrizes e os requisitos atinentes aos direitos e deveres dos segurados no âmbito dos regimes próprios de previdência social destinados aos servidores públicos municipais.

O objetivo geral do trabalho foi atingido, considerando que a cartilha previdenciária resultante da pesquisa foi desenvolvida e concretizada como forma de promover o diálogo entre as partes interessadas e a sociedade em geral, apresentando-se como instrumento propício a disseminação das informações previdenciárias de interesse geral.

Por fim, para a realização de novos estudos que venham a discutir esta temática, seria de bom tom, observar situações não envolver os segurados e os trabalhadores, como também investigar a perspectiva e ponto de vista dos próprios segurados e trabalhadores. Espero que este estudo desperte um interesse maior pela temática busquem cada dia mais, explorar essa área e expandir mais seus saberes.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Daniela. “**É essencial para o professor saber como o aluno aprende**”. 2009. Disponível em: <https://novaescola.org.br/conteudo/895/juan-delval-e-essencial-saber-como-o-aluno-aprende>.

BARROS, Nara Regina Martins; LEAL, Débora Araújo. Tramitação simplificada, um dos paradigmas nas ações administrativas institucionais. **Brazilian Journal of Development**, Curitiba, 27 jan. 2021. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/23886>.

BERWANGER, Jane Lucia Wilhelm. **Segurado especial**: o conceito jurídico para além da sobrevivência individual. Curitiba: Juruá, 2013.

BRAHIM, Fábio Zambitte. **Resumo de Direito Previdenciário**. 4. ed. Niterói: Impetus, 2005.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Presidência da República, Casa Civil. Brasília, DF, 05 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.

BRASIL. **Decreto** nº 3.048, de 6 de maio de 1999. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1999b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm.

BRASIL. **Decreto** nº 7.054, de 28 de dezembro de 2009. Altera o § 1º do art. 11 do Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto no 3.048, de 6 de maio de 1999. Brasília, DF: Presidência da República, 2009. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Decreto/D7054.htm.

BRASIL. **Lei** nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996 [...] e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2008. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm.

BRASIL. **Lei** nº 8.069, de 13 de julho de 1990. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18069.htm.

BRASIL. **Lei** nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1991b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8212compilado.htm.

BRASIL. **Lei** nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1991a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm.

BRASIL. **Lei nº 9.876**, de 26 de novembro de 1999. Dispõe sobre a contribuição previdenciária do contribuinte individual, o cálculo do benefício, altera dispositivos das Leis nº 8.212 e 8.213, ambas de 24 de julho de 1991, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1999a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19876.htm.

BRASIL. Portaria nº 185, de 14 de maio de 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". **Diário Oficial [da] União**. Brasília, DF, 15 maio 2015. Disponível em: <http://sa.previdencia.gov.br/site/2018/01/PORTARIA-MPS-n%C2%BA-185-de-14maio2015-atualizada-at%C3%A9-02jan2018.pdf>.

BRASIL. Portaria nº 20.532, de 08 de setembro de 2020. Aprova a Versão 3.1 do Manual do 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 (Processo nº 10133.101343/2019-57). **Diário Oficial [da] União**. Brasília, DF, 09 set. 2020. Disponível em: https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-no-servico-publico/pro-gestao-rpps-certificacao-institucional/arquivos/2020/manual-do-pro-gestao-rpps-versao-3-1_1092020.pdf.

BRASIL. **Superior Tribunal de Justiça**. Recurso Especial nº 2015/02854415-4. Relator: Min. Mauro Campbell Marques, 18 de dezembro de 2015c.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de Direito Administrativo**. 34 ed. São Paulo: Atlas. 2020.

CASTRO, Carlos Aberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. **Manual de direito previdenciário**. 20. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

DIAS, Eduardo Rocha; MACÊDO, José Leandro Monteiro de. **Curso de Direito Previdenciário**. São Paulo: Método, 2008.

DURAN, Maria Angeles. **A dona-de-casa: crítica política da economia doméstica**. Rio de Janeiro: Graal, 1983. FORRESTER, Viviane. **O horror econômico**. São Paulo: Unesp, 2016.

FERNANDES, Thiago Costa; MOREIRA, Pedro Antônio. **Relatório de Avaliação Atuarial 2022**. Teófilo Otoni, biriguiprev.2022. Disponível em: <http://sisprevto.mg.gov.br/wp-content/uploads/2022/06/Reavaliacao-SISPREV-2022-1-1.pdf>.

FILGUEIRAS, Fernando. Indo além do gerencial: a agenda da governança democrática e a mudança silenciada no Brasil. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, p.71-88, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rap/a/PryL9JzmYhyVBTrdG3GGxsr/?format=pdf&lang=pt>.

FLICK, Uwe. **Introdução à pesquisa qualitativa**. Tradução Joice Elias Costa. 3.ed. Porto Alegre: Artmed, 2009.

FRANCO, J. Nascimento. **Condomínio**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1997.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. - São Paulo: Atlas, 2002.

GOVERNO FEDERAL. **Regime Previdenciário dos Entes Federativos**. Brasília, 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/assuntos/dados-e-estatisticas/previdencia/painel-estatistico-da-previdencia/regimes-proprios-de-previdencia-social-1/regime-previdenciario-dos-entes-federativos>.

HOUAISS, Antônio. **Dicionário Houaiss**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2009.

IBRAHIM, Fábio Zambitte. **Curso de Direito Previdenciário**. 15. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2010.

INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO MUNICÍPIO DE TEÓFILO OTONI. **Relatório De Governança Corporativa**. Teófilo Otoni, 2021. Disponível em: <http://sisprevto.mg.gov.br/wp-content/uploads/2022/09/RELATORIO-DE-GOVERNANCA-CORPORATIVA-OFICIAL-2021.pdf>.

LIBERATI, Wilson D.; CYRINO, Caio B. **Conselhos e fundos no Estatuto da Criança e do Adolescente**. 2. ed. São Paulo: Malheiros, 2003.

LOUZANO, João Paulo de Oliveira *et al.* **Accountability no Regime Próprio de Previdência dos Servidores Municipais de Diferentes Estruturas Institucionais**. Cadernos Gestão Pública e Cidadania, São Paulo, v. 24, n. 77, 2018. DOI: 10.12660/cgpc.v24n77.75891. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cgpc/article/view/75891>.

MARTINEZ, Luciano; KERTZMAN, Ivan. **Guia Prático da Previdência Social**. 4. ed. Salvador: JusPodivm, 2010.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**, 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA. **Manual do Pró-Gestão RPPS**. Brasília, 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-no-servico-publico/pro-gestao-rpps-certificacaoinstitucional/manualdoProGestaoVersao3.3pb.pdf>.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA. **Os 100 anos da Previdência Social**. Brasília, 2022. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/livro-os-100-anos-da-previdencia-social/livro_os_100_anos_da_previdencia_social_web.pdf.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA. **Regime Previdenciário dos Entes Federativos**. Brasília, 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/assuntos/dados-e-estatisticas/previdencia/painel-estatistico-da-previdencia/regimes-proprios-de-previdencia-social-1/regime-previdenciario-dos-entes-federativos>.

OLIVEIRA, Antônio Gonçalves de; PISA, Beatriz Jackiu. IGovP: Índice De Avaliação Da Governança Pública - Instrumento de Planejamento do Estado e de Controle Social Pelo Cidadão. **Revista de Administração Pública**. Brasília, 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rap/a/KxTVtv4BGSZCLpYDP4b4wRR/abstract/?lang=pt>.

OLIVEIRA, Raquel Andrade Silva de *et al.* A formação da previdência no contexto da seguridade social: uma análise da policy agenda-setting. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, RJ, v. 19, n. Especial, p. 705–722, 2021. DOI: 10.1590/1679-395120200163.

Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/view/84342>.

PEREIRA, Adriana Soares *et al.* **Metodologia da Pesquisa Científica**. 1. ed. Santa Maria: UFSM, NTE, 2018. Disponível em: https://www.ufsm.br/app/uploads/sites/358/2019/02/Metodologia-da-Pesquisa-Cientifica_final.pdf.

PEREIRA, Luiz Carlos Bresser. **Exposição no Senado sobre a Reforma da Administração Pública**. Brasília: Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado, 1997. Disponível em: <http://www.bresserpereira.org.br/documents/mare/cadernosmare/caderno03.pdf>.

PIZZANI, Angela; RIOLO, Vivian. **A multimodalidade contribuindo e influenciando no processo de letramento do gênero cartilha**. Rio de Janeiro: CiFEFiL, 2013. Disponível em: http://www.filologia.org.br/xvii_cnlf/cnlf/01/08.pdf.

RODRIGUES, Eduarda Augusta Sales; FURTADO, Laiane Gonçalves; LIMA, Diana Vaz de. Adoção de Princípios de Boa Governança na Previdência Social do Brasil: Conhecendo as Diretrizes da ISSA. **Revista Brasileira de Previdência**, v.10, n. 2, 2019. Disponível em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/previdencia/article/view/4467>.

SANO, Hinorobu; ABRUCIO, Fernando Luiz. Promessas e Resultados da Nova Gestão Pública no Brasil: o caso das organizações sociais de saúde em São Paulo. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, 2008. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75902008000300007>.

SECCHI, Leonardo. Modelos Organizacionais e Reformas da Administração Pública. **Revista de Administração Pública**. Rio de Janeiro, 2009. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-76122009000200004>.

SISPREV-TO. **O Instituto**. Teófilo Otoni, 2010. Disponível em: <https://sisprevto.mg.gov.br/home-sisprev-to/instituto-2/>.

TAVARES, Marcelo Leonardo. **Direito Previdenciário**. 5. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2003.

TAVARES, Paulino Varela; ROMÃO, Ana Lúcia. Transparência, Accountability e Corrupção: Uma Percepção Qualitativa da Governança Pública no Brasil e na África do Sul. **Brazilian Journal of Development**. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/25994>.

TEÓFILO OTONI. Lei nº 4.974. **Dispõe sobre a organização do Regime de Previdência Social dos Servidores Públicos, cria o Instituto de Previdência dos Servidores Públicos do Município de Teófilo Otoni**. Disponível em: <https://digitaliza-institucional.s3.us-east-2.amazonaws.com/teofilo-otoni-camara-municipal/legislacao/LEIS-03-02-2022%20-%20ZjTmM.pdf>.

TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO. **Orçamento Público**. Brasília, 2021. Disponível em: <https://sites.tcu.gov.br/contas-do-presidente/05-orcamentopublico.html#:~:text=As%20despesas%20globais%20do%20RGPS,e%20rural%20apresentam%20trajet%C3%B3rias%20distintas>.

VIOLIN, Tarso Cabral. Da Administração Pública Patrimonialista à Administração Pública Gerencial e a Burocracia. **Revista de Direito Administrativo e Constitucional**, Belo Horizonte, v. 7, n. 30, 2007. Disponível em: <http://www.revistaaec.com/index.php/revistaaec/article/view/646>.

ZWICK, Elisa *et al.* Administração Pública Tupiniquim: Reflexões a Partir da Teoria N e da Teoria P de Guerreiro Ramos. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/7HyBZzQgRYDRhDTmxvG3cLf/abstract/?lang=pt#:~:text=O%20objetivo%20deste%20ensaio%20te%C3%B3rico,diferentes%20teorias%20de%20administra%C3%A7%C3%A3o%20p%C3%BAblica>.

ANEXO I

A) Aposentadoria por tempo de contribuição art. 40 III “a” da CF/88. Redação da EC 41/03.

	HOMEM	PROFESSOR	MULHER	PROFESSORA
TEMPO DE CONTRIBUIÇÃO	35 ANOS	30 ANOS*	30 ANOS	25 ANOS*
TEMPO NO SERVIÇO PÚBLICO	10 ANOS	10 ANOS	10 ANOS	10 ANOS
TEMPO NO CARGO QUE SE DARA A APOSENTADORIA	05 ANOS	05 ANOS	05 ANOS	05 ANOS
IDADE MÍNIMA	60 ANOS	55 ANOS*	55 ANOS	50 ANOS*

*REDUTOR (§ 5º, art. 40 da CF) para os professores terá uma redução de 05 (cinco) anos no tempo de contribuição e na idade mínima, desde que comprove exercício o exclusivo em magistério.

CÁLCULO: para o cálculo da aposentadoria por tempo de contribuição, será levado em consideração a média aritmética simples em 80% (oitenta por cento) das maiores remunerações de contribuição que o servidor recebeu na forma da lei, limitando-se ao teto da remuneração do cargo efetivo.

REAJUSTE: O reajuste do benefício será feito na mesma época e mesmos índices utilizados para o reajuste dos segurados do Regime Geral de Previdência Social.

B) Aposentadoria por idade art. 40 III “b” da CF/88. Redação da EC 41/03.

	HOMEM	MULHER
TEMPO DE SERVIÇO PÚBLICO	10 ANOS	10 ANOS
TEMPO NO CARGO QUE SE DARÁ A APOSENTADORIA	05 ANOS	05 ANOS
IDADE MÍNIMA	65 ANOS	60 ANOS

CÁLCULO: O cálculo da aposentadoria por idade, será **proporcional** ao tempo de contribuição considerando a média aritmética simples em 80% (oitenta por cento) das maiores remunerações de contribuição. Limitando-se ao teto da remuneração no cargo efetivo.

REAJUSTE:O reajuste do benefício será feito na mesma época e mesmos índices utilizados para o reajuste dos segurados do Regime Geral de Previdência Social.

ANEXO II

REGRAS DE TRANSIÇÃO

Art. 6º da EC 41/03 – para servidores que ingressaram no serviço público até 30/12/03.

É necessário atender todos os requisitos abaixo:

	HOMEM	PROFESSOR	MULHER	PROFESSORA
TEMPO DE CONTRIBUIÇÃO	35 ANOS	30 ANOS*	30 ANOS	25 ANOS*
TEMPO NO SERVIÇO PÚBLICO	20 ANOS	20 ANOS	20 ANOS	20 ANOS
TEMPO NA CARREIRA	10 ANOS	10 ANOS	10ANOS	10 ANOS
TEMPO NO CARGO QUE SE DARA A APOSENTADORIA	05 ANOS	05 ANOS	05 ANOS	05 ANOS
IDADE MÍNIMA	60 ANOS	55 ANOS*	55 ANOS	50 ANOS*

*Redutor (§ 5º, art. 40 da CF/88) professor terá uma redução de (05) cinco anos no tempo de contribuição e na idade.

CÁLCULO: Proventos de aposentadoria correspondentes à totalidade da remuneração do cargo efetivo em que se der a aposentadoria.

REAJESTE: Paridade (extensão aos aposentados dos mesmos aumentos concedidos aos servidores em atividade).

Art. 3º da EC 47/05 – para servidores que ingressaram no serviço público até 16/12/1998.

É necessário atender todos os requisitos abaixo:

	HOMEM	MULHER
TEMPO DE CONTRIBUIÇÃO	35 ANOS	30 ANOS
TEMPO DE SERVIÇO PÚBLICO	25 ANOS	25 ANOS
TEMPO NA CARREIRA	15 ANOS	15 ANOS
TEMPO NO CARGO	05 ANOS	05 ANOS

IDADE MÍNIMA resultante da redução, de um ano de idade para cada ano de contribuição que exceder os 35 ou 30 anos. Veja:

HOMEM	CONTRIBUIÇÃO	35	36	37	38	39	40	41	42
	IDADE	60	59	58	57	56	55	54	53

MULHER	CONTRIBUIÇÃO	30	31	32	33	34	35	36	37
	IDADE	55	54	53	52	51	50	49	48

CÁLCULO: Proventos de aposentadoria correspondentes à totalidade da remuneração do cargo efetivo em que se der a aposentadoria.

REAJESTE: Paridade (extensão aos aposentados dos mesmos aumentos concedidos aos servidores em atividade).

ANEXO III

ALÍQUOTAS VIGENTES

CONTRIBUENTES	SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO	ALÍQUOTA
Servidor ativo	Vencimento do segurado acrescido das vantagens pessoais de caráter permanente conforme artigo 13 da lei 4974/01.	14% lei 7.559/2021
Servidor inativo e pensionista	Parcela que exceder ao limite máximo do valor de benefícios pago pelo RGPS. Em 2022 R\$ 7.087,22	14% lei 7.559/2021
Servidor inativo portador de doença grave incapacitante	Parcela que exceder o dobro do limite máximo do valor de benefícios pago pelo RGPS. Em 2022 R\$ 7.087,22	14% lei 7.559/2021
Ente Público (Poder executivo, legislativo e Autarquia Municipal)	Mesma base de cálculo utilizada para os servidores ativos, inativos e pensionistas.	18,72% Lei 7.564/21
Ente Público (Poder executivo, legislativo e Autarquia Municipal). Contribuição suplementar para cobertura do déficit atuarial.	Mesma base de cálculo utilizada para os servidores ativos, inativos e pensionistas.	Em 2023 – 59,50 Lei 7.564/21