

# PREVIDÊNCIA SOCIAL

Publicação do Ministério  
da Previdência Social

Ano II, Nº 3, maio-agosto de 2012

## MUNICÍPIOS GARANTEM o futuro dos servidores

*Cerca de 2 mil municípios brasileiros investem em regimes próprios de previdência para a proteção social de seus servidores. Patrimônio passa dos R\$ 156 bilhões*



PREVIDÊNCIA SOCIAL



***A Previdência se  
modernizou e está muito  
mais próxima de você.***





# PREVIDÊNCIA SOCIAL

O Ministério da Previdência Social está trabalhando para dar mais qualidade de atendimento e conforto para o seu segurado. E tem construído e recuperado centenas de agências da Previdência Social em todo o país. O Plano de Expansão da Rede de Atendimento prevê que até 2015 720 novas unidades serão entregues à população. Para você ser atendido com mais conforto e rapidez, basta agendar seu atendimento pelo número 135.

[www.previdencia.gov.br](http://www.previdencia.gov.br)





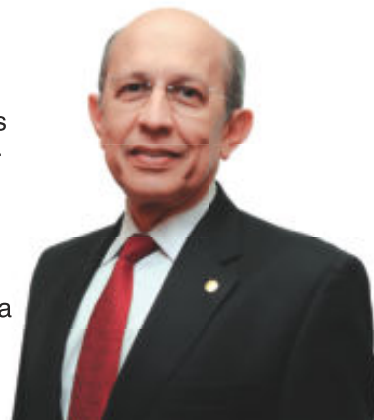


**Funpresp** Com a aprovação da Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal, o governo busca equilibrar as contas do setor.

# 06

**Artigo** O secretário de Políticas de Previdência Complementar do Ministério da Previdência Social, Jaime Mariz, ressalta a importância da aprovação da Funpresp pelo Congresso para as contas públicas.

# 18



**Artigo** A jornalista e professora da PUC-RJ Suely Caldas mostra que a Funpresp é o primeiro passo para conter o déficit de R\$ 60 bilhões por ano do governo com a previdência dos servidores públicos.

# 20



**Regimes Próprios** Cerca de 2 mil municípios já adotaram o sistema para garantir a previdência e o futuro de seus servidores. As cidades de São José dos Campos (SP) e Doutor Severiano (RN) são exemplos de boa gestão dos fundos, com alta rentabilidade nas aplicações e patrimônios invejáveis.

# 22



**Plano de Expansão** Objetivo é instalar novas agências da Previdência Social em mais de 500 municípios brasileiros, para facilitar o atendimento aos segurados em regiões isoladas. Presidenta Dilma Rousseff destaca a abertura de novas unidades principalmente na região Norte do País.

# 34



**Previdência Mais Ágil** A nomeação de novos servidores concursados vai reforçar as equipes de atendimento das agências do INSS.

**37**



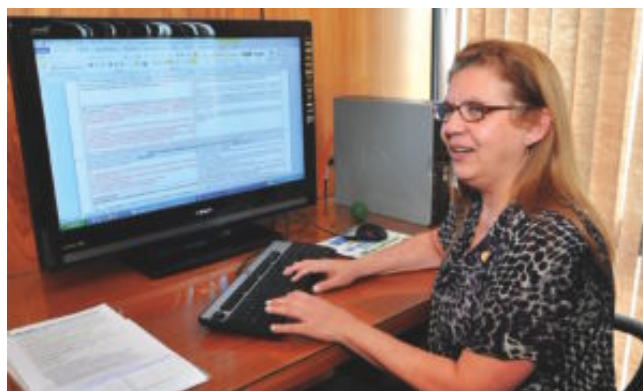
**Fiscalização** Combate às fraudes na Previdência é intensificado em todo o País, revela Dilmar Pregardier, da Assessoria de Pesquisas Estratégicas e de Gerenciamento de Riscos.

**40**



**Educação Previdenciária** Equipes orientam índios e comunidades quilombolas sobre direitos.

**42**



**Plano Estratégico** Meta do ministério é ampliar a cobertura previdenciária dos trabalhadores brasileiros para 77% até o ano de 2015.

**46**

**Conselho de Recursos** Órgão recursal da Previdência Social analisou mais de quatro milhões de processos administrativos em dez anos. Só em 2011 foram 500 mil processos.

**48**



**Entrevista - Manuel Dantas** Presidente do Conselho de Recursos fala sobre a implantação do E-Recursos como uma ferramenta para a modernização do processo de recursos de benefícios da Previdência Social.

**50**

**Notas** Presidenta Dilma Rousseff destaca a eficiência do sistema de gestão da Previdência Social.

**52**

**Artigo** O especialista em gestão governamental Alexandre Zioli Fernandes faz uma análise financeira das aposentadorias de trabalhadores de baixa renda.

**54**



# Fundo vai equilibrar as contas da Previdência

*Fundo dos servidores federais será o maior da América Latina. Fundação deve estar em funcionamento em outubro deste ano*

A sanção pela presidenta Dilma Rousseff do projeto que cria a Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal (Funpresp), com a formação de três fundos para os servidores do Executivo, do Legislativo e do Judiciário, inaugura uma nova fase na administração pública. Além de garantir os direitos dos servidores já na ativa e definir meios para que os novos funcionários públicos mantenham os seus ganhos na ocasião da aposentadoria, a nova lei evita um estrangulamento da Previdência Social no futuro e mantém a austeridade com as contas públicas, contendo o déficit crescente do sistema, que chegou a R\$ 60 bilhões no ano passado.

A aprovação do projeto no Senado ocorreu de forma tranquila, em votação simbólica na sessão de 28 de março, após passar pela Câmara no mês anterior, após várias discussões com os sindicatos de servidores públicos, universidades, entidades representativas da sociedade civil e negociações com o Congresso Nacional. O governo trabalhou unido para acelerar a tramitação da matéria junto ao Congresso Nacional, devido à suspensão das nomeações dos servidores concursados, para que sejam enquadrados no novo sistema de Previdência. A previsão é de que o novo fundo de previdência seja implantado até outubro.

Matéria prioritária do governo, o projeto tramitou em regime de urgência no Senado e foi apreciado simultaneamente em três comissões: Assuntos Econômicos, Constituição e Justiça e Assuntos Sociais. O relator do projeto em todas as comissões do Senado, José Pimentel (PT-CE), afirmou que o novo regime de previdência é importante porque trata todos os trabalhadores de forma igualitária – os

da iniciativa privada, os do serviço público e os autônomos terão as mesmas regras de aposentadoria.

O principal objetivo do Governo com a medida é deter o déficit do sistema previdenciário dos servidores federais – hoje crescente – e no médio prazo garantir a sua redução. Só no ano 2011, o regime de previdência do funcionalismo federal acumulou um déficit orçamentário de R\$ 60 bilhões para custear a aposentadoria de 960 mil servidores. O índice de crescimento é de 10% ao ano. O valor é superior ao déficit provocado para custear os 29 milhões de benefícios do regime geral, operado pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), e que no ano passado chegou a R\$ 36 bilhões.

Segundo o ministro da Previdência Social, Garibaldi Alves Filho, que participou ativamente da costura política na Câmara e no Senado para a aprovação da Funpresp, incluindo debates e audiências públicas e se reunindo com líderes partidários, a nova legislação assegura o equilíbrio do sistema previdenciário da União no médio e no longo prazo e garante tratamento isonômico entre os trabalhadores dos setores público e privado. O ministro destaca ainda que a medida recompõe a capacidade do Governo para investimentos em áreas essenciais à retomada do crescimento econômico do País.

Segundo dados do Ministério da Fazenda, a partir de 2040 o novo modelo irá representar uma economia anual de R\$ 20 bilhões ao orçamento da União. De acordo com o ministro Garibaldi, a aprovação da proposta, mais do que um projeto de governo, representa a vitória de um projeto de Estado para o País, voltado para o bem-estar das futuras gerações.



*A votação da Funpresp no Senado foi tranquila, mostrando a sua importância para a administração pública*

A partir de agora a aposentadoria dos servidores públicos que ingressarem no quadro da União será limitada ao teto do Regime Geral de Previdência Social (RGPS) – hoje fixado em R\$ 3.916,20 – como acontece com os trabalhadores da iniciativa privada. Para os servidores que ganham acima desse valor, a complementação das aposentadorias será realizada por meio dos três fundos de pensão que estão sendo criados para os três poderes: a Funpresp-Exe, a Funpresp-Leg e a Funpresp-Jud. A expectativa é que as três entidades já estejam em funcionamento em outubro deste ano.

## Opção

Os servidores que já fazem parte do quadro da União não serão atingidos, mas poderão optar por ingressar no novo regime em um prazo de 24 meses. Nesse caso, aqueles que optarem farão jus a um benefício especial proporcional,

baseado nas contribuições já recolhidas ao regime de previdência da União. A instituição do novo sistema é válida apenas para os servidores da União, já que estados, Distrito Federal e municípios possuem iniciativa privativa de lei com relação à matéria.

Para começar a funcionar, o fundo do Executivo terá um aporte inicial do Governo de R\$ 50 milhões, enquanto as entidades do Legislativo e do Judiciário contarão cada uma com o capital inicial de R\$ 25 milhões.

A previsão é que a Funpresp torne-se, nos próximos anos, o maior fundo de pensão da América Latina, tanto em número de participantes como em volume de recursos. A aposta é que a Funpresp supere a Previ, o fundo de previdência complementar dos funcionários do Banco do Brasil, hoje o 24º do mundo, com um patrimônio de R\$ 160 bilhões e 140 mil participantes. Atualmente, o quadro da União é formado por 1,1 milhão de servidores em atividade.

## Entenda como serão as contribuições

Até hoje, os servidores públicos federais que recebiam acima do teto do RGPS, atualmente R\$ 3.916,20, contribuía para a Previdência Social com 11% sobre o total da sua remuneração. De acordo com o novo modelo, o servidor contribui com 11% até o limite do regime geral, garantindo desse modo os valores das aposentadorias até o teto da Previdência Social.

Para os servidores com remunerações superiores a esse total, haverá a opção de aderir à Funpresp, que será responsável pelo pagamento da complementação das aposentadorias. O novo regime prevê contribuição paritária para o servidor e para a União até o limite de 8,5% no que excede o teto do RGPS. O Governo chegou à alíquota de 8,5% utilizando como referência os percentuais mantidos pelos fundos das estatais, que em geral chegam a 8%.

Essa contribuição deixa de ser revertida para o orçamento da União – como acontece hoje – para ser destinada à Funpresp, que, sem fins lucrativos, terá como objetivo fundamental realizar o pagamento desses

# Investimentos e qualidade de vida

Para o secretário de Políticas de Previdência Complementar do Ministério da Previdência Social, Jaime Mariz, a criação da Funpresp representa estímulo à formação de poupança interna no País e garante transparência, controle e previsibilidade dos gastos públicos.

De acordo com o secretário, a criação da Funpresp, além de garantir o padrão de vida dos futuros servidores na aposentadoria, permite a liberação de recursos por parte do governo federal – que poderá investir em áreas que considere prioritárias – e também eleva a avaliação dos investidores nacionais e internacionais com relação ao cenário econômico brasileiro. Conforme aponta Mariz, os fundos de pensão são excelentes investidores no mundo inteiro porque são investidores de longo prazo. O secretário destaca a capacidade de investimento

em obras de infraestrutura como rodovias, portos e aeroportos, que também apresentam maturação de longo prazo.

Segundo Mariz, o atual regime é insustentável, já que seriam necessários quatro servidores trabalhando para financiar um na inatividade. Atualmente, essa relação é de 1,17 por um. Segundo dados do Ministério do Planejamento, nos próximos cinco anos 40% do quadro atual da União adquire condições para se aposentar.

## Expansão

Para o secretário, a instituição da Funpresp representa uma ampla oportunidade para a expansão do sistema. “O que o Brasil está implantando hoje já é realizado pelas principais



benefícios. São essas duas contribuições – para a Previdência Social e para o fundo de pensão – que serão responsáveis pelas aposentadorias e pensões dos futuros servidores.

Em comparação ao regime em vigor, a maior parte dos servidores – caso mantenham contribuições semelhantes às atuais em mesmo período de contribuição – alcançará aposentadorias superiores do que as garantidas atualmente. De acordo com o novo modelo, quanto maior o tempo de contribuição, maior o valor da aposentadoria.

As fundações vão oferecer planos de benefícios na forma de contribuição definida

(CD). Serão criados ainda dois fundos de risco internos para os quais todos contribuem. São os fundos que garantirão proteção previdenciária em casos de invalidez ou morte e o chamado fundo de longevidade, que garantirá benefício por tempo indeterminado aos servidores independentemente de quantos anos vivam.

O governo negociou ainda a criação de um fundo especial para as mulheres, servidores que atuem como professores do ensino básico e que exerçam profissões de risco, como policiais federais, rodoviários federais e médicos que trabalhem em regiões de fronteira e que se aposentam com período menor de contribuição.

economias globais. É assim que o mundo inteiro aposenta seus servidores. Dos 12 maiores fundos de pensão do mundo, 11 são de servidores públicos”, destaca Mariz.

Atualmente, os fundos de pensão brasileiros possuem um patrimônio superior a R\$ 580 bilhões – cerca de 14 % do PIB (Produto

Interno Bruto) – e beneficiam 2,8 milhões de pessoas, o que representa menos de 3% da População Economicamente Ativa (PEA) do País. Em contrapartida, os sistemas fechados de previdência complementar estadunidense, inglês, holandês e canadense, por exemplo, atingem mais de 50% das populações economicamente ativas.

#### COMPARATIVO ENTRE O REGIME ATUAL E A FUNPRES

**Simulação comparativa** entre um servidor que entra no serviço público com R\$ 10.000,00 e entra no Regime Atual e outro que entra com os mesmos R\$ 10.000,00 e ingressa pela Funpresp.

| Tempo de Contribuição | SRB       | BENEFÍCIO REGIME ATUAL    |            |                             | BENEFÍCIO REGIME - FUNPRES |              |                           |                             |                             |
|-----------------------|-----------|---------------------------|------------|-----------------------------|----------------------------|--------------|---------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
|                       |           | Benefício Total: <b>A</b> | IRRF       | Benefício Líquido: <b>D</b> | Benefício RPPS             | Benefício CD | Benefício Total: <b>B</b> | IRRF (se regime regressivo) | Benefício Líquido: <b>C</b> |
| <b>35,00</b>          | 12.302,41 | 11.379,93                 | - 2.372,95 | <b>9.006,98</b>             | 3.916,20                   | 7.738,10     | 11.654,30                 | - 1.054,44                  | <b>10.599,86</b>            |
| <b>40,00</b>          | 12.687,72 | 11.722,85                 | - 2.467,25 | <b>9.255,60</b>             | 3.916,20                   | 10.546,34    | 14.462,54                 | - 1.335,26                  | <b>13.127,28</b>            |
| <b>45,00</b>          | 13.086,82 | 12.078,05                 | - 2.564,93 | <b>9.513,12</b>             | 3.916,20                   | 14.177,37    | 18.093,57                 | - 1.698,37                  | <b>16.395,20</b>            |

Com 35 anos de contribuição, sendo 11% do participante (mesma contribuição de hoje) e 8,5% da União, o benefício líquido no Regime Atual é de R\$ 9.006,98 e na Funpresp, com premissas consideradas hoje conservadoras, R\$ 10.599,86. Note o efeito da tributação nos dois regimes na coluna IRRF. Pelo regime ainda em vigor o servidor tem um desconto de 27,5% de Imposto de Renda. Já os que recebem a complementação das aposentadorias pagam 10% à Receita, desde 2004, em virtude de lei que disciplinou a matéria. Cabe destacar que se aumentarmos o tempo de contribuição, as aposentadorias crescerão ainda mais. A coluna SRB se refere ao salário final do servidor na ativa.

# Sistema brasileiro é referência internacional

Para o ministro Garibaldi Alves, muito da resistência formada à proposta de instituição do regime de previdência complementar para os servidores federais foi resultado do desconhecimento da população com relação à segurança do sistema de previdência complementar brasileiro, hoje considerado referência internacional.

Segundo o ministro, nos últimos 12 anos o Brasil conseguiu redesenhar o seu sistema complementar de previdência a partir de uma legislação atualizada fundamentada nas Leis Complementares 108 – específica para os fundos patrocinados por órgãos governamentais – e 109, aplicada a todas as entidades de previdência complementar, ambas de 2001.

De acordo com o ministro, desde a primeira reforma da Previdência em 1998 – que já previa a instituição do regime de previdência

complementar para os servidores – o Governo vem trabalhando para aperfeiçoar o sistema.

Hoje essa gestão é dividida entre três órgãos independentes: o Conselho Nacional de Previdência Complementar (CNPC), responsável pela regulação do regime; a Secretaria de Políticas de Previdência Complementar (SPPC) do Ministério da Previdência, que trata da proposição de políticas compatíveis com o desenvolvimento econômico e social do País; e a Superintendência Nacional de Previdência Complementar (Previc), que fiscaliza as operações e investimentos realizados pelos fundos.

Para Garibaldi, essa estrutura garante melhor governança, já que quem fiscaliza não edita as normas. O ministro destaca a segurança que o governo possui de que as aposentadorias serão honradas, já que hoje o sistema é bem gerido, bem regulado e com participação democrática dos integrantes.



O líder do governo, Eduardo Braga, cumprimenta o ministro Garibaldi Filho pela aprovação da Funpresp



## Aposentado da Previ elogia fundos de pensão

Morador do Lago Norte, uma das regiões mais nobres de Brasília, Dimas Castro, 59 anos, é aposentado do Banco do Brasil. Funcionário da instituição desde 1976, Dimas recebe hoje o complemento de sua aposentadoria por meio do Plano de Benefícios 1, da Caixa de Previdência dos Funcionários do Banco do Brasil (Previ). A Previ, hoje o maior fundo de pensão latino-americano, foi criada em 1904, antes mesmo da Previdência oficial brasileira, instituída em 1923.

Funcionário do Banco do Brasil por 30 anos, Dimas lembra como aderiu à Previ: “Naquela época, quase todo mundo entrava para o fundo na hora da posse, mas a gente nem tinha consciência do que aquilo representava. Eu me lembro de que diziam que era uma boa opção para fazer empréstimos”. Dimas não tem dúvidas da boa escolha que fez: “As contribuições que eu fiz para o fundo garantiram a tranquilidade que eu e a minha família

temos hoje, eu não conheço quem esteja insatisfeito com a Previ”, afirma.

Entre os benefícios disponíveis aos participantes de fundos de pensão estão facilidades como a contratação de empréstimos simplificados e financiamentos – inclusive imobiliários – a juros bem menores do que os praticados pelo mercado e incentivos fiscais como a tabela regressiva de Imposto de Renda.

Nesse caso, a lógica é simples: quanto mais tempo o participante mantiver seus recursos no fundo de pensão, menor incidência de imposto de renda haverá sobre eles. Para prazos superiores a dez anos o participante deixará de pagar até 27,5% de Imposto de Renda para recolher 10% quando for receber os benefícios. Durante a fase de contribuição não há incidência de Imposto de Renda sobre os rendimentos.

Além disso, ao contrário de instituições financeiras como bancos e seguradoras, os fundos de pensão – como a Funpresp que está sendo criada – não têm fins lucrativos, o que garante maior rentabilidade aos participantes e baixas taxas de administração.

## Como será a gestão da Funpresp

Assim como todos os fundos do País, a Funpresp será gerida por um Conselho Deliberativo, que é um órgão colegiado responsável pela definição das diretrizes administrativas e das políticas de investimentos para aplicação do patrimônio dos fundos. Esse Conselho é a instância máxima de decisão da entidade. A estrutura conta ainda com um Conselho Fiscal, órgão interno de controle, e com uma Diretoria Executiva, responsável pela administração financeira e patrimonial da entidade.

Os servidores vão poder participar ativamente da gestão das fundações, já que 50% dos conselhos deliberativos e fiscais serão eleitos diretamente por eles. A outra metade será indicada pela Presidência da República no caso da Funpresp-Exe, por ato conjunto das presidências do Senado Federal e da Câmara dos Deputados para a Funpresp-Leg, e pela presidência do Supremo Tribunal Federal (STF) no caso da Funpresp-Jud. Os membros das diretorias executivas serão nomeados pelos conselhos deliberativos.

As fundações terão personalidade jurídica de direito privado, mas com natureza pública, sendo obrigadas a realizar licitações para efetuar processos de compras e aquisição de serviços, realizar concursos públicos para contratação de pessoal, além de garantir transparência de seus atos.

# Cartilha esclarece principais pontos do projeto

O Ministério da Previdência Social publicou uma cartilha, distribuída aos servidores públicos e parlamentares e autoridades em geral, com o objetivo de esclarecer dúvidas e divulgar os principais pontos do projeto de criação da Funpresp. Confira abaixo os principais tópicos da publicação:

## **O que é a Funpresp?**

Com base nos melhores modelos existentes hoje, apresentamos a Funpresp, a ser criada pelo Projeto de Lei nº 1.992/2007.

Esse projeto prevê a limitação das aposentadorias dos servidores públicos federais até o teto do Regime Geral de Previdência Social (RGPS) – hoje fixado em R\$ 3.916,20. Para os servidores que ganham acima desse valor, a complementação das aposentadorias será realizada por meio da criação da Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal (Funpresp), que capitalizará os recursos responsáveis pelo pagamento das aposentadorias acima do teto.

A aprovação da Funpresp representa a expansão da poupança interna brasileira e o aumento de investimentos em obras de infraestrutura no País. É possível que nas próximas décadas o fundo dos servidores federais torne-se a maior entidade fechada de previdência complementar da América Latina, tanto em número de participantes quanto em volume de recursos.

## **Qual o intuito da criação de um fundo de pensão como a Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal – Funpresp?**

A criação da Funpresp é uma iniciativa que, com fundamento na Constituição Federal, pretende dar tratamento isonômico aos trabalhadores da iniciativa privada e do serviço público, com justiça social e igualdade de oportunidades de acesso aos benefícios oferecidos pelos regimes públicos de previdência, permitindo ao servidor público as mesmas possibilidades de contratação de uma renda adicional pelo regime de previdência complementar.

Além disso, a proposta vem ao encontro da necessidade de expansão da poupança interna e dos mecanismos de financiamento de investimento no País, pois os fundos de pensão funcionam como investidores institucionais, ou seja, alocam recursos significativos em projetos de longo prazo.

## **Qual é o objetivo dessa fundação?**

Proporcionar a possibilidade de contratação de uma renda adicional, permitindo, dessa forma, sem prejuízo aos servidores, um tratamento igualitário para os trabalhadores e segurados



dos diferentes regimes previdenciários públicos, quais sejam: Regime Geral de Previdência Social (destinado aos trabalhadores em geral e administrado pelo INSS) e Regimes Próprios de Previdência Social (destinado aos servidores públicos).

Na contratação dessa renda, o servidor e a União irão contribuir para a formação de reservas financeiras que irão possibilitar o pagamento futuro dessa renda quando cumpridas as condições do contrato.

#### **Por que é importante ter uma fundação assim no País?**

Com sistemas de previdência públicos autossustentáveis, eficientes e equânimes, a sociedade brasileira conquistaria, ao longo das gerações, um nível elevado de desenvolvimento humano e social, com justiça e igualdade social por meio da redução das desigualdades e da discriminação, e que são, por sua vez, os objetivos fundamentais da República.

#### **Como será a participação do Estado depois dessa nova entidade?**

O Estado passará a garantir o pagamento da aposentadoria do servidor até o teto do RGPS, da mesma forma que ocorre com o trabalhador da iniciativa privada.

Aquele servidor que tiver remuneração em valor superior ao teto e quiser fazer jus a um benefício adicional poderá filiar-se, facultativamente, à Funpresp e fazer suas contribuições com direito à contrapartida paritária do Governo.

#### **Quais são as alterações nas atuais regras de aposentadoria dos servidores públicos no Regime Próprio de Previdência Social?**

Os servidores que entrarem nos quadros do serviço público após o início de funcionamento do plano de benefícios administrado pela Funpresp, e aderirem ao plano, terão sua aposentadoria paga pela União até o teto do RGPS – hoje de R\$ 3.916,20 – e adicionalmente o benefício contratado decorrente da sua filiação ao plano administrado pela Funpresp. Para isso, contribuirão para financiar o Regime Próprio, nos mesmos percentuais vigentes, mas com base de cálculo também limitada a R\$ 3.916,20.

#### **E se o servidor quiser auferir benefício adicional acima desse teto?**

O servidor poderá aderir a um plano de contribuição definida, com alíquota de contribuição de sua livre escolha, que contará com aporte da União equivalente ao aporte do participante até o limite de 8,5% do que exceder o teto do RGPS.

Além da contribuição normal, o participante que quiser melhorar o valor do seu benefício futuro também poderá contribuir facultativamente – nesse caso, sem a contrapartida da União.

Obs.: OS SERVIDORES PÚBLICOS JÁ EM EXERCÍCIO NA DATA DA CRIAÇÃO DA FUNPRESP PODERÃO PERMANECER NO ATUAL REGIME OU OPTAR PELO NOVO MODELO ATÉ 24 MESES APÓS O INÍCIO DE FUNCIONAMENTO DO PLANO DE BENEFÍCIOS. Dessa forma, farão jus a um benefício especial proporcional baseado nas contribuições recolhidas ao regime de previdência da União.

#### **A Funpresp obedecerá a quais preceitos?**

Além das disposições das Leis Complementares nº 108 e nº 109/2001, deve:

(i) atender à legislação relativa às licitações e contratos administrativos; (ii) realizar concurso público para contratação de pessoal; (iii) conferir publicidade de seus demonstrativos atuariais, de investimentos e contábeis; iv) observar os princípios que regem a administração pública, especialmente os da eficiência e da economicidade.



**Como será a estrutura de governança da Funpresp?**

Será constituída de conselho deliberativo, conselho fiscal e diretoria executiva, compostas de representantes das patrocinadoras (entes da União) e de servidores públicos titulares de cargo efetivo eleitos pelos seus pares, de forma a assegurar a representação paritária entre patrocinadores e participantes no conselho deliberativo e no conselho fiscal. A diretoria executiva será indicada pelo conselho deliberativo.

**Como os benefícios programados de aposentadorias e pensões serão cobertos ou financiados?**

Por meio do plano de benefícios na modalidade contribuição definida, que adota o regime financeiro de capitalização, ou seja, as suas contribuições e as do patrocinador serão investidas, e o seu resultado constituirá o patrimônio do servidor, permitindo a ele planejar o montante de seu benefício de acordo com o tempo e o nível financeiro da contribuição. Esse modelo confere ao participante maior transparência de sua reserva previdencial ao longo de sua formação.

**Como os benefícios de risco decorrentes de morte ou invalidez serão cobertos ou financiados?**

Será criado um fundo financeiro específico, formado com parte da soma de contribuições da União e dos servidores. Esses recursos serão reservados para fazer frente aos casos fortuitos de morte e invalidez, porventura ocorridos durante a fase de formação de sua reserva, garantindo segurança aos servidores e sua família.

## O problema da previdência social hoje

**Como é o atual regime financeiro da previdência dos servidores públicos?**

É de repartição simples, ou seja, não há formação de poupança. Toda a contribuição dos servidores ativos e da União é destinada ao pagamento dos inativos e pensionistas, ou seja, a geração atual de servidores paga os benefícios dos aposentados. Esse modelo depende de uma relação de quatro servidores ativos para cada inativo para se manter equilibrado. Na União, essa relação está em 1,17 (cerca de 1,1 milhão de ativos para 950 mil inativos).

**Como é a divisão da contribuição nesse regime?**

A contribuição do servidor está limitada a 11% do total de sua remuneração, enquanto a União contribui com 22%.

**Quem é responsável pela cobertura do déficit gerado pelo regime atual?**

A sociedade, por meio da União, é responsável. Em 2011, o déficit, que tem crescido ano a ano, estava em R\$ 60 bilhões. O valor necessário para a sua cobertura se aproxima do orçamento anual do Ministério da Educação.

## O Projeto de Lei nº 1992/2007

**Como o regime previdenciário dos servidores públicos começou a ser reformulado?**

Com as Emendas Constitucionais nº 41 de 2003 e nº 47 de 2005, o Estado Brasileiro deu início aos ajustes do Regime Próprio de Previdência dos Servidores. O Projeto de Lei – PL nº 1992, de 2007, que institui o regime de previdência complementar, dá sequência ao que já havia sido aprovado pelo Congresso, agora de forma mais clara e técnica.



**Qual seu objetivo?**

Dar tratamento isonômico aos trabalhadores da iniciativa privada e do serviço público, com justiça social e igualdade de oportunidades de acesso aos benefícios oferecidos pelos regimes públicos de previdência; permitir a esses últimos as mesmas possibilidades de contratação de uma renda adicional pelo regime de previdência complementar; e reduzir a despesa pública no médio e no longo prazo, pois, segundo dados do IPEA, o atual regime é deficitário e tem uma necessidade de financiamento de 1,4% do PIB (2010), que tem ficado a cargo de toda a sociedade por meio da arrecadação de tributos pelo Estado.

**O que ele prevê?**

A implantação do Regime de Previdência Complementar para o servidor público nos moldes dos fundos de pensão já existentes. Será criada uma fundação, uma entidade fechada de previdência complementar restrita ao servidor público federal, sem fins lucrativos, com personalidade jurídica de direito privado, seguindo preceitos de natureza pública. O plano de benefícios será na modalidade de contribuição definida – CD, que garantirá ao servidor um benefício correspondente à sua capacidade de poupança.

**Quais são seus principais pontos?**

- Aplicação do teto do Regime Geral (R\$ 3.916,20) aos futuros servidores titulares de cargo efetivo da União.
- Administração da previdência complementar do servidor por uma entidade fechada de previdência complementar. Esse fundo de pensão, de direito privado, adotará preceitos de natureza pública.
- Plano de benefício na modalidade de contribuição definida para garantia dos benefícios programados, aposentadoria e pensão.
- Previsão de benefícios por invalidez e morte.
- Gestão compartilhada de servidores e representantes da sociedade indicados pelos patrocinadores.
- Contribuição paritária de até 8,5% da União e dos servidores.
- Aplicação dos princípios das Leis complementares nº 108 e 109 de 2001.

**Quais foram os avanços alcançados pelo PL 1992 até agora?**

- A comprovação por várias simulações técnicas de que, com 7,5%<sup>[1]</sup> de contribuição da União e os 11% do servidor, após 35 anos de contribuição, será assegurado um benefício, no mínimo, igual ao do regime atual. Hoje, dos benefícios pagos pelo Regime Próprio, há contribuição de 11% sobre o que exceder ao limite (R\$ 3.916,20), além da incidência de tributos. Caso o servidor permaneça no serviço público por um tempo maior, o benefício pode ter um ganho significativo.
- A garantia do benefício previdenciário por tempo indeterminado, para que o servidor público mais longo tempo possa ter a continuidade da renda. Esse benefício será assegurado por meio da formação de um fundo de sobrevivência específico, que garantirá que o benefício não seja extinto quando a pessoa atingir idade avançada e superior às expectativas normais de sobrevivência.
- A garantia da criação de três entidades de previdência complementar: a primeira destinada ao Poder Executivo, a segunda ao Poder Legislativo e Tribunal de Contas da União e a terceira



destinada ao Poder Judiciário, preservando-se a autonomia e a independência entre os Poderes da República.

- O fim da obrigatoriedade de terceirização da gestão dos recursos garantidores dos planos de previdência do servidor, que passa a ser uma decisão dos gestores da entidade, a exemplo do que já ocorre nos fundos de pensão, tais como a Previ/ BB, Funcef e Petrus.
- Garantia de que as pessoas que possuem critérios diferenciados para aposentadoria terão seus direitos preservados.

#### **Qual o entendimento do Ministério da Previdência sobre o PL 1992?**

Representa um importante avanço para o Sistema Previdenciário Brasileiro que permite o tratamento social equânime, sem discriminação e justo, com impacto importante para a sociedade e para as futuras contas públicas brasileiras, na medida em que irá:

- Tratar de forma isonômica os trabalhadores brasileiros da iniciativa privada e do serviço público.
- Aplicar princípios iguais a todos, universalidade de cobertura, uniformidade, equivalência dos benefícios pagos e distributividade na prestação dos benefícios.
- Desonerar, no médio e no longo prazo, o caixa do Tesouro Nacional com aposentadorias acima do teto do RGPS.
- Desatrelar os reajustes salariais dos servidores ativos dos servidores que serão assistidos pelo novo regime.
- Liberar mais recursos para fins sociais, como, por exemplo, saúde e educação.

#### **Por que ele é vantajoso para a União?**

Haverá um custo de transição do RPPS para um regime de previdência complementar dos servidores públicos, uma vez que a União deixa de receber os 11% da parcela que excede o teto e passa a contribuir para o plano de previdência do servidor até o limite de 7,5%<sup>[1]</sup>. Porém, esse novo percentual de contribuição apresenta-se inferior aos 22% praticados contabilmente no modelo atual, fora a necessidade constante de cobertura de déficit.

#### **Quais são os argumentos favoráveis ao PL 1992?**

- a. É desejável à sociedade a maior equidade entre benefícios previdenciários de trabalhadores do setor público e do setor privado.
- b. É uma solução para estancar a crescente necessidade de aporte nas contas previdenciárias do servidor público. De 1995 a 2011, as despesas com as aposentadorias dos funcionários públicos saltaram de R\$ 15,2 bilhões para R\$ 85,6 bilhões. O aumento dos gastos com aposentados e pensionistas do setor público nos últimos anos decorreu principalmente do aumento expressivo do valor de seus benefícios (o aumento do número de beneficiários respondeu por apenas 16% da variação total, sendo os restantes 84% explicados pela variação do valor dos benefícios).
- c. As diferenciações entre as condições de trabalho dos servidores públicos e dos trabalhadores privados devem ser resolvidas na política de pessoal, e não no desenho da aposentadoria pelos fundamentos da previdência que envolvem a proteção do trabalhador contra os eventos de doença, invalidez, morte e idade avançada, que impedem que ele exerça o seu ofício e sustente a si e a sua família.

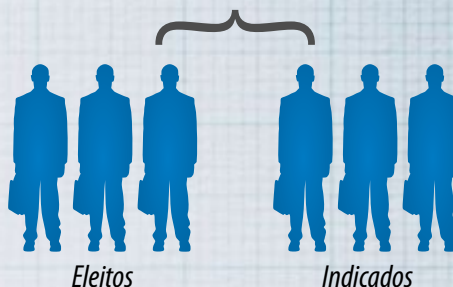


- d. O regime de previdência dos servidores não traz incremento à capacidade de poupança interna do país.
- e. Combina elementos das duas modalidades de planos: repartição com benefício definido e capitalização com contribuição definida.
- f. Permite maior flexibilidade na política salarial dos servidores, uma vez que deixa de transferir os ganhos remuneratórios de servidores ativos para inativos, que passarão a ter reajustes das aposentadorias de acordo com a rentabilidade das aplicações do fundo de pensão.
- g. Limita o risco atuarial ao limite do teto do RGPS, pois o benefício garantido pelos planos seria na modalidade de contribuição definida, que tem baixo risco para o Estado.
- h. Limita o debate previdenciário às reformas necessárias no RGPS, pois deixam de existir regimes previdenciários distintos entre servidores e trabalhadores da iniciativa privada.

## A GESTÃO DA FUNPRESP

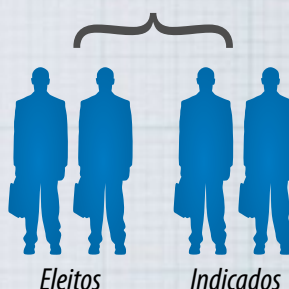
### Conselho Deliberativo

6 membros paritários



### Conselho Fiscal

4 membros paritários



### Diretoria Executiva

até 4 membros



## OS MAIORES FUNDOS GLOBAIS

Abaixo a lista com os 12 maiores fundos de pensão do mundo e a classificação dos brasileiros

- |  |                                     |
|--|-------------------------------------|
| 1 - Government Pension Investment » Japão    | 10 - Florida State Board » EUA      |
| 2 - Government Pension Fund Global » Noruega | 11 - General Motors » EUA           |
| 3 - ABP » Holanda                            | 12 - New York City Retirement » EUA |
| 4 - California Public Employees » EUA        | (...)                               |
| 5 - National Pension » Coreia do Sul         | 24 - Previ (BB) » Brasil            |
| 6 - Federal Retirement Thrift » EUA          | (...)                               |
| 7 - California State Teachers » EUA          | 98 - Petros (Petrobras) » Brasil    |
| 8 - New York State Common » EUA              | (...)                               |
| 9 - Local Government Officials » Japão       | 116 - Funcef (Caixa) » Brasil       |

# A importância da Funpresp

**Jaime Mariz,**  
*Secretário de Políticas de  
Previdência Complementar do  
Ministério da Previdência Social*

A aprovação pelo Congresso Nacional do Projeto de Lei da Câmara nº 02/2012, instituindo o regime de previdência complementar para os servidores públicos da União e autorizando a criação da Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal - Funpresp, tem capital importância para o futuro das contas públicas brasileiras e dá continuidade à Reforma da Previdência no Serviço Público prevista na Emenda Constitucional nº 20, de 1998, e na Emenda Constitucional n.º 41, de 2003.

O projeto segue a diretriz do Governo Federal de conferir um tratamento igualitário para os trabalhadores e segurados dos diferentes regimes previdenciários públicos, quais sejam: Regime Geral de Previdência Social- RGPS, destinado aos trabalhadores em geral e administrado pelo INSS, e Regimes Próprios de Previdência Social - RPPS, destinado ao servidor público titular de cargo efetivo. Tal convergência visa assegurar que os sistemas de previdência públicos sejam equânimes, eficientes e auto-sustentáveis ao longo das gerações. O Brasil começa assim a transição para uma previdência pública única, que garanta isonomia previdenciária entre servidores públicos e trabalhadores da iniciativa privada.

O atual regime financeiro da previdência dos servidores públicos exauriu-se. Trata-se de um regime de repartição simples baseado na existência de um compromisso entre gerações, na qual a contribuição dos servidores ativos é destinada integralmente ao pagamento dos inativos e pensionistas. Este modelo, para se manter equilibrado, depende de uma relação de pelo menos quatro servidores ativos para cada inativo, porém, na União, esta relação

está em 1,17, cerca de 1,1 milhão de ativos para 950 mil inativos. Some-se a isso o fato de que esse modelo também não estimula a formação de poupança interna.

Segundo estudos, o atual regime previdenciário da União apresenta uma necessidade de financiamento de aproximadamente 1,4% do PIB, em 2011, incluindo-se os militares. Este déficit é financiado por toda a sociedade, à medida que o Estado equaliza o resultado com a arrecadação de tributos. Em 2011, houve necessidade de aportes da União na ordem de R\$ 54,5 bilhões, valor que tem crescido à taxa de 10% a.a. Trata-se de um gasto maior que o orçamento anual do Ministério da Educação e bem superior aos recursos classificados como Gastos com Investimento em 2011.

O objetivo desta lei é implantar o Regime de Previdência Complementar para o servidor público nos moldes dos fundos de pensão já existentes, tais como: a Previ, patrocinada pelo Banco do Brasil, a Petros, patrocinada pela Petrobrás, a Funcef, patrocinada pela Caixa, a Fundação Cesp, patrocinada por empresas de energia elétrica de São Paulo, e a Valia, patrocinada pela Companhia Vale do Rio Doce. Será criada uma entidade fechada de previdência complementar de acesso restrito ao servidor público federal, sem fins lucrativos, estruturada na forma de fundação, com personalidade jurídica de direito privado, seguindo, no entanto, preceitos de natureza pública. O plano de benefícios oferecido será na modalidade de contribuição definida – CD, garantindo ao servidor um benefício correspondente a sua capacidade de poupança.



O servidor que entrar nos quadros do serviço público após o início de funcionamento do novo sistema terá garantida sua aposentadoria até o teto do RGPS, hoje equivalente a R\$ 3.916,20. Se quiser auferir benefício previdenciário acima deste limite, o servidor poderá filiar-se, facultativamente, à Funpresp. A alíquota de contribuição do servidor será de sua livre escolha e ainda contará com um aporte paritário da União até o limite de 8,5% do valor que exceder o citado teto. Além da contribuição normal, o participante que quiser melhorar o valor do seu benefício futuro poderá fazer outras contribuições sem a contrapartida da União.

Os servidores públicos já em exercício na data da criação da Funpresp poderão permanecer no atual regime ou poderão optar pela adesão ao novo regime, até 24 meses após a criação da entidade fechada, fazendo jus a um benefício especial proporcional, baseado nas contribuições recolhidas ao regime de previdência da União. Assim os antigos servidores que fizerem opção pelo novo regime receberão seus futuros benefícios previdenciários de três formas: (i) o benefício previdenciário do Regime Próprio de Previdência da União, cujo valor corresponderá até ao valor do teto do RGPS; (ii) um benefício especial, a título de incentivo e compensação, a ser pago de forma concomitante ao benefício pago pelo Regime Próprio; e (iii) um benefício previdenciário a ser pago pelo regime de previdência complementar, derivado da acumulação de recursos pelo servidor.

A Funpresp obedecerá aos preceitos das Leis Complementares nº 108 e nº 109, ambas de 2001, que disciplinam o atual sistema de previdência complementar. A entidade funcionará sob a forma de fundação de natureza pública com personalidade jurídica de direito privado. A natureza pública consistirá na necessidade de: (i) atender à legislação relativa às licitações e contratos administrativos; (ii) realizar concurso público para contratação de pessoal; e (iii) conferir publicidade de seus demonstrativos atuariais, de investimentos e contábeis. Além disso, a nova fundação deverá observar os princípios que regem a administração pública, especialmente os da eficiência e da economicidade.

A lei prevê a criação de três fundações, entidades de previdência complementar, uma destinada ao Poder Executivo, outra aos servidores do Poder Legislativo e Tribunal de Contas da União, e uma terceira fundação destinada ao Poder Judiciário e Ministério Público da União. O objetivo é preservar a autonomia e independência entre os Poderes da República.

A estrutura de governança de cada Funpresp será composta por conselho deliberativo, conselho fiscal e diretoria executiva. Está assegurada a representação paritária entre patrocinadores e participantes no conselho deliberativo e no conselho fiscal.

Os benefícios programados de aposentadorias e pensões serão garantidos por plano de benefícios na modalidade contribuição definida, que adotam o regime financeiro de capitalização individual, ou seja, o servidor poderá planejar o montante de seu benefício de acordo com o tempo e o nível financeiro da contribuição. Este modelo confere ao participante maior transparência de sua reserva previdencial ao longo de sua formação.

De acordo com as simulações atuariais realizadas, se o servidor mantiver o seu nível de contribuição em 11% e a União fizer a contrapartida com 8,5%, após 35 anos de contribuição, será assegurado um benefício, no mínimo, igual ao pago pelo regime atual, que equivale a 80% da remuneração. O benefício pode até dobrar se o servidor permanecer no serviço público por um tempo maior.

Para a cobertura dos benefícios de risco será constituído um fundo financeiro específico, formado por contribuições da União e dos servidores, garantindo segurança aos servidores e sua família. Esses recursos serão destinados para fazer frente às aposentadorias especiais e aos casos de morte, invalidez, e sobrevivência. Este fundo garante o pagamento de um benefício previdenciário por tempo indeterminado, assegurando que mesmo aquele servidor mais longo não fique desprotegido em idade avançada.

Certamente haverá um custo de transição do modelo atual para um regime de previdência complementar. ►

No modelo em vigor, a contribuição do servidor está limitada a 11% do total de sua remuneração, enquanto a União contribui com 22% sobre o mesmo total e ainda é responsável pela cobertura de eventual déficit. A partir da Funpresp, a União deixará de receber do servidor os 11% da parcela acima do teto do RGPS e passará a contribuir até o limite de 8,5% para o plano de previdência complementar, mesmo assim inferior aos 22% hoje praticados. Existe a previsão de o déficit ir se ampliando até 0,11 % do PIB em 2030, quando começará uma curva descendente chegando a uma economia de 0,39% do PIB, em 2070.

Segundo projeções, a Funpresp, em pouco tempo, será um dos maiores fundos de pensão da América Latina no quesito patrimônio e número de participantes. Essa é uma realidade internacional, pois 11 dos 12 dos maiores fundos de pensão do mundo são mantidos por servidores públicos. A criação de uma entidade dessa envergadura também vem ao encontro da necessidade de expansão da poupança interna e dos mecanismos de financiamento de investimento no país. Os fundos de pensão são investidores institucionais e naturalmente alocam recursos significativos em projetos de longo prazo, o que favorece o crescimento do país.

Em suma, a proposta está alinhada com as melhores práticas previdenciárias adotadas por países desenvolvidos e que prezam pela responsabilidade fiscal. O projeto aprovado pelo Congresso Nacional preserva a proteção previdenciária dos servidores, proporciona uma melhor distribuição de renda e um tratamento igualitário entre os trabalhadores dos setores público e privado. A aprovação do regime de previdência complementar para o servidor público é um importante avanço para estabilizar as futuras contas públicas brasileiras à medida que desonerará, no médio e longo prazos, o Tesouro Nacional com aposentadorias acima do teto do RGPS, liberando os recursos para fins sociais como saúde e educação.

# Bem-vinda a Funpresp

Com a ajuda da oposição e em votação simbólica, o Senado aprovou, no dia 28 de março, a criação do Fundo de Previdência Complementar do Servidor Público Federal (Funpresp), que a presidenta Dilma Rousseff tem o maior interesse em sancionar o quanto antes. Agora, quem ingressar no serviço público federal terá sua aposentadoria garantida até o limite de R\$ 3,9 mil (o teto do INSS). Acima disso, terá de contribuir com uma quantia mensal para a Funpresp, ao longo de 30 anos.

A contribuição do governo para o fundo foi fixada em 8,5% do salário, mas a do funcionário será de livre escolha: quanto maior, mais elevado será o valor de sua aposentadoria. É um bom negócio para o servidor, como há mais de 30 anos o é para funcionários de estatais que têm fundo de pensão. Se ele escolher contribuir com uma alíquota igual à do governo, de 8,5%, poderá se aposentar com o mesmo salário que recebe na vida ativa.

Para o País, os brasileiros e o governo também é um bom negócio: os R\$ 60 bilhões de déficit da previdência pública que hoje pagam aposentadorias caras de servidores ricos poderão ser direcionados para aliviar o drama da população que precisa de saúde, educação, saneamento, habitação, segurança. Mas isso só vai ocorrer em futuro bem distante, entre 2040 e 2050. Até lá o déficit vai até crescer e só a partir de 2030 inicia a trajetória de queda. Isso porque a despesa do governo será duplicada: continuará pagando os benefícios dos atuais inativos e dos que se aposentarem nos próximos 30 anos e ainda vai alimentar o caixa da Funpresp com 8,5% do salário de cada novo funcionário.



**Suely Caldas**

*Jornalista e professora da PUC-Rio*

Então por que mudar? As futuras gerações agradecem. Mesmo de efeito gradativo e de longo prazo, a Funpresp abre caminho para distribuir verba pública com maior justiça social, já que o crônico e crescente rombo da previdência pública - dobrou, de R\$ 29,5 bilhões para R\$ 60 bilhões, nos últimos dez anos - se transformou numa perversa forma de concentração de renda no País. Mesmo que o alívio só comece a ser sentido por volta de 2030 e o déficit, eliminado em 2050, é fundamental estancar a sangria, resolver estruturalmente o problema.

Seria possível antecipar esses prazos, se o projeto enviado ao Congresso trouxesse regras de incentivo para os atuais servidores migrarem para a Funpresp. Como ocorreu com fundos de pensão de estatais quando mudaram seus planos de benefício definido para contribuição definida. Mas, como o interesse eleitoral sempre prevalece no governo do PT, a opção foi não criar polêmica com o funcionalismo.

Essa não é a única falha do projeto. Há outra, de responsabilidade da Câmara dos Deputados, que modificou o texto original, tirando a gestão financeira da Funpresp de instituições profissionais e especializadas, transferindo-as para diretores, em geral eleitos por sindicatos ou indicados por partidos políticos. Essa mistura já resultou em muitos negócios fracassados e enormes prejuízos para o patrimônio dos fundos de pensão de estatais. No mundo inteiro, e também no Brasil, empresas estatais e privadas que criaram esses fundos entregam a gestão a profissionais especializados e concentram a ação dos diretores em fiscalizar e cobrar resultados lucrativos. Mas o olho grande dos políticos já mira a Funpresp antes mesmo de ser constituído. Em Brasília, partidos e sindicatos já se engalfinham disputando indicações de filiados para a diretoria.

# Déficit chega a R\$ 60 bilhões por ano

Este é o montante que o governo federal gastou em 2011 para custear a previdência dos servidores da administração pública federal. Valor dobrou em dez anos - era R\$ 29,5 bilhões

Os novos servidores que entregarão seu dinheiro para o fundo que fiquem de olhos bem abertos.

Hoje só 2,2 milhões de brasileiros (de empresas estatais e algumas privadas) têm aposentadoria complementada por fundos de pensão. A Funpresp promete engordar a estatística. E seria um bom caminho para equilibrar suas contas se governos estaduais e grandes prefeituras também criassem fundos que os liberassem do compromisso de gastar boa parte do orçamento com o pagamento de aposentadorias. Sobraria mais dinheiro para educação, saúde, saneamento, segurança e governadores e prefeitos ajudariam a construir um Brasil melhor para as próximas gerações.

*Publicado no jornal O Estado de S.Paulo no dia 01.04.2012*

# Municípios investem na proteção de servidores

*Atualmente 1.957 administrações já adotaram o sistema, com o objetivo de garantir a proteção previdenciária aos seus servidores públicos. Mostramos aqui dois exemplos de boa gestão: São José dos Campos (SP) e Doutor Severiano (RN)*

Carol Tomba/PMS/C



*Servidores que trabalham para tornar o regime próprio de São José dos Campos referência nacional*

Cinco milhões de servidores públicos da ativa, dois milhões de aposentados e 645 mil pensionistas em todo o País dependem atualmente dos Regimes Próprios de Previdência Social (RPPS), criados pelos municípios brasileiros, para ter um futuro tranquilo. Hoje, 1.957 municípios já adotaram o sistema, com o objetivo de garantir a proteção previdenciária aos seus servidores públicos. Eles estão presentes nas esferas municipal, estadual e federal e abrangem os três poderes: Legislativo, Executivo e Judiciário.

Juntos, os regimes próprios possuem atualmente um patrimônio de mais de R\$ 156 bilhões, com investimentos de R\$ 54 bilhões no mercado financeiro, ajudando a fortalecer a economia brasileira. A tendência é de que esse volume aumente ainda mais nos próximos anos, diante da adesão cada vez maior dos municípios ao sistema e da gestão responsável dos fundos.

Para o secretário de Políticas de Previdência Social do Ministério da Previdência Social, Leonardo Rolim, o setor atravessa uma fase de



mudanças, entre um passado difícil e um futuro desafiador “O RPPS no passado foi sinônimo de má gestão, de má aplicação dos recursos. Isso inclusive, em alguns municípios, criou uma imagem muito negativa para o RPPS, ninguém queria ouvir falar”, ressalta Rolim.

Mas, para ele, isso era uma realidade anterior à Lei 9.717, de 1998, que estruturou os RPPS no Brasil “Posteriormente, a partir de 2004, o Ministério da Previdência Social também passou a ter uma atuação mais forte na fiscalização, com a criação do Certificado de Regularidade Previdenciária”, aponta.

Essa maior profissionalização e gestão responsável dos recursos por parte dos municípios têm garantido a credibilidade do sistema e a tranquilidade dos participantes dos RPPS, tanto os servidores que estão na ativa quanto os que já

se beneficiam do sistema. Tanto nos municípios de grande porte quanto nos pequenos.

Esta edição da **Previdência Social** traz dois exemplos de boa gestão dos regimes próprios: um grande município, São José dos Campos, localizado na região do Vale do Paraíba, no estado de São Paulo, e o pequeno Doutor Severiano, no agreste do Rio Grande do Norte. Enquanto no primeiro o RPPS conta com a participação de 10.937 servidores do Executivo e do Legislativo municipal e um patrimônio de R\$ 1,4 bilhão, no segundo há a participação de 251 servidores efetivos da ativa e 13 aposentados, com um patrimônio de R\$ 2,8 milhões. Em comum, os dois se destacam por uma administração sólida e competente dos recursos arrecadados, um modelo de gestão em regime público de previdência municipal, servindo de exemplo para outros municípios.



Carol Tomba/PMSJC

Prédio onde funciona o Instituto de Previdência do Servidor Municipal de São José dos Campos

## Incentivo

Ao mesmo tempo em que acompanha a gestão dos RPPS existentes e auxilia na busca pelo equilíbrio financeiro, o Ministério da Previdência Social vem incentivando a criação de mais RPPS. Para o secretário Leonardo Rolim, a grande importância na criação de novos regimes é que de um lado isso vai trazer maior saúde financeira para os municípios.

“Os municípios hoje estão com um comprometimento muito grande das suas receitas com a Previdência, não por acaso as dívidas municipais com o Regime Geral de Previdência Social têm crescido muito nos últimos anos”, afirma Rolim.

De outro lado, novos RPPS criam uma capitalização que gera aumento de poupança pública. Isso é algo importante para o País. O modelo brasileiro de crescimento econômico com distribuição de renda tem sido um exemplo a nível mundial, mas ao mesmo tempo, para garantir a sustentabilidade futura deste modelo, é preciso, segundo o secretário, atacar um dos problemas que o Brasil ainda tem: o envelhecimento da população.

“O risco previdenciário, com o envelhecimento da população, não é para agora, mas daqui a duas três décadas vamos ter alguns problemas, com o aumento das despesas da Previdência”, ressalta. O sistema de capitalização dos RPPS garante um sistema equilibrado sem déficit no futuro. “Contribui hoje, acumula esse recurso e paga no futuro sem gerar necessidade de financiamento, sem gerar problemas de sustentabilidade da Previdência”, completa o secretário.

## Tamanho não é documento

Municípios de qualquer tamanho podem ter um regime próprio de previdência. O que deve variar é a estrutura da gestão dos recursos. Um município pequeno não precisa criar uma

autarquia, pode criar apenas um fundo e utilizar uma equipe pequena para gerir esses recursos, dentro da própria secretaria de recursos humanos, como uma divisão, uma estrutura enxuta, para evitar gastos com a administração.

“Nós temos exemplos de vários pequenos municípios que têm um RPPS que é modelo a nível nacional. Um exemplo no Estado do Rio Grande do Norte é o município de Doutor Severiano, que é bem pequeno mas avaliado como sendo o melhor RPPS do Estado”, afirma o secretário Leonardo Rolim.

Em Doutor Severiano a Previdência vai muito bem. São 251 servidores efetivos na ativa (folha mensal de R\$ 250 mil em média, o que gera uma contribuição mensal média de R\$ 55 mil); e 13 aposentados (folha mensal de R\$ 14 mil em média). Com uma estrutura simples, o RPPS do município já possui um patrimônio de R\$ 2,8 milhões.

*Com uma estrutura simples, o RPPS de Doutor Severiano tem patrimônio alto*

Para os pequenos municípios o MPS vem estimulando também a criação de consórcios de gestão. No consórcio, pequenos municípios se reúnem para ter uma gestão única, cada um permanece com seu fundo próprio, ou seja, não se mistura o dinheiro de um município com o do outro.

Com isso é possível ter uma estrutura profissional maior, para dar apoio a todos estes municípios, dividindo os custos entre eles.

Já um município grande, com um patrimônio maior, vai precisar de uma estrutura de gestão maior. Será necessária uma estrutura voltada para a legislação, outra para a área jurídica, uma voltada à área de aplicação de recursos e ainda uma para o atendimento.

Para os servidores, ter um regime próprio é também uma grande vantagem. Isso porque no RPPS não há incidência do fator previdenciário. Assim, ele poderá ter um benefício maior. Vale destacar que o teto remuneratório do regime próprio é de R\$ 27.600, bem superior ao do regime geral, hoje em R\$ 3.916. Outra vantagem é poder acompanhar de perto a gestão da sua previdência. Um futuro com recursos garantidos.



SÃO JOSÉ DOS CAMPOS

# Um exemplo de boa gestão

A região de São José dos Campos (SP) é conhecida pelo forte setor industrial e por ser um centro de pesquisa e desenvolvimento tecnológico. Na cidade está situado um dos parques tecnológicos de maior destaque no País. Mas o que faz do município um destaque da Previdência é o fato de que a cidade é considerada atualmente um modelo de gestão em regime público de previdência municipal.

Em São José dos Campos os quatro pilares propostos pelo Ministério da Previdência Social estão sendo cumpridas com muito rigor. Para o secretário de Políticas de Previdência Social do Ministério da Previdência Social, Leonardo Rolim, a cidade é um grande exemplo de sucesso devido ao foco na gestão. "São José dos Campos é uma cidade grande, mas nem de longe é a maior cidade do País. No entanto, é a cidade que tem hoje o maior patrimônio em RPPS. O que chama atenção é que o regime não é novo e, mesmo naquele período em que não havia um controle tão bom quanto o atual, o município sempre teve uma boa gestão. É um modelo, tanto em gestão financeira, como em gestão de pessoas", destaca Rolim.

A reportagem da Previdência Social foi até o município para conferir esses predicativos. O superintendente do Instituto de Previdência do Servidor Municipal de São José dos Campos (IPSM), Oilze dos Santos, dá o tom da boa gestão: ele não acredita em fórmulas mágicas, mas sim em uma gestão responsável. "Na gestão do RPPS não há muito que se inventar. Para ter uma previdência saudável para os servidores e para o município, o segredo que temos aplicado aqui é fazer o dever de casa. Isso envolve agir com responsabilidade

diante das arrecadações e cumprir as orientações do Ministério", aponta Santos.

O IPSM, apesar de ser atualmente um exemplo de gestão, possui uma equipe enxuta para administrar o sistema de previdência do município. O instituto conta com uma equipe de dez servidores e o apoio de alguns estagiários. Apesar de pequena, a equipe atua de forma integrada e tem um foco especial no desenvolvimento das atividades e no cumprimento de metas. O IPSM tem apenas duas diretorias: Financeira e Benefícios e disponibiliza aos segurados, além das convencionais aposentadorias e pensões, uma gama extensa de benefícios, como auxílio-doença, salário-maternidade e até mesmo auxílio-funeral.

Apesar de contar com uma equipe pequena, a massa segurada da cidade é grande. São aproximadamente 8 mil servidores na ativa e 3 mil inativos entre servidores do Executivo e do Legislativo municipal, totalizando 10.937 participantes. No final de 2011 o patrimônio do município chegou a R\$ 1,4 bilhão. A evolução do patrimônio indica os acertos nas aplicações financeiras feitas pelo instituto. No ano 2000, por exemplo, o patrimônio era de apenas R\$ 173 milhões.

## Investimentos concentrados

O diretor financeiro, Iwao Kikko, afirma que o IPSM fez a opção por investir apenas nos maiores bancos do País. Atualmente são seis instituições bancárias (Banco do Brasil, Itaú, Caixa Econômica, Bradesco, Santander e HSBC) de primeira linha no mercado. A opção é resultado da preocupação com a segurança dos investimentos. "Por uma questão de garantia e segurança nós implementamos uma resolução determinando que só iríamos realizar aplicações nestes bancos. Isso consta da nossa política de investimentos", informa Kikko.

No instituto 96% dos recursos estão aplicados em renda fixa. "É o feijão com arroz. Nós queremos fazer as coisas da forma mais simples possível, sempre seguindo o princípio da segurança do dinheiro dos segurados, em segundo lugar a rentabilidade e os demais valores que as resoluções do MPS exigem da gente: solvência,



Adenir Britto/PMSC

# Participação ativa dos servidores

Um grande diferencial do regime próprio de previdência de São José dos Campos é a existência e o funcionamento ativo dos conselhos. No Instituto de Previdência do Servidor Municipal são dois: o Conselho Administrativo e o Conselho Fiscal. O Fiscal é composto por servidores da ativa indicados pela prefeitura: o presidente, que é contador, e dois membros. Eles discutem a cada dois meses as aplicações, notas e compras e é principalmente focado na contabilidade.

No IPSM existe ainda um comitê de investimentos, formado pelo superintendente, Oilze Santos, pelo diretor financeiro, Iawo Kiko, e pela diretora de benefícios, Maria Helena Diniz. A este comitê competem analisar as possibilidades de investimentos e deliberar sobre as aplicações financeiras do instituto.

Para o superintendente, esta previsão regimental torna mais segura a tomada de decisão independente das possíveis mudanças nos cargos “O fato de ninguém poder decidir sozinho em que instituições do mercado financeiro aplicar os recursos dos segurados traz uma proteção a mais para os servidores e também para nós gestores”, aponta Oilze Santos.

O Conselho Administrativo, principal instância dentro do IPSM, envolve representações dos servidores, da prefeitura e de entidades representativas do funcionalismo público e dos aposentados. São 13 membros que

*O prefeito Eduardo Cury destaca a boa gestão do IPSM, que é exemplo*

transparência e liquidez”, declara o diretor financeiro.

O secretário do MPS, Leonardo Rolim, avalia positivamente as escolhas financeiras do instituto. “As aplicações que eles têm são todas adequadas, dentro das orientações que o Ministério faz”, ressalta.

Para o prefeito do município, Eduardo Cury, o caráter conservador das aplicações deve ser preservado em São José dos Campos. “O nosso instituto tem uma grande tradição de ser conservador e nós achamos que tem que ser assim mesmo. Os gestores não estão lá para ganhar mérito por terem arriscado bem na bolsa ou não e sim para garantir melhor o futuro dos nossos servidores. Por isso, mesmo na época de turbulência dos regimes próprios de previdência, o nosso instituto sobreviveu muito bem”, destaca Cury.



se reúnem mensalmente. Além de fiscalizar as atividades do IPSM, o conselho decide também sobre aplicações, mudanças estatutárias e quaisquer ações que impactem no orçamento do instituto.

“Muitas vezes deixamos de comprar determinado bem ou realizar determinada operação porque o conselho não concordava, eles são críticos. Acredito que este caráter democrático seja muito saudável para a gestão. O Conselho Administrativo deve sempre ser ouvido e participar ativamente da vida do instituto”, destaca o superintendente.

O secretário de Políticas de Previdência Social, Leonardo Rolim, acredita que a atividade do conselho diz muito sobre o RPPS. “Quanto mais ativo o conselho, quanto mais ele conhece da previdência e o servidor participa dele, mais garantias nós temos de que está sendo feita uma boa gestão. Sabemos que os recursos estão sendo bem aplicados e que os pagamentos futuros estarão garantidos”, aponta Rolim.

Para o superintendente do IPSM, Oilze Santos, outro diferencial que faz a gestão do RPPS de São José dos Campos funcionar tão bem é o apoio da administração municipal. “É difícil fazer com que o regime funcione sem o apoio da prefeitura. Aqui em nosso município nós temos uma gestão responsável, que apoia as decisões do instituto e tem uma postura responsável com relação ao repasse dos recursos arrecadados”, destaca.

O prefeito da cidade endossa o discurso. “Confio bastante na gestão do instituto. Os servidores que trabalham lá são muito comprometidos e profissionais. A equipe tem uma cultura muito forte de tomar conta do dinheiro público, de defender os recursos dos servidores, às vezes eles impõem sacrifícios a si mesmos para preservar esses recursos”, aponta Cury.

## Acordo entre gerações

O sistema de previdência tem por princípio a solidariedade entre as gerações. Uma geração trabalha e contribui enquanto a outra colhe os frutos do seu período laborativo. Para manter o equilíbrio nesta relação, Oilze dos Santos, superintendente do Instituto de Previdência do Servidor Municipal de São José dos Campos, acredita que é fundamental contar com o apoio do gestor municipal. “Aqui no nosso município, a prefeitura se mostra permanentemente atenta à vida institucional do seu RPPS, promovendo, sempre que necessário, as adequações para a preservação do equilíbrio entre o que se arrecada e o que se gasta”, enfatiza Oilze Santos, mostrando que esse equilíbrio é fundamental para a credibilidade do fundo e a renda futura dos seus participantes.

Recentemente a prefeitura enviou à Câmara Municipal o projeto de lei do novo plano de custeio do RPPS, que já foi convertido em lei. Com as novas regras foi introduzido o sistema de segregação de massa, com dois grupos de segurados. O Grupo I conta com aqueles que ingressaram no quadro funcional até 31 de dezembro de 2011 e o Grupo II admite os ingressos a partir de 1º de janeiro de 2012.

“Com a nova lei a situação entre receitas e despesas ficará equilibrada de forma constante, porque toda vez que o valor do repasse da contribuição previdenciária for insuficiente para honrar o pagamento dos benefícios de uma forma geral, a prefeitura repassa a diferença ao instituto”, explica Oilze dos Santos. A política de segregação de massa é fundamental para manter o equilíbrio financeiro e atuarial dos Regimes Próprios de Previdência Social. O Ministério da Previdência já determina a segregação a todos os entes com regime próprio.

## Garantia de velhice tranquila

A saúde financeira do RPPS é fundamental, já que preserva e fortalece o pacto entre as gerações. Cleonice Maia e Lídia Cavalcante que o digam. As duas são servidoras da Prefeitura de São José dos Campos e consideram a previdência como algo fundamental em suas vidas.

Cleonice ingressou no serviço público com apenas 15 anos, em 1979, graças a um apelo de sua mãe ao prefeito da época “Nós viemos de uma localidade chamada São Francisco Xavier, onde trabalhávamos na roça. Apesar de considerar este lugar um mundo encantado da minha infância, lá não havia muito estudo. Minha mãe queria que os filhos estudassem e tivessem melhores condições de trabalho, com segurança”, conta Cleonice.

Para ela, a previdência é fundamental “Eu fico muito tranquila em saber que, depois de todas as dificuldades que enfrentamos na vida, eu tenho hoje a proteção previdenciária, uma velhice segura, e se algo me acontecer meus filhos também estarão protegidos”, ressalta.

Lídia também começou a trabalhar cedo na prefeitura. Com apenas 17 anos ela ingressou no serviço público, como estagiária do curso de economia. Apaixonada pelo serviço público, de lá para cá fez carreira na Secretaria de Fazenda do município e se aposentou como servidora da Secretaria de Saúde, onde foi convidada para

ocupar um cargo. “A pessoa que não conhece o serviço público tem uma imagem totalmente distorcida e não imagina o quanto é gratificante”, afirma Lídia.

Aposentada desde 1998, Lídia nem imagina sua vida sem a segurança que as contribuições previdenciárias lhe garantiram “A previdência para mim é uma segurança, é uma garantia de que o trabalhador não vai ficar à deriva no momento em que mais precisa, que é a velhice. É de fato um alento”, completa.

## Homenagens

A preparação para a aposentadoria é fundamental para encarar este momento de forma positiva, como uma nova fase da vida, cheia de possibilidades. Em São José dos Campos, como em outros RPPS, existe um programa de acompanhamento que envolve um trabalho de pré-aposentadoria e cerimônia solene para os recém-aposentados. O evento conta com a participação do instituto e da prefeitura do município.

Para o prefeito Eduardo Cury, o programa é fundamental. “Nós homenageamos o servidor que se aposenta em um coquetel para ele e sua família, com entrega de um certificado. Na cerimônia convidamos o servidor aposentado a continuar participando do cotidiano da administração pública para que a transição se dê de forma tranquila. Não seria justo para o servidor que no dia seguinte ele acordasse e sua vida mudasse de forma muito radical”, ressalta o administrador.



Cleonice Maia e Lídia Cavalcante conversam sobre o futuro: encontro de duas gerações



# O QUE ELES DISSERAM



**Oilze dos Santos Filho,**  
superintendente do IPSM de  
São José dos Campos

“Eu me formei em Contabilidade e em Direito e sou pós-graduado em Gestão de Cidades. Entrei na prefeitura em 1969 e atuei em diversas áreas no serviço público. Fui convidado pelo prefeito Eduardo Cury para chefiar o IPSM, onde já tinha sido conselheiro e presidente do conselho duas vezes. Para mim o sucesso do nosso instituto vem da coesão da equipe e do nível de capacitação, essencial para fazer uma gestão eficaz, focada no servidor e nos resultados previdenciários. Nossa equipe é de ponta, altamente capacitada e nós temos todo o suporte para fazer uma boa gestão. A prefeitura também nos cobra muito e se preocupa com a gestão previdenciária.”

*Os administradores  
do instituto de  
São José Campos  
mostram a receita  
do seu sucesso*



**Maria Helena Diniz de Andrade Carvalho,**  
diretora de Benefícios do IPSM

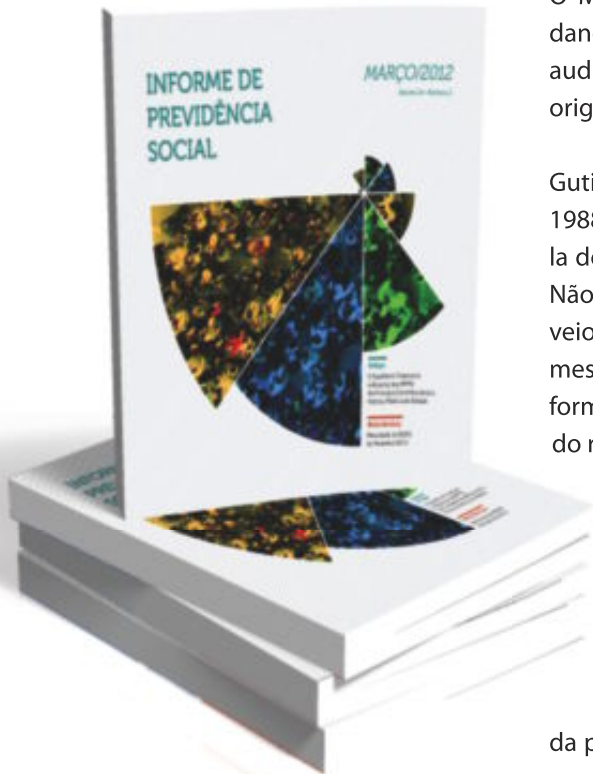
“Entre no Instituto de Previdência do Servidor Municipal em 1991 e permaneci até 2003, com uma mudança de gestão municipal. Fui chamada a retornar em 2007. Para mim, o que faz a diferença em nosso instituto é que a gestão do patrimônio é composta por pessoas de muita responsabilidade, tanto na Diretoria de Benefícios quanto nas demais, o natural aqui é dar o máximo de si.”



**Iwao Kikko,**  
diretor Financeiro do IPSM

“Eu estou neste cargo no IPSM desde 2006. Fui convidado para vir para o instituto para que criasse regras que garantissem transparência e segurança nos investimentos. E foi o que eu fiz. Hoje nós temos o Comitê de Investimento, em que movimentações financeiras não podem ser decididas isoladamente. Além disso nós registramos as decisões do comitê em ata, o que garante transparência. No setor financeiro, acho que a qualidade do trabalho do IPSM é fruto do foco nos bons produtos disponíveis.”

# Evolução para o equilíbrio das contas



O Ministério da Previdência Social divulgou recentemente um artigo abordando a evolução dos regimes próprios. No estudo, o autor, Narlon Gutierre, auditor-fiscal da Receita Federal do Brasil, em exercício no ministério, explica a origem do desequilíbrio nas contas.

Gutierre detalha três períodos históricos: o primeiro; anterior à Constituição de 1988, no qual os regimes próprios destinavam-se apenas a determinada parcela dos servidores. A passagem para a inatividade assegurava a aposentadoria. Não havia regras para assegurar o equilíbrio das contas. O segundo período veio com a Constituição de 1988, que resultou em rápida expansão dos regimes próprios. Finalmente, o terceiro período, que se desenvolveu a partir da reforma de 1998 e trouxe novas regras, como a exigência do caráter contributivo do regime e o equilíbrio financeiro e atuarial do sistema.

O autor mostra como essa estabilidade passou a ser vista como política pública e explica que quando esse equilíbrio foi estabelecido de forma explícita como princípio constitucional, no final de 1998, a maioria dos RPPS já existia e estava em situação de desequilíbrio estrutural crônico.

“Construir o equilíbrio não foi apenas uma diretriz inovadora a ser observada pelos RPPS que viessem a ser instituídos, mas tarefa muito mais complexa, que implica ‘desconstruir’ modelos e estruturas erroneamente consolidados há anos ou décadas”, afirma Gutierre.

O estudo traz, ainda, mecanismos essenciais para se atingir o objetivo de construir regimes de previdência equilibrados para os servidores públicos. O autor aborda quatro áreas de atuação: equacionamento do déficit atuarial passado, regularidade no repasse das contribuições, política de investimentos e gestão dos benefícios. Para se atingir estes quatro “pilares” é preciso estar atento ao conceito de gestão.

## Melhoria da gestão

O Departamento dos Regimes de Previdência no Serviço Público (DRPSP) tem focado sua atuação na melhoria da gestão dos regimes próprios. O departamento acredita que as alterações introduzidas pelas Emendas Constitucionais, promulgadas a partir de 2003, resolvem, no médio e longo prazos, a questão do passivo previdenciário. Nas emendas foram introduzidos, por exemplo, critérios atuariais no cálculo do benefício previdenciário dos servidores públicos, até então inexistentes.



Neste sentido, as ações de supervisão, orientação e regulamentação do DRPSP estão orientadas para a capacitação dos gestores previdenciários; exigência do repasse integral das contribuições previdenciárias; supervisão dos cálculos atuariais realizados pelos RPPS; utilização de sistemas gerenciais informatizados que possibilitem a melhoria da gestão, como SIPREV-gestão; e aperfeiçoamento dos critérios exigidos para a liberação do Certificado de Regularidade Previdenciária (CRP).

No ano passado, em razão da Resolução 3.922/2010, do Conselho Monetário Nacional, houve evolução em termos de possibilidade das aplicações financeiras dos regimes próprios. Segundo as determinações do CMN, as aplicações devem buscar segmentos com baixo risco.

O DRPSP também desenvolveu, em 2011, novos formulários para a supervisão dos regimes próprios.

## Os passos para criação de um regime próprio

Ao decidir criar um regime próprio para atender aos servidores públicos de seu município, as prefeituras precisam:

1. Realizar avaliação atuarial com a finalidade de mensurar o plano de benefícios e estruturar compatível plano de custeio, com a definição de alíquotas, necessidades de outros aportes para a promoção do equilíbrio financeiro e atuarial, verificação dos impactos orçamentários e financeiros nas contas do Tesouro e limites da Lei de Responsabilidade Fiscal, possibilitar a busca de alternativas de financiamento – não necessariamente só por alíquotas – e aportes de outros ativos compatíveis com o art. 249 da Constituição Federal;
2. Enviar um projeto de lei à Câmara Municipal criando o regime próprio de previdência social para o seu município. O modelo do projeto de lei está disponível no site da Previdência Social, no link: [www.previdencia.gov.br](http://www.previdencia.gov.br)
3. No texto estão contidos os princípios de funcionamento do RPPS, para assegurar os direitos dos segurados e de seus dependentes, garantindo meios de subsistência nos eventos de invalidez, doença, acidente em serviço, idade avançada, reclusão e morte;
4. Criar administrativamente uma Unidade Gestora responsável exclusivamente pelo RPPS - pode ser apenas uma unidade administrativa dentro de uma secretaria, por exemplo, desde que tenha CNPJ próprio, contabilidade conforme plano de contas definido pelo MPS, vinculação do patrimônio a finalidade previdenciária, na linha do que ensina o art. 71 da Lei 4.320/64.
5. Garantir transparência e gestão responsável dos recursos financeiros. Por isso, é muito importante a indicação de gestores com perfis, formação e conhecimentos adequados, além da promoção de sua capacitação e qualificação.

*Por determinação do CMN, as aplicações dos fundos devem buscar segmentos de baixo risco*

# Sistema facilita gestão

*Software é distribuído gratuitamente pelo Ministério da Previdência e beneficia principalmente municípios mais carentes*

A Previdência Social desenvolveu um sistema para facilitar a gestão das informações sobre servidores públicos ativos, aposentados e pensionistas. Agora, os estados e municípios brasileiros que possuem regime próprio de Previdência não precisam mais contratar serviços privados para fazer a gestão dos dados de seus servidores.

O sistema foi batizado de Sistema dos Regimes Próprios de Previdência Social (SRPPS) e é composto pelo software (Siprev/Gestão), por banco de dados nacional (CNIS/RPPS) e pelos relatórios de gestão chamados de Informes de

Previdência. O software Siprev/Gestão é público e permite coletar as informações sobre os servidores, validá-las e gerar arquivo com dados de cada servidor e seus dependentes. O programa garante economia na taxa de administração dos dados pelos entes federativos.

De acordo com o secretário de Políticas de Previdência Social do Ministério da Previdência Social (MPS), Leonardo Rolim, o sistema é um avanço e facilita a vida dos municípios. “É um grande benefício para os municípios brasileiros, principalmente para os menores, que tinham muita dificuldade em gerir os seus recursos

Nicolas Gomes



*As prefeituras têm utilizado os recursos disponibilizados pelo ministério para administrar os seus institutos*



humanos, e geralmente tinham que contratar consultorias que cobravam custos elevados para o seu orçamento”, afirmou Rolim.

O Siprev/Gestão foi criado em plataforma de software livre, é inteiramente gratuito e pode ser adquirido por meio da internet. O sistema possibilita ainda a assimilação de novas funcionalidades a partir das necessidades de cada município. O Ministério da Previdência Social promove, além do treinamento na modalidade on-line, cursos presenciais para os profissionais que irão utilizar o software nos fundos previdenciários.

Fortaleza (CE) foi a primeira cidade brasileira a realizar o censo previdenciário dos servidores públicos por meio do Siprev/Gestão. O MPS está acompanhando cada passo da implantação do sistema. Técnicos do MPS treinaram servidores da prefeitura de Fortaleza. O município de Maceió (AL) também tem sido modelo na implementação das ferramentas.

“Além de atualizarmos o cadastro, iremos estreitar o relacionamento com os nossos servidores”, afirmou o secretário de Administração de Fortaleza, Vaunik Ribeiro. Para ele, além de poupar recursos, o Siprev/Gestão irá facilitar o trabalho de cadastramento. A prefeitura de Fortaleza conta com 35 mil servidores ativos e a atualização do cadastro poderá ser feita pelo próprio servidor, em seu local de trabalho.

Além do banco de dados com o cadastro de dados pessoais e funcionais (carreira, cargo, órgão de lotação, jornada de trabalho, dados previdenciários e financeiros) e da emissão de certidão de tempo de contribuição, o Siprev/Gestão

**PARA ACESSAR** - Qualquer estado ou município que possua RPPS já pode utilizar o Siprev/Gestão. Basta acessar o Portal do Software Público Brasileiro ([www.softwarepublico.gov.br](http://www.softwarepublico.gov.br)) por meio da Comunidade Siprev, em que se encontram todas as orientações necessárias para a utilização do sistema.

possui diversos aplicativos e funcionalidades que irão auxiliar os gestores de regimes próprios de previdência, como censo previdenciário, folha de pagamento, simulação de benefícios, gestão atuarial e gestão contábil, entre outras funções disponíveis.

*A grande vantagem do CNIS/RPPS é evitar fraudes, por meio do controle eficaz das informações*

## Controle

Os dados organizados pelo uso do Siprev/Gestão são enviados para o CNIS/RPPS, um grande banco de dados dos servidores públicos de todo o País. A grande vantagem do CNIS/RPPS é evitar fraudes por meio de controle eficaz dessas informações, inclusive com o cruzamento desse arquivo com o CNIS do Regime Geral e de

outros Regimes Próprios.

Essas informações retornam para o RPPS como relatórios chamados de Informes de Previdência. Os informes trazem dados que irão auxiliar os gestores municipais na formulação de políticas adequadas. Com a entrada dos regimes próprios na base do CNIS/RPPS, será possível reduzir os casos de fraude e de duplicidade de benefícios, além de resolver problemas relativos a teto remuneratório, dentre outros assuntos, destaca o secretário Leonardo Rolim.

# Previdência mais perto de você

*Novas agências facilitam o atendimento do segurado. Previsão é que sejam instaladas unidades em mais de 500 municípios brasileiros*

No período de estiagem – durante os meses de verão – os moradores de Oiapoque (AP), no extremo norte do País, gastavam cerca de cinco horas, de ônibus, para acessar os serviços previdenciários na Agência da Previdência Social (APS) mais próxima, na cidade de Amapá (AP), distante 300 quilômetros.

Para essa população, chegar àquele município no inverno – período em que as chuvas praticamente destroem as estradas de terra – se torna mais complicado ainda: o tempo de deslocamento aumentava para aproximadamente oito horas. Com a inauguração da APS de Oiapoque, a necessidade desse tipo de viagem acabou.

A agência integra o Plano de Expansão da Rede de Atendimento (PEX), que já beneficiou 147 municípios brasileiros. Essas novas APS já chegaram a cidades de 23 estados: Alagoas, Amapá, Amazonas, Bahia, Ceará, Goiás, Espírito Santo, Maranhão, Minas Gerais, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Pernambuco, Paraná, Paraíba, Piauí, Rondônia, Rio Grande do Norte, Rio Grande do Sul, Rio de Janeiro, Santa Catarina, Sergipe, São



Fotos: Nicolas Gomes

*A agência de Porto Grande (AP) facilita o atendimento aos segurados (no alto). Expansão chega aos lugares isolados*

Paulo e Tocantins. A previsão é que sejam instaladas unidades em mais 573 municípios brasileiros.

Com a ampliação, os segurados não precisam mais percorrer longas distâncias em busca de atendimento. Eles são atendidos em ambientes confortáveis, modernos e seguros. As agências contam com dispositivos de segurança e têm acesso facilitado para idosos e pessoas portadoras de necessidades especiais.

Cidades com mais de 20 mil habitantes – onde não há agência do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) que disponha de todos os serviços – foram escolhidas para receber as novas agências do Plano de Expansão.

“Estou muito feliz em contar com essa agência pertinho de casa. Antes, tínhamos, frequentemente, que se deslocar de carro até Macapá para ter acesso à Previdência. Precisávamos gastar nosso dinheiro da aposentadoria com o transporte”, lembra a aposentada Maria Palheta, de 78 anos, moradora do município de Porto Grande, outra APS inaugurada no Amapá. Antes da construção da agência, os segurados precisavam se deslocar mais 100 quilômetros, até a capital do estado, para ter acesso aos serviços previdenciários.

## Emendas

Uma ação que alavancou o projeto de construção de novas APS nos municípios mais distantes foi promovida pelo ministro da Previdência Social, Garibaldi Alves, junto a deputados e senadores. Ele solicitou aos parlamentares a

destinação de recursos de emendas individuais para a construção de novas agências.

O valor total das emendas destinadas à construção de APS, apresentadas por deputados federais e senadores ao Orçamento da União de 2012, chegou a R\$ 59,8 milhões. Esses recursos, somados à contrapartida do Ministério da Previdência, devem ser suficientes para a implantação de mais 180 unidades de atendimento do INSS neste ano.

*As emendas  
destinadas  
pelos deputados  
e senadores  
vão ajudar na  
implantação de 180  
unidades do INSS  
este ano no País*

“Há uma previsão de que nós venhamos a ter, até o final de 2014, mais 720 agências da Previdência Social. E este ano nós já estamos com cerca de 200 agências em construção e reformas”, destaca o ministro.

Além da expansão, toda a rede de atendimento existente está sendo recuperada para se adequar aos padrões de conforto e segurança das novas agências. Para expandir a rede, estão sendo investidos R\$ 616,5 milhões em todas as regiões do País. Com as obras de recuperação das unidades que já existem, o total de investimento chega a R\$ 1,1 bilhão.

## Atendimento

Por meio de 1.277 unidades fixas do INSS são realizados, em média, quatro milhões de atendimentos presenciais por mês em todo o Brasil. Além das agências fixas, existem 178 PREVCidades (instaladas, preferencialmente, em municípios que não possuem APS) e cinco barcos, para aproximar a Previdência Social de pessoas que moram em locais de difícil acesso.



# Presidenta elogia

O avanço na ampliação da rede de atendimento do INSS recebeu elogios da presidenta da República, Dilma Rousseff. “No Pará, às vezes, uma pessoa tinha que se deslocar até 600 quilômetros para ir a um posto da Previdência, que era o mais próximo. Para resolver esse problema, vamos inaugurar mais 14 agências no estado”, adiantou Dilma no programa *Café com a Presidenta*, no dia 30 de janeiro. “Vamos abrir, até o final deste ano, 182 novas agências em todo o País”, acrescentou.

Na ocasião, a presidenta também elogiou a Sala de Monitoramento do INSS, ferramenta que possibilita a gestão dos serviços oferecidos aos segurados da Previdência Social. Por meio da sala, é possível visualizar a situação do atendimento em qualquer APS do Brasil.

“Por meio de computadores, nós começamos a controlar o tempo que a pessoa fica na fila de espera, o tempo que durou o atendimento ou

se ela saiu com alguma coisa ainda por resolver”, disse a presidenta. “Se temos as informações, conseguimos não só acompanhar a solução dos problemas como também organizar o funcionamento de cada uma das agências. E, como consequência, melhorar todo o sistema da Previdência Social”.

As informações são dispostas em diversas telas, atualizadas a cada 15 minutos. Entre os indicadores visualizados estão a quantidade de pessoas esperando para serem atendidas, o tempo médio de espera, a duração do atendimento no guichê, o número de servidores nas unidades e de equipamentos disponíveis.

A presidenta determinou a criação de uma força-tarefa para discutir a implantação do sistema de monitoramento em outros órgãos. “Vamos expandir esse sistema de acompanhamento para outros setores do governo como a área da saúde, para, principalmente, buscar um atendimento digno nos hospitais, nos postos de saúde e nas Unidades de Pronto Atendimento, as UPAs”, esclareceu. O grupo que integra a força-tarefa é formado, principalmente, por representantes do Ministério da Previdência Social, Ministério do Planejamento e Casa Civil.

## Novos canais de comunicação

Os beneficiários da Previdência Social têm acesso a novos canais de comunicação, por meio do Portal da Previdência na internet. Pelo endereço eletrônico **www.previdencia.gov.br** os segurados e pensionistas podem acessar – além das opções de serviço, como consultas ao extrato previdenciário e requerimento do auxílio-doença – o blog da Previdência Social e a Rádio Web.

A Rádio Web Previdência Social oferece à população uma programação recheada de boa música e notícias. Já o blog funciona como complemento do site do Ministério da Previdência Social. Além disso, fotos e vídeos podem ser compartilhados na rede social de preferência dos leitores.

Além da rádio e do blog, os beneficiários podem acessar o Twitter, pelo **@Previdencia**. Se precisar tirar alguma dúvida, o Formspring também está disponível por meio do endereço **http://www.formspring.me/previdenciasocial**, assim como o telefone da Central 135 e a Ouvidoria, por meio do **www.previdencia.gov.br**.



# Novos servidores reforçam atendimento



Stéfane Rodrigues

*Os aprovados no último concurso vão trabalhar nas novas Agências de Previdência Social. Foco é a qualidade no atendimento ao cidadão*

A política de melhoria no atendimento aos segurados da Previdência será reforçada em breve com um contingente expressivo de novos servidores. Atualmente, o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) conta com mais de 37 mil servidores para realizar as atividades desempenhadas pela autarquia em todo o País. Esse número será reforçado com a presença de 1.875 novos servidores, aprovados no último concurso realizado pelo instituto. São 1.500 técnicos do seguro social e 375 médicos peritos que vão trabalhar principalmente nas Agências de Previdência Social (APS) que estão sendo instaladas em municípios com mais de 20 mil habitantes. Esses novos servidores vão atuar na atividade-fim da instituição, isto é, no atendimento direto ao segurado.

*Para o diretor de Gestão de Pessoas do INSS, José Nunes, a chegada dos novos servidores vai oxigenar a força de trabalho nas novas Agências de Previdência Social*



*Os irmãos Yuri Duarte, estagiário do INSS (à esquerda), e Vinicius Duarte, técnico do seguro social aprovado no último concurso do INSS (à direita) afirmam que cresceram acompanhando o trabalho do pai no instituto*

O jovem Vinicius Duarte, de 19 anos, está entre os 1.500 aprovados para o cargo de técnico do seguro social. Vinicius nasceu em Teresina (PI), mas já está com as malas prontas para vir morar em Brasília (DF) assim que for convocado. Aprovado em primeiro lugar para o curso de Geografia no vestibular da Universidade Federal do Piauí (UFPI), ele preferiu adiar a graduação por uns tempos e garantir o seu posto de técnico do seguro social na APS de Padre Bernardo (GO), cidade próxima à capital federal.

Vinicius conta que sempre se identificou com a história da Previdência Social e por isso optou por participar da seleção. “Além da necessidade de ter um trabalho, escolhi fazer esse concurso porque admiro a missão institucional da Previdência”, conta. O rapaz acrescenta ainda que se sente preparado para trabalhar com o atendimento ao cidadão. “Acredito que o fato de já ter feito um estágio na área de atendimento ao público é uma experiência que vai me ajudar, pois quero atender ao segurado da melhor forma possível.”

Além disso, Vinicius revela que também teve uma motivação pessoal para querer trabalhar na Previdência. O pai dele, Acilino Almeida, de 59 anos, é servidor do INSS há 21 anos e o irmão, Yuri Duarte, é estagiário na instituição. Os dois contam que cresceram acompanhando o trabalho do pai no INSS.



“Quando a gente nasceu, nosso pai já trabalhava no INSS”, acrescenta Yuri, que também sonha em trabalhar como servidor do órgão. “Aqui é a família INSS, quem prova desta água não quer mais sair. Encontrei muitos amigos, é um órgão muito bom para trabalhar, espero me tornar servidor daqui no futuro”, completa o estudante.

Os técnicos do seguro social aprovados no concurso vão realizar o atendimento aos cidadãos nas agências. Entre as atividades desempenhadas por esses servidores estão: reconhecimento inicial de benefícios; recurso e revisão de direitos aos benefícios; além da orientação e esclarecimentos de informações para o cidadão. Os médicos peritos serão responsáveis pela emissão de pareceres sobre a capacidade laboral do segurado para fins previdenciários, além da caracterização da invalidez para a concessão de benefícios previdenciários e assistenciais.

O diretor de Gestão de Pessoas do INSS, José Nunes, explica que a chegada desses servidores é importante por causa da troca de experiência

com os atuais servidores do órgão. “Quando recebemos pessoas novas há uma oxigenação na força de trabalho, eles trazem experiências que se somam às atividades desempenhadas pela instituição. O nosso desejo é que eles venham imbuídos dessa disposição de servir ao cidadão”. Nunes explica que primeiramente serão convocados os servidores que vão trabalhar nas agências com maior demanda de atendimento e com os maiores tempos de espera no agendamento de perícias.

Segundo o diretor, estão previstas capacitações continua-

das com várias fases para recepcionar os novos servidores, além de ações técnicas com orientações sobre qualidade no atendimento, conduta ética profissional e treinamentos. O Centro de Formação e Aperfeiçoamento do INSS (CFAI) é o setor responsável pelo Programa de Formação Continuada para Novos Servidores, que busca desenvolver as competências essenciais do novo servidor para o exercício de suas funções. No âmbito desse programa estão sendo desenvolvidos cursos educacionais inclusive na modalidade a distância.

*A chegada dos novos funcionários é importante pela troca de experiência com os atuais servidores do INSS*

## Valorização dos servidores garante serviços de qualidade

Os segurados que procuram o INSS têm tido, cada vez mais, acesso a um atendimento ágil e eficiente. A Previdência Social investe em ações de valorização dos servidores, que se refletem diretamente no atendimento prestado nas agências. Cursos de capacitação são realizados permanentemente, unidades estão sendo modernizadas e novas agências, construídas.

“A capacitação é importante pela implantação de novos processos de trabalho em

decorrência do desenvolvimento tecnológico já que muitos servidores trabalham com sistemas e, principalmente, pelo aperfeiçoamento e pela motivação do próprio servidor”, ressalta José Nunes, diretor de Gestão de Pessoas do INSS.

Só em 2011 mais de 13 mil servidores foram capacitados tanto na modalidade presencial quanto a distância. Em fevereiro de 2012, esse número já havia chegado a 642 servidores capacitados.

# Previdência intensifica o combate às fraudes

*Força Tarefa Previdenciária realizou, este ano, até o mês de abril, 28 operações que resultaram em 50 prisões, com 66 mandados de busca e apreensão*

Alagoas, Bahia, Espírito Santo, Goiás, Maranhão, Mato Grosso, Pará, Paraná, Rio Grande do Sul, Sergipe e São Paulo foram palcos, em 2012, da atuação da Força Tarefa Previdenciária, integrada pelo Ministério da Previdência Social, Polícia Federal e Ministério Público Federal, para combater as fraudes na Previdência. Este ano foram realizadas, até o mês de abril, 28 operações, que resultaram em 50 prisões.

Ao todo, as fraudes provocaram um prejuízo estimado de R\$ 13,6 milhões aos cofres públicos em 2012, sendo R\$ 8 milhões somente no estado de São Paulo. A operação neste estado ocorreu no dia 25 de abril, onde foram presas sete pessoas. A quadrilha era responsável pela emissão e recebimento fraudulento de benefícios da Previdência Social. A investigação foi iniciada em outubro de 2011 após a verificação de informações inconsistentes nos bancos de dados da Previdência Social. Há evidências de envolvimento de uma rede composta por beneficiários, intermediários e servidores públicos.

Segundo a superintendente do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) em São Paulo, Dulcina Aguiar, os sistemas da Previdência Social

são seguros, pois o cruzamento de dados permite detectar inconsistências. “A partir daí os nossos servidores checam o motivo das inconsistências. Quando há indícios de irregularidades, a Polícia Federal é acionada, para que proceda à investigação”. Mediante provas, o Ministério Público é mobilizado, para que autorize prisões, conduções coercitivas, buscas e apreensão de documentos, entre outros procedimentos.

Os benefícios eram solicitados sempre junto à mesma agência da Previdência e concedidos pelos mesmos servidores. São aposentadorias por tempo de contribuição, pensões por morte e benefícios de amparo social ao idoso, conhecido como Lei Orgânica da Assistência Social (Loas). Para os benefícios da Loas não é necessário contribuir previamente, pois se destina a idosos cuja renda familiar, por pessoa, não ultrapasse um quarto do salário mínimo. O grupo agia de duas maneiras: para os benefícios assistenciais eram obtidas declarações falsas de familiares dos beneficiários. Para a concessão de aposentadoria por tempo de serviço e pensão por morte era feita a conversão irregular de tempo de serviço especial. Estima-se que mais de R\$ 8 milhões tenham sido pagos em benefícios irregulares.

**FORÇA TAREFA PREVIDENCIÁRIA - AÇÕES CONJUNTAS - RESUMO ANO 2012**

| ORDEM        | ANO | AÇÕES CONJUNTAS |           |           | PRISÃO EM FLAGRANTE |           |           | PRISÕES    |          |           | TOTAL     | BUSCA E APREENSÃO | MANDADO DE INTIMAÇÃO | CONDUÇÃO COERCITIVA |          |           | PREJUÍZO ESTIMADO    |
|--------------|-----|-----------------|-----------|-----------|---------------------|-----------|-----------|------------|----------|-----------|-----------|-------------------|----------------------|---------------------|----------|-----------|----------------------|
|              |     | FLAGRANTES      | OPERAÇÕES | TOTAL     | SERVIDORES          | OUTROS    | TOTAL     | SERVIDORES | OUTROS   | TOTAL     |           |                   |                      | SERVIDORES          | OUTROS   | TOTAL     |                      |
| 1            | AL  | 1               | 0         | 1         | 0                   | 1         | 1         | 0          | 0        | 0         | 1         | 0                 | 0                    | 0                   | 0        | 0         | 0,00                 |
| 2            | BA  | 4               | 0         | 4         | 0                   | 6         | 6         | 0          | 0        | 0         | 6         | 0                 | 0                    | 0                   | 0        | 0         | 0,00                 |
| 3            | ES  | 2               | 1         | 3         | 0                   | 8         | 8         | 0          | 0        | 0         | 8         | 1                 | 0                    | 0                   | 0        | 0         | 0,00                 |
| 4            | GO  | 1               | 0         | 1         | 0                   | 2         | 2         | 0          | 0        | 0         | 2         | 0                 | 0                    | 0                   | 0        | 0         | 0,00                 |
| 5            | MA  | 1               | 3         | 4         | 0                   | 9         | 9         | 0          | 2        | 2         | 11        | 3                 | 0                    | 0                   | 1        | 1         | 0,00                 |
| 6            | MT  | 0               | 2         | 2         | 0                   | 0         | 0         | 0          | 0        | 0         | 0         | 22                | 0                    | 0                   | 51       | 51        | 5.650.000,00         |
| 7            | PA  | 6               | 1         | 7         | 0                   | 9         | 9         | 0          | 1        | 1         | 10        | 1                 | 0                    | 0                   | 0        | 0         | 0,00                 |
| 8            | PR  | 0               | 1         | 1         | 0                   | 0         | 0         | 0          | 0        | 0         | 0         | 1                 | 0                    | 0                   | 0        | 0         | 0,00                 |
| 9            | RS  | 0               | 2         | 2         | 0                   | 0         | 0         | 0          | 0        | 0         | 0         | 10                | 0                    | 0                   | 0        | 0         | 0,00                 |
| 10           | SE  | 1               | 0         | 1         | 0                   | 2         | 2         | 0          | 0        | 0         | 2         | 0                 | 0                    | 0                   | 0        | 0         | 40.000,00            |
| 11           | SP  | 1               | 1         | 2         | 0                   | 3         | 3         | 2          | 5        | 7         | 10        | 28                | 0                    | 0                   | 0        | 0         | 8.000.000,00         |
| <b>TOTAL</b> |     | <b>17</b>       | <b>11</b> | <b>28</b> | <b>0</b>            | <b>40</b> | <b>40</b> | <b>2</b>   | <b>8</b> | <b>10</b> | <b>50</b> | <b>66</b>         | <b>0</b>             | <b>0</b>            | <b>0</b> | <b>52</b> | <b>13.690.000,00</b> |

## Dilmar Pregardier

*Chefe da Assessoria de Pesquisas  
Estratégicas e de Gerenciamento de Riscos  
do Ministério da Previdência Social*



Nicolas Gomes

## Balanço

Em 2011, a Força Tarefa Previdenciária realizou 91 ações conjuntas. No período, foram efetuadas 207 prisões e cumpridos 423 mandados de busca e apreensão. As ações fazem parte de um conjunto de medidas para intensificar o combate às fraudes contra a Previdência Social.

A cada ano a Força Tarefa intensifica sua atuação. De 2003 até abril de 2012, foram concluídas 434 ações conjuntas, cumpridos 2.792 mandados de busca e apreensão e efetuadas 2.015 prisões de acusados de fraudar a Previdência Social em vários estados brasileiros.

“Esse aumento se deve à especialização cada vez maior do trabalho desenvolvido pela Força Tarefa”, pondera o chefe da Assessoria de Pesquisas Estratégicas e de Gerenciamento de Riscos do Ministério da Previdência Social, Dilmar Pregardier. “Além disso, desde 2009, temos observado um número cada vez menor de servidores envolvidos. A partir de então, o número vem caindo. Isso se deve à qualificação e capacitação para evitar a ocorrência de fraudes no INSS”, complementa. Ao todo, foram presos 34 servidores em 2011, contra 77 prisões realizadas em 2008.

Segundo Dilmar, a maior parte dos ilícitos organizados tem como base a utilização de documentos falsos. “Temos também grande incidência de inserção de informações e vínculos irregulares no sistema previdenciário”, completa.

A Força Tarefa foi criada em 2000 pela Assessoria de Pesquisa Estratégica e de Gerenciamento de Riscos do Ministério da Previdência Social. O objetivo é combater a prática de ilícitos criminais contra a Previdência Social, desarticulando grupos, quadrilhas e organizações criminosas.

## Recuperação de R\$ 100 milhões

O Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) conseguiu recuperar mais de R\$ 100 milhões referentes à devolução de valores pagos indevidamente, em 2011. Desse total, R\$ 24 milhões são referentes a benefícios pagos após óbito de beneficiários. O montante foi devolvido por meio de cobrança administrativa junto à rede bancária e instituições financeiras que pagam os benefícios do instituto. Outros R\$ 95 milhões já estão consignados e serão pagos até o fim do ano, descontados mês a mês no benefício do servidor. Esses valores se referem a motivos diversos, como recebimento pós-óbito, concessão indevida, acumulação indevida entre outros.

Em 2009, os valores quitados por Guia de Previdência Social (GPS) foram de R\$ 1.985.982,32 e os consignados, de R\$ 39.990.577,21. Em 2010, os valores quitados por GPS foram de R\$ 9.955.269,97 e os consignados, de R\$ 44.926.881,34. Os números mostram uma evolução nesse trabalho de recuperação de valores pagos indevidamente. Para facilitar o atendimento ao segurado da Previdência Social e aprimorar o controle dos pagamentos pelas instituições financeiras, o INSS exige que os bancos renovem anualmente a senha daqueles que recebem pagamento de benefício, seja por cartão magnético, conta-corrente ou conta-poupança.



# População mais consciente

*Nos 12 anos de existência, o PEP desenvolveu quase 60 mil ações de conscientização junto à sociedade e chegou a 8,3 milhões de pessoas*

Programa de Educação Previdenciária



*Instrutores do PEP orientam a população sobre os direitos e benefícios previdenciários*

O filósofo norte-americano John Dewey disse certa vez que “a educação é um processo social, é desenvolvimento. Não é a preparação para a vida, é a própria vida”. Com o intuito de promover esse desenvolvimento social, o Programa de Educação Previdenciária (PEP) foi criado, em 2000, com o objetivo de informar e conscientizar os cidadãos acerca de seus direitos e deveres em relação à Previdência Social. Um conhecimento intrínseco para garantir benefícios fundamentais como aposentadoria, salário-maternidade e auxílio-doença.

Nos 12 anos de existência, o PEP desenvolveu quase 60 mil ações de conscientização junto à sociedade. A ideia dessas ações é preparar os cidadãos para usufruir de tudo aquilo que a previdência pública, como sistema de proteção social, pode oferecer. Por meio dessa política, o PEP conseguiu disseminar o conhecimento previdenciário para 8,3 milhões de pessoas.

Em paralelo às ações, o programa oferece também cursos de disseminadores externos das informações

## PARCERIAS

• **Ministério do Desenvolvimento Agrário (MDA)** - voltada a trabalhadoras rurais com Programa Nacional de Documentação da Trabalhadora Rural (PNDTR).

• **Secretaria de Direitos Humanos (SDH)** - mobilização nacional pela certidão de nascimento e documentação básica, por meio do Comitê Gestor Nacional de Registro de Nascimento e Documentação Básica.

• **Secretarias de Educação dos estados de Goiás e Mato Grosso do Sul** - educação previdenciária de jovens do ensino médio.

• **Entidades de classe estaduais** - disseminação das informações previdenciárias aos cidadãos de difícil acesso.

previdenciárias. Hoje, são mais de 88 mil formados pelo PEP que ajudam a concretizar as ações do programa.

Mas não são só os disseminadores que fazem que a política de educação previdenciária dê certo. O PEP também descentraliza suas atividades por meio das parcerias com órgãos governamentais e estaduais (veja quadro com os parceiros). Essa cooperação ajuda os educadores previdenciários a chegar a cidadãos cujo acesso é mais difícil. Comunidades remanescentes de quilombolas, aldeias indígenas e comunidades de ciganos são alguns exemplos. Muitas dessas pessoas, que podem ser inscritas na Previdência Social como segurados especiais, têm pouco ou nenhum conhecimento sobre seus direitos previdenciários.

“As parcerias possibilitam nosso acesso a segmentos mais fechados. Ao atuar com entidades que trabalham diretamente com quilombolas, ou ciganos, por exemplo, fica mais fácil conhecer as necessidades que cada tipo de segurado tem. Muitos integrantes dessas comunidades não têm sequer documento civil”, destaca a coordenadora do PEP, Renata Melo. Ela ressalta ainda que outra vantagem das parcerias é o apoio logístico necessário às ações educativas para cada tipo específico de público.

Enquanto o PEP fornece os educadores, os parceiros garantem transporte, o espaço físico e a estrutura tecnológica necessária a eventos, além de mobilizar a comunidade.

## Proteção social

As políticas previdenciárias, como o PEP, têm contribuído para o crescimento da proteção social. O PEP, atualmente, tem uma ação específica direcionada aos mais jovens. O projeto “Previdência Social nas Escolas” treina professores para capacitá-los a abordar os direitos e benefícios previdenciários como tema transversal na grade curricu-

lar dos estudantes de ensino médio. O projeto tem, hoje, parceria com a Secretaria de Educação do Estado de Goiás. As escolas com professores formados ficam nas cidades de Goiânia, Aparecida de Goiânia, Novo Gama e Águas Lindas de Goiás.

Neste ano, o PEP conseguiu fechar acordo com a Secretaria de Educação do Estado do Mato Grosso do Sul. A primeira etapa do curso de educação previdenciária para professores irá contemplar os docentes das cidades de Campo Grande, Aquidauana, Corumbá, Coxim, Três Lagoas, Dourados, Naviraí, Nova Andradina e Ponta Porã. O curso é feito a distância.

*A política nacional de educação previdenciária tem contribuído para melhorar a proteção social no Brasil*





# Equipes atendem a comunidades isoladas

*O servidor do INSS Aurelino Souza conversa com índios da Paraíba em ação do Programa de Educação Previdenciária*

Índios e comunidades quilombolas têm recebido informações sobre os seus direitos previdenciários por meio de equipes do Ministério da Previdência Social, no âmbito do programa de educação previdenciária. As equipes visitam as comunidades, tradicionalmente mais isoladas, e promovem reuniões com os representantes com o objetivo de esclarecer as dúvidas sobre os benefícios previdenciários.

Os indígenas que produzem no campo em regime de economia familiar são reconhecidos pela Previdência Social como segurados especiais. Mediante a contribuição de apenas 2,3% sobre a

comercialização da produção rural, eles conquistam o direito ao auxílio-doença, aposentadoria por invalidez, aposentadoria por idade, aposentadoria por tempo de contribuição, salário-maternidade, pensão por morte e auxílio-reclusão.

Os índios na Paraíba, tradicionalmente, desenvolvem atividades ligadas à agricultura, à pesca e ao artesanato. É da terra, do mar e da mata que eles garantem o sustento de sua família. E a Previdência Social exerce papel fundamental na garantia da dignidade desses povos, quando impossibilitados de trabalhar, seja por motivo de doença, morte, maternidade ou velhice.



Para a índia Alzira Gomes, 64 anos, a aposentadoria é uma benção. “Eu trabalhava demais na lavoura, plantava milho e mandioca e sempre tive fé que um dia eu ia me aposentar para poder descansar. Eu agradeço a Deus todos os dias”, se emocionou Alzira, aposentada pelo INSS e mãe do cacique geral das comunidades indígenas no litoral norte da Paraíba.

## Quilombolas

As comunidades quilombolas Caiana dos Crioulos e Zumbi, situadas no município de Alagoa Grande, na região do brejo paraibano, foram visitadas, recentemente, pelos técnicos do Programa de Educação Previdenciária da Gerência João Pessoa (PB). Os trabalhadores rurais receberam orientações a respeito da inclusão na seguridade social e os benefícios que podem dispor como segurados especiais.

Os quilombolas são comunidades remanescentes dos quilombos, locais isolados e habitados por escravos que fugiam da exploração dos donos das fazendas. Hoje, as mais de duas mil comunidades quilombolas espalhadas pelo Brasil mantêm-se vivas e lutando pelo direito de propriedade de suas terras.

A Constituição de 1988, conhecida como Constituição Cidadã, colocou a questão quilombola na agenda das políticas públicas brasileiras. O artigo 68 das Disposições Constitucionais Transitórias diz que “Aos remanescentes das comunidades dos quilombos que estejam ocupando suas terras é reconhecida a propriedade definitiva, devendo o Estado emitir-lhes os respectivos títulos.”

Para a coordenadora do Núcleo de Educação Previdenciária na Paraíba, Célia Cristina, “essas ações repercutem positivamente nas comunidades, uma vez que possibilitam a inclusão social e o acesso aos serviços previdenciários.”

## Comunidade isolada

Em abril, a Gerência-Executiva do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) em Boa Vista (RR), por meio do Programa de Educação Previdenciária

(PEP), realizou ação social no município de Bonfim, fronteira com a República Cooperativa da Guiana. Os atendimentos aconteceram nas comunidades Jacamin, Manoá e Vila São Francisco.

O objetivo foi levar aos moradores da região próxima da Guiana inglesa orientação e informação sobre os benefícios da Previdência Social e ainda esclarecer dúvidas sobre o atendimento aos segurados e o agendamento na Central 135, no Portal da Previdência Social ([www.previdencia.gov.br](http://www.previdencia.gov.br)).

Outra ação do INSS aconteceu no município do Uiramutã, em maio, quando a equipe do PEP atendeu às comunidades indígenas do Maturuca, Mutum, Socó e Ticoça.

*A segurada Alzira Gomes considera aposentadoria uma benção*



# Meta é ampliar cobertura previdenciária para 77%

*A missão é garantir proteção ao trabalhador e sua família, por meio do sistema público de política previdenciária solidária, inclusiva e sustentável*

O desafio da Previdência Social é chegar ao fim do ano de 2015 com uma cobertura de 77% dos trabalhadores. Atualmente a abrangência chega a 67%. Essa é uma das metas do Plano Estratégico da Previdência Social (2012-2015), apresentado em fevereiro deste ano ao Conselho Nacional de Previdência Social. A missão é garantir proteção ao trabalhador e sua família, por meio do sistema público de política previdenciária solidária, inclusiva e sustentável, com objetivo de promover o bem-estar social.

Entre as principais metas do plano também estão: ampliar para 3 milhões o número de microempreendedores individuais formalizados, implantar 651 novas unidades de atendimento do Plano de Expansão, reduzir o tempo médio de concessão de benefícios para 15 dias, reduzir o tempo médio do atendimento agendado da perícia médica para 10 dias e revisar 1 milhão de aposentadorias por invalidez concedidas há mais de dois anos.

No que diz respeito à gestão estratégica de pessoas, o plano prevê otimizar o quadro de pessoal e desenvolver competências compatíveis com os objetivos institucionais, além de desenvolver uma cultura voltada aos valores, aos resultados e à responsabilidade socioambiental.

O Plano Estratégico também possui objetivos para melhorar o atendimento aos cidadãos, tais como: ampliar e modernizar a rede de atendimento da Previdência Social, aperfeiçoar a aplicação dos recursos, desburocratizar normas, uniformizar os processos e fortalecer os controles internos e o combate às fraudes.

Durante o lançamento, o ministro Garibaldi Alves Filho reconheceu que o Plano Estratégico representa um grande desafio para todos os servidores e destacou a qualidade técnica e a dedicação da equipe da Previdência Social, garantia de que as metas serão cumpridas sem sobressaltos. O ministro elogiou a disposição

Nicir Chaves destaca a importância do Plano Estratégico para o futuro da Previdência



JB Azevedo

## Planejamento é fundamental

A assessora chefe de Gestão Estratégica e Relação Institucional do Ministério da Previdência Social, Nicir Chaves, que atuou diretamente na elaboração do Plano Estratégico 2012-2015, considera fundamental o planejamento para alcançar as metas estabelecidas. “Nós sabemos que nosso mapa estratégico é o espelho,





dos funcionários em trabalhar no sentido de construir uma previdência melhor todos os dias, propiciando o acesso cada vez maior da sociedade brasileira aos benefícios previdenciários. Garibaldi Filho destacou, ainda, a credibilidade que a Previdência vem alcançando junto à sociedade nos últimos anos, fruto desse trabalho incansável da equipe previdenciária.

“Quando assumi o cargo de ministro alguns amigos me disseram que eu estava pegando um abacaxi. Com o passar do tempo estou vendo que eles se enganaram. Mais do que isso: nós temos hoje uma credibilidade que não tínhamos antes”, afirmou o ministro, em tom de brincadeira, durante a reunião.

A solenidade de lançamento também contou com as presenças do secretário-executivo do MPS, Carlos Eduardo Gabas; dos presidentes do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), Mauro Luciano Hauschild; da Dataprev, Rodrigo D’Ávila; e do diretor superintendente da Superintendência Nacional de Previdência Complementar (Previc), José Maria Rabelo.

## Política de inclusão

Segundo o secretário de Políticas de Previdência Social, Leonardo Rolim, o objetivo é alcançar uma cobertura previdenciária de 77% dos trabalhadores até 2015, o que vai significar a inclusão de 16 milhões de pessoas no sistema.

“Estamos trabalhando em um grande plano de inclusão previdenciária para diversos públicos em que há baixa cobertura previdenciária. Estamos falando de trabalhadores rurais, pessoas com deficiência, empreendedores individuais, cooperativados, donas de casa de baixa renda, trabalhadoras domésticas, população coberta pelo Bolsa Família”, disse o secretário.

Rolim disse ainda que, desde 2009, o Ministério começou a mudar as regras de inclusão na Previdência de alguns grupos, como o microempreendedor individual. “Entre os trabalhadores que estão na informalidade, 11 milhões eram empreendedores individuais e nós já conseguimos trazer 2 milhões.”

o retrato do nosso plano plurianual. O que eu destaco do nosso mapa estratégico é a gente sempre buscar uma perspectiva de resultado para a sociedade”, destaca.

Nicir defende que o objetivo final está estabelecido em três grandes pilares: promover ações de inclusão e permanência no sistema; atendimento sempre com foco na melhoria; e promover o reconhecimento

automático de direitos, com o acesso à informação.

Segundo ela, para a instituição o Plano Estratégico “é um grande marco, para mostrar a todos os envolvidos - gestores e servidores: os meus trabalhos, as minhas atribuições, os meus projetos estão alinhados com a estratégia. O grande alcance da estratégia está no mapa. É o que nos queremos alcançar”.

Segundo Nicir, o planejamento estratégico é importante para definir os rumos e as metas da instituição. “Hoje nós executamos nosso planejamento, estamos executando nosso plano plurianual, que é um compromisso direto com o governo. Tudo que nós fazemos no nosso planejamento aqui é o próprio PPA. É vinculado. Nosso plano é todo integrado. Tem integração direta com as ações de governo”, destaca.



# 4 milhões de processos em 10 anos

*Criado há 72 anos, o CRPS é procurado pelo segurado que não esteja satisfeito com uma decisão do INSS e queira recorrer administrativamente*

Um número impressionante que comprova a agilidade e a presteza da Previdência Social: o Conselho de Recursos da Previdência Social (CRPS) analisou quatro milhões de processos administrativos nos últimos dez anos. Só em 2011 foram analisados 500 mil processos. Criado há 72 anos, o CRPS é procurado pelo segurado que não esteja satisfeito com uma decisão do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e queira recorrer administrativamente. O objetivo do conselho é proporcionar uma tramitação mais ágil e mais barata, tanto para o segurado como para a Previdência Social.

Desde a sua criação, os avanços tecnológicos conquistados pelo CRPS foram muitos. Em 1993, os conselheiros utilizavam máquinas de escrever. Hoje, o CRPS Web permite que os conselheiros elaborem seus votos até mesmo de suas residências e os encaminhem ao Conselho, o que traz mais agilidade ao processo.

Outro avanço importante foi a implantação do sistema de processo eletrônico de recurso de benefício – o e-Recurso – que permite ao segurado solicitar o recurso via internet. Ou seja, não é mais necessário o comparecimento a uma agência da Previdência Social para interpor recurso. A grande vantagem dessa ferramenta é também a agilidade na tramitação do processo. Com o e-Recurso, desde o momento em que é dada a entrada no requerimento até a decisão final, o processo é todo informatizado.

Desde a sua implantação, em janeiro de 2012, quase quatro mil pessoas já utilizaram o e-Recurso. A ferramenta já está disponível no Rio Grande do Sul, Rio Grande do Norte, São

Bernardo do Campo e Brasília. Esse ano o sistema estará em mais 16 estados e, até 30 de junho de 2013, em todo o Brasil.

## Desafios

Apesar do grande número de processos analisados mensalmente – em média, 30 mil – o Conselho de Recursos da Previdência Social tem como meta fazer com que o segurado recorra mais à esfera administrativa.

Para o presidente do CRPS, Manuel Dantas, “o INSS tem a obrigação de reconhecer, antes do Judiciário, o direito do segurado quando ele tem razão”. Além disso, Dantas lembra que a via judicial é muito mais cara e muito mais demorada.

O CRPS tem um prazo de 85 dias para julgar definitivamente um processo. No entanto, algumas juntas proferem a decisão final em um prazo bem menor do que esse. Em estados onde a demanda é muito grande, como São Paulo e Bahia, os processos são remanejados para estados vizinhos. No caso de São Paulo, responsável por 37% do volume de processos, foram criadas turmas de julgamentos em São José do Rio Preto, Santo André e São Bernardo do Campo. Todas essas medidas foram tomadas com o objetivo de agilizar a resposta ao cidadão.

Além de proporcionar maior agilidade, o recurso administrativo também é mais barato, tanto para o segurado como para a Previdência Social. O presidente do CRPS explica que a estrutura do Juizado Especial Federal, da Justiça Federal, é praticamente toda voltada para as demandas



Reunião do Conselho de Recursos: instância que analisa os pedidos dos segurados

previdenciárias. Com isso, centenas de varas federais existem em função da Previdência Social. “Se a gente consegue trazer essa demanda para solução dentro da estrutura da própria Previdência Social, por meio de instrumentos como o Conselho de Recursos, conseguiremos reduzir um processo caro, que é o processo judicial”, afirma Manoel Dantas.

Para o presidente, é fundamental fortalecer a estrutura do conselho para que ele se transforme no foro adequado para que o segurado manifeste sua insatisfação em relação a um benefício negado. “A primeira opção do segurado deve ser as juntas de recursos e o conselho de recurso, o Judiciário deve ser a última alternativa”, enfatiza Dantas.

## Como funciona

O Conselho de Recursos da Previdência Social foi criado em 1939 com o nome de Câmara da Previdência Social do Conselho Nacional do Trabalho. Recebeu sua atual denominação em 1966 e foi transferido do Rio de Janeiro para Brasília em 1993. O CRPS é composto por 29 Juntas de Recursos distribuídas por todo o Brasil e quatro Câmaras de Julgamento localizadas em Brasília. O órgão funciona como câmara recursal para analisar as ações interpostas pelos segurados.

# E-Recursos facilita a vida dos cidadãos

*À frente da presidência do Conselho desde o início do ano, Manuel Medeiro Dantas trabalha para modernizar as ferramentas de atuação do Conselho de Recursos da Previdência Social com o objetivo de consolidar o órgão como foro adequado de solução das controvérsias previdenciárias. Nessa entrevista, Dantas fala sobre a implantação do E-Recursos como uma ferramenta para a modernização do processo de recursos de benefícios da Previdência Social. A iniciativa facilita o acesso do cidadão à Previdência e agiliza o julgamento de processos na via administrativa. A previsão é de que o projeto seja implantado em todo o País até junho de 2013.*

## **Quais as vantagens que a implantação do E-Recursos traz para o cidadão e para a Previdência Social?**

A primeira delas é a facilidade de acesso aos serviços de recursos. O segurado não precisará mais sair de casa para recorrer de um benefício que foi negado pelo INSS, podendo fazer isso pela internet. O cidadão também terá a opção de ligar para a Central 135 – o canal de atendimento da Previdência Social – agendar uma visita numa Agência da Previdência Social e solicitar o recurso.

Em breve, o segurado vai poder recorrer inclusive pela televisão, por meio da TV digital. Nós já estamos analisando com a Dataprev a possibilidade de implantar esse sistema para que o segurado possa acessar da casa dele o recurso eletrônico, acompanhar o processo e o julgamento pela televisão.

A segunda vantagem é a agilidade na tramitação do processo. Nós tínhamos processos que demoravam um ano na tramitação de um setor para outro. Hoje é tudo praticamente instantâneo com o processo eletrônico. De forma que nós vamos ganhar muito tempo na tramitação e teremos condições de cumprir a meta de julgar os processos dos cidadãos em até 85

dias. E a terceira grande vantagem é a segurança. As movimentações feitas no sistema são todas auditadas. Trata-se de um sistema extremamente seguro.

## **Em quanto tempo tem sido reduzido o trâmite dos processos com o novo sistema?**

Nós temos uma meta regimental de julgar os processos em até 85 dias. Com o processo eletrônico nós teremos como cumprir essa meta de 85 dias e até mesmo diminuí-la. Isso é uma vantagem muito grande. Já representa uma revolução, porque se você compara com a tramitação do processo do Poder Judiciário, que demora dois, três, quatro até cinco anos... então 85 dias já é um grande avanço.

## **Em quais estados o novo sistema já está implantado?**

Até o momento, já conseguimos implantar o E-Recursos nos estados do Rio Grande do Sul, Rio Grande do Norte, Rondônia, Brasília e na junta de recursos e na agência de São Bernardo do Campo, no estado de São Paulo.

Bom, temos hoje cinco estados onde o sistema já foi implantado. Até o final deste ano, teremos



**Manuel Dantas**  
*Presidente do Conselho de  
Recursos da Previdência Social*



Nicolas Gomes

dois terços, ou seja, setenta por cento das unidades do Conselho trabalhando com o recurso eletrônico. A nossa previsão para fechar 100% de todas as unidades é até o dia 30 de junho de 2013. Estamos trabalhando para cumprir essa meta.

**O senhor considera que esse novo sistema possa incentivar os segurados a recorrerem à via administrativa, desafogando dessa forma o Judiciário brasileiro?**

Com certeza. Um problema é que o segurado ainda conhece pouco as juntas de recursos. São 29 juntas no Brasil que são compostas por dois representantes do governo, sendo um presidente e o outro conselheiro relator, mais dois representantes classistas: um representando os empregados e o outro representando os empregadores. Recorrer às juntas deve ser a principal alternativa para o segurado que teve o seu pedido negado em uma agência do INSS, ou seja, trata-se da primeira opção que ele tem quando está insatisfeito com a decisão do INSS. O segurado deve recorrer para uma junta de recursos e nós vamos julgar o processo dele em 85 dias.

**Quando o segurado deve recorrer à via judicial?**

Se o segurado ainda permanecer insatisfeito com a decisão da junta de recursos, ele tem a opção de ir ao Poder Judiciário. Mas ele não deveria optar primeiramente em recorrer ao Judiciário sem tentar a via administrativa. Primeiro porque trata-se de um processo mais formal, mais demorado, que vai depender de citação do INSS, de audiência de conciliação. Já a grande vantagem da esfera administrativa é que o segurado consegue viabilizar o direito dele sem brigar com o INSS, de forma muito rápida: 85 dias é muito rápido para o julgamento do caso. Só vejo vantagens em utilizar essa via.

**Quais avanços tecnológicos para aprimorar o E-Recursos já estão previstos?**

Bom, o objetivo é facilitar o máximo a vida do cidadão. Ampliar ao máximo o acesso que ele tem aos serviços da Previdência, especificamente no recurso de benefícios. Então, pretendemos que esse acesso se dê pelo canal 135, o agendamento do recurso na agência da Previdência. Em breve, teremos, até julho no máximo, a opção de o segurado, nos estados onde o recurso está implantado, que ele recorra pela internet. Na casa dele, vai conseguir acessar o portal onde ele vai poder recorrer. Para que ele faça isso, ele tem que cadastrar uma senha em uma agência do INSS. Então, ele pode ligar para o 135, a partir de agora, e pedir esse serviço. Qual o serviço? É o CADSenha, cadastro de senha. Então, o INSS vai dar uma senha para que ele consiga acessar os serviços, inclusive, o serviço do recurso pela internet, então até julho teremos nos estados em que foi implantado o e-Recursos, teremos a disponibilização desse serviço pela internet, na página da Previdência Social.

Em breve, também vamos transmitir as sessões de julgamento pela internet, online. De forma que o segurado vai poder acompanhar o julgamento do caso dele, não só acompanhar, mas, também, interagir. Ele vai poder falar por que ele merece aquele direito para os conselheiros que estão julgando o caso dele.

Então você imagina, por exemplo, que nós temos uma junta em Natal, por exemplo, e o segurado de Caicó vai poder, pela internet, participar do julgamento. Para isso, ele vai ter que ter uma webcam e um microfone. E o presidente da junta, quando for chamado o processo dele para julgamento, vai dar palavra para ele para falar o que quiser; por que ele merece o benefício.

## Os municípios e a Previdência



O Ministério da Previdência Social montou um estande no I Encontro dos Municípios com o Desenvolvimento Sustentável, realizado em Brasília nos dias 27 a 29 de março. Prefeitos e seus representantes receberam informações sobre o Programa de Apoio à Modernização da Gestão do Sistema de Previdência Social (Proprev), a Política Nacional de Inclusão Previdenciária e o Programa de Educação Previdenciária (PEP). Os prefeitos também tiveram informações sobre como montar regimes próprios de Previdência Social no município. A revista Previdência Social, material sobre desenvolvimento do idoso e o Manual de Desenvolvimento dos Municípios foram distribuídos aos visitantes, que puderam ainda assistir aos vídeos institucionais. Na ocasião, o secretário-executivo do Ministério da Previdência Social, Carlos Eduardo Gabas, participou da mesa Formalização do Empreendedor Individual e seus desdobramentos.

## Proteção ao idoso contra fraudes



## PREVMovel atende a comunidade rural no Amapá

Os quatro mil habitantes de Itaubal, município do sudeste do Amapá, foram atendidos, em março, pela unidade móvel de atendimento da Previdência Social, o PREVMovel. A cidade fica a 90 km de Macapá e não conta com unidade de atendimento do INSS. A equipe repassou orientação e informações à população sobre os seus direitos e deveres em relação à Previdência Social, além de receber requerimentos de benefícios dos trabalhadores rurais. A Previdência montou as unidades móveis para atender às comunidades da Amazônia de locais de difícil acesso e que não contam com serviços previdenciários.

## Convênio facilita a agricultores recolhimento à Fetraf

Convênio entre o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e a Federação Nacional dos Trabalhadores e Trabalhadoras na Agricultura Familiar do Brasil (Fetraf) busca facilitar o recolhimento de mensalidades à entidade. Agora, as mensalidades dos associados da Fetraf serão descontadas diretamente dos seus benefícios previdenciários. A alíquota é de 1,5% do valor correspondente ao benefício previdenciário. O presidente do INSS, Mauro Hauschild, afirma ser a favor de qualquer ação que vise melhorias para os trabalhadores rurais. "Por ser filho de pai e mãe agricultores, eu acho legítima toda política que vise, de alguma forma, beneficiar aqueles que trabalham na produção agrícola", acrescentou Hauschild.

O Ministério da Previdência Social e o governo do Estado do Piauí firmaram acordo de cooperação técnica para desenvolver projetos e ações voltados para a proteção do idoso contra fraudes. O ministro Garibaldi Alves Filho destacou que esta é uma ação que irá combater todo tipo de fraude contra o idoso. "É uma experiência que eu creio que vai se transformar numa realidade em muitos estados do Brasil. E nós vamos ver agora como ela vai efetivamente funcionar. Mas é uma soma de esforços da Previdência e da Polícia Civil para coibir essas fraudes que existem principalmente com relação aos empréstimos consignados". O Piauí é o primeiro estado que contará com uma equipe do INSS no atendimento a beneficiários na Delegacia de Segurança e Proteção ao Idoso.



## Brasil assume vice-presidência da OISS

O Brasil assumiu a vice-presidência da Organização Ibero-Americana de Seguridad Social (OISS) para a região do Cone Sul (Argentina, Brasil, Chile, Paraguai e Uruguai). O secretário-executivo do Ministério da Previdência Social, Carlos Eduardo Gabas, foi eleito para o cargo durante o XV Congresso da OISS, em Montevideu, no Uruguai. O mandato é de quatro anos. O tema central do congresso foi a consolidação do Acordo Multilateral Ibero-americano de Seguridad Social. Dos 22 países que pretende contemplar, sete já ratificaram o acordo, além do Brasil: Bolívia, Chile, Equador, Espanha, Paraguai e Uruguai.

## Gestão transparente



Roberto Stuckert Filho/PR

O sistema de gestão da Previdência Social foi elogiado pela presidenta Dilma Rousseff durante a abertura da primeira conferência anual de alto nível da Parceria para Governo Aberto (Open Government Partnership), em Brasília, no dia 17 de abril. Ela destacou que por meio da sala de monitoramento do INSS é possível acompanhar as mais de 250 mil pessoas que solicitam atendimento diário nos postos do instituto. "Hoje, sabemos em tempo real quantas aposentadorias são solicitadas e quantas são concedidas. Mais do que isso, sabemos hoje como controlar este conhecimento, pois sabemos quanto tempo durou o atendimento de cada pessoa que procurou o serviço de aposentadoria ou o serviço médico de perícia e o que aconteceu com a sua solicitação, quanto tempo essa pessoa esperou para ser atendida e quem a atendeu", explicou Dilma.

As informações disponibilizadas pela sala de monitoramento do INSS viabilizaram o fim das filas e a redução do tempo decorrido para a concessão de benefícios como aposentadoria e salário-maternidade. E ainda permitiu, segundo a presidenta, a responsabilização dos gestores pelo serviço prestado e gerou uma economia na aplicação dos recursos. A Open é uma iniciativa internacional que trabalha na difusão e no incentivo de práticas governamentais que busquem a transparência orçamentária, a participação social e o acesso público à informação. Cerca de 500 delegados de 53 países participaram do evento. Na abertura também estiveram presentes o presidente da Tanzânia, Jakaya Kikwete; o primeiro-ministro da Geórgia, Nika Gilauri; e a secretária de Estado dos EUA, Hillary Clinton.



## Ouvidoria recebe manifestações

O relatório de atividades de 2011 da Ouvidoria Geral da Previdência Social (OUGPS), já disponível para consulta no site da Previdência Social ([http://www.previdencia.gov.br/arquivos/office/3\\_120413-104026-159.pdf](http://www.previdencia.gov.br/arquivos/office/3_120413-104026-159.pdf)),

mostra que 2011 o departamento recebeu um total de 184.964 manifestações, classificadas em cinco tipos: elogios, sugestões, denúncias, reclamações e solicitações diversas. Em 2011, do volume de manifestações registradas, anotaram-se 139.615 reclamações, 25.451 denúncias, 5.210 elogios e 14.688 sugestões e solicitações diversas. A maioria das manifestações recebidas pela OUGPS é feita por meio da Central 135. Em 2011, o canal foi responsável por 57% dos registros, o que corresponde a 106.314 manifestações; 76.358 (41%) das manifestações foram realizadas pelo Auto-Atendimento via Internet e 2.292 (1%) por outros meios (PREVCartas, Disque-Denúncia, Agências e Unidades de Atendimento).

## Correção

A revista Previdência Social cometeu um equívoco em sua edição de nº 2, ao informar que o estudo "A Previdência Social e a Economia dos Municípios 2010", assinado por Álvaro Sólton de França, era uma publicação do Ipea (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada). Na verdade, a publicação é da Anfp (Associação Nacional dos Auditores Fiscais da Receita Federal do Brasil). Pedimos desculpas.



# Análise financeira das aposentadorias de trabalhadores de baixa renda

## Introdução

A Previdência Social exerce um papel de seguradora aos trabalhadores, de forma a garantir renda nas situações em que estes estiverem temporariamente ou definitivamente incapacitados a exercerem sua profissão. Essa garantia de renda, traduzida na forma de benefícios previdenciários, requer que o trabalhador tenha previamente realizado um conjunto de contribuições ao sistema, de acordo com a legislação vigente ao longo do período.

Com atenção ao caso das aposentadorias, trata-se de um benefício concedido àqueles que completaram os requisitos necessários de acordo com a legislação vigente. No Brasil ela pode ocorrer de três formas distintas, por tempo de contribuição, por idade ou por invalidez permanente.

Adicionalmente à importância social desse benefício, é importante fazer uma análise financeira do retorno obtido pelos beneficiários, a partir de suas contribuições periódicas passadas e da renda de aposentadoria recebida.

O objetivo desse estudo é realizar uma simulação que permita avaliar sob o ponto de vista financeiro o desempenho obtido pelo fluxo de caixa composto pelos recolhimentos ao Regime Geral de Previdência Social e pela renda da aposentadoria de uma pessoa hipotética situada no limite inferior da renda durante toda a sua vida de trabalhador ativo e de aposentado. Cabe destacar que esse estudo tem com foco principal as

pessoas de baixa renda que, via de regra, não dispõem de opções de produtos financeiros no mercado para remunerar suas economias, exceto pela Caderneta de Poupança, cujo rendimento é, em termos de médio e longo prazos, substancialmente inferiores ao que se pode obter com aplicações em Títulos Públicos, Títulos de Renda Fixa e até mesmo em aplicações em Renda Variável.

Pretende-se simular o histórico do relacionamento entre um indivíduo com a Previdência Social, indivíduo esse que tenha vivido toda a sua vida no limite mínimo da renda, tanto no trabalho como na aposentadoria, com base nas hipóteses válidas atualmente sobre a expectativa de vida de uma pessoa ao nascer, valor real do salário-mínimo, alíquotas de contribuição e regras para concessão do benefício de aposentadoria, que no caso deste estudo serão abordadas tanto a Aposentadoria por Tempo de Serviço como a Aposentadoria por Idade. Com base nesse histórico de contribuições e recebimentos, poderá ser realizada uma avaliação financeira pelos critérios da Taxa Interna de Retorno e do Valor Presente Líquido, este último utilizando como base de cálculo a taxa média da rentabilidade mensal da caderneta de poupança avaliada em termos reais.

Duas questões principais envolvem essa simulação. A primeira é: “para as pessoas de baixa renda, as contribuições realizadas ao RGPS configuraram-se em uma boa opção de investimento pelos retornos obtidos com a aposentadoria?” Ou seja, se fosse permitido a um trabalhador optar entre realizar as contribuições

### Alexandre Zioli Fernandes

Especialista em Gestão Governamental e Políticas Públicas e Coordenador da Coordenação-Geral de Estatística, Demografia e Atuária

periódicas para a Previdência Social ou aplicar o valor desse recolhimento em algum ativo financeiro disponível, qual deveria ser a taxa mínima de retorno deste ativo financeiro no sentido de permitir acumulação de riqueza durante o período de contribuições que viabilizasse retiradas periódicas e uniformes, como é o caso das aposentadorias.

A segunda questão a ser respondida pela simulação é: “na comparação entre as duas modalidades de aposentadorias, qual é o impacto na rentabilidade estimada com os benefícios de aposentadoria por tempo de contribuição caso o trabalhador opte pela aposentadoria por idade com o mínimo de contribuições permitido”. O ponto central dessa questão é avaliar qual seria o retorno estimado para um indivíduo que começasse a contribuir ao RGPS somente a partir da competência que lhe permitisse atingir o número mínimo de contribuições necessárias para a concessão da aposentadoria por idade. Esses resultados obtidos, tanto pelo critério do Valor Presente Líquido como pelo da Taxa Interna de Retorno, serão comparados com os obtidos pela outra simulação, na qual o indivíduo começa a contribuir no início de vida laboral e se aposenta por tempo de contribuição.

Nesse conjunto de simulações, os indivíduos serão caracterizados por gênero, uma vez que no Brasil existem regras diferenciadas para concessão de aposentadorias por idade ou por tempo de contribuição entre homens e mulheres. Além da separação por gênero, os indivíduos também serão separados de acordo com o relacionamento com o RGPS entre as categorias

“contribuintes individuais” e “empregados” em razão de haver diferenciação entre as respectivas alíquotas de contribuição ao RGPS. Por simplicidade, será adotada a hipótese de que não há transitoriedade entre as categorias. Também será adotada a hipótese que o trabalhador Contribuinte Individual trabalha somente por conta própria.

Para realizar os cálculos das contribuições ao RGPS dos indivíduos de acordo com a categoria do trabalhador serão aplicadas as alíquotas vigentes a cada período tanto para empregados como para contribuintes individuais.

Com base no levantamento da evolução histórica das alíquotas de contribuição para o RGPS, serão adotadas as seguintes alíquotas de contribuição na categoria empregado que incidirão sobre o valor mensal do salário mínimo vigente avaliado em termos reais:

- De janeiro de 1950 a dezembro de 1981, alíquota de 8,0%;
- De janeiro de 1982 a junho de 1989, alíquota de 8,5%;
- De julho de 1989 em diante, alíquota de 8,0%

No caso da categoria Contribuinte Individual, as alíquotas de contribuição a serem adotadas nas simulações propostas nesse estudo serão:

- De agosto de 1960 a novembro de 1965, alíquota de 6,0%;
- De dezembro de 1965 a junho de 1973, alíquota de 16,0%;
- De julho de 1973 a abril de 1996, alíquota de 10%;
- De maio de 1996 a dezembro de 2006, alíquota de 20%;
- De janeiro de 2007 em diante, alíquota de 11,0%.

# Caracterização da Análise de Investimento

A proposta básica desse estudo visa simular o fluxo de renda de uma pessoa que, ao longo de toda a sua vida laboral, teve remuneração equivalente ao salário mínimo vigente e que recebeu benefício no valor do piso previdenciário.

Esse fluxo de entradas e saídas financeiras pode ser representado sob o ponto de vista do trabalhador, por meio de um fluxo de caixa composto, respectivamente, pelas contribuições pessoais ao RGPS e pelos recebimentos da renda de aposentadoria.

As análises financeiras propostas baseiam-se na Taxa Interna de Retorno – TIR, e no critério do Valor Presente Líquido – VPL, métodos amplamente conhecidos e discutidos na literatura financeira<sup>1</sup>.

## Caracterização dos Períodos dos Fluxos de Caixa

Os fluxos de caixa serão definidos para dois cenários distintos, de acordo com a legislação vigente no Brasil sobre concessão de aposentadorias do RGPS. O

<sup>1</sup> Para mais detalhes dos métodos ver GROPELLI & NIKBAKHT (2006), GITMAN (2004), VERAS (2008) e FARO (2006).

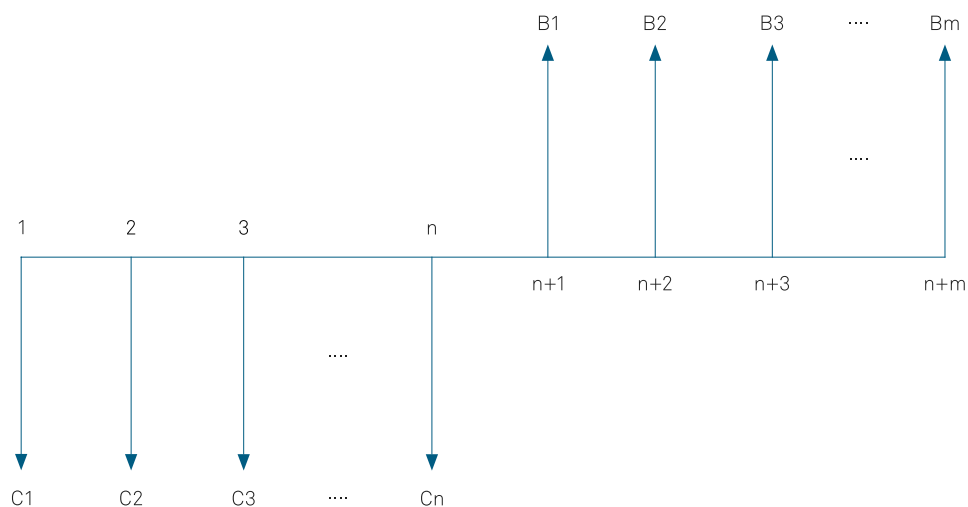
primeiro cenário é o da Aposentadoria por Tempo de Contribuição, que de forma geral permite ao contribuinte do RGPS requerer o benefício com 35 anos de contribuição no caso dos homens, ou 30 anos de contribuição no caso das mulheres.

O segundo cenário é o da Aposentadoria por Idade, concedido aos homens que atingem a idade de 65 anos e às mulheres, 60 anos de idade, desde que, em ambos os casos, tenham o mínimo de 15 anos de contribuição, realizadas de forma contínua ou não.

## Aposentadoria por Tempo de Contribuição

No primeiro cenário, vamos supor um trabalhador do sexo masculino que nasceu em julho de 1941 e começou a trabalhar em julho de 1959 aos 18 anos de idade, seja como empregado sob regime celetista, seja como contribuinte individual, mas de forma que ele contribua para o RGPS pela alíquota incidindo sobre o salário mínimo em valores constantes de cada mês corrente. Em julho de 1994, após 35 anos de contribuição ao RGPS, foi concedida sua aposentadoria, recebendo-a mensalmente e igual a um salário mínimo em valores constantes até dezembro de 2010, quando veio a falecer aos 69 anos e cinco meses de idade, conforme expectativa de vida ao nascer, gerando assim 17 anos e cinco meses de recebimento do benefício. Portanto, o fluxo de caixa desse trabalhador do sexo masculino será composto por 420 contribuições mensais e 209 recebimentos de aposentadoria.

**Figura 1**  
Fluxo de caixa das contribuições previdenciárias e recebimentos de aposentadoria





De forma similar, podemos pensar em um trabalhador do sexo feminino que nasceu em dezembro de 1933 e começou a trabalhar de forma contributiva ao RGPS em dezembro de 1951, quando completou 18 anos de idade. Em dezembro de 1981, quando completou 30 anos de contribuição mensal ininterrupta ao RGPS, recebeu o benefício de aposentadoria e veio a falecer em dezembro de 2010 aos 77 anos, de acordo com a expectativa de vida ao nascer, gerando assim 29 anos de recebimento do benefício. O fluxo de caixa dessa trabalhadora irá contar com 360 contribuições mensais, que irão gerar 349 recebimentos de aposentadoria.

Partindo desses cenários iniciais, vamos supor que o trabalhador tenha iniciado sua vida contributiva um ano depois, aos 19 anos. Por conta disso, sua aposentadoria ocorre também um ano depois, aos 54 anos no caso do homem e aos 49 anos no caso da mulher, ambos os casos por tempo de contribuição. Considerando que dentro dessa simulação os trabalhadores de ambos os gênero têm vida limitada pela expectativa de vida ao nascer, nesse segundo caso eles terão contribuído pelo mesmo período de 35 ou 30 anos, mas terão gozado um ano a menos de benefício de aposentadoria.

Essa simulação se repete acrescentando um ano a mais novamente, postergando o início da aposentadoria em um ano a mais, levando sistematicamente a uma redução do período de gozo da aposentadoria, até que se chegue à situação limite onde o trabalhador, ao atingir o tempo de contribuição necessário para se aposentar, também complete a idade mínima para requerer a aposentadoria por idade. Essa situação irá ocorrer quando os trabalhadores dessa simulação, tanto homens como mulheres, derem início à vida contributiva somente aos 30 anos de idade. Nessa situação limite, os homens terão contribuído por 420 meses e receberão 54 parcelas de aposentadoria. No caso das mulheres, elas terão contribuído por 360 meses e receberão benefício de aposentadoria por 205 meses.

## Aposentadoria por Idade

Em continuidade ao processo anterior, aos trabalhadores que entrarem um ano mais tarde no mercado de trabalho, mais precisamente aos 31 anos, eles terão completado a idade requerida para aposentadoria por idade antes de atingirem os 35 ou 30 anos de tempo

de contribuição, mas tempo suficiente para cumprir com o mínimo requerido de 15 anos para o benefício por idade. Assim, a partir desse ponto, tanto os homens como as mulheres irão contribuir por um ano a menos ao RGPS, porém terão um período de gozo de benefício constante, ou seja, por 54 meses no caso dos homens e por 205 meses no caso das mulheres.

Reduzindo-se sistematicamente a idade de início da vida contributiva, chega-se novamente a uma situação limite, onde ao completarem 15 anos de contribuição ao RGPS, os trabalhadores nessa simulação atingem também a idade para requerer aposentadoria por idade. Esse momento ocorre quando os homens iniciam sua vida contributiva aos 50 anos de idade e as mulheres aos 45 anos de idade. Nesse caso, os homens irão ter contribuído por 180 meses e irão receber aposentadoria por 54 meses, enquanto que as mulheres irão ter contribuído pelos mesmos 180 meses e irão receber por 205 meses o benefício de aposentadoria.

## Apresentação dos Resultados

Para a construção dos valores do fluxo de caixa, foi utilizada a série elaborada pelo IPEA do salário mínimo real para preços de dezembro de 2010, deflacionados pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) do IBGE durante o período de abril de 1979 até dezembro de 2010 e pelo Índice Geral de Preços ao Consumidor (IGPC) do Ministério do Trabalho para o período anterior a abril de 1979<sup>2</sup>. Os valores das contribuições mensais ao RGPS, tanto para o homem como para a mulher, foram calculados pela aplicação das alíquotas de contribuição sobre o valor real do salário mínimo vigente, enquanto que os valores do benefício de aposentadoria foram iguais ao valor real do salário mínimo vigente.

As taxas nominais de rentabilidade da Caderneta de Poupança foram obtidas pelas bases de dados do Portal Brasil<sup>3</sup>; As taxas reais de rentabilidade média ao mês no período foram obtidas pela média geométrica dos fatores dessas taxas deflacionadas pelos mesmos índices de preço utilizados para deflacionar a série do salário mínimo.

<sup>2</sup> Dados disponíveis no sítio <http://www.ipeadata.gov.br>

<sup>3</sup> Dados disponíveis no sítio <http://www.portalbrasil.net/indices.htm>

Na Tabela 1 são apresentados os resultados obtidos para as taxas reais de rentabilidade média mensal do mês de referência até dezembro de 2010 utilizando o IGPC e o INPC conforme descrito anteriormente.

## Taxa Interna de Retorno

A utilização do critério da TIR ao fluxo de caixa simulado de um trabalhador do sexo masculino e categoria empregado revelou que, pelo primeiro cenário onde o trabalhador inicia sua vida contributiva aos 18 anos de idade, a taxa de retorno real obtida ao final das contribuições ao RGPS e dos recebimentos do benefício de aposentadoria por tempo de serviço foi de 0,401% ao mês, ou em termos de equivalência a uma taxa retorno real de 4,921% ao ano – Gráfico 1. Observando-se a TIR nesse caso, percebe-se que, embora haja um leve

crescimento no início, a taxa começa a declinar a partir da idade de início aos 22 anos, chegando ao mínimo de 0,251% ao mês na idade de 30 anos, a partir de onde se dá a inversão do tipo de aposentadoria a qual o empregado terá direito no futuro, passando para aposentadoria por idade. Desse ponto em diante, a TIR cresce exponencialmente, chegando à maior taxa observada entre as simulações de 1,379% ao mês no caso de o empregado dar início à vida contributiva aos 50 anos de idade, que corresponde à taxa real equivalente de 17,867% ao ano.

No caso do trabalhador do sexo masculino e da categoria Contribuinte Individual, em decorrência da legislação dessa categoria só ter sido definida em 1960, a simulação terá início para o caso em que o trabalhador tenha 19 anos de idade. A TIR calculada para esse caso inicial foi de 0,34% ao mês em termos reais, equivalente à taxa

**Tabela 1**

Taxa Real  
Rentabilidade  
Média Mensal  
da Caderneta  
de Poupança  
entre o Mês  
de Referência  
e Dezembro  
de 2010  
Deflacionada  
pelo IGPC  
e pelo INPC

Obs.: Valores  
deflacionados pelo  
IGPC-Mtb entre  
jan/67 e mar/79 e  
pelo INPC-IBGE  
entre abr/79  
e dez/10

Fonte: Elaboração  
própria do autor.

| ano/<br>mês | janeiro | fevereiro | março | abril | maio  | junho | julho | agosto | setembro | outubro | novembro | dezembro |
|-------------|---------|-----------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|----------|---------|----------|----------|
| 1967        | 0.204   | 0.203     | 0.203 | 0.204 | 0.205 | 0.206 | 0.206 | 0.203  | 0.204    | 0.204   | 0.200    | 0.201    |
| 1968        | 0.201   | 0.201     | 0.201 | 0.201 | 0.202 | 0.203 | 0.203 | 0.197  | 0.198    | 0.198   | 0.194    | 0.194    |
| 1969        | 0.195   | 0.193     | 0.193 | 0.194 | 0.189 | 0.189 | 0.189 | 0.191  | 0.191    | 0.192   | 0.194    | 0.194    |
| 1970        | 0.194   | 0.191     | 0.191 | 0.191 | 0.187 | 0.187 | 0.188 | 0.188  | 0.189    | 0.189   | 0.192    | 0.192    |
| 1971        | 0.193   | 0.186     | 0.187 | 0.187 | 0.184 | 0.185 | 0.185 | 0.185  | 0.185    | 0.185   | 0.178    | 0.178    |
| 1972        | 0.178   | 0.176     | 0.176 | 0.177 | 0.176 | 0.176 | 0.177 | 0.170  | 0.171    | 0.171   | 0.171    | 0.172    |
| 1973        | 0.172   | 0.170     | 0.171 | 0.171 | 0.166 | 0.167 | 0.167 | 0.166  | 0.166    | 0.167   | 0.166    | 0.166    |
| 1974        | 0.167   | 0.162     | 0.162 | 0.162 | 0.172 | 0.173 | 0.173 | 0.169  | 0.169    | 0.170   | 0.151    | 0.151    |
| 1975        | 0.151   | 0.155     | 0.155 | 0.156 | 0.155 | 0.156 | 0.156 | 0.152  | 0.153    | 0.153   | 0.156    | 0.157    |
| 1976        | 0.157   | 0.157     | 0.157 | 0.158 | 0.164 | 0.165 | 0.165 | 0.163  | 0.163    | 0.164   | 0.160    | 0.160    |
| 1977        | 0.161   | 0.159     | 0.160 | 0.160 | 0.168 | 0.169 | 0.169 | 0.164  | 0.165    | 0.165   | 0.161    | 0.162    |
| 1978        | 0.162   | 0.170     | 0.171 | 0.171 | 0.173 | 0.173 | 0.174 | 0.177  | 0.177    | 0.178   | 0.173    | 0.173    |
| 1979        | 0.174   | 0.177     | 0.177 | 0.178 | 0.181 | 0.182 | 0.182 | 0.177  | 0.177    | 0.178   | 0.194    | 0.195    |
| 1980        | 0.195   | 0.202     | 0.203 | 0.203 | 0.206 | 0.207 | 0.208 | 0.221  | 0.221    | 0.222   | 0.244    | 0.245    |
| 1981        | 0.246   | 0.269     | 0.270 | 0.271 | 0.268 | 0.268 | 0.269 | 0.263  | 0.263    | 0.264   | 0.257    | 0.257    |
| 1982        | 0.258   | 0.258     | 0.259 | 0.260 | 0.263 | 0.264 | 0.264 | 0.271  | 0.272    | 0.273   | 0.252    | 0.252    |
| 1983        | 0.253   | 0.257     | 0.258 | 0.258 | 0.255 | 0.256 | 0.257 | 0.264  | 0.226    | 0.273   | 0.274    | 0.267    |
| 1984        | 0.266   | 0.270     | 0.269 | 0.262 | 0.260 | 0.258 | 0.261 | 0.260  | 0.254    | 0.255   | 0.254    | 0.246    |
| 1985        | 0.251   | 0.254     | 0.248 | 0.247 | 0.234 | 0.219 | 0.213 | 0.215  | 0.226    | 0.231   | 0.233    | 0.248    |
| 1986        | 0.261   | 0.265     | 0.253 | 0.217 | 0.218 | 0.219 | 0.216 | 0.217  | 0.217    | 0.211   | 0.212    | 0.212    |
| 1987        | 0.225   | 0.254     | 0.244 | 0.227 | 0.246 | 0.252 | 0.244 | 0.218  | 0.206    | 0.203   | 0.214    | 0.231    |
| 1988        | 0.234   | 0.248     | 0.245 | 0.244 | 0.242 | 0.247 | 0.260 | 0.269  | 0.258    | 0.276   | 0.283    | 0.285    |
| 1989        | 0.289   | 0.307     | 0.287 | 0.244 | 0.203 | 0.221 | 0.284 | 0.291  | 0.303    | 0.323   | 0.331    | 0.360    |
| 1990        | 0.386   | 0.422     | 0.466 | 0.487 | 0.295 | 0.322 | 0.345 | 0.356  | 0.360    | 0.373   | 0.378    | 0.390    |
| 1991        | 0.398   | 0.403     | 0.402 | 0.421 | 0.406 | 0.397 | 0.404 | 0.414  | 0.435    | 0.449   | 0.464    | 0.488    |

real de 4,163% ao ano. O comportamento da TIR é semelhante ao caso anterior, com declínio até a idade de 30 anos, com mínima de 0,097% ao mês, passando a crescer até atingir o máximo na idade de início de vida contributiva de 50 anos, com TIR de 0,918% ao mês e equivalente à taxa real de rentabilidade de 11,59% ao ano.

Pelo lado da simulação feita ao trabalhador do sexo feminino e da categoria empregado, a TIR apresentou os maiores valores por idade, com 0,569% ao mês para o caso do início de idade contributiva aos 18 anos e taxa real equivalente a 7,039% ao ano. A TIR começa a declinar, mas recupera-se antes mesmo de a trabalhadora atingir a idade de início aos 30 anos quando há mudança da modalidade de aposentadoria, passando

de tempo de contribuição para idade. Com idade de início aos 26 anos, a TIR registrada na simulação foi de 0,510% ao mês, mínima da série, tornando-se crescente desde então até atingir a máxima de 1,214% ao mês com idade de início aos 45 anos, equivalente à taxa real de 15,587% ao ano.

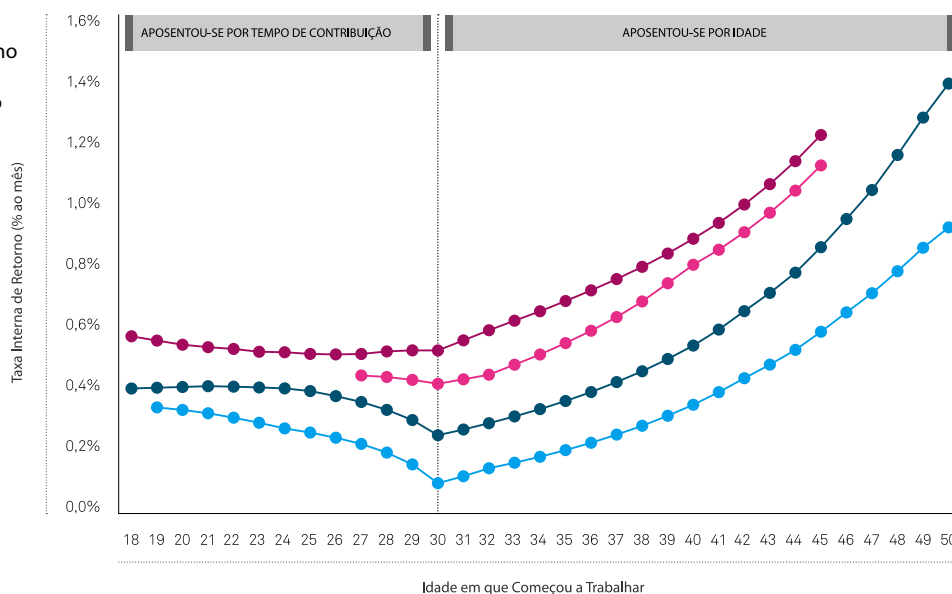
No último conjunto de simulações, para trabalhadores do sexo feminino e categoria Contribuinte Individual, a série começa somente na idade de início aos 27 anos, novamente por conta da data da legislação vigente, em que a TIR registrada foi de 0,443% ao mês e equivalente à taxa real de 5,447% ao ano, com máxima de 1,117% ao mês e equivalente à taxa real de 14,256% ao ano.

**Gráfico 4**

Taxa Interna de Retorno por Idade de Início do Trabalhador, Segundo Categorias e Gênero

**Legendas**

- Empregado Homem
- Autônomo Homem
- Empregado Mulher
- Autônomo Mulher



Para termos de comparação com a TIR, a Caderneta de Poupança foi escolhida por se tratar de um produto financeiro disponível às pessoas de baixa renda. Em decorrência da Caderneta de Poupança ter sido iniciada em janeiro de 1967, as comparações entre as taxas só serão possíveis a partir desse ano.

Na simulação para trabalhador do sexo masculino e da categoria empregado, a TIR foi superior à rentabilidade média da caderneta de poupança deflacionada pelo IGPC/INPC em todas as idades de início da vida contributiva, revelando assim que a rentabilidade obtida pelas contribuições ao RGPS com retorno pelas parcelas

da aposentadoria foi superior ao que se obteria pela aplicação sistemática na caderneta de poupança durante a fase contributiva e resgates durante a fase de aposentadoria – Tabela 2.

Comparando-se os dois extremos da simulação dentro da disponibilidade das taxas, a TIR para idade de início da vida contributiva aos 26 anos para homens e empregados foi de 0,377% ao mês contra 0,206% ao mês da taxa real de rentabilidade. Para o caso de início da vida contributiva aos 50 anos, dentro dessa mesma caracterização do trabalhador, a TIR foi de 1,379% ao mês contra a taxa de rentabilidade de 0,397% ao mês.



De fato, analisando-se os dados apurados pela Tabela 2, pode-se perceber que, em decorrência do aumento sistemático da TIR a partir do ponto onde o trabalhador opta pela aposentadoria por idade e pelo crescimento da taxa de rentabilidade média da poupança observada apenas no final da série, os retornos financeiros sob o ponto de vista do trabalhador pela aposentadoria por tempo de contribuição ficam abaixo do respectivo pela aposentadoria por idade.

| IDADE NO INÍCIO DA VIDA CONTRIBUTIVA AO RGPS | TIPO DE APOSENTADORIA REQUERIDA | TIR       |          | TAXA MÉDIA PELO IGPC E INPC <sup>(1)</sup> |
|--|---------------------------------|-----------|----------|--|
|  |                                 | EMPREGADO | AUTÔNOMO |  |
| 26   | Tempo de contribuição           | 0.377 %   | 0.243 %  | 0.206 %                                    |
| 27   | Tempo de contribuição           | 0.358 %   | 0.223 %  | 0.203 %                                    |
| 28   | Tempo de contribuição           | 0.333 %   | 0.195 %  | 0.189 %                                    |
| 29   | Tempo de contribuição           | 0.300 %   | 0.157 %  | 0.187 %                                    |
| 30   | Indiferente                     | 0.251 %   | 0.097 %  | 0.185 %                                    |
| 31   | Idade                           | 0.270 %   | 0.120 %  | 0.176 %                                    |
| 32   | Idade                           | 0.290 %   | 0.145 %  | 0.167 %                                    |
| 33   | Idade                           | 0.311 %   | 0.163 %  | 0.173 %                                    |
| 34   | Idade                           | 0.335 %   | 0.182 %  | 0.155 %                                    |
| 35   | Idade                           | 0.361 %   | 0.203 %  | 0.164 %                                    |
| 36   | Idade                           | 0.390 %   | 0.227 %  | 0.169 %                                    |
| 37   | Idade                           | 0.422 %   | 0.253 %  | 0.173 %                                    |
| 38   | Idade                           | 0.456 %   | 0.281 %  | 0.182 %                                    |
| 39   | Idade                           | 0.496 %   | 0.314 %  | 0.207 %                                    |
| 40   | Idade                           | 0.539 %   | 0.349 %  | 0.268 %                                    |
| 41   | Idade                           | 0.590 %   | 0.389 %  | 0.264 %                                    |
| 42   | Idade                           | 0.649 %   | 0.434 %  | 0.256 %                                    |
| 43   | Idade                           | 0.708 %   | 0.478 %  | 0.258 %                                    |
| 44   | Idade                           | 0.773 %   | 0.525 %  | 0.219 %                                    |
| 45   | Idade                           | 0.854 %   | 0.583 %  | 0.219 %                                    |
| 46   | Idade                           | 0.945 %   | 0.645 %  | 0.251 %                                    |
| 47   | Idade                           | 1.038 %   | 0.707 %  | 0.247 %                                    |
| 48   | Idade                           | 1.1150 %  | 0.777 %  | 0.221 %                                    |
| 49   | Idade                           | 1.1270 %  | 0.853 %  | 0.322 %                                    |
| 50   | Idade                           | 1.1379 %  | 0.918 %  | 0.397 %                                    |

**Tabela 2**

Comparação entre a TIR e as Taxas Reais de Rentabilidade Mensal Média da Caderneta de Poupança pelo IGPC/INPC para a Simulação de Trabalhador do Sexo Masculino e Ambas as Categorias

Fonte: Elaboração própria do autor

<sup>(1)</sup> Taxas reais de rentabilidade real média de julho de cada ano, a partir de 1967, até dez/10.

Cabe ressaltar que nesse estudo leva-se em conta a expectativa de vida ao nascer e não a expectativa de sobrevivência para cada idade atingida. Logo, se considerarmos a expectativa de sobrevivência de um homem aos 65 anos, que de acordo com a Tábua de Mortalidade do IBGE para o sexo masculino elaborada em 2008 é de 16,2 anos a mais de vida, poder-se-ia esperar aproximadamente sete anos e seis meses a mais de recebimento de benefícios, o que levaria obrigatoriamente a um aumento da TIR.

Para o caso da simulação de trabalhadores do sexo masculino e categoria autônomo, a TIR é inferior ao rendimento médio da poupança deflacionado pelo IGPC/INPC nas idades de início de contribuição entre 29 e 33 anos.

Essa diferença ocorre basicamente pela diferença nas alíquotas de contribuição entre as duas categorias, empregados e contribuintes individuais. Com a possibilidade de redução da alíquota de contribuição ao RGPS para os contribuintes individuais a partir de janeiro de 2007, caindo de 20% para 11%, pode-se esperar que resultados melhores surjam em simulações futuras, além também se for considerada a expectativa de sobrevivência ao invés da expectativa de vida ao nascer, o que expande o período de recebimento de aposentadoria sem alterar o período contributivo.

As comparações entre a TIR e as taxas de rentabilidade da poupança contemplando os trabalhadores do sexo feminino e ambas as categorias de contribuintes constam da Tabela 3. Em decorrência da disponibilidade da Caderneta de Poupança somente a partir de 1967, a análise ficou limitada para idade de início de vida contributiva ao RGPS a partir dos 33 anos e assim foi contemplada somente a possibilidade de aposentadoria por idade.

Em ambas as categorias analisadas, a TIR foi superior em todas as simulações de idade de início de vida contributiva ao RGPS. Nos casos extremos, a TIR de empregados do sexo feminino para idade de início aos 33 anos foi de 0,619% ao mês contra taxa de rentabilidade de 0,204% ao mês. Pelo outro lado, para idade de início de vida contributiva na categoria empregado aos 45 anos, a TIR foi de 1,214% ao mês, em comparação com rentabilidade de 0,173% ao mês. Situação similar pode

| IDADE NO INÍCIO DA VIDA CONTRIBUTIVA AO RGPS | TIPO DE APOSENTADORIA REQUERIDA | TIR       |          | TAXA MÉDIA PELO IGPC E INPC <sup>(1)</sup> |
|--|---------------------------------|-----------|----------|--|
|  |                                 | EMPREGADO | AUTÔNOMO |  |
| 33   | Idade                           | 0.619 %   | 0.477 %  | 0.204%                                     |
| 34   | Idade                           | 0.649 %   | 0.510 %  | 0.201 %                                    |
| 35   | Idade                           | 0.682 %   | 0.547 %  | 0.194 %                                    |
| 36   | Idade                           | 0.716 %   | 0.586 %  | 0.194 %                                    |
| 37   | Idade                           | 0.752 %   | 0.630 %  | 0.192 %                                    |
| 38   | Idade                           | 0.791 %   | 0.680 %  | 0.178 %                                    |
| 39   | Idade                           | 0.834 %   | 0.739 %  | 0.172 %                                    |
| 40   | Idade                           | 0.882 %   | 0.798 %  | 0.166 %                                    |
| 41   | Idade                           | 0.932 %   | 0.846 %  | 0.151 %                                    |
| 42   | Idade                           | 0.991 %   | 0.902 %  | 0.157 %                                    |
| 43   | Idade                           | 0.1057 %  | 0.965 %  | 0.160 %                                    |
| 44   | Idade                           | 0.1130 %  | 0.1036 % | 0.162 %                                    |
| 45   | Idade                           | 0.1214 %  | 0.1117 % | 0.173 %                                    |

**Tabela 3**

Comparação entre a TIR e as Taxas Reais de Rentabilidade Mensal Média da Caderneta de Poupança pelo IGPC/INPC para a Simulação de Trabalhador do Sexo Feminino e Ambas as Categorias

Fonte: Elaboração própria do autor

<sup>(1)</sup> Taxas reais de rentabilidade real média de dezembro de cada ano, a partir de 1967 para idade aos 34 anos, até dezembro de 2010, exceto para idade aos 33 anos, que foi considerada a taxa de janeiro de 1967.

| IDADE NO INÍCIO DAS CONTRIBUIÇÕES AO RGPS | CATEGORIAS |            |
|---|------------|------------|
|   | EMPREGADOS | AUTÔNOMOS  |
| 26  | 6,871.60   | 1.824,12   |
| 27  | 5,848.95   | 920.21     |
| 28  | 5,205.52   | 269.30     |
| 29  | 3,741.01   | (1,112.83) |
| 30  | 1,978.68   | (2,836.24) |
| 31  | 2,768.14   | (1,799.70) |
| 32  | 3,650.18   | (665.91)   |
| 33  | 3,933.24   | (293.88)   |
| 34  | 5,190.92   | 806.45     |
| 35  | 5,362.36   | 1,103.63   |
| 36  | 5,764.42   | 1,576.99   |
| 37  | 6,160.94   | 2,051.020  |
| 38  | 6,431.94   | 2,423.66   |
| 39  | 6,117.51   | 2,344.19   |
| 40  | 4,802.44   | 1,482.60   |
| 41  | 5,595.87   | 2,241.81   |
| 42  | 6,501.89   | 3,079.57   |
| 43  | 7,058.13   | 3,620.51   |
| 44  | 8,947.03   | 5,236.63   |
| 45  | 9,644.51   | 5,913.71   |
| 46  | 9,296.11   | 5,719.88   |
| 47  | 10,085.71  | 6,441.64   |
| 48  | 11,538.88  | 7,726.62   |
| 49  | 9,354.87   | 5,967.54   |
| 50  | 8,288.91   | 5,107.32   |

**Tabela 4**

Valor Presente Líquido para Trabalhador do Sexo Masculino, para Ambas as Categorias

Fonte: Elaboração própria do autor.

ser observada para a categoria dos autônomos do sexo feminino, com TIR de 0,477% ao mês para idade inicial de 33 anos e 1,117% ao mês para o extremo oposto aos 45 anos.

Os resultados apurados para os trabalhadores do sexo feminino, tanto empregados como autônomos, são substancialmente superiores aos registrados para os trabalhadores do sexo masculino. Cabe lembrar que esse resultado tende a ser subestimado pelo fato de estar em uso o conceito de expectativa de vida ao nascer e não a expectativa de sobrevivência, o que tenderia a elevar, em média, o período de recebimento de benefício de aposentadoria sem comprometer o período contributivo.

## Valor Presente Líquido

No caso dos trabalhadores do sexo masculino, o Gráfico 2 apresenta os valores calculados do VPL para ambas as categorias e considerando ambos os deflatores da rentabilidade da Caderneta de Poupança. Entre os empregados, o maior VPL registrado foi de R\$ 11.538,88, com idade de início de contribuições ao RGPS aos 48 anos. Por outro lado, o valor mínimo registrado de VPL foi com idade de início aos 30 anos, que marca a transição entre a Aposentadoria por Tempo de Contribuição para a Aposentadoria por Idade, com valores de R\$ 1.978,68.

Entre os trabalhadores da categoria de Autônomos, os valores de máximo e de mínimo do VPL ocorreram nas

mesmas idades de início observadas entre os empregados, sendo respectivamente de R\$ 7.726,62 aos 48 anos e negativos em R\$ 2.836,24 aos 30 anos – Tabela 4.

Os valores apurados para as simulações entre trabalhadores do sexo feminino foram muito superiores aos registrados pelos homens em ambas as categorias e por ambas as taxas reais de rentabilidade da Caderneta de Poupança. Na categoria de empregadas, o maior valor apurado de VPL foi para idade de início de contribuições ao RGPS aos 44 anos pelo IGPC/INPC, R\$ 38.643,15. O valor mínimo de VPL de respectivamente R\$ 21.231,39 ocorreu na idade de início aos 33 anos.

Para o caso das simulações na categoria Autônomo o padrão observado anteriormente foi mantido, com valor de máximo de VPL à idade de início de contribuições aos 44 anos, R\$ 37.464,54. O valor de mínimo do VPL ocorreu na idade inicial de 33 anos, com valor de R\$ 17.230,63 – Tabela 5.

O desempenho do retorno financeiro nas simulações entre as mulheres é significativamente superior ao registrado entre os homens. Por exemplo, O VPL observado pelo IGPC/INPC para um trabalhador do sexo feminino e categoria empregado com início das contribuições ao RGPS aos 44 anos é mais de quatro vezes superior ao respectivo VPL para o trabalhador do sexo masculino, ceteris paribus.

| IDADE NO INÍCIO DA CONTRIBUIÇÃO DAS RGPS | CATEGORIA  |           |
|--|------------|-----------|
|  | EMPREGADOS | AUTÔNOMOS |
| 33                                       | 21,231.39  | 17,230.63 |
| 34                                       | 22,673.48  | 19,032.07 |
| 35                                       | 24,476.83  | 21,200.58 |
| 36                                       | 25,525.99  | 22,622.96 |
| 37                                       | 26,778.20  | 24,247.06 |
| 38                                       | 29,644.59  | 27,471.48 |
| 39                                       | 31,535.62  | 29,749.43 |
| 40                                       | 33,376.88  | 31,854.87 |
| 41                                       | 36,563.86  | 35,101.06 |
| 42                                       | 36,938.99  | 35,575.65 |
| 43                                       | 37,607.74  | 36,335.77 |
| 44                                       | 38,643.15  | 37,464.54 |
| 45                                       | 38,407.13  | 37,332.57 |

**Tabela 5**  
Valor Presente Líquido para Trabalhador do Sexo Feminino, para Ambas as Categorias

Fonte: Elaboração própria do autor.

**Gráfico 2**  
Valor Presente Líquido para Trabalhadores do Sexo Masculino de Acordo com a Idade de Início às Contribuições ao RGPS

**Legendas**

- Empregados
- Autônomos

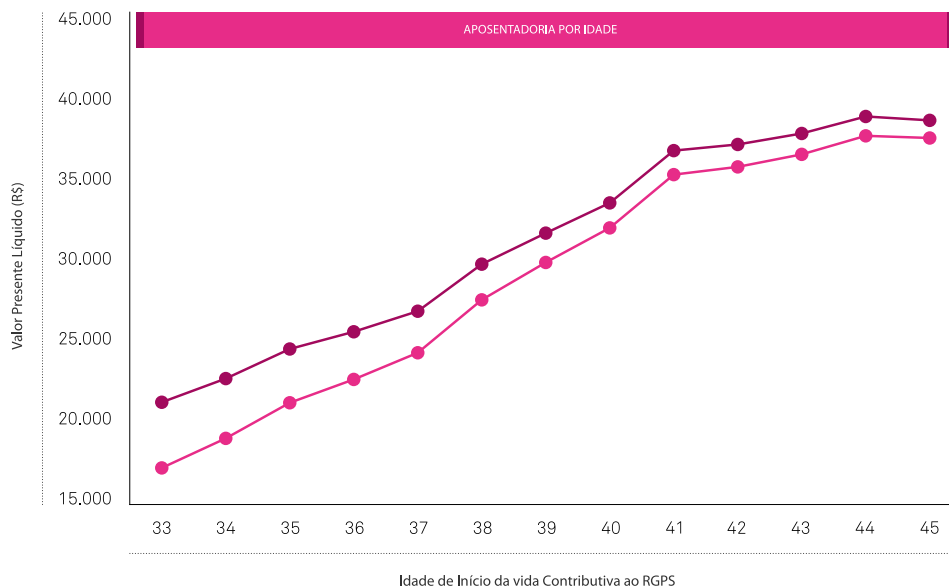




**Gráfico 3**  
Valor Presente Líquido  
para Trabalhadores  
do Sexo Feminino  
de acordo com a  
Idade de Início às  
Contribuições ao RGPS

**Legendas**

- Empregadas 
- Autônomas 



## Análise dos resultados

Os resultados positivos encontrados para as simulações realizadas por sexo e por categoria do trabalhador, tanto pela análise por meio da TIR como também pelo critério do VPL, podem ser explicados pela análise da evolução do valor real do salário mínimo, conforme apresentada pelo Gráfico 4.

Embora ambos tenham realizado contribuições durante o período no qual o salário mínimo registrou seus maiores valores em termos reais dentro da série considerada, pode-se perceber de forma clara que há uma tendência de queda nesse valor, independentemente da simulação a ser realizada pelo sexo ou categoria de contribuinte do trabalhador. Durante a fase de recebimento dos benefícios, a tendência se inverte totalmente no caso do trabalhador, com forte tendência de alta no período, enquanto que para a trabalhadora há no início ainda uma parcela de tendência de queda na fase de recebimento dos benefícios.

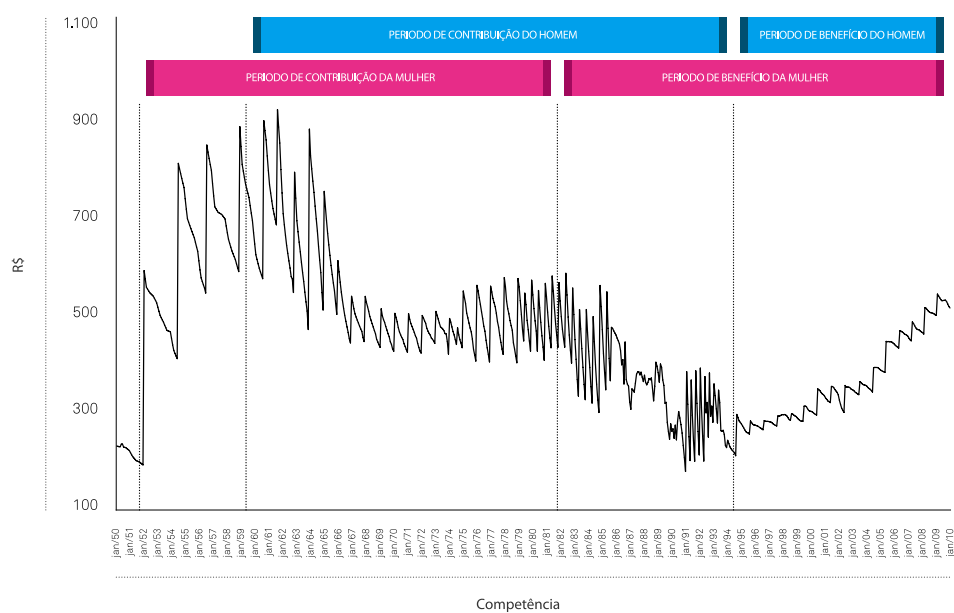
Logo, pode-se chegar a dois pontos que explicam os resultados positivos encontrados nas simulações propostas nesse estudo quanto ao retorno financeiro das contribuições e benefícios do RGPS. O primeiro ponto é quanto à dimensão dos períodos de contribuição e recebimento. Uma vez que, para o caso da categoria dos empregados, a alíquota de contribuição é de 8% sobre o salário mínimo na maior parte do período analisado e o benefício é de 100% do salário mínimo vigente na competência, surge uma diferença considerável entre as

taxas, com a de contribuição aproximadamente 12 vezes menor que a do benefício. Por outro lado, o período de contribuição não tem essa mesma magnitude quando comparado com o período de recebimento do benefício. No caso do trabalhador do sexo masculino, foram aproximadamente 35 anos de contribuição e 17 de recebimento, enquanto para o trabalhador do sexo feminino foram 30 anos de contribuição e 29 anos de recebimento de benefício de aposentadoria. Essa diferença entre períodos permite ganhos mesmo considerando que os benefícios só ocorrem na parte final da série

O segundo ponto refere-se à recuperação do valor real do salário mínimo que vem ocorrendo desde o segundo semestre de 1994, permitindo assim reajustes do valor dos benefícios com alíquotas superiores às respectivas taxas de inflação acumuladas nos períodos. Esse segundo ponto é particularmente mais afeto ao trabalhador do sexo masculino, uma vez que seu período de recebimento é proporcionalmente menor que o do sexo feminino.

Quanto às diferenças apresentadas entre as categorias empregados e autônomos, o fato de a alíquota de contribuição do primeiro ser significativamente menor que a do segundo, chegando em alguns períodos a ser menos da metade, leva não apenas a um resultado mais favorável à categoria empregados, mas também a alguns resultados negativos em termos de Valor Presente Líquido durante os períodos destacados anteriormente para os autônomos, de forma que a rentabilidade oferecida pela Caderneta de Poupança teria sido mais vantajosa nesses casos específicos.

**Gráfico 4**  
Evolução do Salário  
Mínimo Real a Preços  
de Dezembro de 2010 -  
jan/50 a dez/10



Por fim, quanto às duas modalidades de aposentadorias propostas, ficou claro que a aposentadoria por tempo de contribuição oferece retornos inferiores ao que poderia se conseguir pela aposentadoria por idade, estritamente dentro das regras das simulações aqui apresentadas, basicamente em consequência do menor período contributivo e manutenção do período de recebimento do benefício constante, argumento válido para ambos os sexos e ambas as categorias. O crescimento exponencial dos resultados no caso da aposentadoria por idade está atrelado à quantidade mínima de contribuições ao RGPS, que dá direito à aposentadoria com o mínimo de 15 anos de contribuição.

Um ponto importante a ser destacado refere-se ao papel da Previdência Social nesse contexto apresentado. Sendo esta entidade a operadora da previdência social aberta no Brasil, no sentido de ser a responsável pelo destino final das contribuições previdenciárias e pelo pagamento dos benefícios devidos aos segurados, da mesma forma que pensamos em retornos financeiros sob o ponto de vista do trabalhador, podemos pensar também sobre o custo financeiro que está sob sua responsabilidade.

Nesse caso, onde há maior retorno financeiro pelo lado do trabalhador, haverá como contrapartida maior custo financeiro para a Previdência Social. Portanto, dentro das simulações aqui realizadas, o custo financeiro para a Previdência Social teria sido maior entre as mulheres em relação aos homens, entre os empregados em relação aos autônomos e entre

a aposentadoria por idade em relação à aposentadoria por tempo de contribuição.

Cabe por fim destacar os seguintes pontos importantes que estão inseridos no contexto dessas simulações propostas e que devem ser consideradas caso deseje-se aplicar esses resultados para explicar os fenômenos empíricos observados na previdência social aberta no Brasil.

1) Em todas as simulações realizadas havia um ponto de início das contribuições e essas se estendiam de forma contínua até o momento do recebimento de a aposentadoria. Normalmente, o que se pode esperar é que haja lacunas de contribuições entre períodos, resultantes de transições entre empregos e causas afins;

2) Ainda nessa linha, a mecânica adotada de forma cíclica de o trabalhador iniciar sua vida contributiva um ano mais tarde acaba por tornar-se cada vez mais improvável, como por exemplo o caso de um trabalhador começar a contribuir para o RGPS na categoria empregado somente aos 50 anos de idade. Contudo, outras são mais factíveis, em especial as que envolvem a categoria de Autônomo, principalmente no caso proposto em que este não é prestador de serviço às empresas e assim tem “liberdade” de começar a contribuir quando o desejar<sup>4</sup>;

<sup>4</sup> Embora a legislação previdenciária determine que o trabalhador autônomo seja obrigado a realizar os recolhimentos ao RGPS, a fiscalização e cobrança nesses casos são de difícil operacionalização.

3) Nessas simulações não há transferência de um trabalhador entre as categorias, fato que pode ocorrer entre os contribuintes do RGPS;

4) Não foram consideradas as possibilidades de os trabalhadores receberem benefícios de natureza eventual, mais precisamente os benefícios de auxílio como o auxílio-doença ou o salário-maternidade. Quando se consideram longos períodos contributivos, aumenta-se a probabilidade de o trabalhador requerer um benefício temporário ao menos uma vez. De acordo com os dados publicados pelo Ministério da Previdência Social, em dezembro de 2010, dos 360.454 benefícios do RGPS concedidos, 241.638 destes era auxílios e afins, o que representa aproximadamente 2/3 do total. Portanto, segundo essa consideração, há uma subestimação do resultado obtido na avaliação financeira utilizando o critério da TIR pelo ponto de vista do trabalhador por não considerar eventuais períodos de renda a ser recebida do RGPS;

5) Conforme já mencionado anteriormente, utilizou-se nesse trabalho a expectativa de vida ao nascer e não a expectativa de sobrevivência a cada ano completo, o que poderia expandir o período no qual se teria direito ao recebimento de aposentadoria. Esse, portanto, é mais um fator que leva a uma subestimação dos resultados sob o ponto de vista do trabalhador pela análise da TIR;

6) Não foi considerada a possibilidade de a aposentadoria concedida a um trabalhador se converter em uma pensão ao cônjuge sobrevivente, dando continuidade à renda originada do RGPS e assim dentro de um contexto familiar, e não mais individual. Esse fator também tende a subestimar o resultado encontrado sob o ponto de vista do trabalhador.

## Conclusões

Os resultados obtidos nas simulações revelaram a importância do papel desempenhado pela Previdência Social às pessoas de baixa renda no que se refere à distribuição intertemporal dos rendimentos.

As contribuições realizadas ao longo da vida contributiva desses trabalhadores foram, na maior parte das simulações realizadas, mais do que compensadas pelos valores recebidos durante a aposentadoria, permitindo

assim a manutenção do meio de sobrevivência das pessoas de baixa renda.

No caso hipotético da inexistência de um sistema de previdência aberta como o que é oferecido pelo RGPS, onde os indivíduos seriam obrigados a realizar uma poupança pessoal caso desejassem manter uma renda após parar de trabalhar, a utilização de aplicações em Caderneta de Poupança iria gerar um resultado inferior ao que seria obtido pelo RGPS na maior parte dos casos analisados entre os trabalhadores do sexo masculino e na totalidade dos casos analisados do sexo feminino.

Os esforços realizados em elevar o valor real do salário mínimo observados nos últimos anos tiveram papel crucial nos resultados apurados nas simulações apresentadas e a expectativa da manutenção dessa política salarial deve trazer, nessa ótica de análise de investimento, ainda mais melhorias para essa população de baixa renda.

Chamou atenção a diferença de resultados entre as modalidades de aposentadoria por tempo de contribuição e por idade, com possibilidades de retornos financeiros substancialmente superiores no segundo caso e em especial quando o período contributivo ao RGPS se inicia dentro do limite mínimo imposto pela legislação vigente de 15 anos. No âmbito desse quadro analisado, o custo financeiro dessa modalidade de aposentadoria para o RGPS pode vir a ser elevado em comparação com os demais.

---

## Referências

- Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **IPEADATA**. <http://www.ipeadata.gov.br>
- Ministério da Previdência Social. **Anuário Estatístico da Previdência Social: Suplemento Histórico (1980 a 1995)**. Brasília: MPS, 2007.
- FARO, C. **Fundamentos da Matemática Financeira: Uma introdução ao cálculo financeiro a à análise de investimento de risco**. São Paulo: Saraiva, 2006
- GITMAN, L.J. **Princípios e Administração Financeira**. 10ª edição. São Paulo: Pearson, 2004.
- GROPELLI, A.A. & NIKBAKHT, E. **Administração Financeira**. 2ª edição. São Paulo: Saraiva, 2006.
- VERAS, L.L. **Matemática Financeira**. 6ª edição. São Paulo: Atlas, 2008.



# Algumas agências do INSS inauguradas este ano



JB Azevedo

Alagoa Grande - PB



Gleici Bessa

Américo Brasiliense - SP



Alison Coretti

Guariba - SP



Mauro Prado

Ibitinga - SP



Sebastião Brandão

Itaberá - GO



Eitinho Baladas

Jaraguá - GO



Francisco Osimar da Silva

Mossoró - RN



JB Azevedo

Santa Luzia - PB



Publicação do Ministério da Previdência Social  
Assessoria de Comunicação Social  
Esplanada dos Ministérios, Bloco F sala 829  
CEP 70059-900 Brasília - DF  
Tel: (61) 2021-5009 - Fax (61) 2021-5520  
[www.previdencia.gov.br](http://www.previdencia.gov.br)



**Se você é dona de casa e sua família  
recebe até dois salários-mínimos,  
é hora de garantir seus direitos.**

**Com 5% do salário-mínimo por mês,  
você tem direito aos seguintes  
benefícios da Previdência Social:**

- Salário-maternidade.
- Pensão por morte.
- Aposentadoria por idade.
- Auxílio-reclusão.
- Aposentadoria por invalidez.
- Auxílio-doença.



Para ter esses direitos, a família tem que estar inscrita no **CadÚnico** (Cadastro Único para Programas Sociais).

[www.previdencia.gov.br](http://www.previdencia.gov.br)

Ministério da  
Previdência Social

GOVERNO FEDERAL  
**BRASIL**  
PAÍS RICO E PAÍS SEM POBREZA



|               |      |
|---------------|------|
| Alface Crespa | 1,99 |
| Alecrim       | 3,99 |
| Brócolis      | 3,99 |

|          |      |
|----------|------|
| Chicória | 1,99 |
| Coentro  | 2,49 |
| Cebolete | 4,99 |

**Formalizar-se não custa nada e  
você ainda sai ganhando muito.**

Se você trabalha informalmente  
e fatura no máximo R\$ 60.000 por ano, chegou a hora  
de legalizar seu negócio e garantir os seus direitos.

Acesse [www.portaldoempreendedor.gov.br](http://www.portaldoempreendedor.gov.br)

