

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
CIÊNCIAS ECONÔMICAS**

FELIPE VARISA DE ALMEIDA

**A PROPOSTA DA REFORMA DA PREVIDÊNCIA EM CURSO NO
BRASIL: PERSPECTIVAS**

Porto Alegre - RS

2019

FELIPE VARISA DE ALMEIDA

**A PROPOSTA DA REFORMA DA PREVIDÊNCIA EM CURSO NO
BRASIL: PERSPECTIVAS**

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Ciências Econômicas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como requisito para a conclusão do Curso.

Professora orientadora: Prof. Dra. Rosa Angela Chieza

Porto Alegre – RS

2019

CIP - Catalogação na Publicação

Almeida, Felipe Varisa
A PROPOSTA DA REFORMA DA PREVIDÊNCIA EM CURSO NO
BRASIL: PERSPECTIVAS / Felipe Varisa Almeida. -- 2019.
83 f.
Orientadora: Rosa Angela Chieza.

Trabalho de conclusão de curso (Graduação) --
Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Faculdade
de Ciências Econômicas, Curso de Ciências Econômicas,
Porto Alegre, BR-RS, 2019.

1. Previdência Social. 2. Emenda Constitucional nº
06/2019. 3. Reforma da Previdência. I. Chieza, Rosa
Angela, orient. II. Título.

A PROPOSTA DA REFORMA DA PREVIDÊNCIA EM CURSO NO BRASIL: PERSPECTIVAS

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Ciências Econômicas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como requisito para a conclusão do Curso.

Professora orientadora: Prof. Rosa Angela Chieza

Aprovada em: Porto Alegre, 2 de Julho de 2019.

BANCA EXAMINADORA

Profa. Dra. Rosa Angela Chieza - Orientadora
UFRGS

Prof. Dr. Robert Iturriet Ávila
UFRGS

Prof. Ário Zimmerman
UFRGS

RESUMO

A reforma da previdência que tramita atualmente no Congresso Nacional, através da Proposta de Emenda Constitucional nº 06/2019, é de grande relevância uma vez que está diretamente relacionada à manutenção da garantia de direitos básicos fundamentais assegurados pelo Estado. Diante disso, a presente pesquisa, a partir da importância do Estado do Bem Estar Social enquanto garantidor dos direitos fundamentais do cidadão, com enfoque para a necessidade da seguridade social enquanto benefício imprescindível para garantir o cumprimento dos direitos sociais básicos para redução da desigualdade social, analisa a previdência social no Brasil desde a Constituição federal de 1988 até a proposta de reforma contida na Emenda Constitucional (EC) nº 06/2019. Observou-se que haverá mudanças nos regimes previdenciários, na assistência social e nas relações de trabalho. Atingirá muitos brasileiros, principalmente os mais pobres, decorrente da subtração dos direitos do INSS (rural e urbano), do BPC e do Abono Salarial. A reforma aumentará a desigualdade pelas elevações de idades e tempos de contribuição mínimos e reduções nos valores das aposentadorias por invalidez, pensões por morte, benefícios previdenciários acumulados. Atingirá os direitos dos trabalhadores restringindo o acesso ao abono do PIS/Pasep, um benefício importante para redução da desigualdade. Além disso propõe o regime de capitalização, que foi adotado em muitos países e que contribuiu para o aumento das desigualdades de renda e gênero.

Palavras-chave: Previdência Social. Emenda Constitucional nº 06/2019. Reforma da Previdência.

ABSTRACT

The reform of the social security system currently underway in the National Congress, through Proposed Constitutional Amendment No. 06/2019, is of great relevance since it is directly related to the maintenance of the guarantee of fundamental basic rights guaranteed by the State. In view of this, the present research, based on the importance of the Social Welfare State as guarantor of the fundamental rights of the citizen, focusing on the need for social security as an essential benefit to guarantee compliance with basic social rights to reduce social inequality, analyzes social security in Brazil from the 1988 Federal Constitution to the proposed reform contained in Constitutional Amendment (EC) No. 06/2019. It was observed that there will be changes in social security systems, social assistance and labor relations. It will reach many Brazilians, especially the poorest ones, due to the subtraction of the INSS (rural and urban), BPC and Salary Bonus rights. The reform will increase inequality by raising minimum ages and contribution times and reductions in the amounts of disability pensions, death pensions, accumulated pension benefits. It reached workers' rights by restricting access to the PIS/Pasep fertilizer, an important benefit in reducing inequality. It also proposes the capitalization regime, which has been adopted in many countries and has contributed to the increase in income and gender inequalities.

Keywords: Social Security. Constitutional Amendment No. 06/2019. Reform of social security.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CAP`s - Caixas de Aposentadoria e Pensões

CEME - Central de Medicamentos

CF - Constituição Federal

DATAPREV - Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência Social

FUNABEM - Fundação Nacional do Bem-Estar do Menor

FUNRURAL - Fundo de Assistência ao Trabalhador Rural

IAP`s - Institutos de Aposentadorias e Pensões

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

INANPS - Instituto Nacional de Assistência Médica da Previdência Social

INPS - Instituto Nacional de Previdência Social

INSS - Instituto Nacional do Seguro Social

LBA - Legião Brasileira de Assistência Social

LOPS - Lei Orgânica da Previdência Social

MPAS - Ministério de Assistência e Previdência Social

PEC - Proposta de Emenda Constitucional

RGPS - Regime Geral de Previdência Social

RPC - Regime Complementar

RPPS - Regime Próprio de Previdência Social

SINPAS - Sistema Nacional de Previdência e Assistência Social

UFS`s - Unidades de Fomento

URSS - União das Repúblicas Socialistas Soviéticas

LISTA DE QUADROS E TABELAS

| | |
|--|----|
| Quadro 01: características da aposentadoria pelo RGPS vigente até 1998 | 25 |
| Quadro 02: Comparativo entre antes da EC 20/1998 e após EC 20/1998..... | 28 |
| Quadro 03: Síntese do Sistema Atual do RGPS no Brasil | 32 |
| Quadro 04: Salário de contribuição e alíquota de recolhimento (INSS 2019) para segurado Empregado, Empregado Doméstico e Trabalhador Avulso..... | 32 |
| Quadro 05: Sistematização dos tipos de aposentadoria, previstos pelo artigo 40 da CF/1988, do RPPS..... | 34 |
| Quadro 06: Comparativo entre as regras previstas antes e após vigência da 20/1998 para o RPPS | 36 |
| Quadro 07: Comparativo entre as normas vigentes na EC 20/1998 e na EC 41/2003 no RPPS..... | 39 |
| Quadro 08: Resume as principais mudanças feitas no RPPS, desde 1988..... | 43 |
| Quadro 09: Regras de aposentadoria para RPPS (2019) | 44 |
| Quadro 10: Comparativo entre RGPS atual e da PEC nº 06/2019 | 50 |
| Quadro 11: Comparativo entre a proposta vigente e a PEC Nº 06/2019 para Trabalhador Rural e Professores do Ensino Básico - RGPS. | 52 |
| Quadro 12: Comparativo entre as alíquotas de contribuição do RGPS atual e da PEC nº 6/2019..... | 53 |
| Quadro 13: Comparativo entre as normas vigentes e a PEC nº 06/2019 para o RPPS. | 57 |
| Quadro 14: Comparativo entre Professores da rede pública atual e PEC nº 06/2019. | 59 |
| Quadro 15: Comparativo entre das aposentadorias dos policiais civis e federais e agentes penitenciários e socioeducativos, atual e da proposta 06/2019..... | 59 |
| Quadro 16: Comparativo entre as mudanças nas alíquotas de contribuição RPPS atual e da proposta 06/2019. | 61 |
| Tabela 01: Pontuação mínima para aposentadoria no RGPS e no RPPS | 30 |
| Tabela 02: Requisitos para aposentadoria de acordo com EC nº 20/1998 no RPPS | 35 |
| Tabela 03: Comparação entre proventos integrais e proporcionais segundo Art. 8º, § 1º da EC nº 20/98..... | 37 |
| Tabela 04: Alíquotas de contribuição social do servidor público ativo do RPPS..... | 42 |

LISTA DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| Figura 01: a estrutura básica da Previdência Social Brasileira na CF/1988 | 23 |
| Figura 02: Estrutura do RPC com os dois segmentos..... | 45 |
| Figura 03: Transição por pontos (Idade + Tempo de Contribuição) para aposentadoria RGPS. | 54 |
| Figura 04: Transição por idade mínima do RGPS..... | 55 |
| Figura 05: Alíquotas efetivas para o RPPS da União..... | 61 |
| Figura 06: Transição do RPPS por pontos (Idade + Tempo de Contribuição). | 62 |
| Figura 07: Assalariados por faixa de renda: quem tem direito ao abono salarial (azul e vermelho) e quem perderá com a reforma (vermelho). | 69 |
| Figura 08: Proporção dos trabalhadores que recebem o abono salarial (vermelho e azul) e dos que deixariam de receber com a reforma (vermelho) por ocupação..... | 70 |

SUMÁRIO

| | |
|---|-----------|
| 1 INTRODUÇÃO | 10 |
| 2 SISTEMAS DE PROTEÇÃO SOCIAL E A PREVIDÊNCIA SOCIAL NO BRASIL | 12 |
| 2.1 O ESTADO DE BEM ESTAR SOCIAL: CONCEITO E BREVE HISTÓRICO | 12 |
| 2.2 A SEGURIDADE SOCIAL NO BRASIL | 16 |
| 3 BRASIL: REGIMES PREVIDENCIÁRIOS | 20 |
| 3.1 A PREVIDÊNCIA SOCIAL NO BRASIL A PARTIR DA CF/1988: ESTRUTURA E OBJETIVOS | 20 |
| 3.2 REGIME DE PREVIDÊNCIA SOCIAL - RGPS..... | 25 |
| 3.2.1 Emenda Constitucional nº20/1998 | 26 |
| 3.2.2 Emenda Constitucional nº41/2003 | 29 |
| 3.2.3 Emenda Constitucional nº47/2005 | 29 |
| 3.2.4 Fator 85/95 RPGS e RPPS..... | 29 |
| 3.2.5 Síntese do sistema atual do RGPS | 31 |
| 3.3 REGIME PRÓPRIO DE PREVIDÊNCIA SOCIAL NO BRASIL - RPPS | 32 |
| 3.3.1 Emenda Constitucional nº3/1992 | 34 |
| 3.3.2 Emenda Constitucional nº20/1998 | 35 |
| 3.3.3 Emenda Constitucional nº41/2003 | 38 |
| 3.3.4 Emenda Constitucional nº47/2005 | 40 |
| 3.3.5 Emenda Constitucional nº70/2012 | 40 |
| 3.3.6 Lei Complementar nº 12.618/2012..... | 41 |
| 3.3.7 Lei Complementar nº152/2015..... | 42 |
| 3.3.8 Síntese do sistema atual do RPPS | 42 |
| 3.4 REGIME DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR (RPC) | 44 |
| 4 PROPOSTAS DE EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 06/2019: UMA ANÁLISE ... | 48 |
| 4.1 PROPOSTA 06/219 E AS MUDANÇAS NO ATUAL SISTEMA | 48 |
| 4.1.1 Regime geral de previdência social com a PEC nº 06/2019..... | 49 |
| 4.1.2 Outros aspectos da PEC nº 06/2019 | 55 |
| 4.1.3 Regimes próprios da previdência social com a PEC nº 06/2019..... | 56 |
| 4.2 A PEC Nº 06/2019 - REGIME DE CAPITALIZAÇÃO | 62 |
| 4.2.1 O sistema de capitalização adotado por outros países | 64 |
| 4.3 A PEC Nº 06/2019 E OS IMPACTOS SOCIAIS | 66 |
| 5 CONCLUSÃO | 72 |
| 6 REFERÊNCIAS..... | 76 |

1. INTRODUÇÃO

Em uma sociedade que se assunte sob os valores laborais e da livre concorrência, as pessoas sobrevivem dos frutos do próprio trabalho, pagam suas contas e impostos, constroem seus patrimônios e então chega o momento de buscar a aposentadoria após uma vida dura de trabalho. O Estado de Bem Estar social foi criado para assegurar os direitos sociais e para promover a melhoria de todas as esferas da vida coletiva e individual de seus cidadãos, garantindo aspectos como educação, saúde, segurança, transporte, direitos das crianças e dos idosos.

A esfera do trabalho e a questão previdenciária se constituem desse modo em eixos centrais da vida social, um indivíduo precisa desde que nasce até o momento em que morre de saúde, educação e segurança, mas é por meio do trabalho e de sua posterior aposentadoria que sua subsistência básica, aquela de caráter econômico e financeiro indispensável para que possa existir com dignidade e acessar os demais direitos, é assegurada. “A seguridade, como política social, é método de economia coletiva. Assim, como procedimento de acúmulo coletivo, a comunidade é chamada a fazer um pacto técnico-econômico onde a solidariedade social é o equilíbrio” (ZANINI, 2013, p.130).

Foi com base nestes princípios que o Brasil criou, na Constituição Federal de 1988, o Estado de bem estar social, consolidado no Orçamento da Seguridade Social. No entanto, considerando, principalmente, as mudanças no padrão populacional que aponta para o aumento da expectativa de vida, o Brasil realizou desde 1988, 6 reformas previdenciárias ocorridas nos Governos, Itamar Franco (1992-1994), Fernando Henrique Cardoso (1995-2002), Luís Inácio Lula da Silva (2003-2010) e Dilma Rousseff (2011-2016).

Neste cenário de reformas, a proposta de 2019, tem como antecedente conjuntural, uma crise política que se instalou desde o final das eleições presidências de 2014, provocando queda no crescimento econômico com consequências negativas sobre o nível emprego e as contas públicas. Neste cenário, presidente eleito em 2018, Jair Bolsonaro, enviou, em 20 de fevereiro de 2019, ao Poder Legislativo proposta de reforma a Reforma da Previdência, através da Emenda Constitucional nº 06/2019, a qual pela primeira vez, comparativamente a todos a outras propostas tramitadas na história brasileira, pós Carta Magna de 1988, insere a capitalização no Regime Geral da previdências social (RGPS).

O assunto é polêmico e divide opiniões sobre a necessidade ou não do conteúdo da referida proposta. Assim, é imprescindível que aspectos essenciais dos direitos sociais, da aposentadoria e o conseqüente provimento econômico e financeiro das necessidades básicas daquele que trabalhou, produziu e gerou riquezas para o país a sua vida inteira sejam analisados. É com este olhar, mas também sob os aspectos legais que esta temática é analisada.

O objetivo desta pesquisa é analisar as conseqüências da Reforma da Previdência proposta através da Emenda Constitucional Nº 06/2019 a qual modifica o sistema de previdência social, estabelece regras de transição e propõem outras mudanças.

Diante disso, esta pesquisa, além desta Introdução, divide-se em mais três Capítulos. No Capítulo 2 abordam-se o conceito e um breve histórico do Estado De Bem Estar Social no mundo. No Capítulo 3 abordam-se as normas dos regimes de previdência social vigentes no Brasil desde a Constituição Federal de 1988, o Regime Geral de Previdência Social (RGPS), o Regime Próprio de Previdência Social (RPPS) e o Regime Complementar (RPC). No Capítulo 4, analisa-se a Proposta de Emenda Constitucional (PEC) nº 06/2019 e suas conseqüências e, por fim, apresentam-se as considerações finais sobre o tema analisado.

A metodologia utilizada para a criação desse trabalho é a pesquisa descritiva de cunho bibliográfico, conforme as obras de cunho literário apresentam mais confiança e veracidade. De qualquer forma, também foram utilizados materiais de busca avançada e tecnológica, dentre eles estão: Scielo e Google Acadêmico utilizados na busca de materiais de apoio.

2. SISTEMAS DE PROTEÇÃO SOCIAL E A PREVIDÊNCIA SOCIAL NO BRASIL

O objetivo deste capítulo é abordar o Estado de Bem-Estar Social e a Seguridade Social no Brasil, de maneira a evidenciar o papel do Estado como garantidor das necessidades mais básicas dos cidadãos. Para alcançar os objetivos propostos na Seção 2.1 apresenta-se o conceito de Estado de Bem-Estar e o seu breve histórico, assim, será analisado a partir de que momento os Estados-nação passaram a se preocupar em formular instrumentos que pudessem estender uma proteção social para atender as necessidades enfrentadas pelas camadas mais pobres. Já na Seção 2.2 aborda-se a implantação da seguridade social no Brasil analisando sua evolução histórica e suas principais finalidades. Neste sentido, a Seguridade Social engloba o complexo conjunto de medidas governamentais que se propõem a dar aos trabalhadores, crianças, adolescentes, estudantes, idosos, deficientes e aos involuntariamente desempregados o necessário conforto para uma subsistência digna. Mais do que segurança, trata-se da prestação positiva estatal à nação.

2.1 O ESTADO DE BEM ESTAR SOCIAL: CONCEITO E BREVE HISTÓRICO

O Estado de Bem-Estar (*Welfare State*) pode ser resumido como um Estado garantidor das necessidades mínimas dos cidadãos, tais como educação, alimentação, renda, moradia, saúde etc. Destaca-se que o Estado do bem-estar social assegura tais garantias como um direito político da sociedade, o que o distingue, por exemplo, de outras formas de governos que também prestam assistência aos cidadãos. Assim para Weber (2004) compreender as especificidades do Estado assistencial e o seu desenvolvimento no tempo e no espaço é essencial para uma coerente análise de suas características peculiares.

O “*Welfare stare*” teve origem no pensamento Keynesiano e surgiu como resposta para o que se vivia na Europa. Essa realidade configurou-se no que foi denominado de questão social, traduzida pela crescente miséria e pobreza advindas da exploração capitalista e do alto acúmulo da riqueza socialmente produzida. Tal questão social, segundo Silva (2011) impulsionou a emergência de novos conflitos e

atores, acarretando em uma explícita uma relação intrínseca de forças mantida entre os donos dos meios de produção e os que vendiam a sua força de trabalho.

A recessão econômica do período entre guerras, o qual teve como marco a quebra da bolsa de Nova York, no ano de 1929, ilustrou a urgência da superação dos postulados liberais da mão invisível de mercado e, por conseguinte, da não intervenção do ente estatal na economia. Sob outro viés, o liberalismo tradicional, tal como idealizado por Adam Smith, seu principal precursor pouco considerava as tendências do mercado de, em seu aspecto mais elementar, concentrar poder econômico e formar monopólios, cujo exercício acaba por destruir as bases de concorrência e de liberdade sobre as quais o próprio mercado se consolida.

Em outras palavras, conforme Rosanvallon (1997), o dogma do mercado como espaço neutro no tocante ao poder e emancipado no que se refere à dominação já não mais se apresenta sustentável. Grupos econômicos agora estão em condições de dominá-lo. Não obstante, o pressuposto da racionalidade intrínseca do mercado e de seus agentes também foi desacreditado a partir de 1920 com a denominada “teoria das externalidade”, pela qual os atos desempenhados pelos agentes econômicos no mercado produzem resultados imprevistos por estes ou até mesmo indesejados, em face da extrema complexidade da estrutura da cadeia causal das relações generalizadas de troca.

Assim a inevitável ocorrência dessas externalidades serviu para denunciar as falhas no mau funcionamento do mercado, em que seus atores podem formular decisões racionais, em curto prazo, e localmente, contudo, desastrosas e aberrantes quando situadas num plano mais abrangente. Para Santos (1995), a teoria das externalidades servia de fundamento para a necessária intervenção estratégica e corretora do Estado.

Segundo Santos (1995) a crise de 1929 expôs a mazelas de um mercado deixado à mercê da própria sorte. Distante de racionalizar e harmonizar conforme suposto pelos teóricos liberais, o sistema econômico disciplinado unicamente pelo mercado “livre” revelando-se mais irracional e suicida do que nunca. A economia mundial foi submersa numa espiral recessiva fomentada por aquilo que os economistas intitularam de insuficiência crônica de demanda agregada, isto é, havia capital acumulado para a produção, mas inexistia mercado consumidor para onde escoá-la, resultando em desemprego agregado ao problema de subconsumo. Nesse cenário, enfim, foi denunciado que a teoria clássica do equilíbrio foi falha ao determinar

os motivos do desemprego permanente e do conseqüente progressivo esfriamento da produção e do consumo, além de que seus remédios econômicos clássicos eram inefetivos ao lidarem com tal situação. Tornou-se imprescindível a implementação de instrumentos de proteção social com o fito de abrandar os efeitos da crise e inverter a espiral recessionista.

Na realidade, mesmo antes da crise dos anos de 1930, logo após o término da Primeira Guerra Mundial, passou-se a autorizar o Estado a intervir na ordem social e econômica, para salvaguardar o capitalismo de si mesmo. Segundo o Bonavides (1999), como marcos dessa primeira fase que se convencionou chamar de “Estado Providência” podem ser citadas as Constituições do México, de 1917, e a da Alemanha de Weimar, em 1919. Cabe destacar que os objetivos desse inovador perfil de Estado, ao se livrar ainda de maneira branda dos valores liberais de não intervenção, consistiam na preservação do capital, ou seja, assegurar a sua acumulação sem solução de continuidade como pressuposto de sobrevivência da própria economia de mercado.

Desta forma, as autorizações para a ingerência do Estado na ordem econômica e social, que passaram a constar nos textos constitucionais mundiais dos primeiros anos do século XX, correspondem a uma pauta exclusivamente programática.

Nesse contexto, o Plano Marshall, instituído em 1947, consistiu em estabelecer eficiente e ampla assistência econômica americana para a reconstrução do território e para a reorganização da economia na Europa Ocidental capitalista. O intuito era elevar o padrão de vida da sociedade e restabelecer a normalidade da vida econômica na região de maneira a afastar a ameaça socialista e a influência da URSS. O plano, além de ser direcionado para auxiliar a economia europeia, daria vazão às mercadorias americanas, prevenindo a possibilidade de crise.

Tal plano permitiu aos governos europeus ocidentais implantarem o Estado do Bem-Estar social (*welfarestate*) almejando à ação efetiva dos governos nas questões sociais (saúde, educação, emprego, moradia) e nas questões da macroeconomia (por meio da regulação econômica, partindo do intervencionismo do Estado).

Além de garantir o capitalismo nessa região da Europa, o plano assegurou também a continuidade do crescimento e da produção dos EUA, já que esse país é classificado como a maior economia industrial do mundo, havendo uma relativa dependência econômica da Europa Ocidental em relação aos EUA.

Não obstante, a partir de meados da segunda metade do século XX os diplomas constitucionais mundiais reiniciaram medidas de resgate de sua normatividade e juridicidade. Aquelas regras programáticas do Estado Providência Conservador presentes no início do século XX tornaram-se nítidos direitos sociais, vale dizer, exigências de prestações dirigidas ao Estado no terreno da saúde, educação, previdência, programas assistenciais, garantia salarial, seguro desemprego, desenvolvimento econômico, dentre outros.

Por certo, nas décadas de 1950 e 1960, o WelfareState ganhou força. François Châtelet oferece uma elaboração bastante coerente a respeito de como o Estado de Bem-estar se insere na lógica de um Estado “gerente” ou protetor. Segundo Bento (2003), com efeito, o século XX foi aquele em que se consolidou um consenso no sentido de reconhecer no Estado a forma inevitável e normal de organização da vida coletiva, reformulando as possibilidades do dissenso para o seu modo de atuação, sobre as suas funções, já não mais no tocante à sua necessidade de existência.

Assim conforme o autor é reconhecida no Estado a necessidade de um poder soberano, capaz de proteger o cidadão contra as ameaças e perigos externos, um quadro jurídico administrativo encarregado de exercer suas funções ordinárias de manter a ordem interna, resolver os conflitos sociais e oferecer os serviços essenciais a sua comodidade, e um governo com o papel de conduzir a sociedade, de acordo com a fórmula política “felicidade, justiça e bem-estar geral”.

Aqui podemos concluir que a função primordial atribuída ao Estado no século XX é a tutela de uma determinada gama de direitos “fundamentais”. Em outras palavras, o Estado está a serviço da sociedade e deve legitimar perante a ela o poder de que foi investido, empregando-o para cumprir as promessas subscritas no estatuto da modernidade.

Assim, uma das características do Estado de Bem-Estar Social é a intensa intervenção na ordem econômica, fruto de lutas sociais e conquistas. Neste contexto, a seção a seguir analisará o sistema da seguridade social, no Brasil, que possui a finalidade de estimular o desenvolvimento das sociedades e seu crescimento econômico, cuja efetividade deve ser analisada sob a ótica macroeconômica.

2.2 A SEGURIDADE SOCIAL NO BRASIL

Ao analisar-se o desenvolvimento histórico da Seguridade Social brasileiro, percebem-se as várias mudanças ocorridas desde o seu conceito à sua estrutura organizacional.

Segundo Correia (2001) no Brasil, a preocupação em proteger os direitos sociais dos cidadãos surgiu com a necessidade de se implantar sistemas de seguro social, de natureza mutualista e privada. São criadas as Santas Casas de Misericórdia, como a da cidade de Santos (1543), os Montepios, como o da Guarda Pessoal de D. João VI (1808) e sociedades beneficentes. A Constituição Imperial de 1824 discorreu sobre a questão da proteção social, disciplinando-a em seu art. 179, Título XVIII, abordando a relevância da constituição da proteção social e do socorro aos cidadãos. A aludida proteção social explicada pelo professor Ruy Carlos Machado não teve grandes consequências práticas, sendo somente um reflexo do preceito semelhante descrito na Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 1793, a qual, o art.23, reconhecia estes "socorros públicos" como "dívida sagrada" [...].

Segundo Araújo (2006) o ano de 1835, criou-se o primeiro Montepio (entidade privada) no Brasil, o Montepio Geral dos Servidores do Estado (Mongeral), o qual tratava-se de um sistema mutualista, no qual os sócios participantes prestavam contribuições a um fundo que assegurava a cobertura de determinados riscos, por intermédio de repartirem-se os encargos financeiros entre todos os envolvidos. No entanto, a Carta Constitucional brasileira de 1891 foi à primeira a contemplar a expressão "aposentadoria". Previa que os servidores públicos, em casos de invalidez, fariam jus à aposentadoria, mesmo que não tivessem contribuído para o sistema de seguridade social. Não obstante, o Decreto Legislativo nº3.724, de 15 de janeiro de 1919, instituiu a responsabilidade dos empregadores por eventuais acidentes trabalhistas.

Foi com a promulgação da Lei Eloy Chaves, Decreto Legislativo nº 4.682, de 24 de janeiro de 1923, que foi instituído no Brasil a previdência social. Por meio deste diploma legal foram criadas as Caixas de Aposentadoria e Pensões (CAPs) para desempregados das empresas ferroviárias, contemplando-os com os benefícios de aposentadoria ordinária (semelhante à aposentadoria por tempo de contribuição); aposentadoria por invalidez; assistência médica e pensão por morte. Existia uma caixa

de aposentadoria e pensão por empresa ferroviária. Tal fato é reconhecido como o marco da previdência social no país e não passa imune à crítica de Aníbal Fernandes (2003, p.21), que destaca. Vejamos:

Tivemos o mutualismo como forma organizatória e como precedente precioso da Previdência Oficial. Sob tal prisma, os festejos oficiais que situam na Lei Elói Chaves (1923) o nascimento da Previdência brasileira têm caráter ideológico que deve ser desvendado: buscam transformar as conquistas sociais, logradas com lutas e a partir das bases, em benesses estatais. Sobre ser ainda, a afirmativa relativa ao surgimento da Previdência em 1923, uma inverdade histórica, seja pelos apontamentos, seja porque outras leis previdenciárias são anteriores a esta data (como nossa primeira lei acidentária que data de 1919).

Na década de 1920 foram criadas as Caixas de Aposentadorias, atreladas às empresas de natureza privada. A primeira Caixa de Aposentadoria realizada foi a dos empregados da Great Western do Brasil, pela qual eram assegurados os benefícios de assistência médica, aposentadoria e pensão por morte. O pagamento dos custos envolvidos ficava sob a responsabilidade das empresas e seus colaboradores. Segundo Corrêa (2001) os empregados marítimos e portuários tiveram os benefícios da Lei Eloy Chaves reconhecidos a partir do Decreto Legislativo nº 5.109, de 20 de dezembro de 1926, enquanto que os trabalhadores das empresas de serviços telegráficos passaram a ter direito aos mesmos benefícios, no ano de 1928, por meio da Lei nº 5.485, de 30 de junho de 1928

Já, segundo Pereira Netto (2002) a década de 1930 foi caracterizada pela criação dos Institutos de Aposentadorias e Pensões (IAP's) – entidades de proteção social que reuniam categorias profissionais. As Caixas de Aposentadorias e Pensões eram organizadas por empresas, deste modo, os institutos ao serem organizados por categorias profissionais passaram a ter abrangência em todo território nacional. Segundo Martins (2005) os IAP's valeram-se do modelo italiano e cada categoria era responsável por um fundo. A contribuição era tríplice, empregador, empregado e pelo governo.

Araújo (2006) aponta que a Constituição de 1937 somente rememorou a expressão "seguro social" ao invés de previdência social em seu texto. Por sua vez, a Constituição de 1946 aboliu a expressão "seguro social", conferindo, pela primeira vez, ênfase à expressão "previdência social". O inciso XVI do art. 157, estabelecia que a previdência social seria custeada por meio da contribuição da União, do empregado

e do empregador e fosse assegurada a maternidade, e ainda versasse sobre garantias concernentes aos riscos sociais como: velhice, doença, invalidez e morte. Determinou-se ainda nesse momento a obrigatoriedade de que os empregadores instituíssem o seguro para acidentes de trabalho.

Segundo Martins (2005) no início dos anos 1950 o amparo previdenciário foi ampliado, e à margem dela encontravam-se apenas os trabalhadores autônomos e domésticos. Realidade que foi alterada pelo Decreto nº 35.448, de 01 de maio de 1954, que unificou a legislação previdenciária no Brasil. Com o advento da Lei n. 3.807, de 26 de agosto de 1960, Lei Orgânica da Previdência Social (LOPS), foram unificados os critérios para conceder benefícios diversos, tanto aqueles que existiam na época como por meio da criação de novos benefícios, como: auxílio-natalidade, auxílio-funeral, auxílio reclusão e assistência social. Criou-se ainda o Fundo de Assistência ao Trabalhador Rural (FUNRURAL), com a criação da Lei nº 4.214, de 02 de março de 1963. Por meio do Decreto-Lei nº 72, de 21 de novembro de 1966, foi criado o Instituto Nacional de Previdência Social (INPS), hoje INSS. Desta forma, houve por parte do Estado a centralização da organização previdenciária que o mesmo detém sobre sua administração e controle.

Na década de 1970, explica Pereira Netto (2002) foram editados inúmeros diplomas legais, responsáveis por implantar inovações na legislação previdenciária como: criação do salário-família; os empregados domésticos se tornaram segurados obrigatórios, e o salário-maternidade passou a constar no rol dos benefícios previdenciários. Frente à diversidade de normas regulamentando a previdência social, houve a necessidade de unificá-las. Para tanto, criou-se o Decreto nº 77.077, de 21 de janeiro de 1976, que resultou a Consolidação das Leis da Previdência Social (CLPS), pretendendo a reestruturação da Previdência Social, com a revisão dos modos de concessão e manutenção de benefícios e serviços, reorganizando a gestão administrativa, patrimonial e financeira. Em 01 de julho de 2017, através da Lei n. 6.439, surgiu o Sistema Nacional de Previdência e Assistência Social, SINPAS, subordinado ao Ministério da Previdência e Assistência Social.

Sobre a previdência privada, foi implementada no Brasil através dos fundos de pensão e dos montepios. Nessa esteira, Ramos (2005, p. 23) aduz que:

A previdência privada surgiu no Brasil, pela primeira vez, já com as características de facultatividade e mutualismo, em 10 de janeiro de 1835, por meio do Mongeral – Montepio Geral de Economia dos Servidores do Estado, que se traduziu em uma entidade aberta de previdência sem fins lucrativos.

Logo, o Montepio Geral de Economia dos Servidores do Estado (Mongeral) “[...] foi a instituição modelada de forma a complementar a renda dos trabalhadores quando da inatividade” (WEINTRAUB, 2003, p. 05). Weintraub (2003) ressalta também a relevância da Lei nº 294/1895, que foi disciplinada pelo Decreto nº 2.153/1895, visto que trazia em sua base o caráter fiscalizatório sobre as entidades seguradoras. Já o Decreto nº 4.270/1901, acabou regulando, de maneira geral, os instrumentos de seguros país. Destaca o autor que essas, de forma ampla, foram às raízes da criação da previdência privada, uma vez que acabaram possibilitando a fortificação da securitização privada (ENAP, 2015).

Próximo capítulo tratará com mais detalhes da previdência social no Brasil a partir da Constituição Federal de 1988, com as principais mudanças.

3. BRASIL: REGIMES PREVIDENCIÁRIOS

Em linhas gerais, a previdência social visa à proteção do indivíduo diante de eventual situação de risco, sendo também parte do sistema securitário social ao lado da saúde e da assistência social, conforme art. 194, “caput”, da Constituição Federal de 1988. (CF/1988) A diferença entre a previdência social e os dois outros subsistemas, da saúde e da assistência social, é o seu caráter contributivo, pois terá cobertura previdenciária as pessoas que contribuíram ao regime ao qual se enquadram.

No Brasil, o sistema previdenciário é formado pelo Regime Geral de Previdência Social (RGPS), que engloba trabalhadores que não possuem regime próprio, normalmente àqueles associados à iniciativa privada, consubstanciado no art. 201 da CF/1988, o Regime Próprio de Previdência Social (RPPS), destinados a empregados do setor público, gerenciados pelos próprios órgãos da Administração, conforme disposição no art. 40, da CF/1988 e o Regime Complementar (RPC), que tem cunho supletivo em relação aos demais regimes previdenciários, com base no art. 202 da Carta Magna de 1988, de adesão facultativa, isto é, o segurado torna-se filiado por manifestação expressa de sua vontade. O que difere este último dos regimes previdenciários de caráter obrigatório, o RGPS e RPPS, eis que a filiação em um desses regimes independe da vontade do segurado.

O objetivo deste Capítulo é mostrar as alterações dos 03 regimes desde a promulgação da CF/1988 até hoje. Para alcançar tal objetivo, na seção 3.1 expõe-se a atual concepção de Previdência trazida pela Carta Magna no contexto de sua promulgação, no 3.2 apresenta-se a evolução do Regime Geral da Previdência Social (RGPS), na Seção 3.3 aborda-se o Regime Próprio de Previdência Social (RPPS) e por fim, na Seção 3.4 o Regime de previdência Complementar RPC.

3.1. A PREVIDÊNCIA SOCIAL NO BRASIL A PARTIR DA CF/1988: ESTRUTURA E OBJETIVOS

Com a promulgação da CF/1988, ocorreu uma estruturação da previdência social, saúde e assistência social. Esses conceitos são unificados no termo "Seguridade Social" (arts. 194 a 204, da CF de 1988) (BRASIL, 1988).

Neste sentido, o art. 195 do texto constitucional dispõe que:

Art. 195. A seguridade social será financiada por toda a sociedade, de forma direta e indireta, nos termos da lei, mediante recursos provenientes dos orçamentos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, e das seguintes contribuições sociais: I - do empregador, da empresa e da entidade a ela equiparada na forma da lei, incidentes sobre: a) a folha de salários e demais rendimentos do trabalho pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço, mesmo sem vínculo empregatício; b) a receita ou o faturamento; c) o lucro; II - do trabalhador e dos demais segurados da previdência social, não incidindo contribuição sobre aposentadoria e pensão concedidas pelo regime geral de previdência social de que trata o art. 201; III - sobre a receita de concursos de prognósticos. IV - do importador de bens ou serviços do exterior, ou de quem a lei a ele equiparar (BRASIL, 1988, art.195).

Segundo Pulino (2001) a Seguridade Social representa uma técnica moderna de proteção social, que busca implementar em benefício da dignidade da pessoa humana. Em suas diversas facetas: a assistência, a saúde e a previdência social, devem atuar de maneira integrada e articulada, mas nota-se a existência de uma clara separação no respectivo campo de atuação da própria CF/1988. Enquanto a assistência social e a saúde estão focadas para o atendimento do que se convencionou denominar de mínimos sociais, a previdência social busca "assegurar níveis economicamente mais elevados de subsistência, limitados, porém, a certo valor". (PULINO, 2001, p. 48)

Para Kerstenetzky (2012) a supracitada Carta Constitucional de 1988 garantiu diversos novos direitos sociais à população, que, uma vez assegurados, os aproximaram do alcance do bem-estar social pensado no regime social democrata, como alternativa ao universalismo básico e ao bem-estar corporativo nos anos anteriores.

Em razão disso, se afirmar a existência de regras jurídicas destacadas sobre previdência, especialmente de origem constitucional, é reveladora de uma estrutura modeladora da previdência social nacional dotada de "especificidades capazes de compor um sistema próprio (um subsistema), um regime jurídico- previdenciário, dentro da totalidade do sistema de Seguridade Social" (BALERA, 2003, p.14).

Em linhas gerais, a finalidade da previdência se encontra definida na Lei nº 8.213/1991, em seu art. 1º, onde dispõe expressamente que a previdência social tem por objetivo garantir meios indispensáveis à subsistência de seus beneficiários.

Neste sentido, Torres (2007, p. 579) aponta que:

A seguridade social compreende as ações e prestações do Estado tendentes a garantir os direitos sociais dos cidadãos, protegendo-os contra os riscos do trabalho e as contingências da própria existência humana (velhice, maternidade, desemprego involuntário, etc.). Distingue-se perfeitamente da segurança jurídica, que abrange a garantia dos direitos fundamentais e pode compreender as prestações positivas para a sua defesa, inclusive contra os riscos da vida. Segue-se daí que a proteção estatal à vida, à propriedade, à locomoção, ao mínimo existencial e às condições necessárias ao exercício da liberdade, bem como a assistência aos miseráveis (e não aos pobres) enquadram-se na ideia de segurança dos direitos individuais; ao passo que a proteção aos direitos sociais e aos riscos provenientes da idade, do trabalho ou das demais contingências existenciais entende como a seguridade social.

O Decreto nº 99.350/1990 deu nascimento ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Os demais órgãos que faziam parte da estrutura do Sistema Nacional de Previdência e Assistência Social (SINPAS) foram paulatinamente extintos: em 1993, Instituto Nacional de Assistência Médica da Previdência Social (INAMPS); 1995 a Legião Brasileira de Assistência Social (LBA) e a Fundação Nacional do Bem-Estar do Menor (FUNABEM) e em 1997 a Central de Medicamentos (CEME). Somente a Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência Social (DATAPREV) continuou atuando na prestação de serviços de processamento de dados aos órgãos do Ministério de Assistência e Previdência Social (MPAS).

A Seguridade Social organizou-se através da edição da Lei nº 8.080/ 1990 que cuidou das questões atinentes à Saúde. Posteriormente, foram aprovadas as leis nº 8.212/1991 e 8.213/1991, que atendendo ao disposto na Magna Carta, em consonância com o art. 59 do Ato de Disposições Transitórias de 1988, instituíram o Plano de Organização e Custeio da Seguridade Social e o Plano de Benefícios da Previdência social, respectivamente.

A Figura 01 apresenta de uma forma esquemática a organização previdenciária brasileira, para facilitar assim o entendimento de como se organiza esse complexo sistema de símbolos, siglas e leis presentes nas diversas normativas que tratam da questão, as quais deveriam primordialmente do elencado na Carta Magna Brasileira.

Figura 01: a estrutura básica da Previdência Social brasileira na CF/1988.



Fonte: elaborado pelo autor com base artigo 6º da CF/1988, (2019).

Segundo Pinheiro, Arruda, Santana (2012) o sistema previdenciário brasileiro tem por escopo manter a normalidade social, tendo como principais fundamentos o trabalho, a justiça social, o bem-estar social e a erradicação das necessidades sociais, garantindo a cada um dos cidadãos um mínimo essencial para sobrevivência, tendo os recursos administrados por órgãos públicos. Um dos principais papéis da previdência social é o que Giambiagi e Castro (2003) conceituam como sendo um sistema de pagamento de dinheiro ou serviços aos indivíduos e seus dependentes que preenchem a condição de beneficiário, em regra, condicionado à existência de um liame contributivo ao sistema, como compensação, total ou parcial, da perda de capacidade laborativa.

Nestes termos, França (2000) afirma que o objetivo da previdência é tutelar as pessoas contra níveis extremamente baixos de consumo, no período da velhice, e contra a necessidade de exercer trabalho nesta fase, em razão das condições de saúde.

Para Silva (2012), a função redistributiva justifica a subsistência da previdência social, visto que tal função não é desempenhada pela previdência privada, além do fato de que esse sistema tutela os benefícios contra a inflação. A previdência pode ainda servir para fomentar os mais velhos a se aposentarem, normalmente quando os empregados mais velhos possuem uma produtividade abaixo da média. Nessas situações, caso estes indivíduos continuassem a atuar no mercado de trabalho, a

produtividade geral do setor econômico seria mais baixa em comparação com o desempenho de trabalhadores mais jovens.

A CF/1988 adota a fórmula inglesa do Plano Beveridge para determinar o sistema de proteção social no país, qual seja a da Seguridade Social, embasada num sistema distributivo, em substituição ao sistema meritocrático até então defendido pela classe dos empresários. Este último fica então reservado apenas para a previdência em seu sentido mais restrito (ABE, 2014).

Assim a Carta Magna de 1988 inaugurou uma nova fase para Previdência Social, ora inscrita no âmbito do que a Carta Maior denominou Seguridade Social, constituída com base no tripé Saúde, Previdência e Assistência Social. A seguridade social reúne, assim, serviços e benefícios previdenciários e assistenciais direcionados aos cidadãos brasileiros, dentre os quais merecem destaque:

- i) Pensões e aposentadorias;
- ii) Salário-maternidade;
- iii) Auxílio doença e auxílio-reclusão;
- iv) Salário-família;
- v) Bolsa-Família e o Benefício de Prestação Continuada (BPC), dentre outros.

Nota-se que o legislador constituinte originário se preocupou em estabelecer um conjunto integrado, na forma de um sistema de seguridade, conjunto este que, além de propiciar a garantia de diversos direitos ao cidadão, o fazia na perspectiva da construção de um Estado Social embasando-se nos modelos de *Welfare State* europeus (SENADO FEDERAL, 2017).

O Brasil tem três regimes principais de previdência social, estruturados em regime de repartição simples. O Regime Geral da Previdência Social (RGPS) contempla os empregados da iniciativa privada e autônomos. Já Regime Próprio da Previdência Social (RPPS) contempla os servidores públicos incluindo magistrados e militares. O Regime de Previdência Complementar (RPC) contempla ao trabalhador uma proteção previdenciária adicional àquela oferecida RGPS ou RPPS, para os quais as contribuições dos trabalhadores são obrigatórias.

3.2. REGIME GERAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL – RGPS

O Regime Geral da Previdência Social (RGPS) é “o grande plano previdenciário brasileiro, pois abarca a maioria dos trabalhadores” segundo Amado (2012), pois muitas vezes é substituído como sinônimo da expressão “previdência social”. A doutrina conceitua o RGPS como “um sistema contributivo de repartição e não de capitalização, pois restou instituído um fundo único para o pagamento dos benefícios previdenciários” (AMADO, 2012, p.86).

Além disso, como pilar do Sistema de Proteção do Brasil, é caracterizado como público, contributivo, prima pelo equilíbrio financeiro e atuarial, filiação obrigatória para trabalhadores em geral, de repartição, solidário, de gestão quadripartite (poder público, empregadores, trabalhadores e aposentados) e de custeio tripartite (poder público, trabalhadores e empresas).

Ressalta-se que tal regime está disposto no art. 201 da CF/1988, encontrando-se seu Plano de Custeio regido pela Lei nº. 8.212/1990 e Plano de Benefícios pela Lei nº. 8.213/1991, atualmente regulamentados pelo Decreto 3.048/1999. Originalmente, do texto constitucional extrai-se do art. 201 que os planos de previdência social teriam por finalidade a cobertura dos eventos de doença, invalidez, morte, incluídos os resultantes de acidentes do trabalho, velhice e reclusão, ajuda aos dependentes segurados de baixa renda, proteção à maternidade, proteção ao trabalhador em situação de desemprego involuntário e pensão por morte. Sendo que qualquer pessoa poderia participar dos benefícios da previdência social mediante contribuição na forma dos planos previdenciários. Além disso, a CF/1988 também dispôs que os benefícios previdenciários que substituíssem a remuneração dos trabalhadores fossem de um salário mínimo. A Constituição também estabeleceu que o valor do benefício fosse calculado com base na média aritmética simples dos últimos 36 salários de contribuição mensais corrigidos pela inflação (BRASIL, 2012).

Quadro 1 - Características da aposentadoria pelo RGPS vigente até 1998.

| Tipo de Aposentadoria | Características | Requisitos | |
|--------------------------|----------------------------------|--------------------|--------------------|
| | | Se homem | Se Mulher |
| Aposentadoria Voluntária | Integral | 35 anos de serviço | 30 anos de serviço |
| Aposentadoria Voluntária | Proporcional ao tempo de serviço | 30 anos de serviço | 25 anos de serviço |

Fonte: Elaboração própria com base na Constituição Federal de 1988.

Demonstra-se que o INSS dava a aposentadoria proporcional aos homens que tivessem 30 anos de contribuição e 25 anos às mulheres. A média salarial até 15 de dezembro de 1998 era calculada utilizando os três últimos anos de contribuições à Previdência. Na aposentadoria integral os requisitos são 35 anos de serviço se homem, e 30 anos de serviço se mulher.

Para aposentadoria compulsória do RGPS se observa o disposto na Lei n.º 8.213/1991:

Art. 51. A aposentadoria por idade pode ser requerida pela empresa, desde que o segurado empregado tenha cumprido o período de carência e completado 70 anos de idade, se do sexo masculino, ou 65 anos, se do sexo feminino, sendo compulsória, caso em que será garantida ao empregado a indenização prevista na legislação trabalhista, considerada como data da rescisão do contrato de trabalho a imediatamente anterior à do início da aposentadoria.

A aposentadoria Compulsória no RGPS fica assim: 70 anos de idade (homem) e 65 anos de idade (mulher).

3.2.1 Emenda Constitucional nº 20/1998

Dez anos após a vigência da CF/1988, ocorreu a primeira mudança nas regras gerais da previdência social, estabelecidas na Emenda Constitucional (EC) nº 20/1998. De acordo com tal alteração, o RGPS passa a estabelecer que “a previdência social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e filiação obrigatória, observados os critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial (...)”, de acordo com a atual disposição do art. 201, da CF/1988.

Segundo Brasil (2012, p. 23.), entre as principais mudanças encontram-se:

- a) a eliminação gradual da aposentadoria proporcional;
- b) nova exigência para conversão de tempo trabalhado sob atividades consideradas prejudiciais à saúde ou a integridade física em tempo comum para fins de aposentadoria por tempo de contribuição;
- c) novas exigências para as aposentadorias especiais, mudança na regra de cálculo do benefício, com introdução do fator previdenciário;
- d) Alteração no cálculo do valor dos benefícios: ampliação gradual do período de base de cálculo do valor dos benefícios, que corresponderia aos 80% maiores salários de contribuição dos segurados apurados entre julho/94 e o momento da aposentadoria;

e) Introduziu no texto da Constituição a aposentadoria por tempo de contribuição em substituição à tradicional aposentadoria por tempo de serviço, extinguindo, ao mesmo tempo, a aposentadoria proporcional.

Em relação ao Fator Previdenciário, trata-se uma fórmula matemática utilizada para definir o valor das aposentadorias por tempo de contribuição e, opcionalmente, por idade. O cálculo considera alíquota de contribuição no valor fixo de 0,31, idade do trabalhador, tempo de contribuição para a Previdência Social e expectativa de vida do segurado na data da aposentadoria conforme tabela do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). A finalidade do Fator Previdenciário é incentivar o contribuinte a trabalhar por mais tempo, ou seja, quanto menor idade no momento da aposentadoria, maior é o redutor do benefício, conforme elenca o Senado federal do Brasil, (2019).

O fator previdenciário é calculado da seguinte fórmula:

$$f = \frac{T_c \times \alpha}{E_s} \times \left[1 + \frac{(Id + T_c \times \alpha)}{100} \right]$$

Onde:

f = fator previdenciário;

E_s = expectativa de sobrevivência no momento da aposentadoria;

T_c = tempo de contribuição até o momento da aposentadoria;

Id = idade no momento da aposentadoria;

α = alíquota de contribuição correspondente a 0,31.

Segundo o INSS o Fator Previdenciário, introduzido pela referida emenda e instituído pela Lei nº. 9.876/99, criado para conter gastos da Previdência Social, somente foi aplicado se forma mais vantajoso para o cidadão, pois, como citado anteriormente, dependendo do caso poderia aumentar ou diminuir o valor do benefício.

Como a EC nº 20/1998 introduziu a aposentadoria por tempo de contribuição em substituição à tradicional aposentadoria por tempo de serviço, extinguindo, ao mesmo tempo, a aposentadoria proporcional, a mesma estabeleceu as condições essenciais para a percepção de aposentadoria por tempo de contribuição e por idade, as duas hipóteses mais comuns entre os trabalhadores em relação à aposentadoria no RGPS. De acordo com o §7º do art. 201, da CF, em relação ao tempo de

contribuição, definiu-se como critério 35 anos de contribuição, para os homens, e 30 anos de contribuição para mulher, conforme demonstrado no Quadro 2.

Quadro 2 – Comparativo do RGPS (urbano) entre antes da EC 20/1998 e após EC 20/1998:

| Antes da EC 20/1998 | Após a EC 20/1998 |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Homens: 35 anos de serviço (integral); 30 anos de serviço (proporcional); • Mulheres: 30 anos de serviço (integral); 25 anos de serviço (proporcional); • Salário de benefício integral; | <ul style="list-style-type: none"> • Fim da aposentadoria proporcional por tempo de serviço; • Homens: 65 anos de idade e 35 de contribuição; • Mulheres: 60 anos de idade e 30 anos de contribuição; • Cálculo do benefício com média de todas as contribuições com aplicação do fator previdenciário; |

Fonte: adaptado da DIEESE - Nota técnica 181, (2017).

Ainda, conforme demonstrado no Quadro 2, o inciso II do §7º do art. 201, da CF introduziu dois limites de aposentadoria por idade. O primeiro limite estabelece o critério para a regra geral, sendo de 65 anos para os homens e de 60 anos para mulheres. O segundo limite trata-se de um critério de redução em 5 anos desses parâmetros gerais para aqueles que exercem atividades em regime de economia familiar. Neste último caso, a justificativa para a diferenciação de idade para esses segurados baseia-se nas condições adversas que estão relacionadas às profissões e as condições de ambiente de trabalho.

Outra alteração trazida pela EC nº 20/1998, trata da vedação de filiação ao RGPS, na qualidade de segurado facultativo, de pessoa filiada a RPPS, de acordo com §5º do art. 201, da CF/1988. Considerando a redação original do referido artigo, qualquer pessoa poderia participar do RGPS, desde que contribuísse na forma dos planos previdenciários. Tal alteração evitou a obtenção de aposentadoria nos dois regimes previdenciários (SANTOS, 2013).

A EC nº 20/98 também acrescentou ao texto constitucional a cobertura do risco de acidente de trabalho. De acordo com art. 201, § 10 da Constituição, a “lei disciplinará a cobertura do risco de acidente do trabalho, a ser atendida concorrentemente pelo regime geral de previdência social e pelo setor privado”. Tal dispositivo permite que o setor privado atenda de forma concorrente, deixando de ter cobertura exclusiva pelo RGPS.

3.2.2 Emenda Constitucional nº 41/2003

Em 2003, nova Emenda Constitucional estabelece alterações no sistema previdenciário brasileiro, alterando, em especial, o art. 201 da CF/1988. A EC nº 41/2003 alterou o RGPS, inserindo o sistema de inclusão previdenciária para trabalhadores de baixa renda, de acordo com §12, art. 201, da CF, *in verbis*: “Lei disporá sobre sistema especial de inclusão previdenciária para trabalhadores de baixa renda, garantindo-lhes acesso a benefícios de valor igual a um salário-mínimo, exceto aposentadoria por tempo de contribuição”.

Segundo Santos (2013) a justificativa para essa inclusão no art. 201, da Constituição, segundo a doutrina, seria preocupação em relação a um grande número de trabalhadores informais que se submetem a condições subumanas de trabalho e de remuneração, a fim de garantir a subsistência de sua família, porém dessa atividade não resultaria benefícios previdenciários.

3.2.3 Emenda Constitucional nº 47/2005

A EC nº 47/2005 estabeleceu mudanças no parágrafo 12 limitando-se aos trabalhadores de baixa renda, razão pela qual foi modificado pela Emenda Constitucional nº 47, de 05.05.2005. A referida emenda instituiu regras acerca do sistema de cobertura previdenciária promovendo a inclusão dos trabalhadores que se dedicam exclusivamente ao trabalho doméstico no âmbito de sua residência, desde que pertencentes a família de baixa renda, garantindo-lhes acesso a benefícios de valor igual a um salário mínimo. No parágrafo 13 trata-se das mudanças das alíquotas e carências que será inferior às vigentes para os demais segurados do regime geral de previdência social

3.2.4 Fator 85/95 – RPPS e RPPS

O Fator 85/95 foi instituído pela a Lei nº 13.183/2015 que além de alterar as Leis nºs 8.212/1991 e 8.213/1991, inseriu a Regra 85/95 Progressiva garantindo aposentadoria integral aos beneficiários que nela se enquadrem. Observa-se que a nova regra é uma opção de cálculo, que visa afastar o Fator Previdenciário (caso opte por aposentadoria por tempo de contribuição), mas que mantém a carência de 180

meses de contribuição. Segundo Caetano (2016) o fator previdenciário tem o condão de encorajar os trabalhadores a se manterem no mercado de trabalho por mais tempo, uma vez desde 2015, os indivíduos que alcançarem 85/95 anos (mulheres/homens) com a soma da idade e o tempo de contribuição poderão se aposentar sem a incidência do fator previdenciário, representando um interessante crescimento nas taxas de reposição destes benefícios em relação ao fator previdenciário.

De acordo com o Fator 85/95, o trabalhador pode se aposentar por tempo de contribuição, recebendo integralmente (100% do benéfico, do cálculo da média dos 80% maiores salários), se a soma de sua idade mais o tempo de contribuição para o INSS alcançar o número 85 para mulheres, e 95 para homens. No caso em que o indivíduo deseje se aposentar antes de completar a soma de pontos do Fator 85/95, ele poderá se aposentar com a aplicação do fator Previdenciário, com redução no benefício, conforme informações do Portal da Previdência. Isto pois, o critério progressivo ajusta os pontos necessários para obter a aposentadoria de acordo com a expectativa de sobrevida dos brasileiros (Senado Federal, 2015).

De acordo com o portal do Senado Federal (2015), até 30 de dezembro de 2018, para se aposentar por tempo de contribuição, sem incidência do fator, o segurado terá de somar 85 pontos se mulher, e 95 pontos, se homem. A partir de 31 de dezembro de 2018, a soma da idade e do tempo de contribuição será 86 pontos se mulher, e 96 pontos para os homens. A lei limita esse escalonamento até 2026, quando a soma para as mulheres deverá ser de 90 pontos e 100 pontos para os homens. Conforme a tabela 1:

Tabela 1: Pontuação mínima para aposentadoria no RGPS e no RPPS

| Período de Vigência | Mulheres | Homens |
|--------------------------------|----------|--------|
| Até 30 de dezembro de 2018 | 85 | 95 |
| De 31 de dez/18 a 30 de dez/20 | 86 | 96 |
| De 31 de dez/20 a 30 de dez/22 | 87 | 97 |
| De 31 de dez/22 a 30 de dez/24 | 88 | 98 |
| De 31 de dez 24 a 30 de dez/26 | 89 | 99 |
| De 31 de dez/26 em diante | 90 | 100 |

Fonte: adaptado do INSS (2015)

Os dados da Tabela 1 mostram que nesta reforma já está incorporando uma projeção atuarial em relação ao aumento da expectativa de vida do brasileiro, que segundo o IBGE é de 76 anos em 2018 e 78,3 em 2030.

3.2.5 Síntese do sistema atual do RGPS

Atualmente, junho de 2019,¹ o RGPS possibilita a aposentadoria por tempo de contribuição, com 35 anos para homens e 30 para mulheres, e aposentadoria por idade, com 65 anos para homens e 62 anos para mulheres, acumulado com um mínimo de 15 anos de contribuição, conforme demonstrado no Quadro 3.

Quadro 3 – Síntese do sistema atual do RGPS no Brasil.

| | Aposentadoria por Tempo de Contribuição | Aposentadoria por Idade |
|-----------------------------|--|--|
| Pressupostos Básicos | Contribuição mínima: <ul style="list-style-type: none"> • Homens: 35 anos • Mulheres: 30 anos | Idade mínima: <ul style="list-style-type: none"> • Homens: 65 anos • Mulheres: 60 anos • Homens (rural): 60 anos • Mulheres (rural): 55 anos |
| Valor do benefício | <ul style="list-style-type: none"> • 100% do benefício • Aplicação obrigatório do fator previdenciário | <ul style="list-style-type: none"> • 70% do salário do benefício, mais 1% para cada grupo de 12 contribuições mensais até 100% • É facultativo aplicação do fator previdenciário |

Fonte: adaptado de INSS (2017).

Em relação ao profissional professor com funções de magistério na Educação Básica que comprove tempo de efetivo serviço pode se aposentar com 5 anos a menos do que os demais trabalhadores, ou seja, com 55 anos de idade e 30 anos de contribuição, se homem, e 50 anos de idade e 25 anos de contribuição, se mulher. Com tempo total de contribuição em de 30 anos, se homem; 25 anos, se mulher; com tempo efetivamente trabalhado de 180 meses (INSS, 2017).

Cumprindo observar que valores de contribuições previdenciárias, oficializados pela Portaria nº 9 do Ministério da Economia (2019), os segurados empregados, inclusive o doméstico e o trabalhador avulso, deverão recolher para o INSS 8% se o salário de contribuição for de até R\$ 1.751,81, 9% para salário-contribuição entre 1.751,82 e 2.919,72; e 11% para salário-contribuição de R\$ 2.919,73 a R\$ 5.839,45. Ressaltando que o teto atual no regime geral é de R\$ 5.839,45, conforme demonstrado no Quadro 4.

¹ Desde 2019, o Congresso nacional brasileiro está analisando uma nova proposta de reforma da previdência, prevista na Proposta de Emenda Complementar (PEC) nº 06/2019. Entretanto até que esta seja aprovada, valem, obviamente as regras em vigor.

Quadro 4 – Salário de contribuição e alíquota de recolhimento (INSS 2019) para segurado Empregado, Empregado Doméstico e Trabalhador Avulso.

| Salário de contribuição (R\$) | Alíquota para fins de recolhimento ao INSS |
|-------------------------------|--|
| até 1.751,81 | 8% |
| de 1751,82 a 2.919,72 | 9% |
| de 2.919,73 até 5.839,45 | 11% |

Fonte: adaptado de INSS (2017).

Já os cidadãos que trabalha exposto a agentes nocivos à saúde, como calor ou ruído, de forma contínua e ininterrupta, em níveis de exposição acima dos limites estabelecidos em legislação própria. É possível aposentar-se após cumprir 25, 20 ou 15 anos de contribuição, são considerados segurados especiais e são sempre pautados no valor do piso previdenciário.

O valor beneficiário dos demais segurados varia entre o piso e o teto previdenciário, e é calculado com base na média dos 80% maiores salários de contribuição, corrigidos pela inflação (média computada desde julho de 1994), multiplicado pelo fator previdenciário, elemento de ajuste atuarial, implantado após a reforma constitucional de 1988, levando em consideração a idade, o tempo de contribuição e a expectativa de vida do segurado à época da aposentadoria.

Por fim, salienta-se que a forma dos cálculos dos benefícios previdenciários segundo INSS (2017), está definida na Lei nº 8.213/1991 que se aplica a todos os cidadãos que se filiaram ao RGPS a partir da alteração do texto da lei ocorrida em 29.11.1999 e a outra forma, de acordo com a regra transitória, para que todos aqueles que já eram filiados ao INSS até 28.11.99, prevista nos artigos 3º a 7º da Lei nº 9.876/99.

3.3 REGIME PRÓPRIO DE PREVIDÊNCIA SOCIAL – RPPS

Inicialmente, pode-se dizer o Regime Próprio de Previdência Social trata de normas previdenciárias relativas aos servidores públicos efetivos da União. Sua base normativa fundamental encontra-se disposta no art. 40 da Constituição Federal, com suas alterações promovidas por Emendas Constitucionais. Conforme artigo 40:

Art. 40. O servidor será aposentado: I - por invalidez permanente, sendo os proventos integrais quando decorrentes de acidente em serviço, moléstia profissional ou doença grave, contagiosa ou incurável, especificadas em lei, e proporcionais nos demais casos; II - compulsoriamente, aos setenta anos de idade, com proventos proporcionais ao tempo de serviço; III - voluntariamente: a) aos trinta e cinco anos de serviço, se homem, e aos trinta, se mulher, com proventos integrais; b) aos trinta anos de efetivo exercício em funções de magistério, se professor, e vinte e cinco, se professora, com proventos integrais; c) aos trinta anos de serviço, se homem, e aos vinte e cinco, se mulher, com proventos proporcionais a esse tempo; d) aos sessenta e cinco anos de idade, se homem, e aos sessenta, se mulher, com proventos proporcionais ao tempo de serviço.

Ressalta-se que o RPPS possui competência legislativa concorrente, conforme art. 24 da Constituição, de forma que a União edita normas gerais e os demais entes políticos instituem os seus respectivos regimes de previdência para os servidores públicos efetivos e militares. Contudo, os benefícios deste regime dependem basicamente de dois fatores, quais sejam tempo de contribuição e tempo de serviço necessário para obter-se a aposentadoria.

Consoante ao estudo evolutivo do presente regime, originalmente, o texto constitucional em seu art. 40, que trata especificamente do RPPS, não previa idade mínima, a contribuição não era obrigatória, não havia carência e o tempo de serviço tanto na iniciativa privada como no serviço público eram somados na mesma razão proporcional, pois os regimes se compensavam inteiramente entre si, segundo o Sindicato Nacional dos servidores Públicos Federais, (2009). De forma que os servidores que possuíssem os requisitos legais estariam aposentados com proventos calculados de forma plena.

Nesse sentido, Amado (2017) p. 861-862, sinteticamente descreve sobre o artigo 40 da CF/988 aponta que de acordo com publicação do Ministério da Previdência Social, 'na redação original do referido artigo, basicamente estavam definidos:

- i) Os critérios de concessão;
- ii) Forma de cálculo e
- iii) Reajustamento dos benefícios de aposentadoria e pensão.

Inicialmente, o dispositivo não continha regra relativa à organização de um regime previdenciário propriamente dito. A aposentadoria não estava concebida como benefício previdenciário, computando-se, na sua concessão, apenas o tempo de serviço prestado ao Estado, ou a particular, sob a égide do regime trabalhista. Na

concessão, não se examinava a idade do segurado ou a existência de contribuição. Em resumo, o regime jurídico previdenciário se confundia com o regime jurídico de trabalho dos servidores públicos. Os benefícios eram concedidos como um benefício de natureza estatutária ou administrativa e dependiam apenas do vínculo funcional, do tempo de serviço prestado ao Estado. Por isso, não exigiam a contribuição e seu valor correspondia à última remuneração do servidor, exceto no caso dos proporcionais.

Quadro 5 – Sistematização dos tipos de aposentadoria, previstos pelo artigo 40 da CF/1988, do RPPS.

| Tipos de Aposentadoria | Característica | Se homem | Se mulher |
|-------------------------------|----------------------------------|--|--|
| Aposentadoria Voluntária | Integral | 35 anos de serviço ou 30 anos de efetivo exercício (magistério) | 30 anos de serviço ou 25 anos de efetivo exercício (magistério) |
| Aposentadoria Voluntária | Proporcional ao tempo de serviço | 30 anos de serviço ou 65 anos de Idade | 25 anos de serviço ou 60 anos de Idade |
| Aposentadoria Compulsória | Proporcional ao tempo de serviço | 70 anos de idade | |
| Aposentadoria por Invalidez | Proporcional ao tempo de serviço | Invalidez permanente | |

Fonte: Tweedie, (2017).

3.3.1 Emenda Constitucional nº 3/1992

A Emenda Constitucional nº 3/1992, que acrescentou o §6º ao art. 40, da CF/1988 dispendo que as aposentadorias e pensões dos servidores públicos federais seriam custeadas com recursos provenientes da União e dos servidores públicos federais, na forma da lei. Entretanto, consoante aos ensinamentos de Santos (1995, p. 395) tal dispositivo não trouxe efeitos práticos, pois o RPPS só foi efetivamente estruturado com a 1ª reforma previdenciária.

Como citado anteriormente, a primeira reforma da previdência se efetivou através da EC nº 20/1998. As disposições contidas na EC Nº 20/1998 alteraram significativamente os regimes previdenciários tanto dos trabalhadores da iniciativa

privada (RGPS), abordada anteriormente, como dos servidores públicos (RPPS), cujas mudanças expõem-se na Seção 3.3.2.

3.3.2 Emenda Constitucional nº 20/1998

A Emenda Constitucional nº 20/1998 modificou o “caput” do referido qual artigo 40 para determinar a instituição de regime previdenciário de caráter contributivo aos servidores titulares de cargos efetivos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, incluídas suas autarquias e fundações, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial. Diante desta alteração, todos os entes federativos deveriam instituir o regime previdenciário de seus servidores, o RPPS.

Assim como ocorreu no RGPS, a EC nº 20/1998 vedou a criação de critérios diferenciados para a concessão das aposentadorias no RPPS, porém com ressalvas em relação à situações de atividades exercidas exclusivamente sob condições que prejudicassem a saúde ou integridade física, de acordo com lei complementar.

Neste contexto, cabe citar que tal vedação, trazida pela EC nº 20/1998, também foi objeto de alteração pela Emenda Constitucional nº 47/2005. De fato, a vedação em relação aos critérios diferenciados perdurou no texto, porém foi ressalvado que poderá ser instituído, por lei complementar, aposentadoria especial aos servidores portadores de deficiência, aos que exerçam atividades de risco, além daquelas cujas atividades sejam exercidas sob condições que prejudiquem a saúde ou integridade física.

Tabela 2: Requisitos para aposentadoria de acordo com EC nº 20/1998 no RPPS.

| Homens | Mulheres |
|---|---|
| 60 anos de idade, 35 anos de contribuição. | 55 anos de idade, 30 anos de contribuição. |
| 65 anos de idade para proventos proporcionais ao tempo de contribuição. | 60 anos de idade para proventos proporcionais ao tempo de contribuição. |

Fonte: elaboração própria com base na EC nº 20/1998

Até o advento da reforma previdenciária ocorrida em 1998, não era previsto idade mínima de aposentadoria para os servidores públicos, somente exigia-se um tempo mínimo de contribuição, que caia na regra geral 30/35 anos para mulheres/homens.

A EC nº 20/1998 instituiu a idade mínima de 55/60 anos para mulheres/homens, válida integralmente, contudo, somente para servidores admitidos a partir do ano de

1999 (BRASIL, 1999). As aposentadorias permaneceram sendo baseadas na última remuneração do servidor, assegurando taxas repositórias superiores a 100%, conforme demonstrado no Quadro 6.

Quadro 6: Comparativo entre as regras previstas antes e após vigência da 20/1998 para o RPPS.

| Antes da EC nº 20/1998 | Após a EC nº 20/1998 |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Homens 35 anos de serviço (integral) 30 nos de serviço (proporcional) • Mulheres 30 anos de serviço (integral); 25 anos de serviço (proporcional) | <ul style="list-style-type: none"> • Homens: 60 anos de idade e 35 de contribuição; • Mulheres: 55 anos de idade e 30 anos de contribuição; • 10 anos de efetivo exercício • 5 anos no cargo em que se aposentará |
| <ul style="list-style-type: none"> • Valor proporcional ao tempo de serviço | <ul style="list-style-type: none"> • Fim da aposentadoria proporcional por tempo de serviço; • Valor proporcional ao tempo de contribuição |
| <ul style="list-style-type: none"> • Salário de benefício integral • Paridade | <ul style="list-style-type: none"> • Salário de benefício integral • Paridade |

Fonte: adaptado de DIEESE - Nota técnica 181, (2017).

O cálculo do benefício é feito com base na remuneração do servidor no cargo efetivo e os reajustes. Os reajustes das aposentadorias seguem a regra dos servidores da ativa.

A EC 20/98 inovou ao dispor sobre a regra de transição para aqueles servidores que estavam no serviço público até 15.12.98, mas que ainda não tinham preenchido os pressupostos para requerer o benefício.

Para os servidores que ingressaram no serviço público antes de entrar em vigor a EC 20/1998, mas que ainda não haviam preenchidos os requisitos para aposentadoria, devem ser submetidos às regras de transição. Tais regras de transição encontram-se dispostas nos arts. 4º e 8º da Emenda Constitucional nº. 20. A primeira regra de transição:

1) é o tempo de serviço que passou a ser contado como tempo de contribuição.

Nas palavras de Santos (2015) “por ter a EC nº 20 tornado o regime previdenciário dos servidores públicos em regime contributivo, era necessário disciplinar a contagem de todo o período em que os antigos servidores tinham garantida a contagem de tempo de serviço que, evidentemente não poderia ser desconsiderado”.

Outras regras de transição também foram dispostas no art. 8º da EC nº 20/1998 em relação à aposentadoria por tempo de serviço/contribuição para proventos integrais e proporcionais com requisitos cumulativos, conforme a tabela 4 abaixo:

Tabela 3: Comparação entre proventos integrais e proporcionais segundo Art. 8º, § 1º da EC nº 20/98.

| Proventos integrais | | Proventos Proporcionais | |
|---|-------------------------|---|-------------------------|
| Homens | Mulheres | Homens | Mulheres |
| Idade mín.: 53 anos | Idade mín.: 48 anos | Idade Mín.: 53 anos | Idade Mín.: 48 anos |
| 35 anos de contribuição | 30 anos de contribuição | 30 anos de contribuição | 25 anos de contribuição |
| Período adicional de 20% do tempo de contribuição que, na data da publicação da EC 20, faltava para atingir o tempo de contribuição necessário à aposentadoria. | | Período adicional de 40% do tempo de contribuição que, na data da publicação da EC 20, faltava para atingir o tempo de contribuição necessário à aposentadoria. | |
| 5 anos de exercício no cargo em que se desse a aposentadoria | | 5 anos de efetivo exercício no cargo em que se desse a aposentadoria. | |

Fonte: INSS (2018)

A paridade, que versa sobre a concessão dos aumentos e reajustes com servidores em atividade, foi garantida pela EC nº 20/1998, art. 8º, §1º, inc. II, que dispôs que a renda mensal da aposentadoria com proventos proporcionais seria equivalente a 75% do valor dos proventos integrais, acrescido de 5% por ano de contribuição que ultrapassasse o tempo de contribuição exigido até o limite de 100%, conforme nº 20/1998, art. 8º, §1º, inc. II.

Outra mudança significativa deu-se em relação à proibição de proventos de aposentadorias e pensões superiores aos subsídios da atividade. Isto porque, o texto original do artigo 40, §§3º e 7º, da CF/1988, determinava que a base de cálculo da aposentadoria ou pensão por morte deveria ser o valor da última remuneração do servidor em atividade, se a aposentadoria fosse integral, seria 100% desse valor. Tal dispositivo foi alterado pela EC nº 20/1998 que passou a dispor §2º, art. 40, “os proventos de aposentadoria e as pensões, por ocasião de sua concessão, não poderão exceder a remuneração do respectivo servidor, no cargo efetivo em que se deu a aposentadoria ou que serviu de referência para a concessão da pensão”.

3.3.3 Emenda Constitucional nº 41/2003

A Emenda Constitucional nº 41/03 alterou os dois regimes, O RGPS e o RPPS, com destaque para a integralidade que deixou de ser garantia constitucional, tornando o sistema do RPPS eminentemente contributivo. Além disso, os servidores que ingressaram no RPPS deixaram de ter a garantia da paridade a partir da EC 41/2003, conforme Santos (2014). Com o intuito de garantir a paridade e integralidade para os futuros servidores; a contribuição dos pensionistas/inativos; funcionou também como redutor da pensão; fixou a base de cálculo da aposentadoria com base na média contributiva; trouxe o abono permanência.

Entretanto, a integralidade deixou de ser garantia constitucional a partir da alteração trazida pela Emenda Constitucional 41/2003, sendo que para o cálculo dos proventos de aposentadoria serão consideradas as remunerações utilizadas como base para as contribuições do servidor aos regimes de previdência de que tratam o art. 40 e art. 201 da Constituição. Em relação à concessão do benefício de pensão por morte, em caso de servidor aposentado à data do óbito, ao valor da totalidade dos proventos do servidor falecido, até o limite máximo estabelecido para os benefícios do RGPS acrescido de 70% da parcela excedente a este limite, ou valor da totalidade da remuneração do servidor no cargo efetivo em que se deu o falecimento, até o limite máximo estabelecido para os benefícios do RGPS, também acrescido de 70% da parcela excedente até este limite, de acordo com a lei

A Emenda Constitucional 41/2003 dispôs sobre a preservação do valor real dos benefícios, extinguindo-se a paridade. Em termos gerais, a redação original do art. 40, §4º, da Constituição Federal garantia a paridade aos servidores, ou seja, havia a garantia de que os proventos das aposentadorias e pensões seriam na mesma proporção e na mesma data da remuneração dos servidores em atividade, e aposentados e pensionistas tinham direitos a quaisquer benefícios ou vantagens concedidos posteriormente aos servidores ativos. Contudo, após a EC 41/2003, aqueles que ingressassem no RPPS não possuiriam a garantia da paridade, de acordo com o disposto no atual §8º, do art. 40, da Constituição, os reajustes dos benefícios previdenciários devem preservar o valor real, de acordo com critérios estabelecidos em lei.

Quadro 7: Comparativo entre as normas vigentes na EC 20/1998 e na EC 41/2003 no RPPS

| Após a EC nº 20/1998 | Após a EC nº 41/2003 |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Homens: 60 anos de idade e 35 de contribuição • Mulheres: 55 anos de idade e 30 anos de contribuição • Novos requisitos: 10 anos de efetivo exercício • 5 anos no cargo em que se dará a aposentadoria | <ul style="list-style-type: none"> • Homens: 60 anos de idade e 35 de contribuição • Mulheres: 55 anos de idade e 30 anos de contribuição • Novos requisitos: 10 anos de efetivo exercício • 5 anos no cargo em que se dará a aposentadoria |
| <ul style="list-style-type: none"> • Direito a paridade • Direito a integralidade | <ul style="list-style-type: none"> • Fim da paridade • Fim da integralidade (salário de benefício calculado com base na média das 80% maiores contribuições) |

Fonte: adaptado de DIEESE - Nota técnica 181(2017)

Com efeito, a Emenda Constitucional nº 41/2003, representou a 2ª reforma da previdência social após a CF/1988. Destaca-se dentre as alterações do desta EC em relação ao RPPS:

- a) O fim da paridade remuneratória entre ativos e inativos, com previsão da regra de transição para os servidores antigos;
- b) Previsão de redução da pensão por morte no serviço público, equivalente a 30% sobre a quantia que exceder o valor máximo dos benefícios; criação do abono de permanência no serviço público para os servidores que preencheram os requisitos para a aposentadoria voluntária com proventos integrais, contudo permaneceram na ativa, vedação de existência de mais de um regime próprio de previdência social para os servidores titulares de cargos efetivos e de mais de uma gestora do respectivo regime em cada ente estatal; e,
- c) Também autorizou a cobrança de contribuições previdenciárias sobre aposentadorias e pensões pagas no serviço público, desde que em valor acima do teto dos benefícios pagos pelo INSS.

Atualmente, de acordo INSS (2019), o teto é de R\$ 5.839,45 tanto para trabalhadores do setor privado como para servidores públicos ingressantes desde 2003.

3.3.4 Emenda Constitucional nº 47/2005

Outra emenda constitucional que merece destaque é a EC nº 47/2005, que alterou o RPPS no que tange a vedação de adoção de requisitos e critérios diferenciados para concessão de aposentadoria, como já narrado anteriormente, e dispôs que a contribuição prevista no §18, do art. 40, da CF/1988 incidirá apenas sobre as parcelas de proventos e de pensão que superem o dobro do limite máximo estabelecido para os benefícios do RGPS de que trata o art. 201, da Constituição, quando o beneficiário for portador de doença incapacitante. Todavia, o conceito jurídico de doença incapacitante deve ser dado por lei complementar, para que a norma constitucional tenha plena eficácia.

Além disso, segundo o DIESSE (2017) a Emenda Constitucional 47/2005, introduziu a regra de compensação conforme a qual os servidores que haviam ingressado antes de dezembro de 1998 poderiam computar cada ano de contribuição excedente como um ano a mais de idade, desde que comprovados pelo menos 25 anos efetivos de serviço público, 15 de carreira e cinco anos no cargo em que se aposentaram.

3.3.5 Emenda Constitucional nº 70/2012

A Emenda Constitucional nº 70/2012, trata da aposentadoria invalidez do servidor público. Para tanto acrescentou o art. 6º-A à EC nº 41/2003, para estabelecer critérios para o cálculo e correção dos proventos da aposentadoria por invalidez dos servidores públicos que ingressaram no serviço público até a data da publicação daquela emenda.

Art. 6º O servidor da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, incluídas suas autarquias e fundações, que tenha ingressado no serviço público até a data de publicação desta Emenda Constitucional e que tenha se aposentado ou venha a se aposentar por invalidez permanente, com fundamento no inciso I do § 1º do art. 40 da Constituição Federal, tem direito a proventos de aposentadoria calculados com base na remuneração do cargo efetivo em que se der a aposentadoria, na forma da lei, não sendo aplicáveis as disposições constantes dos §§ 3º, 8º e 17 do art. 40 da Constituição Federal.

Desta feita, a EC nº 70/2012 direcionou-se à revisão das aposentadorias por invalidez de forma que os proventos fossem calculados com base na média das remunerações do servidor e não com base na sua última remuneração.

3.3.6 Lei Complementar nº 12.618/2012

Cumprido ressaltar que a Lei nº 12.618/2012 instituiu o regime de previdência complementar dos servidores públicos federais e autorizou a criação de 3 fundações para os servidores públicos titulares de cargo efetivo da União, suas autarquias, e fundações, para os membros do Poder Judiciário, Ministério Público da União e do Tribunal de Contas da União. A previdência complementar dos servidores do Poder Executivo foi implementada pela Portaria nº 44, de 31.01.2013 da Superintendência Nacional de Previdência (Previc). O Poder Legislativo Federal aderiu ao mesmo fundo de pensão, segundo Santos (2016), logo após, a Previc aprovou o Estatuto da Funpresp-Jud que aderiram o Ministério Público da União e o Conselho Nacional do Ministério Público.

Consoante a Lei nº 12.618/2012, o teto desses benefícios foi fixado igual ao do RGPS, ou seja, a aposentadoria ou pensão não terá renda mensal superior ao limite do valor dos benefícios do RGPS. Para o servidor que desejar futuros benefícios com valor superior ao teto do RGPS, deverá aderir ao regime complementar de previdência. Para o servidor que ingressar a partir publicação da Portaria da Previc,

Será obrigatoriamente submetido às novas regras, independentemente de sua vontade. Para aqueles servidores ingressantes no serviço público antes da Previc, após ter pagado a contribuição incidente sobre a totalidade de seus vencimentos, ele poderá optar pelo novo regime ou continuar a contribuir sobre o total de sua última remuneração com benefícios conforme o limite máximo a sua última remuneração. Observando o prazo de 24 meses, contados da publicação da portaria, para a escolha da opção de caráter irrevogável e irretratável, conforme Santos (2016).

Como regra geral, os servidores públicos recolhem 11% de contribuição previdenciária sobre a totalidade da remuneração. No caso da aposentadoria voluntária por tempo de contribuição, para o servidor que ingressou no serviço público após 31.12.2003 sua aposentadoria será a integralidade da média de 80% do período contributivo correspondente aos maiores salários de contribuição a partir de julho94,

limitada à remuneração do último cargo efetivo, conforme EC 41/2003 e Lei nº 12.618/2012.

Tabela 4: Alíquotas de contribuição social do servidor público ativo do RPPS.

| Faixa salarial | Alíquota efetiva |
|---|-----------------------------|
| Ingresso até 2013 sem adesão à Funpresp | 11% sobre todo o vencimento |
| Ingresso até 2013 com adesão à Funpresp | 11% até o teto do RGPS |
| Ingresso a partir de 2013 | 11% até o teto do RGPS |

Fonte: Funpresp (2017)

3.3.7 Lei Complementar nº 152/2015

A aposentadoria compulsória dos servidores públicos é regulamentada pela Lei Complementar (LC) nº 152, de 3 de dezembro de 2015, que alterou para 75 anos a idade limite de 70 anos, fixada pela Constituição Federal. Atualmente, são abrangidos por essa medida os servidores titulares de cargos efetivos da União, dos estados, do Distrito Federal e dos municípios, incluídas as autarquias e fundações; os membros do poder Judiciário, do Ministério Público, das Defensorias Públicas e dos Tribunais e dos Conselhos de Contas. Na aposentadoria compulsória, o valor da remuneração mensal inicial é proporcional ao tempo de contribuição e, nos casos em que o tempo de contribuição for superior a 25 anos, segue-se a mesma regra da aposentadoria por idade e tempo de contribuição.

3.3.8 Síntese do sistema atual do RPPS

O RPPS sofreu profundas alterações que diminuíram as diferenças entre o RGPS, como foi citado neste capítulo.

Conforme DIEESE (2017), a Emenda Constitucional 20/1998 trouxe novos requisitos para a aposentadoria voluntária por idade e tempo de contribuição do servidor e aumentou o tempo mínimo de contribuição para acesso ao benefício, reiterando o caráter contributivo das aposentadorias do setor público. A emenda definiu também que a União, estados, Distrito Federal e municípios que instituíssem regime de previdência complementar poderiam fixar um teto para as aposentadorias e pensões concedidas pelo RPPS igual àquele estabelecido pelo RGPS. A Emenda Constitucional 41/2003, por sua vez, retirou a possibilidade de reajuste em paridade com os trabalhadores da ativa e mudou a forma de cálculo do benefício, que deixou

de ter como base a remuneração do último cargo para considerar a média dos 80% maiores salários de contribuição.

Quadro 8: Resume as principais mudanças feitas no RPPS, desde 1988.

| Antes da EC nº 20/1998 | Após a EC nº 20/1998 | Após a EC nº 41/2003 |
|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> Homens 35 anos de serviço (integral) 30 anos de serviço (proporcional) Mulheres 30 anos de serviço (integral); 25 anos de serviço (proporcional) | <ul style="list-style-type: none"> Homens: 60 anos de idade e 35 de contribuição; Mulheres: 55 anos de idade e 30 anos de contribuição; 10 anos de efetivo exercício 5 anos no cargo em que se aposentará | <ul style="list-style-type: none"> Homens: 60 anos de idade e 35 de contribuição Mulheres: 55 anos de idade e 30 anos de contribuição Novos requisitos: 10 anos de efetivo exercício 5 anos no cargo em que se dará a aposentadoria |
| <ul style="list-style-type: none"> Valor proporcional ao tempo de serviço | <ul style="list-style-type: none"> Fim da aposentadoria proporcional por tempo de serviço; Valor proporcional ao tempo de contribuição | <ul style="list-style-type: none"> Fim da paridade Fim da integralidade (salário de benefício calculado com base na média das 80% maiores contribuições) Benefício limitado ao teto do RGPS (regulamentado em 2012) |
| <ul style="list-style-type: none"> Salário de benefício integral Paridade | <ul style="list-style-type: none"> Salário de benefício integral Paridade | |

Fonte: DIEESE - Nota técnica 181, (2017).

Após o advento das cinco emendas constitucionais que reformaram a previdência do servidor público, as regras de aposentadoria sofreram profundas alterações em seus requisitos de elegibilidade e critérios de cálculo.

Atualmente é possível se aposentar por período de contribuição: com 60 anos de idade e 35 de contribuição, para homens, e 55 anos de idade e 30 de contribuição, para mulheres. Na aposentadoria por idade, a exigência é ter 65 anos de idade, para homens, e 60 anos, para mulheres. Para os dois casos, é preciso ter ainda 10 anos como servidor público e 5 anos no cargo em que irá se aposentar.

Já aposentadoria de professor com funções de magistério na educação infantil e no ensino fundamental e médio (rede pública de carreira) tem a possibilidade de se aposentar com 25 anos de contribuição, se for mulher, e com 30 anos de contribuição, se for homem. Com idade mínima para mulheres 50 anos e para os homens 55 anos. Outro requisito é 10 anos no serviço público e pelo menos 5 anos no cargo, conforme demonstrado no Quadro 11. Vale destacar que os professores de cursos livres, profissionalizantes e ensinos superiores não concedem tal direito. A partir da Emenda Constitucional 20, de 16 de dezembro de 1998, o professor universitário se enquadra na aposentadoria comum, ou seja, ele precisa ter 30 anos (mulher) e 35 anos (homem) de contribuição.

Quadro 9 – Regras de aposentadoria para RPPS (2019).

| | Idade mínima | Tempo mínimo de atividade | Tempo de serviço público | Tempo no cargo |
|---|--|--------------------------------------|--------------------------|----------------|
| Aposentadoria por tempo de contribuição | Mulheres: 55 anos Homens: 60 anos | Mulheres: 30 anos Homens: 35 anos | 10 anos | 5 anos |
| Aposentadoria por idade | Mulheres: 60 anos Homens: 65 anos | Não há | 10 anos | 5 anos |
| | Professores (ensino básico da rede pública) | | | |
| | Mulheres: 50 anos Homens: 55 anos | Mulheres: 25 anos Homens: 30 anos | 10 anos | 5 anos |

Fonte: adaptado de INSS (2018).

Já para os policiais civis, federais, agentes penitenciários e socioeducativos, atualmente os homens se aposentam com 30 anos de contribuição e 20 anos de exercício, e as mulheres com 25 anos de contribuição e 15 anos de exercício. Não há idade mínima definida.

O caráter público do serviço prestado por esses trabalhadores implicou historicamente responsabilidades e restrições relativas ao direito de greve, às negociações coletivas, ao acesso à justiça do trabalho, entre outras, que poderiam justificar tratamento diferenciado durante o gozo das aposentadorias. A aposentadoria definida de forma a garantir a reposição, mesmo que parcial, da remuneração que esses trabalhadores tinham durante o período de atividade, em respeito ao serviço prestado por eles ao Estado e à sociedade, não deveria ser considerada privilégio, mas direito comum a todos os trabalhadores.

3.4 REGIME DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR (RPC)

O Regime de Previdência Complementar – RPC tem por finalidade proporcionar ao trabalhador uma proteção previdenciária adicional àquela oferecida pelo Regime Geral de Previdência Social – RGPS ou pelo Regime Próprio de Previdência Social – RPPS, para os quais as contribuições dos trabalhadores são obrigatórias. (INSS, 2013).

A adesão ao RPC é facultativa e desvinculada da previdência pública (RGPS e RPPS), conforme previsto no art. 202 da Constituição Federal. Nesse contexto, o RPC possui regras específicas estabelecidas pelas Leis Complementares nºs. 108 e 109 de 29/05/2001.

No RPC o benefício de aposentadoria será pago com base nas reservas acumuladas ao longo dos anos de contribuição, ou seja, o que o trabalhador contribui

hoje formará a poupança que será utilizada no futuro para o pagamento de seu benefício. Esse sistema é conhecido como Regime de Capitalização.

Conforme o INSS (2013), o RPC é composto por dois segmentos: aberto, operado pelas Entidades Abertas de Previdência Complementar – EAPC e o fechado, operado pelas Entidades Fechadas de Previdência Complementar – EFPC, cada qual com suas especificidades e características próprias, sendo fiscalizadas por órgãos de governo específico para cada segmento: o fechado pela Superintendência Nacional de Previdência Complementar – Previc e o aberto pela Superintendência de Seguros Privados – Susep, conforme figura 2:

Figura 02: Estrutura do RPC com os dois segmentos.



Fonte: Elaboração própria com base no INSS (2013).

A instituição do Regime de Previdência Complementar (RPC) público tornou-se possível após a publicação da EC nº 20/1998 e da EC nº 41/2003, que autorizaram à União, aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios, a possibilidade de fixar como limite dos benefícios a serem pagos por seus regimes próprios de previdência social (RPPS) o teto máximo estabelecido para o pagamento de benefícios do regime geral de previdência social (RGPS), desde que implementassem regime de previdência complementar para seus servidores.

Assim, a Previdência Complementar surgiu “[...] da premente necessidade de estabilidade social, ou seja, introduziu formas de garantia da manutenção da

qualidade de vida de camadas sociais cujas rendas são superiores ao teto determinado na previdência pública [...]” (RAMOS, 2005, p. 107).

O Regime de Previdência Complementar é facultativo. O indivíduo tem a possibilidade de entrar no sistema, permanecer e se retirar a qualquer tempo. Trata-se de uma faculdade conferida à sociedade para ampliar seus rendimentos quando da aposentadoria. Contudo, a adesão a este regime não afasta a obrigatoriedade da filiação ao RGPS ou, no caso de servidor de cargo efetivo ou de militar, ao regime próprio. No tocante a possibilidade de acesso ao sistema, as entidades de previdência complementar podem ser fechadas ou abertas.

As entidades abertas são constituídas exclusivamente sob a forma de sociedades anônimas e têm por escopo implementar e operar planos de benefícios de natureza previdenciário cedidos em forma de renda continuada ou pagamento único, acessíveis a todas as pessoas físicas.

Segundo o art. 31 da Lei Complementar nº 109/2001, as entidades fechadas são aquelas acessíveis, na forma regulamentada pelo órgão fiscalizador e regulador, exclusivamente:

I. Aos empregados de uma empresa ou grupo de empresas e aos servidores da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos municípios, entes denominados patrocinadores; e II aos associados ou membros de pessoas jurídicas de caráter profissional, classista ou setorial, denominadas instituidores (BRASIL, 2001).

As entidades fechadas serão organizadas sob a forma de sociedade civil ou fundação, sem finalidades lucrativas (LC 109/2001, art. 31, §1º). A pessoa física que adota o Regime de Previdência Complementar é denominada de participante (LC 109/2001, art. 8º, I). O participante ou seu beneficiário que está usufruindo do benefício de prestação continuada é chamado de assistido (LC 109/2001, art. 8º, II). As sociedades empresariais e os Entes Federativos (municípios, Estados, Distrito Federal e União), que instituem entidades fechadas de previdência complementar, em benefícios de seus servidores ou empregados, recebem o nome de patrocinadores (GOES, 2008).

As mais populares Entidades de Previdência Complementar Fechadas são a PREVI (dos empregados do Banco do Brasil) e a PETRUS (dos empregados da Petrobras). Nesses exemplos, o Banco do Brasil e a Petrobras são os patrocinadores; os seus funcionários são os participantes. As pessoas jurídicas de caráter profissional,

que instituem Entidades Fechadas de Previdência Complementar, são chamadas de instituidoras. Nas Entidades de Previdência Complementar Fechadas, os planos de benefícios devem obrigatoriamente ser oferecidos a todos os empregados dos patrocinadores ou associados dos instituidores (LC 109, art. 16). Contudo, a adesão do participante é, em todos os casos, facultativa (§2º). As Entidades de Previdência Complementar podem ter natureza jurídica pública ou privada.

As de natureza pública, instituídas na CF/88, art. 40, §§14 a 16, são Entidades Fechadas de Previdência Complementar, que podem ser instituídas pela União, Estados, Distrito Federal e municípios, restritas aos servidores públicos que ocupam cargos efetivos vinculados a Regime Próprio de Previdência. Os municípios, os Estados, o Distrito Federal e a União, desde que instituem Regime de Previdência Complementar para os seus respectivos servidores titulares de cargos efetivos, poderão estabelecer, para o valor das pensões e aposentadorias a serem concedidas pelo regime próprio, o limite máximo fixado para os benefícios do RGPS. Contudo, apenas por meio de sua prévia e expressa opção, o teto do RGPS poderá ser aplicável ao servidor titular de cargo efetivo ingressante no serviço público até a data da publicação do ato de instituição do correspondente Regime de Previdência Complementar.

A entidade de previdência complementar privada poderá ser aberta ou fechada. O regime de previdência privada, de natureza complementar e organizado de forma autônoma em relação ao Regime Geral de Previdência Social, também será facultativo, pautando na constituição de reservas que assegurem o benefício contratado (CF, art. 202). Conforme Santos (2015), as contribuições do empregador, os benefícios e as condições contratuais estabelecidas nos estatutos, regulamentos e planos de benefícios das entidades de previdência privada não compõem o contrato de trabalho dos seus participantes, bem como, à exceção dos benefícios concedidos, não fazem parte da remuneração dos participantes.

É por fim é proibido o aporte de recursos a entidade de previdência privada pelos municípios, Estados, Distrito Federal, União, suas fundações, autarquias, empresas públicas, sociedades de economia mista e demais entidades públicas, exceto na qualidade de patrocinador, situação pela qual, em nenhuma hipótese, sua contribuição normal poderá ser superior ao do segurado.

4 PROPOSTAS DE EMENDA CONSTITUCIONAL (PEC) Nº 06/2019: UMA ANÁLISE

O objetivo deste capítulo é analisar a Proposta de Emenda Constitucional Nº 06/2019 enviada pelo Poder Executivo Federal ao Congresso Nacional em 20 de fevereiro de 2019 e que “modifica o sistema de previdência social, estabelece regras de transição e disposições transitórias, e dá outras providências “. Para alcançar os objetivos da seção 4.1 apresenta-se uma comparação entre as regras vigentes com as regras de mudanças que são propostas na PEC Nº 06/2019. Apesar de não ter abordado a previdência do setor rural no capítulo 3, será tratado nesse capítulo com a proposta previsto na EC nº 06/2019. Já na Seção 4.2 aborda-se a proposta da implantação do regime de capitalização e, por sua vez, na seção 4.3 aborda-se os impactos sociais decorrentes da reforma proposta. O capítulo não tratará da previdência dos militares e a proposta de mudança da mesma.

4.1 A PEC Nº 06/219 E AS MUDANÇAS NO ATUAL SISTEMA

Após analisar fatos históricos da Previdência nos capítulos anteriores, pode-se afirmar que a PEC tem como objetivo não só modificar o Regime Geral de Previdência Social (RGPS), mas também os Regimes Próprios da Previdência Social (RPPS). Alguns eixos impostos para a mudança são, por exemplo, a remissão a futuras leis complementares, regularizando a Previdência à constitucionalização e regramentos, além de que, outra alteração importante de se comentar é a alteração das normas na Assistência Social e de alguns direitos trabalhistas.

Os Princípios da Reforma, conforme Ministério da Economia (2019), ter um sistema justo e igualitário (rico se aposentará na idade do pobre); quem ganha menos paga menos; garantir a sustentabilidade do sistema; maior proteção social ao idoso; assistência básica; garantir direitos adquiridos; separação entre Assistência e Previdência; Opção pela Capitalização (Ministério da Economia, 2019, p.2).

Inicialmente, analisa-se as alterações da Emenda Constitucional 06/2019 sobre o Regime Geral de Previdência Social (RGPS) e os Regimes Próprios de Previdência (RPPS), identificando as mudanças que foram propostas pela equipe econômica do governo.

4.1.1 Regime Geral de Previdência Social (RGPS) com a PEC nº 06/2019

O RGPS é o mais amplo, responsável pela proteção da grande massa de trabalhadores brasileiros, sendo organizado pelo Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, autarquia federal vinculada ao Ministério da Economia. O RGPS possui caráter contributivo, sendo de filiação obrigatória, devendo ser observados os critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial.

Mediante a essas informações impostas nos capítulos anteriores, é perceptível uma mudança entre o que era e o que vai ser caso a Emenda Constitucional PEC 06/2019 seja aprovada, como por exemplo, as duas grandes propostas articuladas na mesma, que são a redefinição do conceito de seguridade social e a ampliação do espaço de participação da iniciativa privada na Previdência Social, assim diferindo de diversos princípios que serviam de base, como por exemplo, a solidariedade, universalidade e provimento público de proteção social, previstos na CF/1988.

Sintetizando, a Seguridade Social garante os direitos sociais à saúde, assistência e previdência, que estão previstos no artigo 194 da CF/1988:

“Art. 194. A seguridade social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos poderes públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social.” (Brasil, 2019)

Contando com inúmeras fontes de financiamento, previstas no artigo 195 da CF/1988: “Art. 195. A seguridade social será financiada por toda a sociedade, de forma direta e indireta, nos termos da lei, mediante recursos provenientes dos orçamentos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios...” (Brasil, 2019)

Por meio disso, é tangível na Seguridade Social, esses direitos foram servidos na forma de RGPS, sob custeio estatal e baseado em um sistema de repartição simples.

No RGPS estão inseridos trabalhadores assalariados rurais, urbanos e até donas de casa, além de servidores públicos de mais de 3.400 municípios que não instituíram os seus regimes próprios de previdência. (DIEESE, 2019)

No Quadro 10 compara-se as regras do RGPS atuais e da PEC nº 06/2019:

Quadro 10 - Comparativo entre RGPS atual e da PEC nº 06/2019.

| REGIME GERAL | | |
|--|---|---|
| | ATUALMENTE | PROPOSTA DA PEC 06/2019 |
| APOSENTADORIA POR IDADE | Idade mínima: Homens: 65 anos Mulheres: 60 anos Contribuição mínima: 15 anos | Idade mínima: Homens: 65 anos Mulheres: 62 anos Contribuição mínima: 20 anos |
| APOSENTADORIA POR TEMPO DE CONTRIBUIÇÃO | Contribuição mínima: Homens: 35 anos Mulheres: 30 anos | Não há |
| VALOR DO BENEFÍCIO | Aposentadoria por Idade: <ul style="list-style-type: none"> • Cálculo pela média salarial com os 80% maiores salários de contribuição. • Soma de 70% mais 1% para cada ano de contribuição, até o limite de 100% (30 anos) • Aplicação obrigatório do fator previdenciário Aposentadoria por Tempo de Contribuição: <ul style="list-style-type: none"> • Cálculo pela média salarial com os 80% maiores salários de contribuição. • Calculado o salário-base, multiplica-se esse valor pelo fator previdenciário | Aposentadoria por Idade: <ul style="list-style-type: none"> • 20 anos de contribuição tem direito a 60% da média de todas as contribuições. • Para cada ano que ultrapassar 20 anos de contribuição são acrescentados mais 2% na média salarial. • 100% do benefício: 40 anos de contribuição. • Mais de 40 anos: limite de 110% do benefício. |

Fonte: adaptado do Ministério da Economia (2019).

De acordo com o exposto no quadro 10 a aposentadoria por idade aposentadoria por idade mínima, atualmente é preciso ter 60 anos, no caso das mulheres, e 65, no caso dos homens, para ambos é preciso contribuir pelo menos 15 anos. Com a proposta da PEC nº 06/2019, é preciso de no mínimo de 20 anos de contribuição e a idade mínima é de 62 anos para mulheres e 65 anos para homens. E ainda a idade pode aumentar quando a expectativa de vida dos brasileiros subir. Ou seja, um mecanismo no qual, presume que a idade mínima seja adaptada a cada quatro anos a partir de 2024. A idade poderá ser alterada de acordo com o aumento da expectativa de vida após os 65 anos – data mínima de aposentadoria para os homens. A taxa de sobrevivência é calculada pelo IBGE. A reforma se trata da idade que os brasileiros possuem, em média, costumam viver após determinada idade.

De acordo com o exposto no quadro 10 a aposentadoria por tempo de contribuição, que atualmente é de 35 anos de contribuição para homens e 30 para mulheres. Na PEC deixará de existir. Sendo possível só para aqueles que tiverem contribuído pelo menos uma vez antes da data de publicação da Reforma, poderão ser enquadrados nas chamadas “regras de transição”.

E por fim, de acordo com o exposto no Quadro 10, as mudanças no item Valor do Benefício, atualmente o INSS calcula primeiro a média salarial com os 80% maiores salários de contribuição desde julho de 1994, descartando as contribuições mais baixas. O valor final depende do tipo de aposentadoria (se é por idade ou por tempo de contribuição, por exemplo) e do tempo que a pessoa trabalhou. Na regra por Aposentadoria por Contribuição considera 70% da média salarial mais 1% a cada ano de contribuição acrescentado mais 1% e aplicação obrigatório do fator previdenciário. É possível se aposentar sem desconto do fator previdenciário no valor do benefício pela regra 86/96.

O que o governo propõe será calculada a média salarial considerando todos os salários de contribuição desde julho de 1994, sem descartar as menores contribuições. Quem cumpre os prazos mínimos -- 62 anos (mulheres) ou 65 anos (homens) e 20 anos de contribuição-- tem direito a 60% da aposentadoria. Para cada ano que ultrapassar 20 anos de contribuição são acrescentados mais 2% na média salarial. Para receber 100% da aposentadoria, é preciso contribuir por 40 anos.

O piso da aposentadoria no meio privado é de um salário mínimo, mesmo que os 60% não atinja esse valor, todavia, o teto do INSS constitui um valor de R\$ 5.839,45 considerando que atingindo ou não os 100%, a aposentadoria não irá ultrapassar esse valor, mas se o trabalhador contribuir por mais de 40 anos o valor continuará aumentando e ultrapassando os 100%, limite de 110% do benefício, não irá ultrapassar ao teto do INSS.

Demonstra-se no Quadro 11 como fica as aposentadorias do Trabalhador Rural e dos Professores do ensino básico em comparação com a proposta.

Quadro 11- Comparativo entre a proposta vigente e a PEC Nº 06/2019 para Trabalhador Rural e Professores do Ensino Básico - RGPS

| | ATUALMENTE | PROPOSTA DA PEC 06/2019 |
|----------------------------------|---|---|
| TRABALHADOR RURAL | Idade mínima: Homens: 60 anos Mulheres: 55 anos Tempo mínimo de atividade especial: 15 anos | Idade mínima: Homens: 60 anos Mulheres: 60 anos Tempo mínimo de atividade especial: 20 anos |
| PROFESSORES ENSINO BÁSICO | Contribuição mínima: Homens: 30 anos Mulheres: 25 anos *Não há idade mínima | Idade mínima: Homens: 60 anos Mulheres: 60 anos Contribuição mínima: 30 anos |

Fonte: adaptado de Ministério da Economia (2019)

Conforme exposto no Quadro 11, atualmente aposentadoria de professor com funções de magistério na educação infantil e no ensino fundamental e médio tem a possibilidade de se aposentar com 25 anos de contribuição, se for mulher, e com 30 anos de contribuição, se for homem. Sem idade mínima. A proposta é de uma idade de 60 anos para homens e mulheres, com 30 anos de contribuição para o professor que comprovar, exclusivamente, tempo nas funções de magistério na educação infantil e nos ensinos fundamentais e médios.

Os trabalhadores rurais atualmente, podem se aposentar com 60 anos (homens) e 55 anos (mulheres), com 15 anos de contribuição. Trabalhadores de economia familiar podem se aposentar sem ter contribuído, desde que comprovem 15 anos de atividade rural.

Segundo a PEC nº 06/2019 o trabalhador rural poderá se aposentar com 60 anos de idade e 20 anos de contribuição. Em relação à idade, é importante lembrar que 78,2% dos homens e 70,2% das mulheres ocupadas em atividades rurais começaram a trabalhar antes dos 15 anos, contra proporções de 45,3% e 34,0%, respectivamente, no meio urbano (VALADARES, 2016).

É necessário entender a realidade do agronegócio internacionalizado e tecnologicamente avançado daquela realidade dos brasileiros e brasileiras que empunham enxadas de sol a sol para garantirem a sua subsistência. No Norte e no Nordeste, lavradores com pouco mais de 40 anos de idade têm aparência e capacidade física de pessoas de 60 anos. As condições são ainda mais penosas para as mulheres, que geram e cuidam dos filhos, além de proverem água e alimento para a sua família.

Além disso, a PEC em análise, exige que os segurados especiais trabalhadores rurais terão que contribuir com um percentual sobre a produção, com contribuição anual de pelo menos R\$ 600 para a família. Com a PEC, se o valor mínimo exigido não for alcançado pelas contribuições sobre a venda da produção, a família terá que complementá-las com pagamentos diretos. Conforme DIEESE (2019), em 2006, 50% dos estabelecimentos da agricultura familiar tiveram, em média, renda monetária líquida de R\$ 255,00 por mês, valor inferior ao salário mínimo da época, que era de R\$ 350,00.

Atualmente, os produtores rurais e seus cônjuges, que exerçam suas atividades em regime de economia familiar, sem empregados permanentes, contribuem à seguridade social mediante a aplicação de uma alíquota sobre o resultado da comercialização da produção, conforme estabelecido no art. 195 da Constituição.

O governo federal propôs mudanças nas alíquotas de contribuição para RGPS, conforme demonstra-se no Quadro 12.

Quadro 12- Comparativo entre as alíquotas de contribuição do RGPS atual e da PEC nº 6/2019.

| ATUALMENTE | | PROPOSTA DA PEC 06/2019 | |
|-------------------------------|--|---------------------------------|--|
| SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO (R\$) | ALÍQUOTA PARA FINS DE RECOLHIMENTO AO INSS | SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO (R\$) | ALÍQUOTA PARA FINS DE RECOLHIMENTO AO INSS |
| até 1.751,81 | 8% | Até um salário mínimo (R\$ 998) | 7,5% |
| de 1751,82 a 2.919,72 | 9% | De R\$ 998,01 a R\$ 2 mil | 7,5% a 8,25% |
| de 2.919,73 até 5.839,45 | 11% | De R\$ 2.000,01 a R\$ 3 mil | 8,25% a 9,5% |
| | | De R\$ 3000,01 a R\$ 5.839,45 | 9,5% a 11,68% |

Fonte: Ministério da Economia (2019).

Entre as mudanças previstas na proposta da Nova Previdência estão duas tabelas de alíquotas para contribuição, uma para contribuintes dos regimes próprios de Previdência Social (Quadro 12) será apresentado mais adiante, e outra para os integrantes do Regime Geral de Previdência Social (quadro 3). Quem ganha mais pagará uma taxa maior; quem recebe menos terá uma cobrança menor, lógica semelhante à do Imposto de Renda, imposto progressivo.

A proposta apresenta que quem recebe até um salário-mínimo terá alíquota de contribuição reduzida. Ao invés de pagar 8% sobre o salário, irá desembolsar 7,5% (R\$ 5,00 a menos). Isso vale para os trabalhadores do setor público e do privado.

Acima dessa faixa de renda, as alíquotas variam de forma progressiva, seguindo a mesma lógica do imposto de renda, conforme o quadro 3.

Entretanto, em relação ao setor privado, donas de casa e contribuintes facultativos beneficiados por programas de inclusão previdenciária, que hoje pagam 5% sobre o salário mínimo, terão aumento de 50% em suas contribuições, posto que a alíquota passa a ser de 7,5% (DIEESE, 2019).

As regras de transição dos trabalhadores da iniciativa privada (RGPS) que desejarem se aposentar por período colaboração possuirão as seguintes opções:

Primeira opção por pontos, que será o somatório do período de contribuição idade tem que ser entre 86/96 (mulheres/homens) em 2019. A requisição sobe 1 ponto a cada ano, até chegar em 100/105, em 2033. É necessário ter completado o prazo mínimo de contribuição de 30/35 anos e os professores com uma bonificação de 5 pontos, conforme demonstra a Figura 3.

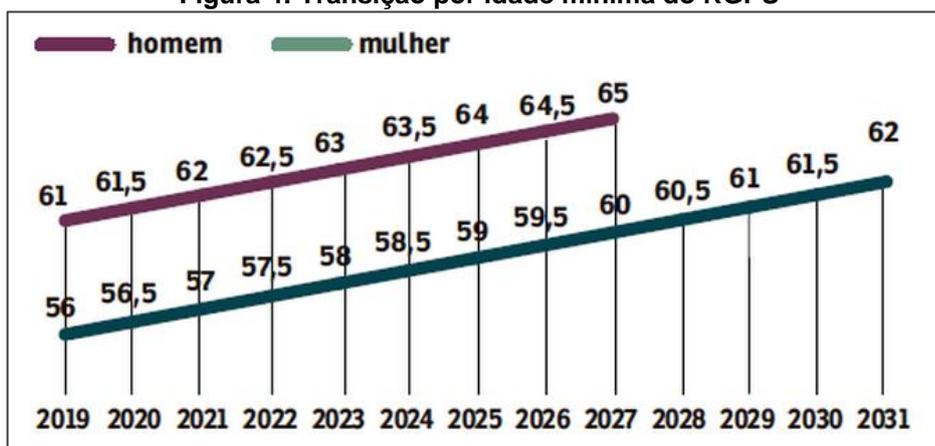
Figura 3: Transição por pontos (Idade + Tempo de Contribuição) para aposentadoria RGPS



Fonte: Ministério da Economia (2019)

Segunda opção por idade mínima imediata pela determinação de uma idade mínima para aposentadoria. Inicia com 56/61 (mulheres/homens), em 2019, e acrescenta seis meses a cada ano, até atingir os 62/65, em 2031. É necessário ter atingido o período mínimo de contribuição de 30/35 anos. Já os professores terão uma redução de 5 anos na idade. Conforme a figura 4:

Figura 4: Transição por idade mínima do RGPS



Fonte: Ministério da Economia (2019)

Terceira opção é um pedágio, vale só para quem estiver a dois anos ou menos de totalizar o período mínimo de contribuição requerido presentemente para aposentadoria (30/35). É necessário liquidar pedágio de 50% sobre o período que falta para concluir essa condição. Não é necessário cumprir idade mínima e consiste no fator previdenciário, o que diminui o direito. Por exemplo: homem com 34 anos de contribuição poderá se aposentar pelo Fator Previdenciário se contribuir mais um ano e meio.

4.1.2 Outros aspectos da PEC nº 06/2019

A PEC também atinge as pensões por óbito. Atualmente no RPPS é 100% até o teto do RGPS + 70% da parcela que ultrapassa o teto. Já o RGPS é 100% do benefício reportando-se o teto.

A PEC reduz o valor das pensões, desvinculando-as do piso de um salário mínimo e adotando a sistemática de cotas familiar de 60% e 10% por dependente adicional e limitado a 100%. E será possível ganhar menos do que o salário mínimo.

Por exemplo: Um cidadão na ativa desde os 15 anos e comprovação de apenas 5 anos com um salário de R\$ 4.000,00 nos últimos 5 anos. Pela proposta a regra do cálculo do benefício é 60% da média das contribuições, que no caso são 60% dos R\$ 4.000,00 que dera um benefício de R\$ 2.400,00, assim sendo para o benefício da pensão, de apenas um dependente, será de 60% (50% + 10% por dependente) que resultará em R\$ 1.440,00.

Atualmente, não há medida que impeça o acúmulo de benefícios. A proposta prevê que o usufruidor passará a ganhar 100% do benefício de maior valor, acrescentado a um percentual da soma dos demais.

Esse percentual irá ser de 80% para benefícios até 1 salário mínimo; 60% para entre 1 e 2 salários; 40% entre 2 e 3; 20% entre 3 e 4; e zero para benefícios acima de 4 salários mínimos. Ou seja, se o salário for 1 mil reais, sendo apenas 2 reais acima do salário mínimo irá receber 60% do benefício.

Outra mudança é no BPC que presentemente desfrutam a partir de 65 anos um salário mínimo. Pela proposta, renda vai crescer a partir de 60 anos, R\$ 400 e após 70 anos, um salário mínimo. Com a legitimação do capital familiar mínimo de R\$ 98.000,00.

Por exemplo, se o aposentado possuir um imóvel, que construiu durante a vida, com valor acima dos R\$ 98.000,00, não receberá benefício.

Para os amparados que se encontra em situação de miserabilidade, renda mensal inferior a $\frac{1}{4}$ do salário mínimo.

4.1.3 Regimes Próprios da Previdência Social (RPPS) com a PEC nº 06/2019

Os Regimes Próprios de Previdência – RPPS são os mantidos pela União, pelos Estados e pelos Municípios, em favor de seus servidores públicos. Nesses entes federativos, os servidores ocupantes de cargos públicos efetivos não são vinculados ao RGPS, mas sim a regime próprio de previdência, desde que existente. Apenas em relação a esses regimes próprios de previdência é que Estados e Municípios poderão legislar. O RPPS é instituído por lei do respectivo ente da federação (Estados e Municípios, por exemplo), desde que garantidas, pelo menos, os benefícios previdenciários de aposentadoria e a pensão por morte. Caso a União, Estados, Distrito Federal ou Municípios assegurem apenas um desses benefícios básicos, os servidores serão filiados obrigatórios do RGPS. No caso de extinção do RPPS, os entes federativos assumirão integralmente a responsabilidade pelo pagamento dos benefícios concedidos durante a sua vigência, bem como daqueles benefícios cujos requisitos necessários à sua concessão foram implementados anteriormente à extinção do regime próprio de previdência social.

Nos demais casos, há vinculação automática ao RGPS, com contagem recíproca do tempo de contribuição, o qual será averbado no RGPS, inclusive para efeito de carência (BRASIL, 2019).

As vantagens do RPPS para o Município e os seus servidores: ausência de teto salarial, ausência de carência, inexistência de fator previdenciário, abono de permanência, acompanhamento da gestão pelos servidores, maior agilidade na concessão dos benefícios, melhor qualidade de atendimento, pensão por morte, fiscalização pelo Tribunal de Contas, fiscalização e acompanhamento pela Previdência Social.

Com a PEC nº 06/2019 todas as novas normas do RPPS valem para estados, municípios e DF, conforme artigo 40:

“Art. 40. da PEC 06/219 Aos servidores públicos titulares de cargos efetivos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, incluídas suas entidades autárquicas e suas fundações públicas, é assegurado regime próprio de previdência social de caráter contributivo e solidário, por meio de contribuição do respectivo ente federativo, dos servidores públicos ativos, dos aposentados e dos pensionistas, observados os critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial e o disposto neste artigo, nos § 1º, § 1º-A, § 1ºC e § 1º-D do art. 149 e no art. 249.”

Conforme a PEC nº 06/2019 os servidores públicos podem ser aposentados: voluntariamente; ou por incapacidade permanente para o trabalho, quando insuscetível de readaptação; ou compulsoriamente, conforme idade estabelecida na lei complementar. E também as aposentadorias dos RPPS não serão inferiores ao salário-mínimo e nem superiores ao teto do RGPS.

No Quadro 13 apresentam-se as regras atuais do RPPS em comparação com a proposta.

Quadro 13: Comparativo entre as normas vigentes e a PEC nº 06/2019 para o RPPS

| SERVIDOR PÚBLICO (RPPS) | | |
|--|--|--|
| | ATUALMENTE | PROPOSTA DA PEC 06/2019 |
| APOSENTADORIA POR IDADE | Idade mínima: Homens: 65 anos Mulheres: 60 anos - 10 anos no serviço público - 5 anos no efetivo cargo | Idade mínima: Homens: 65 anos Mulheres: 62 anos Contribuição mínima: 25 anos - 10 anos no serviço público - 5 anos no efetivo cargo |
| APOSENTADORIA POR TEMPO DE CONTRIBUIÇÃO | Tempo Contribuição: Homens: 60 anos Mulheres: 55 anos Contribuição mínima: Homens: 35 anos Mulheres: 30 anos - 10 anos no serviço público - 5 anos no efetivo cargo | Não há |

Fonte: adaptado de Ministério da Economia (2019)

Atualmente é possível se aposentar por período de contribuição: com 60 anos de idade e 35 de contribuição, para homens, e 55 anos de idade e 30 de contribuição, para mulheres. Na aposentadoria por idade, a exigência é ter 65 anos de idade, para homens, e 60 anos, para mulheres. Para os dois casos, é preciso ter ainda 10 anos como servidor público e 5 anos no cargo em que irá se aposentar.

A proposta da PEC nº 06/2019, os funcionários públicos terão que seguir as mesmas regras de idade que os trabalhadores de empresas privadas. Será preciso ter 62 anos (mulheres) e 65 anos (homens). Também precisarão ter 25 anos de contribuição, 10 anos como servidor público e 5 anos no cargo em que se der a aposentadoria. Para quem está próximo de se aposentar, também haverá uma regra de transição

Benefícios: quem colaborou após 31/12/2003 já não será beneficiado com integralidade e paridade (reajuste dos proventos) e possuirá as mesmas aplicações que os trabalhadores do RGPS.

Para a definição das regras de cálculo dos proventos, será levada em conta a data de ingresso do servidor no cargo. Para os que ingressaram até 31/12/2003, e não escolherem pelo regime de previdência complementar, será assegurada a integralidade da remuneração, desde que, adicionalmente, cumpram a idade mínima de 60 anos para homens e mulheres, mantida a paridade com a última remuneração do cargo para fins de reajuste dos benefícios. Para os servidores que ingressaram a partir de 2004 até 2012, e não optaram pelo regime de previdência complementar, será considerada a média de 100% das contribuições sem limitação ao teto do RGPS. Finalmente, para os atuais servidores, especialmente aqueles que ingressaram a partir de 2012, os proventos serão calculados com base na média de 100% das contribuições, limitados ao teto do RGPS. Para os novos ingressantes com atual proposta a regra de cálculo do benefício do RPPS será o mesmo critério do RGPS.

Professores do ensino básico público, por sua vez também tiveram modificações com a PEC nº conforme demonstra-se no quadro 14.

Quadro 14: Comparativo entre Professores do ensino básico da rede pública atual e a PEC nº 06/2019.

| PROFESSORES (RPPS) | |
|---|---|
| ATUALMENTE | PROPOSTA DA PEC 06/2019 |
| Idade mínima: Homens: 55 anos Mulheres: 50 anos Tempo Contribuição: Homens: 30 anos Mulheres: 25 anos - 10 anos no serviço público - 5 anos no efetivo cargo | Idade mínima: Homens: 60 anos Mulheres: 60 anos Tempo Contribuição: Homens: 30 anos Mulheres: 30 anos - 10 anos no serviço público - 5 anos no efetivo cargo |

Fonte: adaptado de Ministério da Economia (2019)

Atualmente, os professores da rede pública do ensino básico para se aposentar os homens necessitam ter 55 anos de idade mínima e 30 de contribuição, enquanto as mulheres precisam ter pelo menos 50 anos de idade e 25 de contribuição. O período de serviço público e de cargo é de 10 e 5 anos, para ambos os sexos.

Proposta da PEC/2019 para os professores da rede pública necessitam de um tempo de contribuição de até 30 anos para homens e mulheres, levando em conta que para ambos são necessários ao menos 10 anos no efetivo cargo de servidor público e de no mínimo 5 anos no cargo de professor.

A Nova Previdência prevê tratamento diferenciado para policiais federais, policiais civis e agentes penitenciários ou socioeducativos. Esses servidores terão que cumprir novos requisitos para aposentadoria relativamente a idade e a tempo de contribuição, conforme quadro 15:

Quadro 15: Comparativo entre das aposentadorias dos policiais civis e federais e agentes penitenciários e socioeducativos, atual e da proposta 06/2019

| POLICIAIS CIVIS E FEDERAIS E AGENTES PENITENCIÁRIOS E SOCIOEDUCATIVOS | |
|--|---|
| ATUALMENTE | PROPOSTA DA PEC 06/2019 |
| Idade mínima: Não há Tempo Contribuição: Homens: 30 anos Mulheres: 25 anos Tempo de exercício: Homens: 20 anos Mulheres: 15 anos | Idade mínima: 55 anos Tempo Contribuição: Homens: 30 anos Mulheres: 25 anos Tempo de exercício (Policiais): Homens: 20 anos Mulheres: 15 anos Tempo de exercício (Agentes): 20 anos |

Fonte: adaptado de Ministério da Economia (2019).

Atualmente esses setores não possuíam idade mínima. A aposentadoria é por período de contribuição de 20 anos (homens) e 15 anos (mulheres) mais o tempo de exercícios que é 20 anos (homens) e 15 anos (mulheres). Para quem colaborou antes da implementação do regime de previdência complementar, a remuneração será a mesma do último cargo. Já para quem entrou depois, a regra segue o mesmo critério para o regime geral.

A proposta os policiais civis, federais e agentes penitenciários e socioeducativos possuem regras especiais, sendo que esses dois últimos não eram contemplados antes. Pela proposta, os policiais podem se aposentar com idade mínima de 55 anos, com 30 anos de contribuição para os homens e 25 para as mulheres. Além disso, é preciso um tempo de exercício – sem ser na reserva – de 20 anos para as mulheres 30 anos para os homens. Com a transição, esse tempo vai progredir até 20 (mulheres) e 25 anos (homens). Para os agentes, a idade mínima e o tempo de contribuição continuam os mesmos. No entanto, o tempo de exercício é de 20 anos.

O governo afirma que a PEC busca eliminar privilégios e alinhar os sistemas previdenciários, será necessário aumentar a contribuição previdenciária do serviço público, já que as remunerações costumam ser maiores. Segundo estudo do Banco Mundial, a média salarial das remunerações mais altas no setor privado é de R\$ 25 mil, enquanto que no serviço público, para o mesmo cargo, a média salarial é de R\$ 40 mil. “O Brasil gasta um alto percentual do PIB com a massa salarial do setor público; isso se deve, em grande parte, aos altos salários do setor público, uma vez que o número total de servidores públicos não é particularmente alto”, aponta o estudo.

A proposta altera a tabela de contribuição dos trabalhadores e dos servidores públicos, adotando alíquotas progressivas, escalonadas por faixas de valor da remuneração.

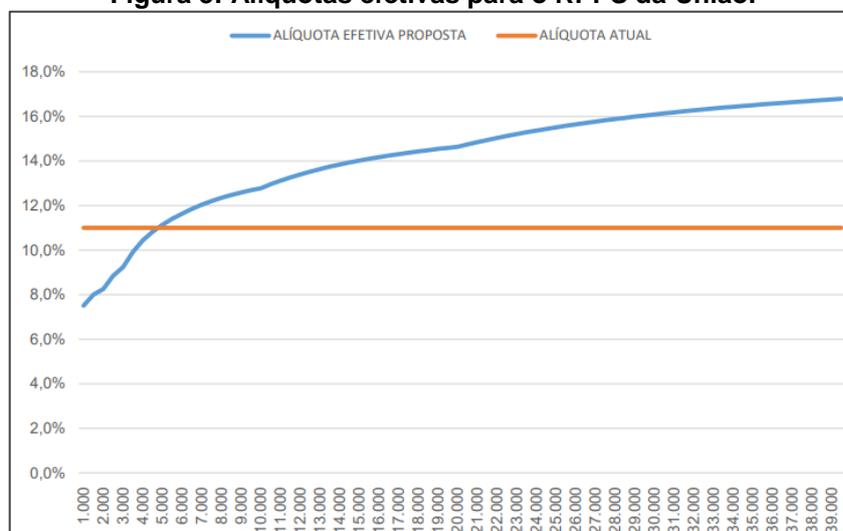
Quadro 16: Comparativo entre as mudanças nas alíquotas de contribuição RPPS atual e da proposta 06/2019

| ALÍQUOTA PARA RECOLHIMENTO – RPPS | | | |
|--|--|---------------------------------|--|
| ATUALMENTE | | PROPOSTA DA PEC 06/2019 | |
| INGRESSO | ALÍQUOTA PARA FINS DE RECOLHIMENTO AO INSS | SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO (R\$) | ALÍQUOTA PARA FINS DE RECOLHIMENTO AO INSS |
| Ingresso até 2013 sem adesão ao Funpresp | 11% sobre todo o vencimento | Até um salário mínimo (R\$ 998) | 7,5% |
| Ingresso até 2013 com adesão ao Funpresp | 11% até o teto do regime geral | De R\$ 998,01 a R\$ 2 mil | 7,5% a 8,25% |
| Ingresso apartir de 2013 | 11% até o teto do regime geral | De R\$ 2.000,01 a R\$ 3 mil | 8,25% a 9,5% |
| | | De R\$ 3000,01 a R\$ 5.839,45 | 9,5% a 11,68% |
| | | De R\$ 5.839,46 a R\$ 10 mil | 11,68% a 12,86% |
| | | De R\$ 10.000,01 a R\$ 20 mil | 12,86% a 14,68% |
| | | De 20.000,01 a R\$ 39.000,00 | 14,68% a 16,79% |
| | | Acima de R\$ 39 mil | Superior a 16,79% |

Fonte: adaptado de Ministério da Economia (2019).

Para os servidores públicos da União, as alíquotas vão de 7,5% até 22%, de acordo com faixas de salário, contra os atuais 11% lineares. Conforme DIEESE (2019), no caso de RPPS de estados e municípios, a alíquota de contribuição passa automaticamente a 14% lineares (isto é, sobre todo o salário); e, com eventual adequação em lei no prazo de 180 dias, podem ser instituídas alíquotas escalonadas como as do RPPS da União. Figura 5 demonstra a elevação das alíquotas do RPPS em comparação com atual.

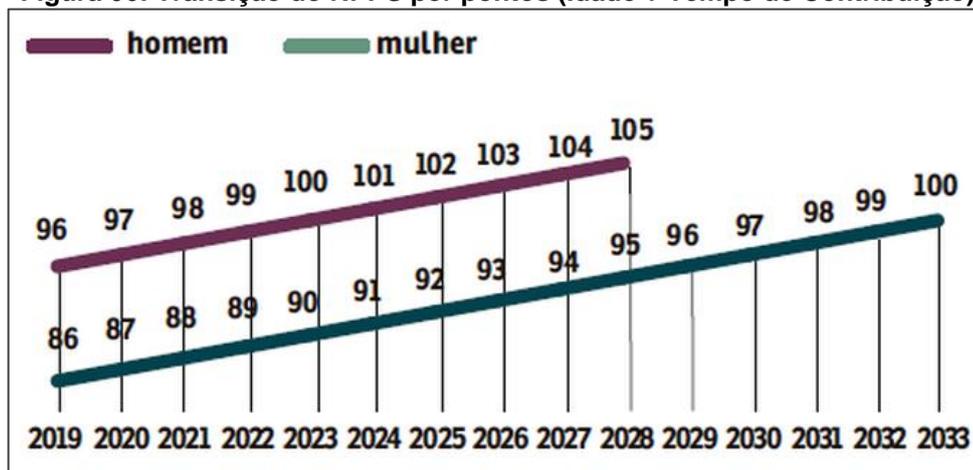
Figura 5: Alíquotas efetivas para o RPPS da União.



Fonte: DIEESE (2019)

As regras de transição dos RPPS necessitam concluir a norma da pontuação (idade e tempo de contribuição), que inicia em 86/96 (mulheres/homens) e aumenta 1 ponto a cada ano, até atingir 100/105, em 2033. Conforme demonstra-se na Figura 06:

Figura 06: Transição do RPPS por pontos (Idade + Tempo de Contribuição)



Fonte: Ministério da Economia (2019)

Para as mulheres a idade mínima concluirá em 62 anos, isto é, com 86 pontos (2019) e 100 pontos (2033). Essa mudança acontecerá em 14 anos e com no mínimo de 30 anos de auxílio. Para os homens a idade mínima chegará em 65 anos com 96 pontos (2019) e com 105 pontos (2028). A mudança acontecerá em 9 anos com o mínimo de 35 anos de auxílio.

4.2 O PEC Nº 06/2019 - REGIME DE CAPITALIZAÇÃO

Atualmente, o sistema de previdência social funciona em um regime de repartição tem como o seu objetivo primordial o fundamento da solidariedade, que promove uma interação entre os indivíduos, já que os trabalhadores da População Econômica Ativa contribuem para o custeio dos benefícios daqueles que estão na População Econômica Inativa, como uma pirâmide financeira. Conforme a proposta de emenda constitucional 06/2019, esse método, apesar de suas vantagens, se mostra inviável diante da grande quantidade de aposentados frente aos trabalhadores contribuintes. Sendo assim, o governo brasileiro propôs uma reforma da previdência

onde há a previsão de um regime de capitalização como forma de combater o déficit que a previdência vem apresentando.

Assim, foi apresentado um sistema de previdência onde os trabalhadores passassem a contribuir de forma individual para sua previdência. Ou seja: cada trabalhador contribuiria para sua própria aposentadoria, através de um sistema de capitalização que propiciasse a garantia de sua aposentaria no futuro.

Diante deste cenário, muitos questionamentos têm sido feitos por diferentes instituições da sociedade civil. Diante de tal situação: os investimentos são suficientes para sustentar a aposentadoria dos trabalhadores sem nenhuma diminuição de direitos sobre os valores adquiridos; ou se a atual previdência se manterá diante do déficit de arrecadação gerado pela migração dos contribuintes do antigo regime para o novo?

Na PEC nº06/2019, dentre os itens propostos se encontra a implantação de um Sistema de Capitalização para as futuras aposentadorias. No seu texto, essa implantação possui um caráter obrigatório para o RGPS e o RPPS. Apesar de a implantação proposta ter um período de transição de longo prazo, esse prazo pode ser reduzido diante do estabelecimento de vantagens para as empresas que adotem o sistema de capitalização (COFECON, 2019).

Ainda, segundo o COFECON (2019), essa antecipação do prazo de implantação fará com que praticamente todas as vagas de emprego que serão preenchidas já se utilizem do sistema de capitalização para seus candidatos. Com isso, há um grande questionamento sobre a eficiência e efetividade desse sistema de capitalização, apresentando pontos que se mostram prejudiciais para os trabalhadores. O COFECON (2019) apresenta as seguintes desvantagens para a implementação do sistema de capitalização:

- Interrompe a arrecadação de recursos e, conseqüentemente, extingue o sistema tripartite;
- Impõe um piso não inferior a um salário mínimo, cujo valor seria garantido através da criação de um fundo solidário;
- Inexistência de fonte de arrecadação para manter o fundo solidário em sua missão de garantir o piso salarial.

Diante do que foi exposto, percebe-se que há um grande risco para a população caso esse sistema de capitalização seja implantado no Brasil. Como consequência, pode-se perceber que o que foi exposto anteriormente remete a uma alta

probabilidade de empobrecimento da população brasileira. Isso porque as transferências que ocorrerão para o fundo solidário fariam com que os trabalhadores acumulassem um capital que seria inferior àqueles previstos pelas suas contribuições. Isso também acabaria atingindo inclusive as aposentadorias mais altas, diminuindo o poder de compra do brasileiro em relação ao atual regime.

Diante de tal exposição, pode-se perceber que os prejuízos que surgirão pela implantação de um sistema obrigatório de capitalização não iminentes e totalmente prejudiciais para a população brasileira, principalmente a população mais pobre. Conforme demonstra-se na Seção 4.2.1 experiências de capitalização da previdência social em outros países nos mostram que as mesmas não foram exitosas (OIT, 2018).

4.2.1 O sistema de capitalização adotado por outros países

Vários autores apontam que o sistema de capitalização da previdência adotados por vários países no mundo mostraram-se inadequados em relação às garantias oferecidas pelos mesmos no ato de sua adoção. Neste sentido Marchesan (2019), aponta que entre os anos de 1981 e 2014, 30 países adotaram o sistema de capitalização de suas previdências sociais, onde essa implantação variou entre parcial ou total para tais países. Dentre eles, 18 países já realizaram novas reformas da previdência social, com o objetivo de minimizar os impactos negativos que as antigas reformas vinham proporcionando aos aposentados.

Ainda de acordo com Marchesan (2019), temos que:

Com 60% dos países que privatizaram aposentadorias públicas obrigatórias tendo revertido a privatização, e com evidências acumuladas de impactos sociais e econômicos negativos, é possível afirmar que o experimento "fracassou", afirma o estudo. Foram múltiplas as razões que levaram a essa falência, como os altos custos fiscais e administrativos do novo sistema, além do baixo valor das aposentadorias, segundo os autores Isabel Ortiz, Fabio Durán-Valverde, Stefan Urban, Veronika Wodsak e Zhiming Yu, membros da OIT. Os 18 países que tentaram a capitalização, mas fizeram novas reformas, foram: Argentina, Equador, Bolívia, Venezuela, Nicarágua, Bulgária, Cazaquistão, Croácia, Eslováquia, Estônia, Hungria, Letônia, Lituânia, Macedônia, Polônia, República Tcheca, Romênia e Rússia. Os demais foram: Colômbia, Chile, Peru, Uruguai, México, El Salvador, Costa Rica, República Dominicana, Panamá, Armênia, Nigéria e Gana. O estudo tem dados somente os países onde a capitalização não deu certo. Não dá detalhes sobre as experiências onde funcionou até agora (MARCHESAN, 2019, online).

Existe uma orientação para os valores salariais de uma aposentaria que defendem que o valor do salário previdenciário de um trabalhador deve possuir um

valor em torno de 40% do salário que o mesmo teve durante sua carreira profissional. Mesmo com este entendimento, os sistemas de capitalização adotados acabaram proporcionando valores de aposentadoria menores do que esse percentual. Como exemplo deste fracasso, podemos citar o sistema previdenciário adotado pela Bolívia, onde o salário de um trabalhador recém aposentado é equivalente a cerca de 20% do salário que o mesmo possuía anteriormente. Agravando ainda mais estes problemas, temos que a quantidade de aposentados nesse novo regime de previdência diminuíram, indo na contramão daquilo que foi defendido no passado (OIT, 2018).

Segundo Marchesan (2019), temos que:

Outra consequência observada em países que adotaram a capitalização foi o aumento da desigualdade de renda. Os sistemas de seguridade social, quando bem elaborados, servem para distribuir a renda entre a população de duas formas, segundo o estudo. Primeiro, com a transferência de dinheiro das empresas para os trabalhadores, já que em muitos casos elas colaboram com uma fatia da contribuição previdenciária do indivíduo. Segundo, com a distribuição de renda dos mais ricos para os que ganham menos, e de pessoas aptas a trabalhar para aquelas que têm algum impedimento, seja por alguma doença, deficiência, ou que param por um período, como mulheres durante a maternidade (MARCHESAN, 2019, online).

Como pode ser observado, tem-se que o sistema de capitalização proposto nas reformas realizadas no passado não garantiram a redistribuição dos valores, fazendo com que os mesmos diminuíssem. Isso se deve ao fato de que, devido à existência de contas individuais para cada trabalhador, aqueles que apresentaram valores salariais menores ou passaram períodos sem contribuir em virtude do desemprego, tiveram um menor montante financeiro aplicado na capitalização. Consequentemente, esse menor montante proporciona menores valores salariais para os aposentados (OIT, 2018).

Para Marchesan (2019), temos que:

A maior preocupação dos países que reformam sua Previdência costuma ser o equilíbrio das contas públicas. No caso do Brasil, por exemplo, sucessivos governos, incluindo o atual, afirmaram que as mudanças são necessárias porque as pessoas estão vivendo mais e tendo menos filhos. Como no sistema atual o dinheiro de quem está trabalhando financia as aposentadorias de quem já parou, esse envelhecimento da população acaba aumentando o rombo nas contas. No caso dos países que optaram pela mudança para a capitalização, porém, o alívio nas contas não veio, por causa dos custos da mudança (MARCHESAN, 2019).

Essa cadeia de problemas ocasionados pela adoção do sistema de capitalização por esses países se deve principalmente ao fato de que houve a

paralisação das contribuições previdenciárias para os aposentados que já estavam recebendo sob o antigo regime previdenciário. Com esse alto déficit, os governos se viram obrigados a fazer aportes financeiros para garantir o pagamento das antigas aposentadorias, onde esses recursos acabavam vindo de outras fontes que, conseqüentemente, acabaram gerando o endividamento do governo. Como exemplo, podemos citar o caso da Argentina, onde a previsão do impacto financeiro sobre o PIB em virtude da transição para o sistema de capitalização foi previsto em 0,2% no ato da promulgação da nova previdência. No entanto, tem-se que o impacto real verificado para tal mudança foi de 4% do PIB (OIT, 2018).

4.3 A PEC Nº 06/2019 E OS IMPACTOS SOCIAIS

A Reforma da Previdência é sem sombra de dúvidas um dos temas mais discutidos no ano, sendo que o mesmo propõe diversas mudanças sociais que influenciarão diretamente nos trabalhadores de iniciativas privadas e públicas, sendo como foco principalmente o fato da sua aposentadoria.

É um fato incontestável dizer que com o passar do tempo é necessário algumas mudanças para evidenciar de melhor forma o cenário nacional, de acordo com a estimativa de vida da população, os cenários que a mesma vive e os seus anseios, todavia deve-se manter com eficácia a luta por uma justiça social, pregando o máximo de igualdade a todos, principalmente as minorias que sofrem com o descaso rotineiramente.

Segundo a CECON (2019) as causas sociais, caso a PEC Nº 06/2019 seja aprovada são resumidas conforme segue:

1. Muitos pontos da Reforma prejudicará os mais pobres, por exemplo, a extinção da aposentadoria por tempo de contribuição, já que será instituída uma idade mínima para tal; na aposentadoria por invalidez, diferente dos tempos atuais na qual já começa com 100% da média dos salários, começará apenas com 60% e atingirá os 100% apenas quando completar os 40 anos de contribuição; o cálculo da aposentadoria por idade também segue esse padrão que, além de atingir a idade de 62 anos para mulheres e 65 para os homens, também começa com 60% e após os 40 anos de contribuição torna-

se o valor de 100%, sendo que o mesmo só recebe aposentadoria após 20 anos de contribuição e o valor sobe 2% a cada ano; na pensão por morte o cálculo começara com 60% como nos outros meios, e a cada filho terá o acréscimo de 10%, podendo atingir a marca de 100% e não alterando mais do que isso;

2. Posteriormente foi citada uma informação que dizia que a economia seria na casa dos trilhões após a implantação da Reforma, e agora complementando, o valor previsto é de R\$ 1,236 trilhões em 10 anos, o que mais de 65%, a maior parte da economia, sairia do RGPS no qual o valor das aposentadorias é menor e, por sua vez, há mais benefícios;
3. A menor parte da economia, cerca de R\$ 10 bilhões sairia dos militares, no qual os mesmos contribuiriam com apenas 1% em 10 anos, isso devido ao fato de que houve a reestruturação de carreira, assim aumentando os gastos e manteve a integralidade, ou seja, o militar se aposenta de acordo com o último salário recebido;
4. Já os servidores federais civis, arrecadariam cerca de 18% do total, que em reais totalizaria R\$ 224,5 bilhões;
5. A Reforma da Previdência, devido à crise e o déficit que causariam aumento da taxa de desemprego, não pode por si só aquecer a economia brasileira, mas sim através dos seus atos dar confiança para investidores e empresas, levando em consideração o fato de que uma instituição só investirá mais e mais à medida que a demanda aumenta, logo visando o lucro;
6. Outro fator que causou e vai causar muita polemica, foi a “retirada dos direitos sociais”, uma vez que o fato de economizar os recursos públicos e também suprir parte do déficit pode acarretar em uma série de problemas e dificuldades para a classe desfavorável, mais baixa; além de indiretamente desregular a economia local, ou seja, os municípios, levando em consideração que o benefício recebido entre as pessoas de baixa renda circula entre lojas, mercados, restaurantes e congêneres;
7. Na proposta da Previdência há um permissivo para que seja feita a desconstitucionalização, que poderia em contrapartida diminuir a segurança jurídica e também prejudicar os direitos dos contribuintes;

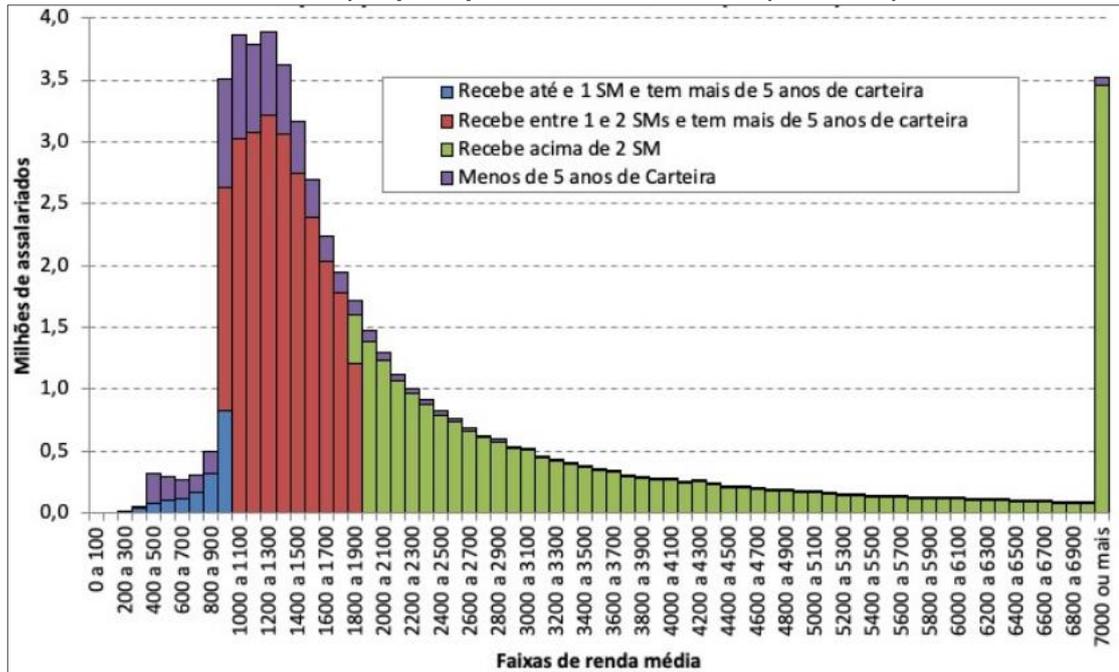
8. As alterações impostas no Benefício da Assistência Social e também no Abono salarial, somam 16% da economia geral, sendo cerca de R\$ 204,2 bilhões

Um fator bem interessante de se comentar que pode causar efeitos drásticos na desigualdade e que a Emenda Constitucional prevê é uma mudança no abono salarial. Essa reforma no quesito de afetar o abono salarial propõe tirar em média cerca de 5,7% da renda anual de 24 milhões de trabalhadores que ganham de um até dois salários mínimos, assim atingindo a classe mais baixa e causando uma desigualdade social ainda maior, conforme informa o CECON (2019).

O abono salarial em seu contexto geral trata-se de um benefício que é pago para quem ganha até 2 salários mínimos e tem no mínimo 5 anos de cadastro no PIS/PASEP. O mesmo funciona da seguinte maneira, o trabalhador recebe 1/12 do salário mínimo multiplicado aos meses do ano em que trabalhou, ou seja, quem trabalhou durante todo o ano tem o direito de receber um 14º salário, todavia perante a PEC Nº 06/2019 isso pode mudar, já que a Reforma da Previdência prevê o benefício apenas para trabalhadores e famílias que recebem até no máximo um salário mínimo, ou menos.

O abono salarial foi criado em uma época na qual não existiam programas como o Bolsa Família, que traz consigo a bagagem de um programa que ajudou muita gente, todavia voltando ao abono, há programas de melhor qualidade. Contudo, a mudança no mesmo deve ser tratada com muita cautela, já que há um grande impacto distributivo, levando em consideração o fato de que em 2017 cerca de 27 milhões de trabalhadores tinham direito a esse abono, todavia com a Reforma prevista pelo Governo de Bolsonaro, cerca de 24 milhões de trabalhadores poderiam perder esse direito por estarem na faixa de um até dois salários mínimos, causando um grande impacto de desigualdade social. Na figura 7 demonstra-se as consequências da PEC Nº06/2019, caso seja aprovada, em especial em relação ao abono salarial.

Figura 7 – Assalariados por faixa de renda: quem tem direito ao abono salarial (azul e vermelho) e quem perderá com a reforma (vermelho)

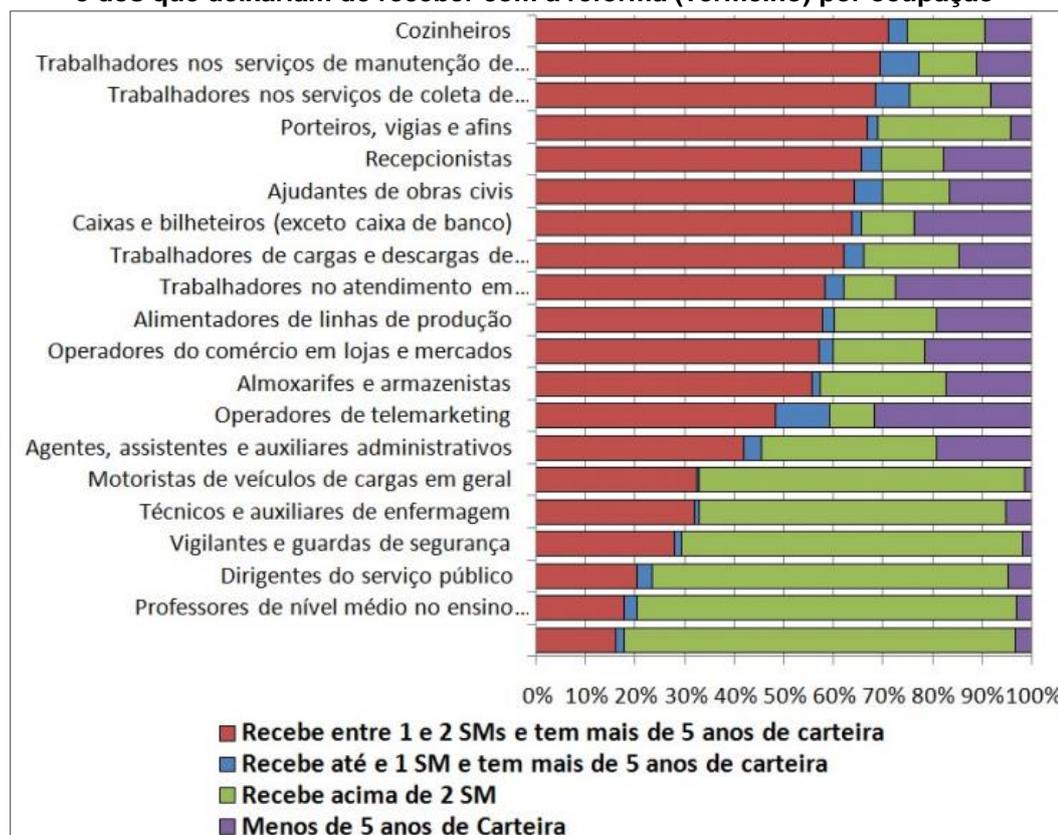


Fonte: CECON (2019).

Em um conceito geral, a reforma propõe retirar cerca de até R\$ 17 bilhões de reais da economia nacional por ano, conforme CECON (2019), levando em consideração que as repercussões tendem a ser negativas no crescimento econômico já que é um dinheiro que ficará nas mãos de uma parcela da população que tem altos índices de propensão a consumir.

Dentre as profissões que mais irão sofrer com essa reforma, estão os trabalhadores de serviços de manutenção, porteiros, vigias, cozinheiros e recepcionistas, fora o fato de que mais de 60% dos ajudantes de obras sofrem com a grande propensão de perderem essa renda anual, conforme demonstra-se na figura 8:

Figura 8 – Proporção dos trabalhadores que recebem o abono salarial (vermelho e azul) e dos que deixariam de receber com a reforma (vermelho) por ocupação



Fonte: CECON (2019).

Se há, de fato, preocupação com a desigualdade social, a mudança na regra do abono deve ser repensada. Conforme CECON (2019), o impacto distributivo deve-se avaliar também os efeitos contracionistas da mudança no abono pois trata-se de uma das mudanças propostas pela reforma da previdência com maior impacto negativo sobre a demanda agregada e o crescimento econômico.

O governo diz que a PEC nº 06/2019 ataca privilégios e uma dinâmica de transferência. Conforme item 50 da PEC nº 06/2019, o governo considera que os ricos tendem a se aposentar mais cedo e com maiores valores, com valor médio de cerca de R\$ 2.231,00. Pobre, diz o texto, é aquele que recebe R\$ 1.252 de aposentadoria. (Brasil, 2019, p48)

Atualmente, final de junho de 2019, a PEC nº 6/2019, ainda está em análise na Câmara dos Deputados. Diante disso, a expectativa é de que o Parlamento aprove mudanças no sentido de garantir o fim do estado de bem-estar social, concretizado na capitalização e que impeça a ampliação das desigualdades sociais.

O presente capítulo teve por objetivo abordar as questões referentes à Emenda Constitucional denominada como “Nova Previdência” pelo governo, tentando evitar ao máximo a palavra “reforma”, todavia é inevitável não falar de tal termo. É interessante salientar que a PEC nº 06/2019 caso aprovada terá influência direta nos trabalhadores tanto em âmbito privado, quanto público.

Dessa forma, mesmo que foco do Governo seja a “economia de 1 trilhão”, diversos aspectos devem ser revistos visando mais justiça com os trabalhadores, principalmente os de classes mais baixas o meio rural e urbano. Vale ressaltar que a PEC nº 06/2019 também atinge os considerados de classe alta, os “ricos”, todavia é com menor eficácia em relação as classes mais baixas, pois os mesmos já têm um grande capital acumulado em razão das condições de vida que adquiriram ao longo do tempo, seja pela meritocracia, ou não. Entretanto, é necessária uma Reforma, no entanto, todavia não deve provocar injustiças sociais.

5 CONCLUSÃO

O Estado de Bem-Estar (*WelfareState*) um Estado garantidor das necessidades mínimas dos cidadãos, tais como educação, alimentação, renda, moradia, saúde etc. Destaca-se que o Estado do bem-estar social assegura tais garantias como um direito político da sociedade, o que o distingue, por exemplo, de outras formas de governos que também prestam assistência aos cidadãos. Em diferentes épocas e períodos históricos, é possível identificar vários tipos de políticas assistenciais promovidas por inúmeros Estados. No Brasil não foi diferente, as primeiras instituições previdenciárias surgiram em 1923, e unificação do sistema previdenciário ocorreu ao final de 1966, originando o INPS. O sistema previdenciário veio a ser percebido então pela dimensão de seguridade social após a Constituição Federal de 1988, e em 1990 criou-se o INSS.

O sistema da seguridade social, possui a finalidade de estimular o desenvolvimento das sociedades e seu crescimento econômico, cuja efetividade deve ser analisada sob a ótica macroeconômica. Assim a Constituição de 1988 reconhece como direitos sociais o acesso à saúde, previdência, assistência, educação e moradia - além de segurança, lazer, trabalho. A seguridade social institucionaliza um modelo ampliado de proteção social, nos moldes dos estados de bem-estar social, com universalização do acesso, responsabilidade estatal, orçamento próprio e exclusivo e dinâmica política inovadora baseada na integração federativa e na participação da sociedade.

No entanto, considerando, principalmente, as mudanças no padrão populacional que aponta para o aumento da expectativa de vida, o Brasil realizou desde 1988, 6 reformas previdenciárias ocorridas nos Governos, Itamar Franco (1992-1995), Fernando Henrique Cardoso (1995-2002), Luís Inácio Lula da Silva (2003-2010) e Dilma Rousseff (2011-2016).

A primeira ocorreu durante o mandato de Itamar Franco, em 1993. Trata-se da EC nº 3, a qual se direcionava praticamente apenas para os funcionários estatais, ou seja, públicos. Tal emenda estabeleceu que as pensões e aposentadorias dos servidores públicos deveriam ter seus custos arcados em conjunto pela União e pela contribuição dos funcionários do setor público.

Posteriormente, em 1998, Fernando Henrique Cardoso aprovou a EC nº 30, mexendo na aposentadoria do setor público e também da esfera privada, o que afetou

um número muito maior de trabalhadores. Entre as propostas constava a fixação das idades mínimas para solicitar o direito a aposentadoria: 48 anos voltada as mulheres e 53 anos destinado aos homens, determinando-se o tempo de contribuição: em 30 e 35 anos respectivamente. Os motivos apresentados para a reforma são as crises fiscais e a mudança demográfica.

No governo do Luís Inácio Lula da Silva foi aprovado a EC 41, por meio da qual foi estabelecida que as aposentadorias e pensões dos funcionários públicos seriam determinadas com base na média de todas as remunerações, ademais, a mesma medida taxou os aposentados, os quais tiveram de contribuir com uma alíquota de 11% de contribuição. Logo depois aprovou a EC 47 beneficiou os indivíduos que eram de baixa renda ou desprovidos de rendimentos, estes tendo sido encaixados em um sistema de cobertura previdenciária o qual conta com contribuições e carências amortizadas, tendo assim direito ao recebimento de um salário mínimo.

No governo de Dilma Rousseff, em 2012, com a EC 70, as aposentadorias por invalidez no serviço público mais uma vez se modificaram. O novo cálculo nesse momento passou a ser empreendido através da média das remunerações do servidor e não tendo como base o último rendimento do servidor. Em 2015, a EC 88 ampliou de 70 para 75 anos a idade determinada para aposentadoria compulsória.

A Proposta de Emenda Constitucional que trata da reforma da Previdência e da Assistência Social (PEC 06/2019) foi apresentada pelo governo federal ao Congresso Nacional. A PEC modifica tanto o Regime Geral de Previdência Social (RGPS) quanto os Regimes Próprios de Previdência Social (RPPS). A imposição de idade mínima para a aposentadoria e sua elevação. No Regime Geral, essa medida é imposta a todos os trabalhadores, eliminando a possibilidade de aposentadoria por tempo de contribuição, exceto as PCD. A idade mínima aumenta de 60 para 62 anos, para as mulheres, homens continuam com 65 anos. Além disso idade poderá ser alterada de acordo com o aumento da expectativa de vida após os 65 anos

O trabalhador rural poderá se aposentar com 60 anos de idade e 20 anos de contribuição. Em relação à idade, é importante lembrar que 78,2% dos homens e 70,2% das mulheres ocupadas em atividades rurais começaram a trabalhar antes dos 15 anos. Além disso, a PEC exige que aos trabalhadores rurais que terão que contribuir com um percentual sobre a produção, com contribuição anual de pelo menos R\$ 600 para a família. Com a PEC, se o valor mínimo exigido não for alcançado

pelas contribuições sobre a venda da produção, a família terá que complementá-las com pagamentos diretos.

No RPPS, também há elevação em cinco anos da idade mínima para a aposentadoria voluntária, sendo ainda maior o aumento para as professoras da rede pública de ensino: de 50 para 60 anos de idade, ou seja, 10 anos a mais. As carreiras policiais do serviço público passam a ter de cumprir idade mínima de 55 anos, inferior à dos demais servidores.

Reduz o valor do benefício, será calculada a média salarial considerando todos os salários de contribuição. Quem cumpre a idade mínima e 20 anos de contribuição, tem direito a 60% da aposentadoria e para receber 100% da aposentadoria, é preciso contribuir por 40 anos. O reajuste dos benefícios deixaria de ser corrigido pela inflação.

As regras de transição são curtas: em 2028, os homens terão de acumular 105 pontos de idade e tempo de contribuição (acréscimo de 9 pontos em 10 anos), e as mulheres, em 2033, terão de somar 100 pontos (acréscimo de 14 pontos em 14 anos).

A PEC reduz o valor das pensões, desvinculando-as do piso de um salário mínimo e adotando a sistemática de cotas familiar de 60% e 10% por dependente adicional e limitado a 100%. E será possível ganhar menos do que o salário mínimo. A PEC restringe o acúmulo de mais de uma aposentadoria e pensão. A proposta prevê que o usufruidor passará a ganhar 100% do benefício de maior valor, acrescentado a um percentual da soma dos demais. Outra mudança é no BPC que presentemente desfrutam a partir de 65 anos um salário mínimo. Pela proposta, renda vai crescer a partir de 60 anos, R\$ 400 e após 70 anos, um salário mínimo. Com a legitimação do capital familiar mínimo de R\$ 98.000,00. E também se restringe o acesso ao Abono Salarial, de dois salários para um, afetando milhões de brasileiros, caso aprovada contribuirá para desigualdade social e conseqüentemente reduzirá o crescimento econômico.

Na PEC nº06/2019, dentre os itens propostos se encontra a implantação de um Sistema de Capitalização para as futuras aposentadorias e suas diretrizes se encontra a obrigatoriedade do regime para quem aderir; a contribuição definida - em que o valor dos benefícios varia conforme as contribuições - e o rendimento da aplicação dos recursos em conta, com possibilidade de uso do sistema de contas nacionais. No estudo apresentado da Organização Internacional do Trabalho (OIT) explicou que a capitalização prevista, já foi adotada em muitos países e contribuiu para o aumento das desigualdades de renda e gênero

A PEC 06/2019 que está sendo tramitada no congresso pode acarretar aos direitos sociais, afetando de forma salutar principalmente a classe mais pobre, milhares de trabalhadores, especialmente pessoas que obtém o seu sustento com um a dois salários mínimos, podendo impactar no aumento da desigualdade social, aumento da informalidade e por consequência a redução do crescimento econômico do país. Portanto difere dos princípios básicos sobre os quais se assentam a seguridade social, como o princípio da solidariedade, e diminui a importância da seguridade social afetando diretamente os direitos básicos que são protegidos pela mesma. De fato, o número de aposentados vem crescendo na medida em que sobe a expectativa de vida dos brasileiros. Ressalta-se, portanto, que uma reforma é necessária, mas como está sendo proposta resultará em riscos aos direitos sociais estabelecidos.

REFERENCIAS

ABE, Maria Inês Miya. **A Seguridade Social em função dos Direitos Humanos**. São Paulo: IELD Editora, 2014.

AMADO, F. **Direito e Processo Previdenciário sistematizado**. São Paulo: Ed. Juspodivm, 2012;

AMADO, F. **Direito Previdenciário. Coleção Sinopses para concursos**. 7ª Ed. São Paulo: Editora Juspodivm, 2015.

AMADO, F. **Direito Previdenciário. Coleção Sinopses para concursos**. 7ª Ed. Bahia: Ed. Juspodivm, 2016.

AMADO, F. **Curso de direito e processo previdenciário**. 9. ed. rev. ampl. E atual. Salvador: JusPodvm, 2017.

ARAÚJO, Francisco Carlos da Silva. **Seguridade social**. Jus Navigandi, Teresina, ano 11, n. 1272, 25 dez. 2006. Disponível em <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=9311>>. Acesso em: 04 nov. 2007.

BALERA, Wagner. **A Seguridade Social na Constituição de 1988**. 3 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2003.

BENTO, Leonardo Valles. **Governança e governabilidade na reforma do Estado: entre eficiência e democratização**. Barueri, SP: Manole, 2003.

BONAVIDES, Paulo. **Tratado do Estado**. 3. ed. rev. e ampl. São Paulo: Malheiros, 1999.

BRASIL. Presidência da República. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 20 de maio de 2019.

BRASIL **Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998**. Modifica o sistema de previdência social, estabelece normas de transição e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc20.htm>. Acesso em: 20 de maio de 2019.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº. 3, de 17 de março de 1993**. Altera os arts. 40, 42, 102, 103, 156, 160 e 167 da Constituição Federal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc03.htm>. Acesso em: 20 de maio de 2019.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº41, de 19 de dezembro de 2003**. Modifica os arts. 37, 40, 42, 48, 96, 149 e 201 da Constituição Federal, revoga o inciso IX do §3º

do art. 142 da Constituição Federal e dispositivos da Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc41.htm>. Acesso em: 20 de maio de 2019.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 47, de 5 de julho de 2005**. Altera os arts. 37, 40, 195 e 201 da Constituição Federal, para dispor sobre a previdência social, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc47.htm>. Acesso em: 20 de maio de 2019.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº. 70, de 29 de março de 2012**. Acrescenta art. 6º-A à Emenda Constitucional nº 41, de 2003, para estabelecer critérios para o cálculo e a correção dos proventos da aposentadoria por invalidez dos servidores públicos que ingressaram no serviço público até a data da publicação daquela Emenda Constitucional. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc70.htm>. Acesso em: 23 de maio de 2019.

BRASIL. **Constituição da república federativa do Brasil de 1988**. São Paulo: Saraiva, 2019.

BRASIL. **Lei federal n. 9.717, de 27 de novembro de 1998**. Lex: Dispõe sobre regras gerais para a organização e o funcionamento dos regimes próprios de previdência social dos servidores públicos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, dos militares dos Estados e do Distrito Federal e dá outras providências. Diário Oficial da União, 28 de novembro de 1998. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9717.htm>. Acesso em: 09 abr. 2019.

BRASIL. **Ministério da Economia**. Proposta de Emenda à Constituição 06/2019. Informe de Previdência Social, Brasília. 2019. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1712459&filename=PEC+6/2019>. Acesso em: 05/06/2019

BRASIL. Ministério da Previdência Social. **Balanco das principais medidas adotadas para o aperfeiçoamento do sistema previdenciário brasileiro**. Informe de Previdência Social, Brasília, v. 11, n. 2, 1999.

BRASIL. **Ministério da Previdência Social**. Emenda Constitucional no 47/2005: principais alterações. Informe de Previdência Social, Brasília, v. 18, n. 4, 2005.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. **Previdência no Serviço Público: consolidação da legislação federal**. Brasília: MPS, 2009.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. **Reforma da previdência: balanço da Emenda Constitucional no 41/03**. Informe de Previdência Social, Brasília, v. 16, n. 1, 2004.

BRASIL. **PEC 06/2019 - Nova Previdência.** ENAP. Brasília 2019. Disponível em: <https://www.enap.gov.br/documentos/2%C2%AA_Palestra_-_Nova_Previd%C3%AAncia.pdf> Acesso em: 01/06/2019.

CAETANO, M. A.-R. **Solvência fiscal de longo prazo dos regimes próprios de previdência dos estados e municípios.** Brasília: Ipea, 2016.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. **Manual de Direito Previdenciário.** 13. ed. São Paulo: Conceito Editorial, 2011.

CHÂTELET, François; PISIER-KOUCHNER, Évelyne. **As concepções políticas do século XX- história do pensamento político.** Editora Jorge Zahar, 1893.

CECON – Centro de Estudos de Conjuntura e Política Econômica. Nota da Cecon, n.4, maio de 2019. **Reforma da Previdência: Mudança no abono salarial vai aumentar a desigualdade.** Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/2019_NotaCecon_Abono_Salarial.pdf> Acesso em: 02/06/2019.

COIMBRA, Feijó. **Direito Previdenciário Brasileiro.**11. ed. Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas, 2001.

CORRÊA, Marcus O.G; CORREIA, Érica P.B. **Curso de Direito da Seguridade Social.** Saraiva, 2001.

DIESSE. **Nota Técnica número 181 de maio de 2017.** Apresenta: A reforma da previdência e os servidores públicos: retrocesso nas aposentadorias e pensões. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec181previdenciaSetorPublico.html>> Acesso em: 02/06/2019.

DIESSE. **Nota Técnica número 204 de março de 2019.** Apresenta: **Crítica à nota informativa:** “Efeito das mudanças no BPC no bem-estar”. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2019/notaTec204BPC/index.html?page=1>> Acesso em: 09/05/2019.

DIESSE. **Nota Técnica número 203 de março de 2019.** Apresenta: PEC 06/2019: a desconstrução da Seguridade Social. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2019/notaTec203Previdencia.html>> Acesso em: 02/06/2019.

ENAP. **O regime de previdência complementar do servidor público federal e a Funpresp-Exe.** Disponível em: <<http://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/2298/1/Previdencia%202015%20-%20modulo%204%20-%20final.pdf>>. Acesso em: 23 abr. 2019.

ESPING- ANDERSEN. G. **As três economias políticas do WelfareState.** Lua Nova, n. 24, São Paulo: CEDEC, 1991.

FAGNANI, Eduardo. **CF 30 anos: a epopéia da seguridade na ordem social. 2018.** Disponível em: <<http://plataformapoliticasocial.com.br/wp-content/uploads/2018/10/Constituicao-Notas-para-um-obituario-precoce.pdf>>. Acesso em: 09 abr. 2019.

FERNANDES, Aníbal; FREUDENTHAL, Sérgio Pardal. (Coord.) BALERA, Wagner. **Curso de Direito Previdenciário, Homenagem a Moacyr Velloso Cardoso de Oliveira.** 5ª ed. São Paulo: LTr, 2003.

FERREIRA, Pedro Cavalcanti, CARDOSO, Renato Fragelli. **Crônicas de uma denúncia anunciada.** Rio de Janeiro: FGV Editora, 2016.

FOLLADOR, Renato. **Previdência: um dia você vai precisar dela.** Curitiba: Juruá, 2008.

FRANÇA. A. S. **A Previdência Social e a economia dos municípios.** Brasília: Anfip, 2000.

FRANÇA. A. S. **A Previdência Social e a economia dos municípios.** Brasília: Anfip, 2000.

GIAMBIAGI, Fabio; CASTRO Lavinia Barros. **Previdência Social: Diagnósticos e Propostas de Reforma.** Revista do BNDES, Rio de Janeiro, v.10, n.19, p. 265-292, jun. 2003.

INFOMONEY. **Novo teto do INSS é confirmado em R\$ 5,8 mil.** Disponível em:<<https://www.infomoney.com.br/minhas-financas/aposentadoria/noticia/7871828/economia-confirma-teto-dos-beneficios-do-inss-em-r-58-mil>>. Acesso em: 09 abr. 2019.

KERSTENETZKY, Célia Lessa. **O Estado do Bem-Estar Social na Idade da Razão: a reinvenção do Estado Social no mundo contemporâneo.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

GRUPO BANCO MUNDIAL. **Um Ajuste Justo: Análise da eficiência e equidade do gasto público no Brasil.** 2017 Disponível em: <<http://documents.worldbank.org/curated/en/884871511196609355/pdf/121480-REVISED-PORTUGUESE-Brazil-Public-Expenditure-Review-Overview-Portuguese-Final-revised.pdf>> Acesso em: 03/06/2019.

INFOMONEY. **Novo teto do INSS é confirmado em R\$ 5,8 mil.** Disponível em:<<https://www.infomoney.com.br/minhas-financas/aposentadoria/noticia/7871828/economia-confirma-teto-dos-beneficios-do-inss-em-r-58-mil>>. Acesso em: 09 abr. 2019.

INSS. **Aposentadoria por tempo de contribuição do professor.** Set/2018. Disponível em: <<https://www.inss.gov.br/beneficios/aposentadoria-por-tempo-de-contribuicao-do-professor/>>. Acesso em: 20 jun. 2019.

INSS. **O que é previdência complementar.** Ago/2018. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/a-previdencia/previdencia-complementar/o-que-previdencia-complementar/>>. Acesso em: 20 jun. 2019.

INSS. **Aposentadoria: novas regras por tempo de contribuição já estão em vigor.** Jun/2015. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/2015/06/servico-novas-regras-para-aposentadoria-por-tempo-de-contribuicao-ja-estao-em-vigor/>>. Acesso em: 20 jun. 2019.

INSS. **Tabela de contribuição mensal.** Maio/2017. Disponível em: <<https://www.inss.gov.br/servicos-do-inss/calculo-da-guia-da-previdencia-social-gps/tabela-de-contribuicao-mensal/>>. Acesso em: 20 jun. 2019.

INSS. **Aposentadoria por Idade Urbana.** Nov/2017. Disponível em: <<https://www.inss.gov.br/beneficios/aposentadoria-por-idade/>>. Acesso em: 20 jun. 2019.

INSS. **Aposentadoria por Tempo de Contribuição.** Jun/2019. Disponível em: <<https://www.inss.gov.br/beneficios/aposentadoria-por-tempo-de-contribuicao/>>. Acesso em: 20 jun. 2019.

INSS. **Aposentadoria por Idade Rural.** Out/2018. Disponível em: <<https://www.inss.gov.br/beneficios/aposentadoria-por-idade-rural/>>. Acesso em: 20 jun. 2019.

LAVINAS, L. **Inclusão e progressividade: os desafios da Seguridade Social brasileira.** In: VAZ, F.; MUSSE, J.; SANTOS, R. (Coord.). 20 anos da Constituição Cidadã. Brasília: ANFIP, 2008.

LIMA, Magna Regina dos Santos; RODRIGUES, Raimundo Nonato; ANJOS, Luiz Carlos Marques dos. **Gestão do Regime Próprio da Previdência Social: uma investigação sobre o acesso e a compreensão dos servidores frente às informações gerenciais dos municípios do Estado de Pernambuco.** Disponível em: <<file:///C:/Users/x/AppData/Local/Temp/7919-15156-1-PB.pdf>>. Acesso em: 09 abr. 2019.

LOBATO, L. V. C. Políticas sociais e modelos de bem-estar social: fragilidades do caso brasileiro. **Saúde Debate**, Rio de Janeiro, v. 40, p.87-97, 2016.

MACHADO, A.C.C.; FERRAZ, A. C.C. **Constituição Federal Interpretada.** 2ª Ed. São Paulo: Ed. Manole, 2011.

SANTOS, M. F. S. **Direito Previdenciário esquematizado.** 3ª Ed. São Paulo: Ed. Saraiva, 2013.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito da Seguridade Social.** Atlas, 20 ed., 2005.

MATIJASCIC, Milko. **CF 30 anos: a epopéia da seguridade na ordem social. 2018.** Disponível em: <<http://plataformapoliticasocial.com.br/wp-content/uploads/2018/10/Constituicao-Notas-para-um-obituario-precoce.pdf>>. Acesso em: 09 abr. 2019.

MARCHESAN, Ricardo. **Capitalização falhou em 60% dos países que mudaram Previdência**, diz estudo. 2019. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2019/05/28/reforma-previdencia-capitalizacao-estudo-oit.htm?>>. Acesso em: 16 jun. 2019.

OLIVEIRA, D. R. Q. A institucionalização do estado de bem-estar social como direito fundamental de quarta dimensão. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XVI, n. 118, nov/2013. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=13889>. Acesso em: 18 jun. 2019.

OIT. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Reversão da Privatização de Previdência: Questões chaves**. Proteção Social para Todos - Resumo da Matéria - Dezembro de 2018.

PEREIRA NETTO, Juliana Presotto. **A Previdência Social em reforma: o desafio da inclusão de um maior número de trabalhadores**. São Paulo :LTr, 2002.

PINHEIRO, V. C.; ARRUDA, G. A.; SANTANA, R. L. F. **Déficit da Previdência Social: considerações metodológicas**. Informe de Previdência Social, Brasília, MPS/SPS, v. 14, n. 1, 2002.

PULINO, Daniel. **A Aposentadoria por invalidez no direito positivo brasileiro**. São Paulo: LTr, 2001.

RABELO, Flávio Marcílio. **Regimes próprios de previdência: modelo organizacional, legal e de gestão de investimento**. Brasília: MPAS; SPS, 2001.

RAMOS, Maria Cibele de Oliveira. **Os Planos de Benefícios das Entidades de Previdência Privada**. São Paulo: LTr, 2005.

ROCHA, Daniel Machado da. **O direito fundamental à previdência social na perspectiva dos princípios constitucionais diretivos do sistema previdenciário brasileiro**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004.

ROSANVALLON, Pierre. **A crise do Estado-providência**. Trad. De Joel Pimentel de Ulhôa. Goiânia: Editora da UFG. Brasília: Editora da Unb, 1997.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **Pela mão de Alice: o social e o político na pós-modernidade**. São Paulo: Cortez, 1995.

SANTOS, Marisa Ferreira dos. **Direito Previdenciário Esquematizado**. São Paulo: Saraiva, 2015.

SENADO FEDERAL. **Comissão Parlamentar de Inquérito do Senado Federal destinada a investigar a contabilidade da previdência social, esclarecendo com precisão as receitas e despesas do sistema, bem como todos os desvios de recursos (CPIPREV)**. Disponível em: <[file:///C:/Users/x/AppData/Local/Temp/Relat%C3%B3rio%20Final_CPIPREV%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/x/AppData/Local/Temp/Relat%C3%B3rio%20Final_CPIPREV%20(1).pdf)>. Acesso em: 07 maio 2019.

SILVA, Enio Waldir. **Estado, sociedade civil e cidadania no Brasil. Bases para uma cultura de direitos humanos.** Ijuí: Editora Unijuí, 2014.

SILVA, Maria Lucia Lopes da. **Previdência Social no Brasil:(des)estruturação do trabalho e condições para a sua universalização.** São Paulo: Cortez, 2012.

SILVA, Ricardo Gonçalves da. **Do welfare ou workfare ou da política social keynesiana/fordista à política social schumpeteriana/ pós-fordista. Tese de doutorado.** Disponível em: <http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/8419/1/2011_RicardoGon%C3%A7alvesdaSilva.pdf>. Acesso em: 07 maio 2019.

TODESCHINI, Remígio. **Gestão da Previdência Pública e Fundos de Pensão: a participação da comunidade.** São Paulo: LTr, 2000.

TORRES, Ricardo Lobo. **Tratado de direito constitucional financeiro e tributário, volume IV: Os tributos na Constituição.** 3ªed. Revista e atualizada –Rio de Janeiro: Renovar, 2007.

WEBER, Max. **A Ética Protestante e o Espírito do Capitalismo.** São Paulo, Companhia das Letras,2004.

WEINTRAUB, Arthur Bragança de Vasconcellos. **Previdência Privada: atual conjuntura e sua função complementar ao Regime Geral da Previdência Social.** São Paulo: Juarez de Oliveira, 2003.

VALADARES, A. A; GALIZA, M. **Previdência rural: contextualizando o debate em torno do financiamento e das regras de acesso.** IPEA. Nota Técnica nº 25, Brasília, maio de 2016, p. 22

ZANINI, J. C. O direito fundamental aos benefícios previdenciários e a impossibilidade de aplicação do prazo decadencial na revisão dos atos de concessão – inconstitucionalidade do art. 103, caput, da lei n. 8.213/911. Constituição, Economia e Desenvolvimento: **Revista da Academia Brasileira de Direito Constitucional.** Curitiba, vol. 5, n. 8, jan/jul 2013. Disponível em: <<http://www.abdconst.com.br/revista9/direitoJuliano.pdf>>. Acesso em: 20 jun. 2019.