

UNIVERSIDADE DE MARÍLIA

DANIELA BURGO BATATA

**O PANORAMA DA REINserÇÃO DO APOSENTADO E PENSIONISTA NO
MERCADO DE TRABALHO: UMA ANÁLISE NA SÃO PAULO PREVIDÊNCIA.**

MARÍLIA

2019

UNIVERSIDADE DE MARÍLIA

DANIELA BURGO BATATA

**O PANORAMA DA REINserÇÃO DO APOSENTADO E PENSIONISTA NO
MERCADO DE TRABALHO: UMA ANÁLISE NA SÃO PAULO PREVIDÊNCIA.**

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado em
Direito da Universidade de Marília como requisito para a
obtenção do título de Mestre em Direito, sob orientação
da Profa. Dra. MARISA ROSSIGNOLI.

MARÍLIA

2019

Batata, Daniela Burgo

O panorama da reinserção do aposentado e pensionista no mercado de trabalho: uma análise na São Paulo Previdência / Daniela Burgo Batata. - Marília: UNIMAR, 2019. 103f.

Dissertação (Mestrado em Direito – Empreendimentos Econômicos, Desenvolvimento e Mudança Social) – Universidade de Marília, Marília, 2019.

Orientação: Profa. Dra. Marisa Rossignoli

1. Mercado de Trabalho 2. Reinserção – Aposentado e Pensionista 3. Regime Próprio de Previdência – Estado de São Paulo I. Batata, Daniela Burgo

CDD – 341.6

DANIELA BURGO BATATA

O PANORAMA DA REINserÇÃO DO APOSENTADO E PENSIONISTA NO
MERCADO DE TRABALHO: UMA ANÁLISE NA SÃO PAULO PREVIDÊNCIA

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado em Direito da Universidade de Marília,
área de concentração Empreendimentos Econômicos, Desenvolvimento e Mudança Social,
sob a orientação da Profa. Dra. MARISA ROSSIGNOLI.

Aprovado pela Banca Examinadora em ____/____/____

Prof.^a Dra. Marisa Rossignoli

Prof.^a Dra. Walkiria Martinez Heinrich Ferrer

Prof. Dr. Dirceu Pereira Siqueira

Este trabalho é dedicado àqueles para os quais disponho humildemente os meus dias de atendimento do Posto Regional da São Paulo Previdência, bem como a todos os colegas de trabalho unidos no mesmo objetivo.

AGRADECIMENTOS

À SPPREV, Previdência do Estado de Estado de São Paulo o meu agradecimento ao apoio e a confiança prestada nesse trabalho, na figura de cada servidor e beneficiário alcançado guardo minha admiração e dedico os méritos da realização desse projeto.

À UNIMAR na excelência dos trabalhos prestados e no comprometimento com a formação e pesquisa científica, de mérito a instituição aqui representada pela querida professora Dra. Marisa Rossignoli, ilustre profissional e sobretudo de pessoal admiração.

À FAMÍLIA, agradeço aos ascendentes que me resguardam a lembrança do que um dia almejo ser, o idoso querido que me lembra enfaticamente o reflexo progressivo no espelho. Obrigada Pai, Obrigada Mãe, obrigada avós queridos, obrigada aos tataras e ao legado de infinitas gerações que tiveram de prover a percepção e os meios para o trabalho atual realizado. Aos que descendem agradeço o ímpeto que nos move a lutar para que um dia possam também lograr êxito em suas gerações.

Por fim agradeço à GRATIDÃO, sentimento provedor do elo divino e da lucidez dos seres humanos na terra, OBRIGADA.

“A maior recompensa do homem não é o que ele ganha com isso, mas o que ele se torna com isso.”

John Ruskin

O PANORAMA DA REINserÇÃO DO APOSENTADO E PENSIONISTA NO MERCADO DE TRABALHO: UMA ANÁLISE NA SÃO PAULO PREVIDÊNCIA

RESUMO: O mundo do trabalho e a sociedade vem passando por mudanças profundas nas últimas décadas. Nesse ínterim, o histórico da previdência no Brasil perpassa preocupações relacionadas ao desenvolvimento da sociedade, principalmente no que se refere à serviços que garantam uma velhice digna inibidora de desigualdades. Em função de todas as mudanças econômicas e sociais, a hipótese de reinserção do aposentado e pensionista no mercado de trabalho apresenta-se como determinante no equilíbrio entre a população economicamente ativa e o envelhecimento populacional. Com a demanda voluntária por reinserção no âmbito da SPPREV (São Paulo Previdência), foi feita a pesquisa por meio de revisão bibliográfica e método dedutivo, utilizando também a pesquisa de campo através de questionário social para conhecer o perfil dos beneficiários da SPPREV e sua demanda voluntária em eventuais programas de reinserção aplicados na autarquia. Esta pesquisa realizada no Programa de Mestrado em Direito da Unimar que tem como área de concentração “Empreendimentos econômicos, desenvolvimento e mudança social” foi feita na linha de pesquisa de “Relações empresariais, desenvolvimento e demandas sociais”. A pesquisa de campo foi aplicada entre o período de 16 de março de 2018 a 31 de julho de 2018 em todo o atendimento da SPPREV, e buscou-se reconhecer no perfil do beneficiário da SPPREV o panorama dentre as principais características que envolvem seu processo de reinserção no mercado de trabalho. Foi realizada pesquisa com uma amostra de 688 beneficiários entre aposentados e pensionistas da SPPREV de um universo de 451.062 beneficiários, a qual garantiu quantidade de entrevistados que possibilitou uma cobertura do total de beneficiários que aponta uma margem de erro de 3% na estimativa e nível de confiança de 90%. Sendo o modelo estatístico definido para a pesquisa uma amostragem aleatória simples não probabilística, os dados foram coletados por entrevista, com entrevistadores previamente treinados para este fim. O trabalho conclui que no Regime Próprio de Previdência Social (RPPS) da SPPREV ocorre uma baixa reinserção do beneficiário no mercado de trabalho por livre opção do servidor e, quando a reinserção ocorre, é na maioria das vezes em condições formais e por necessidade financeira familiar. Denota-se o componente de complementação salarial na demanda voluntária de reinserção, bem como evidenciam-se as possibilidades de agravamento na defasagem salarial por meio da extensão do tempo de serviço ativo do beneficiário da SPPREV.

Palavras-chave: Mercado de Trabalho. Reinserção do Aposentado e Pensionista. Regime Próprio de Previdência do Estado de São Paulo.

THE PANORAMA OF THE REINSERTION OF THE RETIREMENT AND PENSIONIST IN THE LABOR MARKET: AN ANALYSIS IN SÃO PAULO PREVIDÊNCIA

ABSTRACT: The world of work and society has undergone profound changes in recent decades. In the meantime, the history of social security in Brazil permeates concerns related to the development of society, especially with regard to services that guarantee a dignified old age that inhibits inequalities. Due to all economic and social changes, the hypothesis of reintegration of retirees and pensioners into the labor market is a determinant of the balance between the economically active population and the aging population. With the voluntary application for reinsertion within the scope of SPPREV (São Paulo Previdência), the research was done through a bibliographical review and deductive method, also using the field survey through a social questionnaire to know the profile of SPPREV beneficiaries and their demand to volunteer in any reinsertion programs applied in the municipality. This research was carried out in the Unimar Master's Program of Law, whose area of concentration "Economic enterprises, development and social change" was done in the line of research of "Business relations, development and social demands". The field research was applied between March 16, 2018 and July 31, 2018 in all SPPREV care, and it was sought to recognize in the profile of the SPPREV beneficiary the panorama among the main characteristics that involve its process of reintegration into the labor market. A survey was carried out with a sample of 688 beneficiaries between retirees and pensioners (SPPREV) from a universe of 451,062 beneficiaries, which guaranteed the number of respondents that allowed a coverage of the total beneficiaries that indicated a margin of error of 3% in the estimate and confidence level of 90%. Since the statistical model defined for the research was a random simple non-probabilistic sampling, the data were collected by interview, with interviewers previously trained for this purpose. The study concludes that in the RPPS - SPPREV's Social Security System, there is a low reinsertion of the beneficiary in the labor market by the server's free choice, and when reintegration occurs, it is mostly formal and because of family financial need. The wage supplementation component is indicated in the voluntary demand for reinsertion, as well as the possibility of worsening the wage gap by means of the extension of the active service time of the SPPREV beneficiary.

Keywords: Job market. Reinsertion of Retired and Pensioner. Private Pension Scheme of the State of São Paulo

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

CF: Constituição Federal

CLT: Consolidação das Leis Trabalhistas

EC: Emenda Constitucional

ENAP: Escola Nacional de Administração Pública

INPS: Instituto Nacional da Previdência Social

IPC: Índice de Preços ao Consumidor

FIPE: Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas

IPEA: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

LOPS: Lei Orgânica da Previdência Social

ONU: Organização das Nações Unidas

PNAD: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

RGPS: Regime Geral de Previdência Social

RPPS: Regime Próprio de Previdência Privada

SEFAZ: Secretaria da Fazenda

SPPREV: São Paulo Previdência

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Crescimento da população em idade ativa	29
Gráfico 2 – Proporção da população brasileira idosa e muito idosa por sexo.....	31
Gráfico 3 – Envelhecimento populacional: razão de dependência:.....	32
Gráfico 4 – Relatório de Fechamento das folhas de pagamento – resumo geral por entidade (quantidade).....	51
Gráfico 5 – Relatório de Fechamento das folhas de pagamento – resumo geral por entidade (bruto).....	52
Gráfico 6 – Faixa etária dos entrevistados	65
Gráfico 7 – Beneficiários por gênero	71
Gráfico 8 – Beneficiários por gênero	72
Gráfico 9 – Benefícios por gênero e categoria	72
Gráfico 10 – Beneficiários do Sistema de Previdência por sexo e faixa etária – 1987	73
Gráfico 11 – Beneficiários do Sistema de Previdência por sexo e faixa etária – 1997	73
Gráfico 12 – Beneficiários do Sistema de Previdência por sexo e faixa etária – 2007	74

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	12
1 POPULAÇÃO E MERCADO DE TRABALHO EM TRANSFORMAÇÃO.....	15
1.1 A GLOBALIZAÇÃO E O MERCADO.....	15
1.2 AS TENDÊNCIAS E AS NOVAS TECNOLOGIAS.....	19
1.3 O TRABALHO E SEUS IMPACTOS SOCIAIS E ECONÔMICOS.....	24
1.4 TENDÊNCIAS DEMOGRÁFICAS E O ENVELHECIMENTO POPULACIONAL.....	27
1.4.1 O envelhecimento populacional no Brasil.....	27
1.5 O MERCADO E O DESEMPREGO ESTRUTURAL	33
1.6 RELATIVIDADE E AUTORRECONHECIMENTO: A NEGAÇÃO QUE ANULA OS MECANISMOS DE DEFESA	34
2 O BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO E SEU HISTÓRICO NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA	36
2.1 HISTÓRICO DA PREVIDÊNCIA NO BRASIL	37
2.1.1 Evolução legislativa e a participação do Estado.....	37
2.2 HISTÓRICO BRASILEIRO DO REGIME PRÓPRIO DE PREVIDÊNCIA	44
2.3 A SPPREV E A LEGISLAÇÃO APLICADA NO RPPS DO ESTADO DE SÃO PAULO ...	50
2.3.1 Da Aposentadoria Civil	52
2.3.2 Da inatividade militar	56
2.3.3 A pensão por morte e seus principais critérios de concessão.....	56
2.4 JUSTIÇA SOCIAL NO PAGAMENTO DO BENEFÍCIO E UMA BREVE ANÁLISE DAS PROPOSTAS DE REFORMA.....	59
2.4.1 Considerações sobre as propostas de reforma	60
3 A REINSERÇÃO DO APOSENTADO E PENSIONISTA DA SPPREV NO MERCADO DE TRABALHO.....	63
3.1 METODOLOGIA NA APLICAÇÃO DA PESQUISA	64
3.2 FAIXA ETÁRIA DOS ENTREVISTADOS.....	65
3.2.1 Faixa etária de beneficiários com até 40 anos	66
3.2.2 Faixa etária de beneficiários de 41 a 64 anos	67

3.2.3 Faixa etária de beneficiários com 65 anos ou mais	68
3.3 OUTROS DADOS APONTADOS	71
3.3.1 Gênero	71
3.3.2 Escolaridade.....	75
3.3.3 Remuneração	75
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	76
REFERÊNCIAS	78
APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO SOCIAL APLICADO NA SPPREV	85
ANEXO A – LEI COMPLEMENTAR Nº 1.010, DE 01 DE JUNHO DE 2007.....	86
ANEXO B – PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP	98
ANEXO C - REGRAS PARA APOSENTADORIAS EMENDAS CONSTITUCIONAIS NºS 41/03 E 47/05.....	100

INTRODUÇÃO

Ante a dinâmica da pós-modernidade e da nova ordem econômica da globalização, constantes mudanças e transformações inerentes surgem no mercado de trabalho. As políticas públicas protetivas são cada vez mais demandadas diante dos processos de exclusão social associados ao envelhecimento populacional. Medidas reformistas abarcam inúmeros questionamentos na órbita da reinserção do aposentado e pensionista no Brasil.

O contingente de trabalhadores aposentados e pensionistas que representa parcela significativa de demanda de mercado é, por vezes, arrimo de família e impulsiona a economia que se adapta lentamente ao envelhecimento populacional. Por esta razão, traçar o perfil do beneficiário em regimes de previdência e conhecer as condições em que hodiernamente ocorre sua reinserção torna-se fundamental para manutenção da dignidade social, sustentabilidade intergeracional, desenvolvimento nacional e valorização do trabalho.

Nessa ótica, discute-se em diversas esferas previdenciárias a reinserção do aposentado e pensionista no mercado de trabalho como solução para sanar o desequilíbrio causado pelo envelhecimento populacional no país. Mas estender o período ativo do beneficiário da previdência é relevante na justiça social do pagamento do benefício? Seria este o principal processo de reestruturação para alcançar o envelhecimento populacional? O que a experiência na SPPREV pode nos revelar?

O presente trabalho de conclusão do programa de mestrado em Direito tem por objetivo conhecer o perfil dos beneficiários da SPPREV e sua demanda voluntária em eventuais programas de reinserção aplicados na autarquia por meio da categorização de dados do questionário social aplicado na linha de pesquisa que estuda as Relações Empresariais, Desenvolvimento e Demandas Sociais na UNIMAR.

Assim, o método de pesquisa de campo aplicada entre o período de 16 de março de 2018 à 31 de julho de 2018 em todo o atendimento da SPPREV, buscou conhecer o perfil do servidor público no regime próprio de previdência do Estado de São Paulo e compor seu panorama dentre as principais características que envolvem o seu processo de reinserção no mercado de trabalho.

Para tanto, inicialmente verificou-se as características atuais em que se apresentam a população e o mercado de trabalho, o papel da globalização e das novas tecnologias e seu impacto no atual cenário de desemprego estrutural brasileiro. Ainda, nas premissas iniciais levantadas, observou-se os dados referentes ao envelhecimento populacional e o autoreconhecimento do idoso como mecanismo de defesa e reconhecimento de seus direitos.

Mais adiante o benefício previdenciário e seu histórico na legislação brasileira foram conferidos na busca dos princípios que instituíram os regimes iniciais de proteção e seguridade social, preceitos constitucionais fundados na solidariedade e melhor gestão dos recursos oriundos da atividade laboral destinados à proteção dos indivíduos em estado de vulnerabilidade. Adentrando em um breve histórico da legislação inerente a instituição do regime próprio de previdência seguimos então com as peculiaridades da legislação utilizada na concessão dos benefícios da SPPREV.

Assim, foi possível identificar ao longo da história previdenciária e de sua legislação, os desvios e as possibilidades de reforma que levam em conta aspectos reais de justiça social no pagamento do benefício. Elevar a valorização do trabalho e a solidariedade como fator de estruturação de reformas.

Para cumprir a trajetória necessária na conclusão acerca do perfil de demanda de reinserção do aposentado e pensionista na SPPREV, a pesquisa de campo aplicada em todo o atendimento da SPPREV foi realizada em conjunto com a área de concentração Empreendimentos econômicos, desenvolvimento e mudança social da UNIMAR, na linha de pesquisa de Relações empresariais, desenvolvimento e demandas sociais do programa de mestrado em Direito da Universidade e a Diretoria de Relacionamento com o Segurado da SPPREV.

Certificada sob^o o número 2.873.946 de registro na plataforma Brasil, a pesquisa de campo observada na conclusão do trabalho foi realizada com uma amostra de 688 beneficiários entre aposentados e pensionistas da SPPREV de um universo de 451.062 beneficiários, por meio de um modelo estatístico definido para a pesquisa uma amostragem aleatória simples não probabilística.

Os dados foram coletados por entrevista e viabilizaram a análise da demanda de reinserção voluntária na autarquia. Assim, a conclusão final do trabalho verifica, por meio da análise de dados estatísticos, uma baixa reinserção do beneficiário no mercado de trabalho por livre opção do servidor e, ainda, quando a reinserção ocorre, é, na maioria das vezes, em condições informais e por necessidade financeira familiar.

Observou-se ainda o componente de complementação salarial na demanda voluntária de reinserção, que ocorre de forma vinculada a necessidade familiar e está ligado, portanto, a insuficiência de recursos durante o recebimento do benefício. Aspectos gerais em relação ao gênero, faixa etária e escolaridade foram conferidos na parte final do trabalho, que considera sob a ótica conclusiva dos dados de reinserção levantados na SPPREV evidente que na

extensão do tempo de serviço ativo proposta nas reformas previdenciárias atuais do beneficiário, ocorre a possibilidade de agravamento e defasagem salarial.

1 POPULAÇÃO E MERCADO DE TRABALHO EM TRANSFORMAÇÃO

A globalização cumpre seu importante papel no rompimento de barreiras espaciais e na associação em tempo real entre indivíduos de inúmeras nacionalidades. O movimento em destaque na última metade do século XX e os primeiros anos do século XXI inovou a dinâmica entre os arranjos realizados no mundo todo e já se encontra presente no dia a dia até mesmo da mais remota das civilizações.

No entanto, este não é um processo a-histórico, de forma que para se estabelecer pontos de partida na elucidação de fatores desencadeantes desta realidade de mercado, é necessário observar os principais aspectos que precedem o processo de globalização no Brasil e no mundo.

1.1 A GLOBALIZAÇÃO E O MERCADO

O mercado de trabalho atual retrata uma série de transformações ocorridas nos últimos anos e processos como a expansão tecnológica e a revolução informacional representam uma nova ordem nacional. Decorrentes desses processos surgem renovadas práticas pré-estabelecidas na economia, no trabalho, no Direito e em demais áreas afetadas (PAYÃO, 2016).

Caracterizados como irreversíveis, esses fenômenos se consolidam de forma progressiva e modificam todo o contexto das práticas de mercado. Nesse contexto, a globalização aproximou mercados e transformou suas formas de produção.

Os Estados mantêm relações de interligação e interdependência, isso ocorre no âmbito econômico mas também nas esferas sociais e políticas. Deste modo, atos e decisões tomadas em determinada administração nacional inferem diretamente em outras regiões internacionais. Outra característica do processo de globalização envolve a desterritorialização, esta implica na ruptura das limitações de espaço, que por sua vez se confundem frente as interações e sociais, políticas e culturais entre os entes e as instituições.

A comunicação e a inserção de novas ferramentas tecnológicas em todo o mundo revolucionou o comportamento e o mercado como um todo. Os movimentos produzidos pela globalização apontam para a irreversibilidade de práticas hegemônicas habituais entre os Estados e a velocidade com que as novas práticas transitam em todo o globo tornam as contenções ineficazes no fechamento de mercado.

São inúmeras as possibilidades abarcadas com a abertura de mercado: o aumento da produção e da oferta de produtos, a inclusão de novos atores na produção como países subdesenvolvidos e sua mão de obra, o desenvolvimento tecnológico e seus impactos em inúmeras áreas que cerceiam a vida social (saúde, educação, segurança, dentre outros). Fica como interrogação central dentro desse processo de transformações os novos significados do trabalho humano: o consumo e a produção são sustentáveis nesse novo contexto da globalização?

A velocidade com que as transformações ocorrem nessa nova ordem social e suas particularidades são retratadas por Bauman (2009, p. 7), onde “a ‘vida líquido-moderna’ ocorre na sociedade em que as condições sob as quais agem seus membros mudam num tempo mais curto do que aquele necessário para a consolidação, em hábitos e rotinas, das formas de agir.”

Ponderar os progressos advindos dos avanços tecnológicos é de suma importância para a humanização do trabalho, uma vez que o mercado age de forma independente e os mecanismos de proteção e valorização da mão de obra dependem da regulamentação e eficácia dos ditames legais. “É preciso cuidado, para que a constatação dos inventos não se transforme num êxtase que impede que os mesmos sejam vistos como criação de seres humanos, em determinadas condições e com determinados propósitos”. (LEITE, 2003, p. 11).

Nessa mesma perspectiva o autor ainda afirma:

Impõe-se como imperativo, portanto, superar as incongruências ao se tratar de novas tecnologias. Não se nega, contudo, que, desde a década de 1950, está em marcha um evento da mesma importância da Revolução industrial do século XVIII, induzindo um padrão de descontinuidade nas bases materiais da economia, da sociedade e da cultura. Falta, todavia, assentar a argumentação em bases históricas, com as suas relações e consequências políticas. (LEITE, 2003, p. 11).

Frente à chamada revolução informacional, os meios de comunicação transformaram os costumes, as práticas e o comércio da população em todo o mundo. Nesse sentido, Campos e Canaves (2007, p. 10) apresentam os fenômenos sociais e a globalização como “um processo à escala mundial, ou seja, transversal ao conjunto dos Estados-Nações que compõem o mundo”.

Nessa lógica, um terceiro desafio vincula-se ao fato de que o Estado é fundamentalmente afetado pelo processo de globalização, onde a “abertura das economias solapou as condições que tornaram possíveis as políticas keynesianas que miravam na regulação da atividade econômica pelo Estado”. (NIZET, 2016, p. 14).

É a sociedade de risco marcada por sua obscuridade e desvirtuamento de valores, que segundo Beck (2011, p. 23)

[...] essa mudança categorial deve-se simultaneamente ao fato de que, a reboque das forças produtivas exponencialmente crescentes no processo de modernização, são desencadeados riscos e potenciais de autoameaça numa medida até então desconhecida [...]. Sob a égide da teoria política do conhecimento da sociedade de risco passamos a viver em meio aos efeitos colaterais de uma civilização – a modernidade capitalista industrial – que regurgitou e saiu dos trilhos, voltando-se contra si própria e escapando dos controles que visam ordená-la.

Nas palavras de Benacchio, Vailatti e Dominiquini (2017), o fenômeno da globalização é apontado por sua irreversibilidade e responsabilidade no surgimento de uma nova ordem social, onde o esfalecimento do antigo modelo de Estado-nação e do antigo Estado do bem-estar social é naturalmente decorrente.

Constantemente a sustentabilidade dos novos processos de produção e consumo é questionada por seu meio de produção linear, sofrendo críticas tanto no que concerne à utilização dos recursos como nas novas relações de trabalho. Nesse desenrolar, o desenvolvimento deve sustentar-se, manter-se de modo contínuo e perene. Caminhando no mesmo raciocínio, adverte-nos Elkington (2012, p. 334) que:

[...] Para assegurar a mudança de um modo de operação extrativo para o restaurador, a sociedade precisa identificar maneiras de representar as necessidades de futuras gerações nas tomadas de decisão atuais. Nossas instituições políticas, comitês executivos e outros sistemas de tomada de decisão deverão aprender a escutar os “guardiões do tempo”.

Compreender a legitimidade de direitos na órbita da coletividade e do movimento natural e contínuo de renovação social é compreender a necessidade atual de se proteger direitos de futuras gerações.

O processo contínuo de internacionalização do mercado enfraquece a hegemonia nacional e sua força econômica frente a organizações externas. A regulação não reage de modo eficaz para proteção da mão de obra humana e dos recursos naturais existentes. Nesse contexto, as empresas multinacionais e transnacionais atuam por meio de suas estratégias globais na persecução da maior margem de lucro possível, sem que os direitos humanos sejam preservados e sustentados para as futuras gerações.

E, ainda, nas considerações de Dominiquini (2015, p. 45):

Com a dissolução da modernidade, cai por terra a aliança entre economia de mercado, Estado do bem-estar social e a democracia, destacando que a Globalização é como um processo que vincula e cria espaços transnacionais sem “Estado Mundial” – no sentido de governança mundial – sem poder hegemônico nem regime internacional, mas com a crescente difusão do capitalismo globalmente desorganizado do ponto de vista civil e não do econômico.

Dados apresentados em 2018 pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) apontam importantes mudanças institucionais e na produtividade do mercado de trabalho¹. Segundo o Instituto a produtividade do trabalho no Brasil é baixa, cresce pouco há anos e cada vez mais se distancia das taxas médias de países desenvolvidos (IPEA, 2018).

Essa nova ordem de mercado transforma a demanda interna e modifica as características apresentadas. A produtividade como cerne das necessidades econômicas e das políticas públicas é apontada como baixa e não decrescente no país. Ainda segundo ponderações do instituto, é possível elencar mecanismos que podem aumentar a produtividade do trabalho.

O primeiro mecanismo se refere à qualificação do trabalhador, a participação de pessoas capacitadas para serem incluídas em processos mais complexos e produtivos para as tornarem aptas a exercer novas funções demandas no mercado atual (IPEA 2018).

O segundo, referente à qualidade do posto de trabalho, trata da qualificação do empregado, pois o mercado requer máquinas e equipamentos de alta qualidade e investimentos em tecnologia; assim, busca-se adequar a formação e o conhecimento do empregado às demandas tecnológicas do mercado (IPEA 2018).

O terceiro mecanismo é a qualidade da combinação empresa-empregado, onde a gestão de atributos possa ser empenhada com a maior otimização e precisão, aproveitando todo o potencial da mão de obra (IPEA 2018).

E por fim, o quarto mecanismo apontado pelo IPEA refere-se a qualidade na relação e no ambiente de trabalho, pois um aparato institucional bem estruturado induz relações de trabalho de melhor qualidade e conseqüentemente mais produtivas (IPEA 2018).

É possível observar que o mercado de trabalho no Brasil ainda possui inúmeros fatores a serem trabalhados para otimizar sua produtividade, desenvolver suas bases e emergir em novas plataformas. Nesse contexto é fundamental alinhar esses fatores com critérios que se

¹ O IPEA, junto com o Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão e o Governo Federal elaboraram o projeto “Os Desafios da Nação”. Os estudos aplicados ao desenvolvimento nacional consistem em proposições que promoverão a elevação da produtividade dos fatores de produção. Elas subsidiarão a feitura do Plano Plurianual (PPA) do governo federal. Informações completas com o acesso ao documento em: http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=32753&Itemid=433

sustentem e que gerem efeitos positivos permanentemente. Daí que as soluções para os meios de produção devem ser contínuas e não pautadas apenas em objetivos de curto prazo. “Em outros termos: um novo equilíbrio deve ser encontrado entre responsabilidade individual e responsabilidade coletiva.” (NIZET, 2016, p. 114).

Nesse desenrolar, a globalização e o mercado de trabalho ainda passam por transformações e apresentam perspectivas insólitas, pois ainda se observam a busca de um equilíbrio, onde a tecnologia deve estar a serviço do ser humano e o ser humano deve buscar fazer parte deste processo de sobrevivência.

Frente aos inúmeros impactos que a globalização infere no mercado de trabalho, surgem novas tecnologias nos meios de produção, mas é preciso observar seus aspectos e interfaces para concluir por sua positividade na prestação de serviços e valorização da mão de obra. Nas palavras de Marx (1988, p. 202):

Uma aranha executa operações semelhantes às do tecelão, e a abelha supera mais de um arquiteto ao construir sua colmeia. Mas o que distingue o pior arquiteto da melhor abelha é que ele figura na mente sua construção antes de transformá-la em realidade.

Desta forma, sendo as diretrizes estratégicas fundamentais no direcionamento das políticas públicas, não há como falar em otimização da mão de obra sem planejamento político concernente à valorização do trabalho. Num universo próprio improdutivo por sua natureza no capital, esse não produz e não provém meios de produção enquanto sua forma concentrada.

Numa conjuntura na qual a globalização é sem dúvida uma ferramenta de produção e bem-estar na medida em que coopera e compartilha, há de se ressaltar as situações pautadas pelo capital improdutivo, quando encontramos inúmeras barreiras de desenvolvimento da produção pelo trabalho e a inversão de valores trazidos com as novas tendências tecnológicas.

1.2 AS TENDÊNCIAS E AS NOVAS TECNOLOGIAS

A globalização trouxe consigo inúmeras novas possibilidades para os meios de produção e uma verdadeira revolução nos modelos atuais de prestação de serviços e conseqüentemente no mercado de trabalho:

Nas últimas três décadas, as prioridades mudaram. Os governos federais buscaram um regime de livre comércio mundial. Investimento de capital,

consumo e comércio atravessaram as fronteiras dos países. Empresas dos países desenvolvidos abandonaram um modo de pensar exclusivamente direcionado à produção e consumo doméstico, realocando suas fábricas para o Oriente. Isso lhes permitiu reduzir custos e ajustar suas estratégias financeiras e de marketing de modo que pudessem construir uma alta demanda para suas marcas mundo afora e, assim, maximizar a participação no mercado e os lucros. (KOTLER; KOTLER, 2015, p. XVII).

Estratégias globais sobrepõem de maneira progressiva os modelos econômicos locais, realocando a mão de obra para setores de produção de capital com menor custo e sem agregar produtos e serviços para o local de origem do investidor. Esses movimentos no mercado causam uma verdadeira revolução na demanda e impactam principalmente na produção primária e na prestação de serviços simplificada.

O processo de globalização promoveu a internacionalização econômica e cenários de constantes aberturas econômicas, que ensejaram o aumento dos capitais estrangeiros no país e a chamada financeirização, processo inerentemente capitalista, de surrealização do capital internacional. Esse processo reflete na volatilidade dos recursos brasileiros, onde a economia nacional opera sob o hedge de juros altíssimos e onde voluptuosas reservas de valores são transferidas dos países mais pobres para os mais ricos. (COSTA; GASSI, 2017, p. 3-4).

As transformações nas demandas de trabalho impulsionaram de forma desenfreada a valorização do trabalho técnico/tecnológico e, por sua vez, segregaram as forças de trabalho mais simplificadas, como a mão de obra inicial de quem adentra no mercado ainda sem formação profissional.

Contudo, quando estamos diante do trabalhador ativo idoso o mercado de trabalho se torna mais receptivo “[...] é natural que o mercado de trabalho se torne mais receptivo aos mais idosos, principalmente se o bônus demográfico não for aproveitado, uma vez que ocorre a reconfiguração da estrutura etária da oferta de trabalho”. (CENTRO DE ESTUDOS E DEBATES ESTRATÉGICOS, 2017, p. 27).

A abertura de mercado para essa faixa etária acontece em razão do baixo crescimento vegetativo aliado às taxas de fecundidade reduzidas ao envelhecimento da população. Assim, resta observar as condições em que ocorrem essa recepção do idoso. A sociedade e suas tecnologias emergentes trazem consigo, na órbita comportamental, o poder de associar novas práticas mais benéficas de contratação e reinserção do idoso e pensionista no mercado:

O que está em causa, no quadro da problemática sobre a qual nos debruçamos, é definir normas de conduta que, almejando a vida boa para todos, aproveitem os avanços tecnológicos para inscrever nas coisas as metas

que se querem alcançar. E nem precisa ser nada que já nasça grandioso, isto é, de repente, de cima para baixo; mas aos poucos, como experiências alternativas, como movimentos comunitários aqui, novas formas de cooperativismo acolá. O que importa é que na procura de sentido para o ser, sejam promovidas lógicas que o concebam e o realizem de forma integral. Não por acaso, em algumas realidades começa-se a falar preferencialmente em educação e desenvolvimento local, com forte ligação a movimentos comunitários. (LEITE, 2003, p. 17-18).

Seguindo esse raciocínio, programas do governo já começam, portanto, a intensificar suas ações aliando a tecnologia na reinserção dos trabalhadores idosos. Como exemplos atualmente existem no Brasil 3.268 telecentros sob a supervisão do Ministério das Comunicações. Grande número deles realiza programas de capacitação para o uso das tecnologias de informação e comunicação, oferecendo turmas destinadas para pessoas idosas (BRASIL, 2015).

Visualizando esses novos parâmetros e demandas na sociedade, abre-se o debate para os seguintes questionamentos: de que maneira as novas práticas de mercado podem aproximar os trabalhadores idosos do mercado de trabalho? Como alcançar o rápido e iminente aumento da demanda social que as possíveis reformas deverão prover no Brasil? Acerca desta demanda reformista existem inúmeras previsões assertivas de indicadores políticos e econômicos.

A escassez de recursos públicos geram inúmeros conflitos para estabelecer as prioridades na gestão de recursos. A demanda por reformas orçamentárias, entre elas a previdência social é uma realidade entre vários países da Europa e América Latina desde a década de 1980.

Assim, ante as projeções de iminente reforma, atualizar o mercado de trabalho aliando princípios de justiça social torna-se medida de primeira ordem, bem como a redistribuição de capital e a inclusão de demandas consideradas hipossuficientes no mercado de trabalho.

É possível, portanto, utilizar as ferramentas irreversíveis da globalização *pro societate*, tais quais os meios disponíveis de aproximação dos trabalhadores aposentados e pensionistas com as futuras demandas do mercado de trabalho.

No mesmo contexto, Piketty (2014, p. 297) assevera acerca da disputa entre educação e tecnologia:

[...] se a oferta de qualificação não progride no mesmo ritmo que as necessidades tecnológicas, então os grupos cujas formações não progrediram o bastante acabarão com baixos salários e empregos desvalorizados, e a desigualdade do trabalho progredirá na mesma proporção.

O que se observa é que a revolução digital faz-se imperiosa no processo de reinserção do trabalhador idoso. A vital transformação das políticas públicas inovadoras reflete diretamente na adequação do Direito, que se transforma em decorrência das transformações sociais. A educação e capacitação do trabalhador aposentado ou pensionista são entraves que a tecnologia pode superar, promovendo o acesso ao aprendizado e viabilizando os custos com sua formação.

Nesse sentido,

A redução da assimetria de habilidades técnico-profissionais entre gerações, em um ambiente de rápido progresso tecnológico, pode ser alcançada mediante esforço no treinamento de adultos e idosos, sobretudo os pertencentes às últimas faixas etárias da população economicamente ativa, com foco no aprendizado de novas tecnologias. (CENTRO DE ESTUDOS E DEBATES ESTRATÉGICOS, 2017, p. 28).

Assim, nota-se que a reinserção por não ocorrer nos mesmos padrões hodiernos: carga horária estática, condições ergonômicas precárias, máquinas que dificultam e forçam a visão do trabalhador e um modelo de trabalho robótico. A valorização de métodos que neutralizam aptidões em prol da produção maximizada já se encontra em fase de inicial. E é justamente nesse processo que pode ocorrer a valorização do conhecimento e da experiência do trabalhador idoso no mercado de trabalho.

Propostas insertivas de valorização da mão de obra do trabalhador aposentado são perfeitamente compatíveis com as inovações tecnológicas demandadas pelo mercado de trabalho nacional. O número de pessoas entre 50 e 64 anos no mercado formal de trabalho cresceu quase 30% entre 2010 e 2015, de acordo com dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) (DANTAS; CAMEJO, 2017).

As reestruturações do modelo prestativo emanam das mais variadas perspectivas: *home office*, teletrabalho, consultorias, microempreendedorismo, assessorias e regulação são algumas das inúmeras possibilidades de se associar a tecnologia à inclusão do trabalhador idoso no mercado de trabalho.

No contexto de uma sociedade que experimenta um rápido envelhecimento de sua população e que não vem encontrando soluções adequadas para as demandas e necessidades dos idosos, quer no âmbito do Estado, quer no da sociedade civil nos moldes atuais, as micros, pequenas e médias empresas em comunidades, identificadas como *cluster* ou *arranjo produtivo local* preenchem um vazio, desempenhando a importante função de

promover a inclusão social dos idosos, criando um novo paradigma não assistencialista [...] (FOGUEL; NORMANHA FILHO, 2006, p. 1).

Existem, portanto, inúmeras compatibilidades entre a reinserção dos trabalhadores aposentados e pensionistas na economia e a globalização do mercado, fator de extrema importância para que os objetivos de ascensão econômica do país possam ser atingidos e estejam alinhados aos demais países desenvolvidos, que já contam em sua maioria, com uma população envelhecida.

Os critérios de reinserção, por sua vez, devem ser zelosos e primar pelas condições de trabalho do trabalhador idoso que já contribuiu com sua força laborativa anteriormente. Ou seja, não se pode considerar o crescimento apenas pelo crescimento quantitativo. A gestão sustentável das decisões (precaução e prevenção dos atos) é determinante para a consecução do Estado Constitucional. O risco iminente a que corre a sociedade culturalmente insaciável, “isto é, da crença ingênua no crescimento pelo crescimento quantitativo e do consumo fabricado” é científico e lógico na sociedade pós-moderna (FREITAS, 2016, p. 26).

A pesquisa científica a serviço do direito evidencia a probabilidade de aumento da demanda de trabalhadores idosos a serem inseridos no mercado de trabalho e na economia. Políticas públicas já sinalizam avanços na persecução de garantias que assegurem os direitos inerentes a esses trabalhadores de prover seu sustento, sua dignidade e sua atividade no mercado brasileiro.

O mercado também tem se mostrado alinhado na valorização da mão de obra especializada em detrimento da força de trabalho, resta apenas compatibilizar os meios disponíveis de reinserção e os inúmeros recursos tecnológicos para consecução desses objetivos.

Dentro da perspectiva de encolhimento da população em idade ativa pós-2030, outro movimento que pode ser observado é a aceleração do aumento da oferta de mão de obra aposentada, que costuma custar menos, posto que já usufrui de benefício previdenciário, aceitando menores salários. (CENTRO DE ESTUDOS E DEBATES ESTRATÉGICOS, 2017, p. 27).

De maneira geral são evidentes as adequações de mercado necessárias para a reinserção no mercado de trabalho, resta, dessa forma, observar os impactos sociais e econômicos para atribuir as melhores práticas tecnológicas sem que o trabalhador em processo de reinserção fique à margem do mercado de trabalho modernizado; e que seja, ainda, beneficiado em suas novas condições de trabalho.

1.3 O TRABALHO E SEUS IMPACTOS SOCIAIS E ECONÔMICOS

A sociedade e a economia são diretamente afetadas pelas transformações ocorridas no mercado de trabalho e pela inserção de novas tecnologias no processo produtivo e nas políticas públicas e populares. Esses impactos podem representar efeitos colaterais negativos na seara de direitos fundamentais.

No rol dos direitos sociais, a Constituição Federal do Brasil abarca em seu art. 6º o direito ao trabalho na órbita dos direitos fundamentais, bem como fundamenta a ordem econômica em seu art. 170 nos termos “A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social [...]”. (BRASIL, 2012, p. 107).

No Art. 193 também da Constituição Federal do Brasil “A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.” (BRASIL, 2012, p. 115). O trabalho também é assegurado em diversos tratados e declarações de Direito Internacional.

Direito consagrado pela Assembleia Geral das Nações Unidas de 1948, o artigo 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos preconiza o trabalho:

1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.
4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses. (UNICEF BRASIL, 2018, p. 1)

A valorização do trabalho é destaque na estrutura normativa brasileira e internacional em razão de sua essencialidade na composição da dignidade da pessoa humana. É comum os valores da sociedade estarem vinculados a atividade e responsabilidade desempenhadas por cada indivíduo social, assim colocam, basta fazermos uma retrospectiva histórica para observar que o trabalho constitui apresenta-se no eixo principal da formação das sociedades.

É por meio do trabalho que o homem constrói o seu ambiente e a si mesmo, o trabalho encontra-se na base de toda sociedade, seja ela qual for, estabelecendo as formas de relações entre os indivíduos; entre as classes sociais; criando relações de poder e propriedade;

determinando, assim, o ritmo do cotidiano do trabalhador e da própria sociedade. (OLIVEIRA; SANTOS; CRUZ, 2007, p. 1).

O conceito de valor que o indivíduo atribui à sua utilidade perante os processos produtivos são reconhecidos e incentivados nos imperativos sociais e nos costumes da civilização. O trabalho se confunde por vezes com a própria condição do ser humano e de sua dignidade:

Em verdade, quem trabalha não só trabalha para outrem, mas também para si mesmo, consigo mesmo e com outrem, devendo ter oportunidade de desenvolver, no trabalho, as suas capacidades e dons, como está previsto no art. 1º da Convenção 122 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Eis aí o primeiro grande ganho da reconstrução da fundamentação do direito ao trabalho: a compreensão de que se inclui como sua dimensão central o direito ao conteúdo do próprio trabalho. (WANDELLI, 2012, p. 1).

Dessa forma, o produto do trabalho e o trabalho em si passa a integrar o indivíduo enquanto conceitos que se confundem. Por conseguinte, na sociedade atual, a reinserção do indivíduo no mercado de trabalho pode representar sua inserção e reconhecimento social, impactando diretamente na sua relação com a sociedade produtiva.

A concepção de trabalho como fundador da sociabilidade humana implica o reconhecimento de que as relações sociais construídas pela humanidade, desde as mais antigas, sempre se assentaram no trabalho como fundamento da própria reprodução da vida. (GRANEMANN, 2009, p. 4).

O desenvolvimento de toda e qualquer atividade laboral, voltada para o atendimento de uma necessidade concreta e historicamente determinada, termina por remeter para muito além de si próprio. Suas consequências objetivas e subjetivas não se limitam à produção do objeto imediato, mas se estendem por toda a história da humanidade (LESSA, 1999, p. 4).

Essa consagração da fusão social do trabalho na identidade da própria sociedade pode ser explicada pela Teoria da Estruturação defendida por Giddens, onde o autor analisa as práticas sociais como movimentos pelos quais as condutas individuais estruturam os sistemas sociais e são estruturadas por eles. Sob a análise do indivíduo contemporâneo, o autor leva pouco em consideração o impacto desses sistemas – menos que outros sociólogos apontados em sua obra (NIZET, 2016, p. 107).

A reanálise de conceitos arcaicos adotados pela sociedade enquanto sua própria condição implica na conduta pragmática do analista, pois, observar a sociedade produtiva que eleva seus indivíduos ativos e propor impactos nessa sociedade faz-se com medidas

inclusivas, de indicadores com eficácia imediata. No entanto, questionar o próprio valor atribuído ao indivíduo por seu trabalho é buscar efeitos sustentáveis e igualitários para a população improdutiva, que são, portanto, indicadores intergeracionais.

Afortunadamente, afloram sinais de percepção mais aguçada e esclarecida, pois começa a se difundir a noção de que a sindicalidade das decisões administrativas haverá de se estender no tempo e no espaço, para contemplar múltiplos efeitos, numa permanente reavaliação com reforço da programação, do planejamento e do monitoramento, no tocante aos impactos nos meios físico, biótico e socioeconômico. É que os critérios vinculantes da sustentabilidade, no processo de tomada da decisão, requerem distanciamento temporal e capacidade de prospecção ou estimativa de longo prazo, com o abandono resolutivo da visão reducionista segundo a qual o sistema jurídico cuidaria apenas de fatos passados (FREITAS, 2016, p. 260-261).

O Direito nessa órbita preventiva transcende o Direito enquanto fatos hodiernos ocorridos, ele abarca um conjunto de medidas que se colocam a serviço da política generativa (*generative politics*), ainda que mais complexa. Ela integra a ideia de transparência, mas encerra igualmente outras exigências. Ela implica que a ação política seja de natureza preventiva, que ela antecipe os problemas antes de atacar as consequências negativas que eles ocasionaram (NIZET, 2016, p.117).

De modo inerente às diretrizes do Direito Público devem abarcar medidas de natureza sustentável e intergeracional, assim, se torna inconcebível a gestão de resultados sem que se perceba ou pondere os resultados negativos dos processos. Em outros termos, “o gestor público é instado a exercer, com o emprego do aludido *checklist* para grandes decisões, o sensato juízo prospectivo”. (FREITAS, 2016, p. 260-261).

Ressalta-se aqui, portanto, a importância da iniciativa pública observar os impactos sociais e econômicos que o trabalho e que as transformações no mercado acarretam, de modo que interfira na regulação de mercado e inclua aqueles que ficam a margem da inclusão digital e do trabalho tecnológico.

As políticas de inclusão do idoso podem valer-se das novas tecnologias para reinserir de forma imediata o trabalho ativo no mercado de trabalho e assim agregar valor econômico ao sistema produtivo nacional.

Em busca de uma melhor clarificação de análise, é importante observar que nem tudo deve, de forma leviana, ser creditado ao efeito da globalização econômica (entendida aqui por neoliberalismo); não que seus efeitos não foram e não são devastadores para as economias, em especial as dos países do terceiro-mundo como o Brasil: ela possui intencionalidade e é ideológica.

No entanto, ao buscar caminhos, devemos descentralizar o debate sobre a globalização econômica e centrar nossa atenção na dimensão social, política e cultural; assim, teremos uma nova visão com alternativas múltiplas para a sociedade com todas as várias situações que se apresentam, se criam e se multiplicam. (FOGUEL; NORMANHA FILHO, 2006, p. 1).

Nesse sentido é preciso ponderar os impactos positivos e negativos de qualquer movimento econômico ou tecnológico levando-se em conta não somente o crescimento econômico e suas possibilidades com a reinserção, mas também o desenvolvimento social e sustentável do trabalho. De modo geral as tendências demográficas apontam a necessidade de se planejar políticas públicas nacionais imediatas frente ao envelhecimento populacional.

1.4 TENDÊNCIAS DEMOGRÁFICAS E O ENVELHECIMENTO POPULACIONAL

Em todo o mundo o envelhecimento populacional é uma tendência demográfica, de modo que políticas públicas internacionais se inclinam nesse contexto e alarmam acerca da demanda de intervenção e planejamento, pois, como afirmam Tinôco e Rosa (2015) quanto mais cedo se tomar consciência desse processo, maior e melhor será a qualidade de vida e maior o ganho em longevidade.

Considerando a questão do envelhecimento, que se trata de um fato, suscita-nos indagações como: de que maneira os níveis de expectativa de vida, mortalidade, natalidade, entre outras tendências demográficas podem influenciar no mercado e no comportamento social para os próximos anos no Brasil? Será que estamos preparados para essa nova realidade? Para responder a tais indagações é necessário conhecer o contexto do envelhecimento populacional no Brasil e suas peculiaridades.

1.4.1 O envelhecimento populacional no Brasil

Em sua última projeção demográfica, feita em 2013, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) indica que o número de idosos brasileiros (pessoas com 60 anos ou mais) aumentará à média anual de 1,1 milhão entre 2017 e 2060 – ano em que somarão 73,6 milhões de idosos. Atualmente 14% da população é de idosos, mas estima-se que o número irá a quase 34% em 2060, ou seja, um idoso a cada três brasileiros (IPEA 2018).

Projeções demográficas convergem para os resultados do envelhecimento populacional no Brasil e em outras partes do mundo:

O envelhecimento populacional é, hoje, um fenômeno mundial. Este é resultado das taxas elevadas de crescimento, dada à alta fecundidade prevalecente no passado, comparativamente à atual, e à redução da mortalidade nas idades avançadas. Isto se traduz no aumento do número absoluto e relativo de idosos, no tempo vivido por eles, no envelhecimento de certos segmentos populacionais, como a população economicamente ativa (PEA), no envelhecimento das famílias – crescimento do número de famílias nas quais existe pelo menos um idoso – e em mudanças nos arranjos familiares. (IPEA, 2011, p. 26).

Vale (2017, p. 13) afirma que “o Brasil enfrenta, com o rápido envelhecimento da população, um dos maiores desafios de sua história, comparável aos dilemas impostos pela industrialização e urbanização acelerada [...]”. Com este panorama, torna-se imprescindível a adequação das políticas públicas adotadas para a nova realidade ante ao envelhecimento populacional.

A Tabela 1 apresenta os números levantados pelo Ministério do Desenvolvimento Social (MDS) acerca do envelhecimento populacional no Brasil:

Tabela 1 – Dados do envelhecimento populacional brasileiro

	Censo 2010	PNAD 2017
População Total	190,7 milhões	207,1 milhões
População Idosa	20,6 milhões	30,3 milhões
% de População Idosa	10,8%	14,6%

Fonte: Brasil (2018)

Os dados apresentados pelo MDS indicam que a população idosa teve um crescimento de 9,7 milhões de pessoas, chegando a cerca de 1,4 milhão por ano. Com este panorama, torna-se imprescindível a adequação das políticas públicas adotadas para a nova realidade ante ao envelhecimento populacional.

Mas quando nos tornamos idosos? Como se dá o processo de envelhecimento? Asseveram Tinôco e Rosa (2015) que o processo de envelhecer se inicia quando nascemos, porém, só constatamos esse fato quando nos encontramos em idade avançada, com alguma enfermidade ou debilidade comum dessa fase da vida.

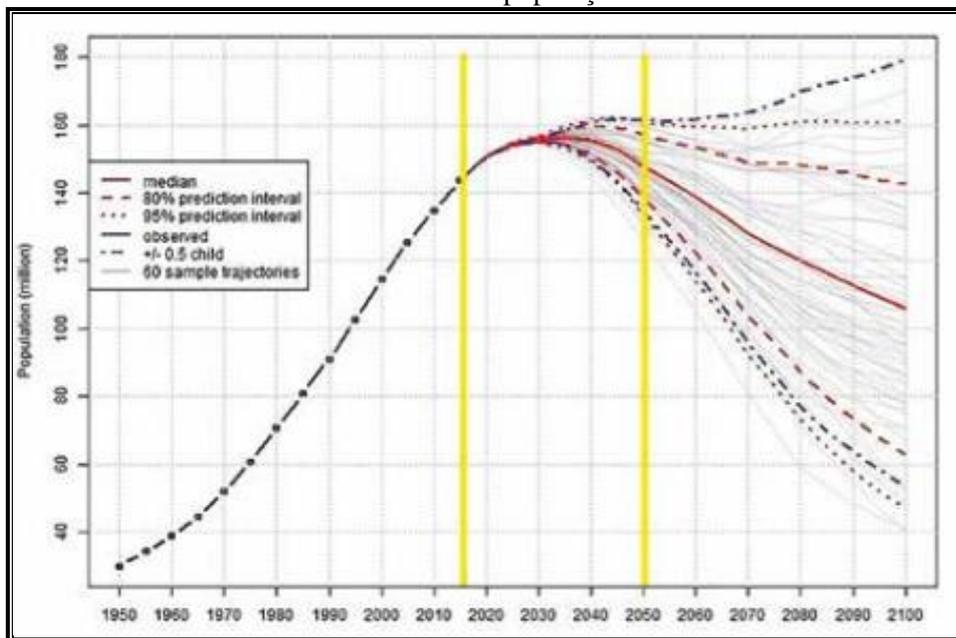
Nesse sentido o Centro de Estudos e Debates Estratégicos (2017, p. 19-20) assevera:

A população mundial vem passando por um processo de envelhecimento. A maioria dos países do mundo tem experimentado uma elevação no número e na proporção de idosos em sua população. [...] Esta transformação social impacta diversos setores, como previdência e assistência social, transportes,

educação, consumo de bens e serviços, habitação, segurança pública, saúde e mercado de trabalho. Ao longo da história, os principais determinantes das transformações na estrutura etária da população mundial e suas tendências são fecundidade, mortalidade, migração, guerras e epidemias. No período que antecedeu a Revolução Industrial, a população mundial, em razão da baixa expectativa de vida e da alta taxa de mortalidade, experimentou invariavelmente o baixo crescimento, apesar da alta taxa de fecundidade que vigia até então. A partir da Revolução Industrial e de seus desdobramentos, mormente nos campos educacionais, científicos e tecnológicos, observou-se uma influência mais efetiva do desenvolvimento econômico sobre o crescimento populacional.

Fatores diversos da sociedade e da economia são diretamente afetados com os prognósticos das taxas referentes ao envelhecimento populacional. As escalas e as dissonâncias do planejamento público e dos modelos de reforma propostas são progressivas e demandam imediata intervenção. “Vale salientar que o crescimento da população em idade ativa ocorrerá a taxas decrescentes até provavelmente o final da década de 2020, quando atingirá o seu máximo e começará a reduzir.” (CENTRO DE ESTUDOS E DEBATES ESTRATÉGICOS, 2017, p. 25). O Gráfico 1 permite-nos observar esse movimento.

Gráfico 1 – Crescimento da população em idade ativa



Fonte: *United Nations* (2015 apud CENTRO DE ESTUDOS E DEBATES ESTRATÉGICOS, 2017).

Esse bônus demográfico que o Centro de Estudos levanta traz uma previsão de que até o ano de 2030 haverá um aumento da população em idade ativa.

À medida que essa população em idade ativa vai se tornando inativa, já em um cenário de ônus demográfico, haverá um contingente significativo de idosos mais longevos

suportados pelas gerações que sofreram a transição da fecundidade. Por volta do ano 2050, ocorrerá, portanto, um desequilíbrio entre população inativa predominantemente idosa e população em idade ativa (CENTRO DE ESTUDOS E DEBATES ESTRATÉGICOS, 2017, p. 25).

Os modelos capitalista e industrial vigentes não estão preparados para a nova demanda de mercado oriunda do envelhecimento populacional e da necessidade de reinserção do idoso nesse mercado. Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) projetam um contingente de idosos em 2050 de 66,5 milhões em 2050 (SIMÕES, 2016).

Acarretará maior peso relativo das pessoas das faixas de idade mais altas, levando os demandantes de mão de obra a contratarem trabalhadores mais experientes. Essa inferência ganha força quando se analisa a tendência de atraso no ingresso da faixa etária entrante no mercado de trabalho (de 15 a 20 anos), que vem optando por estender os anos de estudo na tentativa de auferirem maior renda ao ingressar (CENTRO DE ESTUDOS E DEBATES ESTRATÉGICOS, 2017, p. 27).

Dentro da perspectiva de encolhimento da população em idade ativa pós-2030, outro movimento que pode ser observado é a aceleração do aumento da oferta de mão de obra aposentada, que costuma custar menos, posto que já usufrui de benefício previdenciário, aceitando menores salários.

Lançado em 2015, o “Guia de Políticas, Programa e Projetos do Governo Federal para a População Idosa” destaca dados do IBGE/PNDA² de 2002 e 2009, conforme apresentado na Tabela 2:

Tabela 2 – Envelhecimento populacional

	2000		2010		2020	
	Masculina	Feminina	Masculina	Feminina	Masculina	Feminina
Proporção de população idosa (60 e mais)	7,8%	9,3%	8,4%	10,5%	11,1%	14,0%
<i>Proporção da população</i>						
<i>Grupos de idades</i>						
60-64	46,8%	53,2%	46,4%	53,6%	45,6%	54,4%
65-69	45,8%	54,2%	45,2%	54,8%	44,5%	55,5%
70-74	44,8%	55,2%	43,2%	56,8%	42,8%	57,2%
75-79	43,9%	56,1%	40,2%	59,8%	39,9%	60,1%
80 ou mais	39,9%	60,1%	34,7%	65,3%	33,8%	66,2%
População idosa	6.533.784	8.002.245	7.952.773	10.271.470	11.328.144	15.005.250

IBGE/PNAD de 2002 e 2009

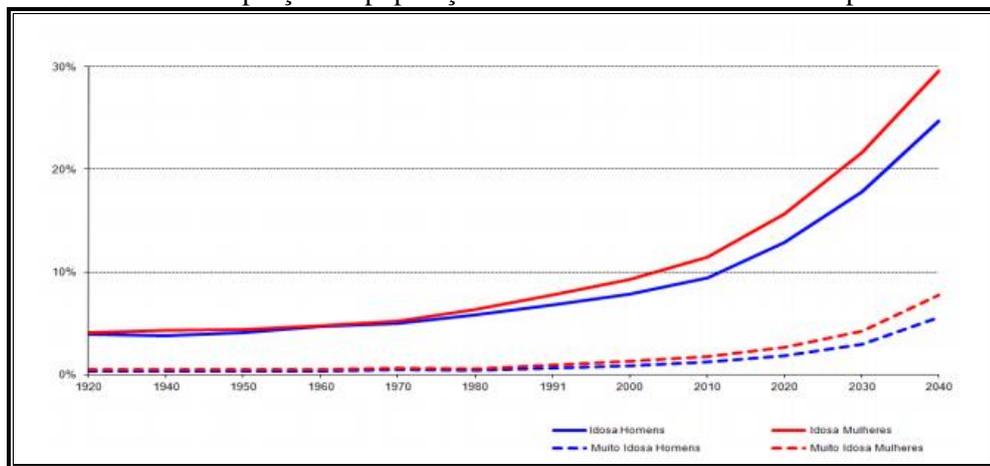
Fonte: IBGE/PNAD (apud BRASIL, 2015)

² PNAD: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios.

É possível observar a proporção de população idosa e sua evolução entre os anos de 2000 e 2010, bem como a projeção para 2020, onde o percentual previsto para a população feminina chega a 14,0%, com 15.005.250 idosas.

Outro dado do IBGE/Censos Demográficos, em estudo conjunto com Camarano e Kanso (2009 apud BRASIL, 2015) evidencia o processo de feminização do envelhecimento, observado no Gráfico 2:

Gráfico 2 – Proporção da população brasileira idosa e muito idosa por sexo

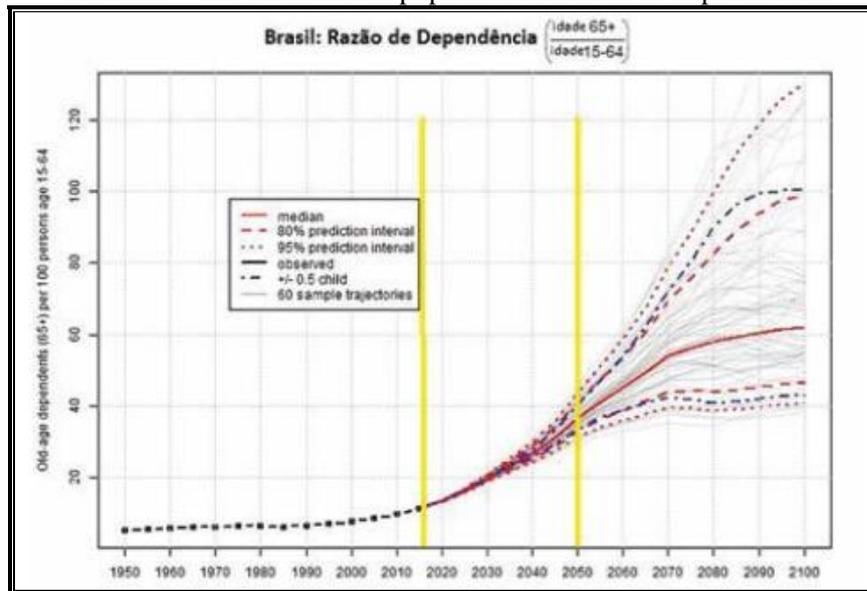


Fonte: IBGE/Censos Demográficos e Camarano e Kanso (2009 apud BRASIL, 2015)

Nota-se um diferencial na composição por sexo que faz com que a população feminina cresça a taxas mais elevadas que a masculina, portanto teremos um contingente cada vez maior enquanto o envelhecimento populacional ocorrer. O estudo aponta como causa dessa predominância a urbanização, uma vez que na zona rural os idosos do sexo masculino detém maior representatividade. Essa especificidade em relação ao gênero no processo de envelhecimento populacional demanda necessidades especiais para mulheres nas regiões mais urbanizadas e para os homens na zona rural.

A razão de dependência da população brasileira 1959-2050 publicada no estudo do Centro de Estudos e Debates Estratégicos (2017), aborda outras importantes perspectivas sobre o envelhecimento populacional, como as apresentadas no Gráfico 3:

Gráfico 3 – Envelhecimento populacional: razão de dependência:



Fonte: *United Nations* (2015 apud CENTRO DE ESTUDOS E DEBATES ESTRATÉGICOS, 2017)

Ao observarmos as perspectivas de aumento da população em idade ativa até 2030 é possível estabelecer assim o envelhecimento da mão de obra. A partir de então, à medida que essa população em idade ativa vai se tornando inativa e que já seja possível perceber o peso desse cenário demográfico, “haverá um contingente significativo de idosos mais longevos suportados pelas gerações que sofreram a transição da fecundidade.” (CENTRO DE ESTUDOS E DEBATES ESTRATÉGICOS, 2017, p. 26).

Enquanto a população transita pelo cenário de bônus demográfico ações que fomentem o desenvolvimento econômico são fundamentais para abarcar o ônus de fases subsequentes:

Por volta do ano 2050, ocorrerá, portanto, um desequilíbrio entre população inativa predominantemente idosa e população em idade ativa. Assim, o bom aproveitamento do bônus demográfico requer que sejam implementadas políticas macroeconômicas de manutenção do pleno emprego, investimentos na formação de capital humano e no aumento da produtividade e da acumulação de poupança, 27 a fim de que se possa promover desenvolvimento econômico capaz de suportar o período de ônus demográfico posterior. (CENTRO DE ESTUDOS E DEBATES ESTRATÉGICOS, 2017, p. 26-27).

Medidas econômicas que preconizem e sustentem o período de ônus demográfico podem estar no centro das reformas necessárias para a estabilização subsequente. “O envelhecimento em nível mundial, principalmente após o século XXI, representa um desafio,

pois impõe mais exigências econômicas e sociais a todos os países.” (VERAS, 2009, p. 26-27).

A extensão da idade produtiva no cenário demográfico atual é compatível aos critérios de justiça social e redistributividade que cerceiam o desenvolvimento nacional. No entanto critérios de equidade são de suma importância, tais como considerar as peculiaridades e condições especiais de cada trabalhador para estabelecer justos critérios reformistas.

Considerando as condições de mercado observadas e as peculiaridades da população idosa a ser inserida nesse mercado de trabalho, cumpre observar no contexto da globalização, a dinâmica da inserção tecnológica na economia e seus reflexos sociais com a permanência do desemprego estrutural no Brasil.

1.5 O MERCADO E O DESEMPREGO ESTRUTURAL

Frente à introdução de novas tecnologias para reduzir o custo dos processos de produção, o desemprego estrutural ocorre na medida em que os setores da economia como o comércio, a indústria e os serviços são diretamente afetados com as demissões em massa e demais reestruturações que atingem a população de trabalhadores ativos no país.

Advindo deste componente de análise, deduzimos que no atual momento histórico, o desemprego estrutural e o “não trabalho” são elementos que esteiam o sistema econômico, ao produzir um excedente de trabalhadores desamparados da economia formal no intuito de achatam o valor da mão de obra e os custos de produção dos diferentes setores (ZIZEK, 2012).

Entendendo essa realidade pela qual o mundo do trabalho se direcionou (SANTOS, 2011), compreende-se a reinserção de aposentados e pensionistas do sistema previdenciário perpassa desafios que superam a transição demográfica com o envelhecimento da população.

Amparados num recorte teórico marxista entendemos que vivenciamos um período da história no qual o desenvolvimento tecnológico cria implicações que caracterizam um paradigma no mundo do trabalho que concentra a riqueza, acarreta o surgimento de um desemprego estrutural e configura um modelo de sociedade desumanizante (MÈSZÁROS, 2009).

A previdência do Estado é de suma importância no equilíbrio intergeracional na medida em que equilibra a força de trabalho ativa. Nesse contexto, o Papel do Estado frente ao desemprego estrutural é instituir e fiscalizar reestruturações que protejam a vulnerabilidade do usuário da previdência; o contribuinte e seus dependentes, bem como a sociedade em

geral. No panorama do Direito enquanto sociedade é importante que ocorra o reconhecimento do próprio idoso como sujeito de direito.

1.6 RELATIVIDADE E AUTORRECONHECIMENTO: A NEGAÇÃO QUE ANULA OS MECANISMOS DE DEFESA

Aspectos culturais conferem ao Brasil um histórico de depreciação do conceito atribuído ao idoso no país, com registros de ocorrências e estatísticas que demonstram a vulnerabilidade em que de modo geral vivem os idosos.

Nesse contexto, sendo o autorreconhecimento representa um elemento essencial e precursor dos mecanismos de defesa, assim Baumeister (1997 apud NOVO; SILVA, 2003, p. 128), ressalta, no âmbito da psicologia a importância do conceito que temos de nós mesmos:

É relativamente consensual a importância psicológica quer do conceito de si, quer da autoestima, não só no domínio clínico, onde são dimensões frequentemente relacionadas com a psicopatologia, mas também nos actuais modelos teóricos dos afectos e das atitudes, ao sublinharem que os juízos formulados pelos sujeitos têm subjacente a presença e a influência de sentimentos positivos ou negativos acerca do *Self*.

Em diversas situações a percepção que o ser humano tem de si mesmo é determinante no desenvolvimento de seus atos, ainda mais com a vinda da maturidade. “É reconhecida uma considerável estabilidade da personalidade no período intermédio da idade adulta, sobretudo quando são tomados como unidades de referências os traços” (COSTA; MCCRAE, 1997 apud NOVO; SILVA, 2003, p. 131).

Nesse sentido ressalta-se a importância na compreensão da dinâmica psicológica na idade adulta, pois o envelhecimento exige uma contínua redefinição da identidade. Nas últimas etapas da vida, cada indivíduo é confrontado com ameaças ou perdas diversas, no plano físico, social e afetivo, bem como com mudanças resultantes da percepção da finitude da vida. Tais perdas precipitam estados de decepção ou insatisfação, de cada um consigo próprio e com o mundo, que desencadeiam crises mais ou menos temporárias de desidealização dos valores até então dominantes. Uma nova fase de integração, com aceitação das perdas inevitáveis, e de reconstrução das relações intersubjetivas significativas vai permitir a evolução e a construção de novos ideais e valores que assegurarão um novo equilíbrio pessoal e um novo espaço de criatividade (NOVO; SILVA, 2003).

Meios de resgate da dignidade e do senso crítico do idoso são impulsionadores da engrenagem que o concentra, nesse quesito o grau de escolaridade pode se tornar um importante aliado no desenvolvimento desses meios:

A educação ocupa papel fundamental na formação crítica do idoso, para que tenha condições de manter-se ativo e consciente da sua própria velhice. Nesta mesma perspectiva, é também através da ação pedagógica que se oportuniza uma maior inserção social, além da formação do idoso enquanto um ator social, que mobilizado em rede terá possibilidade de articulação e passará a exigir mais respeito e dignidade, e um compromisso sociopolítico a propósito dos seus direitos. (OLIVEIRA; OLIVEIRA; SCORTEGAGNA, 2010, p. 12).

Classificar o idoso como tal é uma questão vital para a consecução dos direitos a eles atribuído, a força que advém da reunião de interesses é necessária para a representatividade em políticas públicas. Entende-se o poder como forma de transformação social entre aqueles que possuem ou não o poder, gerando consideráveis mudanças na busca de uma maior equitatividade. No sentido contrário, Paulo Freire descreve o poder como um aumento da conscientização e desenvolvimento da criticidade entre os marginalizados e oprimidos, demandando maior capacidade de intervenção e controle das situações. O idoso acaba ficando marginalizado entre esses grupos, o que enseja, ainda assim na capacidade de desempenhar um papel mais ativo, fortalecendo suas habilidades e assumindo a postura de gestor primeiro de seu próprio desenvolvimento. (OAKLEY E CLAYTON, 2003 apud OLIVEIRA; OLIVEIRA; SCORTEGAGNA, 2010, p. 5-6).

Deste modo, trabalhar a valorização do conceito de idoso no Brasil e despertar o autorreconhecimento dos brasileiros se torna basilar na conquista de direitos e na representação orçamentária e política.

Uma fonte particular de divergências no plano conceptual é o uso de self e de self-concept como termos intermutáveis. O Conceito de Si é um conceito acerca de uma entidade que é o Self, o qual não será apenas um conceito, mas uma entidade que resulta de uma construção 'muito real', com base, primeiro, nas representações do corpo e, mais tarde (em termos de desenvolvimento ontogenético), nas representações relacionadas com o mundo exterior (DAMÁSIO, 1994; 1995 apud NOVO; SILVA, 2003, p. 121).

Compor um cenário conglomerado e forte na referência político/legislativa tornam resistentes os direitos do idoso frente a nulidade hipotética trazida pela negação social de que a população envelhece e a negação do próprio envelhecimento individual. Educação

comportamental e novas práticas sociais e econômicas podem tornar o envelhecimento natural, justo e financeiramente organizado sob o aparato do Estado.

Nessa perspectiva, importante se faz discutir o histórico do sistema previdenciário no Brasil, discussão esta que será apresentada no capítulo 2.

2 O BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO E SEU HISTÓRICO NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

Da demanda jurisdicional que equaliza a força de trabalho nacional e a necessidade de regulamentação social surge o benefício previdenciário e sua respectiva legislação. “O direito à proteção social do trabalhador pelo Estado tem sua gênese umbilicalmente relacionada ao desenvolvimento da sua estrutura e da discussão histórica sobre quais deveriam ser as suas funções.” (CASTRO; LAZZARI, 2016, p. 21).

Nesse sentido Santos (2017) destaca a evolução socioeconômica e seus impactos no aumento das desigualdades entre membros de uma mesma comunidade, na qual a condição econômica transcende o indivíduo e se consolida nas necessidades sociais. Os vínculos familiares e sociais estabelecem progressivamente a busca por instrumentos de proteção contra as necessidades das quais homens e mulheres não conseguem atender individualmente.

Portanto, os anseios que trouxeram à sociedade a demanda pela administração de seus recursos oriundos durante o período de trabalho ativo e empregados no custeio da subsistência dos entes necessitados na sociedade, foram eminentemente solidários:

O elemento nuclear previdenciário, se eleita à solidariedade e não a poupança, tem seu berço no seio da própria família. Concepção não menos correta, situando-se como comportamento individual – reter o excedente de hoje para a imprescindibilidade de amanhã – ou coletivo: quem pode mais coopera com quem não pode. Ambas, com suas particularidades são veículos de amparo. A obrigação dos pais de criar os filhos e o dever destes de cuidar dos genitores, quando idosos, é manifestação de lealdade consanguínea, a base mais recôndita do princípio da solidariedade social. Uma vida em família é prática elementar circunscrita em comparação com a sociedade, mas como dito, ampla, quando cotejada com a proteção pessoal, abrangendo o ser humano inserido no grupo ou na comunidade, estribada na possibilidade de mútua colaboração. (MARTINEZ apud CENTRO DE ESTUDOS E DEBATES ESTRATÉGICOS, 2017, p. 180).

De forma evidente em atuais discussões acerca das reformas previdenciárias, conceitos que abarcam a natureza do benefício têm ressurgido constantemente: nesse ínterim, o

equilíbrio atuarial e a viabilidade econômica nos planos de previdência deixam de lado a natureza solidária do benefício.

Além da obrigatoriedade e da contributividade, marcas inerentes de qualquer regime público de previdência, o RGPS merece ser lembrado por sua solidariedade, um princípio que fundamental que envolve todo o seu funcionamento, desde o plano de custeio até as regras concessórias (DINIZ, 2017).

A proteção à dignidade da pessoa é a principal finalidade da Previdência Social, a solidariedade social é de tal modo o verdadeiro princípio fundamental do Direito previdenciário. Assim, considerando a natureza dos direitos sociais, uma das características do Estado contemporâneo é a inclusão, no rol de direitos fundamentais, dos chamados Direitos Sociais. A proteção quanto às vicissitudes causadoras de uma perda, ou uma diminuição, da condição de subsistência, a partir da concepção de um Estado intervencionista, é capaz de não só regular, mas também impor determinadas obrigações, com o objetivo de amparar as pessoas e garantir a todos uma vida com dignidade (CASTRO; LAZZARI, 2016, p. 21).

Portanto, na análise do histórico da previdência no Brasil, precede determinar a própria natureza do Direito previdenciário, a solidariedade e a demanda social, a melhor gestão de recursos públicos e sua aplicação nas estratégias sociais; sendo que essas características que não se confundem com a viabilidade econômica estrita de um empreendimento puramente lucrativo como ocorre com os planos de previdência privada.

2.1 HISTÓRICO DA PREVIDÊNCIA NO BRASIL

Observar o histórico da previdência no país é fundamental para elucidação do contexto inserido em cada ato normativo e atos de gestão dos benefícios. “A Previdência Social brasileira já passou por várias mudanças conceituais e estruturais, envolvendo o grau de cobertura, o elenco de benefícios oferecidos e a forma de financiamento do sistema.” (BRASIL, 2018, p. 1).

2.1.1 Evolução legislativa e a participação do Estado

Para adentrar nos principais marcos que cerceiam o histórico da previdência no Brasil, ante a natureza da demanda e do surgimento do benefício já estabelecidos no subtítulo

anterior, cabe observar a Previdência no contexto das atividades do Estado, em que Castro e Lazzari (2016, p. 21) definem:

O Estado contemporâneo possui, entre suas funções, a proteção social dos indivíduos em relação a eventos que lhes possam causar a dificuldade ou até mesmo a impossibilidade de subsistência por conta própria, pela atividade laborativa. Tal proteção, que tem formação embrionária do Estado moderno, encontra-se consolidada nas políticas de Seguridade Social.

Por seus aspectos sociais e solidários, as políticas de Seguridade Social asseguram os meios de conter a evolução socioeconômica que acentua as desigualdades entre membros da mesma comunidade e da comunidade internacional. A pobreza não é um problema apenas individual, mas, sim, social (SANTOS, 2017).

A Previdência Social brasileira, responsável por assegurar a renda dos trabalhadores e de seus dependentes serve para garantir a subsistência quando ocorre a perda de sua capacidade laboral. É um empreendimento que faz parte de um conjunto de ações integradas do Estado e da sociedade criado pela CF/88, ao qual se atribui a denominação de Sistema de Seguridade Social.

A evolução histórica internacional da proteção social é dividida por Santos (2017, p. 29-30) em três etapas: assistência pública, seguro social e seguridade social, acerca dos principais aspectos da assistência pública:

A primeira etapa da proteção social foi a da assistência pública, fundada na caridade, no mais das vezes conduzida pela Igreja e, mais tarde, por instituições públicas. O indivíduo em situação de necessidade – em casos de desemprego, doença e invalidez – socorria-se da caridade dos demais membros da comunidade. Nessa fase, não havia direito subjetivo do necessitado à proteção social, mas mera expectativa de direito, uma vez que o auxílio da comunidade ficava condicionado à existência de recursos destinados à caridade. [...] A preocupação com o bem-estar de seus membros levou algumas categorias profissionais a constituírem caixas de auxílio, com caráter mutualista, que davam direito a prestações em caso de doença ou morte. A assistência pública, no Brasil, foi prevista pela Constituição de 1824, cujo art. 179, § 31 garantia os socorros públicos. As desigualdades sociais marcantes, denunciadas pela Revolução Francesa, levaram à criação de outros mecanismos de proteção social contra os abusos e injustiças decorrentes do liberalismo.

Ainda, segundo Santos (2017, p. 29-30), o seguro social surgiu ante a insuficiência de mecanismos de proteção que se baseassem na generosidade e que submetessem o indivíduo a comprovações vexatórias de suas necessidades, “já não bastava a caridade para o socorro dos necessitados em razão de desemprego, doenças, orfandade, mutilações etc.”

Nas lições de Manuel Alonso Olea e José Luis Tortuero Plaza (apud SANTOS, 2017, p. 30) “amadurece historicamente a ideia de que se deve ter um direito à proteção, que as prestações previstas são ‘juridicamente exigíveis’” (Tradução da autora).

Na busca de pautar historicamente esse contexto podemos observar com o advento da Constituição Francesa de 1848 o surgimento de um viés social e democrático e alguns de seus dispositivos, v.g. o 13 onde a garantia constitucional a liberdade de trabalho e de indústria é conferida aos cidadãos.

A sociedade favorece e encoraja o desenvolvimento de trabalho [...]; ela fornece assistência às crianças abandonadas, aos doentes e idosos sem recursos e que não podem ser socorridos por suas “famílias.” (SANTOS, 2017, p. 30-31).

Assim, o histórico do seguro social é descrito por Santos (2017, p. 30-31):

Surgira as empresas seguradoras, com fins lucrativos e administração baseada em critérios econômicos, com saneamento financeiro. O seguro do Direito Civil forneceu as bases para a criação de um novo instrumento garantidor de proteção em situações de necessidade. A primeira forma de seguro surgiu no século XII: o seguro marítimo, reivindicação dos comerciantes italianos. Não eram, ainda as bases técnicas e jurídicas do seguro contratual. O desenvolvimento do instituto fez surgir novas formas: seguro de vida, seguros contra invalidez, danos, doenças, acidentes, etc. O seguro decorria do contrato e era de natureza facultativa, isto é, dependia da manifestação da vontade do interessado. Mas a proteção securitária era privilégio de uma minoria que podia pagar o prêmio, deixando fora da proteção a grande massa assalariada. Era necessário, então, criar um seguro de natureza obrigatória, que protegesse os economicamente mais frágeis, aos quais o Estado deveria prestar assistência.

Frente a essas observações é possível elencar subsequentes marcos históricos internacionais para o seguro social, como o surgimento no final do século XIX do seguro distributivo dos riscos entre grupos numerosos de segurados, o nascimento do seguro social na Prússia, em 1883, com a Lei do Seguro Doença (tida como o primeiro plano de previdência social de que se tem notícia), a proposta de Bismarck que consagrou a ideia de que o seguro social deveria ser obrigatório e conseqüentemente o seguro social passou a conferir direito subjetivo ao trabalhador.

Santos (2017, p. 32-33) pontua para conclusão do histórico do seguro social o surgimento das empresas seguradoras, com fins lucrativos e administração baseada em critérios econômicos, com saneamento financeiro. O seguro do Direito Civil forneceu as bases para a criação de um novo instrumento garantidor de proteção em situações de necessidade. A primeira forma de seguro surgiu no século XII: o seguro marítimo, reivindicação dos

comerciantes italianos. Não eram ainda as bases técnicas e jurídicas do seguro contratual. O desenvolvimento do instituto fez surgir novas formas: seguro de vida, seguros contra invalidez, danos, doenças, acidentes, etc. O seguro decorria do contrato e era de natureza facultativa, isto é, dependia da manifestação da vontade do interessado. Mas a proteção securitária era privilégio de uma minoria que podia pagar o prêmio, deixando fora da proteção a grande massa assalariada. Era necessário, então, criar um seguro de natureza obrigatória, que protegesse os economicamente mais frágeis, aos qual o Estado deveria prestar assistência.

Ainda, segundo Santos (2017), ao se tornar obrigatório, o seguro social passou a conferir direito subjetivo ao trabalhador. Como instrumento de redistribuição de renda, a organização do seguro social era administrada pelo Estado e o custeio era dos empregadores, dos empregados e do próprio Estado. Até meados do século XX o seguro social se estendeu pela Europa na concepção bismarckiana, e em 1919 o Tratado de Versalhes com o compromisso de implantação de um regime universal de justiça social, equacionou as consequências advindas da Primeira Guerra Mundial e trouxe projeções em razão do grande número de órfãos, viúvas e feridos.

Dessa forma, a seguridade social, não está fincada na noção de risco, mas sim na necessidade social, “os benefícios não têm a natureza de indenização; podem ser voluntários, não são necessariamente proporcionais à cotização, e se destinam a prover os mínimos vitais”. (SANTOS, 2017, p. 29-30).

A necessidade de intervenção Estatal e a formação de um sistema de proteção da seguridade social no Brasil (a exemplo do que se verificou na Europa), deu-se por um lento processo de reconhecimento da necessidade de que o Estado intervenha para suprir deficiências da liberdade absoluta – postulado fundamental do liberalismo clássico, partindo do assistencialismo para o seguro social, e deste para a formação da Seguridade Social (CASTRO; LAZZARI, 2016, p. 30).

Assim, do mesmo modo que observamos no âmbito mundial, as primeiras formas de proteção social dos indivíduos no Brasil tinham caráter assistencialista, semelhantemente ao período colonial, quando se tem a criação das Santas Casas de Misericórdia (CASTRO; LAZZARI, 2016, p. 30).

Nas Constituições de 1824 e 1891, o surgimento dos primeiros planos de aposentadoria e política previdenciárias são destacadas por Diniz (2017, p. 38-39), onde apesar de seu caráter autoritário e antidemocrático, cumpre registrar que a Constituição brasileira de 1824 dispôs, ainda que de forma genérica, sobre temas sócias, a exemplo da

gratuidade no acesso à educação primária e aos socorros públicos³. Constituição brasileira de 1891 continuou a dispor de um catálogo de direitos sociais incompatível com a realidade nacional, isto é, desprovida de eficácia social, de aplicabilidade. No que toca especificamente o tema previdenciário, os avanços durante a vigência da carta de 1824 ficaram por conta da legislação infraconstitucional. Citem-se os primeiros planos de aposentadoria desenvolvidos no Brasil. (i) Decreto de 01.10.1824: proposto por Dom Pedro de Alcântara, concedeu aposentadoria aos mestres e professores, após 3 anos de serviço, e assegurando um abono de ¼ (um quarto) dos ganhos aos que continuassem em atividade. (ii) Decreto nº 9.912-A de 26.03.1888: responsável por instituir a aposentadoria aos empregados dos Correios e; (iii) Decreto nº 221, de 26.02.1890: Fixou a aposentadoria para os empregados da Estrada de Ferro Central do Brasil nos mesmos moldes previstos para os empregados dos Correios.

Nesse período é possível observar a natureza predominantemente assistencialista das concessões Estatais, sem contrapartida pecuniária dos trabalhadores ou qualquer tipo de contribuição. “Para que pudesse acessar os referidos benefícios, bastando, para tanto, comprovar as exigências legais de tempo de serviço ou idade.” (DINIZ, 2017, p. 39).

O caráter contributivo e o limite de idade mesmo que vinculado a um tempo de serviço, ficou estabelecido em 1891 com a chamada Lei Eloy Chaves. Entretanto, antes da Lei Eloy Chaves, já existia o Decreto nº 9.284, de 30 de dezembro de 1911, “que instituiu a Caixa de Aposentadoria e Pensões dos Operários da Casa da Moeda, abrangendo, portanto, os então funcionários públicos daquele órgão.” (CASTRO; LAZZARI, 2016, p. 32).

A Lei Eloy Chaves (Decreto 4.682 de 1923) representou um marco em matéria previdenciária, uma vez que a Constituição se manteve praticamente omissa nesse quesito. A referida legislação infraconstitucional protagonizou a abordagem da matéria entre o final do século XIX e o primeiro terço do século XX.

Na visão de Gurgel (2007, p. 31) a Lei Eloy Chaves “é considerada o ponto de partida da Previdência Social Brasileira e da proteção social com aposentadoria, pensão, assistência médica e auxílio farmacêutico.” A respectiva lei criou as Caixas de Aposentadoria e Pensões (CAP) nas empresas de estrada de ferro existentes na época, assemelhando-se com regimes de previdência privada complementar.

³ “Art. 179. A inviolabilidade dos Direitos Civis, e Políticos dos Cidadãos Brasileiros, que tem por base a liberdade, a segurança individual, e a propriedade, é garantida pela Constituição do Império, pela maneira seguinte. [...] XIII. A Lei será igual para todos, quer castigue, o recompensará em proporção dos merecimentos de cada um. [...] XXXI. A Constituição também garante os socorros públicos. XXXII. A Instrução primaria, e gratuita a todos os Cidadãos”. (BRASIL, 1824).

Ainda no que se refere ao dispositivo legal supracitado Diniz (2017, p. 40-43) complementa:

[...] pode-se atribuir à Lei Eloy Chaves o mérito de imprimir os primeiros esforços, ainda que relativos, para distinguir a esfera previdenciária do assistencialismo. Ao contrário do que dispunham os primeiros planos de jubilação criados no século XIX, o documento ora em debate condicionou benefícios como a aposentadoria a uma contrapartida financeira de natureza obrigatória por parte do trabalhador e do empregador. [...] A industrialização foi responsável por encorpar a classe operária, que passou a despontar no cenário nacional como elemento fundamental para o equilíbrio econômico do país. Tal condição vale dizer, desembocou na intensificação das reivindicações operário-sindicais por uma legislação trabalhista e social que havia sido inaugurada com o advento da Constituição de 1891. [...] a elite econômica brasileira entendeu que, aliada à repressão, dever-se-ia construir uma nova consciência a respeito dos direitos trabalhistas e sociais. [...] O modelo securitário inaugurado pela Lei Eloy Chaves foi marcado pela liberalidade na cobertura e no atendimento. O sistema previdenciário da época foi responsável por cobrir um relevante número de contingências sociais, bem como por prever uma generosa lista de pessoas que poderiam ser enquadradas na condição de beneficiários.

Em seguida ao surgimento da lei Eloy Chaves, criaram-se outras caixas em empresas de diversos ramos da atividade econômica. Isso não evitou, porém, “a primeira crise do sistema previdenciário ocorreria em 1930. Diante de inúmeras fraudes e denúncias de corrupção o governo Getúlio Vargas suspendeu, por seis meses, a concessão de qualquer aposentadoria.” (CASTRO; LAZZARI, 2016, p. 32).

No âmbito internacional, em 1944, foi realizada a Conferência da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e com ela adveio a Declaração de Filadélfia, que adotou orientação para unificação dos sistemas de seguro social, estendendo-se a proteção também para os trabalhadores e suas famílias, abrangendo rurais e autônomos. Respalhada pela Organização das Nações Unidas (ONU), “a Declaração Universal dos Direitos do Homem (1948) prevê o direito à segurança, consagrando o reconhecimento da necessidade de existência de um sistema de seguridade social.” (SANTOS, 2017, p. 35).

Nesse período Castro e Lazzari (2016, p. 33-34) elencam a evolução dos registros constitucionais:

A Constituição de 1946 previa normas sobre previdência no capítulo que versa sobre Direitos Sociais, obrigando, a partir de então, o empregador a manter seguro de acidentes de trabalho. Foi a primeira tentativa de sistematização constitucional de normas de âmbito social, elencadas no art. 157 do texto. A expressão “previdência social” foi empregada pela primeira vez numa Constituição brasileira [...]. Em 1949, o Poder Executivo editou o

Regulamento Geral das Caixas de Aposentadorias e Pensões (Decreto nº 26.778, de 14.06.1949), padronizando a concessão de benefícios. [...] Em 1960 foi criado o Ministério do Trabalho e Previdência Social e promulgada a Lei nº 3.807, Lei Orgânica da Previdência Social (Lops). Por meio da Lops estabeleceu-se um único plano de benefícios, amplo e avançado, e findou-se a desigualdade de tratamento entre os segurados das entidades previdenciárias e seus dependentes. [...] No ano de 1962 foi criada a Gratificação de Natal (13º salário) e, no campo previdenciário, o abono anual, até hoje existentes (Lei 4.090, de 08.11.1962). Em 1963, a Lei nº 4.266, de 3 de outubro, criou o salário-família, destinado aos segurados que tivessem filhos menores, visando à manutenção destes. Em 1965, pela Emenda Constitucional nº 11, foi estabelecido o princípio da precedência da fonte de custeio em relação à criação ou majoração de benefícios. Apenas em 1º.01.1967 foram unificados os IAPs, com o surgimento do Instituto Nacional de Previdência Social (INPS), criado pelo Decreto-lei nº 72, de 21.11.1966.

Denominada nesse período Previdência Social Urbana, esta não somente unificou regras de proteção previdenciárias, mas “sob o argumento de controle e segurança nacional, começou a perder seu rumo, pois todos os recursos dos institutos unificados foram carregados para o Tesouro Nacional, confundindo-se com o orçamento governamental.” (CASTRO; LAZZARI, 2016, p. 33-34).

Desses marcos em destaque segue-se na obriedade conclusiva o reconhecimento de que a segurança social brasileira, desde a sua criação na década de 1920, até a etapa ora debatida, seguiu em direção à estatização administrativa nunca deixando, contudo, de contar ou atender aos interesses privados de classe. Enquanto política integrante da Seguridade Social, a Previdência Social ocupa lugar de destaque para o regime, sendo a promulgação da Constituição de 1988, que “figurou como ponto chave dentro da perspectiva de redemocratização vivenciada pelo Brasil, apresentando-se na história constitucional do país, como o diploma detentor de maior legitimidade popular, tendo em vista, sobretudo, o modo como foi elaborado.” (BRANCO; COELHO; MENDES, 2008, p. 54).

Na visão de Santos (2017, p. 36-37) a seguridade social é observada nos ditames da norma constitucional:

O ART. 6º da CF enumera os direitos sociais que, disciplinados pela Ordem Social, destinam-se à redução das desigualdades sociais e regionais. Dentre eles está a seguridade social, composta pelo direito à saúde, pela assistência social e pela previdência social. É do art. 194 da CF o conceito: “... conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, a previdência e a assistência social. A solidariedade é o fundamento da seguridade social”. [...] É com a proteção dada por uns dos institutos componentes da seguridade social que se garantem os mínimos necessários à sobrevivência com

dignidade, à efetivação do bem-estar, à redução das desigualdades, que conduzem à justiça social.

Cumpra observar no Regime Geral da Previdência Social (RGPS), os termos da Constituição atual (art. 201), onde o dispositivo não abarca a totalidade da população economicamente ativa, mas aqueles que, mediante contribuição e nos termos da lei, fizerem jus aos benefícios. “Ficam excluídos do chamado Regime Geral de Previdência: os servidores públicos civis, regidos por sistema próprio de previdência; os militares; os membros do Poder Judiciário e do Ministério Público; e os membros do Tribunal de Contas da União.” (CASTRO; LAZZARI, 2016, p. 36-37).

O Regime Próprio de Previdência, por muitos anos tratado como matéria administrativa surge nesse contexto do Direito Previdenciário com o surgimento das emendas constitucionais, ocupando nesse trabalho o centro de discussão dos dados coletados.

2.2 HISTÓRICO BRASILEIRO DO REGIME PRÓPRIO DE PREVIDÊNCIA

Em seu histórico, o Regime Próprio de Previdência dos servidores públicos no Brasil se evidencia pela exclusão desses servidores do regime aplicável aos da iniciativa privada. A proteção previdenciária dos servidores públicos brasileiros antecedeu à proteção dos trabalhadores em geral; fato que se originou por esses beneficiários serem confundidos com os próprios bens do Estado (SANTOS, 2017, p. 491-492).

Nesse mesmo sentido (CASTRO; LAZZARI, 2016, p. 122-123), descreve que “durante décadas a aposentadoria do servidor público era vista como um “prêmio” concedido a este pelos serviços prestados à sociedade, mera continuação de seu vínculo com a Administração Pública que o admitira”.

Retomando seu caráter histórico, é possível observar a evolução da norma constitucional iniciando com a análise do art. 75 da Constituição de 1891, que garantia aos funcionários públicos apenas a aposentadoria por invalidez. “Art. A aposentadoria só poderá ser dada aos funcionários públicos em caso de invalidez no serviço da Nação.” (BALEIRO, 2012, p. 83).

Em seguida, a Constituição de 1934 dedicou o Título VII à disciplina do regime jurídico dos funcionários públicos, onde as condições para concessão da aposentadoria compulsória por invalidez aos 68 anos foram previstas (SANTOS, 2017, p. 492).

O Art. 170 da Norma Constitucional supracitada previa que:

O Poder Legislativo votará o Estatuto dos Funcionários Públicos, obedecendo às seguintes normas, desde já em vigor: 1º) o quadro dos funcionários públicos compreenderá todos os que exerçam cargos públicos, seja qual for a forma do pagamento; 3º) salvo os casos previstos na Constituição, serão aposentados, compulsoriamente os funcionários que atingirem 68 anos de idade; 4º) a invalidez para o exercício do cargo ou posto determinará a aposentadoria ou reforma, que, nesse caso, se contar o funcionário mais de trinta anos de serviço público efetivo, nos termos da lei, será concedida com os vencimentos integrais. 5º) o prazo para a concessão da aposentadoria com vencimento integrais, por invalidez, poderá ser excepcionalmente reduzido nos casos que a lei determinar; 6º) o funcionário que se invalidar em consequência de acidente ocorrido no serviço será aposentado com vencimentos integrais, qualquer que seja o seu tempo de serviço, serão também aposentados os atacados de doença contagiosa ou incurável, que os inabilite para o exercício do cargo; 7º) os proventos da aposentadoria ou jubilação não poderão exceder os vencimentos da atividade. (SANTOS, 2017, p. 493).

Cumprir observar que a referência do termo “posto” e “reforma” utilizada no Art. 170 abarcou as mesmas diretrizes para a inatividade dos militares. “Note-se que o constituinte de 1934 limitou os proventos da aposentadoria ao valor dos vencimentos da atividade”. (SANTOS, 2017, p. 493).

A Constituição brasileira de 1937 não deixou de garantir, ainda que de maneira esparsa, direitos fundamentais de cunho social e trabalhista, sendo estes regulamentados posteriormente pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), no ano de 1943 (DINIZ, 2017).

A queda do Regime de Capitalização, conforme Lenza (2014) ocorreu no período de redemocratização vivido pelo Brasil, com a Constituição de 1946, que abriu espaço para o resgate dos direitos e garantias fundamentais de primeira dimensão, assim como para o aperfeiçoamento dos direitos sociais.

Em 1952, a Lei nº 1.711, de 28 de outubro, que define o Estatuto dos Funcionários Públicos Civis da União, trouxe regras sobre o cômputo do tempo de serviço para fins de aposentadoria e disponibilidade. O art. 118 previa a concessão de vantagens como o salário família (garantido ao funcionário ativo ou inativo), o auxílio-doença e a licença por quatro meses com vencimento ou remuneração para a funcionária gestante (SANTOS, 2017).

O mesmo estatuto previu ainda três hipóteses para o pagamento de proventos integrais:

30 anos de serviço ou menos, nas hipóteses previstas em lei, conforme a natureza do serviço; por invalidez em consequência de acidente no exercício das atribuições, ou em virtude de doença profissional; e em caso de tuberculose ativa, alienação mental, neoplasia maligna, cegueira, lepra, paralisia, cardiopatia grave e outras moléstias indicadas com base em conclusões da medicina especializada. (SANTOS, 2017, p. 495).

Em 1952, a Lei nº 1.711, de 28 de outubro (Estatuto dos Funcionários Públicos Civis da União), trouxe regras sobre o cômputo do tempo de serviço para fins de aposentadoria e disponibilidade. O art. 118 previa a concessão de vantagens como o salário família (garantido ao funcionário ativo ou inativo), o auxílio-doença e a licença por 4 meses com vencimento ou remuneração para a funcionária gestante (SANTOS, 2017, p. 494-495).

Outro marco na defesa e proteção dos direitos previdenciários foi a Lei Orgânica de Previdência Social (LOPS), a Lei 3.807 de 1960, esta “é historicamente relevante por unificar o tratamento legal das aposentadorias e pensões no Brasil. No seu bojo, contemplou dispositivos específicos para regulamentar quatro modalidades de aposentação, dentre elas a aposentadoria por velhice (art.30⁴) e por tempo de serviço (art.32⁵). (DINIZ, 2017, p. 50).

Do advento da Constituição de 1967 e da Emenda Constitucional nº 1, de 17 de outubro de 1969, aqui destaca-se:

Com a Constituição de 1967 foi mantida a idade mínima de 70 anos para a aposentadoria compulsória, bem como a aposentadoria por invalidez. Importante notar que a aposentadoria voluntária passou a ser garantida aos homens com 35 anos de serviço, e aos 30 anos de serviço para mulheres, com proventos integrais (art. 100 e 101). [...] Quanto aos militares, o art. 94, § 6º, determinou a aplicação do disposto nos §§ 1º, 2º e 3º do art. 101. E o § 7º deixou para a lei estabelecer os limites de idade e outras condições para a transferência dos militares para a inatividade. A EC 1/69 não trouxe alterações importantes. [...] Quanto aos servidores militares, o art. 93, § 7º, delegou para a legislação ordinária a disciplina jurídica da transferência para a inatividade. E o § 8º disciplinou a revisão dos proventos de inatividade. Art. 93. § 7º A lei estabelecerá os limites de idade e outras condições de transferência para a inatividade. § 8º Os proventos da inatividade serão revistos sempre que, por motivo de alteração do poder aquisitivo da moeda, se modificarem os vencimentos dos militares em serviço ativo; ressalvados os casos previstos em lei, os proventos da inatividade não poderão exceder a remuneração percebida pelo militar da ativa no posto ou graduação correspondentes ao dos seus proventos. (SANTOS, 2017, p. 4974-498).

⁴ Art. 30. A aposentadoria por velhice será concedida ao segurado que, após haver realizado 60 (sessenta) contribuições mensais, completar 65 (sessenta e cinco) ou mais anos de idade, quando do sexo masculino, e 60 (sessenta) anos de idade, quando do feminino e consistirá numa renda mensal calculada na forma do § 4º do art. 27. (Revogado pela Lei nº 5.890, de 1973) (BRASIL, 1960).

⁵ Art. 32. A aposentadoria por tempo de serviço será concedida ao segurado que completar 30 (trinta) e 35 (trinta e cinco) anos de serviço, respectivamente, com 80% (oitenta por cento) do "salário de benefício" no primeiro caso, e, integralmente, no segundo. (Revogado pela Lei nº 5.890, de 1973)

Art. 32. A aposentadoria por tempo de serviço será concedida aos 30 (trinta) anos de serviço, no valor correspondente a: (Redação dada pela Lei nº 5.440-A, de 1968)

I - 80% (oitenta por cento) do salário de benefício, ao segurado do sexo masculino; (Incluído pela Lei nº 5.440-A, de 1968) (Revogado pela Lei nº 5.890, de 1973)

II - 100% (cem por cento) do mesmo salário, ao segurado do sexo feminino. (Incluído pela Lei nº 5.440-A, de 1968) (Revogado pela Lei nº 5.890, de 1973) (BRASIL, 1960).

Ainda acerca das considerações em relação ao período que cerceou as Constituições de 1967 e 1969, (DINIZ, 2017, p. 50) preconiza em termos constitucionais que o período marcado pelo Golpe Militar de 1964 não representou grandes avanços para a temática social, preservando basicamente o mesmo teor da Constituição de 1946. Sem inovar significativamente no trato da matéria previdenciária, o governo militar apresentou, tanto no texto de 1967 como na Emenda constitucional 01/1969, nada mais do que parcas melhorias no tocante aos direitos trabalhistas. Podem ser percebidos, inclusive, alguns retrocessos nesse sentido, como a redução da idade mínima permitida para o trabalho, que passou de 14 (catorze) para 12 (doze) anos de idade, e a opção facultativa pelo Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), regime que mais tarde veio a se tornar obrigatório com a degradação do instituto da estabilidade na esfera privada.

Por fim a Constituição Federal de 1988 adotou o conceito de Seguridade Social, mas ainda mantém regime público distinto e peculiar em relação ao regime privado. O legislador constituinte apenas preocupou-se em diminuir a diferença existente entre os regimes jurídicos de trabalho público e privado, sendo que:

O § 3º do art. 39 da CF, na redação dada pela EC 19/98, garante a aplicação do disposto no art. 7º, IV, VII, IX, XII, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XX, XXII e XXX, aos servidores ocupantes de cargo público, podendo a lei estabelecer requisitos diferenciados de admissão quando a natureza do cargo o exigir: remuneração não inferior ao salário mínimo, mesmo que em caso de remuneração variável; 13º salário com base no valor da remuneração integral ou no valor da aposentadoria; adicional noturno; salário-família em razão da existência de dependente do servidor de baixa renda, nos termos da lei (art. 13 da EC 20/98); jornada de trabalho não superior a 8 horas diárias e a 44 horas semanais; repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% à do normal; férias remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; licença à gestante, sem prejuízo do cargo e dos vencimentos, por 120 dias; licença-paternidade, nos termos da lei; proteção do mercado de trabalho da mulher, nos termos da lei; redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; proibição de diferença de remuneração, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. (SANTOS, 2017, p. 494-495).

Nos termos da Constituição Federal de 1988, na redação da Emenda Constitucional 41 de 2003, os servidores públicos serão aposentados pelo regime próprio de previdência social:

I - por invalidez permanente, sendo os proventos proporcionais ao tempo de contribuição, exceto se decorrente de acidente em serviço, moléstia profissional ou doença grave, contagiosa ou incurável, na forma da lei; II - compulsoriamente, aos setenta anos de idade, com proventos proporcionais

ao tempo de contribuição; III - voluntariamente, desde que cumprido tempo mínimo de dez anos de efetivo exercício no serviço público e cinco anos no cargo efetivo em que se dará a aposentadoria, observadas as seguintes condições: a) 60 anos de idade e trinta e cinco anos de contribuição, se homem, e 55 anos de idade e trinta anos de contribuição, se mulher; b) 65 anos de idade, se homem, e 60 anos de idade, se mulher, com proventos proporcionais ao tempo de contribuição. (BRASIL, 2016, p. 41)

Foram também previstas, no § 4º do art. 40, a concessão de aposentadorias especiais aos seguintes servidores: a) pessoas com deficiência; b) que exerçam atividades de risco; e c) cujas atividades sejam exercidas sob condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física. E, ainda do § 5º do art. 40 foi prevista a aposentadoria em condição especial para os professores que comprovem exclusivamente tempo de efetivo exercício das funções de magistério na educação infantil e no ensino fundamental e médio, reduzindo-lhes os requisitos de idade e de tempo de contribuição em cinco anos (BRASIL, 2016).

Num breve esboço histórico, é curial dizer que as regras de aposentadoria dos servidores públicos sempre foram diferenciadas dos trabalhadores da iniciativa privada, sendo traços marcantes, até as Reformas Constitucionais da Previdência, (1) a fixação da base de cálculo dos proventos como sendo a última remuneração, e não uma média das remunerações auferidas; e (2) a chamada “regra de paridade”, em que se estabelecia o reajuste dos proventos de aposentadorias e pensões no mesmo índice e na mesma data em que fossem reajustados os servidores públicos em atividade. A Constituição Federal de 1988, quando promulgada, concedia o mesmo tratamento diferenciado aos agentes públicos ocupantes de cargos efetivos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, bem como os das autarquias e fundações públicas. (CASTRO; LAZZARI, 2016, p. 123).

Recebem proventos integrais os servidores do regime próprio que completam o tempo de contribuição e idade, vinte anos de efetivo exercício, dez anos de carreira e que conte com cinco anos no cargo efetivo. Aplica-se aos proventos de aposentadoria dos servidores públicos que se aposentarem na forma do caput do art. 6º da EC 41/2003 o disposto no art. 7º da referida emenda constitucional, que prevê a revisão desses proventos na mesma proporção e na mesma data, sempre que se modificar a remuneração dos servidores em atividade, sendo também estendidos aos aposentados e pensionistas quaisquer benefícios ou vantagens posteriormente concedidos aos servidores em atividade, inclusive quando decorrentes da transformação ou reclassificação do cargo ou função em que se deu a aposentadoria, ou que serviu de referência para a concessão da pensão, na forma da lei. (PORTO, 2013, p. 17).

Aqui estamos diante da paridade no recebimento do benefício previdenciário. No que se refere à contribuição de aposentados e pensionistas, o art. 4º da EC 41/2003 determinou

que aposentados e pensionistas da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, incluídas suas autarquias e fundações, em gozo de benefícios na data da publicação da referida emenda (31 de dezembro de 2003), bem como aqueles alcançados pelo disposto no art. 3o. (direito adquirido), deverão contribuir para o custeio do regime de previdência de que trata o art. 40 da CF/1988, com percentual igual ao estabelecido para os servidores titulares de cargos efetivos (11%). (PORTO, 2013, p. 18)

Em relação aos servidores aposentados e pensionistas da União, a EC 41/2003 estabelece que a contribuição previdenciária incide apenas sobre a parcela dos proventos e das pensões que superam 60% (sessenta por cento) do limite máximo estabelecido para os benefícios do regime geral de previdência social de que trata o art. 201 da CF, sendo este regulamentado pelo art. 6o e parágrafo único da Lei no 10.887/2004.

Entretanto, o STF, no julgamento da ADI nº 3105, considerou inconstitucional a expressão “sessenta por cento do”, tendo determinado nova redação para o art. 4o. da EC 41/2003, passando a contribuição do aposentado e pensionista a incidir sobre a parcela dos proventos e das pensões que superarem o limite máximo estabelecido para os benefícios do RGPS. (PORTO, 2013, p. 21).

De modo geral, em matéria constitucional, o regime previdenciário dos servidores públicos civis submete-se aos mesmos princípios constitucionais que regem a Seguridade Social, previstos no art. 194 da CF, tais quais a solidariedade no financiamento da Previdência Social, o equilíbrio financeiro e atuarial, a unicidade de regime e gestão, a aplicação subsidiária das normas de Regime Geral de Previdência Social (RGPS), os beneficiários (servidores públicos titulares de cargo efetivo e agentes públicos titulares de cargos vitalícios), os benefícios (filiações), proibição de critérios diferenciados para a concessão de aposentadoria, proibição de proventos de aposentadorias e pensões superiores aos subsídios da atividade: extinção da integralidade, proibição de mais uma aposentadoria dentro do RPSP, preservação do valor real dos benefícios, contagem recíproca de tempo de serviço/contribuição, aproveitamento das contribuições pagas ao RGPS, limitação dos proventos da inatividade, proibição de contagem de tempo fictício e possibilidade de fixação do valor máximo dos benefícios correspondente ao dos benefícios do RGPS. O regime de previdência complementar dos servidores públicos (SANTOS, 2017, p. 502).

Portanto, a evolução dentro do regime previdenciário dos servidores públicos civis ocorreu de forma gradual e geral. Observar a gestão e as normas específicas no âmbito da

SPPREV emprega a profundidade necessária para compor o contexto principal dentro do universo encontrado no Regime Próprio dos Servidores do Estado de São Paulo.

2.3 A SPPREV E A LEGISLAÇÃO APLICADA NO RPPS DO ESTADO DE SÃO PAULO

Autarquia ligada à Secretaria da Fazenda (SEFAZ), a São Paulo Previdência (SPPREV), é hoje responsável pela gestão das aposentadorias da administração direta (Secretarias de Estado) e indireta (autarquias) do Estado de São Paulo, da inatividade militar e das pensões de todos os poderes, órgãos e entidades paulistas.

No dia 1º de junho de 2007 foi promulgada a Lei Complementar nº 1.010 que criou a São Paulo Previdência - SPPREV como unidade gestora única do Regime Próprio de Previdência dos Servidores Públicos (RPPS) e do Regime Próprio de Previdência Militar (RPPM). A criação da SPPREV se deu pela necessidade de uma maior eficiência de gestão e, conseqüentemente, uma redução nos gastos do governo, uma vez que, com o estabelecimento do Regime Próprio, houve uma padronização nos critérios para a concessão de benefícios. Dessa forma, as leis aprovadas, a longo prazo, proporcionarão o estabelecimento de uma gestão mais centralizada e mais eficiente beneficiando o futuro da previdência dos servidores do Estado São Paulo. (SÃO PAULO PREVIDÊNCIA, 2018a, p. 1).

Por meio da atribuição à SPPREV da competência na gestão unificada do RPPS e do RPPM no estado de São Paulo, a padronização de processos e atos de concessão, bem como a manutenção e pagamento dos benefícios se efetivou em todo o território paulista. A Lei complementar nº 1.010 de 2007 (documento disponível no Anexo A) regulamentou os segurados da SPPREV nos seguintes termos:

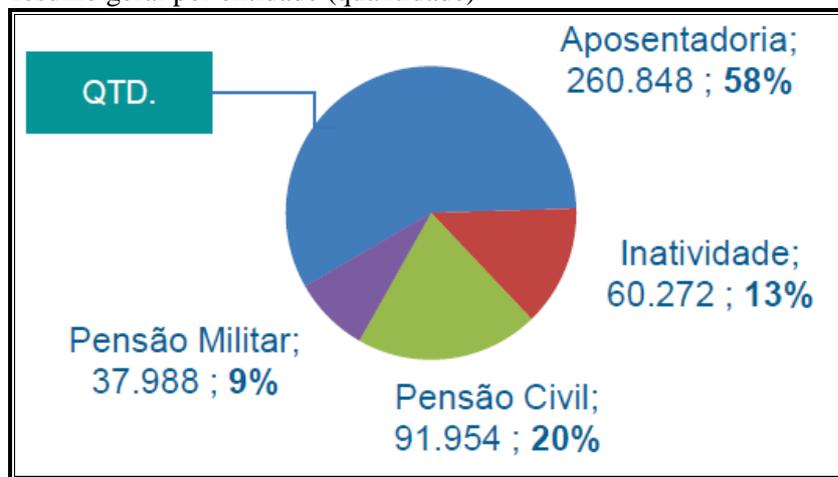
Artigo 2º - São segurados do RPPS e do RPPM do Estado de São Paulo, administrados pela SPPREV: I - os titulares de cargos efetivos, assim considerados os servidores cujas atribuições, deveres e responsabilidades específicas estejam definidas em estatutos ou normas estatutárias e que tenham sido aprovados por meio de concurso público de provas ou de provas e títulos ou de provas de seleção equivalentes; II - os membros da Polícia Militar do Estado, assim definidos nos termos do artigo 42 da Constituição Federal. (SÃO PAULO, 2007, p. 1).

O § 1º do Art. 3º, Capítulo I do mesmo dispositivo atribui à autarquia “Na consecução de suas finalidades a SPPREV atuará com independência e imparcialidade, visando o interesse público, observados os princípios da legalidade, impessoalidade, publicidade, moralidade e eficiência.” (SÃO PAULO, 2007, p. 1).

Em todo o estado de São Paulo a SPPREV possui grande representatividade na gestão dos benefícios pagos, por esta razão conta com uma grande diversidade no perfil de seus beneficiários (aposentados e pensionistas) (SÃO PAULO PREVIDÊNCIA, 2018b).

Dados publicados em janeiro de 2018 pela autarquia indicavam um total de 451.062 beneficiários pagos na folha da SPPREV, no qual o valor bruto total correspondia a R\$ 2.038.307.087,91. Nos Gráficos 4 e 5 são apresentados os valores correspondentes a cada entidade.

Gráfico 4 – Relatório de Fechamento das folhas de pagamento – resumo geral por entidade (quantidade)

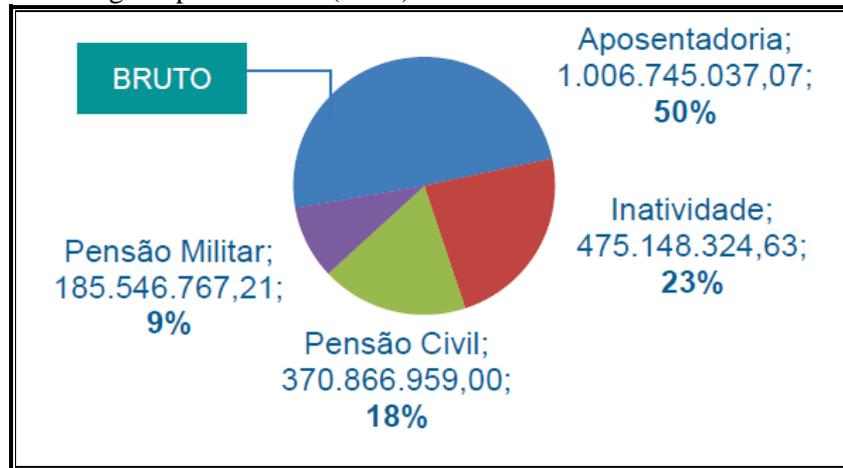


Fonte: SPPREV (2018)

Verifica-se assim que 58% da quantidade referem-se às aposentadorias, entretanto não menos importante verificar o percentual de Pensão Civil (não Militar) inatividade e pensão militar.

O mesmo pode ser observado no Gráfico 5 que apresenta os valores:

Gráfico 5 – Relatório de Fechamento das folhas de pagamento – resumo geral por entidade (bruto)



Fonte: SPPREV (2018)

Entre aposentadorias e as pensões, dados da SPPREV apontavam no intervalo de janeiro a dezembro de 2017 a concessão de 13.241 novos benefícios na autarquia, sendo que desses, 4.792 são de pensão por morte civil e militar (SÃO PAULO PREVIDÊNCIA, 2018c).

Cabe ressaltar que a diversidade no pagamento encontra inúmeros indicadores específicos, onde o beneficiário da SPPREV pode ser desde um aposentado com mais de 75 anos que obteve a aposentadoria compulsória, como um pensionista que recebe o benefício por morte em razão de sua menoridade.

Cumprindo ainda destacar na norma geral que instituiu a SPPREV (Lei complementar nº 1.010 de 2007) o conteúdo do Art. 23:

A SPPREV organizará a administração do RPPS e do RPPM com base em normas gerais de contabilidade e atuária, de modo a garantir seu equilíbrio financeiro e atuarial, observados os critérios definidos pelas legislações estadual e federal aplicáveis e respectivos regulamentos. (SÃO PAULO, 2007, p. 1).

Por seus princípios que abarca diferentes perfis de segurados no regime de gestão, a SPPREV exerce um papel fundamental nas diretrizes previdenciárias no estado de São Paulo e no âmbito do RPPS em todo o cenário nacional. Nesse sentido, é importante observar os dispositivos que norteiam os principais benefícios concedidos pela SPPREV: a aposentadoria, a inatividade e o benefício de pensão por morte.

2.3.1 Da Aposentadoria Civil

O processo de concessão de aposentadoria dos servidores da administração direta do Estado de São Paulo ocorre em duas etapas, sendo a primeira realizada no departamento de recursos humanos do órgão de origem do servidor e a segunda na SPPREV.

- 1ª etapa: o servidor deve solicitar a contagem do tempo de serviço no RH do órgão de origem e, se tiver completado o tempo de contribuição, realiza o pedido de aposentadoria. O RH insere todos os dados do servidor na ferramenta de gestão previdenciária, disponibilizada pela SPPREV, e paralelamente encaminha à autarquia os processos físicos devidamente instruídos;

- 2ª etapa: a SPPREV analisa o processo, confirmando os requisitos para enquadramento na regra de aposentadoria ensejada pelo servidor. Posteriormente, providencia a publicação da aposentadoria no Diário Oficial do Estado e a inclusão na folha de pagamento. (LEME, BATATA, 2017, p.5)

As regras para a aposentadoria da SPPREV, apresentadas no Anexo C, seguem os preceitos para aposentadorias das Emendas Constitucionais de n.ºs 41/03 e 47/05, que modificaram o art. 40 da norma constitucional prevalecendo nos termos:

Art. 40. Aos servidores titulares de cargos efetivos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, incluídas suas autarquias e fundações, é assegurado regime de previdência de caráter contributivo e solidário, mediante contribuição do respectivo ente público, dos servidores ativos e inativos e dos pensionistas, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial e o disposto neste artigo. § 1º Os servidores abrangidos pelo regime de previdência de que trata este artigo serão aposentados, calculados os seus proventos a partir dos valores fixados na forma dos §§ 3º e 17 **I - por invalidez permanente**, sendo os proventos proporcionais ao tempo de contribuição, exceto se decorrente de acidente em serviço, moléstia profissional ou doença grave, contagiosa ou incurável, especificadas em lei. **II - compulsoriamente**, aos setenta anos de idade, com proventos proporcionais ao tempo de contribuição; **II - compulsoriamente**, com proventos proporcionais ao tempo de contribuição, aos 70 (setenta) anos de idade, ou aos 75 (setenta e cinco) anos de idade, na forma de lei complementar; **III - voluntariamente**, desde que cumprido tempo mínimo de dez anos de efetivo exercício no serviço público e cinco anos no cargo efetivo em que se dará a aposentadoria, observadas as seguintes condições: a) sessenta anos de idade e trinta e cinco de contribuição, se homem, e cinquenta e cinco anos de idade e trinta de contribuição, se mulher; b) sessenta e cinco anos de idade, se homem, e sessenta anos de idade, se mulher, com proventos proporcionais ao tempo de contribuição § 3º Para o cálculo dos proventos de aposentadoria, por ocasião da sua concessão, serão consideradas as remunerações utilizadas como base para as contribuições do servidor aos regimes de previdência de que tratam este artigo e o art. 201, na forma da lei. (BRASIL, 2016, p. 40-41. Grifo nosso)

A aposentadoria por invalidez poderá ser integral ou proporcional ao tempo de contribuição do servidor de acordo com a doença que acometeu o servidor. O laudo médico resultante da perícia indicará se a moléstia está ou não incluída nas hipóteses em que o benefício será integral. No caso da aposentadoria compulsória o servidor público (ou servidora) pode permanecer em atividade até atingir o limite de idade previsto na legislação. Esse limite já foi de 70 anos (65 nos casos de policial civil) e atualmente é de 75 anos (PORTAL DO SERVIDOR, 2019).

Por fim a aposentadoria voluntária é a modalidade que tem início a partir de requerimento do interessado e sua vigência se dá da data da publicação em Diário Oficial do Estado (DOE) no ato de concessão pela SPPREV. Nessa modalidade também estão incluídas as aposentadorias especiais, como no caso de professor e policial. São chamadas “especiais”, pois possuem requisitos e critérios diferenciados para a concessão do benefício (PORTAL DO SERVIDOR, 2019).

De acordo com o procedimento definido pela SPPREV e Secretaria da Fazenda, após a publicação no diário oficial, o servidor é excluído da folha de ativos e incluído automaticamente na folha de pagamentos da SPPREV.

Cabe ressaltar que no artigo 40 da constituição federal estão contidas as principais regras de funcionamento dos regimes próprios e de aposentadoria dos servidores públicos. Não obstante, no processo de evolução legislativa da SPPREV, as Emendas constitucionais complementam a estrutura de seu funcionamento. Especificando,

A Emenda 20 de 1998 trouxe ao regime previdenciário do servidor público seu caráter contributivo; a partir de então, o tempo de serviço que era o requisito para a concessão de aposentadoria deu lugar ao tempo de contribuição do servidor ao sistema de previdência social. Com a edição da emenda constitucional 41 de 2003, o princípio da solidariedade foi agregado ao caráter contributivo do regime previdenciário e a base de cálculo dos proventos, que era a última remuneração do servidor, passou a ser a média aritmética da remuneração, que muitos tratam como o “Fim da Paridade”. É importante destacar que a emenda assegurou as chamadas regras de transição para determinado grupo de servidores. Em seguida, a emenda 47 de 2005 acrescentou mais uma regra de transição ao sistema previdenciário, com vigência a partir de 31.12.2003. Já a emenda 70 de 2012 redefiniu critérios para o cálculo e a correção dos proventos da aposentadoria por invalidez dos servidores que ingressaram no serviço público até 31/12/2003. E por fim, a emenda constitucional nº 88 versou sobre a aposentadoria compulsória, alterando de 70 para 75 anos a idade limite para permanência no serviço público. Inicialmente essa alteração atingia apenas os ministros de tribunais superiores, mas foi estendida a todos os servidores devido à edição de lei complementar federal. (LEME; BATATA, 2017).

Em relação aos critérios para atribuir as bases de cálculo dos benefícios previdenciários de aposentadoria da SPPREV, atualmente estão em vigor duas formas de cálculo do valor inicial:

- a) a primeira considera como base de cálculo a última remuneração do servidor, sendo essa, constituída do vencimento do cargo acrescido das vantagens de caráter permanente, tais como: Adicional de Tempo de Serviço, 6ª parte, Gratificação Executiva, artigo 133, dentre outras. Importante observar que nesse caso não são computadas para fins de incorporação aos proventos as parcelas eventuais, como por exemplo: abono de permanência; diárias; ajuda de custo; auxílio-alimentação, dentre outros. No caso dos professores, que podem ter variação em suas cargas horárias durante toda a vida funcional, a Lei complementar de nº 836 de 1997 criou uma regra especial para apurar a média da carga horária cumprida por eles nos últimos 60 (sessenta) meses imediatamente anteriores ao pedido de aposentadoria. E essa média de carga horária, acrescida das vantagens permanentes que faz jus, é que irá compor o anexo III do professor;
- b) a segunda forma considera para o cálculo a média aritmética simples dos maiores salários de contribuição do servidor ao regime de previdência desde julho de 1994 ou a partir do início das contribuições. São consideradas as contribuições de 80% de todo o período contributivo. O resultado dessa média, denominado benefício previdenciário, não poderá ser inferior ao salário-mínimo e nem superior à remuneração do cargo efetivo em que se deu a aposentadoria.

A primeira forma de cálculo é aplicada às aposentadorias concedidas com fundamento nas regras de direito adquirido e de transição, que são aquelas previstas nas emendas constitucionais (emenda 41, emenda 47 e emenda 70). A segunda forma é utilizada para as aposentadorias concedidas com fundamento no artigo 40 da constituição, que são chamadas regras permanentes.

Portanto, cada caso abarca regras específicas na concessão do benefício previdenciário, mantendo-se os critérios de base do RGPS. No que tange as formas de reajuste a SPPREV adota os regimes de paridade e não paridade:

O termo paridade significa garantir igualdade de tratamento entre grupos distintos. No que tange aos proventos de inatividade, a paridade garante que os aumentos e reajustes atribuídos aos servidores ativos sejam estendidos aos

aposentados. A paridade acompanha todas as regras de aposentadoria que consideram como base de cálculo do benefício a última remuneração do servidor. Já na modalidade “não paridade” se aplica a média de contribuições para o cálculo dos benefícios. (LEME; BATATA, 2017).

Em termos gerais, torna-se possível denotar com a perda da paridade e no “endurecimento” das regras de concessão, que com a evolução das novas normativas surgidas no período mais recente da previdência pública paulista, em detrimento de direitos construídos com critérios que respeitem as diferentes realidades dos beneficiários, passou-se a prevalecer tratamentos que atingem de modo geral os servidores aposentados da SPPREV sem considerar o valor da remuneração e/ou a atividade realizada.

2.3.2 Da inatividade militar

O benefício previdenciário concedido ao policial militar difere-se do servidor civil na medida em que “Inatividade - é a situação do policial militar afastado temporária ou definitivamente do serviço ativo da corporação. “A inatividade militar é regulada pelo Decreto Lei nº. 260, de 29 de maio de 1970, bem como pela Lei Complementar nº. 1150, de 20 de outubro de 2011, cuja concessão do benefício é realizada em conjunto com a Diretoria de Pessoal da Polícia Militar (SÃO PAULO PREVIDÊNCIA, 2018c).

Para requerer a inatividade o policial militar solicita o procedimento inicial junto à Organização Policial Militar em que estiver subordinado, que por sua vez encaminhará o procedimento à Diretoria de Pessoal da Polícia Militar da SPPREV para concessão do benefício pleiteado. Portanto, atualmente os critérios de concessão da inatividade são verificados pela administração da Polícia Militar, razão pela qual abordaremos os critérios adotados pela autarquia apenas no que concerne ao benefício de pensão por morte do policial militar, este gerido pela SPPREV.

2.3.3 A pensão por morte e seus principais critérios de concessão

Dentre as possibilidades antevindas na órbita da economia previdenciária, a pensão por morte é uma parte importante no planejamento financeiro do segurado que detém os recursos de sustento familiar. O benefício é uma prestação previdenciária continuada, de caráter substitutivo, destinado a suprir, ou pelo menos a minimizar, a falta daqueles que

proviam as necessidades econômicas dos dependentes (ROCHA; BALTAZAR JUNIOR, 2017).

A morte do segurado deixa desamparados os seus dependentes, razão pela qual o Direito Previdenciário lhes confere proteção. Nesse sentido Santos (2017, p. 367) explica:

Com a morte do segurado que deixa dependentes inicia-se nova relação jurídica previdenciária, cujo objeto será o pagamento da pensão por morte. Das disposições do art. 74 do PBPS⁶ resulta que a nova relação jurídica previdenciária é formada com os dependentes do segurado falecido. A contingência só se configura com a ocorrência de dois elementos essenciais: a morte do segurado e a existência de dependentes na data do óbito.

A pensão por morte é o benefício pago aos dependentes do segurado, com previsão expressa no art. 201, item V, da Constituição Federal. Trata-se de prestação de pagamento continuado, benefício previdenciário que substitui a remuneração do segurado falecido (LAZZARI; CASTRO, 2016).

No Direito espanhol Blasco Lahoz, López Gandía e Momparler Carrasco (2000, p. 456) convergem no mesmo sentido por sua interpretação, “de modo que as contingências gerais que dão origem ao direito a essas prestações são a morte do trabalhador e a sobrevivência dos familiares que estavam sob sua dependência”.

O benefício de pensão por morte, ou “prestações positivas proporcionadas pelo Estado direta ou indiretamente, enunciadas em normas constitucionais”, é pago ao dependente do segurado que conta com características e demandas distintas (SILVA, 2009, p. 286).

Também nesse sentido, Santos (2017, p. 44) explana acerca do caráter democrático e descentralizado da gestão administrativa por meio da participação da comunidade: “[...] a gestão da seguridade é quadripartite, com a participação de representantes dos trabalhadores, dos empregados, dos aposentados e do Poder Público nos órgãos colegiados (art. 194, parágrafo único, VII)”.

Na SPPREV, o benefício de pensão civil é regido pela Lei Complementar nº 1.012 de 2007 e pelo Decreto nº 52.859 de 2008. No caso da pensão por morte militar a Lei nº 452, de outubro de 1974 (Atualizada até a Lei Complementar nº 1.013, de 06 de julho de 2007), instituiu a Caixa Beneficente da Polícia Militar e estabeleceu os regimes de pensão por morte militar que regulam o recebimento do benefício hodiernamente.

⁶ *PBPS*: Planos de Benefícios da Previdência Social. A pensão por morte atualmente esta disciplinada pelo PBPS, nos arts. 74 a 79, que foram alterados por legislação anterior. [...] O art. 75, originariamente, a exemplo da legislação anterior, fixava o valor da renda inicial em percentuais, considerando uma parcela familiar de 80% do valor que a aposentadoria que o segurado recebia, ou da que teria direito se estivesse aposentado na data do óbito, acrescida de tantas parcelas de 10% quantos fossem os dependentes, até no máximo de 2. (SANTOS, 2017, p. 361)

A Lei nº 9.717, de 27 de novembro de 1998 prevê a base normativa para o benefício de pensão por morte no Art. 5º da norma:

Os 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 não poderão conceder benefícios distintos dos previstos no Regime Geral de Previdência Social, de que trata a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, salvo disposição em contrário da Constituição Federal. (BRASIL, 1998, p. 1)

O Enunciado de Súmula nº 340 do Superior Tribunal de Justiça prevê que: “A lei aplicável à concessão de pensão previdenciária por morte é aquela vigente na data do óbito do segurado”, ou seja, a data em que ocorrer o falecimento do servidor é que embasará a norma aplicada para a concessão do benefício de pensão por morte⁷ (SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA, 2012, p. 165).

Importante observar que 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.

Os benefícios de aposentadoria e pensão por morte são concedidos com fundamento no § 8º do artigo 40 da Constituição Federal e serão reajustados na mesma data utilizada para fins de reajuste dos benefícios do regime geral de previdência social, com base no Índice de Preços ao Consumidor – IPC, apurado pela FIPE, conforme assegura a lei complementar 1.105 de 2010 (LEME; BATATA, 2017).

Segundo a legislação supracitada, que regula o recebimento dos benefícios previdenciários de pensão por morte, compõem o rol de beneficiários da SPPREV, portanto:

1) Cônjuge; 2) Companheiro(a); 3) Companheiro(a) de união homo afetiva (*nesse caso apenas para os benefícios de pensão por morte civil); 4) Filhos solteiros menores de 21 anos; 5) Filhos solteiros inválidos ou incapazes; 6) Ex-cônjuge ou ex-companheiro (a); 7) Menor tutelado ou enteado(a) e 8) Os pais (na ausência de outros beneficiários) (SPPREV, 2019).

A diversidade de beneficiários propensos a receber o benefício de pensão requer análises específicas e políticas direcionadas no que se refere a reformas previdenciárias no âmbito estadual.

Assim, responsável pela gestão e pelo pagamento dos benefícios de pensão por morte, a SPPREV possui a responsabilidade social e constitucional de zelar por seus princípios e pela

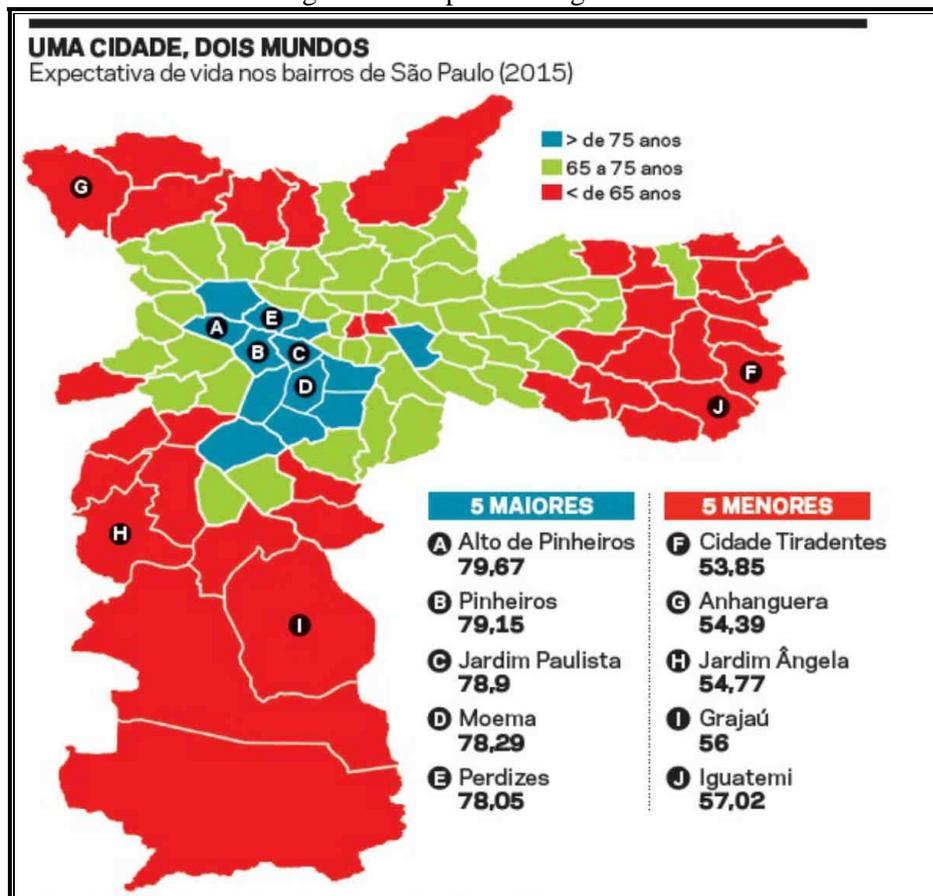
⁷ 3ª Seção, j. em 27/06/2007, publicado no DJ 13/08/2007 p. 581.

justiça social no pagamento do benefício de aposentadoria e pensão por morte, sendo inúmeras as possibilidades de reestruturações que atinjam diretamente as maiores destinações de recursos e mantenha o valor do trabalho no cerne de fundamentação do valor do benefício previdenciário.

2.4 JUSTIÇA SOCIAL NO PAGAMENTO DO BENEFÍCIO E UMA BREVE ANÁLISE DAS PROPOSTAS DE REFORMA

A justiça social no pagamento do benefício previdenciário torna-se deveras importante no cenário de desigualdades regionais encontrado no Brasil, e mesmo no estado de São Paulo, onde a concentração de renda é maior em comparação aos índices nacionais. Dando um exemplo para a capital paulista, encontramos desigualdades regionais acentuadas, conforme os dados do Mapa da Desigualdade, da Rede Nossa São Paulo, que demonstram o ilustrado na Figura 1.

Figura 1 – Mapa da Desigualdade



Fonte: Rede Nossa São Paulo (apud KREUTZFELD, 2017)

Portanto, observar a diversidade no perfil e na demanda dos aposentados e pensionistas da SPPREV é fundamental para estabelecer as prioridades e identificar as peculiaridades dos beneficiários na determinação de suas necessidades.

Cumprе ressaltar que o Título VIII da Constituição Federal introduz em seu Capítulo I no Art. 193, o seguinte fundamento: “A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais”, em seguida os Artigos 194 e 195, estabelecem:

Art. 194. A seguridade social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social. Parágrafo único. Compete ao Poder Público, nos termos da lei, organizar a seguridade social, com base nos seguintes objetivos: I - universalidade da cobertura e do atendimento; II - uniformidade e equivalência dos benefícios e serviços às populações urbanas e rurais; III - seletividade e distributividade na prestação dos benefícios e serviços; IV - irredutibilidade do valor dos benefícios; V - equidade na forma de participação no custeio; VI - diversidade da base de financiamento; VII - caráter democrático e descentralizado da administração, mediante gestão quadripartite, com participação dos trabalhadores, dos empregadores, dos aposentados e do Governo nos órgãos colegiados. 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 - 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 - dos trabalhadores; III - 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, 2016, p. 117)

Portanto, é dever do Estado zelar pela justiça social no pagamento do benefício previdenciário, valendo-se das reestruturações necessárias para alcançar seu objetivo precípua. Ante a necessidade de estender a cobertura do sistema de forma que os custos sejam claros e explícitos - e como esta ampliação da cobertura faz parte de política social-, deve toda a sociedade arcar com os custos de se incluir os excluídos.

2.4.1 Considerações sobre as propostas de reforma

Entre as principais propostas de reforma previdenciárias relevantes no cenário político atual, destaca-se nesta pesquisa alguns dos principais fatores de reestruturação apresentados.

De antemão cumpre observar que no histórico de reformas previdenciárias no Brasil ocorre a aplicação de medidas de natureza paramétricas (não estruturais):

Ao longo dos últimos vinte anos, diversos países reformaram os respectivos sistemas previdenciários. Na América Latina, além do Brasil, Argentina, Uruguai, Peru, Colômbia, Bolívia, México, El Salvador e Nicarágua também efetivaram reformas, o mesmo tendo ocorrido na Europa com Letônia, Estônia e Lituânia, além de Hungria, Polônia e República Checa. As reformas previdenciárias podem ser classificadas em estruturais e paramétricas. As reformas paramétricas limitam-se a ajustes financeiros-atuariais no regime previdenciário, com o objetivo de alcançar o seu equilíbrio financeiro. Via de regra, limitam-se a alterar os critérios de concessão de benefícios previdenciários, adotando regras mais rígidas para benefícios de caráter continuado e previsíveis. Foi a opção adotada pelo Brasil nas Emendas Constitucionais nos 20, de 1995, 41, de 2003, e 47, de 2005. (BRASIL, 2017, p. 156)

Nesse sentido, ressalta-se, no entanto que a maioria dos países optou pelas reformas estruturais, na qual o regime de repartição público foi substituído, pelo menos em parte, por um regime de capitalização privado. Apresentados num primeiro momento como regimes 100% públicos, os regimes previdenciários reformados passaram a combinar características de regimes públicos e privados; de regimes de repartição e de capitalização para financiamento dos benefícios; de planos de benefícios definidos ou prestação definida, e de planos de contribuição definida (COSTA, 2007).

Mas como se observa nos princípios instituidores do Direito Previdenciário, a solidariedade na concessão de benefícios deve primar pelo equilíbrio entre os recursos acumulados durante o período de trabalho ativo as necessidades daqueles que necessitam de amparo e não possuem condições de subsistência.

As reformas estruturais, ao optarem pela privatização do regime previdenciário, ainda que parcialmente, tendem a reduzir a solidariedade intergeracional e podem aprofundar as desigualdades entre trabalhadores cobertos e não cobertos, em especial aqueles que hoje já não conseguem se filiar ao regime público, como trabalhadores de baixa renda, com poucos anos de estudo, os informais e as mulheres cuidadoras, o que pode implicar a necessidade de criação ou a perpetuação de programas assistenciais de transferência de renda (OCDE, 2015, p. 165).

Nesse sentido, com as propostas de extensão do tempo de permanência do trabalhador no mercado de trabalho temos o agravamento dessa problemática, onde a dificuldade de reinserção acaba deixando o trabalhador vulnerável fora do mercado de trabalho. As principais propostas de reforma previdenciária apresentadas nos últimos anos não fazem

distinção da natureza da atividade realizada de forma equânime na extensão do período ativo,, deste modo estabelecem idades mínimas de aposentadoria, v. g. (65 anos para homens e 62 para mulheres e fixa um mínimo de 20 anos de contribuição).

As condições em que ocorre a concessão do benefício por idade atualmente prevê que as mulheres devem ter 60 anos e, homens, 65 anos, além de 15 anos de contribuição para se aposentarem, e ainda assim o problema na reinserção já se encontra acentuado. Medidas que amenizem as discrepâncias entre carreiras com base na valorização do trabalho e da produção devem garantir reformas socialmente progressistas. O postulado da vedação ao retrocesso social em muito se aproxima do princípio da segurança jurídica e da proteção da confiança (CANOTILHO, 2002).

3 A REINserÇÃO DO APOSENTADO E PENSIONISTA DA SPPREV NO MERCADO DE TRABALHO

A reinserção do aposentado e pensionista no mercado de trabalho apresenta-se como importante alternativa no déficit econômico causado pelo aumento da expectativa de vida no sistema previdenciário brasileiro atual. A princípio a atividade realizada pelo beneficiário após a concessão do benefício pode estender a faixa de idade ativa do trabalhador e somar na balança econômica de riquezas do país.

Ocorre que, inúmeras peculiaridades no perfil do beneficiário e no sistema previdenciário podem apresentar variáveis na viabilidade de sua reinserção nos parâmetros constitucionais de justiça social no pagamento do benefício. É preciso considerar as condições em que ocorre a reinserção, as oportunidades reais de trabalho e a tecnologia inclusiva para abarcar essa demanda específica de trabalho.

Com o objetivo de levantar a demanda de reinserção no mercado de trabalho dos beneficiários da SPPREV, foi realizada a pesquisa de campo certificada em 16 de março de 2018, no âmbito de todo o atendimento da SPPREV: “A reinserção no mercado de trabalho do aposentado e pensionista no âmbito da São Paulo Previdência – SPPREV”.

A pesquisa buscou identificar o perfil do beneficiário e sua real demanda frente a propostas de reinserção, as condições em que já ocorrem a reinserção e as principais características de cada grupo identificado no atendimento da SPPREV.

Para atingir esses objetivos foram direcionadas aos beneficiários que estiveram no atendimento da SPPREV durante o período de 16 de março de 2018 a 31 de julho de 2018, as seguintes questões: 1) O beneficiário da SPPREV considera retornar ao mercado de trabalho? 2) Com que incidência ocorre o retorno ao mercado de trabalho do beneficiário da SPPREV? 3) Quando retorna ao mercado qual a principal motivação do aposentado/pensionista da autarquia? 4) A reinserção ocorre de maneira formal? 5) Quando a reinserção do beneficiário não ocorre, quais os principais motivos? O questionário na forma como foi aplicado pode ser observado no Apêndice A.

Assim, certificada em 16 de março de 2018 sob a aprovação do parecer nº 2.873.946 (Anexo B) do Conselho de Ética e Pesquisa, a pesquisa “A reinserção no mercado de trabalho do aposentado e pensionista no âmbito da São Paulo Previdência – SPPREV” foi elaborada por vias de referência no estudo da viabilidade de políticas de reinserção e no direcionamento das demandas sociais da autarquia. Dados complementares requeridos compuseram ainda

outras observações acerca do perfil levantado na demanda, como a faixa etária, o gênero a escolaridade e a faixa de remuneração.

3.1 METODOLOGIA NA APLICAÇÃO DA PESQUISA

A metodologia utilizada na pesquisa em estudo adotou a amostragem aleatória simples de dados não probabilísticos no questionário social aplicado. A pesquisa na área de concentração “Empreendimentos econômicos, desenvolvimento e mudança social” na linha de pesquisa que estuda as “Relações empresariais, o desenvolvimento e as demandas sociais” em conjunto com a Diretoria de Relacionamento da SPPREV definiu como facultativa a abordagem e participação do beneficiário que estiveram no atendimento da SPPREV durante o período em que ocorreu a coleta de dados.

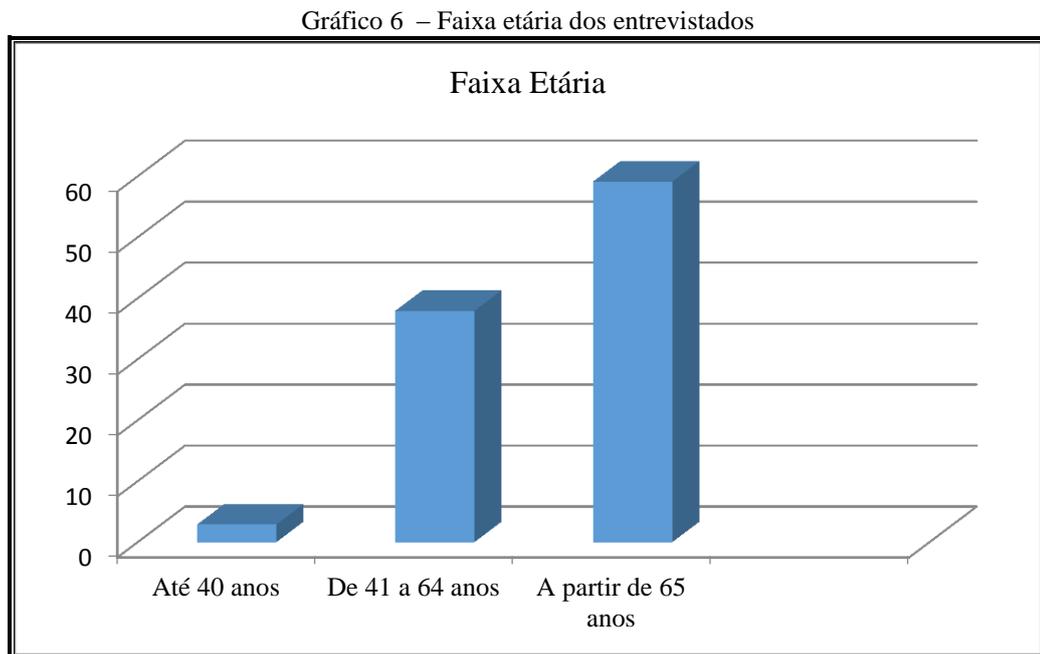
A aplicação do questionário ocorreu no âmbito de todo o atendimento à SPPREV, compreendendo além do atendimento principal na sede da autarquia localizada na cidade de São Paulo, como também nos postos de atendimento nos municípios de Araçatuba, Araraquara, Bauru (Poupatempo), Botucatu, Campinas (Poupatempo), Franca, Marília, Presidente Prudente e Ribeirão Preto, Santo Amaro (Poupatempo), Santo André (Poupatempo), Santos, São José do Rio Preto, São José dos Campos, São Paulo (CBPM), Sorocaba e Taubaté.

A identificação por nome, idade, sexo, escolaridade e faixa de remuneração foram introdutórias na pesquisa e visaram compor o perfil e traçar as peculiaridades do beneficiário da SPPREV. Seguindo adiante o entrevistador direcionava o beneficiário para responder outras 05 questões alternativas acerca da reinserção no mercado de trabalho. Foram computadas como válidas (pesquisas completas) 688 pesquisas.

Para a definição da amostragem aleatória simples não probabilística que serviu como parâmetro estatístico dessa dissertação, considerou-se na delimitação dos entrevistados o nível de aceitação facultativo das unidades de atendimento da SPPREV nas diferentes regiões pesquisadas (HOFFMANN, 1991). Tendo isso em consideração, de um universo de 451.062 beneficiários, a quantidade de entrevistados garantiu uma cobertura do total dos benefícios que aponta uma margem de erro de 3% e um nível de confiança de 90%.

3.2 FAIXA ETÁRIA DOS ENTREVISTADOS

A faixa etária de beneficiários da SPPREV representa sua grande diversidade no perfil daqueles que recebem o benefício na autarquia. Conta com 18 anos o beneficiário mais jovem da abordagem amostral e 94 anos o mais velho. Assim denotam-se as primeiras variáveis nas condições para reinserção no mercado de trabalho. O Gráfico 6 representa os percentuais gerais da faixa etária entre beneficiários:



Fonte: Elaborada pela autora (2019)

A média geral da idade entre os entrevistados foi de 65,54 anos. O percentual de beneficiários com até 40 anos foi de 2,90%, aqueles com idade entre 41 e 64 anos totalizaram um percentual de 37,93% e, por fim, os beneficiários com 65 anos de idade ou mais representam 69,15% dos entrevistados.

De maneira geral se observa a predominância de idosos entre os entrevistados, mas é importante ressaltar que participaram da entrevista apenas os beneficiários com mais 18 anos de idade, o que, portanto, torna justificável a baixa representatividade da faixa etária com até 40 anos.

3.2.1 Faixa etária de beneficiários com até 40 anos

A faixa etária de beneficiários na SPPREV com até 40 anos representa desde aqueles que recebem seu benefício de aposentadoria em condições especiais até o beneficiário por pensão por morte. Representando um total de apenas 2,90% os entrevistados, os beneficiários que encontram nesta faixa etária podem receber o benefício inclusive por conta de sua minoridade (na SPPREV a maioridade ocorre aos 21 anos para fins de recebimento do benefício). Foram abordados somente os beneficiários com idade igual ou superior a 18 anos, sendo de 23 anos a idade média dos entrevistados com menos de 40 anos.

Para esta faixa etária, 70% são mulheres e 30% são homens. Nenhum dos entrevistados se declarou analfabeto e 5% possui nível de escolaridade até o 1º grau completo enquanto 70% possuem até o segundo grau e 25% apresentam-se com nível superior de escolaridade. A remuneração é de 30% de beneficiários recebendo até 2 salários mínimos para 70% que recebem mais de dois salários.

Portanto até aqui é possível identificar a predominância de mulheres no quantitativo, onde a superioridade apresentada reflete a dependência econômica do sexo feminino e sua maioria no recebimento de pensão por morte na SPPREV. No que se refere à escolaridade, o alto índice preponderante a esta faixa de idade mais jovem demonstra o potencial em relação ao conhecimento técnico que se encontra entre esses beneficiários.

Adentrando na análise de dados referentes à reinserção do beneficiário no mercado de trabalho é possível notar que dentre os beneficiários com até 40 anos de idade 55% já pensaram em retornar ao mercado de trabalho, enquanto apenas 40% efetivamente voltaram. Apesar da baixa idade e da propensa demanda de reinserção, a voluntariedade nesse caso pode ser considerada baixa, uma vez que dos 60% que não retornaram ao mercado, 58,33% não voltou por livre opção.

Aqui, é possível observar situações em que a pensão por morte recebida pelo cônjuge (que ainda pode ser vitalícia no regime jurídico da SPPREV), acaba se tornando a única fonte de renda dos beneficiários, ainda que este se encontre em plenas condições para atuar no mercado de trabalho. O mesmo ocorre com o pensionista que recebe o benefício entre os seus 18 e 21 anos.

De modo contrário, também se observa um percentual considerável de beneficiários com menos de 65 anos, como nos casos de pensionistas, aposentadorias especiais, por incapacidade ou invalidez. Na legislação inerente ao Regime Próprio de Previdência do

Estado de São Paulo, a Lei Complementar nº 1.012, de 05 de julho de 2007, encontram-se referências a esses critérios:

Artigo 147 - São dependentes do servidor, para fins de recebimento de pensão: I - o cônjuge ou o companheiro ou a companheira, na constância, respectivamente, do casamento ou da união estável; II - o companheiro ou a companheira, na constância da união homoafetiva; III - os filhos, de qualquer condição ou sexo, de idade igual à prevista na Legislação do Regime Geral de Previdência Social e não emancipados, bem como os inválidos para o trabalho e os incapazes civilmente, estes dois últimos desde que comprovadamente vivam sob dependência econômica do servidor; IV - os pais, desde que comprovadamente vivam sob dependência econômica do servidor e não existam dependentes das classes mencionadas nos incisos I, II ou III deste artigo, ressalvado o disposto no § 3º deste artigo. (SÃO PAULO, 2007, p. 1).

Também no Regime Geral da Previdência Social (RGPS) é possível observar semelhantes critérios ao art. 16 da Lei 8.213/1991, que estabelece três classes de dependentes com os mesmos parâmetros para concessão (BRASIL, 1991).

Portanto, devemos considerar no rol de beneficiários da SPPREV os pensionistas aptos ao trabalho e em plena capacidade laborativa, que por vezes deixam de exercer sua atividade em razão da vitaliciedade do recebimento de seu benefício. Aqui merece destaque os beneficiários de pensões por morte (cônjuge, companheiro, filhos e netos) que estando em condições normais percebem o recebimento do seu benefício e se ausentam das possibilidades de participar do mercado ativo, tornando a contraprestação previdenciária sua única fonte de sustento familiar.

3.2.2 Faixa etária de beneficiários de 41 a 64 anos

Na faixa etária dos que possuem entre 41 e 64 anos temos um total de 37,93% de beneficiários com uma média de 57,14 anos. Sendo que, para esta faixa etária 62,83% são mulheres e 37,16% são homens.

Aqui mais uma vez nenhum dos entrevistados se declarou analfabeto e 13,03% possui nível de escolaridade até o 1º grau completo enquanto 39,08% possuem até o segundo grau e 47,89% apresentam-se com nível superior de escolaridade. A remuneração é de 17,25% de beneficiários recebendo até 2 salários mínimos para 82,75% que recebem mais de dois salários.

A faixa intermediária abrangida pela pesquisa demonstra, portanto, um alto índice de predominância de mulheres, nesse caso a observação se assemelha a faixa etária analisada anteriormente em razão do alto índice de pensões por morte conferidas nessas faixas.

Em relação à escolaridade percebemos que o nível é ainda mais elevado para essa faixa, uma vez que 86,97% possuem o nível médio ou superior de escolaridade. Além da idade de formação esses resultados também expressam que no caso dos funcionários públicos aposentados do estado de São Paulo, bem como dos pensionistas beneficiários da SPPREV, de maneira geral, pelo caráter específico enquanto fragmento social de poder aquisitivo mediano, os beneficiários da SPPREV demandam políticas públicas de reinserção que observem o potencial em relação ao conhecimento técnico levantado na pesquisa.

Em relação à pretensão de retorno ao mercado de trabalho, 67,43% dos entrevistados já pensaram em retornar ao mercado, sendo que apenas 44,82% efetivamente voltaram, e desses 86,44% voltaram por necessidade financeira própria ou familiar, enquanto que apenas 13,56% voltaram em razão de seu conhecimento técnico e função social ou para realizarem terapia ocupacional, portanto um resultado menos significativo quanto ao retorno voluntário ao mercado de trabalho.

É notável, portanto, que no caso dos entrevistados da SPPREV o benefício previdenciário não foi suficiente para a manutenção de suas necessidades financeiras e de sua família, o retorno ao mercado de trabalho é baixo não ocorre de maneira voluntária.

3.2.3 Faixa etária de beneficiários com 65 anos ou mais

Do total de beneficiários que participaram da pesquisa 59,16% contam com 65 anos de idade ou mais, portanto dentre a amostra temos uma faixa etária predominantemente idosa. Desse total temos um percentual de 67,32% de mulheres e 32,68% de homens, sendo que nenhum dos entrevistados se declarou analfabeto e 14% possui nível de escolaridade até o 1º grau completo enquanto 32,18% possuem até o segundo grau e 53,80% apresentam-se com nível superior de escolaridade. A remuneração é de 15,47% de beneficiários recebendo até 2 salários mínimos para 84,52% que recebem mais de dois salários.

Em relação ao gênero, é possível compreender com base nos dados gerais apresentados a predominância de beneficiárias do sexo feminino em relação a expectativa de vida superior e principalmente em relação a dependência econômica que as tornam maioria no recebimento do benefício de pensão por morte na SPPREV e minoria na titularidade dos pagamentos de aposentadoria e inatividade militar. Também na faixa etária com 65 anos ou mais verificamos um alto índice de escolaridade, e nesse caso a predominância do nível superior de escolaridade e de no recebimento de mais de dois salários pelo beneficiário.

Dos 688 participantes, 2,91% contam com até 40 anos de idade; 37,94% têm entre 41 e 64 anos e 59,16% possuem mais de 65 anos de idade. Portanto, dentre os aposentados e pensionistas da SPPREV entrevistados, a grande maioria é idoso.

A composição desse perfil inicial denota a importância do estudo e das políticas de reinserção da SPPREV direcionadas ao idoso. Sendo 59,16% dos entrevistados idosos com mais de 65 anos de idade, é fundamental observar as necessidades do beneficiário na perspectiva de direitos e necessidades do trabalhado idoso.

O Estado, ente provedor de justiça social e segurança jurídica, passa a observar as novas estruturas sociais formadas com o advento do envelhecimento populacional natural. O aposentado já ocupa lugar de destaque na subsistência das famílias brasileiras, e assim, gera preocupações governamentais e novas demandas de interesse social e financeiro. O Brasil é o sexto país do mundo considerando-se o número absoluto de idosos. São cerca de 18 milhões de pessoas (9% da população).

As projeções da Organização Mundial da Saúde (OMS) indicam que em 2019 o país terá 14% de idosos: o dobro dos 7% de 2000, o que provocará mudanças em todos os segmentos sociais (LOBO, 2010).

No que concerne ao retorno ao mercado de trabalho, os beneficiários nessa faixa de 65 anos ou mais pensaram em retornar ao mercado em 38,82% dos casos e acabam voltando em apenas 33,41% das vezes, sendo que mais uma vez o retorno se deu predominantemente por necessidade financeira própria ou familiar (70,58%), enquanto que voluntariamente retornaram ao mercado 19,11% pela função social de seu conhecimento técnico e apenas 10,29% motivados pela terapia ocupacional.

Dentre os beneficiários que não retornaram ao mercado de trabalho, 64,94% assim manteve-se por livre opção, enquanto apenas 19,19% foi não retornou por falta de oportunidade e os outros 15,87 pela incapacidade técnica ou falta de condições para realização do trabalho.

Outro dado importante na pesquisa se refere à formalidade do serviço prestado após a concessão do benefício previdenciário, enquanto nas faixas de até 40 anos e de 41 a 64 anos de idade, retornam ao mercado de trabalho 75% e 64,95% dos beneficiários respectivamente, a faixa etária que alcança os 65 anos ou mais só retorna ao mercado formal em 55,88% das vezes, ou seja, com baixo índice de recolhimento.

Instiga, portanto, pensar em alternativas substanciais para o problema: alcançar esse público muitas vezes marginalizado pela sociedade, ainda que em plena capacidade de contribuição e reinserção no mercado de trabalho técnico e voluntário, lhe conferindo por

meio da atividade, dignidade e terapia ocupacional, diferentemente com o que ocorre com os idosos que retornam ao mercado por necessidade financeira própria ou familiar, onde o recebimento do benefício se faz insuficiente no alcance de suas necessidades básicas.

3.3 OUTROS DADOS APONTADOS

Em meio aos principais dados levantados na busca do objetivo principal da pesquisa, surgem outros dados importantes aqui registrados: a condição de gênero, escolaridade e remuneração dos entrevistados. Traçar as similaridades de dados gerais em relação aos dados alcançados na amostra se observou relevante na definição do contexto do perfil do beneficiário da SPPREV e seu contexto de maneira geral.

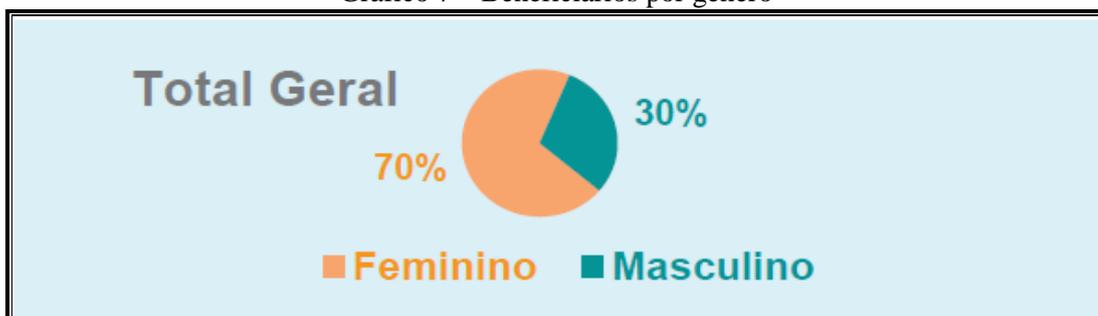
3.3.1 Gênero

Frente à atual conjuntura de desigualdades no panorama nacional, observar as especificidades de gênero faz-se fundamental na compreensão dos fatores desencadeantes. Diretrizes para se estabelecer planos de ação definem os processos de equalização da sociedade como um todo.

No que tange ao pagamento de benefícios previdenciários a predominância do gênero feminino no recebimento de benefícios de pensão indicia altos índices de dependência financeira e desigualdade, além de retratar os números relativos à expectativa de vida no país.

No relatório de fechamento das folhas da SPPREV referente a janeiro de 2019, é possível observar que 70% pertencem ao sexo feminino, como apresentado no Gráfico 7.

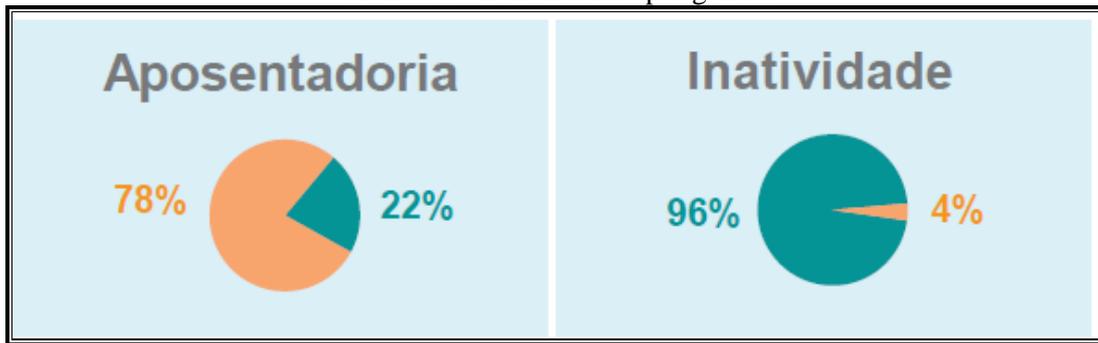
Gráfico 7 – Beneficiários por gênero



Fonte: SPPREV (2018)

Na pesquisa aplicada repete-se a tendência com o percentual para o sexo feminino de 61,15% entre os entrevistados e de 32,85% para o sexo masculino, como apresentado no Gráfico 8.

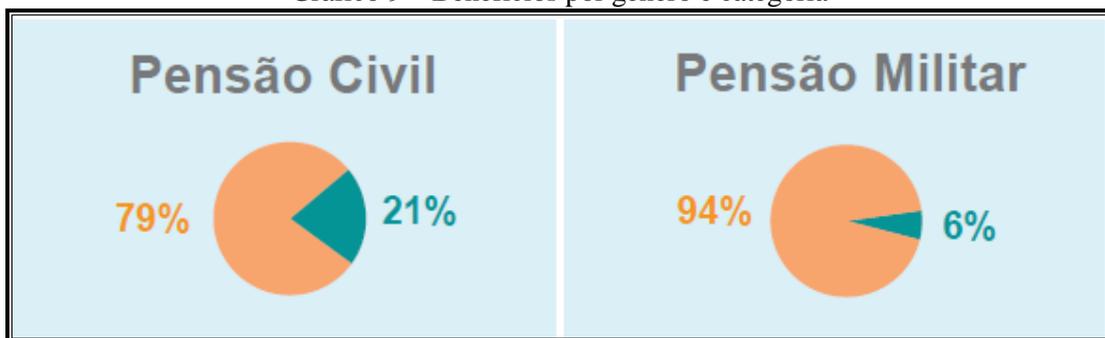
Gráfico 8 – Beneficiários por gênero



Fonte: SPPREV (2018)

Com relação à inatividade dos militares podemos observar que o desnível entre homens e mulheres é ainda mais acentuado em razão do número ínfimo de profissionais femininas que seguiam na carreira militar, dados estes explicitados no Gráfico 9.

Gráfico 9 – Benefícios por gênero e categoria

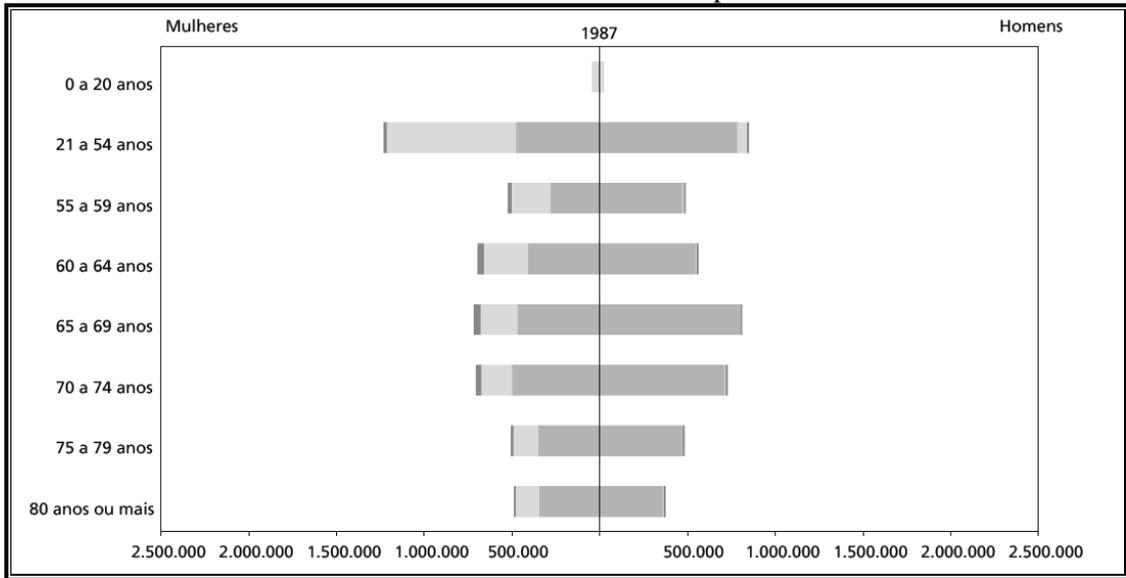


Fonte: SPPREV (2018)

No que se referem à pensão, os dados da SPPREV apresentam novamente a disparidade entre civis e militares na medida em que a pensão passa a ser reflexo da preponderância de inativos, portanto é natural que tenhamos um percentual maior de mulheres recebendo o benefício de pensão militar do que civil. No geral as mulheres são titulares na maioria beneficiárias de pensão por morte em razão da dependência financeira do aposentado/inativo que adentrava no mercado de trabalho e as mantinham como suas dependentes financeiras.

Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) demonstram a evolução do perfil dos beneficiários no sistema de previdência de 1987 a 2007, conforme apresentado nos Gráficos 10, 11 e 12.

Gráfico 10 – Beneficiários do Sistema de Previdência por sexo e faixa etária – 1987

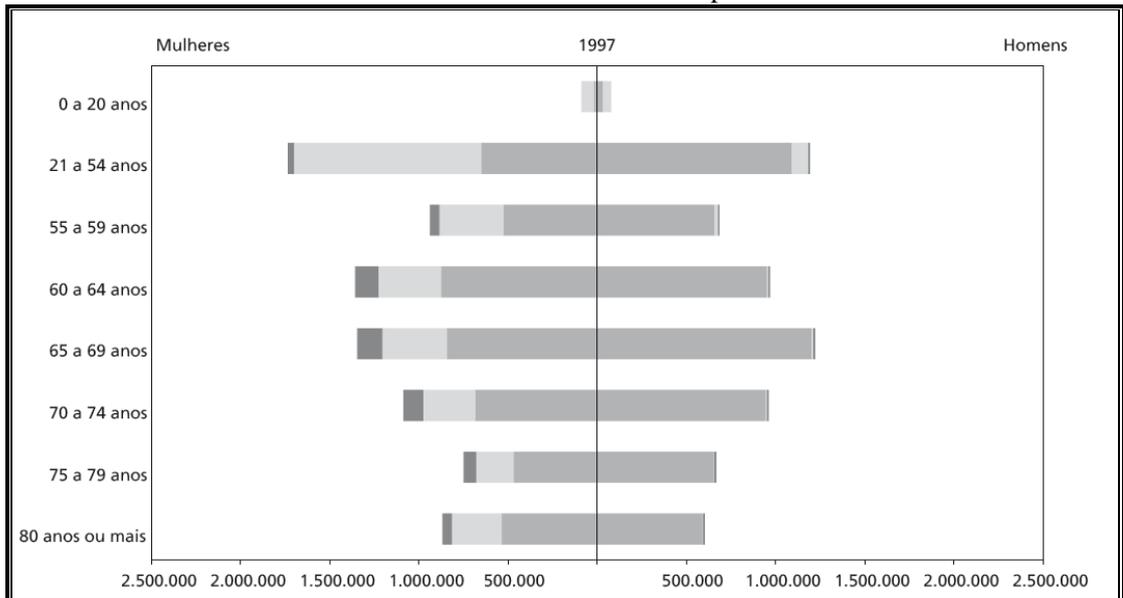


Fonte: IBGE (2008)

Verifica-se no Gráfico 10 alta concentração entre 21-54 anos, para homens e mulheres, sendo que para homens também há grande concentração de 65 a 69 e 70 a 74, para mulheres este percentual já parece ser bastante significativo a partir dos 60 anos.

Quando comparado ao Gráfico 11, que retrata uma realidade 10 anos depois se verifica um aumento nos extremos: de 21 a 54 anos e nos beneficiários de 80 anos ou mais:

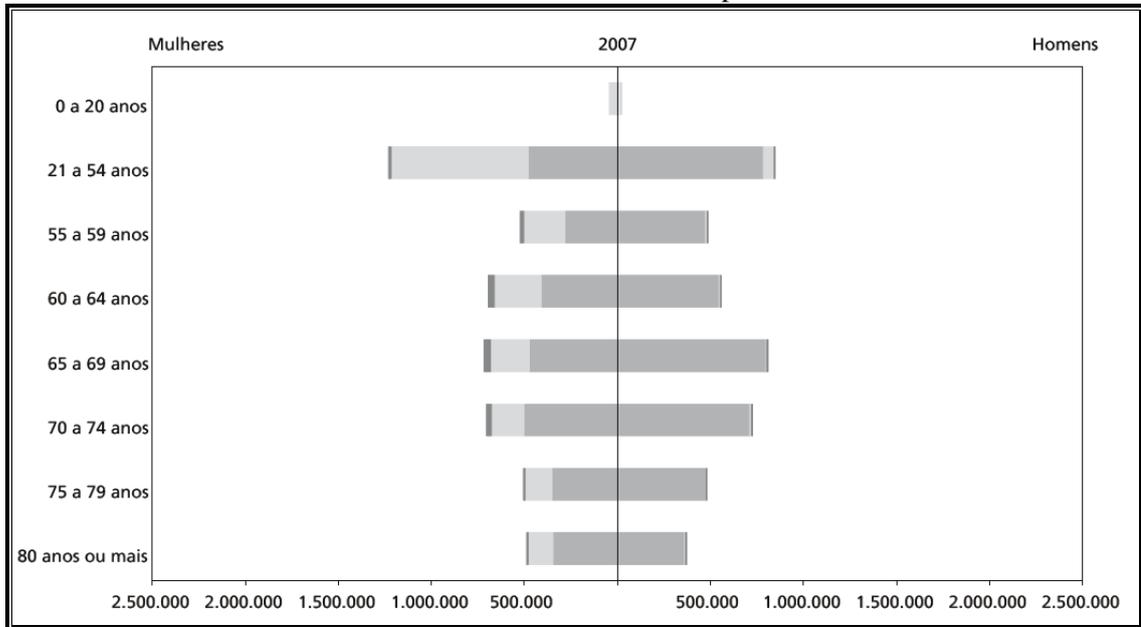
Gráfico 11 – Beneficiários do Sistema de Previdência por sexo e faixa etária – 1997



Fonte: IBGE (2008)

Dos gráficos acima é possível observar o amadurecimento do sistema com um número cada vez maior de trabalhadores tornando-se elegíveis para os benefícios em idades cada vez mais jovens. Essa evolução é especialmente sentida no caso das mulheres em razão da sua entrada mais tardia no mercado de trabalho.

Gráfico 12 – Beneficiários do Sistema de Previdência por sexo e faixa etária – 2007



Fonte: IBGE (2008)

Os dados também demonstram que as mulheres se aposentaram mais e mais rápido, reflexo do aumento de mulheres no mercado de trabalho. De acordo com Pasinato (2009):

A taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho, nas idades centrais – entre 20 e 50 anos –, aumentou em média 20 pontos percentuais. Com isso, o percentual de mulheres aposentadas dobrou em praticamente todas as faixas etárias apresentadas. Este aumento da participação feminina no mercado de trabalho refletiu-se em aumento do percentual de mulheres que recebem concomitantemente os benefícios de pensão e de aposentadorias, o que sugere a falta de sintonia entre as mudanças observadas na sociedade e os critérios de elegibilidade para os benefícios estabelecidos no passado. As mudanças na participação da mulher no mercado de trabalho e nos novos arranjos familiares presentes na sociedade também se apresentam em parcelas cada vez mais significativas de homens que recebem ao mesmo tempo benefícios por aposentadorias e pensões.

O acúmulo de benefícios é constantemente observado entre os beneficiários da previdência, discute-se em demasia sua pertinência. Talvez, estes dados justifiquem a atual

preocupação com duas questões na discussão da reforma da previdência: a idade de aposentadoria da mulher e o acúmulo de benefícios de aposentadoria e pensão.⁸

3.3.2 Escolaridade

A escolaridade dos participantes foi segmentada em 03 níveis de graduação, onde 13,94% dos participantes estudaram até o primeiro grau, 32,85% até o segundo grau e 53,21% possuem nível superior. O elevado nível de escolaridade observado entre os entrevistados denota a seletividade no serviço público, onde os aposentados e pensionistas da SPPREV contam com índices privilegiados de formação em relação aos dados gerais do país. Isso nos possibilita correlacionar o baixo retorno dos beneficiários do sistema ao mercado de trabalho, haja vista que com um nível educacional mais consolidado, tiveram acesso a conhecimentos que os levaram majoritariamente ao planejamento mais adequado de suas vidas financeiras tanto durante o período no qual permaneceram ativos como após a concessão do benefício previdenciário.

3.3.3 Remuneração

No que se refere à remuneração, a pesquisa apontou um resultado onde 83,01% dos participantes aferem benefícios maior que 2 salários mínimos, enquanto para 16,99% eles são abaixo desse montante. Num contexto no qual a maioria dos brasileiros estão inclusos no RGPS ganhando 1 salário mínimo, avalia-se essa diferença, junto à escolaridade já retratada, como um dos itens que não deslocam os beneficiários (inclusive aqueles em idade ativa) para o mercado de trabalho.

⁸ Para a defesa será incluído breve resumo das discussões atuais sobre os pontos significativos para esta pesquisa.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Iniciou-se esse estudo na busca por alternativas de contenção para os principais impactos econômicos decorrentes do processo de envelhecimento, nesse sentido o aumento da idade ativa para aqueles que recebem o benefício previdenciário foi apresentado como possível solução. Deste modo, em pleno gozo de sua função social, a SPPREV buscou identificar a demanda de reinserção voluntária entre seus beneficiários.

A análise do panorama geral que envolve a população e o mercado de trabalho evidenciou que a globalização e as novas tecnologias são potenciais meios de inclusão e reinserção do beneficiário, mas ainda ineficazes na medida em que promovem a marginalização dos idosos e dos trabalhadores mais vulneráveis, além do impacto direto no crescimento do desemprego estrutural no país.

O autorreconhecimento do idoso se mostrou importante no processo de resistência e imposição de direitos, sendo, portanto, fundamental seu incentivo na educação social brasileira para dirimir desigualdades e compor ferramentas que viabilizem ao idoso suprir suas necessidades básicas frente à imponência do mercado financeiro que lucra ainda mais com sua hipossuficiência ante a sociedade.

Na análise do histórico do Direito Previdenciário brasileiro se notabilizou os princípios instituidores desse direito e entre as propostas por novos arranjos de custeio se observa a necessidade de primar pela solidariedade no sistema e pela valorização da mão de obra e da produção acima do capital. Critérios de justiça social sugerem reestruturações e reformas que provêm os recursos necessários para aqueles que contribuíram em idade ativa ou que depende da assistência social do Estado para sobreviver.

O histórico do benefício social de previdência no Brasil permitiu analisar a evolução legislativa e os desvios que neutralizaram seu ímpeto maior, qual seja, sua natureza solidária e assistencial.

Na conclusão acerca da demanda voluntária de reinserção do beneficiário da SPPREV no mercado de trabalho, restou evidente na análise da amostra que, na maioria das vezes, ele não considera e não retorna ao mercado de trabalho e quando retorna não o faz de forma voluntária e sim por necessidade financeira própria ou familiar. Do mesmo modo denotamos que ainda que formal, o baixo índice de reinserção ocorre por livre opção do beneficiário.

Diante do exposto foi possível identificar o perfil do beneficiário da SPPREV mediante os dados colhidos na pesquisa de campo, entretanto a baixa adesão aos programas de reinserção demonstraram a insuficiência de recursos do beneficiário após a concessão do

benefício previdenciário sugerindo, portanto reformas estruturais na justiça social do pagamento do benefício face a extensão do período ativo no mercado de trabalho do beneficiário da SPPREV.

Assim, das análises apresentadas nesse trabalho, o conceito conclusivo da reinserção do aposentado e pensionista no mercado de trabalho como meio de aquecimento econômico e contensão dos impactos causados pelo envelhecimento populacional do Brasil, foi modificado ao longo da pesquisa e reconsiderado dentre as opções de reformas estruturais do modelo previdenciário. Reinsere o beneficiário da SPPREV de forma voluntária no mercado de trabalho pode melhorar sua qualidade de vida e fomentar os conhecimentos técnicos em nossa sociedade. Estender o período de trabalho ativo sem critérios de reformas estruturais pode marginalizar ainda mais o beneficiário que não encontra na contraprestação previdenciária meios de atender suas necessidades financeiras básicas.

REFERÊNCIAS

- BALEEIRO, Aliomar. **Constituições brasileiras**: 1891. 3. ed. Brasília: Senado Federal, 2012. v. 2. Disponível em: <http://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/137570/Constituicoes_Brasileiras_v2_1891.pdf>. Acesso em: 15 fev. 2019.
- BAUMAN, Zigmunt. **Vida líquida**. 2. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2009.
- BECK, Ulrich. **Sociedade de risco**: rumo a uma outra modernidade. São Paulo: Saraiva/ 34, 2011.
- BENACCHIO, Marcelo; VAILATTI, Diogo Basilio; DOMINQUINI, Eliete Doretto. A função sócio-solidária das empresas transnacionais. In: TREVISAM, Elisaide; CAMPELO, Livia G. Bósio (coord.). **Direito e solidariedade**. Curitiba: Juruá, 2017. p. 137-149.
- BLASCO LAHOZ, José; LÓPEZ GANDÍA, Juan; MOMPALER CARRASCO, Maria A. **Curso de seguridad social**: régimen general y prestaciones non contributivas. 7. ed. Espanha: Tirant ló Blanch Libros, 2000.
- BRANCO, Paulo Gustavo Gunet; COELHO, Inocência Mártires; MENDES, Gilmar Ferreira. **Curso de direito constitucional**. 4. Ed. São Paulo: Saraiva, 2008.
- BRASIL. **Constituição Brasileira de 1824**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao24.htm>. Acesso em 20 jan. 2019.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**: texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988, com as alterações adotadas pelas emendas Constitucionais nos 1/1992 a 68/2011, pelo Decreto legislativo nº 186/2008 e pelas emendas Constitucionais de Revisão nos 1 a 6/1994. 35. ed. Brasília: Edições Câmara, 2012. Disponível em <http://bd.camara.gov.br/bd/bitstream/handle/bdcamara/15261/constituicao_federal_35ed.pdf?sequence=9>. Acesso em: 11 dez. 2018.
- BRASIL. **Lei nº 3.807, de 26 de agosto de 1960**: Dispõe sobre a Lei Orgânica da Previdência Social. Brasília, 1960. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/1950-1969/L3807.htm>. Acesso em: 16 fev. 2019.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991:** dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/leis/L8213compilado.htm>. Acesso em: 17 jul. 2018.

BRASIL. Ministério da Fazenda. Previdência Social. **Institucional:** INSS cria gerência para intensificar combate às fraudes. 2017. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/2017/11/institucional-inss-cria-gerencia-para-intensificar-combate-as-fraudes/>>. Acesso em: 27 jul. 2017.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social. **Estratégia Brasil Amigo da Pessoa Idosa:** um caminho para o envelhecimento ativo, saudável, sustentável e cidadão. Brasília: MDS, [2018]. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-permanentes/comissao-de-defesa-dos-direitos-da-pessoa-idosa-cidoso/arquivos/audiencias-publicas/audiencia-publica-para-debater-estrategia-brasil-amigo-da-pessoa-idosa/apresentacao-ap-6-6-18-leonardo-milhomem-mds>>. Acesso em: 11 dez. 2018.

BRASIL. Secretaria de Direitos Humanos. **Guia de políticas, programa e projetos do governo federal para a população idosa:** compromisso nacional para o envelhecimento ativo. Brasília, 2015. Disponível em: <http://sbgg.org.br/wp-content/uploads/2014/10/1436207288_Guia_de_poli_ticas_pu_blicas_2015.pdf>. Acesso em: 07 set. 2017.

BRASIL. Senado Federal. **Constituição da República Federativa do Brasil:** texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988, com as alterações determinadas pelas Emendas Constitucionais de Revisão nos 1 a 6/94, pelas Emendas Constitucionais nos 1/92 a 91/2016 e pelo Decreto Legislativo nº 186/2008. Brasília: Senado Federal, 2016.

BRASIL. **Lei nº 9.717, de 27 de novembro de 1998:** Dispõe sobre regras gerais para a organização e o funcionamento dos regimes próprios de previdência social dos servidores públicos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, dos militares dos Estados e do Distrito Federal e dá outras providências. 1998. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9717.htm>. Acesso em: 11 mar. 2019.

CAMPOS, Luís; CANAVES, Sara. **Introdução à globalização.** Lisboa: Instituto Bento Jesus Caraça, 2007.

CANOTILHO, J. J. Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição.** 6. Ed. Coimbra: Almedina, 2002.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de. LAZZARI, João Batista. **Direito Previdenciário.** Rio de Janeiro: Forense, 2016.

COSTA, Larissa Aparecida; GASSI, Daniela Burgo Batata. Fintechs e os bancos brasileiros: em estudo regulatório à luz da Lei 12.865. In: ETIC 2017 – ENCONTRO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA. [Anais eletrônicos...], Presidente Prudente, Centro Universitário Toledo, 2017. Disponível em:

<<http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/ETIC/article/download/6560/6233>>.

Acesso em: 18 nov. 2018.

DANTAS, Joana; CAMEJO, Eliana. **Em cinco anos, aumenta participação de idosos no mercado formal de trabalho**. 2017. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/noticias/4730-em-cinco-anos-aumenta-participacao-de-idosos-no-mercado-formal-de-trabalho>>. Acesso em: 05 set. 2017.

DINIZ, Matheus Brito Nunes. **Reforma Previdenciária: o envelhecimento populacional e a aposentadoria no regime geral de previdência social**. Curitiba: Juruá, 2017.

DOMINQUINI, Eliete Doretto. **A relação entre Direitos Humanos e Economia Corporativa Global: caminhos jurídicos e perspectivas**. 2015. 150 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Nove de Julho, São Paulo, 2015. Disponível em: <<https://bibliotecatede.uninove.br/bitstream/tede/1226/2/Eliete%20Doretto%20Dominiquini.pdf>>. Acesso em: 01 fev. 2018.

ELKINGTON, John. **Canibais com garfo e faca**. São Paulo: M. Books do Brasil, 2012.

FOGUEL, Flávio Henrique dos Santos; NORMANHA FILHO, Miguel Arantes. Trabalhador idoso e cluster como alternativa. **Estaç@o**, v. 4, n. 5, dez. 2006. Disponível em: <http://www.uel.br/proex/estacao/index.php?arq=ARQ_art&FWS_Ano_Edicao=4&FWS_N_Edicao=5&FWS_Cod_Categoria=1&FWS_N_Texto=2>. Acesso em: 07 set. 2017.

FREITAS, Juarez. **Sustentabilidade: Direito ao Futuro**. 3. ed. Belo Horizonte: Editora Fórum, 2016.

GRANEMANN, S. O processo de produção e reprodução social: trabalho e sociabilidade. In: CFESS; ABEPSS. (Org.). **Serviço Social: direitos sociais e competências profissionais**. São Paulo: Cortez, 2009.

GURGEL, João Bosco Serra e. **Evolução da Previdência Social**. Brasília: Funprev, 2007.

HOFFMANN, R. **Estatística para Economistas**. 2. ed. São Paulo: Pioneira, 1991.

IBGE. **PNAD 2007: primeiras análises – demografia e gênero.** Brasília, 2008. v. 3. (Comunicado da Presidência, n. 11).

IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Desafios da nação.** Brasília: [s.n.], 2018. v. 2. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/181218_desafios_da_nacao_vol2.pdf>. Acesso em: 13 mar. 2019.

KOTLER, Phillip; KOTLER, Milton. **Conquistando mercados mundiais:** como as empresas investem e prosperam nas cidades mais dinâmicas do mundo. Rio de Janeiro: Alta Books, 20015.

KREUTZFELD, Jonathan. **Mapa da Desigualdade em São Paulo.** [Desigualdade de Expectativa de Vida. Imagem em formato JPEG]. 2017. Disponível em: <<http://www.geografia-ensinareaprender.com/2017/10/mapa-da-desigualdade-em-sao-paulo.html>>. Acesso em: 15 fev. 2019.

LEITE, Ivonaldo. Novas tecnologias, mercado de trabalho e educação; um tema e uma problemática. **Rev. Pedagógica**, v. 5, n. 11, p. 7-21, jul./dez. 2003. Disponível em: <<http://bell.unochapeco.edu.br/revistas/index.php/pedagogica/article/view/4181/2362>>. Acesso em: 04 maio 2017.

LEME, Karina Oliveira; BATATA, Daniela Burgo. **Regras de Aposentadoria:** servidores Públicos Civis. Araçatuba: [s.l.], 2017. [Roteiro de curso institucional.]

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional esquematizado.** 18. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

LESSA, S. O processo de produção/reprodução social: trabalho e sociabilidade. In: **CAPACITAÇÃO em Serviço Social e política social: reprodução social, trabalho e Serviço Social.** mod. 2. Brasília, DF: CEAD: Ed UnB, 1999.

LOBO, Martha. Aposentadoria: arrimo de família e profissionalização. **O Estado**, Fortaleza, 25 fev. 2010. Disponível em: <<http://www.oestadoce.com.br/opiniao/aposentadoria-arrimo-de-familia-e-profissionalizacao>>. Acesso em: 02 maio 2017.

MARX, Karl. **O capital.** Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1988. [Livro I, v. I e II].

MÉSZÁROS, István. **Para Além do Capital: rumo a uma teoria da transição.** Boitempo Editorial. São Paulo. 2009.

NIZET, Jean. **A sociologia de Antony Giddens**. Petrópolis: Vozes, 2016.

NOVO, Rosa. F.; SILVA, D. O auto-conceito em adultos de idade avançada: análise das características psicológicas reveladas ao nível da auto-avaliação. **Rev. Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación Psicológica**, v. 5, n. 1, p. 121-158, 2003.

OCDE. Banco Mundial. BID. **Um panorama dos sistemas previdenciários na América Latina e no Caribe**. Brasília: *OCDE Publishing*, 2015.

OLIVEIRA, Raul Miguel Freitas de. **Previdência dos servidores públicos**. São Paulo: Jhmizuno, 2013.

OLIVEIRA, Rita de Cássia da S.; SCORTEGAGNA, Paola Andressa; OLIVEIRA, Flávia da Silva. **O envelhecimento e a velhice: teorias, demografia e política**. Curitiba: CRV, 2010.

PASINATO, M. T. **Envelhecimento, ciclo de vida e mudanças socioeconômicas: novos desafios para os sistemas de Seguridade Social**. 2009. 221 f. Tese (Doutorado em Saúde Coletiva) – Universidade Estadual do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2009. Disponível em: <http://www.bdtd.uerj.br/tde_arquivos/44/TDE-2013-06-25T164904Z-3437/Publico/Maria%20Tereza%20de%20Marsillac%20Pasinato-tese.pdf>. Acesso em: 12 mar. 2019.

PAYÃO, Jordana Viana. Políticas públicas em tempos de crise. In: SEMINÁRIO INTERINSTITUCIONAL DE MESTRADO EM DIREITO UEL – UNIMAR, 7: **Anais eletrônicos...** [S.l]: [s.n], nov. 2016. p. 30-42. Disponível em: <<http://www.uel.br/pos/mestradoemdireito/pages/arquivos/ANAIS%20VII%20SEMINARIO%20INTERINSTITUCIONAL%20UEL-UNIMAR/ANAIS%20-%20GT%204-%20Direito%20Economia%20Globalizacao%20e%20Sustentabilidade.pdf>>. Acesso em: 06 set. 2017.

PIKETTY, Tomas. **O Capital no século XXI**. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2014.

PORTAL DO SERVIDOR. **Concessão de Aposentadoria por Invalidez**. Disponível em: <<https://www.servidor.gov.br/gestao-de-pessoas/manual-de-procedimentos/aposentadoria/concessao-de-aposentadoria-por-invalidez>>. Acesso em: 15 fev. 2019.

PORTO, Valéria. **A previdência social dos servidores públicos regime próprio e regime de previdência complementar**. Brasília: Enap, 2013.

ROCHA, Daniel Machado da; BALTAZAR JUNIOR, José P. **Comentários à lei de benefícios da previdência social**. 15. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2017.

SANTOS, Mariza Ferreira. **Direito previdenciário esquematizado**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

SANTOS, Milton. **Por uma outra globalização: do pensamento único à consciência universal**. Rio de Janeiro: BestBolso, 2011.

SÃO PAULO (Estado). **Lei Complementar número 1.012, de 05 de julho de 2007**: altera a Lei Complementar nº 180, de 12 de maio de 1978; a Lei nº 10.261, de 28 de outubro de 1968; a Lei Complementar nº 207, de 5 de janeiro de 1979 e dá providências correlatas. 2007.

Disponível em:

<<https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei.complementar/2007/lei.complementar-1012-05.07.2007.html>>. Acesso em: 20 jul. 2018c.

SÃO PAULO PREVIDÊNCIA. **Pensões**. Disponível em:

<http://www.spprev.sp.gov.br/transparencia_pensao.aspx>. Acesso em: 27 jul. 2018b.

SÃO PAULO PREVIDÊNCIA. **Dúvidas**: quando e por que foi criada a São Paulo Previdência - SPPREV? Disponível em: <<http://www.spprev.sp.gov.br/duvidas.aspx?id=3>>. Acesso em: 15 dez. 2018a.

SÃO PAULO PREVIDÊNCIA. **Inativo militar**. Disponível em:

<http://www.spprev.sp.gov.br/benef_inativo_militar.aspx>. Acesso em: 15 dez. 2018c.

SÃO PAULO. Assembleia Legislativa. **Lei complementar nº 1.010, de 01 de junho de 2007**: (Atualizada até a Lei nº 13.549, de 26 de maio de 2009): dispõe sobre a criação da SÃO PAULO PREVIDÊNCIA - SPPREV, entidade gestora do Regime Próprio de Previdência dos Servidores Públicos - RPPS e do Regime Próprio de Previdência dos Militares do Estado de São Paulo – RPPM. 2007. Disponível em:

<<http://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei.complementar/2007/alteracao-lei.complementar-1010-01.06.2007.html>>. Acesso em: 15 fev. 2019.

SILVA, José Afonso da. **Aplicabilidade das normas constitucionais**. 6. ed. São Paulo: Malheiros, 2009.

SIMÕES, Celso Cardoso da Silva. **Relações entre as alterações históricas na dinâmica demográfica brasileira e os impactos decorrentes do processo de envelhecimento da população**. Rio de Janeiro: IBGE, 2016. Disponível em:

<<http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv98579.pdf>>. Acesso em: 07 set. 2017.

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. Súmula 340. **RSSTJ**, ano 6, v. 29, p. 163-211, maio 2012. Disponível em: <https://ww2.stj.jus.br/docs_internet/revista/electronica/stj-revista-sumulas-2012_29_capSumula340.pdf>. Acesso em: 15 fev. 2019.

TINÔCO, Adelson Luiz Araújo; ROSA, Carla de Oliveira Barbosa. **Saúde do idoso:** epidemiologia, aspectos nutricionais e processos do envelhecimento. Rio de Janeiro: Rubio, 2015.

UNICEF BRASIL. **Declaração Universal dos Direitos Humanos:** Adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas (resolução 217 A III) em 10 de dezembro 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/pt/resources_10133.html>. Acesso em: 12 dez. 2018.

VALE, Lúcio. Prefácio. In: CENTRO DE ESTUDOS E DEBATES ESTRATÉGICOS. **Brasil 2050:** desafios de uma nação que envelhece. Brasília: Edições Câmara, 2017. p. 13-14. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/a-camara/estruturaadm/altosestudios/pdf/brasil-2050-os-desafios-de-uma-nacao-que-envelhece/view>>. Acesso em: 11 dez. 2018.

VERAS, Renato. Envelhecimento populacional contemporâneo: demandas, desafios e inovações. **Revista de Saúde Pública**, v. 43, n. 3, p. 548-554, 2009. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67240177020>>. Acesso em: 11 dez. 2018.

WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito humano e fundamental ao trabalho.** 2012. Disponível em: <<https://www.gazetadopovo.com.br/vida-publica/justica-direito/o-direito-humano-e-fundamental-ao-trabalho-2pd29rb9n08qw3vkj5219lgem/>>. Acesso em: 13 mar. 2019.

ZIZEK, Slavoj. **Vivendo no Fim dos Tempos.** Boitempo Editorial, 2012.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO SOCIAL APLICADO NA SPPREV

Nome:

Idade: Sexo F M

Escolaridade:

Faixa remuneração: Até 2 salários mínimos Maior que 2 salários mínimos

QUESTIONÁRIO SOCIAL

01) Já pensou em realizar atividade remunerada após o recebimento de seu benefício?

Sim Não

02) Já realizou atividade remunerada após o recebimento de seu benefício?

Sim, responda as questões de nº 03 e 04.

Não, responda a questão de nº 05.

03) Em caso positivo, assinale o motivo principal que o motivou a retornar para o mercado de trabalho?

- a) necessidade financeira própria
- b) necessidade financeira familiar
- c) terapia ocupacional
- d) conhecimento técnico e responsabilidade social

04) A relação de trabalho era formal?

Sim Não

05) Em caso negativo, assinale o principal motivo que o desmotivou a retornar ao mercado de trabalho?

- a) falta de oportunidade
- b) condições de trabalho inadequadas com a nova realidade
- c) falta de conhecimento tecnológico
- d) livre opção

- Este material foi desenvolvido para conclusão do projeto de estudo realizado pela servidora Daniela Burgo Batata no Programa de Apoio à Pós-Graduação da SPPREV.

ANEXO A – LEI COMPLEMENTAR Nº 1.010, DE 01 DE JUNHO DE 2007

(Atualizada até a Lei nº 13.549, de 26 de maio de 2009)

Dispõe sobre a criação da SÃO PAULO PREVIDÊNCIA - SPPREV, entidade gestora do Regime Próprio de Previdência dos Servidores Públicos - RPPS e do Regime Próprio de Previdência dos Militares do Estado de São Paulo - RPPM

O GOVERNADOR DO ESTADO DE SÃO PAULO:

Faço saber que a Assembléia Legislativa decreta e eu promulgo a seguinte lei complementar:

CAPÍTULO I

DA CRIAÇÃO E DA COMPETÊNCIA

Artigo 1º - Fica criada a SÃO PAULO PREVIDÊNCIA - SPPREV, entidade gestora única do Regime Próprio de Previdência dos Servidores Públicos titulares de cargos efetivos - RPPS e do Regime Próprio de Previdência dos Militares do Estado de São Paulo - RPPM, autarquia sob regime especial com sede e foro na cidade de São Paulo - SP e prazo de duração indeterminado.

Parágrafo único - O regime especial, a que se refere o "caput", caracteriza-se por autonomia administrativa, financeira, patrimonial e de gestão de recursos humanos e autonomia nas suas decisões.

Artigo 2º - São segurados do RPPS e do RPPM do Estado de São Paulo, administrados pela SPPREV:

I - os titulares de cargos efetivos, assim considerados os servidores cujas atribuições, deveres e responsabilidades específicas estejam definidas em estatutos ou normas estatutárias e que tenham sido aprovados por meio de concurso público de provas ou de provas e títulos ou de provas de seleção equivalentes;

II - os membros da Polícia Militar do Estado, assim definidos nos termos do artigo 42 da Constituição Federal.

§ 1º - Aplicam-se as disposições constantes desta lei aos servidores titulares de cargos vitalícios, efetivos e militares, da Administração direta e indireta, da Assembléia Legislativa, do Tribunal de Contas do Estado e seus Conselheiros, das Universidades, do Poder Judiciário e seus membros, e do Ministério Público e seus membros, da Defensoria Pública e seus membros.

§ 2º - Por terem sido admitidos para o exercício de função permanente, inclusive de natureza técnica, e nos termos do disposto no inciso I deste artigo, são titulares de cargos efetivos os servidores ativos e inativos que, até a data da publicação desta lei, tenham sido admitidos com fundamento nos incisos I e II do artigo 1º da Lei nº 500, de 13 de novembro de 1974.

§ 3º - O disposto no § 2º deste artigo aplica-se aos servidores que, em razão da natureza permanente da função para a qual tenham sido admitidos, estejam na mesma situação ali prevista.

Artigo 3º - A SPPREV tem por finalidade administrar o Regime Próprio de Previdência dos Servidores Públicos titulares de cargos efetivos - RPPS e o Regime Próprio de Previdência dos Militares do Estado de São Paulo - RPPM, cabendo-lhe:

I - a administração, o gerenciamento e a operacionalização dos regimes;

II - a concessão, pagamento e manutenção dos benefícios assegurados pelos regimes;

III - a arrecadação e cobrança dos recursos e contribuições necessários ao custeio dos regimes;

IV - a gestão dos fundos e recursos arrecadados; e

V - a manutenção permanente do cadastro individualizado dos servidores públicos ativos e inativos, dos militares do serviço ativo, dos agregados ou licenciados, da reserva remunerada ou reformado, e respectivos dependentes, e dos pensionistas.

§ 1º - Na consecução de suas finalidades a SPPREV atuará com independência e imparcialidade, visando o interesse público, observados os princípios da legalidade, impessoalidade, publicidade, moralidade e eficiência.

§ 2º - O ato de concessão dos benefícios para o membro ou servidor do Poder Judiciário, da Assembléia Legislativa, do Tribunal de Contas do Estado, do Ministério Público, da Defensoria Pública e das Universidades será assinado pelo chefe do respectivo Poder, entidade autônoma ou órgão autônomo, que o remeterá, em seguida, à SPPREV para formalização, pagamento e manutenção.

§ 3º - O ato que conceder a aposentadoria indicará as regras constitucionais, permanentes ou de transição, aplicadas, o valor dos proventos e o regime a que ficará sujeita sua revisão ou atualização.

§ 4º - Cada Poder, órgão autônomo ou entidade fará as comunicações necessárias para que a SPPREV observe os direitos à integralidade e à paridade de remuneração, quando assegurados.

§ 5º - Fica vedado à SPPREV o desempenho das seguintes atividades:

1 - concessão de empréstimos de qualquer natureza, inclusive à União, aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios, a entidades da Administração indireta e aos servidores públicos ativos e inativos, aos militares do serviço ativo, agregados ou licenciados, da reserva remunerada ou reformado, e aos pensionistas e demais empregados do Estado de São Paulo;

2 - celebrar convênios ou consórcios com outros Estados ou Municípios com o objetivo de pagamento de benefícios;

3 - aplicar recursos em títulos públicos, com exceção de títulos do Governo Federal;

4 - atuação nas demais áreas da seguridade social ou qualquer outra área não pertinente a sua precípua finalidade;

5 - atuar como instituição financeira, bem como prestar fiança, aval ou obrigar-se, em favor de terceiros, por qualquer outra forma.

§ 6º - O cadastro a que se refere o inciso V deste artigo, dentre outras informações julgadas relevantes ou necessárias nos termos da legislação aplicável, conterà:

1 - nome e demais dados pessoais, inclusive dos dependentes;

2 - matrícula e outros dados funcionais;

3 - remuneração utilizada como base para as contribuições do servidor ou do militar a qualquer regime de previdência, mês a mês;

4 - valores mensais e acumulados da contribuição;

5 - valores mensais e acumulados da contribuição do ente federativo.

§ 7º - Aos servidores públicos ativos e aos militares do serviço ativo serão disponibilizadas, anualmente, as informações constantes de seu cadastro individualizado, nos termos e prazos definidos em regulamento.

§ 8º - Os valores constantes do cadastro individualizado a que se refere o inciso V deste artigo serão consolidados para fins contábeis.

Artigo 4º - Caberá ao Poder Executivo instalar a SPPREV, devendo seu regulamento, aprovado por decreto do Poder Executivo no prazo máximo de 90 (noventa) dias a contar da data de publicação desta lei complementar, fixar-lhe a estrutura organizacional e estabelecer as demais regras necessárias à instalação e funcionamento da entidade.

Parágrafo único - A SPPREV vincula-se à Secretaria de Estado da Fazenda, que a supervisionará.

CAPÍTULO II

DA ESTRUTURA ADMINISTRATIVA

Seção I

Dos Órgãos de Administração

Artigo 5º - A SPPREV terá como órgãos de administração o Conselho de Administração, a Diretoria Executiva e o Conselho Fiscal.

Seção II

Do Conselho de Administração

Artigo 6º - O Conselho de Administração é o órgão de deliberação superior da SPPREV, competindo-lhe fixar as diretrizes gerais de atuação da SPPREV, praticar atos e deliberar sobre matéria que lhe seja atribuída por lei ou regulamento e:

I - aprovar os regimentos internos;

II - aprovar o orçamento anual;

III - aprovar os Relatórios anuais da Diretoria Executiva e as demonstrações financeiras de cada exercício;

IV - atuar como Conselho de Administração do fundo a que se refere o artigo 31 desta lei complementar; e

V - manifestar-se sobre qualquer assunto de interesse da SPPREV que lhe seja submetido pela Diretoria Executiva.

Artigo 7º - O Conselho de Administração será composto por 14 (catorze) membros efetivos e respectivos suplentes, com mandato de 2 (dois) anos, permitida uma recondução, escolhidos na seguinte conformidade:

I - 7 (sete) membros efetivos e respectivos suplentes indicados pelo Governador do Estado, sendo um membro efetivo e seu suplente, obrigatoriamente, da Polícia Militar do Estado de São Paulo, no posto de Coronel PM, todos demissíveis "ad nutum";

II - 1 (um) membro efetivo e respectivo suplente indicados pelos servidores ativos e inativos do Poder Judiciário, do Ministério Público e da Defensoria Pública, ambos escolhidos entre os seus servidores titulares de cargos efetivos;

III - 1 (um) membro efetivo e respectivo suplente indicados pelos servidores ativos e inativos do Poder Legislativo, ambos escolhidos entre seus servidores titulares de cargos efetivos;

IV - 2 (dois) membros efetivos e respectivos suplentes indicados pelos servidores ativos do Poder Executivo, titulares de cargos efetivos, e seus pensionistas;

V - 1 (um) membro efetivo e respectivo suplente indicados pelos servidores inativos do Poder Executivo, ex-titulares de cargos efetivos, e seus pensionistas;

VI - 1 (um) membro efetivo e respectivo suplente indicados pelos militares do serviço ativo, da reserva remunerada ou reformado, e seus pensionistas;

VII - 1 (um) membro efetivo e respectivo suplente indicados pelos servidores ativos e inativos das Universidades estaduais e seus pensionistas.

§ 1º - Os membros do Conselho de Administração deverão ter formação universitária e comprovada experiência profissional em uma das seguintes áreas: seguridade, administração, economia, finanças, direito, contabilidade, atuária ou engenharia.

§ 2º - O Poder Executivo disciplinará, no prazo de até 90 (noventa) dias contados da publicação desta lei complementar, os procedimentos gerais para nomeação e indicação dos representantes dos servidores ativos, inativos e pensionistas, bem como dos militares do serviço ativo, da reserva remunerada ou reformado e pensionistas, garantindo-se a participação exclusiva das entidades representativas, sindicais e associativas no processo de indicação.

§ 3º - O Governador do Estado escolherá, dentre os membros do Conselho de Administração, o seu Presidente e Vice-Presidente.

§ 4º - A indicação dos membros do Conselho de Administração deverá ser feita no prazo máximo de 180 (cento e oitenta) dias:

1 - a contar da publicação do decreto a que se refere o § 2º deste artigo, no que respeita à sua primeira composição; e

2 - antes do término do mandato dos respectivos Conselheiros, nas composições subseqüentes.

§ 5º - Na hipótese de não atendimento dos prazos estabelecidos no § 4º deste artigo, a indicação dos Conselheiros far-se-á mediante livre escolha do Chefe do Poder Executivo, observados os requisitos previstos no § 1º deste artigo.

Artigo 8º - O Conselho de Administração reunir-se-á, ordinariamente, uma vez ao mês, com a presença da maioria absoluta de seus membros e deliberará por maioria simples dentre os presentes, cabendo ao Presidente do Conselho o voto de qualidade.

Parágrafo único - O Diretor Executivo Presidente terá assento nas reuniões do Conselho de Administração, com direito a voz, mas sem voto.

Da Diretoria Executiva

Artigo 9º - A Diretoria Executiva é o órgão de execução das atividades que competem à SPPREV.

Artigo 10 - A Diretoria Executiva será composta por 5 (cinco) Diretores Executivos, cujas atribuições serão definidas em decreto regulamentar, sendo:

I - Diretor Presidente;

II - Diretor de Administração;

III - Diretor de Finanças;

IV - Diretor de Benefícios - Servidores Públicos; e

V - Diretor de Benefícios - Militares.

§ 1º - A nomeação dos Diretores Presidente, de Administração, de Finanças, de Benefícios - Servidores Públicos e de Benefícios - Militares, por livre escolha do Governador do Estado, observará o preenchimento dos requisitos legais.

§ 2º - O Diretor de Benefícios - Militares será escolhido pelo Governador do Estado entre Oficiais da Polícia Militar, ocupantes do posto de Coronel da reserva remunerada da Polícia Militar do Estado de São Paulo.

§ 3º - Os membros da Diretoria Executiva serão pessoas qualificadas para a função, com formação universitária e comprovada experiência profissional na respectiva área de atuação.

Artigo 10 - A Diretoria Executiva será composta por 5 (cinco) diretores executivos, cujas atribuições serão definidas em decreto regulamentar, sendo: (NR)

I - Diretor Presidente; (NR)

II - Diretor de Administração e Finanças; (NR)

III - Diretor de Relacionamento com o Segurado; (NR)

IV - Diretor de Benefícios - Servidores Públicos; (NR)

V - Diretor de Benefícios - Militares. (NR)

- Artigo 10 com redação dada pela Lei Complementar nº 1.058, de 16/09/2008.

Artigo 11 - Ao Diretor Presidente compete organizar e supervisionar as atividades da SPPREV e exercer as demais atribuições definidas em regulamento.

Artigo 12 - Compete aos diretores desempenhar as atribuições previstas em regulamento, além daquelas que lhes forem delegadas pelo Diretor Presidente.

Seção IV

Do Conselho Fiscal

Artigo 13 - O Conselho Fiscal é o órgão de fiscalização e controle interno da SPPREV, competindo-lhe:

I - analisar as demonstrações financeiras e demais documentos contábeis da entidade, emitindo parecer e encaminhando-os ao Conselho de Administração;

II - opinar sobre assuntos de natureza econômico-financeira e contábil que lhes sejam submetidos pelo Conselho de Administração ou pela Diretoria Executiva;

III - atuar como Conselho Fiscal do fundo a que se refere o artigo 31 desta lei complementar; e,

IV - comunicar ao Conselho de Administração fatos relevantes que apurar no exercício de suas atribuições.

Parágrafo único - No desempenho de suas funções, o Conselho Fiscal, que se reunirá mensalmente, poderá requisitar e examinar livros e documentos da SPPREV que se fizerem necessários, bem como, justificadamente, solicitar o auxílio de especialistas e peritos.

Artigo 14 - O Conselho Fiscal será composto por 6 (seis) membros efetivos e respectivos suplentes, com mandato de 2 (dois) anos, vedada a recondução.

§ 1º - Os membros do Conselho Fiscal, observado o disposto no § 2º deste artigo, serão escolhidos da seguinte forma:

1 - 3 (três) membros efetivos e seus respectivos suplentes indicados pelo Governador do Estado, todos demissíveis "ad nutum";

2 - 1 (um) membro efetivo e seu suplente oriundos do Poder Executivo, indicados pelos seus servidores ativos, inativos, ou pelos militares do serviço ativo, da reserva remunerada ou reformado, e respectivos pensionistas;

3 - 1 (um) membro efetivo e respectivo suplente oriundos do Poder Judiciário e Ministério Público, indicados pelos seus servidores ativos e inativos e pelos pensionistas; e

4 - 1 (um) membro efetivo e respectivo suplente oriundos do Poder Legislativo, indicados pelos seus servidores ativos e inativos e pelos pensionistas.

§ 2º - A indicação dos membros efetivos e suplentes do Conselho Fiscal referidos nos itens 2 e 3 do § 1º deste artigo se dará de forma alternada e sucessiva entre os responsáveis pelas indicações, na seguinte conformidade:

1 - na primeira composição do Conselho Fiscal:

a) o membro efetivo a que se refere o item 2 será indicado pelos servidores ativos, inativos e pensionistas do Poder Executivo, e o respectivo suplente pelos militares do serviço ativo, da reserva remunerada ou reformados e pensionistas;

b) o membro efetivo a que se refere o item 3 será indicado pelos servidores ativos e inativos e pelos pensionistas oriundos do Poder Judiciário e o respectivo suplente pelos servidores ativos e inativos e pelos pensionistas oriundos do Ministério Público;

2 - na segunda composição do Conselho Fiscal:

a) o membro efetivo a que se refere o item 2 será indicado pelos militares do serviço ativo, da reserva remunerada ou reformados e pensionistas e o respectivo suplente pelos servidores ativos, inativos e pensionistas do Poder Executivo;

b) o membro efetivo a que se refere o item 3 será indicado pelos servidores ativos e inativos e pelos pensionistas oriundos do Ministério Público e o respectivo suplente pelos oriundos do Poder Judiciário;

§ 3º - Aplica-se aos membros do Conselho Fiscal o disposto nos §§ 1º, 2º, 4º e 5º, do artigo 7º desta lei complementar.

§ 4º - O presidente do Conselho será eleito pelos membros do Conselho Fiscal devidamente constituído, devendo a escolha recair sobre um dos membros indicados pelos servidores.

Seção V

Das demais disposições

Artigo 15 - A fim de implantar o sistema de renovação parcial e periódica dos Conselhos de Administração e Fiscal, o primeiro mandato de metade dos conselheiros e respectivos suplentes será acrescido de 50% (cinquenta por cento) do prazo definido nesta lei complementar.

Parágrafo único - O regulamento definirá quais os membros da primeira composição dos Conselhos que terão o prazo de duração de seus mandatos estendido nos termos do "caput" deste artigo.

Artigo 16 - É vedado ao Conselheiro e ao Diretor Executivo o exercício simultâneo de mais de um cargo de administração na SPPREV.

Artigo 17 - Os membros dos Conselhos de Administração e Fiscal somente perderão o mandato em virtude de:

I - condenação penal transitada em julgado;

II - decisão desfavorável em processo administrativo irrecurável; ou

III - acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas;

IV - três ausências consecutivas ou cinco alternadas nas reuniões do Conselho, que não forem justificadas.

§ 1º - Instaurado processo administrativo para apuração de irregularidades poderá o Governador do Estado, por solicitação do Secretário de Estado supervisor, determinar o afastamento provisório do Conselheiro, até a conclusão do processo.

§ 2º - O afastamento de que trata o § 1º deste artigo não implica prorrogação do mandato ou permanência no Conselho de Administração ou Fiscal além da data inicialmente prevista para o seu término.

§ 3º - Pelo exercício irregular da função pública, os membros dos Conselhos de Administração e Fiscal e da Diretoria Executiva responderão penal, civil e administrativamente, nos termos da legislação aplicável, em especial a Lei federal nº 8.429, de 2 de junho de 1992 (Lei de Improbidade Administrativa).

Artigo 18 - Na hipótese de vacância nos Conselhos de Administração e Fiscal, assumirá o respectivo suplente ou, na impossibilidade, outro membro será indicado pelos respectivos responsáveis, devendo o novo membro exercer o mandato pelo período remanescente.

Artigo 19 - A remuneração mensal dos membros dos Conselhos de Administração e Fiscal corresponderá a 20% (vinte por cento) da remuneração do Diretor Presidente da SPPREV, observados os critérios estabelecidos em regulamento.

Artigo 20 - A representação judicial da SPPREV, com prerrogativas processuais de Fazenda Pública, será exercida pela Procuradoria Geral do Estado, a qual exercerá, também, representação extrajudicial, consultoria e assessoria jurídica, conforme definido em regulamento próprio.

Artigo 21 - O pessoal da SPPREV será admitido sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho - C.L.T.

Artigo 22 - Ficam criados, na SPPREV, 5 (cinco) cargos de Diretor Executivo, com o vencimento mensal R\$ 9.667,00 (nove mil, seiscentos e sessenta e sete reais).

Parágrafo único - Os cargos a que se refere o "caput" deste artigo serão extintos quando for implementado o Quadro de Pessoal de que trata o artigo 39 desta lei complementar.

CAPÍTULO III DAS DISPOSIÇÕES ECONÔMICAS E FINANCEIRAS

Seção I

Da São Paulo Previdência - SPPREV

Artigo 23 - A SPPREV organizará a administração do RPPS e do RPPM com base em normas gerais de contabilidade e atuária, de modo a garantir seu equilíbrio financeiro e atuarial, observados os critérios definidos pelas legislações estadual e federal aplicáveis e respectivos regulamentos.

Artigo 24 - O patrimônio, as receitas e as disponibilidades de caixa da SPPREV serão mantidos em conta específica.

Parágrafo único - A SPPREV deverá realizar escrituração contábil distinta da mantida pelo Tesouro Estadual, inclusive quanto às rubricas destacadas no orçamento para pagamento de benefícios, e também adotar os planos de contas definidos pelas autoridades reguladoras competentes.

Artigo 25 - A SPPREV receberá mensalmente, para custeio de sua instalação e funcionamento, remuneração correspondente à taxa de administração definida anualmente e aprovada por ato do Poder Executivo, respeitados os limites estabelecidos na legislação.

Parágrafo único - Cada órgão, entidade e Poder contabilizará como despesa a taxa de administração estabelecida no "caput" deste artigo, proporcionalmente ao valor da respectiva folha de pagamento do pessoal vinculado ao RPPS e ao RPPM, relativamente ao exercício financeiro anterior.

Artigo 26 - Os valores dos benefícios pagos pela SPPREV serão:

I - computados para efeito de cumprimento de vinculações legais e constitucionais de gastos em áreas específicas;

II - deduzidos do repasse obrigatório de recursos a outras entidades, órgãos ou Poderes dos quais os inativos, ou respectivos beneficiários, forem originários.

Artigo 27 - O Estado de São Paulo é responsável pela cobertura de eventuais insuficiências financeiras do RPPS e do RPPM decorrentes do pagamento de benefícios previdenciários, observada a insuficiência apurada em cada um dos Poderes e órgãos autônomos.

Parágrafo único - Entende-se por insuficiência financeira o valor resultante da diferença entre o valor total da folha de pagamento dos benefícios previdenciários e o valor total das contribuições previdenciárias dos servidores, dos Poderes, entidades autônomas e órgãos autônomos do Estado.

Artigo 28 - Ficam o Poder Executivo e o IPESP autorizados a repactuar as dívidas e os haveres existentes entre si e os demais órgãos integrantes do RPPS e RPPM, e assim consolidar as demais obrigações em favor dos dois regimes próprios de previdência social.

§ 1º - O ajuste de que trata o "caput" deste artigo deve prever o pagamento integral dos montantes devidos pelo Estado em até 10 (dez) anos a contar da publicação desta lei.

§ 2º - Os recursos aportados pelo Estado para a cobertura de insuficiências financeiras nos termos desta lei serão utilizados pelo Executivo como pagamento dos compromissos a que se refere o "caput" deste artigo.

§ 3º - Fica a Fazenda do Estado autorizada a assumir a responsabilidade pelo pagamento:

1 - de débitos do IPESP, oriundos de sentenças transitadas em julgado, constantes de precatórios judiciais insatisfeitos;

2 - de débitos previdenciários da CBPM, oriundos de sentenças transitadas em julgado, constantes de precatórios judiciais insatisfeitos.

§ 4º - As obrigações assumidas pela Fazenda do Estado, em consequência da autorização de que trata o § 3º, serão consideradas no ajuste de que trata o "caput" deste artigo.

Artigo 29 - A SPPREV disponibilizará ao público, inclusive por meio de rede pública de transmissão de dados, informações atualizadas sobre as receitas e despesas do RPPS e do RPPM, bem como os critérios e parâmetros adotados para garantir o seu equilíbrio financeiro e atuarial.

Artigo 30 - A SPPREV deverá realizar avaliação atuarial inicial e em cada balanço, bem como poderá manter auditoria externa, por entidade independente legalmente habilitada nas áreas contábil, de benefícios e atuarial, conforme previsto em regulamento.

Seção II

Da Constituição de Fundo com Finalidade Previdenciária

Artigo 31 - Fica o Poder Executivo autorizado a constituir fundo com finalidade previdenciária, de natureza contábil, destinado a receber os recursos e o patrimônio previdenciários, sob a direção, administração e gestão da SPPREV.

§ 1º - Os recursos do fundo a que se refere o "caput" deste artigo serão destinados exclusivamente ao pagamento de benefícios previdenciários do RPPS e do RPPM.

§ 2º - Caberá à SPPREV, por intermédio dos seus órgãos de administração, a representação, a administração e a gestão do fundo a que se refere o "caput" deste artigo, na forma prevista nesta lei complementar.

§ 3º - A SPPREV deverá manter os recursos destinados ao pagamento de benefícios em conta específica em nome do fundo a que se refere o "caput" deste artigo.

§ 4º - O fundo a que se refere o "caput" deste artigo e a SPPREV terão registros cadastrais e contabilidade distintos, não havendo entre eles qualquer comunicação ou direitos, inexistindo solidariedade ou subsidiariedade obrigacionais ativas ou passivas.

Artigo 32 - O fundo a que se refere o artigo 31 desta lei complementar contará com recursos constituídos por:

I - bens, direitos e ativos dotados pelo Estado de São Paulo;

II - contribuições previdenciárias mensais dos servidores públicos, ativos e inativos, dos militares do serviço ativo, dos agregados ou licenciados, da reserva remunerada ou reformados, e dos respectivos pensionistas, nos termos da legislação aplicável;

III - contribuição previdenciária do Estado, em contrapartida à contribuição dos servidores públicos civis, ativos e inativos, dos militares do serviço ativo, dos agregados ou licenciados, da reserva remunerada ou reformados, e dos respectivos pensionistas;

IV - aportes extraordinários do Estado;

V - acervo patrimonial de órgãos e entidades estaduais que lhe forem transferidos por ato do Poder Executivo;

VI - rendimentos das aplicações financeiras de seus recursos;

VII - produto da alienação de seus bens;

VIII - aluguéis e outros rendimentos derivados dos bens componentes de seu patrimônio;

IX - doações, subvenções e legados;

X - outros recursos consignados no orçamento do Estado, inclusive os decorrentes de créditos suplementares;

XI - receitas decorrentes do reconhecimento de dívidas do Estado com o IPESP, vencidas antes da vigência desta lei complementar e apuradas nos termos do artigo 28 desta lei.

Parágrafo único - A contribuição previdenciária do Estado, a que se refere o "caput" do artigo 2º da Lei federal nº 9.717, de 27 de novembro de 1998, alterada pela Lei federal nº 10.887, de 18 de junho de 2004, para os regimes próprios de previdência de que trata o artigo 2º desta lei complementar, corresponderá ao dobro do valor da contribuição do servidor ativo.

Artigo 33 - Os recursos garantidores das reservas técnicas, fundos e provisões do fundo a que se refere o artigo 31 desta lei complementar serão aplicados de acordo com as condições de mercado e da legislação aplicável à matéria, e observadas as regras de segurança, solvência, liquidez, rentabilidade, proteção e prudência financeira.

Artigo 34 - A gestão dos bens imóveis do fundo a que se refere o artigo 31 desta lei complementar será realizada visando compatibilizar a diversificação dos investimentos à legislação e regulamentação aplicáveis, de modo a obter melhor rentabilidade.

Parágrafo único - Fica autorizada a alienação ou oneração dos bens imóveis dotados ao fundo a que se refere o artigo 31 desta lei complementar devendo tal alienação ou oneração observar os valores praticados pelo mercado imobiliário e reverter em seu benefício.

CAPÍTULO IV

DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Artigo 35 - A SPPREV poderá, durante os 24 (vinte e quatro) meses subsequentes a sua instalação, solicitar a colaboração onerosa, mediante afastamento, de servidores públicos, de militares do serviço ativo e empregados de órgãos ou entidades integrantes da Administração Pública Estadual, para o exercício de atribuições compatíveis com os respectivos níveis de formação profissional.

Parágrafo único - A despesa decorrente do afastamento de servidores públicos, militares do serviço ativo e empregados da Administração Pública Estadual, sem prejuízo de vencimentos, salários e demais vantagens, será ressarcida ao órgão ou entidade de origem, pela SPPREV.

Artigo 36 - As atribuições conferidas pela legislação em vigor ao Instituto de Previdência do Estado de São Paulo - IPESP, à Caixa Beneficente da Polícia Militar - CBPM, às Secretarias de Estado e às entidades da Administração indireta do Estado, bem como aos Tribunal de Justiça, Ministério Público e Universidades, relacionadas à administração e pagamento de benefícios previdenciários, serão assumidas pela SPPREV, conforme cronograma a ser definido por decreto.

Artigo 37 - Fica o Poder Executivo autorizado a:

I - transferir para a SPPREV o acervo patrimonial do IPESP e da CBPM, relativos às competências que lhe são atribuídas por esta lei complementar, de acordo com o cronograma referido no artigo 36 desta lei complementar;

II - transferir para a SPPREV o acervo patrimonial das Secretarias de Estado e das entidades da Administração indireta do Estado, relativos às competências que lhe são atribuídas por esta lei complementar, de acordo com o cronograma referido no artigo 36 desta lei complementar;

III - remanejar, transferir ou utilizar os saldos orçamentários do IPESP, da CBPM, das Secretarias de Estado e das entidades da Administração indireta do Estado, para atender as despesas previdenciárias e de instalação e estruturação da SPPREV.

Parágrafo único - Até que se conclua a instalação da SPPREV os órgãos, entidades e unidades dos Poderes Executivo, Judiciário e Legislativo, e do Ministério Público ficam incumbidos de assegurar o suporte necessário ao funcionamento da SPPREV.

Artigo 38 - Os órgãos, entidades e unidades dos Poderes Executivo, Judiciário e Legislativo, e do Ministério Público deverão transferir à SPPREV as informações constantes do acervo técnico e documental relacionado às atividades que lhe são atribuídas, na conformidade do cronograma a que se refere o artigo 36 desta lei complementar.

Artigo 39 - O Poder Executivo apresentará, no prazo máximo de 180 (cento e oitenta) dias a contar da data de publicação desta lei complementar, projeto de lei dispendo sobre a criação do Quadro de Pessoal da SPPREV e a fixação da remuneração dos empregos públicos, cargos e funções de confiança.

Artigo 40 - A SPPREV deverá estar instalada e em pleno funcionamento, tendo assumido a administração e execução de todas as atividades que lhe são conferidas nos termos desta lei complementar, inclusive no que se refere aos Poderes Judiciário e Legislativo, e ao Ministério Público, em até 2 (dois) anos após a publicação desta lei complementar, período no qual os órgãos, entidades e unidades dos Poderes Executivo, Judiciário e Legislativo, e do Ministério Público, deverão fornecer à SPPREV, mensalmente, as informações relativas a dados cadastrais e folha de pagamento dos seus membros e servidores públicos, ativos e inativos, dos militares do serviço ativo, dos agregados ou licenciados, da reserva remunerada ou reformados, necessárias ao atendimento das exigências contidas na Lei federal nº 9.717, de 27 de novembro de 1998, com alterações introduzidas pela Lei federal nº 10.887, de 18 de junho de 2004, e regulamentação própria.

§ 1º - Concluída a instalação da SPPREV fica extinto o IPESP, sendo suas funções não previdenciárias realocadas em outras unidades administrativas conforme regulamento.

§ 1º - Revogado.

- § 1º revogado pela Lei nº 13.549, de 26/05/2009, produzindo efeitos 30 (trinta) dias após sua publicação.

§ 2º - As funções previdenciárias da CBPM serão transferidas para a SPPREV, permanecendo a CBPM com as suas funções não previdenciárias, na forma a ser definida em regulamento.

Artigo 41 - Fica o Poder Executivo autorizado a abrir crédito suplementar no orçamento do Estado, até o valor de R\$ 10.000.000,00 (dez milhões de reais), destinados à implementação das medidas previstas nesta lei complementar.

Artigo 42 - Cada Poder, órgão autônomo ou entidade será responsável pela satisfação dos créditos de seus membros ou servidores inativos, e respectivos beneficiários, pendentes na data da publicação desta lei.

Artigo 43 - Fica suprimida a possibilidade de dispensa imotivada, pelo Estado, dos docentes do magistério público estadual, admitidos até a publicação desta lei, com fundamento na Lei nº 500, de 13 de novembro de 1974.

Artigo 44 - Em consequência do disposto no artigo 43, fica excluída a aplicabilidade aos docentes do magistério público estadual da hipótese de dispensa prevista no inciso III do artigo 35 da Lei nº 500, de 13 de novembro de 1974.

Artigo 45 - Ficam revogados o artigo 25 da Lei n.º 452, de 2 de outubro de 1974 e os artigos 133, 140, 141, 142 e 143, todos da Lei Complementar nº180, de 12 de maio de 1978.

Artigo 46 - Esta lei complementar entra em vigor na data de sua publicação.

Palácio dos Bandeirantes, em 1º de junho de 2007.

José Serra

Mauro Ricardo Machado Costa

Secretário da Fazenda

Sidney Beraldo

Secretário de Gestão Pública

Aloysio Nunes Ferreira Filho

Secretário-Chefe da Casa Civil

Publicada na Assessoria Técnico-Legislativa, em 1º de junho de 2007.

ANEXO B – PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: A REINERSÃO DO BENEFICIÁRIO NO MERCADO DE TRABALHO: O ESTUDO DA DEMANDA NA PREVIDÊNCIA DO ESTADO DE SÃO PAULO - SPPREV

Pesquisador: MARISA ROSSIGNOLI

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 86029418.0.0000.5496

Instituição Proponente: Associação de Ensino de Marília

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 2.873.946

Apresentação do Projeto:

Análise da reinserção do aposentado pela SPPREV no mercado de trabalho.

Objetivo da Pesquisa:

Levantar a real demanda da São Paulo Previdência – SPPREV á ser inserida no mercado de trabalho. Propagar a valorização da mão de obra do beneficiário no Brasil e suas reais necessidades. Estudar as perspectivas de reinserção do beneficiário no mercado de trabalho e promover sua transformação social e econômica. Aproximar o ente integrador com o as necessidades de seus beneficiários. Buscar alternativas de efetivação dos preceitos constitucionais envolvidos, tais como a valorização do trabalho e a dignidade da pessoa humana. O trabalho visa portanto concluir acerca condição jurídica atual da mão de obra do aposentado na previdência do estado de São Paulo – SPPREV.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Não há presença de riscos

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Pesquisa relevante podendo contribuir para a análise social da reinserção do beneficiário.

Endereço: Av.Higyno Muzzy Filho nº 1001 Bloco - IX - Sala- 935	
Bairro: Campus Universitário	CEP: 17.525-902
UF: SP	Município: MARILIA
Telefone: (14)2105-4001	E-mail: cep@unimar.br



Continuação do Parecer: 2.873.946

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

de acordo com as normas e exigências do cep /conep

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

não há

Considerações Finais a critério do CEP:

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1098206.pdf	22/03/2018 15:43:59		Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	termocons.docx	22/03/2018 15:43:13	MARISA ROSSIGNOLI	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	projetodaniela.docx	22/03/2018 15:41:41	MARISA ROSSIGNOLI	Aceito
Folha de Rosto	folharosto.pdf	22/03/2018 15:41:03	MARISA ROSSIGNOLI	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

MARILIA, 04 de Setembro de 2018

Assinado por:
Tereza Lais Menegucci Zutin
(Coordenador)

Endereço: Av.Higyno Muzzy Filho nº 1001 Bloco - IX - Sala- 935
Bairro: Campus Universitário **CEP:** 17.525-902
UF: SP **Município:** MARILIA
Telefone: (14)2105-4001 **E-mail:** cep@unimar.br

ANEXO C - REGRAS PARA APOSENTADORIAS EMENDAS CONSTITUCIONAIS

NºS 41/03 E 47/05

FINALIDADE	FUNDAMENTO LEGAL	REGRAS	CONDICÃO (CONTRIB.) HOMEM	CONDICÃO (CONTRIB.) MULHER	PROVENTOS	ABONO PERMANÊNCIA	CONTRIBUIÇÃO DO INATIVO	LIMITE DOS PROVENTOS	FORMA REAJUSTE PROVENTOS
INVALEZ	Artigo 40, § 1º, I, da CF/88	Quando o servidor for declarado inválido permanentemente, por intermédio de laudo médico expedido pelo DPHE.	Não há	Não há	Proventos proporcionais ao tempo de contribuição, X/35 avos se Homem e X/30 avos se Mulher. exceto se decorrente de acidente em serviço, moléstia profissional ou grave, contagiosa ou incurável, na forma da lei. Aplicação da Lei nº 10.887/04.	Não há			
COMPULSÓRIA	Artigo 40, § 1º, II, da CF/88, c.c EC 88/15, c.c art. 2º, I da LCF 152/15	Ao servidor que completar 75 anos de idade, a partir de 4/12/2015.	75 anos de idade	75 anos de idade	Proporcionais ao TC - X/35 avos se Homem e X/30 avos se Mulher. Aplicação da Lei nº 10.887/04.	Não há			
COMPULSÓRIA	Artigo 40, § 1º, II, da CF/88 (redação original)	Ao servidor que completou 70 anos de idade, até 3/12/2015.	70 anos de idade	70 anos de idade	Proporcionais ao TC - X/30 avos se Homem e X/25 avos se Mulher. Aplicação da Lei nº 10.887/04.	Não há			
COMPULSÓRIA POLICIAL	Artigo 40, § 1º, II, e § 4º, II, da CF/88 (redação original) c.c art. 1º, I, da LCF 51/85 alt. LCF 144/14	Ao Policial Civil que completou 65 anos de idade, até 3/12/2015	65 anos de idade	65 anos de idade	Proporcionais ao TC - X/30 avos se Homem e X/25 avos se Mulher. Aplicação da Lei nº 10.887/04.	Não há			
VOLUNTÁRIA	Artigo 40 § 1º, III, "a", da CF/88	10 anos de efetivo exercício no serviço público e 5 no cargo efetivo em que se dará a aposentadoria	60 anos de idade e contribuição	55 anos de idade e 30 de contribuição	Integrais Aplicação da Lei nº 10.887/04.		A contribuição do inativo incidirá apenas sobre a parcela dos proventos que exceder o limite determinado no Artigo 5º da E.C. nº 41/2003, conforme decisão do STJ. A contribuição do inativo incidirá apenas sobre as parcelas de proventos de aposentadoria e de proventos de serviço público após o limite máximo estabelecido para os benefícios do regime geral de previdência social, conforme artigo 14.653/2011. (Parecer PA nº 07/2013)	Art. 15 da Lei nº 10.887/04, sendo que se der o reajuste dos benefícios do regime geral de previdência social, nos termos da LC 1.105/10.	
VOLUNTÁRIA Docente	Artigo 40 § 1º, III, "a", § 5º da CF/88	10 anos de efetivo exercício no serviço público e 5 no cargo efetivo em que se dará a aposentadoria, desde que tenha exercido em cargo de natureza estritamente policial.	35 anos de idade e 30 de contribuição	30 anos de idade e 25 de contribuição	Integrais Aplicação da Lei nº 10.887/04.	(§ 19) servidor que opte em permanecer em atividade, fará jus a um abono equivalente ao valor da Contribuição Previdenciária até completar as exigências para aposentadoria compulsória			
VOLUNTÁRIA Policial	Artigo 40 § 1º, III, § 4º, II, da CF 88, c/c art. 1º, I, da LCF 51/85 alt. LCF nº 144/14	Policial com no mínimo 30 (trinta) anos de exercício em cargo de natureza estritamente policial.	30 anos de idade	25 anos de idade e contribuição	Integrais Aplicação da Lei nº 10.887/04.				
VOLUNTÁRIA (proporcional)	Artigo 40, § 1º, III, "b" da CF/88	10 anos de efetivo exercício no serviço público e 5 no cargo efetivo em que se dará a aposentadoria	65 anos de idade	60 anos de idade	Proporcionais ao TC - X/35 avos se Homem e X/30 avos se Mulher. Aplicação da Lei nº 10.887/04.	Sim, nos termos do Parecer PA nº 115/07. (§ 19 artigo 40 da CF/88) que opte em permanecer em atividade, fará jus a um abono equivalente ao valor da Contribuição Previdenciária até completar as exigências para aposentadoria compulsória.			

Artigo 40 CF/88

FINALIDADE	FUNDAMENTO LEGAL	REGRAS	CONDIÇÃO (IDADE/T. CONTRIB.) HOMEM	CONDIÇÃO (IDADE/T. CONTRIB.) MULHER	PROVENTOS	ABONO PERMANÊNCIA	CONTRIBUIÇÃO DO INATIVO	LIMITE DOS PROVENTOS	FORMA REAJUSTE PROVENTOS
VOLUNTÁRIA ASP	Artigo 40 §§ 1º e 4º, II da CF/88, cc art. 2º, I, II e III da LC. nº 1.109/10.	Agente de Segurança Penitenciária com no mínimo 30 (trinta) anos de efetivo exercício no cargo.	55 anos de idade e 30 anos de contribuição	50 anos de idade e 30 anos de contribuição	Integrais. Aplicação da Lei nº 10.887/04	Sim, nos termos do Parecer PA nº 115/07. (§ 19 artigo 40 da C.F.) o servidor que opte em permanecer em atividade, fará jus a um abono equivalente ao valor da Contribuição Previdenciária até completar as exigências para aposentadoria compulsória.	A contribuição do inativo incidirá apenas sobre a parcela dos proventos que incidir no âmbito do plano estabelecido para os inativos, conforme a Emenda Constitucional nº 41/2003, consoante decisão do STF. A contribuição do inativo incidirá apenas sobre as parcelas de proventos de aposentadoria e de pensão por morte estabelecidas para os beneficiários do regime geral de previdência social de que trata o art. 201 da C.F., quando o beneficiário, na forma da lei, for portador de doença incapacitante.	(§11 do art 40) Aplica-se o limite fixado no art. 37 Inciso XI (Teto salarial do Governador ou do Desembargador do T.J.) Decreto nº 48.407, de 06 de janeiro de 2004.	
VOLUNTÁRIA AEMP	Artigo 40 §§ 1º e 4º, II da CF/88, cc art. 3º, I, II e III da LC. nº 1.109/10.	Agente de Escolta e Vigilância Penitenciária com no mínimo 30 (trinta) anos de contribuição, desde que conte com no mínimo 20 (vinte) anos de efetivo exercício no cargo.	55 anos de idade e 30 anos de contribuição	50 anos de idade e 30 anos de contribuição	Integrais. Aplicação da Lei nº 10.887/04	Sim, nos termos do Parecer PA nº 115/07. (§ 19 artigo 40 da C.F.) o servidor que opte em permanecer em atividade, fará jus a um abono equivalente ao valor da Contribuição Previdenciária até completar as exigências para aposentadoria compulsória.	A contribuição do inativo incidirá apenas sobre a parcela dos proventos que incidir no âmbito do plano estabelecido para os inativos, conforme a Emenda Constitucional nº 41/2003, consoante decisão do STF. A contribuição do inativo incidirá apenas sobre as parcelas de proventos de aposentadoria e de pensão por morte estabelecidas para os beneficiários do regime geral de previdência social, conforme artigo 3º da Lei nº 14.853/2011. (Parecer PA nº 07/2013)	Art. 15 da Lei nº 10.887/04. Os proventos de aposentadoria e pensões de que trata os arts. 1º e 2º da Lei nº 10.887/04 serão reajustados na mesma data em que se der o reajuste dos benefícios do regime geral de previdência social, nos termos da LC 1.105/10.	
VOLUNTÁRIA ASP	Artigo 40 §§ 1º e 4º, II da CF/88, cc art. 2º, II e III, § único da LC. nº 1.109/10.	Agente de Segurança Penitenciária com no mínimo 30 (trinta) anos de contribuição, com provimento no cargo anteriormente a 31/12/2003, desde que conte com no mínimo 20 (vinte) anos de efetivo exercício no cargo.	30 anos de idade e 30 anos de contribuição	30 anos de idade e 30 anos de contribuição					
VOLUNTÁRIA AEMP	Artigo 40 §§ 1º e 4º, II da CF/88, cc art. 3º, II e III, § único da LC. nº 1.109/10.	Agente de Escolta e Vigilância Penitenciária com no mínimo 30 (trinta) anos de contribuição, com provimento no cargo anteriormente a 31/12/2003, desde que conte com no mínimo 20 (vinte) anos de efetivo exercício no cargo.	30 anos de idade e 30 anos de contribuição	30 anos de idade e 30 anos de contribuição					

LC 1.109 de 06/05/10

FINALIDADE	FUNDAMENTO LEGAL	REGRAS	CONDIÇÃO (IDADE/T. CONTRIB.) HOMEM	CONDIÇÃO (IDADE/T. CONTRIB.) MULHER	PROVENTOS	ABONO PERMANÊNCIA	CONTRIBUIÇÃO DO INATIVO	LIMITE DOS PROVENTOS	FORMA REDUZITE PROVENTOS
VOLUNTÁRIA	Artigo 2º, I, II, III, "a" e "b", §1º, I da EC nº 41/03	Ter ingressado regularmente em cargo efetivo até a data da publicação da EC nº 20/98, possuir 5 anos de efetivo exercício no cargo em que se dará a aposentadoria, e um período adicional de contrib. de 20% do tempo que na data da publicação da EC nº 20/98, faltaria para atingir o limite do tempo.	53 anos de idade e 35 anos de contribuição	de 48 anos de idade e 30 anos de contribuição	Aplicação da Lei nº 10.887/04. Para cada ano antecipado, o servidor terá os proventos reduzidos em relação aos limites de idade de 60 anos p/ homem e 55 anos p/ mulher, sendo 3,5% para quem completar as exigências até 31/12/2005	(§5º) servidor que opte em permanecer em atividade, fará jus a um abono equivalente ao valor da Contribuição da Previdência até completar as exigências para aposentadoria compulsória	A contribuição do inativo incidirá apenas sobre as parcelas dos proventos que exceder o limite determinado no Artigo 5º da E.C. nº 41/2003, consoante decisão do STF. A contribuição do inativo incidirá apenas sobre as parcelas de aposentadoria e de pensão que superem o dobro do limite máximo estabelecido para os benefícios do regime geral de previdência social de que trata o art. 4º da EC nº 41/03. O beneficiário, na forma da lei, for portador de doença incapacitante.	Art. 15 da Lei nº 10.887/04. Os proventos de aposentadoria e pensões de arts. 1º tratam os arts. 1º e 2º da Lei nº 10.887/04 serão reajustados na mesma data em que se der o reajuste dos benefícios do regime geral de previdência social, nos termos da LC 1105/10.	
VOLUNTÁRIA	Artigo 2º, I, II, III, "a" e "b", §1º, II da EC nº 41/03	Ter ingressado regularmente em cargo efetivo até a data da publicação da EC nº 20/98, possuir 5 anos de efetivo exercício no cargo em que se dará a aposentadoria, e um período adicional de contrib. de 20% do tempo que na data da publicação da EC nº 20/98, faltaria para atingir o limite do tempo.	53 anos de idade e 35 anos de contribuição	de 48 anos de idade e 30 anos de contribuição	Aplicação da Lei nº 10.887/04. Para cada ano antecipado, o servidor terá os proventos reduzidos em relação aos limites de idade de 60 anos p/ homem e 55 anos p/ mulher, sendo 3,5% para quem completar as exigências a partir de 01/01/2006				
VOLUNTÁRIA Docente	Artigo 2º, I, II, III, "a" e "b", §1º, I e §4º da EC nº 41/03	Ter ingressado regularmente em cargo efetivo até a data da publicação da EC nº 20/98 e possuir 5 anos de efetivo exercício no cargo em que se dará a aposentadoria e um período adicional de contrib. de 20% do tempo que, na data da publicação da EC nº 20/98, faltaria para atingir o limite do tempo. (§4º) Professor que opte por este dispositivo legal, terá o tempo de serviço exercido até a publicação desta emenda, contado com acréscimo de 17%, se homem e 20% se mulher desde que conte tempo exclusivamente de magistério.	53 anos de idade e 35 anos de contribuição	de 48 anos de idade e 30 anos de contribuição	Aplicação da Lei nº 10.887/04. Para cada ano antecipado, o servidor terá os proventos reduzidos em relação aos limites de idade de 55 anos p/ homem e 50 anos p/ mulher, sendo 3,5% para quem completar as exigências até 31/12/2005				
VOLUNTÁRIA Docente	Artigo 2º, I, II, III, "a" e "b", §1º, II e §4º da EC nº 41/03	Ter ingressado regularmente em cargo efetivo até a data da publicação da EC nº 20/98 e possuir 5 anos de efetivo exercício no cargo em que se dará a aposentadoria e um período adicional de contrib. de 20% do tempo que, na data da publicação da EC nº 20/98, faltaria para atingir o limite do tempo. (§4º) Professor que opte por este dispositivo legal, terá o tempo de serviço exercido até a publicação desta emenda, contado com acréscimo de 17%, se homem e 20% se mulher desde que conte tempo exclusivamente de magistério.	53 anos de idade e 35 anos de contribuição	de 48 anos de idade e 30 anos de contribuição	Aplicação da Lei nº 10.887/04. Para cada ano antecipado, o servidor terá os proventos reduzidos em relação aos limites de idade de 55 anos p/ homem e 50 anos p/ mulher, sendo 3,5% para quem completar as exigências a partir de 01/01/2006				

Artigo 2º E.C. nº 41/2003

FINALIDADE	FUNDAMENTO LEGAL	REGRAS	CONDIÇÃO (IDADE/ET. CONTRIB. HOMENS)	CONDIÇÃO (IDADE/ET. CONTRIB. MULHER)	PROVENTOS	ABONO PERMANÊNCIA	CONTRIBUIÇÃO DO INATIVO	LIMITE DOS PROVENTOS	FORMA REAJUSTE PROVENTOS
INVALIDEZ	Artigo 40, § 1º, I, da CF/88, c/c art. 3º, § 2º, da EC 41/03	Quando o servidor for declarado inválido permanentemente, por intermédio de laudo médico expedido pelo DPHE, e que possua todos os requisitos para aposentadoria voluntária nos termos do artigo 3º da EC 41/03.	Não há	Não há	Integrais ou proporcionais ao tempo de contribuição X/30 anos se mulher, nos termos da Manifestação GPQ/Cont. nº 04/2014	Não há			
COMPULSÓRIA	Artigo 40, § 1º, II, da CF/88, c/c art. 3º, § 2º, da EC 41/03, c/c art. 2º, I, da LCF 152/15	Até o servidor que completar 75 anos de idade a partir de 4/12/15, e que não possua todos os requisitos para aposentadoria voluntária nos termos do artigo 3º da EC 41/03.	75 anos de idade	75 anos de idade	Integrais ou proporcionais X/30 anos se homem e X/30 anos se mulher, nos termos da Manifestação GPQ/Cont. nº 04/2014	Não há			
COMPULSÓRIA	Artigo 40, § 1º, II, da CF/88 (redação original), c/c art. 3º, § 2º, da EC 41/03	Até o servidor que completar 70 anos de idade até 3/12/15, e que possua todos os requisitos para aposentadoria voluntária nos termos do artigo 3º da EC 41/03.	70 anos de idade	70 anos de idade	Integrais ou proporcionais X/30 anos se homem e X/30 anos se mulher, nos termos da Manifestação GPQ/Cont. nº 04/2014	Não há			
COMPULSÓRIA POLICIAL	Artigo 40, § 1º, II e § 4º, da CF/88 (redação original), c/c art. 3º, § 2º, da EC 41/03	Até o Policial Civil que completar 65 anos de idade até 3/12/15, e que possua todos os requisitos para aposentadoria voluntária nos termos do artigo 3º da EC 41/03.	65 anos de idade	65 anos de idade	Integrais nos termos da Manifestação GPQ/Cont. nº 04/2014	Não há			
VOLUNTÁRIA	Artigo 40, § 1º, III, "a", da CF/88, c/c art. 3º, § 2º, da EC 41/03	10 anos de efetivo exercício no serviço público e 5 de cargo efetivo em qualquer tempo para aqueles, que, até a publicação da EC nº 20/98, tenham cumprido todos os requisitos, com base nos critérios da EC nº 20/98.	10 anos de idade	10 anos de idade	Integrais				
VOLUNTÁRIA Policial	Artigo 40, § 1º, III, "a", da CF/88, c/c art. 3º, § 2º, da EC 41/03	Policial com no mínimo 30 (trinta) anos de serviço. Assegurada a concessão de aposentadoria a qualquer tempo para aqueles, que, até a publicação da EC nº 20/98, tenham cumprido todos os requisitos, com base nos critérios da EC nº 20/98.	30 anos de idade	X	Integrais				
VOLUNTÁRIA (proporcional)	Artigo 40, § 1º, III, "b", da CF/88, c/c art. 3º, § 2º, da EC 41/03	10 anos de efetivo exercício no serviço público e 5 de cargo efetivo em qualquer tempo para aqueles, que, até a publicação da EC nº 20/98, tenham cumprido todos os requisitos, com base nos critérios da EC nº 20/98.	10 anos de idade	10 anos de idade	Proporcionais ao tempo de contribuição - X/35 anos se homem e X/30 anos se mulher				
VOLUNTÁRIA	Artigo 126, III, "a", da CF/88 (redação original), c/c art. 3º, § 2º, da EC 20/98 e da EC nº 41/03	Direito adquirido - tempo de aposentadoria completado até 16/12/98.	35 anos de serviço	30 anos de serviço	Integrais				
VOLUNTÁRIA (proporcional)	Artigo 126, III, "c", da CF/88 (redação original), c/c art. 3º, § 2º, da EC nº 20/98 e da EC nº 41/03	Direito adquirido - tempo de aposentadoria completado até 16/12/98.	30 anos de contribuição	30 anos de contribuição	Proporcionais ao tempo de contribuição - X/30 anos se homem e X/30 anos se mulher				
VOLUNTÁRIA Policial	LCF nº 51/85 (redação original) c/c art. 3º, § 2º, da EC nº 20/98 e da EC nº 41/03	Ter ingressado regularmente em cargo efetivo até a data de publicação da EC nº 20/98 e possuir 5 anos de efetivo exercício no cargo em que se dará a aposentadoria e um período adicional de contrib. de 20% do tempo que, na data de publicação da EC nº 20/98, faltava para atingir o limite do tempo. Assegurada a concessão de aposentadoria a qualquer tempo para aqueles, que, até a publicação da EC nº 41/03, tenham cumprido todos os requisitos, com base nos critérios da EC nº 20/98.	35 anos de idade	30 anos de idade	Integrais				
VOLUNTÁRIA Decente	Artigo 6º, I, II, III, "a", "b", "c", § 4º da EC nº 20/98, c/c art. 3º, § 2º, da EC nº 41/03	Ter ingressado regularmente em cargo efetivo até a data de publicação da EC nº 20/98 e possuir 5 anos de efetivo exercício no cargo em que se dará a aposentadoria e um período adicional de contrib. de 20% do tempo que, na data de publicação da EC nº 20/98, faltava para atingir o limite do tempo. Assegurada a concessão de aposentadoria a qualquer tempo para aqueles, que, até a publicação da EC nº 41/03, tenham cumprido todos os requisitos, com base nos critérios da EC nº 20/98.	35 anos de idade	30 anos de idade	Integrais				
VOLUNTÁRIA (proporcional)	Artigo 6º, I, II, § 1º, "a" e "b", e II, da EC nº 20/98 c/c art. 3º, § 2º, da EC nº 41/03	Ter ingressado regularmente em cargo efetivo até a data de publicação da EC nº 20/98 e possuir 5 anos de efetivo exercício no cargo em que se dará a aposentadoria e um período adicional de contrib. de 40% do tempo que, na data de publicação da EC nº 20/98, faltava para atingir o limite do tempo. Assegurada a concessão de aposentadoria a qualquer tempo para aqueles, que, até a publicação da EC nº 41/03, tenham cumprido todos os requisitos, com base nos critérios da EC nº 20/98.	35 anos de idade	30 anos de idade	Proporcionais ao tempo de contribuição - mais pedágio de 100% (II)				

Artigo 3º da EC nº 41/2003

A contribuição do inativo não pode ser superior aos valores estabelecidos na tabela anexa sobre a contribuição do inativo, determinado no Artigo 5º da Emenda Constitucional nº 41/03. A contribuição do inativo não pode ser superior aos valores estabelecidos na tabela anexa sobre a contribuição do inativo, determinado no Artigo 5º da Emenda Constitucional nº 41/03. A contribuição do inativo não pode ser superior aos valores estabelecidos na tabela anexa sobre a contribuição do inativo, determinado no Artigo 5º da Emenda Constitucional nº 41/03.

Art. 7º E.C. nº 41/2003 - sendo sempre que modificar a contribuição dos servidores em atividade, sendo qualquer benefício ou concessão, inclusive quando transformado em cargo ou função de natureza de trabalho, a ser concedido, na forma da lei, for posterior de 2004.

§ 1º - artigo 3º da EC nº 41/03 - Servidor que opte em permanecer em atividade, receberá um abono equivalente ao valor da contribuição para a aposentadoria compulsória, desde que o servidor tenha exercido o cargo por 25 anos de cont. prev se homem ou 20 anos se mulher.

§ 1º - artigo 3º da EC nº 41/03 - Servidor que opte em permanecer em atividade, receberá um abono equivalente ao valor da contribuição para a aposentadoria compulsória, desde que o servidor tenha exercido o cargo por 25 anos de cont. prev se homem ou 20 anos se mulher.

§ 1º - artigo 3º da EC nº 41/03 - Servidor que opte em permanecer em atividade, receberá um abono equivalente ao valor da contribuição para a aposentadoria compulsória, desde que o servidor tenha exercido o cargo por 25 anos de cont. prev se homem ou 20 anos se mulher.

§ 1º - artigo 3º da EC nº 41/03 - Servidor que opte em permanecer em atividade, receberá um abono equivalente ao valor da contribuição para a aposentadoria compulsória, desde que o servidor tenha exercido o cargo por 25 anos de cont. prev se homem ou 20 anos se mulher.

§ 1º - artigo 3º da EC nº 41/03 - Servidor que opte em permanecer em atividade, receberá um abono equivalente ao valor da contribuição para a aposentadoria compulsória, desde que o servidor tenha exercido o cargo por 25 anos de cont. prev se homem ou 20 anos se mulher.

FINALIDADE	FUNDAMENTO LEGAL	REGRAS	CONDICAO (IDADE/T. CONTRIB.) HOMIEM	CONDICAO (IDADE/T. CONTRIB.) MULHER	PROVENTOS	ABONO PERMANÊNCIA	CONTRIBUÇAO DO INATIVO	LIMITE DOS PROVENTOS	FORMA REAJUSTE PROVENTOS
INVALIDEZ	Artigo 40, § 1º, I, da CF/88 c.c art. 6º-A da EC 41/03, acrescentado pela EC 70/12	Ao servidor que tenha ingressado anteriormente a publicação da EC 41/03, e for declarado inválido permanentemente por intermédio de laudo médico expedido pelo DPME.	Não há	Não há	Proventos proporcionais ao tempo de contribuição, X/35 avos se Homem, e X/30 avos se Mulher, exceto se decorrente de acidente em serviço, moléstia profissional ou grave, contagiosa ou incurável, na forma da lei.	Não há			
COMPULSÓRIA	Artigo 40, § 1º, I, da CF/88, c.c art. 6º da EC 41/03	Quando o servidor for declarado inválido permanentemente, por intermédio de laudo médico expedido pelo DPME e que possua todos os requisitos para aposentadoria voluntária nos termos do artigo 6º da EC 41/03.	Não há	Não há	Integrais nos termos da Manifestação GFG/Cons. nº 04/2014	Não há			
COMPULSÓRIA	Artigo 40, § 1º, II, da CF/88, c.c art. 6º da EC 41/03, c.c EC 88/15, c.c art. 2º, I da LCF 152/15	Ao servidor que completar 75 anos de idade a partir de 4/12/15, e que possua todos os requisitos para aposentadoria voluntária nos termos do artigo 6º da EC 41/03.	75 anos de idade	75 anos de idade	Integrais nos termos da Manifestação GFG/Cons. nº 04/2014	Não há			
COMPULSÓRIA	Artigo 40, § 1º, II, da CF/88 (redação original), c.c art. 6º da EC 41/03	Ao servidor que completou 70 anos de idade até 3/12/15, e que possua todos os requisitos para aposentadoria voluntária nos termos do artigo 6º da EC 41/03.	70 anos de idade	70 anos de idade	Integrais nos termos da Manifestação GFG/Cons. nº 04/2014	Não há			
COMPULSÓRIA	Artigo 40, § 1º, II e § 4º, II, da CF/88 (redação original) c.c art. 1º, I, da LCF 51/85 alt. LCF 144/14 c.c art. 6º da EC 41/03	Ao Policial Civil que completou 65 anos de idade até 3/12/15, e que possua todos os requisitos para aposentadoria voluntária nos termos do artigo 6º da EC 41/03.	65 anos de idade	65 anos de idade	Integrais nos termos da Manifestação GFG/Cons. nº 04/2014	Não há			
VOLUNTÁRIA	Artigo 6º, I, II, III, IV da EC nº 41/03, alt. pela E.C. nº 47/05	20 anos de efetivo exercício no serviço público e 10 de carreira e 5 anos de efetivo exercício no cargo em que se dará a aposentadoria. Assegurada a concessão de aposentadoria a qualquer tempo, para aqueles que tenham ingressado no serviço público até a publicação da EC nº 41/03.	60 anos de idade e 35 de contribuição	65 anos de idade e 30 de contribuição	Integrais	Sim, nos termos do Parecer PA nº 123/2004. " A satisfação desses requisitos (requisitos previstos no artigo 6º da E.C. nº 41/2003) implica simultânea satisfação dos previstos no artigo 40, § 1º, III, "a" da C.F. (redação da E.C. nº 20/98); assim, se continuar em atividade, o servidor faz jus ao abono de permanência (C.F., artigo 40, § 19, redação da E.C. nº 41/2003)".			Art. 7º E.C. nº 41/2003 - serão revisões na mesma parcela dos proventos, sempre que modificar a remuneração dos servidores em atividade, sendo também estendidos quaisquer benefícios ou vantagens posteriormente concedidos, inclusive quando decorrentes de reclassificação do cargo ou função em que deu aposentadoria.
VOLUNTÁRIA Docente	Artigo 6º, I, II, III, IV da EC nº 41/03, alt. pela E.C. nº 47/05 c/c § 5º do art. 40 da CF/88	20 anos de efetivo exercício no serviço público e 10 de carreira e 5 anos de efetivo exercício no cargo em que se dará a aposentadoria. Assegurada a concessão de aposentadoria a qualquer tempo, para aqueles que tenham ingressado no serviço público até a publicação da EC nº 41/03. Professor em função de magistério da educação infantil, ensino fundamental e médio ficam reduzidos os requisitos de idade e de tempo de contribuição em cinco anos.	55 anos de idade e 30 de contribuição	50 anos de idade e 25 de contribuição	Integrais				

Artigo 6º E.C.41/2003

FINALIDADE	FUNDAMENTO LEGAL	REGRAS	CONDIÇÃO (IDADE/T. CONTRIB.) HOMEN	CONDIÇÃO (IDADE/T. CONTRIB.) MULHER	PROVENTOS	ABONO PERMANÊNCIA	CONTRIBUIÇÃO DO INATIVO	LIMITE DOS PROVENTOS	FORMA REAJUSTE PROVENTOS
INVALIDEZ	Artigo 40, § 1º, I, da CF/88, c.c art. 3º da EC 47/05	Quando o servidor for declarado inválido permanentemente, por intermédio de laudo médico expedido pelo DPME e que possua todos os requisitos para aposentadoria voluntária nos termos do artigo 3º da EC 47/05.	Não há	Não há	Integrais nos termos da Manifestação GFG/Cons. nº 04/2014	Não há			
COMPULSÓRIA	Artigo 40, § 1º, II, da CF/88, c.c art. 3º da EC 47/05, c.c EC 88/15, c.c art. 2º, I da LCF 152/15	Ao servidor que completar 75 anos de idade a partir de 4/12/15, e que possua todos os requisitos para aposentadoria voluntária nos termos do artigo 3º da EC 47/05.	75 anos de idade	de 75 anos de idade	Integrais nos termos da Manifestação GFG/Cons. nº 04/2014	Não há			
COMPULSÓRIA	Artigo 40, § 1º, II, da CF/88 (redação original), c.c art. 3º da EC 47/05	Ao servidor que completou 70 anos de idade até 3/12/15, e que possua todos os requisitos para aposentadoria voluntária nos termos do artigo 3º da EC 47/05.	70 anos de idade	de 70 anos de idade	Integrais nos termos da Manifestação GFG/Cons. nº 04/2014	Não há			
COMPULSÓRIA POLICIAL	Artigo 40, § 1º, II e § 4º, II, da CF/88 (redação original) c.c art. 1º I, da LCF 51/85 alt. LCF 144/14 c.c art. 3º da EC 47/05	Ao Policial Civil que completou 65 anos de idade até 3/12/15, e que possua todos os requisitos para aposentadoria voluntária nos termos do artigo 3º da EC 47/05.	65 anos de idade	de 65 anos de idade	Integrais nos termos da Manifestação GFG/Cons. nº 04/2014	Não há			
VOLUNTÁRIA	Artigo 3º, I, II, III, § único, da EC nº 47/05	25 anos de efetivo exercício no serviço público e 15 de carreira e 5 anos de contribuição no serviço público. Ter ingressado no serviço público até 16/12/98.	Idade mínima relativamente aos limites do art. 40, § 1º, inciso III, alínea "a", da Constituição Federal, de um ano de idade para cada ano de contribuição que exceder a 35 anos de contribuição, ou 60 anos de idade e 35 anos de contribuição.	Idade mínima relativamente aos limites do art. 40, § 1º, inciso III, alínea "a", da Constituição Federal, de um ano de idade para cada ano de contribuição que exceder a 35 anos de contribuição, ou 60 anos de idade e 30 anos de contribuição.	Integrais	Sim, nos termos do Parecer PA nº 115/07. Tem direito ao abono permanente (§ 19 da CF) os servidores que tenham completado os requisitos para a sua aposentadoria por qualquer dos sistemas previstos na lei maior - norma permanente e regas transitórias - inclusive o inaugurado pela EC. 47/05, desde que em atividade, ainda que afastados do cargo efetivo em que titulados.	A contribuição do inativo incidirá apenas sobre a parcela que exceder o limite determinado no Artigo 5º da Emenda Constitucional nº 41/2003, consistente em 10% (dez por cento) da contribuição do inativo incidirá apenas sobre as parcelas de proventos de aposentadoria e de pensão que superem o dobro do limite máximo estabelecido nos benefícios do regime geral de previdência social de que trata o art. 201 da CF., quando o beneficiário, na forma da lei, for portador de doença incapacitante.	(§ 11 do art. 40) Aplicase o limite fixado no art. 37 Inciso XI (Teto salarial do Governador ou do Desembargador do T.) Decreto nº 48.407, de 06 de janeiro de 2004	Art. 7º E.C. nº 41/2003 - serão revistos na mesma proporção e data, sempre que modificar a remuneração dos servidores que exercem atividade sendo também estendidos quaisquer benefícios ou vantagens posteriormente concedidos, inclusive quando decorrentes de alteração da classificação do cargo ou função em que deu aposentadoria.