

Os 100 Anos da Previdência Social: Conquista e Desafios

A Emenda Constitucional nº 103/2019 e o impacto nos RPPS. Da necessidade de gestão profissional no RPPS e de acompanhamento permanente pelos entes federados.

Introdução

Neste ano de 2023, no dia 24 de janeiro, a Previdência Social brasileira completou 100 anos. O marco da legislação previdenciária no Brasil foi a Lei Eloy Chaves, de 1923, que criou as Caixas de Aposentadoria e Pensões (CAP), inicialmente voltadas apenas aos trabalhadores de empresas de estradas de ferro.

Nesses 100 anos, a Previdência Social consolidou-se como um dos modelos de proteção mais completos do mundo e conquistou grandes avanços e inovações.

Ao mesmo tempo há vários desafios, o que requer constante acompanhamento e aperfeiçoamento da previdência social no Brasil e que sejam promovidas mudanças necessárias ao seu tempo.

Um dos maiores desafios é o envelhecimento da população que já trouxe e que trará mudanças futuras.

Em um cenário onde a longevidade tem aumentado, mais pessoas têm solicitado e usufruído por mais tempo o seu direito de aposentadoria, onde possam ter uma renda sem ter a necessidade de exercer um trabalho remunerado na fase da vida onde muitas vezes a saúde passa a ser mais frágil.

Dessa forma, neste breve artigo, tem-se como objetivo geral registrar o marco de 100 anos da previdência social brasileira como um direito e conquista dos brasileiros, assim como compreender a relação entre a longevidade e a previdência social nos dias atuais, apontando a relação entre longevidade, sociedade e os resultados sobre a previdência com suas conquistas e seus desafios constantes.

Ao longo desses 100 anos de proteção social no Brasil, a previdência já passou por diversas reformas para adequação do sistema previdenciário e para possibilitar a cobertura dos atuais aposentados e pensionistas, assim como dos demais benefícios previdenciários.

O progresso social ocorrido nas últimas décadas vem proporcionando um considerável crescimento da expectativa de vida dos cidadãos, ocasionando a ocorrência de intensas mudanças nos modelos de proteção do sistema previdenciário do País e no mundo.

Dentre as mudanças ocorridas no Brasil, citamos a mais recente, a Emenda Constitucional nº 103/2019 que veio a ficar conhecida como a última Reforma da Previdência, ocasionando significativas modificações no regramento previdenciário brasileiro, inclusive nos Regimes Próprio de Previdência Social.

Partindo-se destes preceitos, o presente artigo irá tratar também do sistema previdenciário no Brasil após a Emenda Constitucional nº 103/2019, com ênfase aos RPPS e a importância e necessidade de uma gestão previdenciária profissional e do acompanhamento permanente da previdência social com revisões periódicas.

Iremos abordar também, apenas como informação, conteúdo sobre a reforma previdenciária recente que ocorreu na Suíça.

Nesse contexto, temos muito a comemorar neste ano em que comemoramos 100 anos de proteção previdenciária social aos brasileiros, mas temos que estar cientes e atentos aos desafios que se apresentam ao longo dos anos. Para tanto, estudos, informação e conhecimento constantes, aliados a boa gestão, são essenciais para que a nossa previdência perdure por muitos e muitos outros centenários e que possa garantir a proteção social que os brasileiros tanto almejam e merecem.

Os 100 Anos da Previdência Social: Conquista e Desafios

24 de janeiro de 2023, dia em que a Previdência Social brasileira completou 100 anos e a partir da sua origem, em 1923, a cada dia mais, a Previdência está presente na vida do

cidadão e da sua família brasileira, desde o nascimento, com o auxílio maternidade, até a morte, gerando benefício aos dependentes.

Nesses 100 anos, a Previdência Social consolidou-se como um dos modelos de proteção mais completos do mundo e conquistou avanços e inovações, com a crescente proteção previdenciária acompanhada da crescente demanda.

Para acompanhar a evolução histórica e de avanços na previdência social, destacamos o recente livro “Os 100 anos da Previdência Social”, lançado em dezembro de 2022 pelo então Ministérios do Trabalho e Previdência, agora Ministério da Previdência Social.

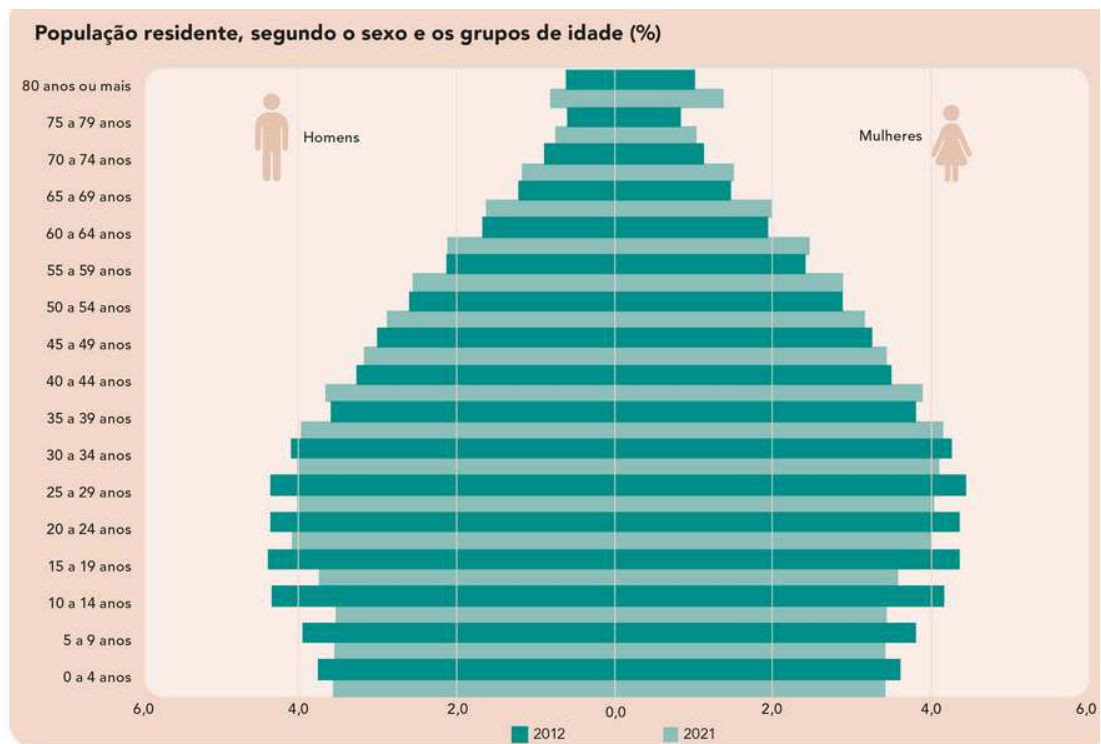
Ao mesmo tempo há vários desafios, o que requer constante acompanhamento da previdência social no País, promovendo às adaptações necessárias ao seu tempo.

Sabemos que o regime geral de previdência social que tem como órgão gestor o Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, assim como a grande maioria dos 2144 Regimes Próprios de Previdência Social - RPPS atualmente existentes e ativos no Brasil, regimes estes de repartição simples, precisam de acompanhamento constante especialmente em relação à situação financeiro e atuarial.

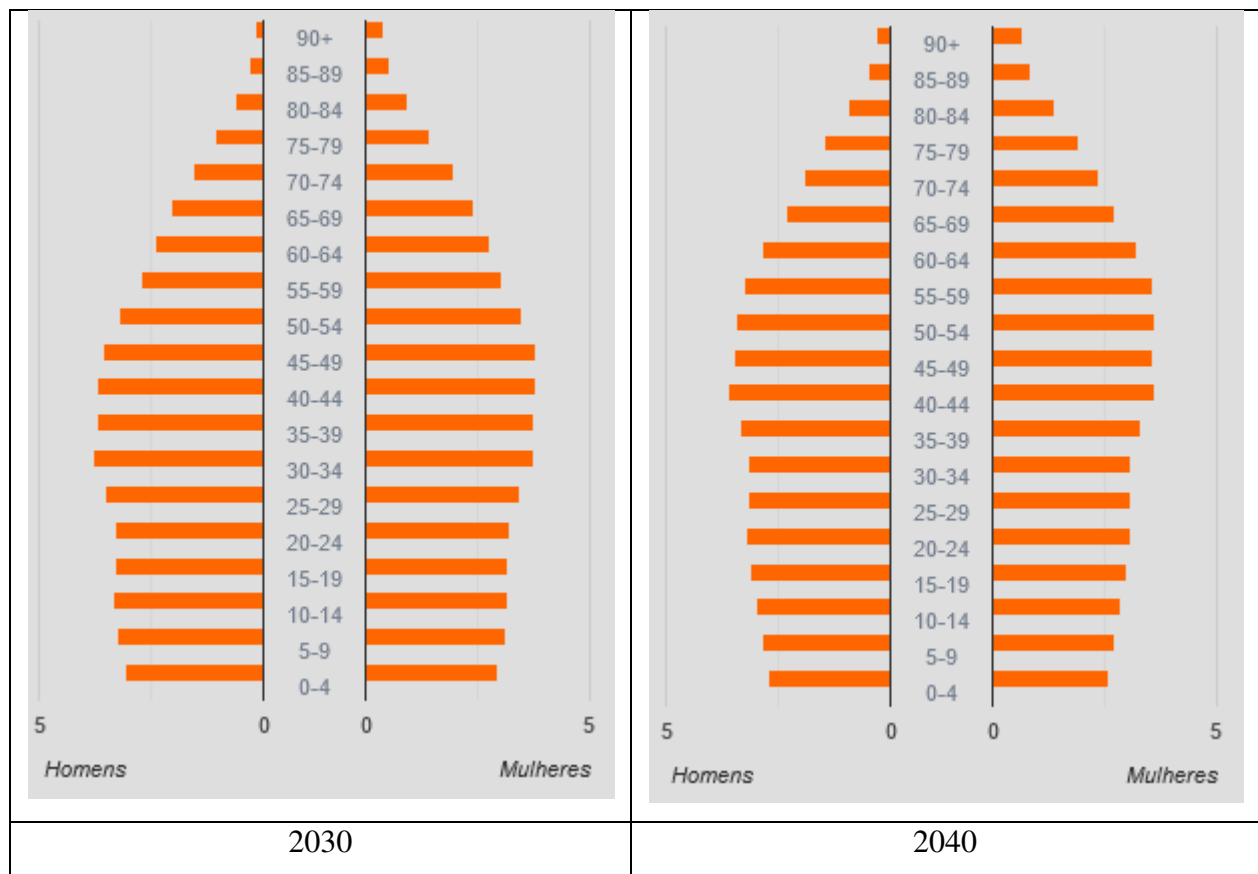
Abordando com mais atenção os RPPS, a gestão com comprometimento, observância e cumprimento às normas legais que norteiam os RPPS por parte dos gestores públicos, a capacitação e profissionalização dos dirigentes, conselheiros e demais atores da gestão do regime, são fundamentais para o alcance do equilíbrio das contas públicas e para a sustentabilidade financeira e atuarial dos regimes previdenciários no curto, médio e longo prazos, porém, apenas isso não basta.

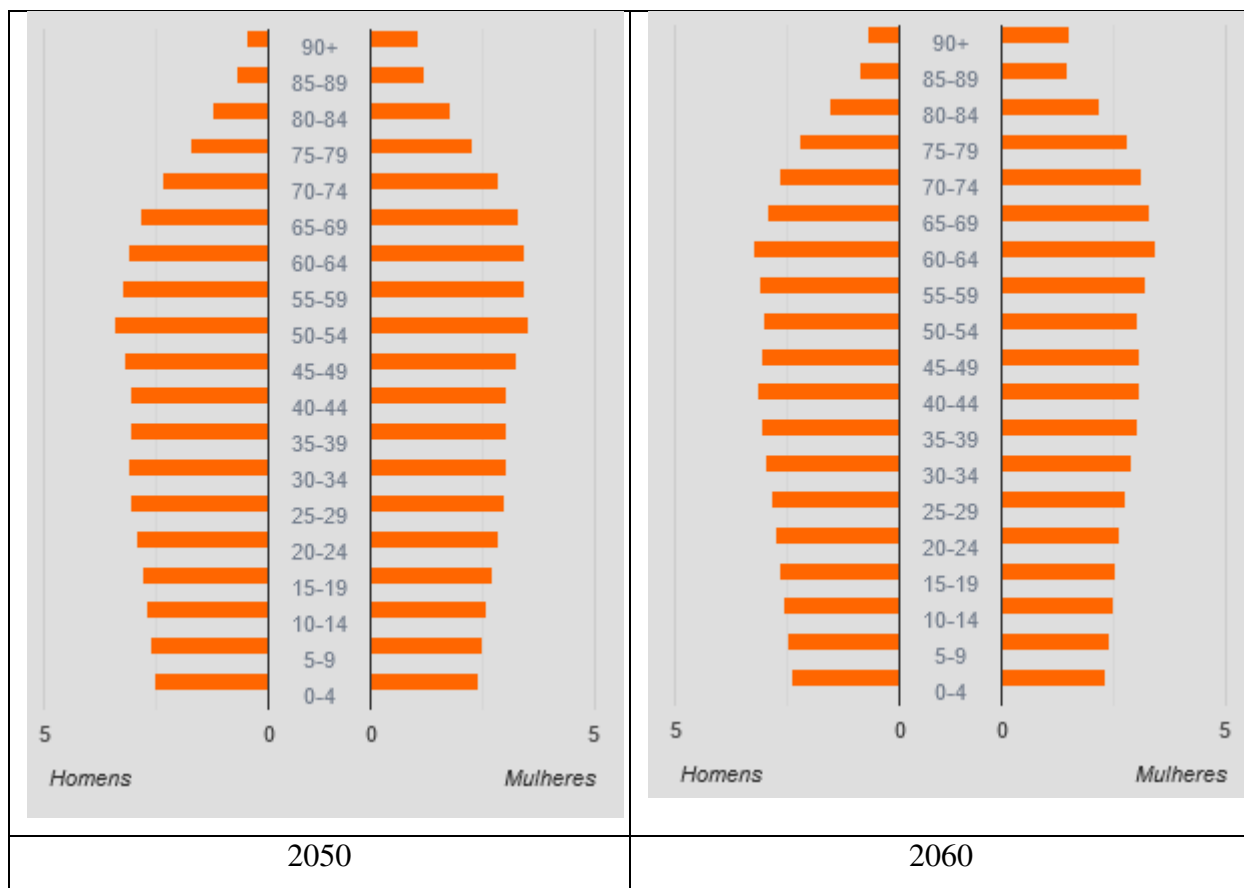
O envelhecimento ou, melhor, a longevidade populacional é um fenômeno e realidade mundial. A redução das taxas de mortalidade e de fecundidade, aliado ao aumento da expectativa de vida, demandam mudanças consideráveis no perfil demográfico da sociedade.

Segue a pirâmide etária brasileira contendo informações sobre natalidade, idade média da população, longevidade, em um comparativo 2012 x 2021.



Vejamos pirâmides demográficas com projeções para 2030, 2040, 2050 e 2060.





Não podemos enxergar o reflexo da longevidade populacional no aspecto demográfico, tão somente. Necessária a visão ampla, multisetorial, com enfoque cultural, histórico, econômico, psicossocial.

A expectativa de vida da população mundial tem aumentado em decorrência de vários fatores, dentre os quais podemos citar: avanço na medicina, na ciência, pesquisas, tecnologia, aumento do nível de desenvolvimento social, maior alcance na proteção social, inclusão maior da mulher no mercado de trabalho e na sociedade como um todo.

E é uma conquista. A longevidade é uma conquista, pois indica melhores condições humanas, mais inclusão, melhor qualidade de vida.

Por outro lado, o aumento da longevidade, do processo de envelhecimento da população torna-se um grande desafio a ser enfrentado, especialmente no que se refere ao sistema de proteção social à população. Como garantir a cobertura de riscos sociais para uma população que cresce em ritmo acelerado e com demandas cada vez mais específicas e necessárias?

Uma sociedade envelhecida é caracterizada por uma proporção crescente de aposentados em relação à população ativa. As sociedades envelhecem quando as taxas de fertilidade diminuem de modo que menos crianças nascem, ou quando a longevidade aumenta, ou ambos. O envelhecimento afeta praticamente todas as sociedades nos dias atuais, mas mais ainda os países industrializados.

O envelhecimento – ou longevidade - da população, além de impactar o sistema de proteção social de um modo geral, afeta direta e especialmente a previdência, por sua natureza de proteção social, principalmente na velhice.

O Brasil possui ampla cobertura previdenciária à população idosa, uma das maiores se comparadas a dos demais países da América Latina. Necessário que se mantenham níveis adequados de proteção social, aliados à sustentabilidade dos regimes previdenciários, especialmente com o constante aperfeiçoamento da legislação previdenciária de âmbito geral e local, no âmbito de cada ente federativo que possui RPPS.

Ainda, como a previdência social tem relação direta com a saúde, na medida em que a população envelhece, os custos com a saúde e incapacidade laborativa crescem substancialmente, razão pela qual são necessárias políticas públicas que incentivem as boas práticas, inclusão, hábitos de vida saudável, qualidade de vida, cuidados com a saúde de forma preventiva.

Além disso, a previdência social tem relação direta também com políticas de trabalho e renda. Neste aspecto, são necessários investimentos na educação, na formação educacional e na qualificação profissional para que os futuros idosos tenham um nível de formação e profissionalização mais elevado em relação à dos idosos de hoje e com isso se mantenham por mais tempo aptos, com capacidade laborativa, contribuindo e garantindo proteção previdenciária.

Aliado à maior e melhor qualificação, necessário o aprimoramento de políticas de combate à discriminação no mercado de trabalho em decorrência da idade, muito embora o primeiro acarrete no segundo, como consequência.

Como se vê, o envelhecimento populacional exige atenção a uma série de políticas públicas e a ampliação das já existentes.

Diante do acelerado processo de envelhecimento e maior longevidade da população, necessário garantir o desenvolvimento econômico, o equilíbrio das contas públicas e a

sustentabilidade dos sistemas e é fundamental que, concomitantemente, se garanta o desenvolvimento social, com acesso à infraestrutura adequada, saúde, qualidade de vida e equidade, amparando o direito humano de uma velhice não apenas longínqua, mas ativa e digna.

A concretização do conjunto de fatores acima somente será possível se houver o reconhecimento da previdência social, da saúde, da longevidade como política pública, com ações planejadas e a conscientização de que as ações e também as omissões refletem em toda a sociedade.

Estudos, mudanças prévias, são necessárias para que o País e a sociedade estejam preparados para a inclusão, cada vez maior, de pessoas com mais idade no dia a dia, no mercado de trabalho, no convívio em sociedade.

Somente assim, teremos a longevidade impactando de forma positiva e o chamado envelhecimento ativo e digno.

Ou seja: se desejarmos que o envelhecimento seja uma experiência positiva – e pode ser – a longevidade deve ser acompanhada de melhores condições, de oportunidades permanentes, de atenção à saúde, à participação de todos no mercado de trabalho por mais tempo e em todas as áreas.

A Organização Mundial da Saúde – OMS adotou o termo “envelhecimento ativo” para expressar a longevidade como um processo de conquista.

O envelhecimento ativo nada mais é do que o processo de otimização das oportunidades de saúde, participação e segurança, com o objetivo de melhorar a qualidade de vida à medida que as pessoas ficam mais idosas.

O envelhecimento ativo permite que as pessoas percebam o seu potencial para o bem-estar físico, social e mental ao longo da vida, incentivando a participação da sociedade de acordo com suas necessidades, anseios e capacidades; ao mesmo tempo, propicia proteção, segurança e cuidados adequados, quando necessários.

O termo “ativo” refere-se à participação contínua nas questões sociais, econômicas, culturais, civis, e não somente à capacidade de estar fisicamente ativo ou de fazer parte da força de trabalho.

Ainda, a profissionalização e o aperfeiçoamento constante, juntamente com a institucionalização de ações que integram as políticas públicas, contribuem para o equilíbrio das contas públicas e, conseqüentemente, com a boa e eficaz gestão pública, com a entrega de mais e melhores serviços à sociedade.

A Emenda Constitucional nº 103/2019 e o impacto nos RPPS. Da necessidade de gestão profissional no RPPS e de acompanhamento permanente pelos entes federados

O sistema previdenciário brasileiro constitui-se como um importante programa capaz de produzir resultados extremamente positivos para com os cidadãos em razão de buscar que seja garantida a sua dignidade principalmente daqueles que se encontram em situações desfavoráveis ou mesmo na idade avançada, contribuindo assim para o exercício do princípio constitucional da dignidade humana.

Todavia, o progresso social ocorrido nas últimas décadas vem proporcionando um considerável crescimento da expectativa de vida da população, ocasionando, conseqüentemente, a ocorrência de intensas mudanças nos mais variados modelos de proteção do sistema previdenciário.

Dentre as mudanças ocorridas no Brasil, iremos citar a mais recente, a Emenda Constitucional nº 103/2019 que veio a ficar conhecida como a última Reforma da Previdência, provocando significativas modificações no regramento previdenciário brasileiro, inclusive nos Regime Próprio de Previdência Social – RPPS, fazendo com que os entes federativos, apesar de lhes ter dado autonomia para o desenvolvimento de seus planos de benefícios previdenciários, necessitar se adequar inicialmente às disposições de eficácia plena e aplicação imediata estabelecidas pela referida Emenda, como por exemplo, a alíquota de contribuição do servidor no mínimo igual a do servidor federal e o rol de benefícios custeado pelo RPPS apenas aposentadoria e pensão por morte.

Partindo-se deste preceito, o presente artigo vem tratar da política previdenciária no Brasil após a Emenda Constitucional nº 103/2019, com ênfase aos RPPS, apresentando como objetivo central o de demonstrar a necessidade dos entes federativos que possuem RPPS, discutirem acerca da adequação do plano de benefícios semelhante ao previsto na EC nº 103/2019 para que assim possam equilibrar-se, alcançar a sustentabilidade, cumprir com o

princípio constitucional do equilíbrio financeiro e atuarial e contribuir com o equilíbrio das contas públicas.

Da Desconstitucionalização das Regras Previdenciárias

Inicialmente, cabe trazer a definição do que venha a ser a “desconstitucionalização” para que assim se tenha uma maior compreensão do tema.

Cândido (2019) vem a preceituar que a desconstitucionalização está ligada diretamente na retirada de certos elementos normativos pela qual se encontrava inserida na Carta Magna, passando a regulamentá-las através de lei, seja de forma complementar como também ordinariamente. Sendo que tal mudança, de constitucional para infraconstitucional, vem a ocorrer a partir do momento em que surge o interesse de promover determinadas alterações do comando legal, em razão deste ato ser considerado mais simples de ser realizado do que por intermédio de uma Emenda Constitucional.

Desta forma, no que tange a reforma previdenciária, Miranda (2020) veio a lecionar que a desconstitucionalização dos regramentos previdenciários criou um temor na população brasileira, principalmente pelo fato de se tornar simples, a partir de então, modificações na lei. Ou seja, de acordo com o autor supracitado, ao se alterar os artigos 40 e 201 da Constituição Federal de 1988 conforme ocorreu com a Emenda Constitucional nº 103/2019, se dispõe que os preceitos normativos que vem a reger o sistema previdenciário sejam retirados da Carta Magna e passe a ser disposta por Lei Complementar, facilitando, de uma forma em geral, aprovações de possíveis mudanças promovidas pelo governo, passando assim, tais leis, a estabelecerem os elementos primordiais do direito previdenciário.

Em face da desconstitucionalização das regras de concessão e forma de cálculo dos benefícios previdenciários é que a Emenda Constitucional nº 103, de 2019 deu autonomia aos entes federativos com RPPS de estabelecerem as regras de benefício dos servidores em lei local.

Da Reforma Previdenciária nos Entes com RPPS como medida para se atingir o equilíbrio financeiro e atuarial dos RPPS

Inicialmente, torna-se necessário enfatizar que a previdência social configura como parte integrante do sistema de proteção social instituído no território brasileiro, sendo que o trabalhador em idade ativa contribui com parte de sua renda presente, mediante contribuição obrigatória, para que na inatividade, velhice, invalidez ou morte possa, ele ou seu dependente em caso de óbito, receber os benefícios que lhes são devidos.

E a Constituição Federal de 1988 veio a possibilitar aos entes federados a instituição de regime próprio de previdência social com o intuito central de desvincular os seus servidores do RGPS, vinculando-os aos RPPS instituídos nos seus Estados e Municípios.

Cabe mencionar que após a promulgação da Emenda Constitucional nº 103/2019 ficou vedada a instituição de novos RPPS.

Assim, pode-se afirmar que o Regime Próprio de Previdência Social dos servidores públicos constitui-se de uma ferramenta constitucional, cujo seu objetivo é garantir, conforme já explanado anteriormente, por meio de recursos financeiros, o pagamento de benefício previdenciário ao segurado e dos seus dependentes, em virtude do afastamento obrigatório das suas atividades laborais desenvolvidas ao longo dos anos, seja por motivos invalidez, idade avançada ou morte, fazendo com que a sustentabilidade se destaque como elemento primordial para a aplicação deste modelo previdenciário, assegurando que os recursos financeiros estejam disponíveis para arcar com os benefícios previdenciários a curto, médio e longo prazos.

Todavia, vale ressaltar que nem todos os entes federativos existentes no Brasil adotaram o modelo do RPPS. Atualmente são 2.144 RPPS ativos e vigentes, ou seja, aproximadamente 40% dos entes federativos possuem RPPS. Estes entes, que se estruturam neste sistema previdenciário, vieram a necessitar, a partir da entrada em vigor da EC nº 103/2019, a realizar a sua própria reforma, com exceção da União, promovendo o seu respectivo regramento ou seguindo os preceitos estabelecidos pela referida Emenda Constitucional, principalmente para com aqueles que se encontram em déficit atuarial, sempre levando em conta o princípio do equilíbrio financeiro e atuarial do sistema previdenciário local.

A reforma no plano de benefícios, novos requisitos, forma de cálculo e reajuste, não atingiu diretamente os servidores dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios com RPPS. Porém, algumas prescrições da reforma como alíquota mínima de contribuição do servidor, rol

de benefícios limitado a aposentadoria e pensão por morte, instituição do regime de previdência complementar com o estabelecimento do teto do RGPS aos futuros proventos dos novos servidores, passaram a atingir a todos os entes públicos com RPPS, mesmo para aqueles que ainda não promoveram a reforma local. São os chamados dispositivos da Emenda Constitucional nº 103/2019 de eficácia plena e aplicação imediata a todos os entes com RPPS.

Vale ressaltar ainda que a Lei Complementar nº 101, de 04 de maio de 2000, intitulada como a Lei de Responsabilidade Fiscal, veio a estabelecer preceitos normativos acerca das finanças públicas fazendo com que os administradores públicos observem o aspecto contributivo, organizem as finanças de acordo com as normas de contabilidade e atuária que venham a alcançar e preservar o seu equilíbrio financeiro e atuarial.

É o que dispõe o artigo 69 da Lei Complementar nº 101/2000, vejamos: “Art. 69. O ente da Federação que mantiver ou vier a instituir regime próprio de previdência social para seus servidores conferir-lhe-á caráter contributivo e o organizará com base em normas de contabilidade e atuária que preservem seu equilíbrio financeiro e atuarial.”

Levando em consideração questões econômicas externas e internas que estão direcionando os entes com RPPS a vivenciarem situação delicada e imprescindível de uma tomada de decisão, uma vez que o déficit financeiro e atuarial atinge quase a totalidade dos RPPS existentes no País, tende a seguir a lógica que a simples adequação da alíquota de contribuição dos servidores e do rol de benefícios gerido e custeado pelos RPPS, por si só, não irá acompanhar sua demanda de suprimento.

Em outras linhas, será necessário a implementação de alguns, se não todos, preceitos e regras da Emenda Constitucional nº 103/2019 para a busca do equilíbrio financeiro e atuarial, ou seja, além de modificar a alíquota de contribuição dos servidores, estabelecer novas regras ao plano de benefícios, tendo como finalidade o cumprimento do princípio constitucional do equilíbrio financeiro e atuarial.

Desta forma, pode-se dizer que a efetivação de uma política pública própria, direcionada para com a estabilidade financeira e atuarial do Regime Próprio de Previdência Social, carece que a sua inclusão seja realizada por meio de atividades governamentais continuadas e gestão profissional.

Para tanto, é indispensável à adoção de medidas que visem à melhoria da gestão dos RPPS, a boa e eficaz gestão pública, como a profissionalização dos dirigentes, conselheiros e demais atores e servidores envolvidos na gestão dos RPPS, a implementação de ações de educação previdenciária e financeira envolvendo a plena participação dos servidores, implementação e ou melhoria constante dos mecanismos de controle e da transparência da gestão pela qual venha a propiciar a supervisão da sociedade de uma forma em geral.

Painel de Acompanhamento das adequações à Emenda Constitucional nº 103/2019 pelos Entes Federativos

Atualmente 668 (seiscentos e sessenta e oito) dos 2144 (dois mil, cento e quarenta e quatro) entes federados com RPPS ativos realizaram as adequações às regras da Emenda Constitucional nº 103/2019 referente ao plano de benefícios, adotando, no mínimo, 80% (oitenta por cento) das mesmas regras previstas na referida Emenda. Portanto, aproximadamente 31% (trinta e um por cento), base fevereiro de 2023.

Para acompanhar e ter acesso às informações completas e detalhadas, inclusive por região e especificação dos entes por Estado, o Departamento dos Regimes de Previdência no Serviço Público - SRPSP, da Secretaria de Regime Próprio e Complementar – SRPC divulgou um painel de acompanhamento da reforma da previdência pelos entes.

Referido painel é atualizado mensalmente e pode ser acessado através do link <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/assuntos/dados-e-estatisticas/previdencia/painel-estatistico-da-previdencia/regimes-proprios-de-previdencia-social-1/painel-de-acompanhamento-da-reforma-previdenciaria>

Ainda, mensalmente, o DRPSP divulga o Informe Mensal dos RPPS, criado com a finalidade de atualizar os gestores, conselheiros, servidores e demais profissionais que atuam nesse segmento, dos principais temas voltados ao RPPS e das medidas adotadas pela Subsecretaria visando o fortalecimento desses regimes.

O informe mensal pode ser acessado através do link <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-no-servico-publico/acontece-na-srpps/acontece-na-srpps>

Dentre as informações divulgadas, há a apresentação da situação geral dos RPPS dos entes federativos quanto à EC 103/2019, tendo por base a legislação encaminhada pelos entes e analisada pela equipe da SRPC.

A transparência dessas informações, além da melhor maneira de promover a consciência política e das ações governamentais, é uma forma de permitir e incentivar a participação democrática e de aumentar a qualidade das políticas públicas.

Da Necessidade de Acompanhamento Permanente e de Reavaliações Periódicas

Ainda que a Emenda Constitucional nº 103/2019 possa representar uma oportunidade na busca da sustentabilidade a médio e longo prazo no sistema previdenciário brasileiro, apresentando pontos positivos em sua estrutura principalmente no que tange a equidade e convergência entre os regimes, tem-se ainda a presença do que podemos chamar de brechas que, para melhor alcance dos seus objetivos e efeitos, necessitariam ser reformuladas.

Podemos citar a exclusão do alcance dos entes estaduais e municipais no que tange a reforma do plano de benefícios dos seus servidores, conforme preceituava inicialmente a PEC nº 6/2019 e que em um último momento foi retirado do seu texto base, fazendo com que assim acabasse gerando uma diversidade nos regramentos previdenciários entre os entes federativos com RPPS.

Nesta conjuntura torna-se de suma importância que a particularidade mencionada acima e das demais existentes passem a ser debatidas, especialmente com foco principal nos entes que ainda não promoveram a reforma local e nos que realizaram apenas a reforma parcial, em razão dos objetivos estipulados pela reforma previdenciária estarem contidas na promoção da sustentabilidade, na busca e atingimento do princípio constitucional previdenciário ao equilíbrio financeiro e atuarial, na garantia da adequação e, principalmente, no desenvolvimento da equidade do sistema previdenciário brasileiro, fazendo com que o monitoramento e a avaliação deste regime venham a contribuir para a qualificação dos discursos acerca da necessidade de transformações sempre que necessárias e adequando-as para que assim os anseios propostos possam ser atingidos por completo.

Mesmo em não havendo a inclusão, de forma automática, de todos os efeitos da reforma da previdência aos entes federativos com RPPS, caberá aos demais 70% dos entes que ainda não promoveram a sua reforma ampla do plano de benefícios da previdência local, assim procederem, a fim de cumprir com o preceito constitucional da busca e alcance equilíbrio financeiro e atuarial do RPPS, sob pena de colocar em risco o pagamento de benefícios de aposentadoria e pensão futuros, assim como o equilíbrio das contas públicas.

Além disso, sabemos que tão importante quanto instituir ações é acompanhar e monitorar o efetivo cumprimento e atingimento das ações relacionadas a essa política pública que é a previdência para que as medidas em busca da sustentabilidade do regime previdenciário local, da busca e alcance do equilíbrio financeiro e atuarial, especialmente nos RPPS que detém déficit atuarial alto e estes, sabemos, é a grande maioria dos RPPS do País, é preciso ir além das reformas paramétricas, como aumento da idade mínima e aumento do tempo mínimo de contribuição e além também de apenas reformas estruturais, como mudanças no regime de avaliação, financiamento para equacionamento do déficit, reformulação dos mecanismos de regulação.

Imprescindível que sejam construídas competências para que os problemas sejam enfrentados previamente, sejam previstos e muitas vezes evitados, não apenas quando o sistema entrar em colapso ou com déficit previdenciário alto e pesado às contas públicas.

Exemplo claro e infelizmente ainda constante: quando o ente, muitas vezes com RPPS já altamente deficitário, na sua legislação local, cria novos benefícios, previsão de autorização de incorporação de vantagens individuais ou por categorias que certamente gerará déficit previdenciário e faz isso sem projetar, previamente, qual serão o déficit e qual fonte de custeio para amortização, ou seja, ações prejudiciais a boa gestão previdenciária.

Toda e qualquer alteração, ou melhor, projeto de alteração na lei local que venha a impactar no regime de previdência deve ser precedida de uma avaliação atuarial, a fim de que o déficit previdenciário seja apontado e seja indicada a respectiva fonte de custeio, ou seja, que ele seja previsto e evitado ou amortizado.

Após existir o déficit fica mais difícil encontrar soluções efetivas para o seu equacionamento, até porque é o ente o responsável pelo déficit do regime previdenciário do servidor e, conseqüentemente, havendo déficit previdenciário no regime próprio de

previdenciária social dos servidores municipais, estaduais ou federal, é o cidadão, é toda a sociedade quem paga o custo, inclusive os servidores segurados do regime.

Visão ampla e de longo prazo, gestão profissional, equilíbrio e educação

Somente com visão ampla, de longo prazo, realista e responsável, pensando no coletivo, na solidariedade do sistema, seremos capazes de promover a mudança que precisamos e que tem por objetivo o atingimento do princípio do equilíbrio financeiro e atuarial e com isso a sustentabilidade dos regimes previdenciários hoje deficitários, visando à garantia de pagamento de benefícios presentes e também futuros.

O desafio inicial é a mudança de cultura, da visão e compreensão de que se o ente federativo optou por instituir o regime próprio dos seus servidores, cabe a ele, juntamente com os servidores, de forma permanente, fazer uma boa gestão, adotar boas práticas de gestão, buscar e incentivar a profissionalização do RPPS, o aperfeiçoamento e melhoria constante, incentivar a participação dos servidores na gestão do seu regime.

Se o ente com RPPS já realizou a reforma da previdência ampla e, portanto, está entre os 30% que já a fizeram, necessário que se proceda ao acompanhamento permanente nos efeitos da reforma no ente federativo para evitar novos déficits elevados, desequilíbrio nas contas públicas, com o crescimento das despesas com pessoal, comprometendo a capacidade orçamentária e administrativa do ente para a realização de outras tantas políticas públicas que são destinadas a toda a sociedade, como saúde, educação, infraestrutura, assistência social, dentre tantas outras.

Gestores públicos, dirigentes de RPPS, Conselheiros, nos atos de gestão, necessário a observância e cumprimentos das normas. Além disso, ter por foco e meta a busca e o alcance de um regime previdenciário equilibrado, com ações planejadas e visão de curto, médio e longo prazo, pensando em garantir o pagamento dos benefícios previdenciários não só presentes, mas também futuros, de todos os servidores, dos atuais aposentados e pensionistas e também de todos os servidores que hoje estão em atividade contribuindo e, em muitos casos, essa contribuição está servindo para pagamento dos atuais aposentados e pensionistas.

Para isso, necessário que os gestores municipais e estaduais cumpram com suas obrigações, efetuem o recolhimento da contribuição previdenciária patronal em dia e pensem as políticas públicas de seguridade social com responsabilidade, previamente, e estas não podem estar dissociadas e devem estar conscientes de todos os seus reflexos, inclusive e especialmente na boa e profissional gestão do RPPS.

Em relação à gestão profissional, visando à certificação institucional, o excelente Programa de Certificação Institucional e Modernização da Gestão dos Regimes Próprios de Previdência Social da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios – Pró Gestão RPPS, da Secretaria da Previdência recomenda a adoção das boas práticas de gestão previdenciária aos RPPS. As ações estão divididas em 3 (três) pilares: controle interno, governança corporativa e educação previdenciária.

Inclusive, recentemente, o Programa Pró Gestão RPPS, instituído que foi em 2015 pela Portaria 185, recebeu o Selo de Modernização do Fórum Nacional de Modernização do Estado – FNME, da Secretaria Executiva da Presidência da República, na categoria OURO, a mais elevada.

Ainda, como fator relevante, positivo e de acompanhamento permanente, não podemos deixar de citar a exigência de requisitos mínimos para os profissionais dos RPPS, a certificação profissional, exigência legal incluída pela Lei 13.848, de 18 de junho de 2019 que alterou alguns dispositivos da Lei nº 9.717, de 27 de novembro de 1998, com destaque para a inclusão do art. 8º-B, que visa o fortalecimento e a profissionalização dos RPPS.

Ações de educação previdenciária e financeira estimulam o planejamento em longo prazo e se mostram extremamente necessárias para o bom andamento da gestão dos RPPS e especialmente para a vida previdenciária e financeira presente e futura dos servidores.

Necessárias ações que trazem informações gerais a respeito da aposentadoria do servidor. A população precisa conhecer minimamente as regras previdenciárias em vigor, seja no sistema público ou privado. Aos servidores vinculados à RPPS, também é preciso ter noção sobre o funcionamento do seu regime próprio, dos riscos associados ao sistema, como por exemplo, o risco de longevidade, dos investimentos, da falta de acumulação de recursos, da concessão de benefícios de forma indevida.

Citamos abaixo algumas iniciativas de ações de educação previdenciária de outros países que consideramos relevantes.

Na Holanda, a fim de lidar com a necessidade de prover informações previdenciárias básicas à população, os reguladores lançaram a iniciativa *Pension3Day*. Todo ano, juntamente com organizações parceiras, o governo intensifica a divulgação de dados e disponibiliza informações a fim de elevar os níveis de conscientização de segurados e empregadores acerca das questões previdenciárias.

Em países como Suíça, Dinamarca, Estônia, Holanda e Suécia, informações sobre a aposentadoria são disponibilizadas aos participantes de forma padronizada, individual, clara e direta.

Como se vê, ao falar e tratar de PREvidência e aqui com enfoque na gestão dos regimes próprios de previdência social, foco principal do nosso trabalho, necessária ter uma visão ampla e de longo prazo, uma gestão profissional, com a adoção de boas práticas de gestão, em ênfase de controle interno, governança corporativa e educação previdenciária, buscando a sustentabilidade, a observância do princípio constitucional do equilíbrio financeiro e atuarial.

Além disso, se o ente federativo optou por criar o regime próprio de previdência local, dos seus servidores, necessário o envolvimento dos servidores no seu regime previdenciário, seja em busca de informação e conhecimento, seja no acompanhamento das ações e participação na gestão do regime.

E nunca é demais lembrar o conceito da previdência. No Dicionário Aurélio Buarque de Holanda Ferreira consta: “Previdência; 1. qualidade do que é previdente. 2. previsão do futuro; conjectura.”. Conceito – ou norte - que serve tanto para a definição da política pública da previdência, como também para os segurados, atuais e futuros beneficiários, destacando-se a importância da educação previdenciária para conhecimento e planejamento previdenciário e financeiro.

A reforma previdenciária recente que ocorreu na Suíça

O presente tópico não tem por objetivo fazer comparações entre os Países Brasil e Suíça que possuem diversas diferenças, tanto de história, demografia, desenvolvimento,

população, custo, equilíbrio previdenciário, dentre outras, nem entrar no mérito dos pontos que foram objeto de alteração na legislação previdenciária, mas apenas trazer um resumo da reforma da previdência mais recente de um País que foi motivada por um fator comum mundial, a longevidade populacional.

Assim, como a reforma da Suíça, chamada AHV/AVS (seguro de velhice e de sobrevivência) é uma das reformas mais recentes, senão a mais, e apresenta consonância de motivação com o que desejamos abordar, optamos trazê-la, resumidamente e dar ênfase ao que motivou a reforma.

Ademais, coincidentemente, o País abordado com a recente reforma previdenciária é de origem familiar e o acompanhamento e acesso às informações apresentadas no presente artigo tornou-se de mais fácil acesso.

A reforma da previdência Suíça foi votada e aprovada em setembro de 2022, sem não antes sofrer resistências, e visa benefícios de financiamento para a próxima década e a melhoria os níveis atuais de garantir benefícios previdenciários.

As medidas aprovadas tem por objeto a padronização a idade de referência de mulheres e homens aos 65 anos, bem como uma idade flexível para o recebimento da pensão.

O aumento da idade de aposentadoria para mulheres é amortecido com medidas compensatórias para a geração de transição: As mulheres nascidas entre 1961 e 1969 (quando a reforma entrar em vigor em 1º de janeiro de 2025) terão benefício antecipado em condições mais favoráveis, ou sobretaxa para receber o seu benefício se não sacar antecipadamente, o que também é possível.

Acerca dos efeitos da reforma sobre as mulheres estabeleceu-se a aposentadoria uniforme ou idade de referência para mulheres e homens.

Antes da reforma, a idade de aposentadoria é de 64 anos para mulheres e 65 para homens.

A reforma resultará em uma idade de aposentadoria uniforme de 65 anos para homens e mulheres, portanto, 65 anos é denominada a nova idade de referência. Nesta idade, o benefício é pago sem quaisquer deduções ou suplementos pagos e garante que a interação entre aposentadoria e pensões ocupacionais continue, ou seja, a nova idade de referência 65 anos aplica-se não só para aposentadoria, mas também às pensões profissionais.

O aumento da idade de referência para mulheres de 64 para 65 anos começa a vigorar em 2025 e ocorrerá gradualmente por três meses por ano. Ou seja, a entrada em vigor da reforma se dará em 2025, isso aumentará a idade de referência das mulheres em 1º de janeiro de 2025 por três meses pela primeira vez, para mulheres do mesmo ano 1961. Assim, a partir de 2028, ocorre a idade de referência uniforme para mulheres e homens, qual seja, 65 anos.

Medidas compensatórias para mulheres da geração de transição constam da reforma que prevê duas medidas para aumentar o idade de referência para as mulheres da geração de transição.

Nascidas entre 1961 e 1969 são consideradas para a geração de transição. As mulheres da geração de transição que não recebem a pensão de velhice antecipadamente receberão uma sobretaxa mensal vitalícia. Este complemento de pensão é calculado em percentagem sobre uma sobretaxa básica.

Alguns critérios: O complemento básico é escalonado de acordo com a renda; o complemento de pensão individual é escalonado de acordo com o ano de nascimento; o complemento de pensão não está sujeito ao limite máximo das pensões de velhice para pessoas casadas mulheres e é pago além da pensão máxima; os suplementos de pensão para mulheres na geração de transição são cálculos não levado em consideração.

Fixou também taxas de redução mais baixas para saques antecipados. As mulheres da geração de transição têm a oportunidade de reclamar a sua pensão a partir dos 62 anos. Para essas mulheres que sacam a aposentadoria antecipadamente, os proventos AHV serão menores e o valor a ser recebido será classificado de acordo com o nível de renda e o ano de nascimento.

Para mulheres nascidas em 1961 e 1962, a fase de retirada precoce começa dependendo da idade. Período de rescisão antecipada em 2023 ou 2024, ou seja, antes da entrada em vigor das medidas compensatórias para a geração transitória.

Implicações financeiras para o fundo previdenciário (AHV), em milhões de francos suíços, em 2032. O aumento da idade de referência para as mulheres reduzirá os gastos com benefícios em 2032 em 1,4 bilhão de francos. Por um lado, o AHV pagará menos pensões porque as mulheres aposentar-se-ão mais tarde, por outro lado, ela recebe mais contribuições porque as mulheres têm um ano a mais trabalhar e pagar as contribuições da AHV.

Em troca, as medidas de compensação custarão CHF 608 milhões em 2032.

Aumentar a idade de referência das mulheres;
Poupança para o AHV pelo aumento da idade de referência para mulheres 1206;
Receita adicional para o AHV ao estender a obrigação de contribuição 207;
Medidas compensatórias;
Medidas adicionais de compensação de despesas 503.
Menor rendimento devido a medidas compensatórias 105
Contribuição das mulheres durante a vigência das medidas compensatórias 2024-2032 (em milhões francos)

O aumento da idade de aposentadoria para mulheres reduzirá cumulativamente os gastos com AHV até 2032 cerca de 9 bilhões de francos suíços.

Em troca, as medidas compensatórias custarão um total de cerca de 2,8 bilhões de francos até 2032. Cerca de um terço das economias são usadas para medidas compensatórias.

Ratifica-se que esse exemplo foi trazido por ser uma das mais recentes reformas da reforma da previdência ocorridas no Mundo e para destacar o que teve por objetivo a reforma aprovada na Suíça que visou “benefícios de financiamento para a próxima década e os níveis atuais de garantir benefícios previdenciários” motivada pelo fator longevidade. Ou seja: a PREvidência sendo debatida e enfrentada com previdência, visão de curto, médio e longo prazo, com foco na manutenção da sustentabilidade do regime previdenciário e no equilíbrio das contas.

Considerações Finais

O progresso social ocorrido nas últimas décadas vem proporcionando um considerável crescimento da expectativa de vida da população, ocasionando, conseqüentemente, a ocorrência de intensas mudanças nos mais variados modelos de proteção do sistema de seguridade social do Brasil e do mundo.

Nesses 100 anos de previdência social foram muitas mudanças, avanços e conquistas.

Dentre as principais mudanças constitucionais ocorridas na previdência social do Brasil após a Constituição Federal de 1988, citamos as Emendas Constitucionais nº 20, de 1998, 41, de 2003, 47, de 2005 e a 103, de 2019 se alicerçando em elementos que viessem a propiciar significativas transformações na estrutura na política previdenciária brasileira, instituindo e

colocando em vigor preceitos normativos a serem seguidos como forma de melhorar a eficácia deste sistema e, principalmente, garantir a sustentabilidade do regime previdenciário.

Desta forma, apesar dos Estados e Municípios brasileiros ficarem “excluídos” de parte da reforma previdenciária mais recente, os entes com RPPS necessitam se adequar aos novos procedimentos estabelecidos pela Emenda Constitucional 103/2019, como forma de assegurar a sustentabilidade do seu regime previdenciário não só para o presente, mas também para o futuro, garantindo assim o cumprimento do pagamento dos benefícios dos servidores que se encontram aposentados ou para os seus dependentes, possibilitando uma vida digna e honrosa para com estes que durante a jornada de sua vida lhes serviram e a toda a população, os devidos serviços.

Todavia, vale ressaltar que, para que tais objetivos sejam alcançados é necessário o acompanhamento constante do regime previdenciário pelos entes com RPPS e a promoção de avaliações e revisões periódicas, sempre que necessárias, em razão dos objetivos estipulados pela reforma previdenciária estarem contidas no princípio constitucional do equilíbrio financeiro e atuarial, ou seja, na sustentabilidade.

Além disso, ressalta-se que a efetivação de uma política pública própria, direcionada para com a estabilidade econômica e atuarial do Regime Próprio de Previdência Social, assim como para com o equilíbrio das contas públicas, necessário que haja o comprometimento dos gestores públicos locais, através de ações e acompanhamento continuados, a profissionalização dos dirigentes, conselheiros e demais atores envolvidos na gestão dos RPPS, ações de educação previdenciária envolvendo a plena participação dos seus servidores, exigindo-se assim a melhoria dos mecanismos de controle e da transparência pela qual venha a propiciar a supervisão da sociedade de uma forma em geral.

A adoção de boas práticas de gestão, com a realização das ações recomendadas pelo programa de certificação institucional do Pró Gestão e a certificação profissional dos profissionais dos RPPS são indispensáveis para a boa gestão previdenciária e a boa política pública da previdência social.

Assim como é melhor cuidar da saúde do que da doença, na gestão previdência, e aqui damos o foco para os RPPS, abordagem principal deste artigo, podemos citar que é melhor cuidarmos do regime previdenciário próprio, com o envolvimento e acompanhamento constante, adoção das medidas necessárias à boa gestão e a busca e alcance do equilíbrio financeiro e

atuarial com o equilíbrio das contas públicas, do que ter um RPPS deficitário, sem garantia de pagamento de benefícios previdenciários presentes e ou futuros e com as contas públicas do ente desequilibradas.

Referências

ABREU, Lidiane Rocha. **Políticas Públicas: atuações estatais essenciais à efetivação da cidadania plena**. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XIV, nº 89, jun 2011. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/19260/politicas-publicas-atuacoes-estatais-essenciais-a-efetivacao-da-cidadania-plena>. Acesso em: 16 de Jan. de 2023.

AHV-Reform: **Das sollten Sie für Ihre Pensionierung wissen** <https://www.vermoegenszentrum.ch/wissen/ahv-reform-das-sollten-alle-zukuenftigen-pensionierten-wissen>. Acesso em: 19 de Fev. de 2023.

BRASIL. **Constituição Federal, de 5 de outubro de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em: 14 de Jan. de 2023.

BRASIL. **Emenda Constitucional n.º 103**, de 12 de novembro de 2019. Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm. Acesso em: 14 de Jan. de 2023.

BRASIL. **Lei Complementar n.º 101**, de 4 de maio de 2000. Estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp101.htm. Acesso em: 10 de Jan. de 2023.

BRASIL. **Proposta de Emenda à Constituição n.º 6/2019**. Câmara dos Deputados. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2192459>. Acesso em: 12 de Jan. de 2023.

CÂNDIDO, Camilla Louise Galdino. **Desconstitucionalização – Que palavrão é esse trazido pela Reforma da Previdência?** LBS Advogados. 2019. Disponível em: <http://www.lbs.adv.br/pdf/artigos/5198968567d705037c0540c6705df4bce3915714.pdf>. Acesso em: 19 de Fev. de 2023.

Eidgenössisches Departement des Innern EDI, Bundesamt für Sozialversicherungen BSV 1/5 Hintergrunddokument FR / IT AHV 21: **Was die Reform für die Frauen bedeutet** <https://www.vermoegenszentrum.ch/wissen/ahv-reform-das-sollten-alle-zukuenftigen-pensionierten-wissen>. Acesso em: 19 de Fev. de 2023.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Dicionário** da língua portuguesa. Acesso em 03 de Mar. de 2023.

MIRANDA, Victoria Garcia de Oliveira. **Os impactos da desconstitucionalização do regime geral de previdência social**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 25, nº 6361.2020. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/87086/os-impactos-da-desconstitucionalizacao-do-regime-geral-de-previdencia-social>. Acesso em: 09 de Jan. de 2023.

Os 100 anos da Previdência Social, lançado em dezembro de 2022 pelo Ministério do Trabalho e Previdência. Brasília, 2022. Disponível em https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/livro-os-100-anos-da-previdencia-social/livro_os_100_anos_da_previdencia_social_web.pdf

Cláudia Fernanda Iten. Coordenadora Geral de Normatização e Acompanhamento Legal do Departamento dos Regimes de Previdência no Serviço Público, da Secretaria de Regime Próprio e Complementar, Ministério da Previdência Social. Advogada. Pós Graduação em Direito Processual Civil. Especialização em Direito Previdenciário do Servidor Público. MBA em Cooperativismo de Crédito. Certificação CGRPPS - Certificação de Gestores de Regime Próprio de Previdência Social /APIMEC. Certificação ICSS – Instituto de Certificação Institucional e dos Profissionais de Seguridade Social com ênfase em Administração. Certificação Profissional Dirigente Avançado/Totum. Membro da Comissão Permanente de Acompanhamento de Ações Judiciais Relevantes – COPAJURE. claudiaiten@terra.com.br