

UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC
CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS

JOICE SACCON BONFANTE

APOSENTADORIA ESPECIAL: UMA ABORDAGEM GERAL

CRICIÚMA
2013

JOICE SACCON BONFANTE

APOSENTADORIA ESPECIAL: UMA ABORDAGEM GERAL

Trabalho de Conclusão de Curso, do curso de Ciências Contábeis da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC.

Orientador: Leonel Luiz Pereira

CRICIÚMA

2013

JOICE SACCON BONFANTE

APOSENTADORIA ESPECIAL: UMA ABORDAGEM GERAL

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado pela Banca Examinadora para obtenção do Grau de Bacharel no Curso de Ciências Contábeis da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, com Linha de Pesquisa em Aposentadoria.

Criciúma, 11 de julho de 2013

BANCA EXAMINADORA

Prof. Leonel Luiz Pereira - (UNESC) – Orientador

Prof. Adilson Pagani - (UNESC) – Examinador 1

Prof. André Goés - (UNESC) – Examinador 2

Dedico este trabalho a minha família, em especial aos meus pais, José Jelcio e Sedenir, que sempre apostaram em mim, me ensinaram a enfrentar esta jornada e não desistir dos meus sonhos, por mais difíceis que eles sejam de serem alcançados.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por estar presente em todos os momentos da minha vida. Obrigado Senhor, pelo dom da vida, por ensinar a enfrentar os obstáculos, pela paciência que você me proporcionou, pela força de seguir em frente sempre, por estar sempre me abençoando e guiando meus passos para alcançar meus objetivos ao longo da minha jornada acadêmica.

Aos meus queridos pais José Jelcio e Sedenir, pelo apoio incondicional, pelo carinho e compreensão, por acreditarem em mim, na concretização do meu sonho e por me ensinarem os verdadeiros valores da vida.

A minha irmã Jeise, por ser uma pessoa adorável, pelo carinho, amor e compreensão.

Ao meu noivo Anderson, por ter sido companheiro fiel, paciente, compreensivo, por estar ao meu lado em todos os momentos e lutando juntos para esta conquista profissional.

Aos meus amigos e colegas, por todo apoio e dedicação ao longo da vida acadêmica e em especial a Amanda, Isabel, Katrine, Mariane, Suelen e Valderez, que estiveram sempre presente durante esta caminhada.

Agradeço ao meu orientador Leonel Luiz Pereira, pela paciência e dedicação para realização deste trabalho, e também a todos os demais professores que lecionaram durante essa graduação.

Ao Escritório Contábil Wilson Cristian Nazario pelo apoio e compreensão para realização deste trabalho.

Enfim, a todos aqueles que direta ou indiretamente apoiaram me incentivado á prosseguir no caminho da realização profissional e pessoal.

Sinceramente, muito obrigada!

"Para realizar grandes conquistas, devemos não apenas agir, mas também sonhar; não apenas planejar, mas também acreditar."

Anatole France

RESUMO

BONFANTE, Joice Saccon. **Aposentadoria Especial: Uma abordagem geral.** 2013, 68 pgs. Orientador Leonel Luiz Pereira. Trabalho de Conclusão de Curso de Ciências Contábeis. Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC. Criciúma – SC.

Este trabalho aborda a caracterização da aposentadoria especial dentro do Regime da Previdência Social. Essa espécie de benefício tem uma redução de tempo de contribuição por meio da exposição dos agentes aos segurados de forma que sejam prejudiciais à saúde e a integridade física. Portanto a aposentadoria poderá ser concedida aos quinze, vinte e vinte e cinco anos conforme os agentes do Anexo IV. Vários são os agentes nocivos, sendo caracterizados como físicos, químicos e biológicos, entre eles os mais comuns são o calor, a radiação ionizante, a umidade entre outros. A caracterização da aposentadoria especial é de difícil comprovação, pois as empresas devem manter os laudos e exames periódicos atualizados, para que fique bem evidenciada a caracterização da aposentadoria, para que se torne possível a concessão deste benefício. A metodologia utilizada neste trabalho foi com base em pesquisa bibliográfica de modo descritivo. A comprovação da atividade de caráter especial é realizada de acordo com o Perfil Profissiográfico Previdenciário, por meio dele pode ser feito a comprovação da atividade especial.

Palavras-chave: Previdência Social. Aposentadoria Especial. Legislação Previdenciária. Perfil Profissiográfico Previdenciário.

LISTA DE QUADROS

Tabela 01 – Tabela de Contribuição dos Segurados Empregado, Empregado Doméstico e Trabalhador Avulso, para Pagamento de Remuneração a partir de 1º de Janeiro de 2013	24
Tabela 02 – Período de Licença Maternidade da Mãe Adotiva	34
Tabela 03 – Conversão de Tempo entre Atividades Especiais	45
Tabela 04 - Conversão de Tempo Especial para Comum	46

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACGIH - American Conference of Governamental Industrial Hygienists

Art. – Artigo

CAP – Caixas de Aposentadorias e Pensão

CLT – Consolidação das Leis de Trabalho

CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social

EPC – Equipamento de Proteção Coletiva

EPI – Equipamento de Proteção Individual

GFIP – Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia Por Tempo de Serviço e Informações a Previdência Social

INSS - Instituto Nacional do Seguro Social

ISO – International Organization for Standardization

LTCAT – Laudo Técnico de Condições Ambientais do Trabalho

MF – Ministério da Fazenda

MPS – Ministério da Previdência Social

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

Nº - Número

NR – Norma Regulamentadora

PCMSO – Programa de Controle Médico da Saúde Ocupacional

PGR – Programa de Gerenciamento de Risco

PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário

PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais

RAT – Risco de Acidente de Trabalho

RGPS – Regime Geral da Previdência Social

RPS – Regulamento da Previdência Social

SB-40 – Formulário para Registro de Aposentadoria por Tempo de Serviço Especial por Insalubridade

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	14
1.1 TEMA E PROBLEMA	14
1.2 OBJETIVOS DA PESQUISA	15
1.2.1 Objetivo Geral	15
1.2.2 Objetivos Específicos	15
1.3 JUSTIFICATIVA	15
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	17
2.1 A HISTÓRIA DA PREVIDÊNCIA NO BRASIL	17
2.2 SISTEMAS DE PREVIDÊNCIA NO BRASIL	18
2.2.1 Sistemas Privados de Previdência	18
2.2.2 Sistemas Públicos de Previdência	18
2.3 PRINCÍPIOS GERAIS DE DIREITO PREVIDENCIÁRIO	19
2.3.1 Princípio da Solidariedade	19
2.3.2 Princípio da Vedação do Retrocesso Social	19
2.4 PREVIDÊNCIA SOCIAL	20
2.4.1 Objetivos da Previdência Social	20
2.5 REGIME GERAL DA PREVIDÊNCIA SOCIAL	21
2.5.1 Custeio da Previdência Social	22
2.5.1.1 Contribuição Previdenciária do Segurado Empregado	23
2.5.1.2 Contribuição Previdenciária do Empregador	24
2.6 BENEFICIÁRIOS	24
2.6.1 Segurados	25
2.6.1.1 Segurados Obrigatórios	25
2.6.1.2 Segurados Facultativos	27
2.7 MANUTENÇÃO E PERDA DA QUALIDADE DE SEGURADO	28
2.8 CARÊNCIA	29
2.9 PERÍODO DE GRAÇA	29
2.10 ESPÉCIES DE BENEFÍCIOS	30
2.10.1 Auxílio Doença	30
2.10.2 Pensão por Morte	30
2.10.3 Auxílio Reclusão	32

2.10.4 Salário Maternidade	33
2.10.5 Salário-Família.....	34
2.10.6 Auxílio Acidente	35
2.10.7 Aposentadoria por Invalidez	36
2.10.8 Aposentadoria por Idade	38
2.10.9 Aposentadoria por Tempo de Contribuição.....	39
3 METODOLOGIA	41
4 APOSENTADORIA ESPECIAL	43
4.1 DO VALOR DO BENEFÍCIO E DA APLICAÇÃO DO RAT	47
4.2 AMBIENTE DE TRABALHO.....	49
4.2.1 Agentes Nocivos	49
4.2.2 Agentes físicos, químicos e biológicos que caracterizam a aposentadoria especial	50
4.2.3 Local Insalubre	51
4.2.4 Local Perigoso.....	52
4.2.5 Local Penoso	53
4.2.6 Habitualidade e permanência, não ocasional nem intermitência	54
4.2.7 Ônus da prova à exposição aos agentes nocivos.....	54
4.2.7.1 Perfil Profissiográfico Previdenciário – PPP	55
4.2.7.2 Laudo Técnico de Condições Ambientais do Trabalho e o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais.....	56
4.2.7.3 Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional e Programa de Gerenciamento de Riscos	57
4.3 O PROFISSIONAL CONTÁBIL E SUAS RESPONSABILIDADES COM RELAÇÃO À APOSENTADORIA ESPECIAL.....	58
4.4 Caracterização para Concessão da Aposentadoria Especial.....	59
4.4.1 Agentes Físicos	59
4.4.1.1 Ruído.....	60
4.4.1.2 Calor.....	60
4.4.1.3 Vibração	61
4.4.1.4 Radiações Ionizantes e Não Ionizantes	61
4.4.1.5 Frio e Umidade.....	62
4.4.2 Agentes Químicos e Biológicos.....	63

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	66
REFERÊNCIAS	67

1 INTRODUÇÃO

Este capítulo aborda um breve histórico sobre a Previdência Social até os dias atuais, e aposentadoria especial em geral. Apresenta-se o tema e o problema em questão, os objetivos gerais e específicos, justificativa e na sequência evidenciando a teoria e a metodologia da pesquisa.

1.1 TEMA E PROBLEMA

Os trabalhadores no Brasil que almejam usufruir dos benefícios ofertados pela Previdência, estão obrigados à contribuir para o Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, que visa à proteção social do trabalhador, como é o caso das aposentadorias que é uma garantia constitucional de todo cidadão que cumpriu com as exigências da lei. A forma de pagamento é feita pelo regime de caixa, ou seja, os trabalhadores ativos contribuem financiando o benefício daqueles já aposentados.

De modo geral, há alguns anos atrás não havia interesse por parte dos trabalhadores investirem em sua própria aposentadoria, muitas vezes por desconhecer os seus direitos e pela falta de informação, deixando-os inseguros no futuro em longo prazo.

Está cada vez mais freqüente o interesse pela contribuição previdenciária, visando garantir uma fonte de renda fixa, os chamados benefícios previdenciários.

Existem 4 (quatro) categorias de aposentadoria, sendo elas, por idade, tempo de contribuição, invalidez e especial.

A pesquisa terá como foco principal, a aposentadoria especial, que objetiva recompensar o desgaste relacionada à exposição de alguns agentes nocivos ou de risco de vida do trabalhador.

A aposentadoria especial é uma espécie de aposentadoria diferenciada, com várias particularidades, onde, segundo a legislação previdenciária, o benefício será concedido após 15 (quinze), 20 (vinte) ou 25 (vinte e cinco) anos de atividade insalubre, penosa ou perigosa.

O período de carência exigido pela Previdência Social para este tipo de benefício é de 180 (cento e oitenta) contribuições mensais e também a comprovação das atividades insalubres executadas pelo trabalhador, por meio do PPP (Perfil

Profissiográfico Previdenciário).

Tais questões vêm gerando dúvidas a população brasileira, tornando cada vez mais importante a figura do contador diante da sociedade, pois é ele que pode orientar de que forma prosseguir diante deste assunto.

Diante deste contexto, têm-se como questão de pesquisa a seguinte:
Como se caracteriza a aposentadoria especial?

1.2 OBJETIVOS DA PESQUISA

1.2.1 Objetivo Geral

Como objetivo geral, propõe-se caracterizar a aposentadoria especial.

1.2.2 Objetivos Específicos

A partir do objetivo geral, têm-se como objetivos específicos os seguintes:

- Apresentar o regime geral da previdência social;
- Demonstrar os tipos de aposentadorias existentes;
- Relatar os tipos de benefícios no regime geral da previdência social;
- Caracterizar a aposentadoria especial.

1.3 JUSTIFICATIVA

No Brasil é de conhecimento público o alto déficit previdenciário chegando a cogitar uma possível falência na previdência social, a maioria dos brasileiros são leigos diante do sistema previdenciário brasileiro e como os benefícios e aposentadorias de modo geral são financiadas parte pelos trabalhadores em atividade e parte pelas empresas. Isso ocorre pelo fato das aposentadorias serem pagas pelo regime de caixa, gerando desconfiança do contribuinte quanto da garantia do recebimento do seu benefício.

O Regime Geral da Previdência Social é o principal regime previdenciário na ordem interna, é a Previdência Social básica e obrigatória dos trabalhadores.

Um dos fatores mais importantes na vida social é a aposentadoria, onde começa uma nova etapa da vida das pessoas, em que depois de muitos anos de trabalho, possam descansar mantendo uma garantia pecuniária.

Outro fato que gera dúvidas entre os cidadãos brasileiros é o tempo de contribuição e a idade mínima para determinados tipos de aposentadoria.

Uma das aposentadorias mais comum é a aposentadoria especial, onde o contribuinte reduz o seu tempo de contribuição, uma vez que comprovada a exposição em agentes prejudiciais a saúde.

Dependendo da atividade, insalubre, perigosa ou penosa, o segurado poderá reduzir o seu tempo de contribuição para 15 (quinze), 20 (vinte) ou 25 (vinte e cinco) anos, no que diz a lei previdenciária sobre aposentadoria especial.

Os benefícios que a aposentadoria especial traz, ainda é bastante debatido na sociedade, sendo que ainda muitos desconhecem os seus direitos que podem ser concedidos, sem saber que estão expostos a atividades prejudiciais a saúde.

Por fim, diante dos assuntos citados destaca-se a importância desta pesquisa perante a sociedade, pois terão uma fonte de informação que poderá ser utilizada para esclarecimentos.

Para o profissional da área contábil é de extrema importância sua participação no processo dos registros que serão utilizados quando no preenchimento do PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário), que é o documento utilizado pela Previdência Social para evidenciar o direito a Aposentadoria Especial.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 A HISTÓRIA DA PREVIDÊNCIA NO BRASIL

O sistema previdenciário no Brasil deu-se início em 1923 com a Lei Elói Chaves, criando as Caixas de Aposentadorias e Pensões (CAP), por categorias profissionais ou de empresas.

Para Pinheiro (2007, p. 28):

[...] o marco inicial da previdência social no Brasil foi o Decreto nº 4.682, de 24 de janeiro de 1923, mais conhecido como a Lei Elói Chaves – referência ao nome do deputado federal pelo estado de São Paulo, proponente da lei e ligado à classe ferroviária, que criou as Caixas de Aposentadorias e Pensões (CAP), por categoria profissional ou de empresa, primeiramente para os empregados em empresas de estradas de ferro.

A proteção social no Brasil passou a contar com instituições que ofereciam benefícios de pensão por morte, aposentadoria, assistência médica e auxílio farmacêutico, visando cobrir os riscos de invalidez, velhice e morte concedendo um ou outro benefício.

Pinheiro (2007, p. 28) comenta que:

a partir desta lei, a proteção social do Brasil passou a contar com instituições que cobriam os riscos de invalidez, velhice e morte, oferecendo os benefícios de pensão por morte, aposentadoria, assistência médica e auxílio farmacêutico – até 1923 as instituições de previdência e assistência somente concediam um ou outro benefício, quando não apenas a assistência médica ou algum tipo pecúlio.

“Em seguida ao surgimento da Lei Eloy Chaves, criaram-se outras Caixas em empresas de diversos ramos de atividade econômica. Todavia, a primeira crise do sistema previdenciário ocorreria em 1930”. (CASTRO E LAZZARI, 2011 p.70).

A Constituição de 1934 foi a primeira a estabelecer, um texto constitucional, a forma tripartite de custeio: contribuição dos trabalhadores, dos empregadores e do Poder Público (art. 121, § 1º, h). A Constituição de 1937 trouxe a evolução nesse sentido, apenas tendo por particularidade a utilização da expressão “seguro social”.

O método de custeio utilizado pela Previdência Social era de forma tripartite pelos trabalhadores, empregadores e estado.

2.2 SISTEMAS DE PREVIDÊNCIA NO BRASIL

Existem no Brasil dois sistemas de previdência social: o privado e o público.

2.2.1 Sistemas Privados de Previdência

O sistema privado funciona como um complemento da previdência oficial, esse sistema é dirigido por pessoas jurídicas de direito privado, sendo facultativo em relação ao sistema público.

Faculta-se também a entidade privada a forma de planos previdenciários podendo ser fechados ou abertos. A forma fechada é restrita a um determinado grupo de pessoas, como por exemplo, funcionários de uma determinada empresa. Já a forma aberta, qualquer tipo de pessoa poderá filiar-se.

Segundo Sette (2004, p.75):

O sistema privado é aquele administrado e gerido por pessoas jurídicas de direito privado, tendo caráter facultativo e complementar em relação ao sistema público (art. 202, caput, da CF). A Constituição veda a subvenção deste sistema pelo Poder Público, exceto quando este figurar na qualidade de patrocinador, hipótese em que as suas contribuições não poderão exceder às dos segurados (§ 3º, do art. 202). As entidades de previdência privada podem ser fechadas, quando restritas apenas a um certo grupo de pessoas (como os funcionários de determinada empresa), ou abertas, às quais qualquer pessoa poderá filiar-se. Estes planos e as entidades por eles responsáveis foram regulamentados pelas Leis Complementares n. 108 e 109, ambas de maio de 2002.

Ainda conforme a Previdência privada onde os planos podem ser abertos ou fechados, nos dias de hoje, muitos adquirem um plano como uma forma de garantir uma renda mensal razoável no futuro.

2.2.2 Sistemas Públicos de Previdência

O sistema público da previdência social é gerenciado pelas pessoas jurídicas de caráter público (União, Estado, Distrito Federal e Municípios ou entes da administração indireta), o Regime Geral da Previdência Social destinados aos trabalhadores da iniciativa privada e o Regime Próprio de Previdência Social dos

servidores públicos e dos militares são os dois regimes que compreende a Previdência Social no Brasil.

De acordo com Sette (2004, p. 75):

O sistema público é gerido por pessoas jurídicas de direito público (União, Estado, Distrito Federal e Municípios ou entes da administração indireta), tendo natureza coletiva, pública e compulsória. A previdência social pública compreende: a) o Regime Geral de Previdência Social, destinado aos trabalhadores da iniciativa privada; e b) os regimes próprios de previdência social dos servidores públicos e dos militares.

O Regime Geral da Previdência Social tem sua gestão pelo Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, já o Regime Próprio da Previdência Social são administradas pelos próprios entes públicos.

2.3 PRINCÍPIOS GERAIS DE DIREITO PREVIDENCIÁRIO

A Previdência Social tem como base a solidariedade entre a sociedade, onde por meio da coletividade busca o bem estar social, onde há participação de cada um em prol de todos.

2.3.1 Princípio da Solidariedade

Visando o bem-estar da sociedade e a proteção de todos os membros a previdência social se baseia fundamentalmente da solidariedade.

“[...] a solidariedade previdenciária legitima-se na ideia de que, além de direitos e liberdades, os indivíduos também têm deveres para a comunidade na qual estão inseridos”. (ROCHA, 2003 apud CASTRO E LAZZARI, 2011, p. 112).

O dever de solidariedade é fundamentalmente, representada nas contribuições sociais em espécie, na forma de recolhimento de tributos.

2.3.2 Princípio da Vedação do Retrocesso Social

Este princípio tem como objetivo garantir os direitos fundamentais já realizados. Impõe-se com ele o rol de direitos sociais que não sejam reduzidos em seu alcance de modo de preservar o mínimo existencial.

“[...] consiste na impossibilidade de redução das implementações de direitos fundamentais já realizadas”. (TAVARES, 2003 apud CASTRO E LAZZARI, 2011, p. 112).

Diante disso, o princípio da vedação do retrocesso social garante aos contribuintes os direitos já adquiridos, sem que haja redução ou extinção de tais direitos.

2.4 PREVIDÊNCIA SOCIAL

A Previdência Social é organizada de caráter contributivo, uma vez que sua filiação é obrigatória aos trabalhadores que trabalham com carteira assinada, os demais trabalhadores brasileiros maiores de 16 (dezesesseis) anos também podem se filiar como facultativos, autônomos e empresários.

A Previdência Social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá a:

- I – cobertura de eventos de doença, invalidez, morte e idade avançada;
- II – proteção à maternidade, especialmente à gestante;
- III – proteção ao trabalhador em situação de desemprego involuntário;
- IV – salário-família e auxílio-reclusão para os dependentes dos segurados de baixa renda;
- V – pensão por morte do segurado, homem ou mulher, ao cônjuge ou companheiro e dependentes. (TEIXEIRA, 2009, p. 119).

Portanto a Previdência Social procura garantir a proteção de todo indivíduo contribuinte no momento de perda da incapacidade laboral, mesmo que provisória ou por ocasião do direito a aposentadoria.

2.4.1 Objetivos da Previdência Social

A Previdência Social é o principal regime de proteção social no Brasil.

De acordo com Oliveira, (2003, p.27) a Previdência Social tem por finalidade,

“[...] assegurar a seus beneficiários meios indispensáveis de manutenção, por motivo de incapacidade, idade avançada, tempo de serviço, desemprego involuntário, encargos de família e reclusão ou morte daqueles de quem dependiam economicamente”.

Relata Ally, 2002, p. 41 e 42 que os objetivos previdenciários da Seguridade Social são:

- I - universalidade da cobertura e do atendimento: a cobertura deverá alcançar a todos, independentemente de contribuições;
- II - uniformidade e equivalência dos benefícios e serviços às populações urbanas e rurais; igualdade do direito às prestações, sem antiga discriminação entre urbanos e rurais;
- III - seletividade e distributividade na prestação dos benefícios e serviços; as prestações variam de acordo com os recursos econômico-financeiros e devem ser distribuídas a quem realmente faz jus;
- IV - irredutibilidade do valor dos benefícios; como ocorre com a irredutibilidade salarial, o valor do benefício não pode sofrer redução que acarrete a perda de seu poder aquisitivo;
- V - equidade na forma de participação no custeio; somente contribuirão da mesma forma aqueles que estiverem em iguais condições contributivas (aplicação dos princípios da isonomia e da capacidade contributiva);
- VI - diversidade da base de financiamento; as fontes de custeio devem ser diversificadas (contribuições dos empregados das empresas sobre a folha de salário, sobre o lucro, faturamento, etc.) a fim de não se criar a dependência e sobrecarga de uma fonte única;
- VII - caráter democrático e descentralizado da administração, mediante gestão quadripartite, com participação dos trabalhadores, dos empregadores, dos aposentados e do Governo nos órgãos colegiados: a gestão administrativa da seguridade social deverá ter participação efetiva de membros do governo e de representantes das empresas, empregados e aposentados. (ALLY, 2002, p. 41 e 42).

Os itens acima citados estão integrados em ações da iniciativa pública e da sociedade dando direito aos segurados da Previdência Social, garantindo a manutenção social do contribuinte.

2.5 REGIME GERAL DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

O Regime Geral da Previdência Social abrange não somente os trabalhadores de empresas privadas onde a filiação é compulsória, mas as demais classes de segurados.

O RGPS é regido pelo Instituto Nacional do Seguro Social – INSS que é a autarquia responsável pela concessão dos benefícios.

De acordo com Castro e Lazzari (2011, p. 125 e 126):

Principal regime previdenciário na ordem interna, o RGPS abrange obrigatoriamente todos os trabalhadores da iniciativa privada, ou seja: os trabalhadores que possuem relação de emprego regida pela Constituição das Leis de Trabalho (empregados urbanos, mesmo os que estejam prestando serviço a entidades paraestatais, os aprendizes e os

temporários), pela Lei n. 5.889/73 (empregados rurais) e pela Lei n. 5.859/72 (empregados domésticos); os trabalhadores autônomos, eventuais ou não; os empresários, titulares de firmas individuais ou sócios gestores e prestadores de serviços; trabalhadores avulsos; pequenos produtores rurais e pescadores artesanais trabalhando em regime de economia familiar; e outras categorias de trabalhadores, como garimpeiros, empregados de organismos internacionais, sacerdotes, etc. Segundo estudos, atinge cerca de 86% da população brasileira amparada por algum regime de previdência.

O RGPS é o único regime previdenciário brasileiro de contribuição definitiva compulsória, permite entrada de pessoas que não tem regime próprio ou que não esteja enquadrado como obrigatório se inscrevam como segurados facultativos.

2.5.1 Custeio da Previdência Social

A Seguridade Social é financiada por meio de contribuições do âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos municípios, disposto no art. 195 da Constituição Federal, por meio de folha de salário, e demais rendimentos do trabalho pago ou creditado a qualquer título à pessoa física que lhe preste serviço mesmo sem vínculo empregatício; a receita ou o faturamento; o lucro.

Está regulamentada na Lei 8.212/91 nos arts. 10 e 11:

A Seguridade Social será financiada por toda sociedade, de forma direta ou indireta, nos termos do art. 195 da Constituição Federal e desta Lei, mediante recursos provenientes da União, dos Estados, do Distrito Federal, dos Municípios e de contribuições sociais.

No âmbito federal, o orçamento da Seguridade Social é composto das seguintes receitas:

I – receitas da União;

II – receitas das contribuições sociais;

III – receitas de outras fontes.

Parágrafo único. Constituem contribuições sociais:

- a) as das empresas, incidentes sobre a remuneração paga ou creditada aos segurados a seu serviço;
- b) as dos empregados domésticos;
- c) as dos trabalhadores, incidentes sobre o seu salário-de-contribuição;
- d) as das empresas, incidentes sobre faturamento e lucro;
- e) as incidentes sobre a receita de concursos prognósticos.

Os segurados são os principais contribuintes que podem ser pessoas físicas ou jurídicas que são classificados como sujeito passivo, ou seja, as pessoas obrigadas ao pagamento.

“Contribuinte é o sujeito passivo da obrigação tributária, podendo ser pessoa física ou jurídica, sendo assim considerada toda pessoa que, por determinação legal, está sujeita ao pagamento de tributo”. (CASTRO E LAZZARI, 2011, p. 159).

2.5.1.1 Contribuição Previdenciária do Segurado Empregado

O trabalhador que mantém vínculo empregatício, ou seja, que tem CTPS - Carteira de Trabalho e Previdência Social assinada, já tem a incidência da contribuição previdenciária sobre seu salário de contribuição, que é retida e recolhida pelo empregador.

O valor da contribuição previdenciária dependerá do valor do salário de contribuição, pois a alíquota é variável.

Conforme Portaria Interministerial MPS/MF nº 15, de 10 de janeiro de 2013 a tabela de contribuição dos segurados empregado, empregado doméstico e trabalhador avulso, para pagamento de remuneração a partir de 1º de Janeiro de 2013 têm a seguinte situação contributiva:

Tabela 01: Tabela de Contribuição dos Segurados Empregado, Empregado Doméstico e Trabalhador Avulso, para Pagamento de Remuneração a partir de 1º de Janeiro de 2013

TABELA VIGENTE	
Salário de Contribuição (R\$)	Alíquota para fins de recolhimento ao INSS (%)
até 1.247,70	8,00
de 1.247,71 até 2.079,50	9,00
de 2.079,51 até 4.159,00	11,00

Fonte: Previdência Social

O empregado que percebe o salário de valor maior que o teto, será retido 11% sobre o teto e não sobre o total do seu salário de contribuição.

2.5.1.2 Contribuição Previdenciária do Empregador

As contribuições previdenciárias por parte do empregador equivalem a 20% do total das remunerações a empregados e trabalhadores avulsos, acrescidos conforme o grau de risco de acidente de trabalho de 1% para risco leve, 2% para risco médio e 3% para risco grave. Tendo seu embasamento legal no art. 22 da Lei 8.212/91:

A contribuição a cargo da empresa, destinada à Seguridade Social, além do disposto no art. 23, é de:

I - vinte por cento sobre o total das remunerações pagas, devidas ou creditadas a qualquer título, durante o mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos que lhe prestem serviços, destinadas a retribuir o trabalho, qualquer que seja a sua forma, inclusive as gorjetas, os ganhos habituais sob a forma de utilidades e os adiantamentos decorrentes de reajuste salarial, quer pelos serviços efetivamente prestados, quer pelo tempo à disposição do empregador ou tomador de serviços, nos termos da lei ou do contrato ou, ainda, de convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa. (Redação dada pela Lei nº 9.876, de 1999).

II - para o financiamento do benefício previsto nos arts. 57 e 58 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e daqueles concedidos em razão do grau de incidência de incapacidade laborativa decorrente dos riscos ambientais do trabalho, sobre o total das remunerações pagas ou creditadas, no decorrer do mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos: (Redação dada pela Lei nº 9.732, de 1998).

a) 1% (um por cento) para as empresas em cuja atividade preponderante o risco de acidentes do trabalho seja considerado leve;

b) 2% (dois por cento) para as empresas em cuja atividade preponderante esse risco seja considerado médio;

c) 3% (três por cento) para as empresas em cuja atividade preponderante esse risco seja considerado grave.

III - vinte por cento sobre o total das remunerações pagas ou creditadas a qualquer título, no decorrer do mês, aos segurados contribuintes individuais que lhe prestem serviços; (Incluído pela Lei nº 9.876, de 1999).

IV - quinze por cento sobre o valor bruto da nota fiscal ou fatura de prestação de serviços, relativamente a serviços que lhe são prestados por cooperados por intermédio de cooperativas de trabalho. (Incluído pela Lei nº 9.876, de 1999).

Fica por parte da empresa o restante da contribuição chegando até o total de 20%, ou seja, o empregado contribui conforme tabela acima e o empregador com o restante até chegar a 20%.

2.6 BENEFICIÁRIOS

Classificam-se como beneficiários do Regime Geral da Previdência Social os segurados e os dependentes.

2.6.1 Segurados

Os segurados são classificados como segurados obrigatórios e facultativos.

2.6.1.1 Segurados Obrigatórios

Os segurados obrigatórios são aqueles que exercem atividade remunerada, e devem contribuir compulsoriamente para a seguridade social, dando direto aos benefícios previstos na categoria (aposentadoria, pensões, auxílios, salário- família e salário- maternidade).

São segurados da Previdência Social:

I – Como empregado:

- a) aquele que presta serviço de natureza urbana ou rural a empresa, em caráter não eventual, sob sua subordinação e mediante remuneração, inclusive como diretor empregado;
- b) aquele que, contratado por empresa de trabalho temporário, definida em legislação específica, presta serviço para atender a necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços de outras empresas;
- c) o brasileiro ou o estrangeiro domiciliado e contratado no Brasil para trabalhar como empregado exterior, em sucursal ou agência de empresa constituída sob as leis brasileiras e que tenha sede a administração no país;
- d) o brasileiro ou estrangeiro domiciliado e contratado no Brasil para trabalhar como empregado em empresa domiciliada no exterior com maioria do capital votante, pertencente a empresa constituída sob as leis brasileiras, que tenha sede e administração no país cujo controle efetivo esteja em caráter permanente sob a titularidade direta ou indireta de pessoas físicas domiciliadas e residentes no país ou de entidade de direito público interno;
- e) aquele que presta serviço no Brasil a missão diplomática ou a repartição consular de carreira estrangeira e a órgãos a elas subordinados, ou a membros dessas missões e repartições, excluídos o não-brasileiro sem residência permanente no Brasil e o brasileiro amparado pela legislação previdenciária do país da respectiva missão diplomática ou repartição consular;
- f) o brasileiro civil que presta serviços à União no exterior, em organismos oficiais brasileiros ou internacionais dos quais o Brasil seja membro efetivo, ainda que lá domiciliado e contratado, salvo se amparado por regime próprio de previdência social;
- g) o brasileiro civil que presta serviços à União no exterior, em repartições governamentais brasileiras, lá domiciliado e contratado, inclusive o auxiliar local de que trata a lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, este desde que, em razão de proibição legal, não possa filiar-se ao sistema previdenciário local;
- h) o bolsista e o estagiário que prestam serviços a empresa, em desacordo com a lei n.º 6.494, de 7 de dezembro de 1977;
- i) o servidor da União, do estado, Distrito Federal ou município, incluídas

suas autarquias e fundações, ocupante, exclusivamente, de cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração;

j) o servidor da União, do estado, Distrito Federal ou município, bem como suas respectivas autarquias e fundações, ocupante de cargo efetivo, desde que, nessa qualidade, não esteja amparado a regime próprio da previdência social;

k) o servidor contratado pela União, do estado, Distrito Federal ou município, bem como suas respectivas autarquias e fundações, por tempo, determinado, para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público nos termos do inciso IX do art. 37 da Constituição Federal;

l) o servidor da União, do estado, Distrito Federal ou município, incluídas suas autarquias, ocupante de emprego público;

m) o escrevente e auxiliar contratados por titular de serviços notariais e de registro a partir de 21 de novembro de 1994, bem como aquele que optou pelo regime geral da previdência social, em conformidade com a Lei n.8.935, de 18 de novembro de 1994;

n) o exercente de mandato eletivo federal, estadual ou municipal, desde que não vinculado a regime próprio de previdência social;

o) o empregado de organismo oficial internacional ou estrangeiro em funcionamento no Brasil, salvo quando coberto por regime próprio de previdência social (alínea acrescentada pelo Decreto n. 3.265, de 29.11.99).

II – Como empregado doméstico: aquele que presta serviço de natureza contínua, mediante remuneração, a pessoa ou família, no âmbito residencial desta, em atividade sem fins lucrativos.

III – Como contribuinte individual:

a) a pessoa física, proprietária ou não, que explora atividade agropecuária ou pesqueira, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou por intermédio de prepostos e com auxílio de empregados, utilizados a qualquer título, ainda que de forma não contínua;

b) a pessoa física, proprietária ou não, que explora atividade de extração mineral – garimpo, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou por intermédio de prepostos com ou sem o auxílio de empregados, utilizados a qualquer título, ainda que de forma não contínua;

c) o ministro de confissão religiosa e o membro de instituto de vida consagrada, de congregação ou de ordem religiosa;

d) o brasileiro civil que trabalha no exterior para organismo oficial internacional do qual o Brasil é membro efetivo, ainda que lá domiciliado e contratado, salvo quando coberto por regime próprio de previdência social;

e) o titular de firma individual urbana ou rural;

f) o diretor não empregado e o membro de conselho de administração de sociedade anônima;

g) todos os sócios nas sociedades em nome coletivo e de capital e industrial;

h) o sócio gerente e o sócio cotista que recebem remuneração decorrente de seu trabalho e o administrador não empregado na sociedade por cotas de responsabilidade limitada, urbana ou rural;

i) o associado eleito para cargo de direção em cooperativa, associação ou entidade de qualquer natureza ou finalidade, bem como o síndico ou administrador eleito para exercer atividade de direção condominial, desde que recebam remuneração;

j) quem presta serviço de natureza urbana ou rural, em caráter eventual, a uma ou mais empresas, sem relação de emprego;

k) a pessoa física que exerce, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não;

l) o aposentado de qualquer regime previdenciário nomeado magistrado classista temporário da justiça do trabalho na forma dos incisos II do § 1º do art. 111 ou III do art. 115 ou do parágrafo único do art. 116 da CRFB /1988 ou nomeado magistrado da justiça eleitoral na forma dos incisos II do art.119 ou III do §1º do art.120 da CRFB/1988;

m) o cooperado de cooperativa de produção que, nesta condição, presta

serviço a sociedade cooperativa mediante remuneração ajustada ao trabalho executado;

n) o segurado recolhido à prisão sob regime fechado ou semi – aberto, que, nesta condição, preste serviço, dentro ou fora da unidade penal, a uma ou mais empresas com ou sem intermediação da organização carcerária ou entidade a fim, ou que exerce atividade artesanal por conta própria;

IV – Como trabalhador avulso: aquele que, sindicalizado ou não, presta serviço de natureza urbana ou rural a diversas empresas, sem vínculo empregatício, com a intermediação obrigatória do órgão gestor de mão-de-obra, nos termos da Lei n.8.630, de 25 de fevereiro de 1993, ou do sindicato da categoria, assim considerados:

a) o trabalhador que exerce atividade portuária de capatazia, estiva, conferência e conserto de carga, vigilância de embarcação e bloco;

b) o trabalhador de estiva de mercadorias de qualquer natureza, inclusive carvão e minério;

c) o trabalhador em alvarenga (embarcação para carga e descarga de navios);

d) o amarrador de embarcação;

e) o ensacador de café, cacau, sal e similares;

f) o trabalhador na indústria de extração de sal;

g) o carregador de bagagem em porto;

h) o prático de barra em porto;

i) o guindasteiro;

j) o classificador, o movimentador e o empacotador de mercadorias em portos.

V – Como segurado especial: o produtor, o parceiro, o meeiro e o arrendatário rural, o pescador artesanal e seus assemelhados, que exerçam suas atividades, individualmente ou em regime de economia familiar, com ou sem auxílio eventual de terceiros, bem como seus respectivos cônjuges ou companheiros e filhos maiores de 16 (dezesesseis) anos ou a eles equiparados, desde que trabalhem comprovadamente com o grupo familiar respectivo. (TEIXEIRA, 2009, p. 135 a 140)

Desta forma os segurados obrigatórios são aqueles que a lei exige contribuição de forma monetária.

2.6.1.2 Segurados Facultativos

Segurado facultativo é aquele que não está em nenhuma situação que a lei considere como segurado obrigatório, e que deseja contribuir para previdência social, desde que seja maior que 14 anos e não esteja vinculado a nenhum outro regime previdenciário.

Segundo Castro e Lazzari (2011, p.196) enquadram-se na qualidade de segurados facultativos:

- dona-de-casa;
- o síndico de condomínio, desde que não remunerado;
- o estudante;
- o brasileiro que acompanha cônjuge que presta serviço no exterior;

- aquele que deixou de ser segurado obrigatório da previdência social;
 - o membro de conselho tutelar de que trata o art. 132 da Lei nº. 8.069/1990, quando não esteja vinculado a qualquer regime de previdência social;
 - o bolsista e o estagiário, inclusive o de advocacia, que prestam serviços a empresa de acordo com a Lei nº. 6.494, de 7 de dezembro de 1977;
 - o bolsista que se dedique em tempo integral a pesquisa, curso de especialização, pós-graduação, mestrado ou doutorado, no Brasil ou no exterior, desde que não esteja vinculado a qualquer regime de previdência social;
 - o presidiário que não exerce atividade remunerada nem esteja vinculado a qualquer regime de previdência social;
 - o brasileiro residente ou domiciliado no exterior, salvo se filiado a regime previdenciário de país com o qual o Brasil mantenha acordo internacional;
- O segurado recolhido à prisão sob regime fechado ou semi-aberto, que, nesta condição, preste serviço, dentro ou fora da unidade penal, a uma ou mais empresas, com ou sem intermediação da organização carcerária ou entidade afim, ou que exerça atividade artesanal por conta própria; e
- o beneficiário de auxílio-acidente ou de auxílio suplementar, desde que simultaneamente não esteja exercendo atividade que o filie obrigatoriamente ao RGPS.

O segurado facultativo é aquele que mesmo não sendo vinculado no regime obrigatório deseja contribuir para garantir seus direitos.

2.7 MANUTENÇÃO E PERDA DA QUALIDADE DE SEGURADO

Para que o contribuinte não perca a qualidade de segurado, o mesmo não poderá ficar mais de doze meses sem contribuir com a Previdência Social, a não ser, que o empregado esteja em gozo de benefício.

De acordo com Alencar (2009, p. 234 e 235):

Como regra, a qualidade de segurado é mantida enquanto exista contribuição para Previdência. Malgrado isso, a Lei de Benefícios concede em prol do segurado que deixa de contribuir para a previdência o “período de graça”, que se constitui em extensão do amparo previdenciário. No período de graça não há contribuições para a previdência, mas remanesce a qualidade de segurado, por ficção legal, pelo lapso de tempo previsto no art. 15 da Lei de Benefícios.

Art. 15. Mantém a qualidade de segurado, independentemente de contribuições:

I – sem limite de prazo, quem está em gozo do benefício;

II – até 12 (doze) meses após a cessação das contribuições, o segurado que deixar de exercer atividade remunerada abrangida pela Previdência Social ou estiver suspenso 1 ou licenciado sem remuneração;

III – até 12 (doze) meses após cessar a segregação, o segurado acometido de doença de segregação compulsória;

IV – até 12 (doze) meses após o livramento, o segurado retido ou recluso;

V – até 3 (três) meses após o licenciamento, o segurado incorporado às Forças Armadas para prestar serviço militar;

VI – até 6 (seis) meses após a cessação das contribuições, o segurado facultativo.

Os prazos que não estão citados no art. 15 da Lei de Benefícios, ou seja, passando o “período de graça”, ocorre à perda da qualidade de segurado.

2.8 CARÊNCIA

O período de carência é o período de contribuições necessário para fazer jus aos benefícios. Para cada tipo de benefício se faz necessário ou não um período mínimo de contribuições.

O tempo de carência exigido para que o beneficiário faça jus ao benefício, depende de cada tipo de benefício, Oliveira (2006, p.307) identifica que:

Dependem de 12 contribuições mensais:

- Auxílio doença; e
- Aposentadoria por invalidez.
- Dependem de 180 contribuições mensais:
- Aposentadoria por idade;
- Aposentadoria por tempo de serviço;
- Aposentadoria Especial
- Independe de carência a concessão das seguintes prestações:
- Pensão por morte;
- Auxílio reclusão;
- Salário família;
- Salário maternidade para a segurada empregada, trabalhadora avulsa e empregada doméstica;
- Auxílio-acidente;
- Auxílio- doença por acidente de trabalho;
- Aposentadoria por invalidez provocada por acidente de trabalho;
- Após filiar-se ao Regime Geral da Previdência Social, for acometido de algumas das doenças e afecções especificadas em lista elaborada pelos Ministérios da Saúde e do Trabalho e da Previdência Social a cada três anos, de acordo com os critérios de estigma, deformação, mutilação, deficiência, ou outro fator que lhe confira especificidade e gravidade que mereçam tratamento particularizado.

Sendo assim, não cumprindo os números mínimos de contribuições exigidos, o segurado perde o direito a certos benefícios.

2.9 PERÍODO DE GRAÇA

O período de graça é o tempo em que o segurado passa a deixar de pagar as contribuições para a Previdência Social por um período, e mesmo assim não perde a qualidade de segurado.

Ally (2002, p. 51) ressalta que:

O período de graça de 12 meses, previsto no art. 5º da Lei n. 8.213/91, é dilatado:

- a) para o segurado acometido de doença que importa em segregação compulsória, até 12 meses após a cessação da segregação;
- b) para o segurado detento ou recluso, até 12 meses após o livramento;
- c) para o segurado incorporado as Forças Armadas a fim de prestar serviço militar obrigatório, até 3 meses após o término da incorporação;
- d) para o segurado que pagou mais de 120 contribuições, até 24 meses;
- e) para o segurado desempregado, desde que comprovada essa condição perante o MTE, até mais 12 meses.

Conforme visto, em determinadas circunstâncias, mesmo não havendo trabalho que vincule obrigatoriedade a Previdência, o mesmo fica com vínculo na Previdência Social em determinados períodos.

2.10 ESPÉCIES DE BENEFÍCIOS

2.10.1 Auxílio Doença

O auxílio doença é um benefício para os segurados que ficam incapacitados do trabalho e necessitam de afastamento superior a quinze dias consecutivos. Porém, para a concessão deste benefício, é preciso ter a carência mínima exigida pela Previdência Social, que é de doze contribuições mensais.

“O benefício previdenciário auxílio doença será devido ao segurado que, após cumprida a carência de 12 (doze) contribuições mensais, ficar incapacitado para o seu trabalho ou para sua atividade habitual por mais de 15 (quinze) dias consecutivos”. (TEIXEIRA, 2009, p.191).

A dispensa do período de carência não é dada apenas para acidente de trabalho. Conforme Goes (2008, p. 160), a lei refere-se a acidente de qualquer natureza ou causa.

Deve ficar comprovada a incapacidade do trabalho perante exames e perícia médica do INSS.

2.10.2 Pensão por Morte

Este benefício é devido aos dependentes do segurado quando o mesmo vier a falecer.

O benefício previdenciário pensão por morte será devido ao conjunto dos dependentes do segurado que falecer, aposentado ou não. (TEIXEIRA, 2009, p. 234).

Relata Goes (2008, p. 186) que na condição de dependentes do segurado, os beneficiários são,

- I – o cônjuge, a companheira, o companheiro e o filho não emancipado, de qualquer condição, menor de 21 anos ou inválido (classe I);
- II – os pais (classe II);
- III – o irmão não emancipado, de qualquer condição, menor de 21 anos ou inválido (classe III).

A pensão por morte independe de carência, só é preciso que a morte tenha ocorrido no período em que esteja em qualidade de segurado.

O valor do benefício seria o mesmo valor da aposentadoria caso já estivesse aposentado, ou o valor que teria direito quando fosse se aposentar.

Descreve Teixeira (2009, p. 236) que, o valor mensal da pensão por morte será de 100% (cem por cento) do valor da aposentadoria que o segurado recebia ou daquela a que teria direito se estivesse aposentado por invalidez na data do seu falecimento.

De acordo com Castro e Lazzari (2006, p. 594 e 595) a data de início do benefício é devido,

a contar da data do óbito do segurado, se requerido até trinta dias deste, e a partir da data do requerimento, se posterior a trinta dias. No caso de morte presumida, a data de início do benefício será a da decisão judicial.

Quando a pensão for requerida após o prazo de trinta dias do falecimento, a data de início do benefício será a data do requerimento, aplicados os devidos reajustamentos até a data de início do pagamento, não sendo devida qualquer importância relativa a período anterior à data de entrada do requerimento (art. 74 da Lei n. 8.213/91, com redação dada pela Lei n. 9.528, de 10.12.97). A redação original deste aplicativo garantia o direito à pensão desde a data do óbito, independentemente da data do requerimento.

A inércia dos dependentes, portanto, causa a perda do direito às prestações mensais após o prazo de trinta dias do falecimento, não cabendo o pedido retroativo. Evidentemente, os dependentes de segurado que faleceu antes de 10.12.97 têm o direito adquirido de requerer a pensão desde a data do óbito, pois a lei, não retroage para atingir o direito assegurado pela norma anterior.

Teixeira (2009, p. 236) relata ainda a cessação do benefício,

- I – pela morte do pensionista;
 - II – para o pensionista menor de idade, ao completar 21 (vinte e um) anos, salvo se for inválido, ou pela emancipação, ainda que inválido, exceto, neste caso, se a emancipação for decorrente de colação de grau científico em curso de ensino superior;
 - III – para o pensionista inválido, pela cessação da invalidez, verificada em exame médico-pericial a cargo da previdência social;
 - IV – pela adoção, para o filho adotado que receba pensão por morte dos pais biológicos, exceto se o cônjuge ou companheiro adota o filho do outro.
- Enfim, com a extinção da cota do último pensionista, a pensão por morte será encerrada.

Teixeira (2009, p. 236) ressalta que, a pensão por morte, havendo mais de um pensionista, será rateada entre todos em partes iguais, sendo que reverterá em favor aos demais a parte daquele cujo direito à pensão cessar.

2.10.3 Auxílio Reclusão

É devido para os dependentes dos segurados que estão recolhidos à prisão, independente se estiverem em regime fechado ou semi-aberto.

“O auxílio reclusão é devido, nas mesmas condições da pensão por morte, aos dependentes do segurado de baixa renda recolhido à prisão que não receber remuneração da empresa nem estiver em gozo de auxílio-doença ou aposentadoria”. (CASTRO E LAZZARI, 2006, p. 606)

Para este benefício não é exigido período de carência, basta apenas ter a qualidade de segurado e ser dependente previdenciário.

A Previdência Social menciona os requisitos para que os dependentes tenham direito ao auxílio reclusão:

- o segurado que tiver sido preso não poderá estar recebendo salário da empresa na qual trabalhava, nem estar em gozo de auxílio-doença, aposentadoria ou abono de permanência em serviço;
- a reclusão deverá ter ocorrido no prazo de manutenção da qualidade de segurado;
- o último salário-de-contribuição do segurado (vigente na data do recolhimento à prisão ou na data do afastamento do trabalho ou cessação das contribuições), tomado em seu valor mensal, deverá ser igual ou inferior aos seguintes valores, independentemente da quantidade de contratos e de atividades exercidas.

Conforme o art. 5º da Portaria Interministerial MPS/MF nº 15, de 10 de janeiro de 2013, “o auxílio-reclusão, a partir de 1º de janeiro de 2013, será devido aos dependentes do segurado cujo salário-de-contribuição seja igual ou inferior a

R\$ 971,78 (novecentos e setenta e um reais e setenta e oito centavos), independente da quantidade de contratos e de atividades exercidas”.

Os dependentes do segurado devem comparecer a Previdência Social após a concessão do benefício a cada três meses, levando o atestado alegando que o segurado continue preso.

2.10.4 Salário Maternidade

O salário maternidade é devido a todas as seguradas do RGPS, sendo elas empregadas, empregadas domésticas, trabalhadora avulsa, contribuinte individual, facultativa e a segurada especial. O benefício é concedido por um período de 120 dias, podendo ter início há 28 dias antes do parto e término há 91 dias após o parto, dependendo da necessidade de cada pessoa, mediante a atestado médico.

“Salário-maternidade é o benefício devido a segurada da Previdência Social em função do parto, de aborto não-criminoso, da adoção ou da guarda judicial obtida para fins de adoção de criança pelo período estabelecido em lei, conforme o motivo da licença”. (GOES, 2008, p.177)

Castro e Lazzari (2011, P.693)diz que,

[...] a proteção da gestante se dá: (a) pela estabilidade conferida, na forma do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, à empregada urbana ou rural, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, até que venha a ser disciplinada matéria disposta no inciso I do art. 7º do Texto Constitucional; (b) pela licença-maternidade, de 120 dias, prevista no art. 7º, XVIII; (c) pela possibilidade de alteração do local de trabalho ou função, por descrição médica, a fim de evitar problemas na gestação e pela liberação do trabalho do trabalho, para fins de consultas médicas e exames, num mínimo de seis vezes, durante o período de gravidez - § 4º do art. 392 da CLT; (d) pela autorização legal para rompimento do vínculo de empregado quando prejudicial à gestação, sem que seja devido qualquer desconto ou indenização – art. 394 da CLT; e (e) pela vedação expressa à discriminação da mulher no tocante ao seu estado de fertilidade gravidez caracterizada a conduta discriminatória do empregador como ilícito penal, além de trabalhista – Lei n. 9.029/95.

“Não somente a mãe biológica tem direito ao benefício, mães adotivas e guardiãs, também podem usufruir do período de licença. A lei nº. 10.421, de 15/04/2002, concedeu a licença maternidade, à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial com a finalidade de adotar uma criança”. (OLIVEIRA, 2006).

Neste caso, o período de afastamento de licença-maternidade ocorre de

acordo com a tabela abaixo:

Tabela 02 – Período de Licença Maternidade da Mãe Adotiva

Adoção até 1 ano de idade	120 dias
+ de 1 ano até 4 anos de idade	60 dias
+ de 4 nos até 8 anos de idade	30 dias

Fonte: Oliveira (2006, p.450)

2.10.5 Salário-Família

O salário-família é um benefício devido pelo INSS, porém seu pagamento ocorre da seguinte forma, a empresa paga em folha de pagamento e compensa com os valores devidos a previdência.

“O salário-família é o benefício previdenciário devido, mensalmente, ao segurado empregado, exceto o doméstico, e ao trabalhador avulso, de baixa renda, na proporção do respectivo número de filhos ou equiparados.” (SETTE, 2007, p.265)

De acordo com a Portaria Interministerial MPS/MF nº 15, de 10 de janeiro de 2013, o valor do salário família será de R\$ 33,16 por filho de até 14 anos incompletos ou inválido, para quem ganhar até R\$ 646,55. Para o trabalhador que receber de R\$646,55 até R\$ 971,78, o valor do salário-família por filho é de até 14 anos de idade ou inválido de qualquer idade será de R\$ 23,36.

Goes (2008, p. 171) afirma os beneficiários do salário-família,

De acordo com a Lei nº 8.213/91, os beneficiários do salário-família são os seguintes:

- a) segurado empregado e trabalhador avulso (caput do art. 65);
- b) o aposentado por invalidez ou por idade (art. 65, parágrafo único); e
- c) os demais aposentados com 65 anos ou mais de idade, se do sexo masculino, ou 60 anos ou mais, se do feminino (art. 65, parágrafo único).

Para este tipo de benefício, não é exigido período de carência, basta apresentar alguns documentos que comprovem a filiação, no caso, certidão de nascimento, atestado de vacinação e comprovante de frequência à escola.

Conforme Goes (2008, p. 175):

O pagamento do salário-família será devido a partir da data da apresentação da certidão de nascimento do filho ou da documentação relativa ao equiparado, estando condicionado à apresentação anual de atestado de vacinação obrigatória, até seis anos de idade, e de

comprovação semestral de frequência à escola do filho ou equiparado, a partir dos sete anos de idade (RPS, art.84).

Goes (2008, p. 175), menciona o que cessa automaticamente o benefício,

- I – por morte do filho ou equiparado, a contar do mês seguinte ao do óbito;
- II – quando o filho ou equiparado completar quatorze anos de idade, salvo se inválido, a contar do mês seguinte ao da data do aniversário;
- III – pela recuperação da capacidade do filho ou equiparado inválido, a contar do mês seguinte ao da sessão da incapacidade;
- IV – pelo desemprego do segurado; ou
- V – pela morte do segurado.

Para efeito de concessão e manutenção do salário-família, o segurado deve firmar termo de responsabilidade, no qual se comprometa a comunicar à empresa ou ao INSS qualquer fato ou circunstância que determine a perda do direito ao benefício, ficando sujeito em caso de não cumprimento, às sanções penais e trabalhistas (RPS, art. 89). (GOES, 2008, p. 175 e 176)

O termo de responsabilidade deve ser firmado no ato da admissão do empregado segurado.

2.10.6 Auxílio Acidente

Este benefício é devido para trabalhadores que após sofrerem algum tipo de acidente, ou seja, acidente de qualquer natureza, ficam incapacitados de realizarem suas atividades do trabalho ou mesmo reduzindo a capacidade de exercer suas devidas funções.

“É devido ao segurado que, após a consolidação das lesões decorrentes de acidente de qualquer natureza, ficar com seqüelas que impliquem redução da capacidade para o trabalho que habitualmente exercia”. (DUARTE, 2003, p.119)

De acordo com Goes (2008, p. 164) este benefício tem como objetivo,

indenizar o segurado pelo fato de não ter plena capacidade de trabalho em razão do acidente. No caso de acidente de trabalho, o pagamento pela Previdência Social do auxílio acidente não exclui a responsabilidade civil da empresa ou de terceiros.

Duarte (2003, p. 119) afirma que para concessão deste benefício é preciso:

- Redução da capacidade para o trabalho que habitualmente exercia e se enquadre nas situações discriminadas no Anexo III do Regulamento;
- Redução da capacidade para o trabalho que habitualmente exercia, exigindo maior esforço para o desempenho da mesma atividade que exercia à época do acidente;
- Impossibilidade de desempenho da atividade que exercia à época do acidente, sendo viável o desempenho de outra, após processo de reabilitação.

Assim como no auxílio doença, para a concessão deste benefício, se faz necessário a confirmação da redução da capacidade pela perícia médica do INSS.

Para este auxílio, não pode haver a perda total da capacidade laborativa, pois caso isso venha acontecer, será caracterizado como aposentadoria por invalidez.

2.10.7 Aposentadoria por Invalidez

Este benefício previdenciário é concedido ao empregado que ficar incapaz de forma total para cumprir suas atividades habituais, e sua reabilitação para o trabalho se torne impossível.

“A aposentadoria por invalidez é espécie de benefício previdenciário que será devida ao segurado que for considerado incapaz para o trabalho e insuscetível de reabilitação para o exercício de atividade que lhe garanta a subsistência”. (SETTE, 2007, p.215).

“A concessão do benefício previdenciário aposentadoria por invalidez dependerá da verificação da condição de incapacidade mediante exame médico-pericial a cargo da Previdência Social, podendo o segurado, às suas expensas, fazer-se acompanhar de médico de sua confiança”. TEIXEIRA (2009, p. 197)

Para a concessão desta aposentadoria é necessário um período de carência de 12 (doze) contribuições mensais, exceto o caso de acidente de qualquer natureza ou causa, pois nesta hipótese não se torna obrigatório o cumprimento da carência exigida.

Contudo, independe de carência a concessão da aposentadoria por invalidez nos casos de acidente de qualquer natureza ou causa, bem como nos casos de segurado que, após filiar-se ao Regime Geral da Previdência Social, for acometido de alguma das doenças ou afecções especializadas em lista elaborada pelos Ministérios da Saúde e da Previdência e

Assistência Social a cada três anos, de acordo com fator que lhe confira especificidade e gravidade que mereçam tratamento particularizado.(SETTE, 2007, p. 216).

Ally (2002) destaca que geralmente, a concessão do benefício de aposentadoria por invalidez é devida após o auxílio doença e o segurado não poderá usufruir deste benefício caso ele já seja portador de doença antes de filiar-se a Previdência Social.

Relata Teixeira (2009, p. 197) que “a doença ou lesão de que o segurado já era portador ao filiar-se ao Regime Geral de Previdência Social não lhe conferirá direito à aposentadoria por invalidez, salvo quando a incapacidade sobreviver por motivo de progressão ou agravamento dessa doença ou lesão”.

A aposentadoria por invalidez, inclusive a decorrência de acidente de trabalho, consistirá numa renda mensal correspondente a 100% (cem por cento) do salário de benefício. Ademais, a renda mensal inicial da aposentadoria por invalidez concedida por transformação de auxílio-doença será de 100% (cem por cento) do salário de benefício que serviu de base para o cálculo da renda mensal inicial do auxílio-doença, reajustado pelos mesmos índices de correção dos benefícios em geral. (TEIXEIRA, 2009, p. 198).

De acordo com o Anexo I do Decreto n. 3.048/1999, há situações em que o segurado que seja aposentado por invalidez, tenha direito de 25% (vinte e cinco por cento) de acréscimo do valor do benefício para a pessoa que necessita de cuidados de especiais, de ajuda de outra pessoa,

1. Cegueira total;
2. Perda de nove dedos das mãos ou superior a esta;
3. Paralisia dos dois membros superiores ou inferiores;
4. Perda dos membros inferiores, acima dos pés, quando a prótese for impossível;
5. Perda de uma das mãos e de dois pés, ainda que a prótese seja possível;
6. Perda de um membro superior e outro inferior, quando a prótese for impossível;
7. Alteração das faculdades mentais com grave perturbação da vida orgânica e social;
8. Doença que exija permanência contínua no leito;
9. Incapacidade permanente para as atividades da vida diária.

Assim que o segurado voltar a exercer suas atividades habituais, automaticamente o benefício previdenciário de aposentadoria por invalidez será cessado.

2.10.8 Aposentadoria por Idade

Esta modalidade de benefício será devida ao segurado que completar 65 (sessenta e cinco) anos se homem, e 60 (sessenta) anos, se mulher, após ter cumprido o período de carência. No caso de trabalhadores rurais o homem se aposenta com 60 (sessenta) anos e a mulher com 55 (cinquenta e cinco) anos.

A aposentadoria por idade trata-se de benefício previdenciário de trato continuado, devido mensal e sucessivamente, para o segurado que, cumprida a carência exigida, completar 65 (sessenta e cinco) anos de idade, e para a segurada que completar 60 (sessenta) anos de idade. No entanto, para os trabalhadores rurais e os garimpeiros (que trabalham comprovadamente em regime de economia familiar), esses limites são reduzidos em 5 (cinco) anos. Tal benefício é irreversível e irrenunciável, uma vez que o segurado receber o primeiro pagamento. (TEIXEIRA, 2009, p. 202).

Segundo Teixeira (2009, p. 202) para fazer a solicitação do benefício, “os trabalhadores urbanos inscritos a partir de 25/07/1991, precisam comprovar 180 (cento e oitenta) contribuições mensais (período de carência). Já os trabalhadores rurais, têm de provar, com documentos, 180 (cento e oitenta) meses de trabalho no campo”.

De acordo com o art. 49 da Lei 8.213/91, a aposentadoria por idade será devida:

- I - ao segurado empregado, inclusive o doméstico, a partir:
 - a) da data do desligamento do emprego, quando requerida até essa data ou até 90 (noventa) dias depois dela; ou
 - b) da data do requerimento, quando não houver desligamento do emprego ou quando for requerida após o prazo previsto na alínea "a";
- II - para os demais segurados, da data da entrada do requerimento.

Ainda sobre aposentadoria por idade, o art. 50 da Lei 8.213/91, prevê que:

A aposentadoria por idade, observado o disposto na Seção III deste Capítulo, especialmente no art. 33, consistirá numa renda mensal de 70% (setenta por cento) do salário-de-benefício, mais 1% (um por cento) deste, por grupo de 12 (doze) contribuições, não podendo ultrapassar 100% (cem por cento) do salário-de-benefício.

Para o cálculo do valor do benefício, são utilizados 80% (oitenta por

cento) do total das contribuições, utilizando os maiores salários. Essa média é multiplicada pelo fator previdenciário.

O salário-de-benefício, para aposentadoria por idade, é igual à média aritmética simples dos maiores salários-de-contribuição correspondentes a 80% (oitenta por cento) de todo o período contributivo, multiplicada, essa média, pelo fator previdenciário. O valor da aposentadoria por idade, para o segurado especial, é de um salário mínimo. (TEIXEIRA, 2009, p. 205).

Por fim, será cessada a aposentadoria por idade, em caso de morte do beneficiário.

2.10.9 Aposentadoria por Tempo de Contribuição

A aposentadoria por tempo de contribuição pode ser percebida ao segurado que completar 30 (trinta) anos, se mulher e 35 (trinta e cinco) anos, se homem.

A Lei 8.213/91 diz que, a aposentadoria por tempo de serviço será devida, cumprida a carência exigida nesta Lei, ao segurado que completar 30 (trinta) anos de serviço, se do sexo feminino, ou 35 (trinta e cinco) anos, se do sexo masculino.

Ainda sobre o tempo de serviço, a Lei 8.213/91 traz que:

A aposentadoria por tempo de serviço, observado o disposto na Seção III deste Capítulo, especialmente no art. 33, consistirá numa renda mensal de:
I - para a mulher: 70% (setenta por cento) do salário-de-benefício aos 25 (vinte e cinco) anos de serviço, mais 6% (seis por cento) deste, para cada novo ano completo de atividade, até o máximo de 100% (cem por cento) do salário-de-benefício aos 30 (trinta) anos de serviço;
II - para o homem: 70% (setenta por cento) do salário-de-benefício aos 30 (trinta) anos de serviço, mais 6% (seis por cento) deste, para cada novo ano completo de atividade, até o máximo de 100% (cem por cento) do salário-de-benefício aos 35 (trinta e cinco) anos de serviço.

O segurado não poderá ter aposentadoria inferior ao salário mínimo nacional nem superior ao teto máximo do salário-de-contribuição.

Conforme Lei 8.213/91:

A renda mensal do benefício de prestação continuada que substituir o salário-de-contribuição ou o rendimento do trabalho do segurado não terá valor inferior ao do salário-mínimo, nem superior ao do limite máximo do salário-de-contribuição, ressalvado o disposto no art. 45 desta Lei.

Para os professores que comprovam o período de atividade exercida no magistério, terão uma redução de 5 (cinco) anos, no período de contribuição para aposentadoria, para ambos os sexos.

De acordo com o art. 62 do Decreto 3.048/99,

A prova de tempo de contribuição na forma do art. 60, observado o disposto no art. 19, e no que couber, as peculiaridades do segurado de que tratam as alíneas j e l do inciso V do caput do art. 9º e do art.11, é feita mediante documentos que comprovem o exercício de atividade nos períodos a serem contados, devendo esses documentos ser contemporâneos dos fatos a comprovar e mencionar as datas de início e término e, quando se tratar de trabalhador avulso, a duração do trabalho e a condição em que foi prestado.

Para a aposentadoria por tempo de contribuição é obrigatório que seja utilizado o cálculo do fator previdenciário, onde o mesmo pode penalizar o segurado que tenha o tempo de contribuição e idade necessária para se aposentar, porém ainda jovem.

De acordo com a Previdência Social o fator previdenciário é aplicado para cálculo das aposentadorias por tempo de contribuição e por idade, sendo opcional no segundo caso. Criado com o objetivo de equiparar a contribuição do segurado ao valor do benefício baseia-se em quatro elementos: alíquota de contribuição, idade do trabalhador, tempo de contribuição à Previdência Social e expectativa de sobrevida do segurado (conforme tabela do IBGE).

Como exemplo disso, uma mulher com 52 anos de idade e 30 anos de contribuição, com mais 5 anos que deve ser somado ao cálculo, ficaria com 35 anos de contribuição, portanto o fator previdenciário dessa segurada passaria a ser 0,642, o que irá reduzir o valor do seu benefício. Sendo o salário do benefício for de R\$ 4.159,00, o valor que ela irá receber é de R\$ 2.670,08.

A aposentadoria por tempo de contribuição estará cessada em caso de morte do beneficiário.

3 METODOLOGIA

Esta pesquisa tem por objetivo esclarecer o problema exposto, e para isso serão adotados alguns procedimentos e objetivos metodológicos para abordagem do problema.

Quanto aos objetivos antropológicos utilizados caracterizam como descritiva, pois é realizados estudos, análises, interpretações, sem que haja a interferência do pesquisador, buscando um melhor entendimento de um fato, situação ou problema.

Conforme Pinheiro (2010, p. 22) o desenvolvimento da pesquisa descritiva visa descrever,

as características de determinada população ou fenômeno ou estabelecimento de relações entre variáveis. Envolve o uso de técnicas padronizadas de coleta de dados: questionário e observação sistemática. Assume, em geral, a forma de levantamento.

Já Andrade (2001 p. 124) diz que “nesse tipo de pesquisa os fatos são observados, registrados, analisados, classificados e interpretados sem que o pesquisador interfira neles. Isso significa que os fenômenos do mundo físico e humano são estudados, mas não manipulados pelo pesquisador.”

O procedimento a ser realizado caracteriza-se como bibliográfico, pois fará uso de materiais como livros, revistas científicas, jornais entre outros, que se referem sobre o assunto objeto de estudo.

Segundo Vianna (2001, p.135):

Para desenvolver a pesquisa bibliográfica você deve proceder ao levantamento de material (livros, revistas científicas, jornais e outros) publicado a respeito do assunto, para poder identificar, os escritos de vários autores, aspectos que possam contribuir para esclarecer o problema da pesquisa, analisando-o em suas causas, conseqüências e relações, variáveis, alternativas de soluções e de tudo mais que julgar conveniente e necessário.

A pesquisa bibliográfica tem por finalidade conhecer as diferentes formas de contribuição científica que se realizaram sobre determinado assunto ou fenômeno. (OLIVEIRA, 1997, p.119).

A abordagem do problema será observado de forma qualitativa, que tem

por finalidade analisar situações utilizando dados descritivos, identificando relações, causas, efeitos e outros.

De acordo com Vianna (2001, p. 122) trabalhar com a pesquisa qualitativa é,

um desafio maior para o pesquisador e envolve procedimentos diferenciados. Na pesquisa qualitativa você analisará cada situação a partir de dados descritivos, buscando identificar relações, causas, efeitos, conseqüências, opiniões, significados, categorias e outros aspectos considerados necessários à compreensão da realidade estudada e que, geralmente, envolve múltiplos aspectos.

Conforme Oliveira (1997, p. 117) as pesquisas que se utilizam da abordagem qualitativa possuem a facilidade de poder descrever a complexidade de uma determinada hipótese ou problema.

Mediante as metodologias de pesquisas relacionadas acima, será realizado a pesquisa que segue neste trabalho.

4 APOSENTADORIA ESPECIAL

A aposentadoria especial é uma espécie de benefício previdenciário, concedido aos segurados que exercer atividades em condições prejudiciais a saúde e a integridade física, desde que cumpridas às carências exigidas.

Relata Ribeiro (2009, p.24) que, “a aposentadoria especial é um benefício que visa garantir ao segurado do Regime Geral da Previdência Social uma compensação pelo desgaste resultante do tempo de serviço prestado em condições prejudiciais à saúde ou integridade física”.

Este benefício é concedido ao segurado que exerce atividades insalubres em períodos de 15 (quinze), 20 (vinte), ou 25 (vinte e cinco) anos.

A concessão da aposentadoria especial dependerá de comprovação pelo segurado, perante o INSS, do tempo de trabalho permanente, não ocasional nem intermitente, exercido em condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física, durante o período mínimo de 15, 20, ou 25 anos, conforme o caso. (GOES, 2008, p.148).

Define Martinez (MARTINEZ, 2001 apud RIBEIRO, 2009, p.24-25) que a aposentadoria especial é:

espécie de aposentadoria por tempo de serviço devida a segurados que, durante 15 ou 20 ou 25 anos de serviço consecutivos ou não, em uma ou mais empresas, em caráter habitual e permanente, expuseram-se a agentes nocivos físicos, químicos e biológicos, em níveis além da tolerância legal, sem utilização eficaz de EPI ou em face de EPC insuficiente, fatos exaustivamente comprovados mediante laudos técnicos periciais emitidos por profissional formalmente habituado, ou perfil profissiográfico, em consonância com dados cadastrais fornecidos pelo empregador (DSS 8030 e CTPS) ou outra pessoa autorizada para isso.

Ainda sobre a concessão para aposentadoria especial, o § 3 e § 4 do art. 57 da Lei 9.032/95, diz que:

A concessão da aposentadoria especial dependerá de comprovação pelo segurado, perante o Instituto Nacional do Seguro Social–INSS, do tempo de trabalho permanente, não ocasional nem intermitente, em condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física, durante o período mínimo fixado. (Redação dada pela Lei nº 9.032, de 1995). O segurado deverá comprovar, além do tempo de trabalho, exposição aos agentes nocivos químicos, físicos, biológicos ou associação de agentes prejudiciais à saúde ou à integridade física, pelo período equivalente ao exigido para a concessão do benefício. (Redação dada pela Lei nº 9.032, de 1995).

Portanto, a carência mínima exigida para este tipo de benefício é de 180 contribuições mensais.

O que dar-se-á, o direito da concessão do benefício de aposentadoria especial, será a exposição do empregado em atividades insalubres e perigosas, e a condição do local de trabalho. Quem definirá a concessão deste benefício será o INSS, verificando o ambiente de trabalho do segurado, para confirmar as informações fornecidas no PPP.

Ainda de acordo com Goes (2008, p. 150), sobre concessão deste benefício,

o que determina o direito ao benefício é a exposição do trabalhador ao agente nocivo presente no ambiente de trabalho e no processo produtivo, em nível de concentração superior aos limites de tolerância estabelecidos. O INSS definirá os procedimentos para fins de concessão da aposentadoria especial, podendo, se necessário, inspecionar o local de trabalho do segurado, para confirmar as informações contidas no PPP e no laudo técnico.

De modo geral, a aposentadoria especial deve ser concedida aos 25 (vinte e cinco) anos de exposição. Porém, conforme o art. 237 da IN INSS/PREV nº 45/2010, vê-se que há casos em que a aposentadoria especial pode ser concedida aos 15 (quinze) e aos 20 (vinte) anos, nas seguintes situações:

- I - quinze anos: trabalhos em mineração subterrânea, em frentes de produção, com exposição à associação de agentes físicos, químicos ou biológicos; ou
- II - vinte anos:
 - a) trabalhos com exposição ao agente químico asbestos (amianto); ou
 - b) trabalhos em mineração subterrânea, afastados das frentes de produção, com exposição à associação de agentes físicos, químicos ou biológicos.

Desde que o segurado esteja na condição de segurado especial, o mesmo deve considerar os períodos em que esteve de férias, de licença a maternidade, auxílio doença e aposentadoria por invalidez, para fins de aposentadoria.

São considerados como período de trabalho sob condições especiais, para fins de benefício do RGPS, o período de férias, bem como de benefício por incapacidade acidentária (auxílio-doença e aposentadoria por invalidez) e o período de percepção de salário-maternidade, desde que, à data do afastamento, o segurado estivesse exercendo atividade considerada especial. ALENCAR (2009, p. 473)

Uma vez concedida à aposentadoria especial, o segurado não poderá exercer atividades que sejam prejudiciais a saúde ou a integridade física, nem retornar as suas atividades anteriores. Contudo, o aposentado especial poderá exercer atividades que não seja de caráter especial.

Os segurados que exerceram mais de uma atividade com caráter especial, sem totalizar o período mínimo que é devido para aposentadoria especial em nenhuma das atividades, esses períodos podem ser somados após a conversão do tempo.

Descreve Goes (2008, p.152) que:

para o segurado que houver exercido sucessivamente duas ou mais atividades sujeitas a condições especiais prejudiciais à saúde ou à integridade física, sem completar em qualquer delas o prazo mínimo exigido para aposentadoria especial, os respectivos períodos serão somados após a conversão.

Conforme tabela abaixo, a conversão deve ser considerada da seguinte forma:

Tabela 03 - Conversão de Tempo entre Atividades Especiais

Tempo a Converter	Multiplicadores		
	Para 15	Para 20	Para 25
De 15 anos	-	1,33	1,67
De 20 anos	0,75	-	1,25
De 25 anos	0,60	0,80	-

Fonte: Goes (2008, p. 152).

Exemplo:

Para um segurado que tenha trabalhado 10 anos como mineiro (frentes de produção)(tempo mínimo de trabalho de 15 anos) e 14 anos como soldador (tempo mínimo de trabalho de 25 anos), a conversão é feita da seguinte forma:

$$\rightarrow 10 \times 1,67 = 16,7 \text{ anos}$$

$$\rightarrow 14 \times 1,4 = 19,6 \text{ anos}$$

$$\rightarrow 16,7 + 19,6 = 36,3 \text{ anos}$$

Portanto, o segurado já tem tempo para aposentar por aposentadoria especial.

Também pode-se converter o tempo de atividade especial em atividade comum, conforme a tabela abaixo:

Tabela 04 - Conversão de Tempo Especial para Comum

Tempo a Converter	Multiplicadores	
	Mulher (para 30)	Homem (para 35)
De 15 anos	2,00	2,33
De 20 anos	1,50	1,75
De 25 anos	1,20	1,40

Fonte: Goes (2008, p.153)

Exemplo:

Para um segurado que tenha trabalhado 20 anos como soldador (tempo mínimo de trabalho de 25 anos) e 10 anos como escriturário, a conversão é feita da seguinte forma:

$$\rightarrow 20 \times 1,4 = 28 \text{ anos}$$

$$\rightarrow 10 \times 1,0 = 10 \text{ anos}$$

$$\rightarrow 28 + 10 = 38 \text{ anos}$$

Portanto, o segurado já tem tempo para aposentar por tempo de contribuição.

Os fatores de conversão de tempo especial para comum são diferentes entre homem e mulher, pois se trata da conversão para concessão de aposentadoria por tempo de contribuição, e a exigência do período mínimo para este benefício se dará a diferença de 5 (cinco) anos.

Os fatores de conversão são diferentes quando se trata de homem ou de mulher. Isso ocorre porque a conversão aqui abordada dá-se para fins de concessão de aposentadoria por tempo de contribuição, benefício este que exige 35 anos de contribuição, se home, e 30, se mulher. Esta é a razão para que o fator de conversão do homem seja maior. GOES (2008, p. 153)

A conversão de tempo de serviço comum em especial foi vedada pela Lei nº 9.032/95.

A comprovação da exposição dos segurados que exerçam atividades com agentes nocivos deverá ser comprovada por meio do Perfil Profissiográfico Previdenciário – PPP, que é um documento que a empresa deve emitir para cada funcionário que trabalhe em condições especiais que prejudiquem a saúde ou a

integridade física, citando os períodos e as atividades exercidas pelo trabalhador, descrevendo quais os equipamentos de proteção individual – IPI eram utilizados para proteção do segurado. O PPP deve ser emitido com base em laudos técnicos da empresa, conhecidos como Laudo Técnico de Condições Ambientais do Trabalho – LTCAT, que são emitidos por médico ou engenheiro de segurança do trabalho. No desligamento do empregado, a empresa deve entregar ao funcionário uma cópia idêntica do seu PPP, para fins de aposentadoria.

Relata Goes (2008, p. 149) que a comprovação da efetiva exposição do segurado aos agentes nocivos será feita,

mediante formulário denominado perfil profissiográfico previdenciário (PPP), emitido pela empresa ou seu preposto, com base em laudo técnico de condições ambientais do trabalho expedido por médico do trabalho ou engenheiro de segurança do trabalho.

O PPP é o documento histórico-laboral do trabalhador que, entre outras informações, deve conter registros ambientais, resultados de monitoração biológica e dados administrativos.

A empresa deverá elaborar e manter atualizado o PPP, abrangendo as atividades desenvolvidas pelo trabalhador, e fornecer a este, quando da rescisão do contrato de trabalho ou do desligamento do cooperado, cópia autêntica deste documento.

Do laudo técnico deverá constar informação sobre a existência de tecnologia de proteção coletiva, de medidas de caráter administrativo ou de organização do trabalho, ou de tecnologia de proteção individual que elimine, minimize ou controle a exposição a agentes nocivos aos limites de tolerância, respeitando na legislação trabalhista.

Conforme § 3º do art. 58 da Lei 8.213/91:

A empresa que não mantiver laudo técnico atualizado com referência aos agentes nocivos existentes no ambiente de trabalho de seus trabalhadores ou que emitir documento de comprovação de efetiva exposição em desacordo com o respectivo laudo estará sujeita à penalidade prevista no art. 133 desta Lei. (Incluído pela Lei nº 9.528, de 1997).

As empresas que não emitirem e manterem o PPP atualizado, ou emitir em desacordo com a lei, estarão sujeitos a multas.

4.1 DO VALOR DO BENEFÍCIO E DA APLICAÇÃO DO RAT

O valor da renda mensal é equivalente a 100% (cem por cento) do salário de benefício.

Conforme o § 1º do art. 57 da Lei 8.213/91, “a aposentadoria especial,

observado o disposto no art. 33 desta Lei, consistirá numa renda mensal equivalente a 100% (cem por cento) do salário-de-benefício”. (Redação dada pela Lei nº 9.032/94).

As alíquotas adicionais do Risco de Acidente de Trabalho - RAT são aplicadas sobre a remuneração do segurado, de acordo com o § 6º e § 7º do art. 57 da Lei 8.213/91 será concedido da seguinte forma:

O benefício previsto neste artigo será financiado com os recursos provenientes da contribuição de que trata o inciso II do art. 22 da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991, cujas alíquotas serão acrescidas de doze, nove ou seis pontos percentuais, conforme a atividade exercida pelo segurado a serviço da empresa permita a concessão de aposentadoria especial após quinze, vinte ou vinte e cinco anos de contribuição, respectivamente. (Redação dada pela Lei nº 9.732, de 11.12.98) (Vide Lei nº 9.732, de 11.12.98)

O acréscimo de que trata o parágrafo anterior incide exclusivamente sobre a remuneração do segurado sujeito às condições especiais referidas no caput. (Incluído pela Lei nº 9.732, de 11.12.98)

Portanto, esse adicional de Risco de Acidente de Trabalho - RAT de 12%, 9% ou 6%, é devido apenas sobre a remuneração do trabalhador sujeito a condições especiais de trabalho e o acréscimo de alíquotas é dada pelo agente nocivo presente na empresa.

A aposentadoria especial é irreversível e irrenunciável, a cessação do benefício se dará automaticamente com a volta do segurado a atividades consideradas especiais, ou com a morte do mesmo.

Ressalta Goes (2008, p. 157) sobre a cessação do benefício que:

de acordo com o art. 181-B do Regulamento da Previdência Social (RPS), a aposentadoria especial é irreversível e irrenunciável. Assim, em regra, só cessará com a morte do segurado.

Todavia, de acordo com o parágrafo único do art. 69 do RPS, se o segurado retornar ao exercício de atividade ou operações que o sujeitem aos agentes nocivos, que prejudiquem sua saúde ou integridade física, ou nele permanecer, na mesma ou em outra empresa, qualquer que seja a forma de prestação do serviço, ou a categoria de segurado, terá sua aposentadoria especial automaticamente cessada, a partir da data do retorno à atividade.

Portanto, a partir do momento em que o segurado receber a primeira parcela do seu benefício, sacar o FGTS ou PIS, o segurado não poderá desistir do benefício.

4.2 AMBIENTE DE TRABALHO

No ambiente de trabalho pode-se encontrar diversos riscos que são prejudiciais a saúde, no entanto, muitas vezes esses riscos não são percebidos, e os trabalhadores ficam expostos a esses agentes, muitas vezes por falta de informação, causando degradação física, mental e psicológica.

A exposição a agentes nocivos, químicos ou biológicos, é o fator importante para a concessão da aposentadoria especial e para comprovação deste benefício é necessário à apresentação de um documento chamado Perfil Profissiográfico Previdenciário - PPP, que nele encontram-se os riscos provenientes pela atividade exercida, os limites de tolerância que ficam permitidos a exposição do trabalhador, os equipamentos de proteção individual que devem ser utilizados.

Descreve Fernandes (2006, p. 7) que:

os riscos no ambiente de trabalho estão presentes em todos os segmentos empresariais, compreendendo situações, condições e substâncias que conforme a natureza do produto, o tempo de exposição, a concentração e a intensidade do risco, possuem potencial para provar danos à saúde, acidentes, doenças, limitações, incapacidade e morte.

No caso de exposição a esses agentes que prejudicam a saúde e a integridade física, é preciso que o empregador tenha consciência e tome algumas providências, como a contratação de profissionais da área de medicina e segurança do trabalho para elaboração de laudos conforme traz a legislação previdenciária, assim, oferecendo um local seguro e com proteção para o trabalhador exercer suas atividades com mais segurança.

Segundo Araújo (ARAÚJO, 2005 apud FERNANDES, 2006, p.5) “a segurança do trabalho é um conjunto de recursos empregados para proporcionar um ambiente de trabalho seguro e saudável”.

Desta forma o empregador oferecerá condições mínimas de ambiente de trabalho, buscando enquadramento na legislação trabalhista.

4.2.1 Agentes Nocivos

Os agentes nocivos são aqueles que prejudicam a saúde e a integridade do segurado com exposição dos mesmos no local de trabalho, podendo ser físicos,

químicos, biológicos ou com a associação desses agentes.

Descreve Tsutiya (2007, p. 343 e 344) que agentes nocivos são,

aqueles, existentes no ambiente de trabalho, que podem ocasionar danos à saúde ou à integridade física do segurado, tendo em vista sua natureza, concentração, intensidade ou exposição de agentes. Os agentes nocivos podem ser classificados nas seguintes classes: físicos (ruídos, vibrações, frio, pressão anormal, radiação ionizante e não ionizante, umidade etc.); químicos (névoas, neblinas, poeiras, fumos, gases, vapores de substâncias nocivas etc.) e biológicos (microrganismos como bacilos, bactérias, fungos, parasitas etc.).

Relata Goes (2008, p.150) que,

são consideradas condições especiais que prejudicam a saúde ou a integridade física a exposição a agentes nocivos químicos, físicos ou biológicos ou à associação desses agentes, em concentração ou intensidade e tempo de exposição que ultrapasse os limites de tolerância ou que, dependendo do agente, torne a simples exposição em condição especial prejudicial à saúde.

É com a comprovação da existência desses fatores físicos, químicos ou biológicos, que se dará o direito deste benefício ao segurado.

4.2.2 Agentes físicos, químicos e biológicos que caracterizam a aposentadoria especial

Os agentes físicos, químicos e biológicos são os agentes nocivos que são exigidos para comprovação das atividades de caráter especial.

De acordo com o Decreto 3.948/99, destaca-se alguns desses agentes. Os agentes físicos são caracterizados pelo ruído, vibrações, radiações ionizantes, temperaturas anormais e pressão atmosférica anormal. Os agentes químicos caracterizam pelo arsênio, benzeno, mercúrio, benzeno, bromo, entre outros. E os agentes biológicos se caracterizam pelos microorganismos e parasitas infecto-contagiosos vivos e suas toxinas. Os demais fatores são encontrados no Anexo IV, do Decreto 3.048/99.

4.2.3 Local Insalubre

O local insalubre é considerado local inadequado para exercer as atividades laborais por ter agentes agressivos à saúde e a integridade física. Quando o trabalhador exercer atividades neste tipo de local, fará jus ao adicional de insalubridade.

Insalubridade é um adicional que se dá ao empregado pela presença de agentes nocivos nas atividades do trabalhador, pelo fato de ser prejudiciais a saúde e a integridade física do mesmo.

De acordo com o art. 189 da Constituição das Leis de Trabalho, serão consideradas,

atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

As empresas têm a possibilidade de investir adotando medidas para que seu ambiente de trabalho fique dentro dos limites de tolerância, eliminando assim o adicional de insalubridade. O empregador deve fazer com que o empregado utilize os equipamentos de proteção individual – EPI, com objetivo de neutralizar os agentes nocivos.

A eliminação ou a neutralização da insalubridade ocorrerá:
I – com a adoção de medidas que conservem o meio ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância;
II – com a utilização de equipamentos de proteção individual ao trabalhador, que diminua a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância.(Art. 191 da Consolidação das Leis de Trabalho).

Os percentuais do adicional de insalubridade poderão ser de 40% (quarenta por cento), que representa o grau máximo, 20% (vinte por cento), que representa o grau médio, ou 10% (dez por cento), que representa o grau mínimo, onde deverá ser aplicado o percentual sobre o salário mínimo vigente.

Ainda conforme CLT em seu art. 192, determina que,

o exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecido pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário mínimo, segundo se classifiquem

nos graus máximo, médio e mínimo.

Os percentuais são determinados conforme classificação de atividades insalubre, que são respectivamente, agentes físicos, químicos e biológicos. Os agentes físicos são as vibrações, calor, frio, ruídos, umidade, etc. Já os agentes químicos, são caracterizados pelos gases, poeira, vapores, névoas e fumos, e os agentes biológicos são os microrganismos.

4.2.4 Local Perigoso

Local perigoso é aquele em que são armazenados ou há exposição de explosivos, inflamáveis e eletricidade. Quando há necessidade de permanência neste local, a ele é devido o adicional de periculosidade.

Periculosidade é um adicional de direito do empregado, que exerce atividades perigosas regulamentada pelo Ministério do Trabalho e Emprego. São perigosas as atividades de natureza que configure contato com substâncias inflamáveis, explosivos, substâncias radioativas, radiação ionizante e energia elétrica. O adicional de periculosidade está sujeito à aplicação de 30% (trinta por cento), sobre o salário do empregado, sem os acréscimos de gratificações e prêmios.

De acordo com o art. 193 da CLT,

são consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de riscos acentuados.

§ 1º O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa.

§ 2º O empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido.

O empregado não terá direito de receber dois adicionais, o mesmo deverá optar entre o adicional de insalubridade ou o adicional de periculosidade.

Para o funcionário ter direito ao adicional de periculosidade, não basta só à existência dos agentes perigosos, além desse fator, é preciso que o contato com os mesmos seja contínuo e que tenha a existência de risco acentuado.

Diante disso, Vendrame (2005, p. 17-18) diz que:

estes preceitos devem ser satisfeitos, cumulativamente, para a caracterização técnico-legal da periculosidade, sob pena de nulidade do enquadramento; as três condições têm de estar presentes simultaneamente, pois, na falta de qualquer uma delas, não existe a periculosidade.

Em caso de inexistência de um dos fatores, conforme mencionados anteriormente, que é a exposição a agentes perigosos, contato contínuo com o mesmo e a existência de risco acentuado, o segurado não terá direito ao adicional, pois a atividade não se caracteriza como atividade de grande risco, que daria o direito a periculosidade.

4.2.5 Local Penoso

O trabalho penoso, é aquele considerado em níveis superiores do que se entende por normal, é o trabalho que causa desgaste tanto físico quanto psicológico para o trabalhador.

Segundo Freudenthal apud Martinez (2000, p. 39) “pode ser considerada penosa a atividade produtora de desgaste no organismo, de ordem física ou psicológica, em razão da repetição dos movimentos, condições agravantes, pressões e tensões próximas do indivíduo”.

Relata Marques (2007, p.61) que:

o conceito de trabalho penoso é indicado para se estabelecer se haverá ferimento a dignidade humana do trabalhador, bem como identificar se o meio ambiente de trabalho está inadequado e, ainda, verificar a existência permanente da atividade penosa, quando então serão estudados os limites, proibições e critérios remuneratórios.

Classificam-se como atividades penosas aquelas que proporcionam desgaste e levam a uma desvalorização dos segurados.

São consideradas atividades penosas conforme Marques (2007, p.64):

[...] foram consideradas atividades penosas: motoristas e cobrador de ônibus, motorista de táxi, empregados de serviços de limpeza ou conservação de bueiros, galerias ou assemelhados, enfermeiros e auxiliares de enfermagem, caixas e vigilantes de banco, cantor e locutor de rádio, entre outros tantos tratados pela jurisprudência em nossos tribunais.

Para essas atividades profissionais que se caracterizam como atividades

perigosas, as mesmas não ficam impedidas de ser insalubre e penosa, perigosa e penosa, ou então, somente penosa.

4.2.6 Habitualidade e permanência, não ocasional nem intermitência

O direito da aposentadoria especial se dá com a exposição habitual ou permanente a agentes nocivos, sejam eles, físicos, químicos ou biológicos.

O trabalho habitual no caso da aposentadoria especial é aquele em que o trabalhador fica exposto durante todo o período de sua jornada de trabalho.

Segundo Martinez (1998, p.396) “o labor habitual é aquele realizado durante todos os dias da jornada de trabalho do segurado. O critério de habitualidade é específico para quem exercita durante todo o tempo de sujeito aos agentes nocivos”.

Trabalho permanente é aquele em que o segurado fica exposto aos agentes físicos, químicos e biológicos durante a totalidade das horas laboradas.

Para o trabalho não ocasional não ser considerado é preciso que na jornada de trabalho não haja interrupção nem suspensão do período.

Por fim, para a concessão do benefício é preciso da comprovação da exposição dos agentes nocivos e a comprovação das atividades habituais e permanentes, não ocasional nem intermitente.

4.2.7 Ônus da prova à exposição aos agentes nocivos

A comprovação da exposição aos agentes nocivos, que prejudicam a saúde e a integridade física, deverá ser feita pelo segurado. O mesmo deve comprovar a sua exposição com base no PPP, que é o dever da empresa, no desligamento do funcionário preencher este formulário de acordo com os laudos existentes e emitidos por profissionais de segurança do trabalho da empresa.

Relata Sette (2007, p. 48) que, a concessão da aposentadoria especial dependerá,

de comprovação pelo segurado, perante o Instituto Nacional do Seguro Social, do tempo de trabalho permanente, não ocupacional nem intermitente, exercido em condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física. O segurado deverá, portanto, comprovar a efetiva

exposição aos agentes nocivos químicos, físicos e biológicos ou associação de agentes prejudiciais à saúde ou à integridade física, pelo período equivalente ao exigido para a concessão do benefício.

Ainda sobre a comprovação da exposição a agentes nocivos, Ribeiro (2009, p. 191), diz que, “a exposição do segurado aos agentes nocivos à saúde ou integridade física deverá ser comprovada de acordo com as normas vigentes à época em que ocorreu a prestação de serviço”.

Portanto, para a comprovação das atividades e posteriormente a concessão do benefício de aposentadoria especial, se faz necessário que seja comprovada exposição do segurado por meio dos formulários existentes para cada época, as denominações antigamente eram conhecidas como SB-40, DSS 8030, DIRBEN 8030, e atualmente temos o PPP.

4.2.7.1 Perfil Profissiográfico Previdenciário – PPP

O Perfil Profissiográfico Previdenciário é um documento onde abrange todas as atividades que o funcionário exerce, quais os agentes nocivos que estão presentes na sua função e descreve ainda, os equipamentos de proteção individual que o segurado faz uso para diminuir os riscos existentes.

Oliveira (2000, p.647) descreve o conceito do PPP como,

é o documento, próprio da empresa, que deve conter o registro de todas as informações, de forma clara e precisa, sobre as atividades do trabalhador no desempenho de funções exercidas em condições especiais. O histórico das atividades descritas constitui-se em um “retrato” do profissional, devendo ser atualizado para evidenciar as condições ambientais a que o trabalhador está sujeito.

Este documento é de responsabilidade da empresa, emitir, manter atualizado e entregar ao segurado uma cópia autêntica no seu desligamento da empresa para fins de comprovação das atividades especiais.

O § 4º, acrescentado ao art. 58 da Lei 8.213/91 pela referida medida provisória, introduziu na legislação previdenciária a expressão “perfil profissiográfico”, instituindo a obrigação da empresa de elaborar e manter atualizado perfil profissiográfico abrangendo as atividades desenvolvidas pelo trabalhador, objetivando a comprovação das atividades sujeitas aos agentes prejudiciais à saúde ou à integridade física, e de fornecer a este quando da rescisão do contrato de trabalho, cópia autêntica deste documento.

De acordo com o § 2º e § 3º do art. 68 do Decreto 3.048/99:

§ 2º A comprovação da efetiva exposição do segurado aos agentes nocivos será feita mediante formulário denominado perfil profissiográfico previdenciário, na forma estabelecida pelo Instituto Nacional do Seguro Social, emitido pela empresa ou seu preposto, com base em laudo técnico de condições ambientais do trabalho expedido por médico do trabalho ou engenheiro de segurança do trabalho. (Redação dada pelo Decreto nº 4.032, de 2001)

§ 3º Do laudo técnico referido no § 2º deverá constar informação sobre a existência de tecnologia de proteção coletiva, de medidas de caráter administrativo ou de organização do trabalho, ou de tecnologia de proteção individual, que elimine, minimize ou controle a exposição a agentes nocivos aos limites de tolerância, respeitado o estabelecido na legislação trabalhista. (Redação dada pelo Decreto nº 4.882, de 2003)

Por fim, o PPP deverá ser emitido na empresa com base no Laudo Técnico de Condições Ambientais do Trabalho - LTCAT, do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA, do Programa de Gerenciamento de Risco – PGR e do Programa de Controle Médico da Saúde Ocupacional – PCMSO, onde o mesmo deverá ser assinado pelo representante administrador da empresa, pelo médico do trabalho e pelo engenheiro de segurança do trabalho.

4.2.7.2 Laudo Técnico de Condições Ambientais do Trabalho e o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais

Regulamentada pela NR-15, o Laudo Técnico de Condições Ambientais do Trabalho – LTCAT é um laudo que deve ser elaborado e analisado os agentes nocivos existentes no local de trabalho.

Saliba (2011, p. 71) diz que, “o Laudo Técnico de Condições Ambientais do Trabalho – LTCAT tem por finalidade principal a comprovação das condições de trabalho, que confere ou não direito à aposentadoria especial”.

O Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA é regulamentado pela NR-09, é obrigatória a emissão deste programa por parte do empregador, pelo fato da preservação da saúde e da integridade física de seus empregados em relação ao ambiente de trabalho.

Saliba (2011, p.69-70) comenta que,

O Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA está regulamentado na NR-09 e tem por finalidade a preservação da saúde e integridade física dos trabalhadores, através da antecipação, reconhecimento, avaliação e controle dos riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho, tendo em consideração a proteção do meio ambiente dos recursos naturais.

Através do LTCAT e do PPRA são feitas periodicamente uma avaliação das empresas com o objetivo de prevenir os riscos existentes no ambiente de trabalho.

4.2.7.3 Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional e Programa de Gerenciamento de Riscos

Regulamentado pela NR-07, o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO tem por finalidade a preservação da saúde dos empregados, especialmente, com base nos resultados do PPRA e dos exames médicos.

O PCMSO é regulamentado pela NR-07 e tem como objetivo a promoção e preservação da saúde dos seus trabalhadores. O programa deve ser planejado e implantado, com base nos riscos à saúde dos trabalhadores, especialmente os identificados nas avaliações do PPRA. O PCMSO inclui os exames admissional, periódico, mudança de função, retorno ao trabalho e demissional. (SALIBA, 2011, p.70-71)

O Programa de Gerenciamento de Risco - PGR é regulamentado pela NR-22, onde tem por objetivo prevenir as ocorrências de acidentes relativos a riscos nas minerações subterrâneas à céu aberto, garimpos e pesquisa mineral.

Saliba (2011, p.70) descreve que, “o PGR está regulamentado na NR-22 e tem como finalidade o gerenciamento dos riscos nas minerações subterrâneas a céu aberto, garimpos no que couber beneficiamento de minerais e pesquisa mineral”.

Desta forma, o PCMSO e o PGR tem a finalidade de reduzir ou até mesmo eliminar os riscos de saúde e acidentes dos trabalhadores.

4.3 O PROFISSIONAL CONTÁBIL E SUAS RESPONSABILIDADES COM RELAÇÃO À APOSENTADORIA ESPECIAL

O profissional da área contábil se responsabiliza pela emissão de documentos, declarações e informações relativas às obrigações acessórias pertinentes para a comprovação do enquadramento do trabalhador na aposentadoria especial, um desses documentos é o PPP, cujo sua emissão se dá por ocasião de rescisão de contrato de trabalho ou sempre que for solicitado para a comprovação da atividade especial.

A omissão de informações no PPP, ou emissão de informações em desacordo com a lei, pode acarretar em multas para a empresa responsável.

É de responsabilidade do contador informar ao INSS a relação dos trabalhadores que se enquadram na atividade especial. Esta informação deve ser feita mensalmente pela Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – GFIP e Informações à Previdência Social, onde no campo 33 deve ser especificado a ocorrência através dos códigos.

Relata Vendrame (2005, p. 99) que,

A fiscalização do recolhimento de tais contribuições será feita através da GFIP – Guia de Recolhimento do FGTS e informações à Previdência Social, assinalando-se no campo 33 – Ocorrências, os seguintes códigos, para os trabalhadores com apenas um vínculo empregatício:

(em branco) – sem exposição a agente nocivo. Trabalhador nunca esteve exposto.

01 – Não exposição a agente nocivo. Trabalhador já esteve exposto.

02 – exposição a agente nocivo que ensejará aposentadoria aos 15 anos de trabalho;

03 – exposição a agente nocivo que ensejará aposentadoria aos 20 anos de trabalho;

04 – exposição a agente nocivo que ensejará aposentadoria aos 25 anos de trabalho;

Para o trabalhador com mais de um vínculo empregatício, os códigos são:

05 – não exposição a agente nocivo;

06 – exposição a agente nocivo que ensejará aposentadoria aos 15 anos de trabalho;

07 – exposição a agente nocivo que ensejará aposentadoria aos 20 anos de trabalho;

08 – exposição a agente nocivo que ensejará aposentadoria aos 25 anos de trabalho;

Desta forma, a GFIP deve estar em conformidade com as informações do LTCAT, onde consta a informação relativa aos RAT com os respectivos aumentos de 12% (doze por cento), 9% (nove por cento) ou 6% (seis por cento) sobre a folha de

pagamento dos segurados. Tais acréscimos fazem com que a empresa tenha impactos significativos no valor de seus encargos sociais, desta forma é imprescindível o trabalho do contador, principalmente orientando as empresas para que passam a investir em melhorias nas condições de trabalho eliminando ou reduzindo os fatores de risco, tendo como consequência a redução dos custos da folha de pagamento.

4.4 CARACTERIZAÇÃO PARA CONCESSÃO DA APOSENTADORIA ESPECIAL

A caracterização da atividade passível de enquadramento a aposentadoria especial está descrita no anexo IV do Decreto n. 3.048/1999 que traz a classificação dos agentes nocivos decorrente de sua concentração ou intensidade da exposição do segurado a tais agentes.

Saliba (2011, p. 23) explica que, “atualmente, o quadro do anexo IV do Decreto n. 3.048/1999 estabelece que os agentes físicos, químicos e biológicos e a associação de agentes ensejarão o direito à aposentadoria especial, quando a concentração ou intensidade do agente superar os limites de tolerância”.

De acordo com Saliba (2011, p.23),

tal comprovação exige avaliação da exposição ocupacional dos agentes ambientais passíveis de serem prejudiciais à saúde. Do ponto de vista legal, a NR-09 classifica os riscos ambientais em:

- a) Riscos físicos: ruído, calor, frio, vibração, radiação ionizante, radiação não ionizante, umidade excessiva e pressões anormais;
- b) Riscos químicos: poeiras, fumos, névoas, neblinas, gases ou vapores;
- c) Agentes biológicos: bactérias, fungos, bacilos, parasitas, protozoários, vírus, entre outros.

Com isso, deve-se observar os Regulamentos da Previdência com o intuito de verificar a exposição quantitativa e qualitativa dos agentes nocivos.

4.4.1 Agentes Físicos

São considerados agentes físicos, o contato do trabalhador com as diversas formas de energias que possam estar exposto ao mesmo, tais como: ruído, calor, vibração, radiação ionizantes, pressão atmosférica anormal, radiação não ionizante, frio e umidade.

4.4.1.1 Ruído

O fator mais comum para caracterização da aposentadoria especial é o ruído, onde deve ser avaliado pelo limite de tolerância.

Descreve Saliba (2011, p. 25) que,

a aposentadoria especial por exposição a ruído é possivelmente a de maior ocorrência nos locais de trabalho. Todavia, até hoje seu enquadramento como especial gera controvérsias. Desde o primeiro regulamento do benefício de aposentadoria especial (Decreto n. 53.831/1994), o ruído possuía limite de tolerância e, portanto sua avaliação exigia a quantificação de sua intensidade.

De acordo com o Decreto n. 4.882/2003, o nível de tolerância de máxima exposição diária permissível é de 85 decibéis, com uma jornada de trabalho de 8 horas. Para as demais jornadas a tabela encontra-se no Anexo 1 da NR-15.

Para eliminação ou neutralização deste agente, deve seu utilizado EPIs de protetor auricular.

4.4.1.2 Calor

O calor é outro agente físico que poderá caracterizar a aposentadoria especial, para que essa atividade seja considerada especial, o calor só poderá ser artificial e a exposição a uma temperatura acima do limite de tolerância.

A Instrução Normativa n. 20/2007 determina que a exposição ocupacional a temperaturas anormais, oriundas somente de fontes artificiais, dará ensejo à aposentadoria especial (art. 240, IN n. 45/2010). Ademais, essa instrução estabelece, também, que os limites de tolerância para o calor são aqueles definidos no Anexo 3 da NR-15 do ministério do Trabalho e Emprego – MTE, devendo ser avaliado, segundo as metodologias e os procedimentos adotados pela NHO-6 da Fundacentro, para períodos trabalhados a partir de 18.11.2003. (SALIBA, 2011, p.30)

Para este agente não há EPI que possa ser utilizado para amenizar os riscos, os blusões e mangas podem prejudicar ainda mais nas trocas de ambientes.

2.4.1.3 Vibração

Para o agente de vibração, não há limites de tolerância, portanto, para atividades como trabalho com martelinhos pneumáticos e perfuratrizes não se faz necessário nenhuma avaliação, essas atividades por si só enquadram-se em aposentadoria especial.

Conforme Saliba (2011, p. 36),

o Decreto não estabelece nem menciona os limites de tolerância a serem utilizados para vibração. No entanto, ao utilizar a conjunção “ou” para atividades descritas: trabalho com martelinhos pneumáticos e perfuratrizes, pode-se concluir que, nesses casos, não há necessidade de se realizar a avaliação quantitativa da vibração, ou seja, as atividades com martelinhos pneumáticos e perfuratrizes geram o direito à aposentadoria especial, independentemente da intensidade da vibração superar o limite.

Para as demais atividades o ISO n. 2.631 e ISO/ n. 5.349 determina os limites de tolerância.

Portanto, para este agente não há EPI que possa ser utilizado para neutralizar a vibração.

2.4.1.4 Radiações Ionizantes e Não Ionizantes

De acordo com o Anexo 5 da NR-15, fica obrigatório o controle dos limites de tolerância das atividades em que os trabalhadores estão expostos.

O Anexo 5 da NR-15 determina que, nas atividades ou operações onde os trabalhadores ficam expostos a radiações ionizantes, os limites de tolerância, os princípios, as obrigações e controles básicos para a proteção do homem e do meio ambiente contra possíveis efeitos indevidos causados pela radiação ionizante. (SALIBA, 2011, p.40)

Uma vez que superado os limites o empregador deverá adotar medidas imediatas para eliminar os riscos expostos ao trabalhador.

De acordo com o Decreto n. 53.831/64 referente a radiação não ionizante, as atividades de ultravioleta e infravermelha também são consideradas atividades de caráter especial.

O Anexo 7 da NR-15 considera como insalubre de grau médio a exposição à radiação não ionizante (ultravioleta, laser e microondas) sem proteção adequada. A ACGIH estabelece limites de tolerância para exposição ocupacional a esse agente. Sendo assim, no laudo técnico, esses agentes devem ser reconhecidos e avaliados qualitativamente ou mesmo quantitativamente, quando dispuser de instrumentação adequada que atenda à ACGIH.

Para radiação não ionizantes não há Equipamentos de Proteção Individual - EPI.

2.4.1.5 Frio e Umidade

Este agente está ligado à atividade em câmaras frigoríficas e similares. No Decreto n. 3.048/99 não traz o frio como atividade especial, porém os Decretos ns. 83.080/1979 e 53.831/19964 o trazem, portanto, os trabalhadores que exerçam essas atividades nos períodos de vigência, terão direito a aposentadoria especial até que esses Decretos sejam revogados.

Segundo Saliba (2011, p. 42) “a exposição ao frio é vinculada às atividades em câmaras frigoríficas ou similares. Desse modo, da mesma forma que a radiação não ionizante, o segurado que trabalhou no período de vigência desses Decretos tem direito à aposentadoria especial até sua revogação”.

Mesmo após da revogação dos Decretos é possível conseguir a concessão para aposentadoria, desde que discutida judicialmente.

De acordo com o Decreto n. 3.048/99 a umidade não é um agente físico para a caracterização da atividade especial, porém o Decreto n. 53.831/1964 destaca que há esta atividade como agente especial.

A norma considerava como especial a umidade excessiva proveniente de fontes artificiais, além de mencionar as atividades onde podia ocorrer a exposição. Desse modo, as atividades com umidade excessiva, nas condições mencionadas, são consideradas especiais até a revogação do Decreto n. 53.831/1964 (5.3.1997). (SALIBA, 2011, p. 43).

Portanto, serão consideradas as atividades de umidade em atividade especial até a revogação do Decreto.

4.4.2 Agentes Químicos e Biológicos

Os agentes químicos são agentes nocivos que, com a exposição do trabalhador as substâncias ou produtos perigosos possam penetrar no organismo, pela natureza da atividade, pelas vias respiratórias, nas formas de poeiras, fumos, gases, névoas ou vapores e neblinas.

Saliba (2011, p.44) explica que:

Para a caracterização da possível atividade como especial por agentes químicos, o anexo IV do Decreto n. 3.048/99 dispõe:

O que determina o direito ao benefício é a exposição do trabalhador ao agente nocivo presente no ambiente de trabalho e no processo produtivo, em nível de concentração superior aos limites de tolerância estabelecidos. (Redação dada pelo Decreto, nº 3.265, de 1999)

O rol de agentes nocivos é exaustivo, enquanto que as atividades listadas, nas quais pode haver a exposição, é exemplificativa. (Redação dada pelo Decreto, nº 3.265, de 1999)

Para que haja a concessão da aposentadoria especial por meio dos agentes químicos, se faz necessário que a concentração ultrapasse a tolerância.

Relata Saliba (2011, p.44) que:

A norma estabelece, também, que o rol dos agentes nocivos é exaustivo. Sendo assim, é necessário que o agente seja mencionado expressamente no Quadro IV do Decreto n. 3.048/1999 para possível configuração da atividade como especial. Exemplo: a poeira de algodão não figura o rol; portanto mesmo em ambiente com concentração acima do limite, não é possível o enquadramento da atividade como especial. Por outro lado, a norma determina que a relação das atividades sejam exemplificadas. Assim, por exemplo, o agente sílica livre é mencionado no quadro do Anexo IV. Desse modo, caso a concentração de poeira esteja acima do limite de tolerância em atividades diversas das especificadas, o direito à aposentadoria especial será devido.

Para eliminar ou neutralizar os agentes químicos, se faz necessário a utilização de medidas, sendo elas, coletivas, administrativas, organização de trabalho e EPI. Existem várias medidas coletivas que pode ser utilizadas, como, sistema de ventilação diluidora e exaustora, umidificação, substituição do produto tóxico e alteração do processo.

Referente à necessidade de uso do Equipamento de Proteção Individual – EPI, é implantado um Programa de Proteção Respiratória conforme o MTE, para verificar se com o uso de EPI o trabalhador está abaixo do limite tolerância.

Saliba (2011, p. 64) comenta sobre a eliminação ou neutralização do

controle dos agentes químicos que,

Pode ser feito por meio de medidas coletivas, administrativas ou organização do trabalho e EPI. Dentre as medidas de proteção coletivas destacam-se: sistema de ventilação diluidora e exaustora, umidificação, substituição do produto tóxico e alteração do processo. Quanto ao EPI, é necessário a implantação do Programa de Proteção Respiratória, conforme a Instrução n. 01/1994 do MTE. Neste programa, destaca-se o fator de proteção dos respiradores, pois com esse dado é possível verificar se o referido EPI reduz a concentração do agente abaixo do limite de tolerância. Outros equipamentos de proteção são: luvas, aventais, protetores faciais, creme de proteção contra o contato com produtos químicos, entre outros. O gerenciamento do uso efetivo dos referidos EPIs afastam o direito à aposentadoria especial conforme as normas previdenciárias vigentes.

Com o uso dos EPIs e sua eficácia e eficiência, o trabalhador perde o direito de aposentadoria especial, pois o mesmo está protegido contra os produtos químicos.

Os agentes biológicos são os microorganismos como, vírus, bactérias, fungos, dentre outros, que em contato com o trabalhador a caracterizará a aposentadoria especial.

De acordo com Saliba (2011, p. 65), “a NR-15 e a ACGIH não estabelecem limites de tolerância para agentes biológicos. Além disso, o Decreto 3.048/99 não considera a intensidade ou concentração acima do limite de tolerância para caracterização da aposentadoria especial”.

O Anexo IV do Decreto 3.048/99 traz como agentes biológicos microorganismos e parasitas infectocontagiosos vivos e suas toxinas, onde o trabalhador só terá direito a aposentadoria especial se o paciente for portador de doença infectocontagiosa, porém nos Decretos ns. 53.831/64 e 8.308/1979, diz que, para concessão da aposentadoria especial, se dará também pelo fato de estar em contato com doentes ou materiais infectocontagiantes, onde estes decretos consideram com direito de atividade especial os, médicos, enfermeiros, dentistas, dentre outros. Para o INSS, esses profissionais terão direito até que seja revogado esses Decretos.

Relata Saliba (2011, p. 65) que,

o Decreto n. 3.48/1999 exige que o paciente seja portador de doença infectocontagiosa para concessão do direito à aposentadoria. Essa regra é contrária aos Decretos ns. 53.831/1994 e 8.308/1979, os quais estabelecem como condição para concessão do benefício o contato com doentes ou material infectocontagiosa. Além disso, esses decretos consideram como

especial os profissionais da saúde, tais como: médicos, enfermeiros, dentistas, dentre outros. Assim, na via administrativa o INSS reconhece o direito à aposentadoria especial para esses profissionais até a revogação dos referidos Decretos.

É importante colocar que de acordo com o Anexo 14 da NR-15, há dois níveis de insalubridade para os profissionais da saúde, os trabalhadores que têm contato com portadores de doenças infectocontagiosas recebem grau máximo, e os demais que têm contato apenas com pacientes sem este tipo de doença, recebe o grau médio.

O Anexo 14 da NR-15 considera duas categorias de insalubridade para trabalhos em estabelecimentos de saúde: o contato com pacientes em isolamento por doenças infectocontagiosas gera insalubridade de grau máximo; já a insalubridade de grau médio exige somente o contato com pacientes, sem condicionar que esses sejam portadores de doenças infectocontagiosas. (SALIBA, 2011, p. 65).

Por meio judicial, os trabalhadores da área de saúde, tem grandes chances de conseguir a concessão da aposentadoria especial.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No Brasil, os trabalhadores contribuem para Previdência Social, essas contribuições são destinadas ao financiamento da Seguridade Social, que por sua vez visa garantir uma renda aos segurados que estão com incapacidade laborativa ou que perderam habilidade de trabalho em função do tempo.

Somente terá direito de gozar dos benefícios os segurados que cumprirem as exigências conforme estabelecida por lei. Entre os benefícios apresentados está à aposentadoria.

Existem quatro modalidades de aposentadoria no qual os segurados podem ser enquadrados, sendo elas, aposentadoria por idade, aposentadoria por tempo de contribuição, aposentadoria por invalidez e aposentadoria especial.

A aposentadoria especial, que foi objeto de estudo desta pesquisa, uma vez que comprovada a atividade na qual dará direito ao segurado em virtude de exposição aos agentes nocivos e prejudiciais a saúde e a integridade física, o beneficiará com a redução no tempo de contribuição, podendo variar de 25 anos, 20 anos e 15 anos, conforme atividade exercida e sua exposição aos agentes.

No entanto a comprovação do exercício em tais atividades é complexa, uma vez que deve ser evidenciado claramente sua exposição. As informações que comprovam são extraídas do laudo técnico de condições ambientais do trabalho (LTCAT), o qual deve ser assinado por engenheiro de segurança do trabalho ou médico do trabalho.

Com isso é de extrema importância o papel do contador, pois o mesmo mantém todos os registros relativos aos segurados devidamente atualizados deve informar as atividades do trabalhador no PPP conforme está descrito nos laudos técnicos, pois a omissão do documento ou informações incompletas poderá gerar multas. Estas informações também devem ser feita através da GFIP mês a mês.

O objetivo geral deste trabalho consistia em caracterizar a aposentadoria especial, sendo este alcançado quando da redução do capítulo 4 (quatro).

Por fim, a presente pesquisa foi fundamental para a formação acadêmica, no qual foi aprimorado conhecimentos de modo que, a teoria aqui realizada poderá ser aplicada na prática, e orientar os gestores quanto às consequências trazidas pelas informações incorretas.

REFERÊNCIAS

ALENCAR, Hermes Arrais. **Benefícios previdenciários**. 4. ed, rev. Atual . São Paulo: Universitária de Direito, 2009.

ALLY, Raimundo Cerqueira. **Normas Previdenciárias no direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: 2002.

ANDRADE, Maria margarida de. **Introdução a Metodologia do Trabalho Científico**. 5, ed. São Paulo: Atlas, 2006.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João batista. **Manual de Direito Previdenciário**. 13. ed, rev. Atual. Conforme a legislação vi São Paulo: 2011.

Decreto n 3.048, de 6 de Maio de 1999. Aprova o regulamento da previdência social, e dá outras providencias.

Decreto n 4.882 de 18 de novembro de 2003. Altera dispositivos do regulamento da previdência social aprovado pelo Decreto n. 3048 de 6 de maio de 1999.

Decreto n 53.831 de 25 de março de 1964. Dispõe sobre a aposentadoria especial instituída pela Lei 3.807, de 26 de agosto de 1960.

DUARTE, Maria Vasque, **Direito Previdenciário**. 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2003.

GOES, Hugo Medeiros de..**Manual de Direito Previdenciário: Teoria e Questões** .2. ed, rev. e atual. Rio de Janeiro: Ferreira, 2008.

Instrução normativa INSS/PRES n 45, de 06 de agosto de 2010. Dispõe sobre administração de informações dos segurados, o reconhecimento, a manutenção e a revisão de direitos dos beneficiários da previdência social e disciplina o processo administrativo previdenciário no âmbito do Instituto Nacional do Seguro Social-INSS

Lei n 5452 de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho.

Lei 6.514 de 22 de dezembro de 1977. Altera o capítulo V do título II da consolidação das leis do trabalho, relativo a segurança e medicina do trabalho e dá outras providências.

Lei 8.212, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre a organização da seguridade social, institui plano de custei, e dá outras providências.

Lei 8.213 de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social e dá outras providências.

Lei 9.032 de 28 de abril de 1995. Dispõe sobre o valor do salário mínimo, altera Dispositivos das leis n 8212 e n 8213 ambas de 24 de julho de 1991, e dá outras providências.

MARQUES, Chistiani. **A proteção ao trabalho penoso**. São Paulo: LTR, 2007.

MARTINEZ, Wladimir Novaes. **Questões Atuais Envolvendo a Aposentadoria Especial**. Revista de Previdência Social 217, dez. 1998

Norma Regulamentadora n 15. Atividade e operações insalubres.

Norma Regulamentadora n 07. Programa de controle médico de saúde ocupacional.

OLIVEIRA, Aristeu de. **Manual prático da previdência social**. 9.ed. São Paulo: Atlas, 2000.

_____ **Seguridade e Previdência Social: Benefícios, Instrução Normativa nº 78**. São Paulo: Atlas, 2003.

_____ **Manual Prático da Previdência Social**. 14.ed. São Paulo: Atlas, 2006.

OLIVEIRA, Silvio Luis de. **Tratado de Metodologia Científica: Projetos de pesquisas, TGI, TCC, monografias, dissertações e teses**. São Paulo: Pioneira, 1997.

PINHEIRO, Jose Mauricio. **Da iniciação científica ao TCC: uma abordagem para os cursos de tecnologia**. Rio de Janeiro: Ciência Moderna, 2010.

PINHEIRO, Ricardo Pena. **A Demografia dos Fundo de Pensão**. Brasília: Ministério da Previdência Social. Secretaria de Política de Previdência Social, 2007.

Previdência Social

Disponível em:

<http://www.previdenciasocial.gov.br>. Acesso em 01 maio. 2013, 18:32:22.

Portaria interministerial MPS/MF n 15, de 10 de janeiro de 2013. Dispõe sobre o reajuste dos benefícios pelo instituto nacional do seguro social (INSS) e dos valores constantes do regulamento da previdência social (RPS).

RIBEIRO, Maria Helena Carreira Alvim. **Aposentadoria especial: regime geral da previdência social**. 3. ed. rev. e atual Curitiba, PR: Juruá, 2009.

SETTE, André Luiz Menezes Azevedo. **Direito Previdenciário Avançado**. Belo Horizonte: mandamentos, 2004.

_____ **Direito previdenciário avançado** – 3.ed. Belo Horizonte: Mandamentos, 2007.

SALIBA. Tuffi Messias. **Aposentadoria Especial: aspectos técnicos para caracterização**. São Paulo: LTR, 2011.

TEIXEIRA, Denílson Victor Machado. **Manual de Direito da Seguridade Social**. Leme ,SP: Imperium Editora, 2009.

TSUTIYA, Augusto Massayuki. **Curso de Direito da Seguridade Social: Custeio da seguridade social, previdência social, saúde, assistência social**. São Paulo: Saraiva, 2007.

VENDRAME, Antonio Carlos F. **Gestão do Risco Ocupacional: O que as empresas precisam saber sobre insalubridade, periculosidade, PPRA, PPP, LTCAT, entre outros documentos legais**. São Paulo: IOB Thomson, 2005.

VIANNA, Ilca Oliveira de Almeida. **Metodologia do Trabalho Científico: Um enfoque didático da produção científica**. São Paulo: EPU, 2001.