

**UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE – UNESC  
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**ROGÉRIO DAL PONT DUCCIONI**

**REFLEXOS FINANCEIROS DA APOSENTADORIA ESPECIAL SOBRE A FOLHA  
DE PAGAMENTO DE UMA CARBONÍFERA DA REGIÃO SUL DE SANTA  
CATARINA**

**CRICIÚMA  
2013**

**ROGÉRIO DAL PONT DUCCIONI**

**REFLEXOS FINANCEIROS DA APOSENTADORIA ESPECIAL SOBRE A FOLHA  
DE PAGAMENTO DE UMA CARBONÍFERA DA REGIÃO SUL DE SANTA  
CATARINA**

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 Contabilidade e Legislação Previdenciária.

Orientador: Prof. Fabricio Machado Miguel

**CRICIÚMA  
2013**

**ROGÉRIO DAL PONT DUCCIONI**

**REFLEXOS FINANCEIROS DA APOSENTADORIA ESPECIAL SOBRE A FOLHA  
DE PAGAMENTO DE UMA CARBONÍFERA DA REGIÃO SUL DE SANTA  
CATARINA**

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 Contabilidade e Legislação Previdenciária.

Criciúma, 27 de Novembro de 2013.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof. Fabricio Machado Miguel – Especialista – (UNESC) - Orientador

---

Prof. Leonel Luiz Pereira – Especialista – (UNESC) – Examinador

---

Prof. André Corrêa Bianchini Góes – Especialista – (UNESC) – Examinador

**Dedico este trabalho primeiramente a Deus, pois sem ele nada seria possível. Aos meus pais e minha namorada, que estiveram ao meu lado, me incentivando e dando forças para concluir mais essa etapa de minha vida. Aos demais familiares e amigos que de certa forma contribuíram com esta conquista.**

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente agradeço a Deus, por me conceder a vida, por sempre iluminar meus caminhos, ter me dado saúde, coragem, força e persistência para superar cada obstáculo, e conseguir concluir mais esta importante etapa em minha vida.

Aos meus pais Alexandre e Nara, pelos ensinamentos, exemplo de vida e educação que me repassaram para a vida toda.

A minha namorada Jaqueline, por toda paciência que teve comigo, compreendendo meus momentos de ausência e preocupação durante este período. Obrigado pelo carinho, força e principalmente por acreditar em meu futuro.

Agradeço ao meu orientador Fabricio Machado Miguel, pela paciência e dedicação para realização deste trabalho, e também a todos os demais professores pela colaboração com o crescimento intelectual.

Aos colegas de graduação, por todos os momentos que passamos juntos, pelo companheirismo. Em especial aos grandes amigos Rodrigo, Carlos, Moisés, Jonata, Marcelo Daros e Marcelo Zanette, pela amizade nesses anos de vida acadêmica.

Agradeço a todos que, direta ou indiretamente, contribuíram para a realização desta etapa da minha vida.

**“O sucesso é uma consequência e não um objetivo.”**

**Gustave Flaubert**

## RESUMO

DUCCIONI, Rogério Dal Pont. **Reflexos financeiros da aposentadoria especial sobre a folha de pagamento de uma carbonífera da região sul de Santa Catarina.** 2013. 81 p. Orientador Fabrício Machado Miguel. Trabalho de Conclusão de Curso de Ciências Contábeis. Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC. Criciúma - SC

Dentre as espécies de aposentadoria existentes no âmbito Previdenciário, a aposentadoria especial enquadra-se como um benefício concedido a seus segurados que exercem atividade em ambiente de trabalho com exposição a agentes nocivos prejudiciais à saúde ou à integridade física. Este benefício será concedido aos 15 (quinze), 20 (vinte) ou 25 (vinte e cinco) anos de contribuição à Previdência Social, desde que cumprida por parte do segurado às exigências estabelecidas em lei. Contudo, tendo em vista esta expressiva redução no seu tempo de concessão, os empregadores que expõe seus funcionários á determinada atividade de risco que ensejam a aposentadoria especial, ficam obrigados a auxiliar diretamente no financiamento deste benefício, fato este decorrente da necessidade em se manter o equilíbrio financeiro no sistema Previdenciário Brasileiro. O objetivo deste estudo consiste em avaliar quais os reflexos financeiros da Aposentadoria Especial sobre a folha de pagamento de uma Carbonífera localizada na Região Sul de Santa Catarina. Sendo apresentada neste estudo a fundamentação teórica sobre a Seguridade Social, Previdência Social, tipos de Aposentadorias, contribuições das empresas e financiamento da Aposentadoria Especial. Por conseguinte, através de uma abordagem metodológica qualitativa, caracteriza-se a empresa objeto do estudo, demonstrando por meio de cálculo os dispêndios realizados para auxiliar no financiamento deste benefício previdenciário. O resultado da pesquisa confirma o quanto este benefício previdenciário impacta financeiramente na empresa, influenciando significativamente no custo da mão de obra, formação de preço e conseqüentemente no resultado da empresa. Sendo assim, com base nas informações apuradas, sugere-se que, junto aos setores de medicina e segurança do trabalho, seja realizado um estudo minucioso sobre a prevenção de exposição aos agentes prejudiciais á saúde do trabalhador, buscando isenção do pagamento das alíquotas adicionais destinadas ao financiamento deste benefício Previdenciário.

**Palavras-chave:** Aposentadoria Especial. Reflexos Financeiros. Previdência Social.

## **LISTA DE ILUSTRAÇÕES**

Figura 1 – Áreas da Seguridade Social.....	16
Figura 2 – Informações das receitas da Seguridade Social no âmbito federal.....	44

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Conversão do tempo de contribuição de aposentadoria especial para aposentadoria especial. ....	40
Quadro 2 – Conversão do tempo de contribuição de aposentadoria especial para aposentadoria por tempo de contribuição. ....	40
Quadro 3 – Tabela de contribuição mensal dos segurados empregados, inclusive domésticos e trabalhadores avulsos a partir de 1º de Janeiro de 2013. ....	47
Quadro 4 – Alíquotas Adicionais da Aposentadoria Especial.....	54
Quadro 5 – Organograma Unidade Mina 101 .....	64
Quadro 6 – Organograma Unidade Cruz De Malta. ....	65
Quadro 7 – Organograma Unidade Novo Horizonte. ....	66
Quadro 8 – Fluxograma dos processos de transferência entre unidades e mudança de função.....	70
Quadro 9 – Número de funcionários por unidade produtiva e por adicional de aposentadoria especial .....	71
Quadro 10 – Valores de adicionais de aposentadoria especial pagos por unidade produtiva.....	72
Quadro 11 – Valores por adicionais de aposentadoria especial.....	73

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Representação gráfica em % do nº de colaboradores por adicional de contribuição.....	72
Gráfico 2 – Representação gráfica do % dos valores pagos por adicional de contribuição.....	74

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Art.	Artigo
CAP	Caixa de Aposentadorias e Pensões
EPI	Equipamento de Proteção Individual
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
INPC	Índice Nacional de Preços ao Consumidor
INSS	Instituto Nacional Do Seguro Social
LTCAT	Laudo Técnico de Condições Ambientais de Trabalho
MPS	Ministério Da Previdência Social
Nº	Número
OGMO	Órgão Gestor de Mão-de-Obra
PIS	Programa de Integração Social
PPP	Perfil Profissiográfico Previdenciário
PPRA	Programas de Prevenção de Riscos Ambientais
RAT	Risco Acidente do Trabalho
RFB	Receita Federal do Brasil
SC	Salário de Contribuição
SB	Salário de Benefício
RH	Recursos Humanos

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>12</b>
1.1 TEMA E PROBLEMA .....	12
1.2 OBJETIVOS DA PESQUISA .....	13
1.3 JUSTIFICATIVA .....	13
<b>2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA</b> .....	<b>15</b>
2.1 SEGURIDADE SOCIAL.....	15
2.2 PRINCÍPIOS DA SEGURIDADE SOCIAL E DA PREVIDÊNCIA SOCIAL .....	18
<b>2.2.1 Princípio da Universalidade da cobertura e do atendimento</b> .....	<b>18</b>
<b>2.2.2 Uniformidade e equivalência dos benefícios e serviços às populações urbanas e rurais</b> .....	<b>19</b>
<b>2.2.3 Seletividade e distributividade na prestação dos benefícios e serviços</b> ..	<b>19</b>
<b>2.2.4 Irredutibilidade do valor dos Benefícios</b> .....	<b>20</b>
<b>2.2.5 Equidade na forma de participação no custeio</b> .....	<b>20</b>
<b>2.2.6 Diversidade da base de financiamento</b> .....	<b>21</b>
<b>2.2.7 Caráter democrático e descentralizado da gestão administrativa, com a participação da comunidade, em especial de trabalhadores, empresários e aposentados</b> .....	<b>22</b>
2.3 PREVIDÊNCIA SOCIAL .....	22
2.4 INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL – INSS .....	24
2.5 BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS COM BASE NA LEI Nº 8.213/1991 .....	25
2.6 APOSENTADORIAS .....	26
<b>2.6.1 Salário de Contribuição (SC) e Salário de Benefício (SB)</b> .....	<b>27</b>
2.7 APOSENTADORIA POR INVALIDEZ .....	29
2.8 APOSENTADORIA POR IDADE .....	31
2.9 APOSENTADORIA POR TEMPO DE CONTRIBUIÇÃO .....	32
2.10 APOSENTADORIA ESPECIAL .....	34
<b>2.10.1 Carência</b> .....	<b>36</b>
<b>2.10.2 Comprovação da Exposição aos Agentes Nocivos</b> .....	<b>37</b>
<b>2.10.3 Conversão do Tempo De Trabalho</b> .....	<b>39</b>
<b>2.10.4 Data do início do benefício</b> .....	<b>41</b>
<b>2.10.5 Renda mensal inicial</b> .....	<b>42</b>
<b>2.10.6 Perda do direito ao benefício</b> .....	<b>42</b>
2.11 FINANCIAMENTO DA SEGURIDADE SOCIAL .....	43
<b>2.11.1 Contribuição da União</b> .....	<b>45</b>
<b>2.11.2 Receitas de outras fontes</b> .....	<b>45</b>
<b>2.11.3 Receitas das contribuições sociais</b> .....	<b>46</b>

2.12 CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS .....	46
<b>2.12.1 Contribuição do Segurado .....</b>	<b>47</b>
<b>2.12.2 Contribuição das Empresas .....</b>	<b>49</b>
2.13 FINANCIAMENTO DA APOSENTADORIA ESPECIAL.....	51
2.14 AS ALÍQUOTAS ADICIONAIS TRAZIDAS PELA LEI Nº 9.732, DE 11 DE DEZEMBRO DE 1998. ....	53
2.15 AS RESPONSABILIDADES DO PROFISSIONAL CONTÁBIL COM RELAÇÃO À APOSENTADORIA ESPECIAL.....	55
<b>3 METODOLOGIA .....</b>	<b>58</b>
3.1 ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO.....	58
3.2 PROCEDIMENTOS PARA COLETA E ANÁLISE DOS DADOS.....	59
<b>4 ESTUDO DE CASO .....</b>	<b>61</b>
4.1 CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA PESQUISADA.....	61
<b>4.1.1 Missão .....</b>	<b>62</b>
<b>4.1.2 Visão.....</b>	<b>62</b>
<b>4.1.3 Ética.....</b>	<b>62</b>
<b>4.1.4 Responsabilidade Socioambiental .....</b>	<b>62</b>
<b>4.1.5 Estrutura .....</b>	<b>63</b>
4.2 RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E ADMISSÃO .....	67
<b>4.2.1 Recrutamento .....</b>	<b>67</b>
<b>4.2.2 Seleção de Pessoal .....</b>	<b>68</b>
<b>4.2.3 Admissão .....</b>	<b>69</b>
4.3 MUDANÇA DE FUNÇÃO / TRANSFERÊNCIA .....	69
4.4 REFLEXOS FINANCEIROS DA APOSENTADORIA ESPECIAL.....	71
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>75</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>77</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objetivo o estudo da Aposentadoria Especial. Num primeiro momento abordam-se noções básicas da Seguridade Social, Previdência Social, bem como sua evolução.

Posteriormente, abordam-se os tipos de aposentadoria oferecidos pela Previdência Social.

Por fim, adentra-se especificamente á abordagem da Aposentadoria Especial, buscando apresentar seu comportamento quanto ao seu funcionamento, bem como seu financiamento, e seus respectivos reflexos financeiros quando analisados sob a ótica empresarial.

### 1.1 TEMA E PROBLEMA

Um dos principais objetivos da Seguridade Social é de proporcionar aos seus segurados os direitos relativos á saúde, previdência e á assistência social, conforme disposto no artigo 194 da Constituição da República Federativa de 1988 (BRASIL, 2012).

Para tanto, todos aqueles que contribuem para Seguridade Social estarão segurados em relação ao recebimento dos benefícios expostos na lei. Cabe observar que a renda transferida pela Previdência Social é utilizada para substituir a renda do trabalhador contribuinte, quando ele perde a capacidade de trabalho, seja pela doença, invalidez, idade avançada, morte e desemprego involuntário, ou mesmo a maternidade e a reclusão.

Dentre os benefícios existentes neste âmbito, tem-se o benefício por aposentadoria, subdividido em 04 categorias, sendo essas: por idade, invalidez, tempo de contribuição e especial.

Este estudo visa instituir um trabalho direcionado ao benefício previdenciário focado na aposentadoria especial, com o intuito de analisar quais os reflexos financeiros diante da ótica empresarial.

Apesar do trabalho focar especificamente neste método de aposentadoria, também serão apresentados conceitos e definições dos tipos de aposentadorias existentes, propiciando à oportunidade de realizarem-se

ponderações inerentes as diferenças quanto ao seu comportamento.

A aposentadoria especial assim como os outros tipos de aposentadoria, tem como característica a proteção do trabalhador, entretanto esta possui como diferencial o tempo de contribuição compulsório, que de acordo com a legislação, são necessários 15 (quinze), 20 (vinte), ou 25 (vinte e cinco) anos de contribuição, a depender do agente nocivo a que ele esteja exposto.

Por se tratar de um tratamento diferenciado quanto ao tempo de concessão, a empresa acaba tendo seus encargos sobre a folha de pagamento onerados, fato este decorrente da aplicabilidade da legislação vigente, ou seja, em regra geral as organizações acabam auxiliando no financiamento deste tipo de aposentadoria, ocasionando um desembolso maior quando comparado á aposentadoria por tempo de contribuição por exemplo.

Por conseguinte, levanta-se a seguinte questão: Quais são os reflexos financeiros decorrentes da aplicabilidade da aposentadoria especial em uma Carbonífera da Região Sul de Santa Catarina?

## 1.2 OBJETIVOS DA PESQUISA

O objetivo geral deste estudo consiste em identificar os reflexos financeiros decorrentes da aplicabilidade da aposentadoria especial em uma Carbonífera da Região Sul de Santa Catarina.

Sendo assim, por meio do objetivo geral apresentado, busca-se atingir os objetivos específicos:

- Apresentar o funcionamento do financiamento da aposentadoria especial;
- Expor as alíquotas adicionais trazidas pela Lei nº 9.732, de 11 de dezembro de 1998 (BRASIL, 2013m);
- Demonstrar por meio de cálculos o efetivo desembolso da empresa quanto ao pagamento deste benefício previdenciário.

## 1.3 JUSTIFICATIVA

A aposentadoria especial tem como característica, sua expressiva

redução no tempo de contribuição, motivado pelos agentes nocivos em que o trabalhador fica exposto durante o período laborativo. Este benefício previdenciário é concedido aos segurados que trabalharam em atividades de caráter insalubre, penoso ou perigoso. Cabe ressaltar que conforme art. 57 § 4º da lei nº 8.213 de 24 de Julho de 1991 (BRASIL, 2013k), 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.

Tendo em vista esta expressiva redução no tempo de contribuição, as empresas que, expõe seus colaboradores aos agentes nocivos, além da contribuição patronal de 20% (vinte), dos acréscimos de 1% (um), 2% (dois) ou 3% (três) referentes ao RAT, ficam ainda obrigadas a auxiliar no financiamento da aposentadoria especial, utilizando o acréscimo de alíquota destinada única e exclusivamente ao pagamento deste benefício, objetivando manter o equilíbrio previdenciário, assim como incentivar o investimento em prevenção por parte das empresas.

Por conseguinte, deve-se então, de acordo com o art. 2º § VI da Lei nº 9.732 de 11 de Dezembro de 1998 (BRASIL, 2013l), aplicar as alíquotas adicionais, observando a atividade exercida pelo segurado a serviço da empresa que permita a concessão de aposentadoria especial conforme o tempo de contribuição necessário para este fim.

Sendo assim, esse trabalho tem como intuito, elucidar a importância do entendimento quanto ao funcionamento do financiamento da aposentadoria especial, buscando demonstrar por meio de cálculos o comportamento deste benefício previdenciário, além de elencar seus reflexos financeiros sobre as folhas de pagamento das empresas, visto que de acordo com cada tempo de contribuição, as organizações estão sujeitas ao pagamento de alíquotas adicionais diferentes.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste capítulo será apresentado à pesquisa bibliográfica referente ao assunto abordado. Será exposto o conhecimento de diversos autores dominadores do assunto, objetivando aprofundar-se no assunto aposentadoria especial.

### 2.1 SEGURIDADE SOCIAL

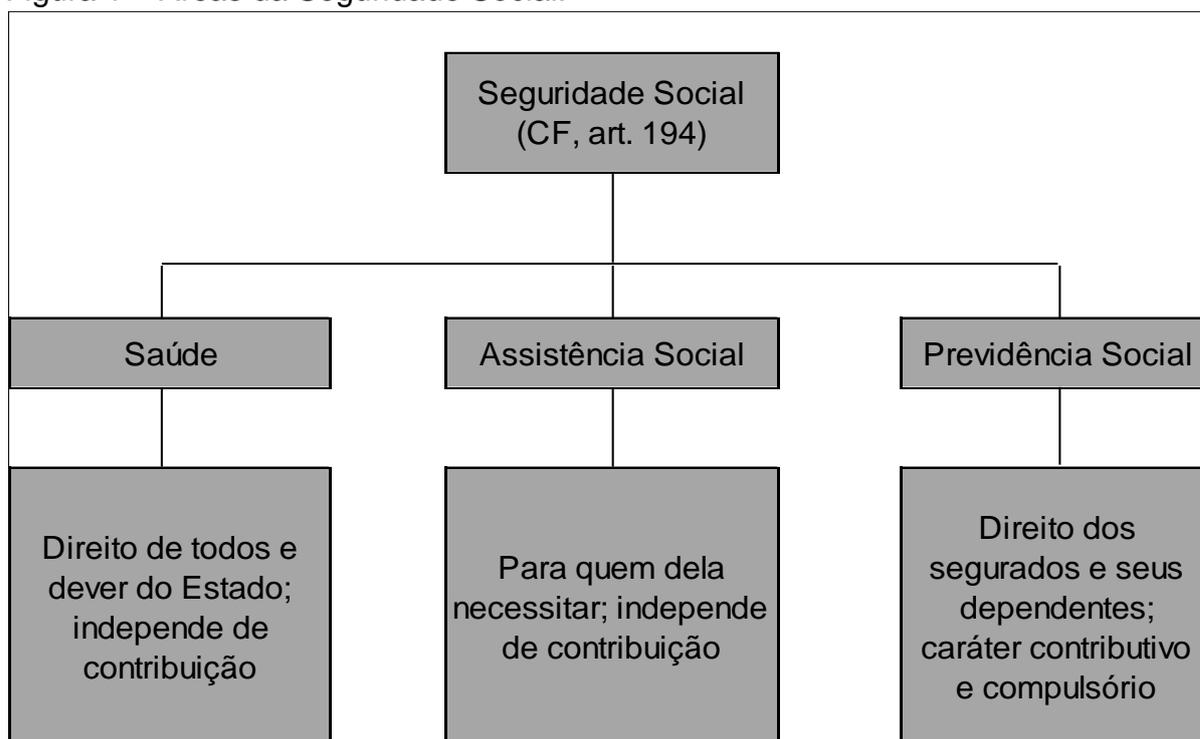
É compreendida como um conjunto integrado de ações de iniciativa dos poderes públicos e da sociedade, destinado a assegurar o direito relativo à saúde, à previdência e à assistência social. Neste sentido Floriceno (1998) afirma que, a Seguridade Social é a denominação que se dá à tendência mundial de fundir, num só conceito, a Assistência Social, a Saúde e a Previdência Social.

Contudo, Ibrahim (2005, p. 4) coloca sua opinião ao dizer que:

A Seguridade Social pode ser conceituada como a rede protetiva formada pelo Estado e por particulares, com contribuições de todos, incluindo parte dos beneficiários dos direitos, no sentido de estabelecer ações positivas no sustento de pessoas carentes, trabalhadores em geral e seus dependentes, providenciando a manutenção de um padrão mínimo de vida.

Composta basicamente de serviços e benefícios, a Seguridade Social é desenvolvida por meio de três áreas distintas, sendo estas: Ministério da Saúde, Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome e Ministério da Previdência Social, quais constam de forma sucinta na figura a seguir:

Figura 1 – Áreas da Seguridade Social.



Fonte: GOES, 2008, p. 5.

Em relação ao Ministério da Saúde, define-se que o mesmo tem a função de oferecer condições necessárias de proteção e principalmente recuperação da saúde da população, objetivando reduzir as enfermidades, controlar doenças e conseqüentemente propiciar maior qualidade de vida ao brasileiro. Possui como desafio, garantir o direito do cidadão à saúde e conceder a este o direito independente da condição social (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2013).

Sette (2007, p.65) ainda destaca que “a saúde é direito de todos e dever do estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos”.

Vale ressaltar que mesmo a pessoa que comprovar possuir meios para arcar com seu próprio atendimento médico, ainda assim terá a rede pública como uma opção vigente. Pois não é um ato lícito por parte da Administração Pública negar atendimento a esta pessoa, tomando por base suas condições financeiras (IBRAHIM, 2005).

É interessante mencionar que o Poder Público prestará serviços de saúde à população de forma direta, podendo ser também através de convênios ou contratos estabelecidos com instituições privadas. Contudo, esses contratos ou convênios terão preferencialmente de ser elaborados com entidades filantrópicas e

as sem fins lucrativos (GOES, 2008).

Além disso, o direito à saúde deve ser entendido como uma forma de assistência e tratamento gratuito no ramo da Medicina, pois é assegurado a toda população, não havendo a necessidade de contribuição por parte do necessitado, além de que dentre suas atribuições, destaca-se a prevenção de doenças (CASTRO; LAZZARI, 2008).

Já o Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, têm por objetivo prestar Assistência social, disposto da seguinte forma no Artigo 203 da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 2012):

Será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social, e tem por objetivos: a proteção à família, à maternidade, à infância, à adolescência e à velhice; a promoção da integração ao mercado de trabalho; a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária; a garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover à própria manutenção ou de tê-la provida por sua família, conforme dispuser a lei.

Portanto pode-se afirmar que a assistência social é puramente destinada a pessoas que não possuam condições de manutenção própria, e que, não depende de contribuição por parte daquele que necessitar, podendo ainda preencher as lacunas deixada pela Previdência Social, já que esta não é extensível a todos, mas somente aos que contribuem para o sistema (SETTE, 2007).

Por ter como requisito essencial à necessidade do assistido, é cabível compreender que a pessoa que tiver recursos suficientes para sua manutenção, logicamente, não fará usufruto das ações do Governo na área assistencial, não sendo possível o fornecimento de benefício assistencial pecuniário a esta pessoa (IBRAHIM, 2005).

Por fim tem-se o Ministério da Previdência Social, que por se tratar de um dos assuntos fundamentais deste trabalho, será abordado posteriormente com maior profundidade.

Cada uma das áreas citadas anteriormente apresenta normas completamente distintas, embora estejam inseridas no mesmo sistema de direitos, possuem parâmetros e objetivos bem delimitados, de modo que não possam ser motivo de confusão.

## 2.2 PRINCÍPIOS DA SEGURIDADE SOCIAL E DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

Este capítulo destina-se a abordagem da gama de princípios constitucionais relacionados à Seguridade Social, quais são balizados pelo art. 194 da Constituição Federal, enumerados em sete incisos, apresentados da seguinte forma:

A seguridade social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social.

Parágrafo único. Compete ao Poder Público, nos termos da lei, organizar a seguridade social, com base nos seguintes objetivos:

- I - universalidade da cobertura e do atendimento;
- II - uniformidade e equivalência dos benefícios e serviços às populações urbanas e rurais;
- III - seletividade e distributividade na prestação dos benefícios e serviços;
- IV - irredutibilidade do valor dos benefícios;
- V - equidade na forma de participação no custeio;
- VI - diversidade da base de financiamento;
- VII - caráter democrático e descentralizado da gestão administrativa, com a participação da comunidade, em especial de trabalhadores, empresários e aposentados (BRASIL, 2012).

Embora a Constituição Federal faça uso da expressão objetivos, ali estão elencados verdadeiros princípios constitucionais, tanto é que até a lei 8.212/1991 em seu art. 1º nomeia-os de princípios e diretrizes (GOES, 2008).

Sendo assim, aborda-se a seguir os princípios constitucionais da Seguridade Social.

### 2.2.1 Princípio da Universalidade da cobertura e do atendimento

Este princípio busca abranger o máximo possível de situações existentes, objetivando a proteção de todos os residentes no Brasil, sendo estes Brasileiros ou até mesmo estrangeiros, desde que residam no país.

Na concepção de Goes (2008, p. 12) “por universalidade da cobertura entende-se que a proteção social deve alcançar todos os riscos sociais que possam gerar o estado de necessidade”.

Assim como visto em abordagem anterior, a Seguridade Social subdivide-se em três áreas, sendo: Saúde, Assistência Social e Previdência.

A primeira e segunda área de atuação citada anteriormente não possui

caráter contributivo, no entanto a terceira (Previdência Social) depende puramente de contribuição para cobertura no atendimento.

Neste sentido, entende-se que a Previdência Social foge à regra deste princípio constitucional, pois a sua atuação atende somente aqueles que são segurados, ou seja, necessitam contribuir para o sistema, devendo então obedecer ao princípio contributivo (RICETTI, 2001).

Em síntese, o princípio abordado impõe que os benefícios oferecidos pela seguridade social sejam concedidos a todos, nos limites da lei, não exposta qualquer distinção entre trabalhadores rurais e urbanos, estrangeiros residentes no Brasil, inclusive contribuintes facultativos ou obrigatórios.

### **2.2.2 Uniformidade e equivalência dos benefícios e serviços às populações urbanas e rurais**

Este princípio basicamente visa diminuir a diferença entre às populações urbanas e rurais, buscando atuar de forma mais igualitária possível. Entretanto, Castro e Lazzari (2008, p. 100) ressaltam que “tal princípio não significa, contudo, que haverá idêntico valor para os benefícios, já que equivalência não significa igualdade”. Isso ocorre pelo fato de que a forma de custeio entre os trabalhadores urbanos e rurais é diferenciada, justificando então a possível diferença no valor dos benefícios.

Entende-se que este princípio busca atribuir uma maneira de ajustar os critérios na concessão das prestações oferecidas pela Seguridade Social, tais como benefícios e serviços, possibilitando concluir que os valores dos benefícios podem ser diferenciados.

### **2.2.3 Seletividade e distributividade na prestação dos benefícios e serviços**

Referido princípio busca determinar a seleção de quais são as necessidades de cobertura por parte da Seguridade Social, utilizando por base as pessoas que realmente a necessitam.

Castro e Lazzari (2008, p. 100-101) justificam que “o princípio da seletividade pressupõe que os benefícios são concedidos a quem deles

efetivamente necessite, razão pela qual a Seguridade Social deve apontar os requisitos para a concessão de benefícios e serviços”.

Contudo, a distributividade relaciona-se com o ideal de justiça junto à sociedade, visto que o sistema objetiva a redução das desigualdades sociais e econômicas, favorecendo aos mais necessitados.

#### **2.2.4 Irredutibilidade do valor dos Benefícios**

Em razão deste princípio, o valor dos Benefícios não pode ser diminuído, sejam aqueles oferecidos pela Previdência Social ou mesmo pela Assistência Social.

Castro e Lazzari (2008, p. 101) justificam a afirmação anterior ao mencionar que este princípio “significa que o benefício legalmente concedido – pela Previdência Social ou pela Assistência Social – não pode ter seu valor nominal reduzido, não podendo ser objeto de desconto, salvo os determinados por lei ou ordem judicial”.

Ainda assim, existe, contudo o objetivo de preservar o reajuste do benefício, para que assim conserve seu valor real.

Neste sentido, Sette (2007) coloca que junto com o reajuste do salário mínimo, serão reajustados os valores dos benefícios previdenciários, de forma anual e com base no INPC.

Porém, Ricetti (2001, p. 34) entende que a “irredutibilidade é enganosa. Sabemos todos que o poder público manipula os valores e percentuais que geram os valores dos benefícios e ocorre o inevitável achatamento, fazendo que no tempo haja, sim, uma redução.” Talvez esse entendimento ocorra pelo fato de que o salário mínimo e o valor dos benefícios sofram correções por índices distintos, não sendo reajustados na mesma proporção em termos de índice.

Apesar de opiniões e entendimentos adversos quanto á este princípio, de modo geral o mesmo é considerado importantíssimo ao Direito Previdenciário, pois veda a redução do valor dos benefícios concedidos.

#### **2.2.5 Equidade na forma de participação no custeio**

Este princípio se traduz na capacidade contributiva, ou seja, em regra

quem ganha mais contribui com mais, quem ganha menos contribui com menos. No entanto a sociedade não deixará de contribuir, apenas o fará na medida de suas possibilidades.

Na concepção de Sette (2007, p. 118) o Princípio da equidade “tem como escopo, além de garantir tratamento igual para aqueles que se encontram em situações iguais, garantir um tratamento jurídico diferenciado para aqueles que se encontram em situação jurídica diferenciada”.

Goes (2008, p. 14) cita com base na lei 8.212 alguns exemplos de equidade:

As contribuições das empresas têm alíquotas maiores que as dos segurados; as instituições financeiras contribuem para a Seguridade Social com alíquotas mais elevadas do que as empresas em geral; já as microempresas e empresas de pequeno porte contribuem de forma mais simplificada e favorecida (Lei Complementar nº 123/06); os segurados empregados, trabalhadores avulsos e empregados domésticos têm alíquotas progressivas (8%, 9% ou 11%) – quanto maior a remuneração, maior será a alíquota.

Este princípio gera de certa forma um equilíbrio nas condições contributivas impostas a cada situação, atribuindo uma justa proporção entre as quotas com que cada um há de contribuir para a satisfação da seguridade social.

## **2.2.6 Diversidade da base de financiamento**

Existem várias fontes de financiamento da Seguridade Social, pois se por ventura uma destas fontes falhar as outras entrarão para cobrir o surgimento da necessidade. Em síntese busca-se entender com este princípio que a Seguridade social deve buscar fontes adversas para manter seu financiamento (SETTE, 2007).

Existindo a possibilidade de arrecadar receitas de outras fontes a Seguridade Social não fica totalmente vinculada e dependente da receita dos trabalhadores, empregadores e Poder Público (CASTRO E LAZZARI, 2008).

Contudo Goes (2008, p. 14) entende que a “Seguridade Social tem diversas fontes de custeio; assim, há maior segurança para o sistema: em caso de dificuldade na arrecadação de determinada contribuição, haverá outras para lhes suprir a falta”.

Com a instituição deste princípio, fica determinado que o financiamento

da Seguridade Social possa advir de várias fontes e não de uma única fonte.

### **2.2.7 Caráter democrático e descentralizado da gestão administrativa, com a participação da comunidade, em especial de trabalhadores, empresários e aposentados**

Este é o último princípio elencado no art. 194 da Constituição Federal, porém não exime sua importância. Por ele, entende-se que a gestão da administração deve ser democrática e descentralizada, com a participação do governo, empregadores, trabalhadores e também aposentados.

Das poucas palavras em que Sette (2007, p. 125) se manifestou sobre este princípio, consta em sua obra a afirmação de que o mesmo “tem por fundamento a participação na gestão administrativa daqueles que contribuem para a seguridade social ou dela usufruem”.

Evidencia-se que a gestão dos recursos, programas, planos e ações, nas três distintas áreas da Seguridade Social, devem ser realizadas mediante discussão com a sociedade.

## **2.3 PREVIDÊNCIA SOCIAL**

A Previdência Social no Brasil teve seu marco inicial através do Decreto-Legislativo nº 4.682 de 14 de Janeiro de 1923, mais conhecido como a “Lei Eloy Chaves”. Floriceno (1998) afirma que “foi a partir desta, que de fato se implantou em nosso País, a Previdência Social”.

Diante de seu efeito, esta norma determinava a criação das caixas de aposentadorias e pensões para os ferroviários, e que posteriormente, após sua ampliação em 1.925, estendeu-se seu regime aos portuários e marítimos.

Buscando reforçar o entendimento desta lei, Castro e Lazzari (2008, p. 61) colocam que a lei Elói Chaves:

Criou as caixas de Aposentadoria e Pensão nas empresas de estradas de ferro existentes, mediante contribuições dos trabalhadores, das empresas do ramo e do Estado, assegurando aposentadoria aos trabalhadores e pensão a seus dependentes em caso de morte do segurado, além de assistência médica e diminuição do custo de medicamentos.

Tanaka (2011, p. 4) reforça o assunto ao dizer que “as CAPs eram de natureza privada, caráter voluntário e organizadas por empresas. No início foram criadas para os ferroviários. No entanto, posteriormente, outras categorias profissionais passaram a ser beneficiadas”.

Tendo em vista toda evolução natural do sistema, a Previdência Social é atualmente consolidada pelos artigos 201 e 202 da Constituição Federal de 1.988, sendo organizada sob a forma de regime geral.

Oliveira (2003a) comenta que a Previdência Social tem por finalidade resguardar seus beneficiários de meios indispensáveis de manutenção, seja por motivo de incapacidade, idade avançada, tempo de serviço, desemprego involuntário, encargos de família e reclusão ou morte daqueles de quem dependiam economicamente.

Na visão de Martins (2004b, p. 298) “o objetivo da Previdência Social é estabelecer um sistema de proteção social para proporcionar meios indispensáveis de subsistência ao segurado e sua família”.

Tsutiya (2007) entende que ao longo da vida, em decorrência de determinados eventos, as pessoas se veem em situação de necessidade social, pois sem a ajuda da sociedade não teriam como sobreviver com dignidade. Surge então, por intermédio da Seguridade Social, a condição de amparo necessário para ultrapassar esses momentos de infortúnio.

Castro e Lazzari (2008, p. 53) complementam o assunto afirmando que “A Previdência Social é, portanto, o ramo de atuação estatal que visa à proteção de todo indivíduo ocupado numa atividade laborativa remunerada”.

Analisando a definição deste tipo de regime, é possível evidenciar que o mesmo possui caráter contributivo, e como característica determinante, sua filiação automática e obrigatória. No entanto, é necessário destacar que ficam excluídos deste sistema aqueles que não têm atividade, ou seja, os desempregados, inválidos que nunca trabalharam, idosos e também os menores carentes.

Sendo assim, colhe-se da obra de Ricetti (2001, p. 37) que “embora seja compulsória, somente terá direito aos seus programas beneficiários aquele que fizer pagamento, como acontece em todos os tipos de seguro”.

Ibrahim (2005, p. 18) justifica a afirmação anterior mencionando que “o

sistema previdenciário deve ser autossustentável, isto é, deve financiar-se a partir das contribuições de seus participantes, evitando-se uma dependência indevida de recursos estatais, o que naturalmente poderia comprometer o sistema protetivo”.

No entanto, na ótica de Castro e Lazzari (2008, p. 50) “o trabalhador nem sempre está em condições de destinar, voluntariamente, uma parcela de seus rendimentos para uma poupança”. Isso ocorre, devido à necessidade de utilizar todos seus rendimentos em sua subsistência, não havendo a possibilidade de dar outro destino em parte destes. Em contrapartida, uma vez que existe este fator compulsório, surge consigo a oportunidade do trabalhador possuir uma reserva á longo prazo.

Ressalta-se que o sistema previdenciário, não tem consigo o objetivo de proteger o segurado de todas as contingências passíveis de acontecer, mas apenas as que estão previstas em lei. (MARTINS, 2004b)

Este tipo de contribuição se dá em períodos mensais, cuja garantia é propiciar ao segurado contribuinte, uma renda no momento em que o mesmo não puder trabalhar.

A Previdência Social é o seguro social para a pessoa que contribui. É uma instituição pública que tem como objetivo reconhecer e conceder direitos aos seus segurados. A renda transferida pela Previdência Social é utilizada para substituir a renda do trabalhador contribuinte, quando ele perde a capacidade de trabalho, seja pela doença, invalidez, idade avançada, morte e desemprego involuntário, ou mesmo a maternidade e a reclusão. (MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL, 2013a).

Entretanto, destaca-se que a responsabilidade pelo pagamento de benefícios aos segurados ocorre por parte do INSS, formalizado como Instituto Nacional do Seguro Social.

## 2.4 INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL – INSS

Instituído com base na Lei nº 8.029 de 12 de Abril de 1.990 (BRASIL, 2013i), o INSS é caracterizado como uma instituição independente, com sede em Brasília, mas que, está vinculada ao Ministério da Previdência Social (MPS).

Conforme exposto no decreto Nº 7.556 de 24 de Agosto de 2011(BRASIL, 2013b), o INSS “tem por finalidade, promover o reconhecimento de direito ao

recebimento de benefícios administrados pela Previdência Social, assegurando agilidade, comodidade aos seus usuários e ampliação do controle social”.

Todavia, o INSS também sofreu alterações em seu nível de responsabilidades, onde Castro e Lazzari (2008, p. 68) descrevem em sua obra que:

As atribuições no campo da arrecadação, fiscalização, cobrança de contribuições e aplicação de penalidades, bem como a regulamentação da matéria ligada ao custeio da Seguridade Social foram transferidas, em 2007, para a Secretaria da Receita Federal do Brasil – Lei 11.457/2007.

Portanto, tendo por base a transferências de responsabilidades, entende-se que o INSS pode atribuir maior dedicação às atividades relacionadas aos benefícios previdenciários, buscando assegurar a agilidade e comodidade, além de melhorar o atendimento aos segurados.

## 2.5 BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS COM BASE NA LEI Nº 8.213/1991

Os benefícios prestados pela Previdência Social tem como embasamento legal a lei Nº 8.213 de 1991 (BRASIL, 2013k), qual foi considerada a principal responsável pela forma de proteção aos segurados.

Pode-se dizer que benefícios previdenciários consistem em prestações pecuniárias pagas pela Previdência Social aos segurados ou aos seus dependentes de forma a atender a cobertura dos eventos de doença, invalidez, morte e idade avançada; maternidade; salário-família e auxílio-reclusão para os dependentes dos segurados de baixa renda; e pensão por morte do segurado, homem ou mulher, ao cônjuge ou companheiro e dependentes. (MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL, 2013e).

Neste mesmo sentido, Prado, Castro, Trigueiros, *et al.* (2004), conceituam benefício como “uma quantia em dinheiro que a Previdência Social paga aos seus segurados e dependentes que propiciam garantir a renda familiar, seja por aposentadoria, auxílio, pensão, salário-maternidade ou salário-família”.

Tsutiya (2007, p. 241) afirma que:

Para ter direito aos benefícios da Previdência Social há de preencher três requisitos fundamentais:

De ordem subjetiva: ser segurado e estar na posse de qualidade de segurado;

(2) De ordem objetiva: ter completado o período de carência do benefício

requerido;  
(3) O requisito do próprio benefício.

O art. 18 da referida lei, atrela uma série de benefícios e serviços prestados pela Previdência, divididos em três grupos, sendo estes:

- I – Quanto ao segurado:
  - a) Aposentadoria por invalidez;
  - b) Aposentadoria por idade;
  - c) Aposentadoria por tempo de contribuição;
  - d) Aposentadoria especial;
  - e) Auxílio-doença;
  - f) Salário-família;
  - g) Salário-maternidade;
  - h) Auxílio-acidente.
- II – Quanto ao dependente:
  - a) Pensão por morte;
  - b) Auxílio-reclusão.
- III – Quanto ao segurado e dependente:
  - a) Serviço social;
  - b) Reabilitação profissional;

É importante destacar que a contributividade é um elemento essencial para Previdência Social, visto que os benefícios previdenciários serão concedidos mediante a existência de contribuições por parte do segurado. Neste sentido Prado, Castro, Trigueiros, *et al.* (2004), conceituam contribuição como uma parcela que é descontada do salário dos segurados e também paga pelos patrões.

Objetivando adentrar ao assunto fundamental do trabalho, passa-se á abordar em seguida o grupo de benefícios concedidos aos segurados, especificamente aposentadorias.

## 2.6 APOSENTADORIAS

A aposentadoria, assim como os outros benefícios de incumbência da Previdência Social é devida desde que haja contribuição por parte do segurado, além de cumprir os requisitos mínimos exigidos para sua concessão.

Pode-se elencar, de acordo com Prado; Castro; Trigueiros; *et al.* (2004), que de forma ampla a aposentadoria é tratada como um pagamento mensal vitalício, efetuado ao segurado que por um dos motivos elencados pela Previdência Social, seja por idade, tempo de contribuição, atividade com exposição aos agentes nocivos à saúde, passa a fazer jus ao recebimento do benefício.

Martins (2004b) entende que a aposentadoria é uma forma de cessão do contrato de trabalho, pois em grande parte dos casos, o segurado deixa de receber o salário da empregadora para receber uma prestação previdenciária.

Cabe mencionar que os benefícios de aposentadoria estão atrelados aos regulamentos estabelecidos pela lei 8.213 de 1991, podendo ser encontrados na seção de benefícios, subseções I à IV.

### **2.6.1 Salário de Contribuição (SC) e Salário de Benefício (SB)**

Nos próximos capítulos, em diversos momentos serão utilizadas as expressões salário de contribuição e salário de benefício. Contudo, antes de iniciar o referido uso das expressões, serão abordados conceitos aleatórios sobre o assunto, conduzindo ao melhor entendimento e distinção de ambos.

A base de cálculo das contribuições do segurado à Seguridade Social é o salário de contribuição, que se encontra disponível no art. 28 da Lei 8.212/1991 (BRASIL, 2013j) da seguinte forma:

Art. 28. Entende-se por salário-de-contribuição:

I - para o empregado e trabalhador avulso: a remuneração auferida em uma ou mais empresas, assim entendida a totalidade dos rendimentos pagos, devidos ou creditados a qualquer título, durante o mês, destinados 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;

II - para o empregado doméstico: a remuneração registrada na Carteira de Trabalho e Previdência Social, observadas as normas a serem estabelecidas em regulamento para comprovação do vínculo empregatício e do valor da remuneração;

III - para o contribuinte individual: a remuneração auferida em uma ou mais empresas ou pelo exercício de sua atividade por conta própria, durante o mês, observado o limite máximo a que se refere o § 5o;

IV - para o segurado facultativo: o valor por ele declarado, observado o limite máximo a que se refere o § 5o.

Ibrahim (2005, p. 243) conceitua salário de contribuição como uma “expressão que quantifica a base de cálculo da contribuição previdenciária dos segurados da previdência social”.

Quanto ao valor do salário de contribuição, existe um limite máximo, que, atualmente (Julho de 2013), condiz ao valor de R\$ 4.159,00 e um limite mínimo, que

corresponde ao piso salarial legal ou normativo da categoria ou ao piso estadual conforme definido na Lei Complementar nº 103, de 2000 (BRASIL, 2013e), ou, inexistindo estes, ao salário mínimo, atualmente de R\$ 678,00.

Como se observa, o limite mínimo do salário de contribuição não necessariamente será de um salário mínimo, mas sim caberá à empresa a verificação da existência de um piso salarial para determinada categoria profissional. Contudo, caso não haja piso, aplica-se então a base mínima de contribuição, preponderando o salário mínimo (IBRAHIM, 2005).

Evidente que, se o segurado recebe salário ou remuneração a qualquer título superior ao limite máximo, sua contribuição à Seguridade Social estará limitada pelo valor máximo (TSUTIYA, 2007).

Sendo assim, todo o segurado, mesmo que aufera remuneração muito superior ao limite máximo de contribuição, contribuirá somente sobre a base máxima, ficando o excesso restrito de qualquer cobrança. Porém, não se pode aplicar este mesmo conceito à contribuição patronal, que é desprovida de qualquer limite máximo.

Por outrem, o salário de benefício é balizado pela lei 8.213/1991 (BRASIL, 2013k), disposto em seu art. 29, tratado da seguinte forma:

O salário-de-benefício consiste:

I - para os benefícios de que tratam as alíneas b e c do inciso I do art. 18, na média aritmética simples dos maiores salários-de-contribuição correspondentes a oitenta por cento de todo o período contributivo, multiplicada pelo fator previdenciário;

II - para os benefícios de que tratam as alíneas a, d, e e h do inciso I do art. 18, na média aritmética simples dos maiores salários-de-contribuição correspondentes a oitenta por cento de todo o período contributivo.

O inciso I do referido artigo consiste em abordar as aposentadorias por tempo de contribuição e idade, conseqüente, o inciso II destina-se aos benefícios da aposentadoria por invalidez, aposentadoria especial, auxílio doença e auxílio acidente. Tsutiya (2007, p. 256) ressalta que “o único diferencial no cálculo do salário de benefício dos incisos I e II do art. 29 é o fator previdenciário, aplicável somente às aposentadorias por tempo de contribuição e por idade”.

Ibrahim (2005, p. 429) relata que “assim como o salário de contribuição, o SB é também base de cálculo, mas utilizada para obter-se o valor do benefício a ser pago ao segurado, enquanto aquele é base para quantificação da contribuição a ser

recolhida pelo segurado”.

Em síntese, o salário de contribuição corresponde ao salário do trabalhador observando o teto de R\$ 4.159,00. Em contrapartida, o salário de benefício consiste em uma média aritmética simples dos maiores salários de contribuição correspondentes a 80 (oitenta) por cento de todo período contributivo, distintos em algumas situações pelo fator previdenciário.

Partindo dos conceitos abordados e da distinção entre ambos os assuntos, passa-se adiante á abordagem sobre os benefícios previdenciários, de forma específica ás aposentadorias.

## 2.7 APOSENTADORIA POR INVALIDEZ

Trata-se de um benefício concedido pela Previdência social aos segurados que se encontram inaptos ao exercício profissional.

Regulamentado pela lei 8.213 de 1991, o art. 42 (BRASIL, 2013k) estabelece que:

A aposentadoria por invalidez, uma vez cumprida, quando for o caso, a carência exigida, será devida ao segurado que, estando ou não em gozo de auxílio-doença, for considerado incapaz e insusceptível de reabilitação para o exercício de atividade que lhe garanta a subsistência, e ser-lhe-á paga enquanto permanecer nesta condição.

Lembrando que o referido artigo destaca que este benefício será pago enquanto o segurado permanecer em condições que impossibilitem o exercício profissional.

Objetivando um melhor entendimento da lei, o Ministério da Previdência Social elenca que:

Este tipo de aposentadoria é um benefício concedido aos trabalhadores que, por doença ou acidente, forem considerados pela perícia médica da Previdência Social incapacitados para exercer suas atividades ou outro tipo de serviço que lhes garanta o sustento. (MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL, 2013b).

Na visão de Ibrahim (2005) “a perícia médica concede o auxílio ao segurado, no entanto espera-se que este venha a recuperar-se das inaptidões apresentadas. Caso a perícia conclua que o segurado é irrecuperável para sua

atividade ou não se adapte em outras, concede-se então a aposentadoria por invalidez”.

Oliveira (2003) complementa o assunto anterior ao mencionar que a concessão da aposentadoria por invalidez dependerá da verificação de incapacidade por meio de exame médico-pericial, sendo este custeado pela Previdência Social, ainda assim oportuniza-se ao segurado levar um médico de sua confiança.

Além disso, o Ministério da Previdência (2013b) adverte que “quem recebe aposentadoria por invalidez tem que passar por perícia médica de dois em dois anos, se não, o benefício é suspenso. A aposentadoria deixa de ser paga quando o segurado recupera a capacidade e volta ao trabalho”. Porém, este benefício somente pode ser concedido após realizada a perícia médica, e que somente o médico habilitado e registrado no INSS poderá opinar pela inaptidão do segurado ao retorno de suas atividades.

Martins (2004b) pondera que a doença ou lesão que o segurado já portava antes mesmo de filiar-se ao Regime da Previdência Social, não lhe conferirá direito à aposentadoria por invalidez, exceto se houver progressão ou agravamento de tal doença ou lesão.

Ainda é possível retirar da obra de Oliveira (2003, p. 554) a informação de que “durante os primeiros 15 dias de afastamento da atividade por motivo de invalidez, caberá à empresa pagar ao segurado empregado o salário integral”.

No entanto, encontra-se disponível no site da Previdência (MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL, 2013a) que “para ter direito ao benefício, é preciso contribuir para a Previdência Social por no mínimo 12 meses, no caso de doença. Se for acidente, esse prazo de carência não é exigido”.

Sette (2007, p. 216) lembra “[...] que não é apenas o acidente do trabalho que é capaz de elidir a carência para a concessão da aposentadoria por invalidez, mas o acidente de qualquer natureza ou causa”. Cabe salientar que a invalidez de um segurado é um fato incerto e improvável, pois pode surgir através de uma doença, acidente relacionado ou não ao trabalho, podendo ocorrer a qualquer tempo.

Castro e Lazzari (2008, p. 68) julgam que “os segurados especiais estão isentos do cumprimento do período de carência, devendo comprovar exercício de atividade rural nos doze meses imediatamente anteriores ao requerimento do

benefício.”.

Diferentemente dos outros tipos de aposentadoria, esta não é concedida em caráter irrevogável, uma vez que a incapacidade para o trabalho pode deixar de existir, pois está atrelada a uma série de fatores, que conseqüentemente acaba expondo a possibilidade de cessação do pagamento, quando ocorrer o retorno ao trabalho.

Por fim, o segurado aposentado por invalidez que retornar ao trabalho de forma voluntária terá sua aposentadoria cancelada, visto que para usufruir deste benefício, deverá ser constatada incapacidade total para o trabalho.

## 2.8 APOSENTADORIA POR IDADE

Dentre os benefícios oferecidos pela Previdência Social, talvez este seja o mais conhecido. A aposentadoria por idade, em um primeiro momento surgiu com o advento da lei 3.807/1960, mas hoje é mantida pela lei 8.213/1991 (BRASIL, 2013k).

Na concepção de Ibrahim (2005, p. 461), este benefício “visa garantir a manutenção do segurado e de sua família quando sua idade avançada não lhe permita continuar laborando.”.

Adquire direito ao benefício, o trabalhador urbano que cumprir a carência exigida por lei, sendo necessários 65 (sessenta e cinco) anos de idade quando homem, e 60 (sessenta) anos de idade quando mulher. Já para os trabalhadores rurais, este tempo é reduzido em 5 (cinco) anos, sendo a partir dos 60 (sessenta) anos para homens e 55 (cinquenta e cinco) anos para mulheres.

A redução aplicada na idade da mulher ocorre devido a sua dupla jornada de trabalho, ou seja, ao mesmo tempo em que exerceria suas atividades profissionais, ainda teria de administrar o ambiente familiar. (IBRAHIM, 2005)

O Art. 49 da lei 8.213 de 1991 (BRASIL, 2013k) alega que 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.

Além disso, o art. 142 desta mesma lei dispõe que de acordo com a “tabela progressiva de carência, a partir de 2011 são exigidas 180 (cento e oitenta) contribuições mensais”.

O valor do benefício corresponde a 70% (setenta) do salário de benefício, mais 1% (um) para cada grupo de 12 (doze) contribuições mensais, até no máximo de 100% (cem) do salário de benefício, não podendo ser inferior a um salário mínimo.

Toma-se como exemplo, o segurado homem, que tenha iniciado sua jornada laboral aos 50 (cinquenta) anos de idade, poderá, aos 65 (sessenta e cinco) anos, após 15 (quinze) anos de atividade contínua, requerer e conseguir seu aposento por idade. Além disso, com base nesta situação, seu benefício será de 70% + 15% (15 anos de contribuição), totalizando 85% do salário de contribuição (IBRAHIM, 2005).

Vale observar que este benefício é irreversível e irrenunciável, e que, após receber o primeiro pagamento, ou sacar o PIS e/ou o Fundo de Garantia (o que ocorrer primeiro), o segurado não poderá desistir do benefício, além de que não há necessidade sair do emprego para requerer a aposentadoria.

## 2.9 APOSENTADORIA POR TEMPO DE CONTRIBUIÇÃO

Este é um benefício previdenciário concedido ao segurado da Previdência Social que atender aos requisitos de contribuição.

Sette (2007, p. 235) relata que “A aposentadoria por tempo de contribuição será devida ao segurado que completar 35 (trinta e cinco) anos de contribuição, se homem, e 30 (trinta), se mulher”.

Os professores recebem tratamento diferenciado na concessão deste benefício, sendo necessários 30 (trinta) anos de contribuição para professores e 25 (vinte e cinco) anos de contribuição para professoras. Enquadra-se para fins de direito deste benefício o professor que comprovar, exclusivamente, tempo de efetivo exercício em função de magistério na educação infantil, no ensino fundamental ou no ensino médio.

É importante conhecer que para ter direito a este benefício:

é necessário também o cumprimento do período de carência, que corresponde ao número mínimo de contribuições mensais indispensáveis para que o segurado faça jus ao benefício. Os inscritos a partir de 25 de julho de 1991 devem ter, pelo menos, 180 contribuições mensais. Os filiados antes dessa data têm de seguir a tabela progressiva. (MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL, 2013c).

No entanto, Ibrahim (2005) expõe que “este benefício previdenciário sofre constantes ataques, onde especialistas defendem sua extinção, pois tomam por base que o tempo de contribuição não traz presunção de incapacidade para o trabalho. Outrossim, alguns defendem sua existência, pois entendem que este benefício permite uma renovação mais rápida no mercado de trabalho, contribuindo em épocas de desemprego.”.

Castro e Lazzari (2008, p. 541) asseguram que a aposentadoria por tempo de contribuição:

É devida, ao segurado empregado, inclusive ao doméstico, a partir da data do desligamento do emprego (quando requerida até essa data ou até noventa dias depois), ou da data do requerimento (quando não houve desligamento do emprego ou quando for requerida após noventa dias). Para os demais segurados, será a data da entrada do requerimento.

Em regra, todos os segurados do Regime Geral de Previdência Social terão direito à aposentadoria por tempo de contribuição, contudo Goes (2008, p. 139) comenta que existem duas exceções:

- 1) O segurado especial só tem direito a este benefício se contribuir, facultativamente, com a alíquota de 20% sobre o salário de contribuição.
- 2) O segurado contribuinte individual, que trabalhe por conta própria, sem relação de trabalho com empresa ou equiparado, e o segurado facultativo que contribuam com alíquota de 11% sobre um salário mínimo não farão jus à aposentadoria por tempo de contribuição.

O Ministério da Previdência Social (2013c) explica que “O benefício pode ser solicitado por meio de agendamento prévio pela Central 135, pelo portal da Previdência Social na Internet ou nas Agências da Previdência Social”.

No entanto, o tratamento deste benefício tem uma característica em comum com a aposentadoria por idade, visto que a aposentadoria por tempo de contribuição também irreversível e irrenunciável, e que, após receber o primeiro pagamento, sacar o PIS ou o Fundo de Garantia (o que ocorrer primeiro), o segurado não poderá desistir do benefício, além de que não precisa sair do emprego

para requerer a aposentadoria.

## 2.10 APOSENTADORIA ESPECIAL

Trata-se de um benefício concedido ao segurado que tenha laborado em condições consideradas prejudiciais à saúde ou à sua integridade física.

Oliveira (2003) aborda o assunto enfatizando que a aposentadoria especial é uma prestação paga mensalmente ao segurado que cumpriu a carência exigida, além de ter laborado durante 15 (quinze), 20 (vinte) ou 25 (vinte e cinco) anos em atividade sob condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física do trabalhador.

Ribeiro (2009, p. 24) afirma 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 sua saúde ou integridade física”.

Ibrahim (2005, p. 480) entende que este “é um dos mais complexos benefícios previdenciários, não sendo exagero considerá-lo o que produz maior dificuldade de compreensão e aplicação de seus preceitos”.

São considerados beneficiários da aposentadoria especial o segurado empregado, trabalhador avulso e também o contribuinte individual, no entanto quando cooperado desde que filiado à cooperativa de trabalho ou de produção. (SETTE, 2007)

“Na hipótese de atividades concomitantes sob condições especiais, no mesmo ou em outro vínculo empregatício, será considerada aquela que exigir menor tempo para a aposentadoria especial”. (IOB – INFORMAÇÕES OBJETIVAS, 2013b, p. 6)

Na concepção de Martins (2004b), independente da espécie de segurado, a condição fundamental para ter direito à aposentadoria especial é ter trabalhado em atividade que coloque em risco a saúde e a integridade física do segurado, desde que seja devidamente comprovado.

Para ter direito a este tipo de aposentadoria, faz-se necessário que o trabalhador comprove, além do tempo de trabalho, a efetiva exposição aos agentes prejudiciais que ensejam direito ao benefício nos 15 (quinze), 20 (vinte) ou 25 (vinte

e cinco anos).

Outro diferencial diante dos demais benefícios, é que este não faz distinção de tempo de trabalho entre mulheres e homens, devendo ambos trabalhar durante 15 (quinze), 20 (vinte) ou 25 (vinte e cinco) anos, conforme o caso, sujeitos a condições especiais que comprovadamente prejudiquem a saúde ou a integridade física. (GOES, 2008)

Além disso, o art. 57 da lei 9.032, de 28 de Abril 1995 (BRASIL, 2013I), menciona em seu § 3º que “a concessão da aposentadoria especial dependerá também do tempo de trabalho permanente, não ocasional nem intermitente”.

Neste sentido, Oliveira (2003a, p. 174) explica que:

- I – Trabalho permanente é aquele em que o segurado, no exercício de todas as suas funções, esteve efetivamente exposto à agentes nocivos físicos, químicos, biológicos ou associação de agentes;
- II – Trabalho não ocasional nem intermitente é aquele em que, na jornada de trabalho, não houve interrupção ou suspensão do exercício de atividade com exposição aos agentes nocivos, ou seja, não foi exercida de forma alternada, atividade comum e especial.

De acordo com o Boletim IOB – Informações Objetivas (2013b, p. 2) entende-se por agentes nocivos aqueles que:

- possam trazer ou ocasionar danos à saúde ou à integridade física do trabalhador nos ambientes de trabalho, em função de sua natureza, concentração intensidade e exposição aos agentes:
- a) Físicos: ruídos, vibrações, calor, frio, pressões anormais, radiações ionizantes e não ionizantes, umidade etc.;
- b) Químicos: névoas, neblinas, poeiras, fumos, gases, vapores de substâncias nocivas presentes no ambiente de trabalho etc.;
- c) Biológicos: micro-organismos como bactérias, fungos, parasitas, bacilos, vírus etc.

Martins (2004b) percebe que o segurado deve ficar diariamente exposto aos agentes nocivos, físicos, químicos e biológicos, ou até mesmo à associação de agentes. No entanto, se o equipamento de proteção individual (EPI) vier eliminar ou neutralizar o agente nocivo, o trabalhador deixará de fazer jus à aposentadoria especial, visto que fica afastado o contato com os elementos que prejudicam a saúde do mesmo.

Analisando sobre a questão da saúde do trabalhador, considera-se que o ideal seria que houvesse uma real proteção do empregado, quando trabalhasse

exposto aos agentes nocivos. O que não se pode negar é que, por mais que este benefício previdenciário ofereça um retorno pecuniário significativo, não compensará o desgaste e os danos resultantes do tempo de trabalho insalubre, penoso ou perigoso, uma vez que não existe bem maior a ser preservado que a vida. (RIBEIRO, 2009)

Ibrahim (2005) ainda menciona que “em tempos anteriores, tinha-se como exemplo um Engenheiro de minas, que apesar de nunca ter entrado em subsolo de uma mina, conseguia aposentar-se após poucos anos de serviço. Mas atualmente a categoria do trabalhador é irrelevante, pois se faz necessário a comprovação da exposição habitual e contínua a agente nocivo.”.

Por fim, com base nos relatos anteriores, observa-se que para fazer jus a este benefício, o trabalhador precisa estar exposto em tempo integral á atividade de risco que lhe concederão este direito.

### **2.10.1 Carência**

Para ter direito á Aposentadoria Especial, é imprescindível que o trabalhador inscrito no Regime De Previdência Social cumpra a carência mínima exigida. “Período de carência é o número mínimo de contribuições mensais indispensáveis para que o beneficiário faça jus ao benefício, consideradas a partir do transcurso do primeiro dia dos meses de suas competências”. (IOB – INFORMAÇÕES OBJETIVAS, 2013b, p. 3)

Sevilha Junior (2010, p. 265) comenta que “os inscritos a partir de 25 de julho de 1991 devem ter, pelo menos, 180 contribuições mensais. Os filiados antes dessa data têm de seguir a tabela progressiva”.

Observa-se que além da carência exigida, cabe verificar a comprovação do tempo de serviço exigido, em atividades prejudiciais à saúde ou à integridade física.

Neste sentido, Castro e Lazzari (2008, p. 551) informam que:

O direito à concessão de aposentadoria especial aos 15 (quinze) e aos 20 (vinte) anos, constatada a nocividade e a permanência, aplica-se às seguintes situações:

I – 15 (quinze anos): trabalhos em mineração subterrânea, em frentes de produção, com exposição à associação de agentes físicos, químicos ou biológicos;

II – 20 (vinte anos): a) trabalhos com exposição ao agente químico asbestos (amianto); b) trabalhos em mineração subterrânea, afastados das frentes de produção, com exposição à associação de agentes físicos, químicos ou biológicos.

Nos demais casos, o tempo mínimo de exposição a agentes nocivos é de 25 (vinte e cinco) anos.

No entanto, além da carência e de outros fatores exigidos, tem-se também a necessidade da comprovação da efetiva exposição aos agentes nocivos.

### **2.10.2 Comprovação da Exposição aos Agentes Nocivos**

Conforme mencionado anteriormente, a Previdência Social exige do segurado a comprovação efetiva exposição aos agentes nocivos.

O Ministério Da Previdência Social (2013a) adverte que esta “comprovação de exposição será feita por formulário denominado Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP), preenchido pela empresa ou seu preposto, com base em Laudo Técnico de Condições Ambientais de Trabalho (LTCAT) expedido por médico do trabalho ou engenheiro de segurança do trabalho”.

Como em cada situação existem suas particularidades, na emissão do PPP não é diferente, é neste sentido que o Boletim IOB – Informações Objetivas (2013a, p. 2) informa que a emissão do PPP ocorrerá:

- a) pela empresa empregadora quando se tratar de empregado;
- b) pela cooperativa de trabalho ou de produção, no caso de cooperado filiado;
- c) pelo OGMO, no caso de trabalhador avulso portuário;
- d) pelo sindicato de classe, no caso de trabalhador avulso não portuário.

Moraes (2012) destaca que o PPP é um documento que descreve todo o histórico durante o período laboral do trabalhador, tendo por base a descrição de dados administrativos, registros ambientais e resultados de monitoração biológica, durante todo período em que este exerceu suas atividades.

No entendimento de Martins (2004b) o Perfil Profissiográfico Previdenciário funciona também como uma espécie de mapeamento das condições de trabalho e do ambiente de trabalho, pois toma por base a descrição das diversas atividades do empregado no exercício de suas funções.

Ibrahim (2005) afirma que “o PPP tem a vantagem de propiciar, de forma

indireta, a melhoria das condições de trabalho dos colaboradores, uma vez que o documento que apresentar características de negligência relacionados à medicina e segurança do trabalho poderá gerar responsabilização civil e penal ao empregador”.

Saliba (2011, p. 77) critica a afirmação anterior da seguinte forma:

[...] O objetivo da Previdência, provavelmente, é utilizar o PPP para indiretamente fiscalizar a empresa sobre a segurança e saúde do trabalhador. Essa quantidade de informações, a nosso ver, torna esse documento complexo e burocrático, desvirtuando, muitas vezes, sua finalidade principal que é a de comprovação da exposição aos agentes.

É possível a empresa entender que não existe a exposição ao agente nocivo, porém mesmo com base neste entendimento a mesma deverá fornecer o PPP quando solicitado pelo trabalhador, entretanto deve relatar no documento a inexistência de qualquer atividade especial.

De acordo com Boletim IOB – Informações Objetivas (2013a, p. 3) o PPP será impresso nas seguintes situações:

- a) por ocasião da rescisão do contrato de trabalho ou da desfiliação da cooperativa, sindicato ou OGM, em 2 vias, com fornecimento de uma das vias para o trabalhador, mediante recibo;
- b) sempre que solicitado pelo trabalhador, para fins de requerimento de reconhecimento de períodos laborados em condições especiais;
- c) para fins de análise de benefícios por incapacidade, a partir de 1º.01.2004, quando solicitado pelo INSS;
- d) para simples conferência por parte do trabalhador, pelo menos uma vez ao ano, quando da avaliação global anual do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), até que seja implantado o PPP em meio magnético pela Previdência Social; e
- e) quando solicitado pelas autoridades competentes.

Deve-se ainda atentar-se ao fato de que o PPP deverá ser atualizado sempre que houver alteração que implique mudança das informações contidas nas suas seções, com a atualização feita pelo menos uma vez ao ano, quando permanecerem inalteradas suas informações. (BRASIL, 2013c)

Ribeiro (2009, p. 193) afirma que além do PPP, poderão ser utilizadas para comprovar o exercício de atividade especial as seguintes situações:

Laudos técnicos periciais realizados por determinação judicial, em ações trabalhistas de insalubridade e periculosidade, homologados por Juiz Trabalhista, laudos abrangendo todas as dependências ou unidades da empresa onde foram desenvolvidas as atividades, efetuados por Médico do Trabalho ou Engenheiro de Segurança do trabalho, inscritos no Conselho

Regional de Medicina – CRM, e Conselho Regional de Engenharia e Arquitetura – CREA, e laudos individuais, resultantes da análise das condições ambientais de trabalho do segurado emitido pelos mesmos profissionais.

Evidencia-se que, a empresa, além de ser a responsável pela correta confecção das informações, fica ainda obrigada a fornecer cópia autêntica deste ao trabalhador em caso de rescisão do contrato de trabalho.

Relevante relatar que a comprovação da entrega do PPP, no caso de rescisão de trabalho, poderá ser feita no próprio instrumento de rescisão, bem como em recibo à parte.

O LTCAT é um documento essencial no processo de concessão do benefício da aposentadoria especial, pois tem como finalidade específica a comprovação das condições de trabalho, que garante ou não o direito à aposentadoria especial. (SALIBA, 2011)

Ainda assim, no LTCAT deverão constar informações sobre a existência de tecnologia de proteção coletiva, de medidas de caráter administrativo ou de organização do trabalho, ou ainda de tecnologia de proteção individual, que elimine, minimize ou controle a exposição a agentes nocivos aos limites de tolerância. (IOB – INFORMAÇÕES OBJETIVAS, 2013b)

Salienta-se que a Instrução Normativa Nº 99 de 05 de Dezembro de 2003 (BRASIL, 2013d) menciona que a partir de 1º de janeiro de 2004, foi dispensada a apresentação do LTCAT ao INSS, no entanto o documento deverá permanecer na empresa à disposição da Previdência Social.

Cabe o INSS, se for necessário, inspecionar o local de trabalho do segurado para confirmar as informações contidas no Laudo Técnico.

### **2.10.3 Conversão do Tempo de Trabalho**

Porventura, caso o segurado tenha exercido sucessivamente duas ou mais atividades em condições prejudiciais à saúde ou integridade física, sem completar em qualquer delas o prazo mínimo para aposentadoria especial, poderá somar os referidos períodos seguindo a tabela de conversão conforme demonstrada a seguir:

Quadro 1 – Conversão do tempo de contribuição de aposentadoria especial para aposentadoria especial.

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: MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL, 2013a.

Além disso, ainda existe a possibilidade de converter o tempo de atividade sob condições especiais em tempo de atividade comum, conforme apresenta a seguinte tabela:

Quadro 2 – Conversão do tempo de contribuição de aposentadoria especial para aposentadoria por tempo de contribuição.

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: MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL, 2013a.

No início da abordagem do capítulo aposentadoria especial, foi mencionado que não existe distinção de tempo entre mulheres e homens, contudo, pode-se verificar que no quadro acima os fatores de conversão são diferentes, tratando de homem ou de mulher. Isso ocorre porque a conversão acima elencada, dá-se para fins de concessão de aposentadoria por tempo de contribuição, benefício que exige 35 (trinta e cinco) anos de contribuição, se homem, e 30 (trinta), se mulher. Logo, justifica-se a razão para que o fator de conversão do homem seja maior. (GOES, 2008)

Objetivando proporcionar melhor entendimento quanto á possibilidade de conversão de tempo, Saliba (2011, p. 17) elucida a situação com o seguinte 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:

- Aposentadoria especial para aposentadoria por tempo de serviço:
- $20 \times 1,4 = 28$
- $10 \times 1,0 = 10$
- $28 + 10 = 38$ .

O exemplo acima mostra que, o segurado em questão já tem direito em aposentar-se por tempo de serviço.

Ainda complementando o entendimento, têm-se como segundo exemplo de conversão as seguintes situações:

Empregado (a) trabalhou 7 anos e 5 meses em condições especiais (com aposentadoria aos 15 anos de serviço). O tempo de serviço em atividade especial será computado na aposentadoria comum da seguinte forma:  
 Segurada: 7 anos e 5 meses ( $7 \times 360$  dias) + ( $5 \times 30$ ) = 2.670 dias  
 $2.670$  dias  $\times 2,00$  (coeficientes da tabela) = 5.340 dias  
 $5.340$  dias /  $360$  dias = 14,83 anos  
 14 anos ( $14 \times 360$  dias) = 5.040 dias  
 $0,83$  anos ( $5.340$  dias –  $5.040$  dias) = 300 dias  
 $300$  dias /  $30$  dias = 10 meses  
 Segurado: 7 anos e 5 meses ( $7 \times 360$  dias) + ( $5 \times 30$ ) = 2.670 dias  
 $2.670$  dias  $\times 2,33$  (coeficientes da tabela) = 6.221 dias  
 $6.221$  dias /  $360$  dias = 17,28 anos  
 17 anos ( $17 \times 360$  dias) = 6.120 dias  
 $0,28$  anos ( $6.221$  dias –  $6.120$  dias) = 101 dias  
 $101$  dias /  $30$  dias = 3 meses e 11 dias (IOB – INFORMAÇÕES OBJETIVAS, 2013b, p. 8)

Na primeira situação, a qual se refere a segurada, o tempo convertido foi para 14 anos e 10 meses. Sendo assim, esta deverá comprovar mais 15 anos e 2 meses em atividade comum para obter aposentadoria por tempo de contribuição.

Por conseguinte, na situação do segurado foi possível converter o tempo em 17 anos, 3 meses e 11 dias. Contudo, o segurado deverá comprovar mais 17 anos, 8 meses e 19 dias em atividade comum para obter a aposentadoria por tempo de contribuição.

#### **2.10.4 Data do início do benefício**

Para a data de início da aposentadoria especial, toma-se por base os mesmos critérios utilizados para as aposentadorias por idade e por tempo de contribuição.

Castro e Lazzari (2008, p. 551) afirmam que “a aposentadoria especial será devida ao segurado empregado a partir da data do desligamento do emprego (quando requerida até essa data ou até noventa dias depois desta)”.

Ainda existe a possibilidade de requerer o benefício quando ainda não houver desligamento do emprego, sendo que a data de início será contabilizada no ato do seu requerimento. (GOES, 2008)

O segurado não necessariamente precisa pedir demissão do emprego, contudo não poderá continuar trabalhando exposto aos agentes que caracterizam a concessão deste benefício.

#### **2.10.5 Renda mensal inicial**

A renda mensal inicial da aposentadoria especial é de 100% (cem por cento) do salário de benefício.

Castro e Lazzari (2008, p. 457) enfatizam que “a renda mensal inicial corresponde à primeira parcela do benefício de prestação continuada a ser pago pela Previdência Social.”.

Goes (2008, p. 155) explica que tratando-se de “aposentadoria especial, o salário de benefício é a média aritmética simples dos maiores salários de contribuição correspondentes a 80% de todo o período contributivo.”.

Destaca-se que o fator previdenciário não está atrelado á este benefício.

#### **2.10.6 Perda do direito ao benefício**

Apesar de atender todas as obrigações necessárias para adquirir direito à aposentadoria especial, o segurado corre o risco de perder este direito, caso permaneça ou retorne à atividade que ensejou a concessão desse benefício, na mesma ou em outra empresa.

Ressalta-se que não há impedimento quanto ao exercício de outras funções, entretanto o segurado que por ventura, estando em gozo de aposentadoria especial vier retornar à atividade ou operações que sujeitem aos agentes nocivos, embora na mesma ou em qualquer outra empresa, indiferente da forma de prestação de serviço, ou categoria de segurado, terá sua aposentadoria

automaticamente encerrada, a partir da data do retorno à atividade. (GOES, 2008)

Na concepção de Martins (2004b) a adoção desta medida faz todo sentido, pois se o segurado foi aposentado por trabalhar em condições prejudiciais que de fato lhe prejudicavam a saúde, não se justifica e faz sentido se aposentar e continuar exercendo a mesma atividade que lhe concedeu direito ao benefício.

Ainda se o trabalhador retornar ao exercício de atividade insalubre, porém que fica eliminada ou neutralizada pelo uso do equipamento de proteção individual (EPI), não terá sua aposentadoria cancelada. (MARTINS, 2004b)

Cabe aqui, fazer uma breve distinção entre aposentadoria especial e aposentadoria por invalidez, muitas vezes sendo motivo de confusão. A partir do momento em que o colaborador tenha saúde, o mesmo pode exercer qualquer atividade remunerada ou não, sendo vedado apenas o exercício no ambiente que o levou à aposentadoria de forma “precoce”, denominada aposentadoria especial, diferentemente do caso da aposentadoria por invalidez, onde nesta é exigida a incapacidade total para o trabalho.

Por conseguinte, pode-se afirmar que a aposentadoria especial é um benefício totalmente diferente dos demais oferecidos pela Previdência Social, visto que existe uma série de requisitos diferenciados dos demais benefícios. Além de que, diferentemente dos outros, este tipo de benefício recebe um tratamento diferenciado quando relacionado ao seu financiamento.

## 2.11 FINANCIAMENTO DA SEGURIDADE SOCIAL

Objetivando facilitar o entendimento do custeio previdenciário, após abordagem realizada sobre o histórico da Previdência Social e seus benefícios, este capítulo visa o estudo aprofundado das chamadas contribuições previdenciárias, quais são consideradas as contribuições dos trabalhadores e também das empresas.

Primeiramente, cabe apresentar que conforme disposto no art. 11 da lei 8.212/1991 (BRASIL, 2013j) no âmbito federal, o orçamento da Seguridade Social é composto das seguintes receitas:

- I - receitas da União;
- II - receitas das contribuições sociais;

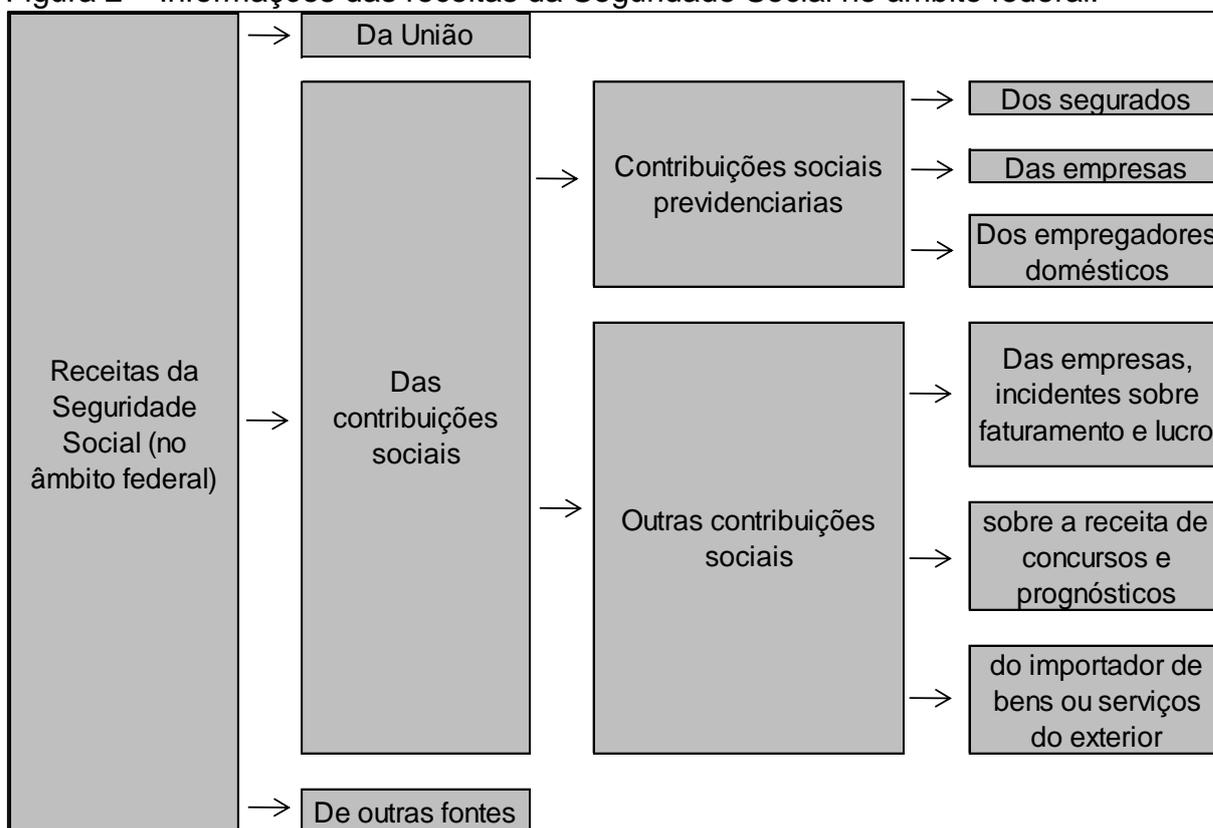
III - receitas de outras fontes.

Constituem contribuições sociais:

- a) as das empresas, incidentes sobre a remuneração paga ou creditada aos segurados a seu serviço;
- b) as dos empregadores 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 de prognósticos.

No quadro a seguir, resumem-se informações básicas a respeito das receitas da Seguridade Social no âmbito federal:

Figura 2 – Informações das receitas da Seguridade Social no âmbito federal.



Fonte: GOES, 2008, p. 232.

Castro e Lazzari (2008, p. 216) colocam que “na relação de custeio da Seguridade Social, aplica-se o princípio de que todos que compõem a sociedade devem colaborar”.

Neste capítulo serão estudados alguns métodos de contribuição previdenciária, tais como: as contribuições dos trabalhadores, da empresa e o

seguro de acidentes no trabalho com foco no custeio da Aposentadoria Especial.

### **2.11.1 Contribuição da União**

As contribuições previdenciárias não são suficientes para manter o pagamento de todos os benefícios prestados pela Previdência Social. Partindo disto, a União repassa mensalmente ao INSS parte dos seus recursos, objetivando auxiliar no pagamento dos benefícios previdenciários.

O art. 16, parágrafo único da lei 8.212/1991 (BRASIL, 2013j) determina que “a União é responsável pela cobertura de eventuais insuficiências financeiras da Seguridade Social, quando decorrentes do pagamento de benefícios de prestação continuada da Previdência Social, na forma da Lei Orçamentária Anual.”.

Goes (2008, p. 232) ressalta que “o Tesouro Nacional repassará mensalmente recursos referentes às contribuições incidentes sobre o faturamento e o lucro das empresas e sobre a receita de concurso de prognósticos, destinados à execução do Orçamento da Seguridade Social.”.

É importante mencionar que a União também repassará recursos provenientes destas contribuições sociais a fim de auxiliar nas áreas da Saúde e da Assistência Social respectivamente.

### **2.11.2 Receitas de outras fontes**

Apesar de citada em última instância pelo art. 11 da lei 8.212/1991 (BRASIL, 2013j), a receita de outras fontes será abordada neste segundo momento por não se tratar do assunto fundamental deste trabalho, sendo que posteriormente será estudado o assunto receitas das contribuições sociais de modo aprofundado.

Sendo assim, de forma técnica, apresenta-se a lista das receitas de outras fontes:

- I - as multas, a atualização monetária e os juros moratórios;
- II - a remuneração recebida por serviços de arrecadação, fiscalização e cobrança prestados a terceiros;
- III - as receitas provenientes de prestação de outros serviços e de fornecimento ou arrendamento de bens;
- IV - as demais receitas patrimoniais, industriais e financeiras;
- V - as doações, legados, subvenções e outras receitas eventuais;

- VI - 50% (cinquenta por cento) dos valores obtidos e aplicados na forma do parágrafo único do art. 243 da Constituição Federal;
- VII - 40% (quarenta por cento) do resultado dos leilões dos bens apreendidos pelo Departamento da Receita Federal;
- VIII - outras receitas previstas em legislação específica. (BRASIL, 2013j)

Por conseguinte, passa-se adiante adentrando ao assunto receitas das contribuições sociais.

### **2.11.3 Receitas das contribuições sociais**

Este assunto é tratado de forma ampla e detalhada por ser direcionado aos aspectos previdenciários, atribuindo de qual forma a previdência obtém renda para cumprir com o pagamento dos benefícios previdenciários.

Ricetti (2001, p. 40) apresenta a seguir quais são as receitas caracterizadas pelas contribuições sociais:

- a) As das empresas, incidentes sobre a remuneração paga ou creditada aos segurados a seu serviço, mesmo sem vínculo empregatício;
- b) As dos empregadores domésticos, incidentes sobre o salário de contribuição dos empregados domésticos a seu serviço;
- c) As dos trabalhadores, incidentes sobre o seu salário de contribuição;
- d) As das empresas, incidentes sobre a receita ou o faturamento e o lucro;
- e) As incidentes sobre a receita de concursos de prognósticos;
- f) As das associações desportivas, nos termos do Regulamento; e
- g) As incidentes sobre a receita bruta proveniente da comercialização da produção rural

Das receitas apresentadas acima, serão abordadas as da alínea A, B e C. São dentro destas que se encontram as contribuições previdenciárias, que conseqüentemente propiciarão a possibilidade de entender a forma do funcionamento do financiamento da aposentadoria especial.

## **2.12 CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS**

A lei 5.172/1966, mais conhecida como Código Tributário Nacional (BRASIL, 2013g), menciona em seu art. 3º que “tributo é toda prestação pecuniária compulsória, em moeda ou cujo valor nela se possa exprimir, que não constitua sanção de ato ilícito, instituída em lei e cobrada mediante atividade administrativa plenamente vinculada.” Atrelando os tributos a divisão clássica, têm-se os impostos,

as taxas e as contribuições (sociais e de melhorias).

Teixeira (2009, p. 73) coloca que “dentre as sociais ressaltam as previdenciárias, pagas por todos os segurados proporcionalmente aos seus ganhos, para garantirem (...) auxílios diversos e aposentadorias.”.

Denominam-se contribuições previdenciárias aquelas que se destinam exclusivamente ao pagamento dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Sette (2007, p. 356) reforça afirmando que é “vedada sua utilização ou destinação para qualquer outro fim”.

Estão obrigados ao pagamento destas contribuições os segurados do RGPS, a empresa, a entidade equiparada à empresa na forma de lei e o empregador.

### **2.12.1 Contribuição do Segurado**

Neste capítulo serão abordadas as contribuições previdenciárias relativas aos segurados, tratando no âmbito geral dos empregados, empregados domésticos, trabalhadores avulsos, contribuintes individuais, segurado especial e facultativo.

Atualmente, a folha de pagamento dos funcionários reflete em parte no custeio da Seguridade Social. No entanto Ricetti (2001, p. 45) ressalva que no passado “a folha de pagamento era elaborada apenas para relacionar os empregados registrados, sua remuneração e descontos.”.

Ainda é interessante sintetizar o conceito de empregado, ao qual se pode dizer que é toda pessoa física que presta serviço ao empregador, desde que seja de natureza não eventual, e em contrapartida dependa do pagamento de salários. (RICETTI, 2001)

Observando a legislação, é notório que a contribuição do empregado já passou por diversas atualizações nas alíquotas, mas que atualmente é calculada com base na tabela de contribuição dos segurados empregado, empregado doméstico e trabalhador avulso, para pagamento de remuneração a partir de 1º de Janeiro de 2013, conforme apresentada a seguir:

Quadro 3 – Tabela de contribuição mensal dos segurados empregados, inclusive domésticos e trabalhadores avulsos a partir de 1º de Janeiro de 2013.

<b>Salário De Contribuição R\$</b>	<b>Alíquotas</b>
------------------------------------	------------------

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: MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL, 2013d.

Castro e Lazzari (2008, p. 238) mencionam que “a contribuição do segurado empregado, inclusive o doméstico, e do trabalhador avulso é calculada mediante a aplicação da correspondente alíquota, de forma não cumulativa, sobre seu salário de contribuição mensal”.

Com base na tabela acima, Teixeira (2009) exemplifica a contribuição do empregado da seguinte forma:

- Salário do empregado registrado na CTPS – R\$ 5.000,00
- Salário-de-contribuição do empregado – R\$ 4.159,00
- Alíquota do empregado – 11%
- Contribuição previdenciária devida pelo empregado – R\$ 457,49

Sempre que ocorrer mais de um vínculo empregatício para o segurado empregado, empregado doméstico e trabalhador avulso, as remunerações deverão ser somadas para que ocorra o correto enquadramento da tabela, atentando-se ao limite máximo do salário de contribuição. (GOES, 2008)

É importante conhecer que em virtude de admissão contratual, rompimento ou do afastamento do trabalho, o salário de contribuição devido pelo empregador terá por base o valor referente aos dias de serviço que efetivamente foram prestados no decorrer do mês.

Em regra a base de cálculo da contribuição do segurado é o seu salário de contribuição. No entanto o segurado especial é uma exceção, visto que sua base de cálculo é caracterizada pela receita bruta da comercialização de sua produção rural. (GOES, 2008)

Para proporcionar melhor entendimento quanto á produção do segurado especial, pode-se dizer que esta se caracteriza pelos produtos de origem animal ou vegetal, em estado natural ou que tenha passado por processos de beneficiamento ou industrialização de forma simples, tais como lavagem, limpeza, descascamento, lenhamento, resfriamento, secagem, fermentação, embalagem, cristalização,

fundição, cozimento, moagem, assim como os subprodutos ou resíduos obtidos através de um ou mais destes processos. (SETTE, 2007)

Ricetti (2001) corrobora que os benefícios pagos pela previdência social tem um limite máximo, logo as respectivas contribuições efetuadas pelos segurados também deverão ter.

Importante registrar que além da contribuição previdenciária devida pelo segurado, incidirá também a contribuição previdenciária do empregador.

### **2.12.2 Contribuição das Empresas**

Apesar do funcionário sofrer retenções previdenciárias em sua folha de pagamento, este não fica responsável pelo repasse direto ao sistema previdenciário. A empresa em que o funcionário presta seus serviços ficará de posse dos valores retidos de seus funcionários e conseqüentemente responsável pelo recolhimento dos valores à Previdência, atentando-se aos prazos estipulados para este fim.

De acordo com o Art. 2º do decreto 5.452/1943 (BRASIL, 2013a) considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. Posto esta afirmação, destaca-se que a partir do momento em que se torna empregadora, surge consigo a obrigação de recolher os encargos destinados ao custeio da Seguridade Social.

Além destes valores descontados de seus colaboradores, a Receita Federal do Brasil (2013b) menciona que cabe à empresa também recolher a chamada quota patronal, que em regra geral considera-se “20% (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 lhes prestam serviços”.

Para atribuir melhor entendimento, Sette (2007, p. 389) explica que “é considerada remuneração a totalidade dos rendimentos pagos, devidos ou creditados a qualquer título, durante o mês, destinados a retribuir o trabalho, qualquer que seja a sua forma.”.

Tsutiya (2007) correlaciona que ainda entram para base de cálculo da remuneração, as gorjetas, os ganhos habituais e os adiantamentos decorrentes de

reajuste salarial.

Existe um diferencial quanto às contribuições dos segurados e da empresa. Neste sentido Ibrahim (2005) relata que “contribuição dos segurados incidem sobre o salário de contribuição, adverso a quota patronal que incide sobre a remuneração”.

Ricetti (2001, p. 47) complementa afirmando que “a contribuição da parte patronal sobre o salário do empregado não obedece a nenhum limite máximo”.

Castro e Lazzari (2008, p. 242) citam como exemplo a situação em que “a remuneração do empregado for de R\$ 5.000,00, este contribuirá sobre o valor máximo do salário de contribuição, enquanto a empresa contribuirá sobre R\$ 5.000,00.”.

Goes (2008, p. 249) colabora com o assunto, afirmando que:

Quando o contribuinte individual for um transportador rodoviário autônomo, a base de cálculo da contribuição será de 20% do valor do frete. Exemplo: a empresa contrata um transportador rodoviário autônomo (contribuinte individual) e paga R\$ 1.000,00 pelo frete. Neste caso, considera-se como remuneração do condutor o valor de R\$ 200,00 (20% de 1.000,00), que, no caso, será a base de cálculo da contribuição da empresa. Assim, a contribuição previdenciária da empresa será de R\$ 40,00 (20% x R\$ 200,00).

Vale frisar que não é apenas as remunerações efetivamente pagas que entram na base, mas sim as devidas ou creditadas. Sendo assim, extinguem-se as chances de qualquer empresa deixar de pagar as contribuições previdenciárias alegando que não pagou seus empregados.

A lei 11.933/2009 alterou a lei 10.666/2003, na qual modificou inclusive o prazo de recolhimento das contribuições previdenciárias, passando a vigorar da seguinte forma:

Art. 7º: Fica a empresa obrigada a arrecadar a contribuição do segurado contribuinte individual a seu serviço, descontando-a da respectiva remuneração, e a recolher o valor arrecadado juntamente com a contribuição a seu cargo até o dia 20 (vinte) do mês seguinte ao da competência, ou até o dia útil imediatamente anterior se não houver expediente bancário naquele dia.

§ 1º As cooperativas de trabalho arrecadarão a contribuição social dos seus associados como contribuinte individual e recolherão o valor arrecadado até o dia 20 (vinte) do mês subsequente ao de competência a que se referir, ou até o dia útil imediatamente anterior se não houver expediente bancário naquele dia (BRASIL, 2013f).

Por fim, com todos os valores previdenciários apurados, a empresa deve efetuar o pagamento por meio de GPS (Guia da Previdência Social) conforme estabelecido em lei.

## 2.13 FINANCIAMENTO DA APOSENTADORIA ESPECIAL

Este benefício previdenciário, além de ser caracterizado pela redução no tempo de concessão, tem tratamento diferenciado quanto ao seu financiamento.

Objetivando reduzir o rombo no sistema previdenciário, a empresa que expor seus colaboradores aos agentes prejudiciais à saúde, fica obrigada a auxiliar no financiamento da aposentadoria especial.

A ocorrência de aposentadorias precoces gera uma onerosidade excessiva aos cofres da Seguridade Social. Contudo, não há como evitá-las, pois se os trabalhadores continuarem trabalhando em atividades prejudiciais a saúde poderá gerar um ônus ainda maior para o sistema previdenciário, que terá que arcar com os custos necessários para manutenção da saúde desses trabalhadores. (TSUTIYA, 2007)

Tomando por base a necessidade em se manter o equilíbrio financeiro no sistema previdenciário, inicialmente, foi instituído o seguro obrigatório de acidentes do trabalho, integrado à Previdência Social pela Lei 5.316/1967 (BRASIL, 2013h), direcionado aos presidiários e trabalhadores avulsos que exercessem atividade remunerada.

Este seguro passou a ser exigido, mediante uma contribuição adicional paga única e exclusivamente pela empresa, destinada à cobertura de eventos resultantes de acidente do trabalho.

Entre os períodos de 01 de Setembro de 1989 a 31 de Outubro de 1991, este seguro era fixado através da exigência de um adicional de 2% sobre o total da remuneração paga ou creditada, no decorrer do mês, aos segurados empregadores e trabalhadores avulsos, independentemente da atividade da empresa e seu respectivo grau de risco. (CASTRO; LAZZARI, 2008).

Contudo, com a edição ocorrida na lei de Custeio da Seguridade Social, o art. 22 da lei 8.212/1991 (BRASIL, 2013j) passou a observar a seguinte situação:

Para o financiamento do benefício 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:

- 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.

A lei 8.212/1991 condiciona a expressão “atividade preponderante” como essencial para o enquadramento da empresa em um dos três graus de incidências citados anteriormente, mas esta não menciona, de forma explícita o conceito de atividade preponderante. Entretanto, na concepção de Ricetti (2001, p. 56) “considera-se preponderante a atividade que ocupa na empresa, o maior número de segurados empregados e trabalhadores avulsos.”.

Outrossim, existe a possibilidade de reduzir este adicional em até 50% (cinquenta) ou aumentá-lo em até 100% (cem), em virtude do desempenho auferido pela empresa em relação à sua atividade econômica, cujo cálculo é efetuado pelo Fator Acidentário de Prevenção (FAP).

Pode-se ainda, conceituar FAP da seguinte forma:

É o Fator Acidentário de Prevenção que afere o desempenho da empresa, dentro da respectiva atividade econômica, relativamente aos acidentes de trabalho ocorridos num determinado período. O FAP consiste num multiplicador variável num intervalo contínuo de cinco décimos (0,5000) a dois inteiros (2,0000), aplicado com quatro casas decimais sobre a alíquota RAT. (RECEITA FEDERAL DO BRASIL, 2013a).

A empresa deve, portanto, estar atenta ao correto enquadramento no grau de risco, em observância à sua atividade econômica preponderante, atentando-se ao fato de que a Receita Federal poderá auditar o correto enquadramento em qualquer tempo. Eventualmente, se constatado falha no recolhimento dos valores devidos a empresa receberá orientações por parte da Fazenda, procedida de notificação dos valores devidos. (SETTE, 2007).

Além de evitar o desequilíbrio no sistema previdenciário, este tipo de financiamento também visa incentivar as empresas a investirem em prevenção, buscando oferecer maior segurança aos trabalhadores, além de minimizar ou até mesmo extinguir os agentes que caracterizam a atividade em caráter especial, que

consequentemente também reduzem a capacidade laboral do colaborador.

Neste sentido, colhe-se da obra de Ricetti (2001, p. 58) que “o Ministério Da Previdência e Assistência Social poderá alterar o enquadramento de empresa que demonstre a melhoria das condições do trabalho, com redução dos agravos à saúde do trabalhador”. Entretanto, Sette (2007, p. 399) ressalva que “a alteração do enquadramento estará condicionada à inexistência de débitos em relação às contribuições previdenciárias e aos demais requisitos estabelecidos pelo Ministério da Previdência e Assistência Social.”.

Mesmo que a empresa em que o trabalhador prestou seus serviços em atividades de caráter especial, tenha ou não recolhido às contribuições previdenciárias, isso não trará qualquer consequência para o trabalhador, seja este segurado empregado, avulso ou temporário. (MARTINS, 2004b)

Verifica-se então que, possivelmente um investimento em segurança e ou medicina do trabalho por parte da empresa, contribuirá para a redução ou neutralização dos agentes prejudiciais, além de propiciar segurança e saúde aos colaboradores. Traz consigo a redução da carga previdenciária patronal, e consequentemente contribui para melhora da imagem organizacional perante a sociedade e aos órgãos fiscalizadores.

#### 2.14 AS ALÍQUOTAS ADICIONAIS TRAZIDAS PELA LEI Nº 9.732, DE 11 DE DEZEMBRO DE 1998.

Quando analisado sob a ótica do empregado, é notório que a aposentadoria especial trás uma série de benefícios, tais como a redução no tempo de concessão, o valor do benefício, a possibilidade de conversão do tempo especial em comum, entre outros. Em contrapartida, para que se consiga manter este benefício em pleno vigor, ficam as empresas obrigadas a auxiliar no financiamento desta aposentadoria.

O sistema de Seguridade Social é puramente contributivo, pois depende dos ingressos denominados contribuições sociais. Além disso, como visto nos capítulos anteriores, os encargos previdenciários sobre as folhas de pagamento representam uma grande fatia do desembolso efetuado pelas empresas. Isso se dá, tendo em vista a necessidade que se tem em manter o equilíbrio na previdência,

seja na concessão ou manutenção dos benefícios por ela oferecidos.

Além desses encargos, a lei 9.732 trouxe em seu art. 57 § 6º que:

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 (BRASIL, 2013m).

Propiciando melhor entendimento quanto ao artigo anterior, explica-se que as alíquotas mencionadas são as do RAT, que sofrerão acréscimos de 12 (doze), 09 (nove) ou 06 (seis) pontos percentuais, respectivamente, caso a atividade exercida pelo trabalhador em prol da organização venha ensejar a concessão de aposentadoria especial após 15 (quinze), 20 (vinte) ou 25 (vinte e cinco) anos de contribuição. (SETTE, 2007)

Ricetti (2001, p. 56) comenta que “o acréscimo incide exclusivamente sobre a remuneração do segurado sujeito às condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física”.

As alíquotas mencionadas anteriormente são exigidas de forma progressiva, tendo a seguinte ordem cronológica:

Quadro 4 – Alíquotas Adicionais da Aposentadoria Especial.

Alíquotas devidas a partir de:	Aposentadoria especial aos <b>15 anos de contribuição</b>	Aposentadoria especial aos <b>20 anos de contribuição</b>	Aposentadoria especial aos <b>25 anos de contribuição</b>
1º de abril de 1999	4%	3%	2%
1º de setembro de 1999	8%	6%	4%
1º de março de 2000	12%	9%	6%

Fonte: BRASIL, 2013m.

Ibrahim (2005, p. 182) contribui para um melhor entendimento do assunto ao afirmar que “quanto menor o tempo de trabalho, maior o adicional, já que o gasto no sistema com a manutenção do benefício será maior. Por exemplo, atividade especial de 15 anos terá incidência do adicional de 12%.”.

Saliba (2011, p. 16) explica que “com o advento dessa lei, o governo repassou para as empresas o encargo gerado pela aposentadoria especial, ou seja, o tempo menor de contribuição será compensado pelos acréscimos previstos na precitada lei”.

Sendo assim, surgiu um novo financiamento da aposentadoria especial, visto que as empresas são as principais responsáveis pelo custeio deste benefício previdenciário, elevando ainda mais o grau de responsabilidade com o pagamento desta aposentadoria.

Castro e Lazzari (2008, p. 252) expõem suas opiniões mencionando que “com esse aumento de contribuição, o Governo espera estimular a modernização tecnológica das empresas e, dessa forma, evitar o trabalho em condições de risco.”.

Na visão de Ibrahim (2005), “a responsabilidade da empresa em financiar o custo adicional trazido ao sistema previdenciário faz sentido, uma vez que é a mesma que expõe o segurado a agentes nocivos, sendo que tal exposição poderia ser controlada ou mantida em níveis aceitáveis, com a adoção de técnicas de segurança e medicina do trabalho”.

Como mencionado anteriormente, esta mudança fez com que, além de todos os encargos previdenciários que as empresas estão sujeitas ao desembolso, foi acrescido mais um, cujo este possui alta representatividade financeira, o que possivelmente fará com que as empresas revejam e até modifiquem seus métodos de prevenção efetiva, objetivando buscar isenção do pagamento deste adicional.

## 2.15 AS RESPONSABILIDADES DO PROFISSIONAL CONTÁBIL COM RELAÇÃO À APOSENTADORIA ESPECIAL

A comprovação da efetiva exposição do trabalhador aos agentes nocivos prejudiciais à saúde ocorre atualmente por meio do formulário PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário).

Destarte afirmar a importância da responsabilidade do profissional contábil relacionada ao preenchimento deste formulário, uma vez que é por meio deste que é relatado com base no LTCAT todo histórico laboral do empregado. Contudo, se as informações transcritas para o documento não forem fidedignas caberá à empresa a responsabilidade pelas informações ali prestadas, conduzindo à

penalização e até a aplicação de multas.

Fica ainda obrigada a fornecer cópia autêntica do PPP ao trabalhador em caso de rescisão do contrato de trabalho.

Além disso, o profissional contábil também deverá prestar mensalmente ao INSS a relação de todos os segurados, inclusive aqueles que estão expostos aos agentes nocivos no meio ambiente de trabalho, que respectivamente ensejam direito à aposentadoria especial. Para tanto, no momento do cadastro e ou alteração de função ou local de trabalho de determinado empregado, o profissional contábil deve realizar o correto enquadramento e estar prontamente atento ao recolhimento dos respectivos adicionais.

Tais informações serão prestadas por meio da GFIP (Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social), cujo envio dar-se-á por meio eletrônico, com respectivo prazo de entrega até o dia 7 do mês seguinte aquele em que a remuneração foi paga. Ainda assim, a Receita Federal do Brasil (2013c) afirma que “deixar de apresentar a GFIP, apresentá-la com dados não correspondentes aos fatos geradores, bem como apresentá-la com erro de preenchimento nos dados não relacionados aos fatos geradores, sujeitarão os responsáveis às multas previstas na lei nº 8.212/91 e alterações posteriores, e às sanções previstas na lei nº 8.036/90”.

Tanaka (2012, p.185) comenta que “a GFIP constitui confissão de dívida e instrumento hábil e suficiente para a exigência do crédito tributário, e suas informações comporão a base de dados para fins de cálculo e concessão dos benefícios previdenciários”.

Anexo a isso, o profissional contábil poderá ainda fazer projeções de curto, médio e até longo prazo, evidenciando qual será o desembolso futuro da empresa decorrente da aplicação das alíquotas adicionais de (06) seis, (09) nove ou (12) doze por cento, de acordo com a respectiva lotação dos colaboradores expostos á atividades de caráter especial.

Posteriormente, com as projeções realizadas e os respectivos valores apurados, o profissional contábil, junto aos profissionais da área de segurança e medicina do trabalho, terão a oportunidade de confrontar e estudar os valores devidos decorrentes da aplicabilidade do adicional com os possíveis investimentos na melhoria das condições de trabalho, afim de reduzir ou até mesmo eliminar os

fatores que contribuem com a caracterização da aposentadoria especial. Pois como visto em momento anterior, o Ministério Da Previdência e Assistência Social poderá alterar o enquadramento de empresa que demonstre a melhoria das condições do trabalho, com redução dos agravos à saúde do trabalhador.

### 3 METODOLOGIA

Inicialmente, será descrito os recursos metodológicos utilizados para fundamentação deste trabalho. Posteriormente, com base neste contexto será apresentado o método, tipo de pesquisa abordada e técnicas utilizadas que nortearam o estudo.

#### 3.1 ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO

Tendo em vista a necessidade de atingir os objetivos propostos desta pesquisa, apresentam-se aqui aspectos metodológicos fundamentais para este fim.

Na visão de Gil (1996, p. 19), considera-se pesquisa como um:

Procedimento racional e sistemático que tem como objetivo proporcionar respostas aos problemas que são propostos. A pesquisa é requerida quando não se dispõe de informação suficiente para responder ao problema, ou então quando a informação disponível se encontra em tal estado de desordem que não possa ser adequadamente relacionada ao problema.

Em relação aos objetivos do trabalho, estes se caracterizam como descritivos, pois descrevem características e comportamento dos tipos de benefícios previdenciários, especificamente aposentadorias, com foco nos reflexos financeiros da aposentadoria especial.

Oliveira (1999, p. 114) elenca que “o estudo descritivo possibilita o desenvolvimento de um nível de análise em que se permite identificar as diferentes formas de fenômenos, sua ordenação e classificação”.

Além disso, Andrade (2005, p. 124) comenta que:

Neste tipo de pesquisa, os fatos são observados, registrados, analisados, classificados e interpretados, sem que o pesquisador interfira neles. Isto significa que os fenômenos do mundo físico e humano são estudados, mas não manipulados pelo pesquisador.

Por fim, na concepção de Vianna (2001), este tipo de pesquisa é empregado diante da pretensão em realizar um estudo detalhado sobre determinado assunto.

Quanto aos procedimentos, tem-se a pesquisa bibliográfica, devido á

necessidade que se tem em fundamentar o assunto, propondo o alcance dos objetivos aqui elencados, tendo por base consulta em livros, legislações e meios eletrônicos.

Segundo Oliveira (1999) a finalidade da pesquisa bibliográfica propicia conhecer as diferentes formas de contribuição científica que se realizaram sobre determinado assunto estudado.

Martins (2004a) entende que este tipo de pesquisa consiste em estudar textos impressos, munindo-se de obras literárias e documentos cujo objetivo é reunir informações necessárias, enriquecendo assim a pesquisa efetuada.

Gil (1994, p. 71), complementa o assunto ao afirmar que “a pesquisa bibliográfica é desenvolvida a partir do material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos”.

Ainda assim, Santos (2004, p. 29), entende que pesquisa bibliográfica é “[...] o conjunto de materiais escritos/gravados, mecânica ou eletronicamente, que contêm informações já elaboradas e publicadas por outros autores”.

Com base na bibliografia abordada, será possível obter um melhor entendimento e conhecimento relacionado ao assunto abordado, no qual este servirá como material balizador para adoção do estudo de caso.

### 3.2 PROCEDIMENTOS PARA COLETA E ANÁLISE DOS DADOS

Em um segundo momento deste trabalho, será realizado um estudo de caso em uma Carbonífera da Região Sul de Santa Catarina, atuante no ramo há 95 anos. Serão utilizados relatórios do ano de 2012 referentes ao processo de cálculo da folha de pagamento, cujo objetivo é estudar os reflexos financeiros da Aposentadoria Especial decorrente da aplicabilidade das alíquotas adicionais.

Neste sentido, Vergara (1997) define estudo de caso como um estudo restrito a uma ou poucas unidades, sendo essas tratadas como uma pessoa, uma família, um produto, uma empresa, um órgão público, uma comunidade ou mesmo um país. Entretanto, possui característica de um estudo profundo e detalhado.

Santos (2004, p. 27) apresenta sua opinião comentando que:

O objeto do estudo de caso pode ser qualquer fato/ fenômeno/ processo individual, ou um de seus aspectos. É também comum a utilização do

estudo de caso quando se trata de reconhecer nele um padrão científico já delineado, no qual possa ser enquadrado. Por lidar com fatos/fenômenos/processos normalmente isolados, o estudo de caso exige do pesquisador grande equilíbrio intelectual e capacidade de observação (olho clínico), além de parcimônia quanto à generalização de resultados.

Por final, com base na conclusão do estudo de caso, busca-se aplicar uma pesquisa de caráter qualitativo.

Na ótica de Sampieri (2006, p.5):

O enfoque qualitativo, em geral é utilizado, sobretudo para descobrir e refinar as questões de pesquisa. Com frequência esse enfoque está baseado em métodos de coleta de dados sem medição numérica, com as descrições e observações. Regularmente, questões e hipóteses surgem como parte do processo de pesquisa, que é flexível e se move entre os eventos e sua interpretação, entre as respostas e o desenvolvimento da teoria. Seu propósito consiste em “reconstruir” a realidade, tal como é observada pelos atores de um sistema social predefinido.

Entretanto, Richardson (1999) menciona que os estudos que adotam uma metodologia qualitativa possibilitam a descrição e análise de certas variáveis, bem como a complexidade de determinado problema, além de propiciar a compreensão de processos dinâmicos vividos por grupos sociais.

Sendo assim, ao empregar estas técnicas metodológicas na composição deste estudo, como a pesquisa descritiva, bibliográfica e estudo de caso com análise qualitativa, busca-se alcançar o objetivo principal deste estudo, ou seja, identificar quais os reflexos financeiros da Aposentadoria Especial sobre a folha de pagamento de uma Carbonífera localizada na Região Sul de Santa Catarina.

## 4 ESTUDO DE CASO

Neste capítulo, apresenta-se a empresa objeto de estudo, sendo que os dados levantados foram coletados na organização.

Além de um breve histórico da empresa, apresenta-se também o processo de recrutamento, seleção e admissão de colaboradores, finalizando com a apresentação dos reflexos financeiros decorrentes da aplicabilidade das alíquotas adicionais destinadas ao financiamento da aposentadoria especial.

Ainda assim, ressalta-se que a análise apresentada neste estudo teve como base os dados coletados no período de Janeiro á Dezembro de 2012.

### 4.1 CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA PESQUISADA

A empresa objeto de estudo foi criada em 1918 para a extração de carvão mineral, contudo têm hoje uma estrutura de unidades produtivas, administrativas e de pesquisa. Ao longo dos anos, a empresa diversificou suas atividades e hoje tem negócios na Indústria Carbonífera, Florestamento e Reflorestamento, Metalurgia, Agronegócio, entre outras.

A Indústria Carbonífera Rio Deserto Ltda., empresa que deu origem ao grupo, não foi apenas a pioneira na exploração do carvão mineral em escala industrial na região, mas também a primeira a utilizar métodos mais modernos para sua extração e beneficiamento, como o uso do minerador contínuo e do espessador de lamelas. Atualmente, conta com um corpo funcional de técnicos e engenheiros que desenvolvem boa parte dos equipamentos utilizados internamente nas diversas empresas do grupo.

Localizada no Sul de Santa Catarina, as Empresas Rio Deserto têm em sua história o empreendedorismo dos irmãos gêmeos João e Gabriel Zanette (in memorian). À frente da organização ainda encontra-se a família Zanette, hoje na 3ª geração. Foi à coragem do Empresário João Zanette, aliada ao conhecimento de parceiros e colaboradores, que impulsionou os rumos e o desenvolvimento da empresa.

As Empresas Rio Deserto, pensando no mercado globalizado, desenvolveu novas técnicas a fim de proporcionar aos produtos uma qualidade

assegurada. É reconhecida pelo respeito às normas técnicas, pelo tratamento correto que dispensa ao meio ambiente, pela importância que dá aos seus clientes, colaboradores e pelo retorno social nas comunidades em que atua.

Em 2013 as Empresas Rio Deserto completaram 95 anos de atividades, sendo uma das empresas mais antigas da região Sul de Santa Catarina. Durante todo esse período a empresa passou por vários períodos de renovação.

Tendo em vista a necessidade de se manter no mercado em constante evolução, a empresa em estudo adota uma postura inovadora e, com isso, investe no aperfeiçoamento tecnológico e na pesquisa para o desenvolvimento de novos produtos.

#### **4.1.1 Missão**

Contribuir com o desenvolvimento nacional através da extração, industrialização e comercialização de produtos minerais.

#### **4.1.2 Visão**

Ser referência nacional no fornecimento de insumos minerais.

#### **4.1.3 Ética**

Respeitar os princípios, as políticas e os procedimentos definidos pela empresa e regulamentados pela lei e pela sociedade, trabalhando com honestidade, profissionalismo e transparência.

#### **4.1.4 Responsabilidade Socioambiental**

Contribuir para o desenvolvimento consciente e sustentado da sociedade, favorecendo o pleno exercício da cidadania e respeitando o meio ambiente.

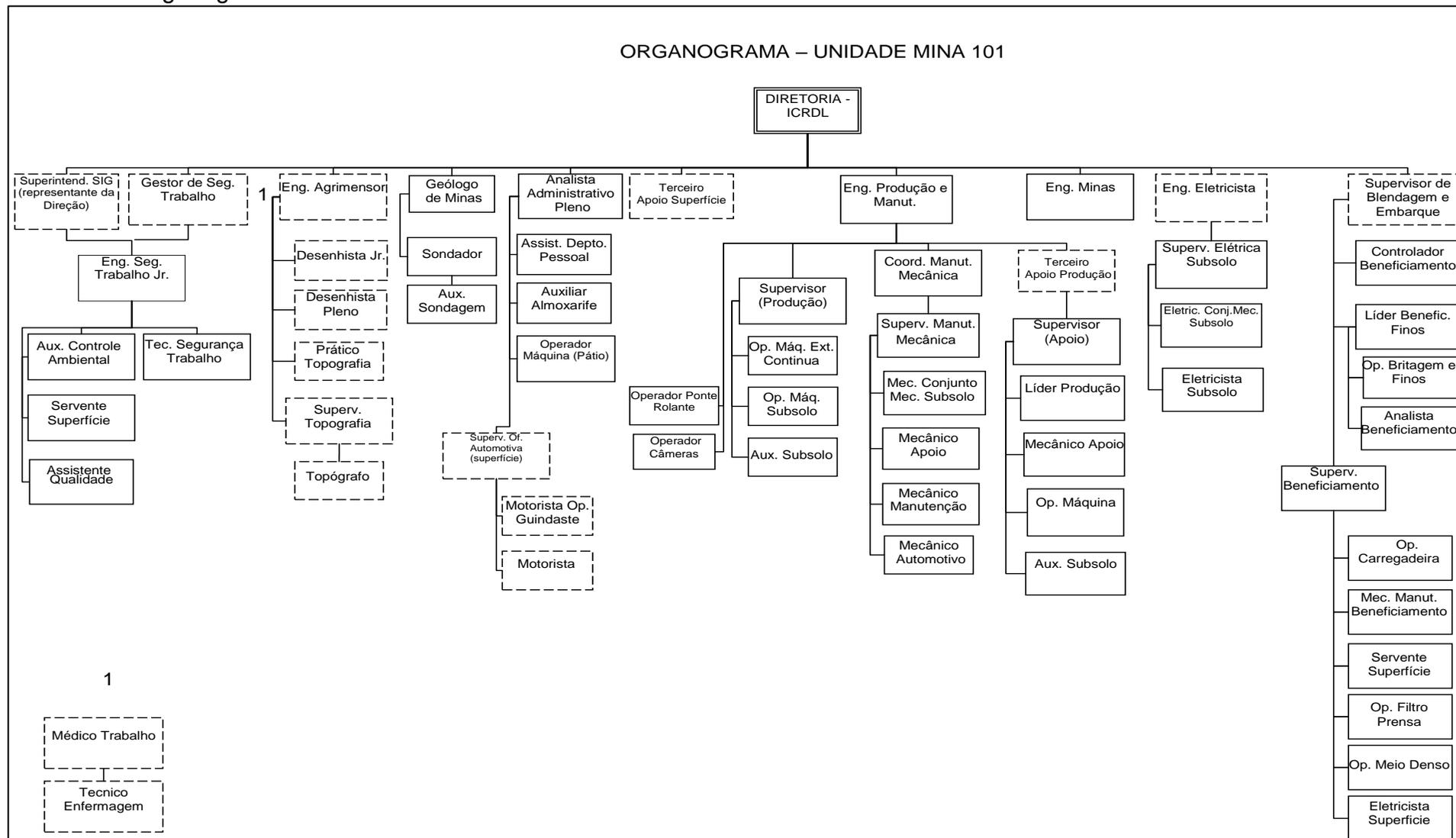
#### 4.1.5 Estrutura

Atualmente a estrutura de negócio da Indústria Carbonífera Rio Deserto Ltda. encontra-se dividida da seguinte forma:

- Setor Escritório Central – Criciúma – SC
- Setor Rio Deserto – Urussanga – SC
- Setor Coqueria – Urussanga – SC
- Unidade de Extração Novo Horizonte – Criciúma – SC
- Unidade de Extração 101 – Içara – SC
- Unidade de Extração Cruz de Malta – Treviso – SC
- Divisão Laboratório – Urussanga – SC
- Divisão Transporte – Urussanga – SC
- Consórcio – Capivari de Baixo – SC

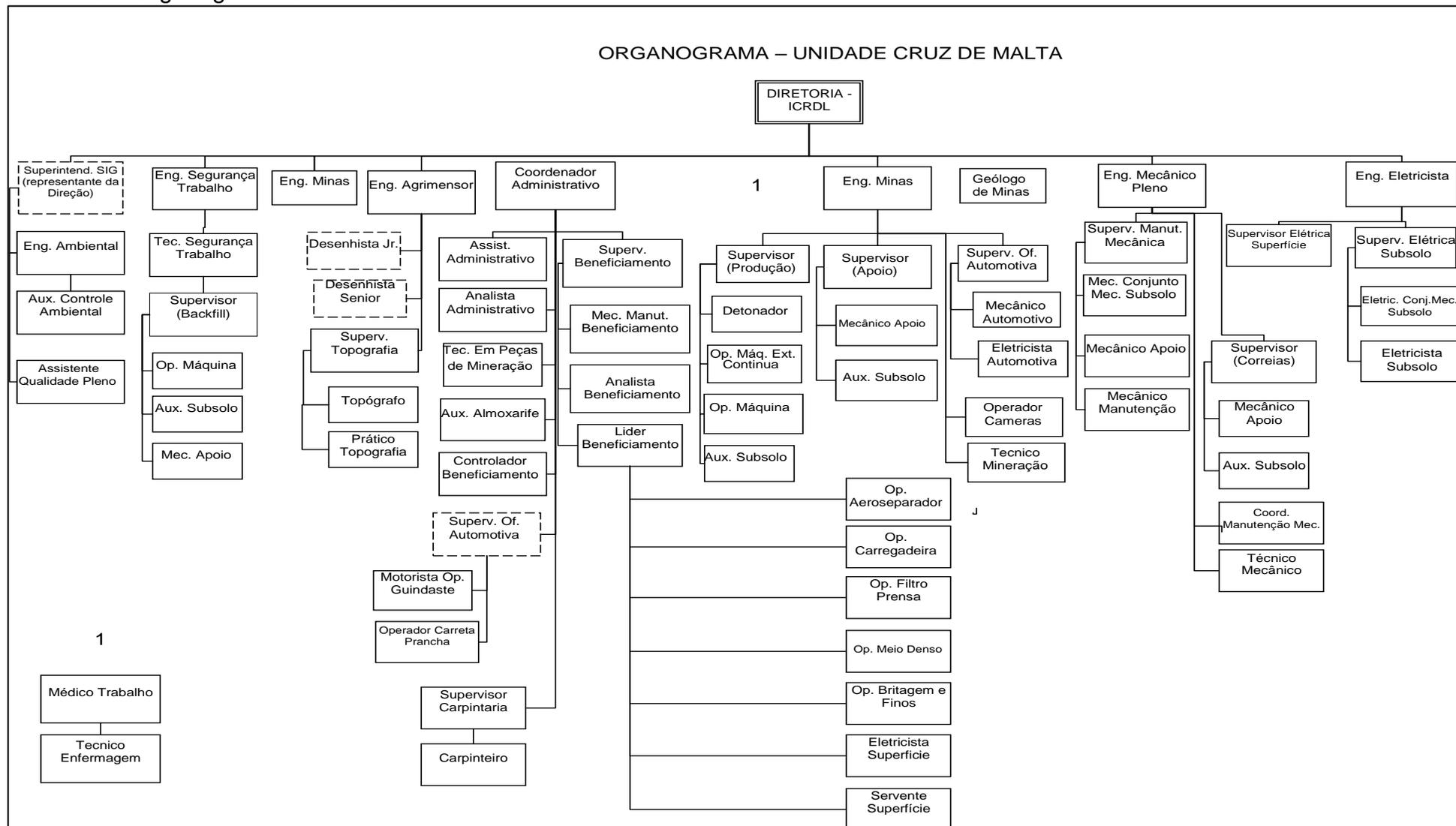
A seguir se apresenta o organograma das três unidades que no ano de 2012 apresentaram maior número de funcionários lotados em atividades de caráter especial, e que, serão utilizadas para fins deste estudo. O organograma apresenta os cargos de liderança, bem como seus respectivos subordinados.

Quadro 5 – Organograma Unidade Mina 101



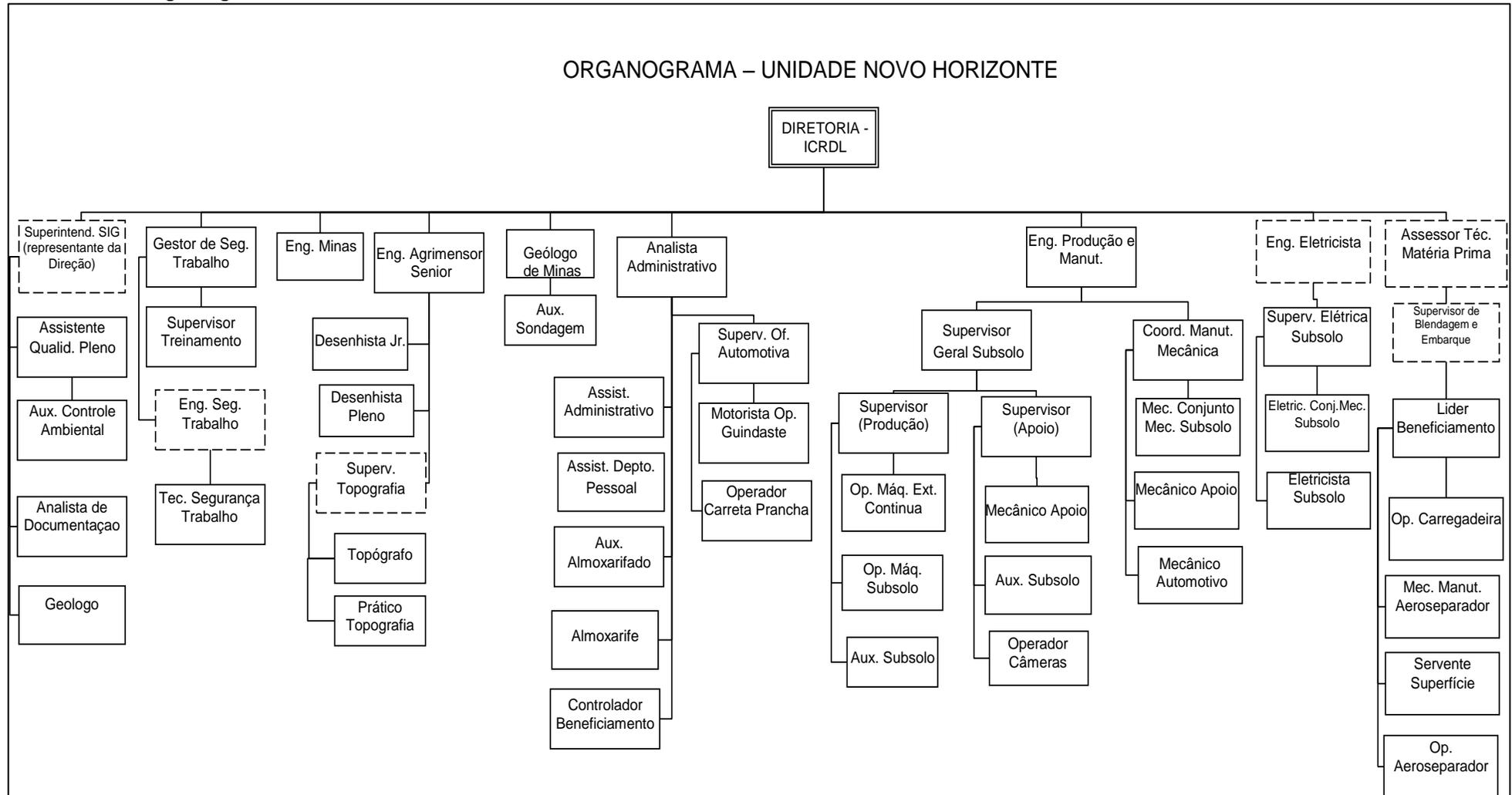
Fonte: Elaborado pelo autor, 2013.

Quadro 6 – Organograma Unidade Cruz De Malta.



Fonte: Elaborado pelo autor, 2013.

Quadro 7 – Organograma Unidade Novo Horizonte.



Fonte: Elaborado pelo autor, 2013.

## 4.2 RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E ADMISSÃO

O procedimento de admissão de novos colaboradores na empresa é sem dúvida um dos processos que merece atenção. É a partir deste que surge a necessidade de efetuar o correto enquadramento do funcionário em sua função, atrelada ao respectivo cadastro do adicional de contribuição destinada ao financiamento da aposentadoria especial.

A empresa em estudo divide o procedimento de novos entrantes da seguinte forma: RECRUTAMENTO, SELEÇÃO DE PESSOAL E ADMISSÃO.

### 4.2.1 Recrutamento

Este processo subdivide-se em duas etapas. Em um primeiro momento busca-se encontrar as fontes de recrutamentos, tais como:

- Currículo;
- Proposta de trabalho;
- Escolas / Universidades;
- Outras empresas;
- Internet.

Posteriormente, adota-se um dos tipos de recrutamento:

- Interno: Mediante vaga existente oportuniza-se aos colaboradores da empresa a possibilidade de se candidatarem a ocupar o cargo disponível, mediante processo de seleção;

- Externo: É a busca de candidatos externos para participarem do processo de seleção.

#### 4.2.2 Seleção de Pessoal

O administrativo da Unidade, mediante a necessidade de contratação, emite solicitação para preenchimento de Vaga à área de RH, preferencialmente com antecedência de no mínimo 15 dias. Além disso, destaca-se que o recrutamento externo priorizará os candidatos residentes nas comunidades próximas ao empreendimento, atentando-se ao fato de que aumento de quadro somente ocorrerá com autorização da Diretoria da empresa.

Ainda assim, compete ao RH da empresa realizar os seguintes procedimentos:

- Elaborar a MP (Movimentação de Pessoal) e encaminhar ao Administrativo da Unidade para providenciar as assinaturas dos responsáveis;
- Providenciar as assinaturas dos responsáveis;
- Identificar o tipo de recrutamento;
- Identificar os requisitos mínimos para ocupação do cargo, na Descrição de Cargos e Perfil;
- Efetuar o recrutamento;
- Informar aos candidatos: etapas de seleção, número de vagas, horário de trabalho, benefícios, salário da função e local de trabalho;
- Avaliar os candidatos de acordo com os requisitos mínimos para ocupação do cargo;
- Avaliar condições psicológicas para exercer a função e/ou receber treinamento;
- Dar o parecer da avaliação para a supervisão;
- Encaminhar os pré-selecionados para a entrevista com a supervisão e acompanhar a entrevista;
- Comunicar aos candidatos a decisão final;
- Após a decisão da supervisão sobre o candidato, encaminhar o MP e o candidato aprovado para o Setor de Pessoal.

### 4.2.3 Admissão

Tendo por base o cumprimento dos requisitos anteriores, o Departamento De Pessoal deve providenciar a documentação e posteriormente encaminhar o candidato ao Departamento Médico. Após aprovação do médico, o departamento de Pessoal realiza a admissão com contrato de experiência de 45 dias e encaminha o colaborador para realizar a integração e em um momento futuro prorrogar o contrato por mais 45 dias.

É no ato da admissão de novos colaboradores que se deve estar atento ao correto cadastro de local, função e o respectivo adicional destinado ao pagamento da aposentadoria especial, uma vez que o procedimento feito de forma errada poderá gerar indícios de fraudes junto á Previdência Social, falta de pagamento de contribuição previdenciária ou até mesmo um dispêndio desnecessário por parte da empresa.

### 4.3 MUDANÇA DE FUNÇÃO / TRANSFERÊNCIA

A mudança de função deve ser solicitada pelo Supervisor ou departamento administrativo da unidade. Com base na solicitação o departamento administrativo deve encaminhar o colaborador ao médico. Caso a avaliação médica for positiva o Departamento Administrativo deve emitir solicitação ao Departamento de RH, juntamente com cópia dos registros de qualificação na função e caso for negativa comunica ao solicitante.

Diante da aprovação, o departamento de RH deve elaborar a MP e enviar ao departamento administrativo da unidade para ser providenciada as assinaturas. Após providenciar as assinaturas o departamento administrativo deve encaminhar a MP para o departamento de RH solicitar aprovação da Diretoria.

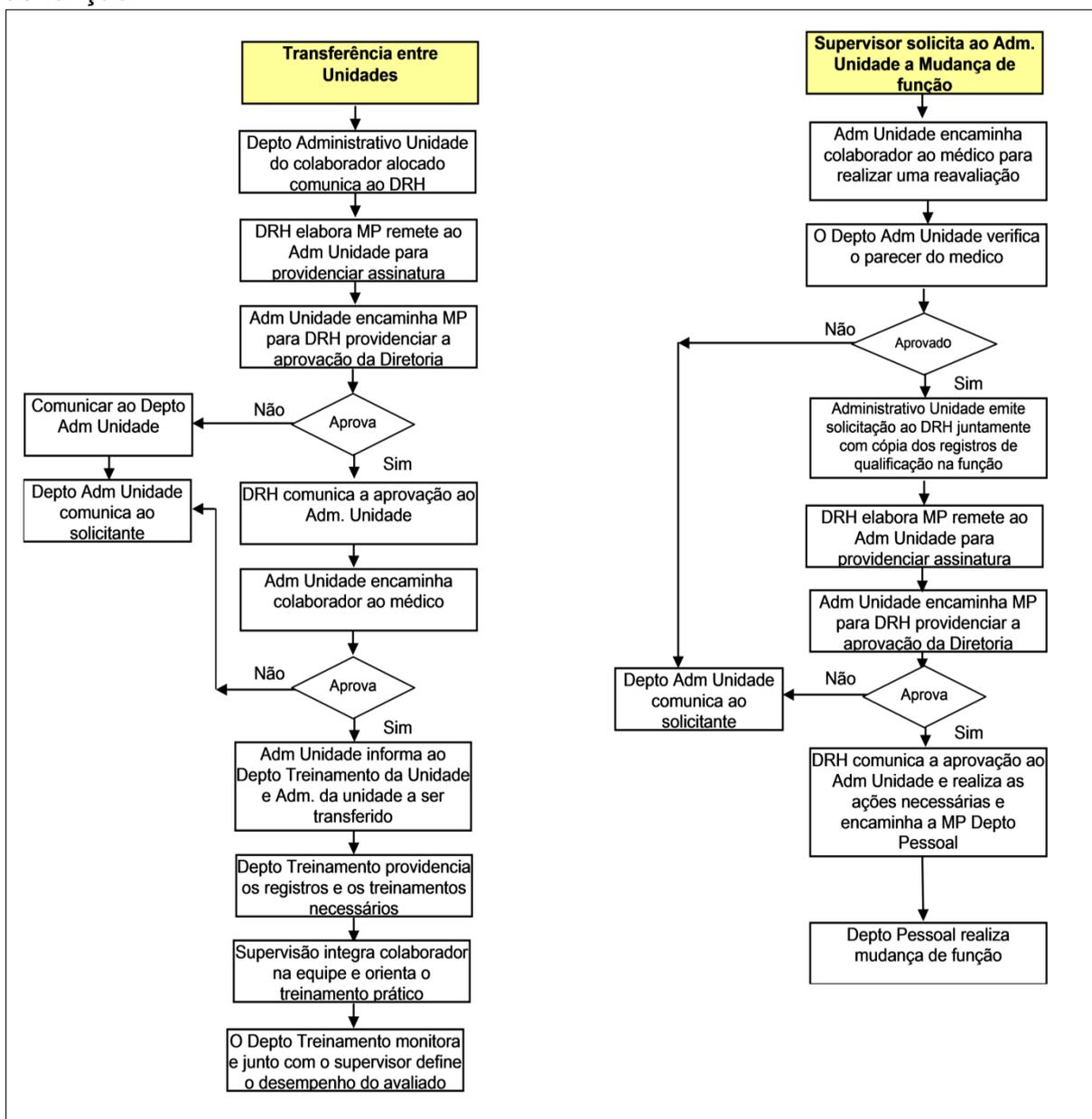
Com base no parecer da diretoria, o departamento de RH deve comunicar a unidade e em caso de aprovação encaminhar a MP ao departamento de pessoal para realizar as devidas modificações.

Novamente o departamento de pessoal deve estar atento á correta execução dos procedimentos necessários para efetuar transferências e alterações de funções, visto que é com base neste procedimento que ocorrerá o

enquadramento do adicional destinado ao financiamento da aposentadoria especial.

Com o intuito de esclarecer essas etapas do processo, apresenta-se abaixo o fluxograma dos procedimentos necessários para realização de transferências de unidades da empresa e mudança de função.

Quadro 8 – Fluxograma dos processos de transferência entre unidades e mudança de função.



Fonte: Elaborado pelo autor, 2013.

#### 4.4 REFLEXOS FINANCEIROS DA APOSENTADORIA ESPECIAL

Para dar introdução a este capítulo, se faz necessário tomar conhecimento do número de funcionários existentes nas três unidades objeto de análise. A tabela a seguir apresenta essas informações divididas em dois períodos, 1º e 2º semestre de 2012. Além do total de colaboradores registrados nos respectivos períodos, ainda é possível tomar conhecimento da quantidade de funcionários enquadrados em atividade especial, aos 15 (quinze), 20 (vinte) e 25 (vinte e cinco) anos de contribuição.

Quadro 9 – Número de funcionários por unidade produtiva e por adicional de aposentadoria especial

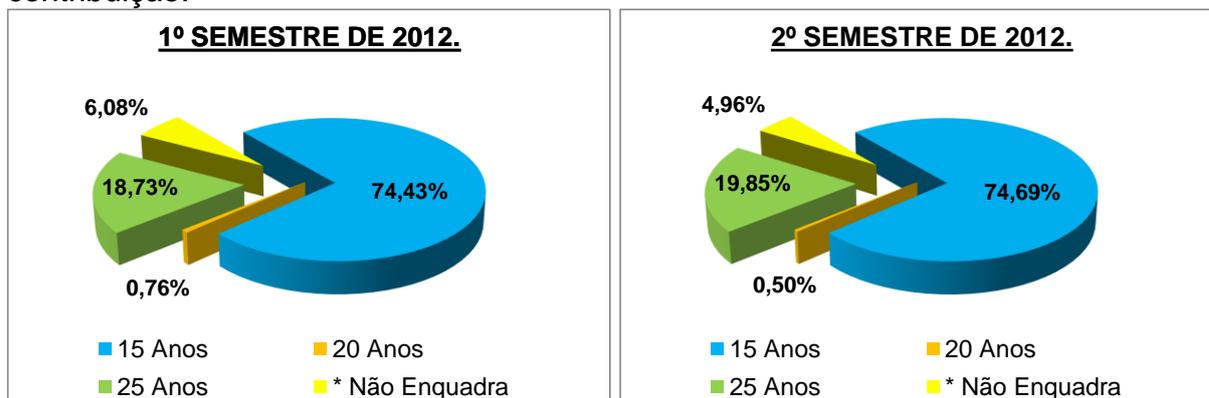
UNIDADE:		NOVO HORIZONTE		CRUZ DE MALTA		MINA 101		TOTAL GERAL	
Período		jun/12	dez/12	jun/12	dez/12	jun/12	dez/12	jun/12	dez/12
Total de Colaboradores		<b>90</b>	<b>21</b>	<b>267</b>	<b>274</b>	<b>38</b>	<b>108</b>	<b>395</b>	<b>403</b>
<b>ENQUADRAMENTO</b>	15 Anos	60	3	213	219	21	79	294	301
	20 Anos	1	0	2	2	0	0	3	2
	25 Anos	20	12	42	44	12	24	74	80
	* Não Enquadra	9	6	10	9	5	5	24	20

Fonte: Elaborado pelo autor, 2013.

Percebe-se que entre as três unidades, a que apresenta maior número de funcionários é a Cruz de Malta, que por consequência disso também representa maior parte do dispêndio previdenciário da empresa. Ainda é possível constatar que as unidades Novo Horizonte e Mina 101 apresentam uma variação significativa no número de colaboradores do 1º para o 2º semestre de 2012.

Nos gráficos abaixo é possível evidenciar que no 1º e 2º semestre de 2012, aproximadamente 75% dos colaboradores das unidades em estudo exercem atividades que obrigam à empresa a realizar o pagamento de adicional de aposentadoria aos 15 (quinze) anos de contribuição, que é considerado o maior adicional entre os três tipos existentes.

Gráfico 1 – Representação gráfica em % do nº de colaboradores por adicional de contribuição.



Fonte: Elaborado pelo autor, 2013.

Ainda assim, com base nos gráficos acima, observa-se que no primeiro semestre de 2012, 93,92% dos colaboradores trabalhavam em atividade especial, passando a operar com 95,04% no segundo semestre do referido ano.

A tabela a seguir mostra de forma analítica o dispêndio realizado nas três unidades da empresa no ano de 2012. Para fins de apuração dos valores abaixo, foram considerados os adicionais de 6% (seis), 9% (nove) e 12% (doze), que representam aposentadoria aos 25 (vinte e cinco), 20 (vinte) e 15 (quinze) anos de contribuição respectivamente.

Quadro 10 – Valores de adicionais de aposentadoria especial pagos por unidade produtiva.

Comp.	NOVO HORIZONTE	CRUZ DE MALTA	MINA 101	TOTAL MÊS
jan/12	R\$ 21.375,91	R\$ 62.379,48	R\$ 7.035,15	R\$ 90.790,54
fev/12	R\$ 21.631,47	R\$ 65.992,07	R\$ 6.759,67	R\$ 94.383,20
mar/12	R\$ 22.388,07	R\$ 67.418,24	R\$ 6.803,93	R\$ 96.610,24
abr/12	R\$ 22.316,33	R\$ 69.140,50	R\$ 5.666,05	R\$ 97.122,88
mai/12	R\$ 23.857,63	R\$ 73.833,00	R\$ 6.496,26	R\$ 104.186,89
jun/12	R\$ 23.791,81	R\$ 75.801,22	R\$ 6.517,10	R\$ 106.110,12
jul/12	R\$ 24.157,76	R\$ 71.791,60	R\$ 6.650,52	R\$ 102.599,88
ago/12	R\$ 14.012,93	R\$ 74.744,33	R\$ 17.978,39	R\$ 106.735,65
set/12	R\$ 5.261,09	R\$ 77.309,58	R\$ 21.631,89	R\$ 104.202,57
out/12	R\$ 5.157,18	R\$ 77.946,07	R\$ 25.478,33	R\$ 108.581,57
nov/12	R\$ 3.580,54	R\$ 78.087,10	R\$ 26.472,40	R\$ 108.140,05
dez/12	R\$ 3.639,99	R\$ 77.678,07	R\$ 29.089,10	R\$ 110.407,15
13º Sal.	R\$ 3.097,21	R\$ 64.555,38	R\$ 22.531,22	R\$ 90.183,82
<b>TOTAL</b>	<b>R\$ 194.267,91</b>	<b>R\$ 936.676,65</b>	<b>R\$ 189.110,01</b>	<b>R\$ 1.320.054,57</b>

Fonte: Elaborado pelo autor, 2013.

Dentre as três unidades produtivas, a que possui maior representatividade é a Cruz De Malta, que no ano de 2012 repassou ao sistema previdenciário R\$ 936.676,65 decorrente da aplicabilidade das referidas alíquotas adicionais. Nas demais unidades é possível verificar que houve uma oscilação de valores no decorrer do segundo semestre. Tal fato ocorreu devido à diminuição do quadro de funcionários na mina Novo Horizonte e o aumento na mina 101.

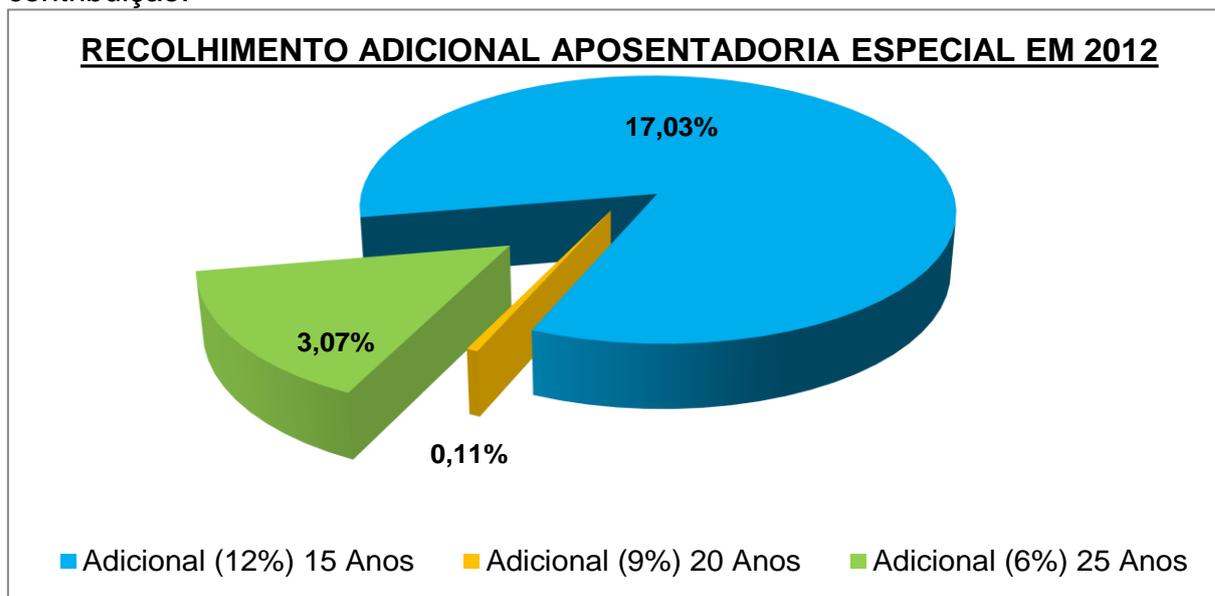
Por conseguinte, ainda pode-se analisar na próxima tabela o valor total repassado aos cofres públicos á título de contribuição previdenciária no ano de 2012. Tais valores chegam á R\$ 6.531.311,45, composto pela quota patronal de 20%, contribuição previdenciária retida dos funcionários, RAT ajustado em 4,3941%, terceiros 3,30%, alíquotas adicionais da aposentadoria especial correspondente á 6% (seis), 9% (nove), ou 12% (doze) além de eventuais prestações de serviços por cooperativas, segurados especiais, freteiros e mão de obra terceirizada. O reflexo financeiro sobre as contribuições previdenciárias decorrentes da aposentadoria especial no ano de 2012 foram de R\$ 1.320.054,57, representando uma fatia 20,21% do valor total repassado á previdência no referido ano.

Quadro 11 – Valores por adicionais de aposentadoria especial.

		MINA 101	CRUZ DE MALTA	NOVO HORIZONTE	TOTAL GERAL
Período		2012			Total
Total Contribuição Previdenciária recolhida		R\$ 966.955,49	R\$ 4.463.218,17	R\$ 1.101.137,79	R\$ 6.531.311,45
Recolhimento por adicional	Adicional (12%) 15 Anos	R\$ 158.127,24	R\$ 811.062,51	R\$ 142.803,55	R\$ 1.111.993,30
	Adicional (9%) 20 Anos	R\$ -	R\$ 5.601,90	R\$ 1.749,43	R\$ 7.351,33
	Adicional (6%) 25 Anos	R\$ 30.982,76	R\$ 120.012,24	R\$ 49.714,93	R\$ 200.709,93
	<b>TOTAL</b>	R\$ 189.110,01	R\$ 936.676,65	R\$ 194.267,91	R\$ 1.320.054,57

Fonte: Elaborado pelo autor, 2013.

Gráfico 2 – Representação gráfica do % dos valores pagos por adicional de contribuição.



Fonte: Elaborado pelo autor, 2013.

No gráfico acima é possível constatar que do total de contribuição previdenciária recolhida no ano de 2012, 17,03% decorrem da aposentadoria precoce aos 15 (quinze) anos, 3,07% aos 25 (vinte) anos e 0,11% aos 20 (vinte) anos de contribuição.

Destarte afirmar que se eximida à obrigatoriedade do pagamento destes adicionais, a empresa teria repassado aos cofres públicos o valor de R\$ 5.211.256,88 a título de contribuição previdenciária, podendo utilizar os demais valores para investir em segurança no trabalho, melhores condições e outros fatores que contribuem para qualidade no trabalho, além de reduzir o custo da mão de obra, possibilitar melhor formação de preço dos produtos e conseqüentemente gerar melhores resultados á empresa.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O principal objetivo do financiamento da aposentadoria especial decorre da necessidade em se manter o equilíbrio financeiro no sistema Previdenciário Brasileiro. Para isso, as empresas que expõe seus colaboradores aos agentes prejudiciais á saúde devem auxiliar diretamente no financiamento deste benefício previdenciário, haja visto que estas são as principais responsáveis pela redução da capacidade laboral dos segurados.

Diante disso, foi realizado um estudo de caso em uma carbonífera da região Sul de Santa Catarina, objetivando evidenciar de que forma a aposentadoria especial reflete financeiramente nesta organização. Ao realizar o estudo, foi possível constatar que este ramo de atividade é o único que concede direito á aposentadoria especial aos 15 (quinze) anos de contribuição, e que por sua vez, do total de colaboradores das três unidades produtivas estudadas, mais de 70% destes estão lotados em atividades que caracterizam aposentadoria especial aos 15 (quinze) anos de contribuição, elevando ainda mais o impacto financeiro sobre as contribuições previdenciárias da empresa.

Outro ponto que deve ser avaliado é que a título de contribuição previdenciária a empresa repassou aos cofres públicos no ano de 2012 um significativo valor de R\$ 6.531.311,45, mas que deste total, R\$ 1.320.054,57 foram destinados ao financiamento da aposentadoria especial, qual representou uma fatia de 20,21% do valor total repassado á previdência no referido ano.

É a partir desta análise que surge a necessidade em reavaliar a questão do pagamento das referidas alíquotas adicionais, tendo em vista que o Ministério da Previdência Social poderá alterar o enquadramento de empresa que demonstre a melhoria das condições do trabalho, com redução dos agravos à saúde do trabalhador. Sendo assim, sugere-se que junto aos setores de medicina e segurança do trabalho, seja realizado um estudo minucioso sobre a prevenção de exposição aos agentes prejudiciais a saúde do trabalhador, buscando evidenciar se há ou não a possibilidade da isenção do pagamento das alíquotas adicionais destinadas ao financiamento deste benefício Previdenciário, e, além disso, o mais importante, buscar a prevenção à saúde e a vida dos trabalhadores.

Por fim, ressalta-se que os objetivos desse trabalho foram alcançados,

tanto por meio da fundamentação teórica, que reuniu informações sobre o assunto pesquisado, quanto pela demonstração da aplicação no estudo de caso, que resultou de forma prática a aplicação da aposentadoria especial e seus respectivos reflexos financeiros na contribuição previdenciária da empresa.

## REFERÊNCIAS

ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução à metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos de graduação**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2005.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 08 dez. 2012.

\_\_\_\_\_. **Decreto n. 5.452, de 1 de Maio de 1943**: Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm)>. Acesso em: 23 jun. 2013a.

\_\_\_\_\_. **Decreto n. 7.556, de 24 de Agosto de 2011**: Aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão, das Funções Gratificadas e das Funções Comissionadas do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e remaneja cargos em comissão, funções comissionadas e gratificadas. Disponível em: <<http://www3.dataprev.gov.br/sislex/paginas/23/2011/7556.htm>>. Acesso em: 10 abr.2013b.

\_\_\_\_\_. **Instrução Normativa n. 45, de 06 de Agosto de 2010**: Dispõe sobre a 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. Disponível em: < [http://www3.dataprev.gov.br/sislex/paginas/38/inss-pres/2010/45\\_1.htm#cp4\\_s4\\_sb5](http://www3.dataprev.gov.br/sislex/paginas/38/inss-pres/2010/45_1.htm#cp4_s4_sb5) >. Acesso em: 15 jul. 2013c.

\_\_\_\_\_. **Instrução Normativa n. 99, de 05 de Dezembro de 2003**: Estabelece critérios a serem adotados pelas áreas de Benefícios e da Receita Previdenciária. Disponível em: <<http://www3.dataprev.gov.br/sislex/paginas/38/inss-dc/2003/99.htm>>. Acesso em: 01 jul. 2013d.

\_\_\_\_\_. **Lei Complementar n. 103, de 14 de Julho de 2000**: Autoriza os Estados e o Distrito Federal a instituir o piso salarial a que se refere o inciso V do art. 7º da Constituição Federal, por aplicação do disposto no parágrafo único do seu art. 22. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/lcp103.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp103.htm)>. Acesso em: 06 jun. 2013e.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 11.933, de 28 de Abril de 2009**: Altera a Medida Provisória no 2.158-35, de 24 de agosto de 2001, as Leis nos 10.637, de 30 de dezembro de 2002, 10.833, de 29 de dezembro de 2003, 8.383, de 30 de dezembro de 1991, 11.196, de 21 de novembro de 2005, 8.212, de 24 de julho de 1991, 10.666, de 8 de maio de 2003, e 11.907, de 2 de fevereiro de 2009; revoga dispositivos das Leis nos 11.033, de 21 de dezembro de 2004, 11.488, de 15 de junho de 2007, e 8.850, de 28 de janeiro de 1994, para alterar o prazo de pagamento dos impostos e contribuições federais que especifica, reduzir a base de cálculo da contribuição do produtor rural na venda dos produtos que especifica e efetuar ajustes na tributação do cigarro; e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2009/Lei/L11933.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Lei/L11933.htm)>. Acesso

em: 02 jul. 2013f.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 5.172, de 25 de Outubro de 1966:** Dispõe sobre o Sistema Tributário Nacional e institui normas gerais de direito tributário aplicáveis à União, Estados e Municípios. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l5172.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5172.htm)>. Acesso em: 14 jul. 2013g.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 5.316, de 14 de Setembro de 1967:** Integra o seguro de acidentes do trabalho na previdência social, e dá outras providências. Disponível em: <<http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/42/1967/5316.htm>>. Acesso em: 18 ago. 2013h.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 8.029, de 12 de Abril de 1990:** Dispõe sobre a extinção e dissolução de entidades da administração Pública Federal, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8029cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8029cons.htm)>. Acesso em: 02 abr. 2013i.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 8.212, de 24 de Julho de 1991:** Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8212cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm)>. Acesso em: 02 abr. 2013j.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 8.213, de 24 de Julho de 1991:** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm)>. Acesso em: 04 abr. 2013k.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 9.032, de 28 de Abril de 1995:** Dispõe sobre o valor do salário mínimo, altera dispositivos das Leis nº 8.212 e nº 8.213, ambas de 24 de julho de 1991, e dá outras providências. Disponível em: <<http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/42/1995/9032.htm>>. Acesso em: 10 abr. 2013l.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 9.732, de 11 de Dezembro de 1998:** Altera dispositivos das Leis nºs 8.212 e 8.213, ambas de 24 de julho de 1991, da Lei nº 9.317, de 5 de dezembro de 1996, e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.receita.fazenda.gov.br/Legislacao/leis/Ant2001/lei973298.htm>>. Acesso em: 03 abr. 2013m.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João batista. **Manual de direito previdenciário**. 9. Ed. Florianópolis: Conceito Editorial, 2008. 800 p.

FLORICENO, Paixão. **PERGUNTAS E RESPOSTAS. A Previdência Social**. 34. Ed. Porto Alegre: Síntese, 1998. 776 pg.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1996.

GOES, Hugo Medeiros de. **Manual de direito previdenciário**. 2 ed. Rio de Janeiro: Ed. Ferreira, 2008.

IBRAHIM, Fabio Zambitte. **Curso de Direito Previdenciário**. 6. Ed. Rio De Janeiro: Impetus, 2005. 672 p.

IOB – INFORMAÇÕES OBJETIVAS. **Legislação trabalhista e previdenciária**: perfil profissiográfico previdenciário (PPP): IOB setorial: trabalhador rural: transporte. 9 ed. São Paulo: IOB Folhamatic, 2013a.

\_\_\_\_\_. **Legislação trabalhista e previdenciária**: aposentadoria especial: IOB setorial: comércio em geral. 9 ed. São Paulo: IOB Folhamatic, 2013b.

MARTINS, Rosilda Baron. **Metodologia científica**: como tornar mais agradável a elaboração de trabalhos acadêmicos. Curitiba, PR: Juruá, 2004a.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito da seguridade social**: custeio da seguridade social Benefícios – Acidente do trabalho, Assistência social - Saúde. 20 ed. São Paulo: Atlas, 2004b. 529 p.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. **Aposentadoria Especial**. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/conteudoDinamico.php?id=14>>. Acesso em: 20 mar. 2013a.

\_\_\_\_\_. **Aposentadoria por invalidez**. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/conteudoDinamico.php?id=18>>. Acesso em: 13 abr. 2013b.

\_\_\_\_\_. **Aposentadoria por tempo de contribuição**. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/conteudoDinamico.php?id=19>>. Acesso em: 02 jul. 2013c.

\_\_\_\_\_. **Tabela de contribuição mensal**. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/conteudoDinamico.php?id=313>>. Acesso em: 10 maio 2013d.

\_\_\_\_\_. **Texto Explicativo**. Disponível em: <[http://www1.previdencia.gov.br/aeps2007/16\\_01\\_01\\_01.asp](http://www1.previdencia.gov.br/aeps2007/16_01_01_01.asp)>. Acesso em: 20 jun. 2013e.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. Disponível em: <<http://www.portalsaude.saude.gov.br>>. Acesso em: 17 mar. 2013.

MORAES, Giovanni. **Legislação de Segurança e Saúde no trabalho**: normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego. 10. ed. Virtual, 2012. 1325 p.

OLIVEIRA, Aristeu De. **Manual Prático Da Previdência Social**. 11<sup>o</sup> edição. São Paulo: Ed. Atlas, 2003a. 700 p.

\_\_\_\_\_. **Seguridade e Previdência Social**: benefícios. São Paulo: Ed. Atlas, 2003b. 425 p.

OLIVEIRA, Silvio Luiz de. **Tratado de Metodologia Científica**: projetos de pesquisas, TGI, TCC, monografias, dissertações e teses. 2. ed. São Paulo: Pioneira, 1999. 320 p.

PRADO, Eladio Asensi; CASTRO, Léa Viveiros de; TRIGUEIROS, Márcio Medalha, *et al.* **O que você precisa saber sobre a Previdência Social**. Rio de Janeiro: Ed. Senac Nacional, 2004. 40 p.

RECEITA FEDERAL DO BRASIL. **FAP – Fator Acidentário de Prevenção**. Disponível em: <<http://www.receita.fazenda.gov.br/previdencia/fap.htm>>. Acesso em: 06 Julho 2013a.

\_\_\_\_\_. **Formas De Contribuição**. Disponível em: <<http://www.receita.fazenda.gov.br/previdencia/formascontrib.htm>>. Acesso em: 14 maio 2013b.

\_\_\_\_\_. **GFIP e SEFIP – Orientações Gerais**. Disponível em: <<http://www.receita.fazenda.gov.br/previdencia/GFIP/Orientacoes.htm>>. Acesso em: 14 jul. 2013c.

RIBEIRO, Maria Helena Carreira Alvim. **Aposentadoria Especial: regime geral da previdência social**. 3 ed. Curitiba: Juruá Editora, 2009. 623 p.

RICETTI, Maury. **Custeio da Previdência Social**: empresas em geral, prestadoras de serviços e construtoras. Curitiba: Juruá Editora, 2001. 307 p.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social**: métodos e técnicas. 3ª Ed. São Paulo: Atlas, 1999.

SALIBA, Tuffi Messias. **Aposentadoria Especial**: Aspectos técnicos para caracterização. São Paulo: LTR, 2011. 135p.

SAMPIERI, Roberto Hernández. **Metodologia da pesquisa**. 3.ed. São Paulo: McGraw-Hill, 2006.

SANTOS, Antonio Raimundo dos. **Metodologia Científica**: a construção do conhecimento. 6.ed. Rio de Janeiro: DP & A, 2004. 166p.

SETTE, André Luiz Menezes Azevedo. **Direito Previdenciário Avançado**. 3ª edição. Belo Horizonte: Mandamentos, 2007.

SEVILHA JUNIOR, Vicente. **Assim Nasce uma Empresa**: uma história para você que tem ou pensa um dia ter seu próprio negócio. Rio De Janeiro: Brasport, 2010. 268 p.

TANAKA, Eduardo. **Direito Previdenciário para concursos**. 4. Ed. Curitiba: IESDE Brasil: 2012.

\_\_\_\_\_. **Resumo de Direito Previdenciário**. Ed. Elsevier: 2011.

TEIXEIRA, Denilson Victor Machado; **Manual de Direito da Seguridade Social**. São Paulo: Imperium Editora, 2009. 459p.

TSUTIYA, Augusto Massayuki; **Curso de direito da seguridade social**. São Paulo: Saraiva, 2007. 444p.

VERGARA, Sylvia Maria. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 1997.

VIANNA, Ilca Oliveira de Almeida. **Metodologia do trabalho científico: um enfoque didático da produção científica**. São Paulo: E.P.U., 2001.