

FUNPRESP EXE

FUNDAÇÃO DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR DO
SERVIDOR PÚBLICO FEDERAL DO PODER EXECUTIVO

Previdência- Analista
De Previdência
Complementar- Área 3

EDITAL Nº 1- FUNPRESP-EXE, DE 29 DE NOVEMBRO DE 2024

CÓD: SL-164DZ-24
7908433268277

Língua Portuguesa

1. Compreensão e interpretação de textos de gêneros variados	7
2. Reconhecimento de tipos e gêneros textuais	9
3. Domínio da ortografia oficial	17
4. Domínio dos mecanismos de coesão textual: emprego de elementos de referência, substituição e repetição, de conectores e outros elementos de sequenciação textual	22
5. Emprego de tempos e modos verbais	24
6. Domínio da estrutura morfossintática do período. Relações de coordenação entre orações e entre termos da oração; relações de subordinação entre orações e entre termos da oração	25
7. Emprego das classes de palavras	28
8. Emprego dos sinais de pontuação	37
9. Concordância verbal e nominal	39
10. Regência verbal e nominal	40
11. Emprego do sinal indicativo de crase	43
12. Colocação dos pronomes átonos	44
13. Reescrita de frases e parágrafos do texto. Substituição de palavras ou de trechos de texto; reorganização da estrutura de orações e de períodos do texto. Reescrita de textos de diferentes gêneros e níveis de formalidade	45
14. Significação das palavras	46

Ética e Integridade

1. Ética, princípios e valores corporativos	51
2. Código de conduta ética e disciplinar da funpresp-exe	54
3. Integridade corporativa	59
4. Elaboração de programa de integridade corporativa; implementação e monitoramento de programa de integridade corporativa	62
5. Boas práticas em programas de integridade corporativa	63
6. Benefícios do programa de integridade corporativa	64
7. Práticas ESG corporativas; planejamento, implementação e monitoramento das práticas ESG corporativas	65
8. Boas práticas para uma agenda ESG corporativa	66
9. Benefícios da implementação das práticas ESG corporativas	67

Raciocínio Lógico e Analítico

1. Raciocínio analítico e argumentação: o uso do senso crítico na argumentação. Tipos de argumentos: argumentos falaciosos e apelativos. Comunicação eficiente de argumentos. Lógica da argumentação.....	71
2. Noções de lógica. Conectivos lógicos. Proposições lógicas simples e compostas.....	75
3. Diagramas lógicos: conjuntos e elementos.....	77
4. Tipos de raciocínio	80
5. Elementos de teoria dos conjuntos	81
6. Análise combinatória e probabilidade	84
7. Raciocínio lógico envolvendo problemas com frações, conjuntos, porcentagens e sequências com números, figuras, palavras.....	89

Previdência Complementar no Brasil

1. Regimes de previdência; regime geral de previdência social; regimes próprios de previdência social; regime de previdência complementar; previdência complementar no brasil; regramento constitucional	105
2. Órgãos regulador, fiscalizador e supervisor	112
3. As entidades fechadas de previdência complementar: classificação, composição, atribuições	113
4. Leis complementares nº 108/2001 e nº 109/2001; lei nº 12.618/2012 (Autorizou a criação da funpresp-exe) e suas alterações; decreto nº 7.808/2012 (Cria a fundação de previdência complementar do servidor público federal do poder executivo - funpresp-exe); estatuto da funprespex (capítulos i e ii); regimento interno da funpresp-exe (capítulos i e ii); regulamentos dos planos de benefícios da funpresp-exe: execprev e legisprev (capítulos i a iii); lei nº 11.053/2004 (Regime de tributação e suas alterações); resolução previc nº 23/2023 (capítulo i, capítulo ii - seções i e ii)	116

Previdência Complementar

1. Regimes de previdência; previdência complementar no brasil: organização do sistema de previdência complementar, planos de benefícios.....	119
2. Legislação: emenda constitucional nº 103/2019	119
3. Leis complementares nº 108/2001 e nº 109/2001.....	131
4. Lei nº 12.618/2012 E suas alterações	142
5. Decreto nº 7.808/2012	148
6. Lei nº 12.154/2009 E suas alterações	149
7. Decreto nº 4.942/2003	157
8. Lei nº 11.053/2004 E suas alterações	165
9. Lei nº 13.709/2018 (Lei geral de proteção de dados pessoais)	167
10. Resolução cgpc nº 13/2004	180
11. Resolução cnpc nº 32/2019	183
12. Normativos internos da funpresp-ex: estatuto da funpresp-exe	186
13. Regimento interno da funpresp-exe	195
14. Regulamentos dos planos de benefícios da funpresp-exe: execprev e legisprev.....	211
15. Resolução previc nº 23/2023	241

LÍNGUA PORTUGUESA

COMPREENSÃO E INTERPRETAÇÃO DE TEXTOS DE GÊNEROS VARIADOS

Definição Geral

Embora correlacionados, esses conceitos se distinguem, pois sempre que compreendemos adequadamente um texto e o objetivo de sua mensagem, chegamos à interpretação, que nada mais é do que as conclusões específicas. Exemplificando, sempre que nos é exigida a compreensão de uma questão em uma avaliação, a resposta será localizada no próprio no texto, posteriormente, ocorre a interpretação, que é a leitura e a conclusão fundamentada em nossos conhecimentos prévios.

Compreensão de Textos

Resumidamente, a compreensão textual consiste na análise do que está explícito no texto, ou seja, na identificação da mensagem. É assimilar (uma devida coisa) intelectualmente, fazendo uso da capacidade de entender, atinar, perceber, compreender. Compreender um texto é apreender de forma objetiva a mensagem transmitida por ele. Portanto, a compreensão textual envolve a decodificação da mensagem que é feita pelo leitor. Por exemplo, ao ouvirmos uma notícia, automaticamente compreendemos a mensagem transmitida por ela, assim como o seu propósito comunicativo, que é informar o ouvinte sobre um determinado evento.

Interpretação de Textos

É o entendimento relacionado ao conteúdo, ou melhor, os resultados aos quais chegamos por meio da associação das ideias e, em razão disso, sobressai ao texto. Resumidamente, interpretar é decodificar o sentido de um texto por indução.

A interpretação de textos compreende a habilidade de se chegar a conclusões específicas após a leitura de algum tipo de texto, seja ele escrito, oral ou visual.

Grande parte da bagagem interpretativa do leitor é resultado da leitura, integrando um conhecimento que foi sendo assimilado ao longo da vida. Dessa forma, a interpretação de texto é subjetiva, podendo ser diferente entre leitores.

Exemplo de compreensão e interpretação de textos

Para compreender melhor a compreensão e interpretação de textos, analise a questão abaixo, que aborda os dois conceitos em um texto misto (verbal e visual):

FGV > SEDUC/PE > Agente de Apoio ao Desenvolvimento Escolar Especial > 2015
Português > Compreensão e interpretação de textos

A imagem a seguir ilustra uma campanha pela inclusão social.



“A Constituição garante o direito à educação para todos e a inclusão surge para garantir esse direito também aos alunos com deficiências de toda ordem, permanentes ou temporárias, mais ou menos severas.”

A partir do fragmento acima, assinale a afirmativa **incorreta**.

- (A) A inclusão social é garantida pela Constituição Federal de 1988.
(B) As leis que garantem direitos podem ser mais ou menos severas.
(C) O direito à educação abrange todas as pessoas, deficientes ou não.
(D) Os deficientes temporários ou permanentes devem ser incluídos socialmente.
(E) “Educação para todos” inclui também os deficientes.

Comentário da questão:

Em “A” – Errado: o texto é sobre direito à educação, incluindo as pessoas com deficiência, ou seja, inclusão de pessoas na sociedade.

Em “B” – Certo: o complemento “mais ou menos severas” se refere à “deficiências de toda ordem”, não às leis.

Em “C” – Errado: o advérbio “também”, nesse caso, indica a inclusão/adição das pessoas portadoras de deficiência ao direito à educação, além das que não apresentam essas condições.

Em “D” – Errado: além de mencionar “deficiências de toda ordem”, o texto destaca que podem ser “permanentes ou temporárias”.

Em “E” – Errado: este é o tema do texto, a inclusão dos deficientes.

Resposta: Letra B.

IDENTIFICANDO O TEMA DE UM TEXTO

O tema é a ideia principal do texto. É com base nessa ideia principal que o texto será desenvolvido. Para que você consiga identificar o tema de um texto, é necessário relacionar as diferentes informações de forma a construir o seu sentido global, ou seja, você precisa relacionar as múltiplas partes que compõem um todo significativo, que é o texto.

Em muitas situações, por exemplo, você foi estimulado a ler um texto por sentir-se atraído pela temática resumida no título. Pois o título cumpre uma função importante: antecipar informações sobre o assunto que será tratado no texto.

Em outras situações, você pode ter abandonado a leitura porque achou o título pouco atraente ou, ao contrário, sentiu-se atraído pelo título de um livro ou de um filme, por exemplo. É muito comum as pessoas se interessarem por temáticas diferentes, dependendo do sexo, da idade, escolaridade, profissão, preferências pessoais e experiência de mundo, entre outros fatores.

Mas, sobre que tema você gosta de ler? Esportes, namoro, sexualidade, tecnologia, ciências, jogos, novelas, moda, cuidados com o corpo? Perceba, portanto, que as temáticas são praticamente infinitas e saber reconhecer o tema de um texto é condição essencial para se tornar um leitor hábil. Vamos, então, começar nossos estudos?

Propomos, inicialmente, que você acompanhe um exercício bem simples, que, intuitivamente, todo leitor faz ao ler um texto: reconhecer o seu tema. Vamos ler o texto a seguir?

CACHORROS

Os zoólogos acreditam que o cachorro se originou de uma espécie de lobo que vivia na Ásia. Depois os cães se juntaram aos seres humanos e se espalharam por quase todo o mundo. Essa amizade começou há uns 12 mil anos, no tempo em que as pessoas precisavam caçar para se alimentar. Os cachorros perceberam que, se não atacassem os humanos, podiam ficar perto deles e comer a comida que sobrava. Já os homens descobriram que os cachorros podiam ajudar a caçar, a cuidar de rebanhos e a tomar conta da casa, além de serem ótimos companheiros. Um colaborava com o outro e a parceria deu certo.

Ao ler apenas o título “Cachorros”, você deduziu sobre o possível assunto abordado no texto. Embora você imagine que o texto vai falar sobre cães, você ainda não sabia exatamente o que ele falaria sobre cães. Repare que temos várias informações ao longo do texto: a hipótese dos zoólogos sobre a origem dos cães, a associação entre eles e os seres humanos, a disseminação dos cães pelo mundo, as vantagens da convivência entre cães e homens.

As informações que se relacionam com o tema chamamos de subtemas (ou ideias secundárias). Essas informações se integram, ou seja, todas elas caminham no sentido de estabelecer uma unidade de sentido. Portanto, pense: sobre o que exatamente esse texto fala? Qual seu assunto, qual seu tema? Certamente você chegou à conclusão de que o texto fala sobre a relação entre homens e cães. Se foi isso que você pensou, parabéns! Isso significa que você foi capaz de identificar o tema do texto!

Fonte: <https://portuguesrapido.com/tema-ideia-central-e-ideias-secundarias/>

ANÁLISE E A INTERPRETAÇÃO DO TEXTO SEGUNDO O GÊNERO EM QUE SE INSCREVE

Compreender um texto trata da análise e decodificação do que de fato está escrito, seja das frases ou das ideias presentes. Interpretar um texto, está ligado às conclusões que se pode chegar ao conectar as ideias do texto com a realidade. Interpretação trabalha com a subjetividade, com o que se entendeu sobre o texto.

Interpretar um texto permite a compreensão de todo e qualquer texto ou discurso e se amplia no entendimento da sua ideia principal. Compreender relações semânticas é uma competência imprescindível no mercado de trabalho e nos estudos.

Quando não se sabe interpretar corretamente um texto pode-se criar vários problemas, afetando não só o desenvolvimento profissional, mas também o desenvolvimento pessoal.

Busca de sentidos

Para a busca de sentidos do texto, pode-se retirar do mesmo os **tópicos frasais** presentes em cada parágrafo. Isso auxiliará na apreensão do conteúdo exposto.

Isso porque é ali que se fazem necessários, estabelecem uma relação hierárquica do pensamento defendido, retomando ideias já citadas ou apresentando novos conceitos.

Por fim, concentre-se nas ideias que realmente foram explicitadas pelo autor. Textos argumentativos não costumam conceder espaço para divagações ou hipóteses, supostamente contidas nas entrelinhas. Deve-se ater às ideias do autor, o que não quer dizer que o leitor precise ficar preso na superfície do texto, mas é fundamental que não sejam criadas suposições vagas e inespecíficas.

Importância da interpretação

A prática da leitura, seja por prazer, para estudar ou para se informar, aprimora o vocabulário e dinamiza o raciocínio e a interpretação. A leitura, além de favorecer o aprendizado de conteúdos específicos, aprimora a escrita.

Uma interpretação de texto assertiva depende de inúmeros fatores. Muitas vezes, apressados, descuidamos dos detalhes presentes em um texto, achamos que apenas uma leitura já se faz suficiente. Interpretar exige paciência e, por isso, sempre releia o texto, pois a segunda leitura pode apresentar aspectos surpreendentes que não foram observados previamente. Para auxiliar na busca de sentidos do texto, pode-se também retirar dele os **tópicos frasais** presentes em cada parágrafo, isso certamente auxiliará na apreensão do conteúdo exposto. Lembre-se de que os parágrafos não estão organizados, pelo menos em um bom texto, de maneira aleatória, se estão no lugar que estão, é porque ali se fazem necessários, estabelecendo uma relação hierárquica do pensamento defendido, retomando ideias já citadas ou apresentando novos conceitos.

Concentre-se nas ideias que de fato foram explicitadas pelo autor: os textos argumentativos não costumam conceder espaço para divagações ou hipóteses, supostamente contidas nas entrelinhas. Devemos nos ater às ideias do autor, isso não quer dizer que você precise ficar preso na superfície do texto, mas é fundamental que não criemos, à revelia do autor, suposições vagas e inespecíficas. Ler com atenção é um exercício que deve ser praticado à exaustão, assim como uma técnica, que fará de nós leitores proficientes.

Diferença entre compreensão e interpretação

A compreensão de um texto é fazer uma análise objetiva do texto e verificar o que realmente está escrito nele. Já a interpretação imagina o que as ideias do texto têm a ver com a realidade. O leitor tira conclusões subjetivas do texto.

RECONHECIMENTO DE TIPOS E GÊNEROS TEXTUAIS

Definições e diferenciação: tipos textuais e gêneros textuais são dois conceitos distintos, cada um com sua própria linguagem e estrutura. Os tipos textuais se classificam em razão da estrutura linguística, enquanto os gêneros textuais têm sua classificação baseada na forma de comunicação.

Dessa forma, os gêneros são variedades existentes no interior dos modelos pré-estabelecidos dos tipos textuais. A definição de um gênero textual é feita a partir dos conteúdos temáticos que apresentam sua estrutura específica. Logo, para cada tipo de texto, existem gêneros característicos.

Como se classificam os tipos e os gêneros textuais

As classificações conforme o gênero podem sofrer mudanças e são amplamente flexíveis. Os principais gêneros são: romance, conto, fábula, lenda, notícia, carta, bula de medicamento, cardápio de restaurante, lista de compras, receita de bolo, etc.

Quanto aos tipos, as classificações são fixas, definem e distinguem o texto com base na estrutura e nos aspectos linguísticos.

Os tipos textuais são: narrativo, descritivo, dissertativo, expositivo e injuntivo. Resumindo, os gêneros textuais são a parte concreta, enquanto as tipologias integram o campo das formas, ou seja, da teoria. Acompanhe abaixo os principais gêneros textuais e como eles se inserem em cada tipo textual:

Texto narrativo: esse tipo textual se estrutura em apresentação, desenvolvimento, clímax e desfecho. Esses textos se caracterizam pela apresentação das ações de personagens em um tempo e espaço determinado. Os principais gêneros textuais que pertencem ao tipo textual narrativo são: romances, novelas, contos, crônicas e fábulas.

Texto descritivo: esse tipo compreende textos que descrevem lugares, seres ou relatam acontecimentos. Em geral, esse tipo de texto contém adjetivos que exprimem as emoções do narrador, e, em termos de gêneros, abrange diários, classificados, cardápios de restaurantes, folhetos turísticos, relatos de viagens, etc.

Texto expositivo: corresponde ao texto cuja função é transmitir ideias utilizando recursos de definição, comparação, descrição, conceituação e informação. Verbetes de dicionário, enciclopédias, jornais, resumos escolares, entre outros, fazem parte dos textos expositivos.

Texto argumentativo: os textos argumentativos têm o objetivo de apresentar um assunto recorrendo a argumentações, isto é, caracteriza-se por defender um ponto de vista. Sua estrutura é composta por introdução, desenvolvimento e conclusão. Os textos argumentativos compreendem os gêneros textuais manifesto e abaixo-assinado.

Texto injuntivo: esse tipo de texto tem como finalidade orientar o leitor, ou seja, expor instruções, de forma que o emissor procure persuadir seu interlocutor. Em razão disso,

o emprego de verbos no modo imperativo é sua característica principal. Pertencem a este tipo os gêneros bula de remédio, receitas culinárias, manuais de instruções, entre outros.

Texto prescritivo: essa tipologia textual tem a função de instruir o leitor em relação ao procedimento. Esses textos, de certa forma, impedem a liberdade de atuação do leitor, pois decretam que ele siga o que diz o texto. Os gêneros que pertencem a esse tipo de texto são: leis, cláusulas contratuais, editais de concursos públicos.

GÊNEROS TEXTUAIS**— Introdução**

Os gêneros textuais são estruturas essenciais para a comunicação eficaz. Eles organizam a linguagem de forma que atenda às necessidades específicas de diferentes contextos comunicativos. Desde a antiguidade, a humanidade tem desenvolvido e adaptado diversas formas de expressão escrita e oral para facilitar a troca de informações, ideias e emoções.

Na prática cotidiana, utilizamos gêneros textuais diversos para finalidades variadas. Quando seguimos uma receita, por exemplo, utilizamos um gênero textual específico para a instrução culinária. Ao ler um jornal, nos deparamos com gêneros como a notícia, o editorial e a reportagem, cada um com sua função e características distintas.

Esses gêneros refletem a diversidade e a complexidade das interações humanas e são moldados pelas necessidades sociais, culturais e históricas.

Compreender os gêneros textuais é fundamental para a produção e interpretação adequadas de textos. Eles fornecem uma moldura que orienta o produtor e o receptor na construção e na compreensão do discurso. A familiaridade com as características de cada gênero facilita a adequação do texto ao seu propósito comunicativo, tornando a mensagem mais clara e eficaz.

— Definição e Importância

Gêneros textuais são formas específicas de estruturação da linguagem que se adequam a diferentes situações comunicativas. Eles emergem das práticas sociais e culturais, variando conforme o contexto, o propósito e os interlocutores envolvidos. Cada gênero textual possui características próprias que determinam sua forma, conteúdo e função, facilitando a interação entre o autor e o leitor ou ouvinte.

Os gêneros textuais são fundamentais para a organização e a eficácia da comunicação. Eles ajudam a moldar a expectativa do leitor, orientando-o sobre como interpretar e interagir com o texto. Além disso, fornecem ao autor uma estrutura clara para a construção de sua mensagem, garantindo que esta seja adequada ao seu propósito e público-alvo.

Exemplos:**Receita de Culinária:**

- Estrutura: Lista de ingredientes seguida de um passo a passo.
- Finalidade: Instruir o leitor sobre como preparar um prato.
- Características: Linguagem clara e objetiva, uso de imperativos (misture, asse, sirva).

Artigo de Opinião:

- Estrutura: Introdução, desenvolvimento de argumentos, conclusão.
- Finalidade: Persuadir o leitor sobre um ponto de vista.
- Características: Linguagem formal, argumentos bem fundamentados, presença de evidências.

Notícia:

- Estrutura: Título, lead (resumo inicial), corpo do texto.
- Finalidade: Informar sobre um fato recente de interesse público.
- Características: Linguagem objetiva e clara, uso de verbos no passado, presença de dados e citações.

Importância dos Gêneros Textuais:**Facilitam a Comunicação:**

Ao seguirem estruturas padronizadas, os gêneros textuais tornam a comunicação mais previsível e compreensível. Isso é particularmente importante em contextos formais, como o acadêmico e o profissional, onde a clareza e a precisão são essenciais.

Ajudam na Organização do Pensamento:

A familiaridade com diferentes gêneros textuais auxilia na organização das ideias e na construção lógica do discurso. Isso é crucial tanto para a produção quanto para a interpretação de textos.

Promovem a Eficácia Comunicativa:

Cada gênero textual é adaptado a uma finalidade específica, o que aumenta a eficácia da comunicação. Por exemplo, uma bula de remédio deve ser clara e detalhada para garantir a correta utilização do medicamento, enquanto uma crônica pode usar uma linguagem mais poética e subjetiva para entreter e provocar reflexões.

Refletem e Moldam Práticas Sociais:

Os gêneros textuais não apenas refletem as práticas sociais e culturais, mas também ajudam a moldá-las. Eles evoluem conforme as necessidades e contextos sociais mudam, adaptando-se a novas formas de comunicação, como as mídias digitais.

Compreender os gêneros textuais é essencial para uma comunicação eficiente e eficaz. Eles fornecem estruturas que ajudam a moldar a produção e a interpretação de textos, facilitando a interação entre autor e leitor. A familiaridade com diferentes gêneros permite que se adapte a linguagem às diversas situações comunicativas, promovendo clareza e eficácia na transmissão de mensagens.

— Tipos de Gêneros Textuais

Os gêneros textuais podem ser classificados de diversas formas, considerando suas características e finalidades específicas. Abaixo, apresentamos uma visão detalhada dos principais tipos de gêneros textuais, organizados conforme suas funções predominantes.

Gêneros Narrativos

Os gêneros narrativos são caracterizados por contar uma história, real ou fictícia, através de uma sequência de eventos que envolvem personagens, cenários e enredos. Eles são amplamente utilizados tanto na literatura quanto em outras formas de comunicação, como o jornalismo e o cinema. A seguir, exploramos alguns dos principais gêneros narrativos, destacando suas características, estruturas e finalidades.

• Romance**Estrutura e Características:**

- **Extensão:** Longa, permitindo um desenvolvimento detalhado dos personagens e das tramas.
- **Personagens:** Complexos e multifacetados, frequentemente com um desenvolvimento psicológico profundo.
- **Enredo:** Pode incluir múltiplas subtramas e reviravoltas.
- **Cenário:** Detalhado e bem desenvolvido, proporcionando um pano de fundo rico para a narrativa.
- **Linguagem:** Variada, podendo ser mais formal ou informal dependendo do público-alvo e do estilo do autor.

Finalidade:

- Entreter e envolver o leitor em uma história extensa e complexa.
- Explorar temas profundos e variados, como questões sociais, históricas, psicológicas e filosóficas.

Exemplo:

- “Dom Casmurro” de Machado de Assis, que explora a dúvida e o ciúme através da narrativa do protagonista Bento Santiago.

• Conto**Estrutura e Características:**

- **Extensão:** Curta e concisa.
- **Personagens:** Menos desenvolvidos que no romance, mas ainda significativos para a trama.
- **Enredo:** Focado em um único evento ou situação.
- **Cenário:** Geralmente limitado a poucos locais.
- **Linguagem:** Direta e impactante, visando causar um efeito imediato no leitor.

Finalidade:

- Causar impacto rápido e duradouro.
- Explorar uma ideia ou emoção de maneira direta e eficaz.

Exemplo:

- “O Alienista” de Machado de Assis, que narra a história do Dr. Simão Bacamarte e sua obsessão pela cura da loucura.

• Fábula**Estrutura e Características:**

- **Extensão:** Curta.
- **Personagens:** Animais ou objetos inanimados que agem como seres humanos.
- **Enredo:** Simples e direto, culminando em uma lição de moral.
- **Cenário:** Geralmente genérico, servindo apenas de pano de fundo para a narrativa.

ÉTICA E INTEGRIDADE

ÉTICA, PRINCÍPIOS E VALORES CORPORATIVOS

ÉTICA CORPORATIVA

Conceito de Ética Corporativa

A ética corporativa é o conjunto de princípios, valores e normas que guiam o comportamento de uma organização em suas atividades internas e externas. Ela vai além do cumprimento de leis e regulamentos, englobando práticas que demonstram respeito aos stakeholders como colaboradores, clientes, fornecedores, sociedade e meio ambiente.

A ética corporativa pode ser vista como a tradução prática dos valores e princípios da empresa, garantindo que suas operações sejam conduzidas de forma justa, honesta e transparente.

Exemplo prático:

Uma empresa que prioriza a ética corporativa cria códigos de conduta que orientam decisões estratégicas e cotidianas, como o tratamento igualitário entre colaboradores ou a escolha de fornecedores com responsabilidade socioambiental.

Práticas Éticas em Empresas

Empresas que incorporam a ética em sua cultura organizacional demonstram isso por meio de práticas que promovem integridade e responsabilidade. Alguns exemplos incluem:

- **Transparência:** Divulgar informações financeiras e operacionais com clareza para acionistas e parceiros.
- **Compromisso ambiental:** Investir em práticas sustentáveis, como redução de emissão de gases poluentes e gestão de resíduos.
- **Valorização do capital humano:** Garantir igualdade de oportunidades, condições dignas de trabalho e respeito à diversidade.
- **Políticas de compliance:** Implantar mecanismos para evitar corrupção e irregularidades nos processos.

Essas práticas fortalecem a confiança entre a empresa e seus públicos de interesse, além de criar um ambiente de trabalho saudável.

Benefícios da Ética Corporativa

A adoção de uma postura ética no ambiente corporativo traz inúmeros benefícios. Entre eles:

Reputação e confiança: Empresas éticas são percebidas como confiáveis, o que atrai investidores, clientes e talentos.

Vantagem competitiva: Organizações comprometidas com a ética conquistam maior fidelidade do consumidor e se diferenciam no mercado.

Melhor ambiente organizacional: Colaboradores sentem-se mais valorizados e engajados, o que aumenta a produtividade.

Redução de riscos: O alinhamento com práticas éticas minimiza chances de envolvimento em escândalos e problemas legais.

Contribuição para a sociedade: Empresas éticas ajudam a promover valores positivos, como justiça social e preservação ambiental.

Desafios na Implementação da Ética Corporativa

Embora seja um tema essencial, implementar a ética corporativa pode enfrentar barreiras, como:

- Resistência à mudança de cultura organizacional.
- Conflitos de interesse entre lucro e valores éticos.
- Falta de clareza ou inconsistência na comunicação dos princípios e normas internas.

Superar esses desafios requer compromisso da liderança, investimento em treinamentos e criação de mecanismos de avaliação e monitoramento, como auditorias internas.

A ética corporativa é, portanto, um pilar fundamental para o sucesso sustentável das organizações. Suas práticas não apenas promovem ganhos financeiros, mas também contribuem para uma sociedade mais justa e equilibrada.

PRINCÍPIOS CORPORATIVOS

Definição de Princípios Corporativos

Princípios corporativos são diretrizes fundamentais que orientam as ações, decisões e comportamentos de uma organização. Eles representam as convicções centrais da empresa e servem como um guia ético para alcançar seus objetivos de forma responsável e alinhada aos valores organizacionais.

Os princípios corporativos são a base sobre a qual se constrói a identidade de uma organização, funcionando como uma espécie de bússola que direciona suas operações, tanto interna quanto externamente.

Exemplo prático:

Uma empresa que adota o princípio da transparência compromete-se a compartilhar informações de forma clara e verdadeira, promovendo confiança entre seus stakeholders.

Exemplos de Princípios Adotados pelas Organizações

As organizações costumam adotar princípios que refletem suas prioridades e responsabilidades. Alguns exemplos incluem:

- **Integridade:** Agir com honestidade em todas as interações, sejam internas ou externas.
- **Sustentabilidade:** Promover práticas que minimizem impactos ambientais e gerem valor para a sociedade.
- **Excelência:** Buscar constantemente a melhoria contínua de produtos, serviços e processos.

- **Respeito à diversidade:** Valorizar e incluir pessoas de diferentes origens, culturas e perspectivas.

- **Responsabilidade social:** Contribuir para o desenvolvimento social e econômico das comunidades em que atua.

Esses princípios são muitas vezes formalizados em documentos como códigos de conduta, manuais de governança corporativa ou declarações de missão e visão.

Como os Princípios Norteiam Decisões Estratégicas

Os princípios corporativos são mais do que simples declarações; eles impactam diretamente as escolhas estratégicas da organização. Alguns exemplos incluem:

- **Contratação e treinamento:** Empresas que priorizam respeito à diversidade criam políticas inclusivas no recrutamento e investem em programas educativos.

- **Seleção de parceiros e fornecedores:** Organizações éticas buscam trabalhar com fornecedores que compartilham valores semelhantes, como práticas de trabalho justas.

- **Inovação e desenvolvimento de produtos:** Princípios como sustentabilidade podem levar à criação de produtos mais ecológicos e socialmente responsáveis.

Caso ilustrativo:

Uma empresa que adota o princípio da sustentabilidade pode optar por investir em energia renovável ou reformular embalagens para reduzir o uso de plástico.

Importância da Coerência com os Princípios Corporativos

Manter coerência entre os princípios e as práticas é essencial para fortalecer a credibilidade da empresa. A incoerência, por outro lado, pode prejudicar sua reputação e confiança junto aos stakeholders.

Erros comuns:

- Declarar princípios apenas para fins de marketing, sem realmente incorporá-los à cultura organizacional.

- Ignorar os princípios em momentos de crise, priorizando o lucro a curto prazo.

Para evitar esses erros, as empresas devem garantir que seus líderes sejam exemplos vivos dos princípios corporativos, reforçando-os em todas as instâncias.

Impacto dos Princípios no Ambiente Corporativo

Princípios bem definidos e aplicados criam um ambiente de trabalho saudável e produtivo, além de gerar impactos positivos externos, como:

- **Fortalecimento da cultura organizacional:** Funcionários alinham-se mais facilmente às metas da empresa.

- **Construção de confiança:** Consumidores e investidores preferem empresas que demonstram integridade e responsabilidade.

- **Contribuição social:** A adoção de princípios como responsabilidade social amplia os benefícios para as comunidades locais e globais.

Os princípios corporativos são, portanto, um elemento essencial para alinhar as operações de uma organização com seus valores e propósitos. Quando bem implementados, eles servem como um pilar de sustentação para decisões éticas e estratégias de longo prazo.

VALORES CORPORATIVOS

O que São Valores Corporativos?

Valores corporativos são crenças e conceitos fundamentais que definem a essência de uma organização. Eles refletem o que a empresa considera importante e orientam as atitudes, comportamentos e decisões de seus colaboradores. Enquanto os princípios delineiam as regras básicas de conduta, os valores enfatizam as prioridades emocionais e culturais da organização.

Exemplo prático:

Uma empresa cujo valor corporativo é a “inovação” incentiva seus colaboradores a pensarem de maneira criativa, explorando novas ideias e abordagens.

Diferença Entre Valores Pessoais e Corporativos

Embora os valores pessoais e corporativos possam se complementar, eles têm contextos e impactos distintos:

- **Valores pessoais:** São crenças individuais que orientam as escolhas e ações de uma pessoa. Por exemplo, alguém pode valorizar “honestidade” como parte de sua vida pessoal.

- **Valores corporativos:** São compartilhados por todos os membros de uma organização e representam os ideais coletivos que guiam a empresa como um todo.

A integração entre valores pessoais e corporativos é essencial para criar um ambiente de trabalho harmônico. Colaboradores que se identificam com os valores da empresa tendem a ser mais engajados e produtivos.

Exemplos de Valores Corporativos e Sua Aplicação Prática

Os valores corporativos variam de empresa para empresa, mas geralmente incluem aspectos como:

- **Integridade:** Adotar uma postura honesta e ética em todas as situações.

- **Aplicação:** Garantir que contratos sejam cumpridos conforme negociado, mesmo em situações adversas.

- **Excelência:** Buscar altos padrões de desempenho em produtos e serviços.

- **Aplicação:** Investir em treinamentos para que a equipe alcance resultados excepcionais.

- **Sustentabilidade:** Preservar o meio ambiente e adotar práticas ecologicamente responsáveis.

- **Aplicação:** Implementar programas de reciclagem ou usar energia renovável.

- **Colaboração:** Incentivar o trabalho em equipe e o respeito mútuo.

- **Aplicação:** Promover iniciativas que integrem departamentos para resolver problemas conjuntos.

- **Inovação:** Estimular a criatividade e a busca por novas soluções.

- **Aplicação:** Manter um setor de pesquisa e desenvolvimento ativo.

Esses valores influenciam tanto o comportamento interno quanto a imagem da empresa perante o público.

Importância dos Valores Corporativos

Os valores corporativos desempenham um papel crucial no fortalecimento da identidade organizacional. Entre os principais benefícios estão:

- **Criação de uma cultura organizacional sólida:** Valores claros ajudam a definir as normas e expectativas dentro da empresa.
- **Atração e retenção de talentos:** Profissionais buscam organizações que compartilhem seus ideais e aspirações.
- **Fortalecimento da marca:** Valores consistentes criam uma imagem positiva e confiável junto ao mercado.
- **Orientação estratégica:** Os valores ajudam a guiar decisões em momentos de incerteza ou crise.

Desafios na Aplicação dos Valores Corporativos

Apesar de sua importância, implementar valores corporativos de forma eficaz pode ser desafiador:

- **Desalinhamento entre discurso e prática:** Declarar valores sem incorporá-los à cultura pode causar descrédito.
- **Resistência à mudança:** Introduzir novos valores em uma organização pode gerar resistência dos colaboradores.
- **Falta de clareza:** Valores mal definidos ou amplos demais perdem sua eficácia prática.

Para superar esses desafios, é fundamental:

- Reforçar os valores na comunicação interna e externa.
- Capacitar líderes para que sejam exemplos vivos dos valores da empresa.
- Monitorar e avaliar regularmente como os valores estão sendo aplicados no dia a dia.

Como os Valores Corporativos Impactam o Ambiente de Trabalho e a Sociedade

Empresas que vivem seus valores corporativos criam um ambiente de trabalho mais saudável e contribuem para uma sociedade mais equilibrada. Isso se reflete em:

- **Colaboradores mais motivados:** Funcionários se sentem mais alinhados com uma organização que respeita e pratica seus valores.
- **Impacto positivo na comunidade:** Valores como responsabilidade social e sustentabilidade incentivam ações que beneficiam o entorno da empresa.

Exemplo de sucesso:

Uma organização que valoriza a sustentabilidade e pratica essas ações ganha a confiança dos consumidores conscientes e se destaca no mercado como uma marca ética.

Os valores corporativos, quando aplicados de forma autêntica e consistente, não apenas definem a identidade de uma empresa, mas também moldam sua contribuição para o mundo. Eles são a base para um crescimento sustentável, ético e respeitável.

IMPACTOS DA ÉTICA, PRINCÍPIOS E VALORES NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

Resultados de uma Gestão Alinhada à Ética, Princípios e Valores

Empresas que integram ética, princípios e valores em sua gestão colhem benefícios tangíveis e intangíveis. Essa integração cria uma base sólida para decisões estratégicas e para a cultura organizacional. Entre os principais resultados estão:

- **Fortalecimento da confiança:** Funcionários, clientes e investidores confiam mais em empresas que agem de forma ética.
- **Engajamento dos colaboradores:** Colaboradores se sentem mais motivados em organizações que promovem valores consistentes com suas próprias crenças.
- **Reputação positiva no mercado:** Práticas éticas e valores claros reforçam a imagem da empresa perante o público e a mídia.
- **Maior longevidade do negócio:** Organizações que priorizam princípios sustentáveis e éticos tendem a ter maior resiliência em cenários de crise.

Exemplo:

Uma empresa que valoriza a responsabilidade social e ambiental pode atrair consumidores que priorizam produtos de marcas sustentáveis, aumentando sua participação no mercado.

Contribuições para a Reputação Corporativa e para a Sociedade

O alinhamento ético não beneficia apenas a organização, mas também a sociedade como um todo. Abaixo estão alguns exemplos de impacto:

No ambiente interno (dentro da empresa):

- **Melhoria do clima organizacional:** Valores corporativos, como respeito e diversidade, promovem um ambiente inclusivo e colaborativo.
- **Redução de conflitos:** Princípios claros ajudam a prevenir e resolver desentendimentos no local de trabalho.
- **Retenção de talentos:** Profissionais buscam empresas que se alinhem a seus ideais éticos e pessoais.

Na sociedade:

- **Desenvolvimento social:** Empresas que promovem igualdade e sustentabilidade contribuem para comunidades mais prósperas.
- **Exemplo positivo:** Organizações éticas servem como referência para outras empresas e estimulam mudanças de comportamento no mercado.
- **Responsabilidade ambiental:** Empresas que seguem princípios de sustentabilidade ajudam a preservar recursos naturais para futuras gerações.

Casos de Sucesso e Fracasso Relacionados ao Tema

Estudos e exemplos do mundo real ilustram como a aplicação (ou a falta) de ética, princípios e valores pode influenciar o sucesso ou o fracasso de uma organização.

Casos de sucesso:

- **Patagônia (sustentabilidade e responsabilidade social):** A empresa é amplamente reconhecida por seu compromisso com o meio ambiente, liderando ações de reciclagem e práticas de negócios éticos. Esse alinhamento ético tem fortalecido sua reputação e fidelidade dos clientes.

▪ **Natura (valorização da biodiversidade):** Seus valores de sustentabilidade e respeito à biodiversidade brasileira posicionaram a empresa como líder em cosméticos naturais, ganhando reconhecimento internacional.

Casos de fracasso:

▪ **Volkswagen (escândalo do Dieselgate):** A manipulação de testes de emissão de poluentes resultou em um enorme prejuízo financeiro e de reputação para a empresa, evidenciando a falta de alinhamento com princípios éticos.

▪ **Enron (fraude contábil):** A queda da gigante energética é um exemplo clássico de como a ausência de valores corporativos sólidos pode levar uma empresa à ruína.

Indicadores de Sucesso na Aplicação de Ética, Princípios e Valores

Empresas podem medir o impacto de sua adesão à ética e aos valores por meio de indicadores como:

▪ **NPS (Net Promoter Score):** Avalia a lealdade e a satisfação dos clientes.

▪ **Engajamento dos colaboradores:** Pesquisas internas indicam como os funcionários percebem a ética e os valores da organização.

▪ **Reputação no mercado:** Monitoramento da presença positiva na mídia e do feedback de consumidores.

▪ **Crescimento sustentável:** Avaliação de ganhos financeiros alinhados a práticas responsáveis.

Desafios no Alinhamento da Gestão com Ética, Princípios e Valores

Apesar dos benefícios, algumas dificuldades podem surgir, como:

▪ **Pressão por resultados financeiros:** Conflitos entre alcançar metas de curto prazo e manter práticas éticas.

▪ **Diferenças culturais:** Empresas globais podem enfrentar desafios para alinhar valores corporativos em contextos culturais distintos.

▪ **Resistência interna:** Colaboradores ou líderes que não acreditam na importância desses conceitos podem dificultar sua implementação.

Para superar esses desafios, a liderança deve atuar como modelo de comportamento e investir em programas de treinamento e comunicação transparente.

O impacto da ética, dos princípios e dos valores no ambiente organizacional vai além do sucesso financeiro. Eles criam uma base sólida para a prosperidade sustentável, melhoram o ambiente de trabalho e fortalecem a relação da empresa com a sociedade. Empresas que realmente vivenciam seus valores tornam-se exemplos de que é possível alinhar lucratividade com responsabilidade, influenciando positivamente o mercado e a comunidade ao seu redor.

CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA E DISCIPLINAR DA FUNPRESP-EXE

CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA E DISCIPLINAR

Aprovado pelo Conselho Deliberativo na 127ª Reunião Ordinária, de 22 de setembro de 2023, Resolução nº 594.

1. Da Finalidade

1.1. Este Código de Conduta Ética e Disciplinar da Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Executivo – Funpresp-Exe visa indicar padrões de conduta éticos e disciplinares, por meio do estabelecimento de princípios e valores, mediante a previsão de deveres e vedações, sem prejuízo das disposições legais, regulamentares e estatutárias em vigor.

2. Da Abrangência

2.1. O presente Código aplica-se aos profissionais da Funpresp-Exe, membros dos órgãos colegiados estatutários e regimentais, e, no que couber, aos prestadores de serviços e fornecedores no exercício de suas atividades, devendo pautar o ambiente de trabalho e o relacionamento com terceiros, inclusive participantes, assistidos, beneficiários e patrocinadores.

2.2. Consideram-se profissionais da Funpresp-Exe: empregados, servidores cedidos e estagiários.

2.3. Na contratação de pessoal, de fornecedores e de prestadores de serviços, os contratos celebrados deverão incluir cláusula que obrigue a contratada a dar ciência dos termos deste Código a seus empregados que forem designados para trabalhar na Fundação.

3. Dos Deveres

3.1. Os profissionais e membros dos órgãos colegiados estatutários e regimentais da Funpresp-Exe, no âmbito de suas atribuições e áreas de supervisão, quando for o caso, devem:

I. observar o mesmo cuidado e diligência que uma pessoa íntegra emprega na administração de seus próprios negócios, aplicando talento e conhecimento em proveito do desenvolvimento e fortalecimento da Funpresp-Exe;

II. atuar segundo os princípios da impessoalidade, da boa-fé, da lealdade, da ética, da integridade, da moralidade e da razoabilidade;

III. agir com urbanidade, atenção e presteza no trato com as demais pessoas, respeitando e valorizando o ser humano em sua individualidade, individualidade e dignidade;

IV. valorizar a diversidade e repelir qualquer tipo de discriminação no ambiente de trabalho;

V. observar as normas e diretrizes da Fundação, assim como a legislação aplicável ao setor de previdência complementar;

VI. manter o sigilo e a confidencialidade das informações, documentos, fatos e negócios da Funpresp-Exe, ressalvadas as hipóteses de divulgação previstas em lei ou autorizadas pela autoridade competente;

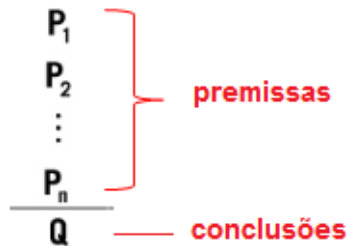
VII. exercer suas prerrogativas funcionais, observados os limites legais e estatutários, bem como a hierarquia organizacional;

RACIOCÍNIO LÓGICO E ANÁLITICO

RACIOCÍNIO ANALÍTICO E ARGUMENTAÇÃO: O USO DO SENSO CRÍTICO NA ARGUMENTAÇÃO. TIPOS DE ARGUMENTOS: ARGUMENTOS FALACIOSOS E APELATIVOS. COMUNICAÇÃO EFICIENTE DE ARGUMENTOS. LÓGICA DA ARGUMENTAÇÃO

LÓGICA DE ARGUMENTAÇÃO

Um argumento refere-se à declaração de que um conjunto de proposições iniciais leva a outra proposição final, que é uma consequência das primeiras. Em outras palavras, um argumento é a relação que conecta um conjunto de proposições, denotadas como P_1, P_2, \dots, P_n , conhecidas como premissas do argumento, a uma proposição Q , que é chamada de conclusão do argumento.



Exemplo:

P1: Todos os cientistas são loucos.

P2: Martiniano é louco.

Q: Martiniano é um cientista.

O exemplo fornecido pode ser denominado de Silogismo, que é um argumento formado por duas premissas e uma conclusão.

Quando se trata de argumentos lógicos, nosso interesse reside em determinar se eles são válidos ou inválidos. Portanto, vamos entender o que significa um argumento válido e um argumento inválido.

Argumentos Válidos

Um argumento é considerado válido, ou legítimo, quando a conclusão decorre necessariamente das propostas apresentadas.

Exemplo de silogismo:

P1: Todos os homens são pássaros.

P2: Nenhum pássaro é animal.

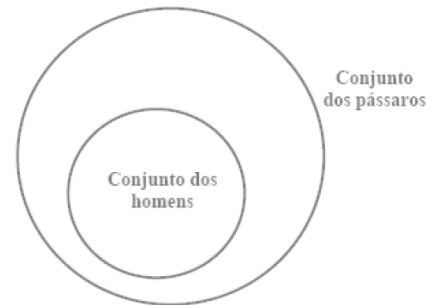
C: Logo, nenhum homem é animal.

Este exemplo demonstra um argumento logicamente estruturado e, por isso, válido. Entretanto, isso não implica na verdade das premissas ou da conclusão.

Importante enfatizar que a classificação de avaliação de um argumento é a sua estrutura lógica, e não o teor de suas propostas ou conclusões. Se a estrutura for formulada corretamente, o argumento é considerado válido, independentemente da veracidade das propostas ou das conclusões.

Como determinar se um argumento é válido?

A validade de um argumento pode ser verificada por meio de diagramas de Venn, uma ferramenta extremamente útil para essa finalidade, frequentemente usada para analisar a lógica de argumentos. Vamos ilustrar esse método com o exemplo mencionado acima. Ao afirmar na afirmação P_1 que “todos os homens são pássaros”, podemos representar esta afirmação da seguinte forma:



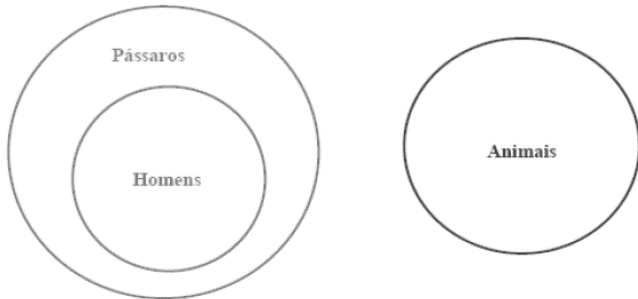
Note-se que todos os elementos do conjunto menor (homens) estão contidos no conjunto maior (pássaros), diminuindo que todos os elementos do primeiro grupo pertencem também ao segundo. Esta é a forma padrão de representar graficamente a afirmação “Todo A é B”: dois círculos, com o menor dentro do maior, onde o círculo menor representa o grupo classificado após a expressão “Todo”.

Quanto à afirmação “Nenhum pássaro é animal”, a palavra-chave aqui é “Nenhum”, que transmite a ideia de completa separação entre os dois conjuntos incluídos.



A representação gráfica da afirmação “Nenhum A é B” sempre consistirá em dois conjuntos distintos, sem sobreposição alguma entre eles.

Ao combinar as representações gráficas das duas indicações mencionadas acima e analisá-las, obteremos:



Ao analisar a conclusão de nosso argumento, que afirma “Nenhum homem é animal”, e compará-la com as representações gráficas das metas, questionamos: essa conclusão decorre logicamente das metas? Definitivamente, sim!

Percebemos que o conjunto dos homens está completamente separado do conjunto dos animais, diminuindo uma dissociação total entre os dois. Portanto, concluímos que este argumento é válido.

Argumentos Inválidos

Um argumento é considerado inválido, também chamado de ilegítimo, mal formulado, falacioso ou sofisma, quando as propostas apresentadas não são capazes de garantir a verdade da conclusão.

Por exemplo:

P1: Todas as crianças gostam de chocolate.

P2: Patrícia não é criança.

C: Logo, Patrícia não gosta de chocolate.

Este exemplo ilustra um argumento inválido ou falacioso, pois as premissas não estabelecem de maneira conclusiva a veracidade da conclusão. É possível que Patrícia aprecie chocolate, mesmo não sendo criança, uma vez que a proposta inicial não limite o gosto por chocolate exclusivamente para crianças.

Para demonstrar a invalidez do argumento supracitado, utilizaremos diagramas de conjuntos, tal como foi feito para provar a validade de um argumento válido. Iniciaremos com as primeiras metas: “Todas as crianças gostam de chocolate”.



Examinemos a segunda premissa: “Patrícia não é criança”. Para obrigar, precisamos referenciar o diagrama criado a partir da primeira localização e determinar a localização possível de Patrícia, levando em consideração o que a segunda localização estabelece.

Fica claro que Patrícia não pode estar dentro do círculo que representa as crianças. Essa é a única restrição imposta pela segunda colocação. Assim, podemos deduzir que existem duas posições possíveis para Patrícia no diagrama:

1ª) Fora do círculo que representa o conjunto maior;

2ª) Dentro do conjunto maior, mas fora do círculo das crianças. Vamos analisar:



Finalmente, passemos à análise da conclusão: “Patrícia não gosta de chocolate”. Ora, o que nos resta para sabermos se este argumento é válido ou não, é justamente confirmar se esse resultado (se esta conclusão) é necessariamente verdadeiro!

– É necessariamente verdadeiro que Patrícia não gosta de chocolate? Olhando para o desenho acima, respondemos que não! Pode ser que ela não goste de chocolate (caso esteja fora do círculo), mas também pode ser que goste (caso esteja dentro do círculo)! Enfim, o argumento é inválido, pois as premissas não garantiram a veracidade da conclusão!

Métodos para validação de um argumento

Vamos explorar alguns métodos que nos ajudarão a determinar a validade de um argumento:

1ª) Diagramas de conjuntos: ideal para argumentos que contenham as palavras “todo”, “algum” e “nenhum” ou suas convenções como “cada”, “existe um”, etc. referências nas indicações.

2º) Tabela-verdade: recomendada quando o uso de diagramas de conjuntos não se aplica, especialmente em argumentos que envolvem conectores lógicos como “ou”, “e”, “ \rightarrow ” (implica) e “ \leftrightarrow ” (se e somente se) . O processo inclui a criação de uma tabela que destaca uma coluna para cada premissa e outra para a conclusão. O principal desafio deste método é o aumento da complexidade com o acréscimo de proposições simples.

3º) Operações lógicas com conectivos, assumindo posições verdadeiras: aqui, partimos do princípio de que as premissas são verdadeiras e, através de operações lógicas com conectivos, buscamos determinar a veracidade da conclusão. Esse método oferece um caminho rápido para demonstrar a validade de um argumento, mas é considerado uma alternativa secundária à primeira opção.

4º) Operações lógicas considerando propostas verdadeiras e conclusões falsas: este método é útil quando o anterior não fornece uma maneira direta de avaliar o valor lógico da conclusão, solicitando, em vez disso, uma análise mais profunda e, possivelmente, mais complexa.

Em síntese, temos:

		Deve ser usado quando:	Não deve ser usado quando:
1º método	Utilização dos Diagramas (circunferências).	O argumento apresentar as palavras todo, nenhum, ou algum	O argumento não apresentar tais palavras.
2º método	Construção das tabelas-verdade.	Em qualquer caso, mas preferencialmente quando o argumento tiver no máximo duas proposições simples.	O argumento não apresentar três ou mais proposições simples.
3º método	Considerando as premissas verdadeiras e testando a conclusão verdadeira.	O 1º método não puder ser empregado, e houver uma premissa que seja uma proposição simples; ou que esteja na forma de uma conjunção (e).	Nenhuma premissa for uma proposição simples ou uma conjunção.
4º método	Verificar a existência de conclusão falsa e premissas verdadeiras.	O 1º método ser empregado, e a conclusão tiver a forma de uma proposição simples; ou estiver na forma de uma condicional (se...então...).	A conclusão não for uma proposição simples, nem uma disjunção, nem uma condicional.

Exemplo: diga se o argumento abaixo é válido ou inválido:

$$\begin{array}{l} (p \wedge q) \rightarrow r \\ \sim r \\ \hline \sim p \vee \sim q \end{array}$$

Resolução:

1ª Pergunta: o argumento inclui as expressões “todo”, “algum”, ou “nenhum”? Se uma resposta negativa, isso exclui a aplicação do primeiro método, levando-nos a considerar outras opções.

2ª Pergunta: o argumento é composto por, no máximo, duas proposições simples? Caso a resposta seja negativa, o segundo método também é descartado da análise.

3ª Pergunta: alguma das propostas consiste em uma proposição simples ou em uma conjunção? Se afirmativo, como no caso da segunda proposição ser ($\sim r$), podemos proceder com o terceiro método. Se desejarmos explorar mais opções, temos obrigações com outra pergunta.

4ª Pergunta: a conclusão é formulada como uma proposição simples, uma disjunção, ou uma condicional? Se a resposta for positiva, e a conclusão para uma disjunção, por exemplo, temos a opção de aplicar o método quarto, se assim escolhermos.

Vamos seguir os dois caminhos: resolveremos a questão pelo 3º e pelo 4º método.

Análise usando o Terceiro Método a partir do princípio de que as premissas são verdadeiras e avalie a veracidade da conclusão, dessa forma, será obtido:

2ª Premissa: Se $\sim r$ é verdade, isso implica que r é falso.

1ª Premissa: se $(p \wedge q) \rightarrow r$ é verdade, e já estabelecemos que r é falso, isso nos leva a concluir que $(p \wedge q)$ também deve ser falso. Uma conjunção é falsa quando pelo menos uma das proposições é falsa ou ambas são. Portanto, não conseguimos determinar os valores específicos de p e q com esta abordagem. Apesar da aparência inicial de adequação, o terceiro método não nos permite concluir definitivamente sobre a validade do argumento.

Análise usando o Quarto Método considerando a conclusão como falsa e as premissas como verdadeiras, chegaremos a:

Conclusão: Se $\sim p \vee \sim q$ é falso, então tanto p quanto q são verdadeiros. Procedemos ao teste das propostas sob a suposição de sua verdade:

1ª Premissa: Se $(p \wedge q) \rightarrow r$ é considerado verdadeiro, e p e q são verdadeiros, a situação condicional também é verdadeira, o que nos leva a concluir que r deve ser verdadeiro.

2ª Premissa) Com r sendo verdadeiro, encontramos um conflito, pois isso tornaria $\sim r$ falso. Contudo, nesta análise, o objetivo é verificar a coexistência de posições verdadeiras com uma conclusão falsa. A ausência dessa coexistência indica que o argumento é válido. Portanto, concluímos que o argumento é válido sob o método quarto.

LÓGICA DE PRIMEIRA ORDEM

Alguns argumentos utilizam proposições que empregam quantificadores, essenciais em proposições categóricas para estabelecer uma relação consistente entre sujeito e predicado. O foco é na coerência e no sentido da proposição, independentemente de sua veracidade.

As formas comuns incluem:

- Todo A é B.
- Nenhum A é B.
- Algum A é B.

Algum A não é B. Aqui, "A" e "B" representam os termos ou características envolvidas nas proposições categóricas.

Classificação de uma proposição categórica de acordo com o tipo e a relação

As proposições categóricas podem ser diferenciadas observando dois critérios essenciais: qualidade e quantidade ou extensão.

- **Qualidade:** esse concurso distingue as proposições categóricas em afirmativas ou negativas, baseando-se na natureza da afirmação feita.

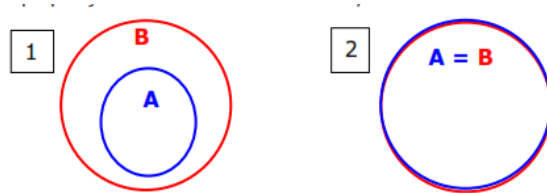
- **Oferta ou extensão:** esta classificação é denominada como proposições categóricas, como universais ou particulares, dependendo do quantificador do destinatário na proposição.

Universais { universal afirmativa: TODO A é B.
universal negativa: NENHUM A é B.

Particulares { particular afirmativa: ALGUM A é B.
particular negativa: ALGUM A NÃO é B.

Dentro dessas categorias, baseando-se na qualidade e na extensão, identificam-se quatro tipos principais de proposições, simbolizados pelas letras A, E, I, e O.

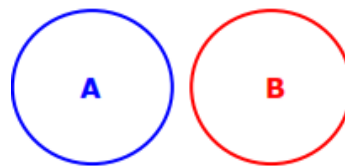
Universal Afirmativa (Tipo A) – "Todo A é B".
Existem duas interpretações possíveis.



Essas proposições declararam que o conjunto "A" está incluído dentro do conjunto "B", significando que cada elemento de "A" pertence também a "B". Importante notar que "Todo A é B" difere de "Todo B é A".

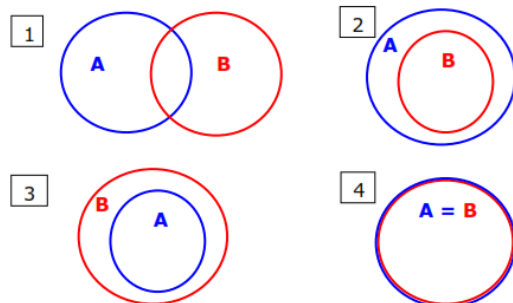
Universal negativa (Tipo E) – "NENHUM A é B".

Essas proposições estabelecem que os conjuntos "A" e "B" não consideram nenhum elemento. Vale ressaltar que afirmar "Nenhum A é B" equivale a dizer "Nenhum B é A". Esta negativa universal pode ser representada pelo diagrama em que A e B não se intersectam ($A \cap B = \emptyset$):



Particular afirmativa (Tipo I) - "ALGUM A é B"

Podemos ter 4 diferentes situações para representar esta proposição:



Estas proposições, expressas como "Algum A é B", indicam que há pelo menos um elemento do conjunto "A" que também pertence ao conjunto "B". No entanto, ao afirmar "Algum A é B", subentende-se que nem todos os elementos de "A" são elementos de "B". É importante notar que "Algum A é B" possui o mesmo significado de "Algum B é A".

Particular negativa (Tipo O) - "ALGUM A não é B"

Se a proposição **Algum A não é B é verdadeira**, temos as três representações possíveis:

PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR NO BRASIL

REGIMES DE PREVIDÊNCIA; REGIME GERAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL; REGIMES PRÓPRIOS DE PREVIDÊNCIA SOCIAL; REGIME DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR; PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR NO BRASIL; REGRAMENTO CONSTITUCIONAL

— Regime Geral de Previdência Social – RGPS/INSS¹

Esse é o Regime a que a maioria dos trabalhadores está vinculada, que é administrado pelo INSS, por isso utilizamos a denominação RGPS/INSS. É destinado as pessoas que trabalham no setor privado – ou mesmo no setor público, quando não estejam filiadas a regime próprio. É também obrigatório (quem exerce atividade remunerada deve estar filiado/a), nacional (as mesmas regras valem em todo o país) e público.

No RGPS/INSS, as contribuições dos trabalhadores em idade ativa (atual geração de trabalhadores) financiam o pagamento dos atuais aposentados, havendo, portanto, solidariedade entre as gerações. Quando os trabalhadores de hoje conquistarem a aposentadoria, novos trabalhadores estarão contribuindo para o pagamento desses benefícios e assim por diante. É o que chamamos de regime de repartição simples, o qual funciona por meio de um pacto entre as diferentes gerações, garantido pela Constituição Federal. Esse método de financiamento é utilizado na maioria dos sistemas previdenciários públicos no mundo.

Temos como exemplo um trabalhador que hoje tenha 35 anos e contribua como trabalhador formal para a previdência social. Na verdade, ele não está contribuindo para a própria aposentadoria diretamente, mas para a do avô que está aposentado, por exemplo. Por um lado, suas contribuições são utilizadas para pagar benefícios dos aposentados naquele momento. Mas, por outro lado, a contribuição desse trabalhador será necessária para que, mais tarde, ele também possa se aposentar.

Desse modo, o trabalhador paga contribuição para poder ter o direito de se aposentar no futuro. Além disso, o regime público constitui um seguro social, com a função de compartilhar o risco de seus participantes. Pense num seguro de carro: todos pagam uma contribuição, e aqueles que têm problemas com o veículo possuem auxílio da seguradora.

O seguro social da previdência é parecido: todos pagam contribuição, e aqueles que sofrem infortúnios como acidentes e doenças que acarretem perda da capacidade para o trabalho recebem benefícios. No caso de morte, os dependentes recebem o benefício da pensão por morte também.

1.....
Disponível em: <https://www.gov.br/investidor/pt-br/educacional/programa-bem-estar-financeiro/programa-bem-estar-financeiro-arquivos/apostila-07.pdf>. Acesso em 13.10.2024.

O tratamento dado às contribuições para o sistema público obrigatório é diferente daquele dado às contribuições para a aposentadoria privada, as quais são aplicadas em contas individuais.

Para requerer um benefício na Previdência Social e ter direito à garantia de renda, é necessário obter a qualidade de segurado por intermédio da inscrição no RGPS/INSS e da contribuição mensal.

Essa contribuição é computada para efeitos de carência para garantir acesso aos benefícios. Ou seja, são as contribuições que garantem que você possa receber sua aposentadoria e outros benefícios temporários (auxílio-doença, salário-maternidade) ou de risco (aposentadoria por invalidez) e sua família possa receber a pensão por morte, por exemplo. Existem duas categorias de segurados na Previdência Social: os obrigatórios e os facultativos.

Os segurados obrigatórios são aqueles que devem, obrigatoriamente, recolher contribuição para o RGPS/INSS. São pessoas físicas que exercem, pelo menos, uma atividade remunerada, com vínculo empregatício ou não. Aquele que possui carteira assinada, por exemplo, está automaticamente filiado ao RGPS/INSS e é um segurado obrigatório.

Podem ser segurados os empregados que trabalham com carteira assinada, incluindo empregados domésticos, assim como o empresário, o produtor rural, entre outros. Enquanto essas pessoas estiverem trabalhando e contribuindo para a previdência social, elas mantêm a qualidade de segurado.

Os segurados facultativos por sua vez, são aqueles que não exercem atividade remunerada ou não possuem renda direta e fazem a opção, de forma voluntária, de contribuir para a Previdência Social, filiando-se ao RGPS/INSS. Com essa opção, a dona de casa pode ser uma segurada do RGPS/INSS. Isso vale também para o estudante, o estagiário, o bolsista e o desempregado, por exemplo.

Ou seja, todo mundo pode se registrar para receber um benefício do RGPS/INSS! (Lembre-se, essa possibilidade é para pessoas com 16 anos ou mais).

— Importante:

Para não perder a qualidade de segurado, o cidadão precisa:

- Manter sua inscrição junto ao RGPS/INSS; e
- Não interromper as contribuições mensais.

Os beneficiários do RGPS são enumerados pela Lei 8.213/91 (lei que dispõe acerca dos planos de benefícios da previdência social e dá outras providências) e são divididos em segurados e dependentes.

O RGPS é o principal regime previdenciário na ordem interna e abrange obrigatoriamente todos os trabalhadores da iniciativa privada, ou seja: os trabalhadores que possuem relação de emprego regida pela Consolidação das Leis do Trabalho (empregados urbanos, mesmo os que estejam prestando

serviço a entidades paraestatais, os aprendizes, trabalhadores intermitentes), inclusive temporários – Lei nº 6.019/1974, pela Lei Complementar nº 150/2015 (empregados domésticos) e pela Lei nº 5.889/1973 (empregados rurais); os trabalhadores autônomos, eventuais ou não; os empresários, titulares de empresas individuais, membros de cooperativas de trabalho, sócios gestores e demais prestadores de serviços sem vínculo empregatício; trabalhadores avulsos; pequenos produtores rurais e pescadores artesanais trabalhando em regime de economia familiar; e outras categorias de trabalhadores, como garimpeiros, empregados de organismos internacionais, sacerdotes etc.

Abrange, ainda, pessoas que possuem vínculo com entes da Administração Pública, por exercício de cargos em comissão, ou ainda, quando o Ente Federativo não tenha Regime Próprio de Previdência Social (o que ocorre com mais de 3.000 Municípios).

É regido pela Lei nº 8.213/1991, intitulada “Plano de Benefícios da Previdência Social”, sendo de filiação compulsória e automática para os segurados obrigatórios, permitindo ainda que pessoas que não estejam enquadradas como obrigatórios e não tenham regime próprio de previdência se inscrevam como segurados facultativos, passando também a ser filiados ao RGPS. É o único regime previdenciário compulsório brasileiro que permite a adesão de segurados facultativos, em obediência ao princípio da universalidade do atendimento – art. 194, parágrafo único, I, da Constituição.

O RGPS visa a atender os beneficiários e seus dependentes em todas as situações de riscos previstas em lei, quais sejam:

- Incapacidade;
- Desemprego involuntário;
- Reclusão;
- Morte;
- Tempo de serviço;
- Encargos familiares;
- Idade avançada.

O Art. 11 da Lei 8.213/91 traz o rol de segurados obrigatórios do RGPS, são eles:

– Segurado empregado;

Aquele que presta serviço à empresa mediante pagamento de salário e possui carteira assinada. Aquele que presta serviço de natureza urbana ou rural à empresa, em caráter não eventual, sob sua subordinação e mediante remuneração, inclusive como diretor empregado.

Aquele que, contratado por empresa de trabalho temporário, definida em legislação específica, presta serviço para atender a necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços de outras empresas

– Segurado empregado doméstico;

Aquele que presta serviço de natureza contínua a pessoa ou família, no âmbito residencial desta, em atividades sem fins lucrativos (quem não tem fins lucrativos é a família, e não o empregado); o conceito de “âmbito residencial” não se limita, exclusivamente, ao espaço físico da residência da pessoa ou da família; compreende também sua casa de campo, sítio, fazenda, veículos de transporte etc.

Não é empregada doméstica a diarista, já que não há se falar em continuidade. São empregados domésticos, desde que exerçam trabalho de forma contínua à pessoa ou família, em

seu âmbito residencial e sem finalidade lucrativa. Por exemplo: cozinheira, jardineiro, caseiro, governanta, motorista, cuidador(a) de idoso, entre outros.

– Segurado trabalhador avulso;

Aquele que presta serviços para diversas empresas, sem vínculo empregatício com nenhuma delas, seja ele sindicalizado ou não, com a intervenção obrigatória de um órgão gestor de mão de obra (OGMO). Distingue-se dos contribuintes individuais em função da intermediação feita por esse órgão. É a pessoa que trabalha, sindicalizada ou não, que é contratada com a intermediação do sindicato ou órgão gestor de mão-de-obra e presta serviços de natureza urbana ou rural, sem vínculo empregatício permanente, a diversas empresas. Apesar de não possuir vínculo empregatício, possui os mesmos direitos que os trabalhadores com vínculo.

Existem duas modalidades de trabalhador avulso no Brasil: o portuário e o não portuário. Trabalhador avulso portuário é aquele que trabalha em portos e realiza as seguintes funções:

- Capatazia;
- Estiva;
- Conserto e conferência de carga;
- Vigilância das embarcações e instalações portuárias.

A intermediação entre o trabalhador e a empresa, nesse caso, é feita obrigatoriamente pelo Órgão Gestor de Mão de Obra (OGMO). Nesses casos, o trabalhador não tem vínculo empregatício e pode prestar serviços a diferentes operadores portuários.

Trabalhador avulso não portuário trabalha nas seguintes funções:

- Carga e descarga de embarcações (inclusive os trabalhadores de estiva em carvão e minérios);
- Trabalhadores em Alvarengas (embarcações usadas para carga e descarga de navios);
- Conferentes de carga e descarga;
- Consertadores de carga e descarga;
- Avulsos em serviço de bloco ou capatazia;
- Amarrador de embarcações;
- Carregador de bagagem nos portos;
- Práticos;
- Ensacadores de café, cacau, sal e similares;
- Trabalhadores na indústria de extração de sal sem relação de emprego e outros operadores de carga e descarga;

– Segurado contribuinte individual;

É a pessoa que trabalha por conta própria (autônomo) ou que presta serviço de natureza eventual a empresas, sem vínculo empregatício.

– Exemplo: empresário, dentista, motorista de táxi, diarista, manicure, pintor, eletricista, entre outros.

– **Observação:** o contribuinte individual pode se tornar um Microempreendedor Individual (MEI), para o qual é preciso formalizar sua situação como pequeno empresário e seguir as regras impostas de número de funcionários e de limite de faturamento.

Segurado especial

É o agricultor familiar, que exerce atividade rural para a própria subsistência, o pescador artesanal e o indígena que exerce suas atividades de forma individual ou em regime de economia familiar.

Frise-se que o Art. 13 da Lei 8.213/91 dispõe acerca do segurado facultativo, que é o maior de 14 anos, não estando inserido na condição de segurado obrigatório (art. 11 da Lei 8.213/91), que decide se filiar, mediante contribuição, ao RGPS. O segurado facultativo é uma exceção à regra da obrigatoriedade do RGPS.

Os dependentes dos segurados também são beneficiários da previdência social. O vínculo dos dependentes com o RGPS é subsidiário, ou seja, esse vínculo só existe se existir o vínculo principal, que é o segurado.

O art. 16 da Lei 8.213/91 traz o rol dos dependentes. São dependentes de primeira classe o cônjuge, a companheira, o companheiro e o filho não emancipado, de qualquer condição, menor de 21 anos ou inválido ou que tenha deficiência intelectual ou mental ou deficiência grave.

Cumpra salientar que essa dependência é presumida, isto é, não se faz necessária a comprovação da dependência econômica. Porém, se o cônjuge for separado de fato ou judicialmente, necessita-se comprovar a dependência econômica do segurado, para fazer jus ao recebimento de benefícios como dependente; entretanto se o cônjuge separado estiver recebendo pensão alimentícia, a dependência continua sendo presumida.

Os pais fazem parte dos dependentes de segunda classe, esses necessitam comprovar a dependência econômica. Os irmãos não emancipados, de qualquer condição, menor de 21 anos ou inválido ou que tenha deficiência intelectual ou mental ou deficiência grave fazem parte dos dependentes de terceira classe, que também necessitam comprovar a dependência econômica.

A existência de dependente de qualquer das classes do art. 16 exclui do direito às prestações os das classes seguintes, conforme determina o § 1º do art. 16 da Lei 8.213/91. O RGPS é financiado pelo governo, pelas empresas e pelos segurados.

Aposentadoria por Idade e por Tempo de Contribuição

Dentre as principais mudanças da Nova Previdência, destacam-se o fim da aposentadoria por tempo de contribuição (que era a aposentadoria sem idade mínima, devida ao trabalhador que comprovasse o tempo total de 35 anos de contribuição, se homem, ou 30 anos de contribuição, se mulher) e a modificação nas idades de aposentadoria.

Para os trabalhadores urbanos, os homens se aposentam aos 65 anos de idade e as mulheres, aos 62 anos de idade. Para solicitar o benefício, é preciso comprovar contribuição de pelo menos 15 anos, se mulher, e de 20 anos, se homem.

– Aposentadoria por Invalidez.

Auxílio por Incapacidade Temporária (auxílio-doença):

- Aposentadoria por Idade;
- Aposentadoria especial;
- Salário-Família;
- Salário-Maternidade;
- Auxílio-acidente.

Quanto ao dependente:

- Pensão por Morte;
- Auxílio-Reclusão.

Quanto ao segurado e dependente:

- Serviço Social;
- Reabilitação Profissional.

– Regime Próprio de Previdência Social – Rpps

O Estado representa importante setor de absorção de mão de obra ativa em nosso país. Apesar dos inúmeros contratos administrativos que geram relações de emprego entre os trabalhadores e as empresas prestadoras de serviço, o Poder Público é “empregador” direto de parcela significativa da população economicamente ativa.

Essa relação de trabalho pode se dar por intermédio de uma relação institucional de natureza estatutária ou por meio de relação de emprego público. Conforme a natureza do vínculo profissional que liga o servidor público ao ente federativo para o qual presta trabalho, será filiado ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS) ou a um regime de previdência próprio (caso esse regime seja instituído pelo ente federativo).

Os Regimes Próprios de Previdência Social - RPPS instituídos pela União, pelos Estados, Distrito Federal e Municípios até a publicação da Emenda Constitucional nº 103/2019, para amparar seus servidores públicos titulares de cargos efetivos, devem ser organizados pelos respectivos entes federativos de acordo com o art. 40 da Constituição Federal e com as normas estabelecidas na Lei nº 9.717/1998, que estabelece as normas gerais para o funcionamento de tais regimes.

Entende-se por regime próprio de previdência social o que assegure por lei, inclusive constituição estadual ou lei orgânica distrital ou municipal, a servidor público pelo menos as aposentadorias e pensão por morte previstas no art. 40 da CF/88.

Cada ente federativo que pretenda instituir seu regime próprio de previdência deverá editar a lei correspondente regulamentando o respectivo regime, observando a legislação federal geral (de natureza nacional).

Para os servidores públicos, há um sistema previdenciário específico. O RPPS é a previdência pública dos servidores e é estabelecido no âmbito dos entes federativos quando estes asseguram a seus servidores efetivos pelo menos os benefícios de aposentadoria

Cada ente público da Federação (União, Distrito Federal, estados e municípios) pode, assim, organizar a previdência de seus servidores ativos e aposentados, bem como pensionistas.

No Brasil, a União, o Distrito Federal, os estados e todas as capitais estaduais instituíram regimes próprios. Muitos municípios, entretanto, não o fizeram, de forma que seus servidores são vinculados ao Regime Geral de Previdência Social.

O Regime Próprio de Previdência Social deve ser custeado, obrigatoriamente, pelo respectivo Ente Federativo (por exemplo, Estado ou Município) e pelos seus servidores públicos, mediante contribuição previdenciária.

Ainda que diversos regimes próprios tenham seus recursos capitalizados, isto é, sob a forma de ativos financeiros, outros possuem financiamento por repartição, com o caráter solidário

entre gerações de trabalhadores, inclusive com contribuição dos aposentados e pensionistas que recebem proventos e pensões acima do teto do RGPS.

Todo servidor público concursado de entes públicos que criaram seus RPPS é uma pessoa segurada. Além disso, a partir de 2012, vários entes realizaram reformas previdenciárias que geraram dois efeitos principais:

- limitação do valor das aposentadorias ao teto do INSS; e
- criação de um plano de previdência complementar/privada de carácter facultativo para seus servidores públicos.

Aos servidores públicos estatutários são garantidos os seguintes direitos trabalhistas (art. 39, § 3º, da CF):

- salário mínimo;
- garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;
- remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;
- duração do trabalho normal, não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;
- repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
- remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;
- gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de seis meses;
- licença-paternidade, nos termos fixados em lei;
- proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
- redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
- proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

O RPPS carrega com ele direitos previstos no artigo 40 da Constituição Federal como benefícios de aposentadoria (por invalidez, compulsória, voluntária e especial) e pensão por morte aos seus segurados.

– Aposentadoria por invalidez

A aposentadoria por invalidez é concedida para servidores públicos titulares de cargo efetivo que apresentam algum tipo de incapacidade total e permanente para o trabalho.

– Aposentadoria compulsória

A aposentadoria compulsória é aquela que acontece por uma determinação legal e quando a pessoa atinge uma idade limite prevista na lei para o afastamento do trabalho. Ela é aplicada independentemente da vontade do trabalhador.

– Aposentadoria voluntária

A aposentadoria voluntária acontece por uma escolha do trabalhador, quando ele toma a decisão de encerrar sua carreira profissional.

– Aposentadoria voluntária por idade

Idade mínima: 65 anos para homens e 62 anos para mulheres

– Aposentadoria voluntária por tempo de contribuição e idade

Idade mínima: 65 anos para homens e 62 anos para mulheres

Tempo de contribuição: 25 anos

Tempo de serviço público: 10 anos

Tempo de efetivo exercício no cargo: 5 anos

– Aposentadoria Especial

É um tipo de aposentadoria concedida a servidores públicos que exercem atividades com exposição a agentes nocivos à saúde. O RPPS também é responsável por pagar outros benefícios, como salário-maternidade, auxílio-doença e outras licenças.

— **Importante:** o servidor público vinculado a RPPS, que exerça também atividade econômica na iniciativa privada será vinculado a dois regimes de previdência – o RPPS e o RGPS, pode usufruir dos benefícios oferecidos por ambos os regimes.

– Regime de Previdência Complementar² (RPC)

O Regime de Previdência Complementar possui regras específicas estabelecidas pelas Leis Complementares nº 108 e 109, ambas de 29/05/2001, e por demais normas. Oferece ao trabalhador uma garantia extra das que são oferecidas nas contribuições obrigatórias. Esse regime que faz parte do Sistema Previdenciário Brasileiro e é conhecido como previdência privada.

O Regime de Previdência Complementar tem por escopo oferecer uma proteção adicional ao trabalhador durante a aposentadoria. Trata-se de uma segurança previdenciária complementar àquela oferecida pela previdência pública, para os quais as contribuições dos trabalhadores são obrigatórias.

O benefício de aposentadoria será pago com base nas reservas acumuladas individualmente ao longo dos anos de contribuição, ou seja, o que o trabalhador contribuiu ao longo de sua vida profissional formará a poupança que será utilizada no futuro para o pagamento de seu benefício. Esse sistema é conhecido como Regime de Capitalização. Dividido em regime de previdência complementar dos servidores públicos e regime de previdência privada complementar

Regime de previdência complementar dos servidores públicos

Este regime está previsto no artigo 40, §§ 14 a 16 da Constituição Federal. A União, os Estados, o Distrito Federal e os municípios, caso decidam instituir um regime de previdência complementar a seus servidores titulares de cargo efetivo, poderão fixar, para o valor dos benefícios concedidos, o teto máximo do INSS.

Dita o § 15, art. 40 da CF, que o plano de benefícios da previdência complementar dos servidores públicos será de contribuição definida, sendo efetivado por entidade fechada de previdência complementar ou entidade aberta de previdência complementar.

2.....
Disponível em: <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-complementar/o-que-e-previdencia-complementar-1>.

Acesso em 15.10.2024.

PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

REGIMES DE PREVIDÊNCIA; PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR NO BRASIL: ORGANIZAÇÃO DO SISTEMA DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR, PLANOS DE BENEFÍCIOS

Prezado (a), o tema acima supracitado, já foi abordado na matéria de Previdência Complementar

Bons estudos!

LEGISLAÇÃO: EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 103/2019

EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 103, DE 12 DE NOVEMBRO DE 2019

Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias.

As Mesas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal, nos termos do § 3º do art. 60 da Constituição Federal, promulgam a seguinte Emenda ao texto constitucional:

Art. 1º A Constituição Federal passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 22.
.....
.....”

XXI - normas gerais de organização, efetivos, material bélico, garantias, convocação, mobilização, inatividades e pensões das polícias militares e dos corpos de bombeiros militares;

.....” (NR)
“Art. 37.
.....
.....”

§ 13. O servidor público titular de cargo efetivo poderá ser readaptado para exercício de cargo cujas atribuições e responsabilidades sejam compatíveis com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental, enquanto permanecer nesta condição, desde que possua a habilitação e o nível de escolaridade exigidos para o cargo de destino, mantida a remuneração do cargo de origem.

§ 14. A aposentadoria concedida com a utilização de tempo de contribuição decorrente de cargo, emprego ou função pública, inclusive do Regime Geral de Previdência Social, acarretará o rompimento do vínculo que gerou o referido tempo de contribuição.

§ 15. É vedada a complementação de aposentadorias de servidores públicos e de pensões por morte a seus dependentes que não seja decorrente do disposto nos §§ 14 a 16 do art. 40 ou que não seja prevista em lei que extinga regime próprio de previdência social.” (NR)

“Art. 38.
.....
.....”

V - na hipótese de ser segurado de regime próprio de previdência social, permanecerá filiado a esse regime, no ente federativo de origem.” (NR)

“Art. 39.
.....
.....”

§ 9º É vedada a incorporação de vantagens de caráter temporário ou vinculadas ao exercício de função de confiança ou de cargo em comissão à remuneração do cargo efetivo.” (NR)

“Art. 40. O regime próprio de previdência social dos servidores titulares de cargos efetivos terá caráter contributivo e solidário, mediante contribuição do respectivo ente federativo, de servidores ativos, de aposentados e de pensionistas, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial.

§ 1º O servidor abrangido por regime próprio de previdência social será aposentado:

I - por incapacidade permanente para o trabalho, no cargo em que estiver investido, quando insuscetível de readaptação, hipótese em que será obrigatória a realização de avaliações periódicas para verificação da continuidade das condições que ensejaram a concessão da aposentadoria, na forma de lei do respectivo ente federativo;

III - no âmbito da União, aos 62 (sessenta e dois) anos de idade, se mulher, e aos 65 (sessenta e cinco) anos de idade, se homem, e, no âmbito dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, na idade mínima estabelecida mediante emenda às respectivas Constituições e Leis Orgânicas, observados o tempo de contribuição e os demais requisitos estabelecidos em lei complementar do respectivo ente federativo.

§ 2º Os proventos de aposentadoria não poderão ser inferiores ao valor mínimo a que se refere o § 2º do art. 201 ou superiores ao limite máximo estabelecido para o Regime Geral de Previdência Social, observado o disposto nos §§ 14 a 16.

§ 3º As regras para cálculo de proventos de aposentadoria serão disciplinadas em lei do respectivo ente federativo.

§ 4º É vedada a adoção de requisitos ou critérios diferenciados para concessão de benefícios em regime próprio de previdência social, ressalvado o disposto nos §§ 4º-A, 4º-B, 4º-C e 5º.

§ 4º-A. Poderão ser estabelecidos por lei complementar do respectivo ente federativo idade e tempo de contribuição diferenciados para aposentadoria de servidores com deficiência, previamente submetidos a avaliação biopsicossocial realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar.

§ 4º-B. Poderão ser estabelecidos por lei complementar do respectivo ente federativo idade e tempo de contribuição diferenciados para aposentadoria de ocupantes do cargo de agente penitenciário, de agente socioeducativo ou de policial dos órgãos de que tratam o inciso IV do caput do art. 51, o inciso XIII do caput do art. 52 e os incisos I a IV do caput do art. 144.

§ 4º-C. Poderão ser estabelecidos por lei complementar do respectivo ente federativo idade e tempo de contribuição diferenciados para aposentadoria de servidores cujas atividades sejam exercidas com efetiva exposição a agentes químicos, físicos e biológicos prejudiciais à saúde, ou associação desses agentes, vedada a caracterização por categoria profissional ou ocupação.

§ 5º Os ocupantes do cargo de professor terão idade mínima reduzida em 5 (cinco) anos em relação às idades decorrentes da aplicação do disposto no inciso III do § 1º, desde que comprovem tempo de efetivo exercício das funções de magistério na educação infantil e no ensino fundamental e médio fixado em lei complementar do respectivo ente federativo.

§ 6º Ressalvadas as aposentadorias decorrentes dos cargos acumuláveis na forma desta Constituição, é vedada a percepção de mais de uma aposentadoria à conta de regime próprio de previdência social, aplicando-se outras vedações, regras e condições para a acumulação de benefícios previdenciários estabelecidas no Regime Geral de Previdência Social.

§ 7º Observado o disposto no § 2º do art. 201, quando se tratar da única fonte de renda formal auferida pelo dependente, o benefício de pensão por morte será concedido nos termos de lei do respectivo ente federativo, a qual tratará de forma diferenciada a hipótese de morte dos servidores de que trata o § 4º-B decorrente de agressão sofrida no exercício ou em razão da função.

§ 9º O tempo de contribuição federal, estadual, distrital ou municipal será contado para fins de aposentadoria, observado o disposto nos §§ 9º e 9º-A do art. 201, e o tempo de serviço correspondente será contado para fins de disponibilidade.

§ 12. Além do disposto neste artigo, serão observados, em regime próprio de previdência social, no que couber, os requisitos e critérios fixados para o Regime Geral de Previdência Social.

§ 13. Aplica-se ao agente público ocupante, exclusivamente, de cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração, de outro cargo temporário, inclusive mandato eletivo, ou de emprego público, o Regime Geral de Previdência Social.

§ 14. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão, por lei de iniciativa do respectivo Poder Executivo, regime de previdência complementar para servidores públicos ocupantes de cargo efetivo, observado o limite máximo dos be-

nefícios do Regime Geral de Previdência Social para o valor das aposentadorias e das pensões em regime próprio de previdência social, ressalvado o disposto no § 16.

§ 15. O regime de previdência complementar de que trata o § 14 oferecerá plano de benefícios somente na modalidade contribuição definida, observará o disposto no art. 202 e será efetivado por intermédio de entidade fechada de previdência complementar ou de entidade aberta de previdência complementar.

§ 19. Observados critérios a serem estabelecidos em lei do respectivo ente federativo, o servidor titular de cargo efetivo que tenha completado as exigências para a aposentadoria voluntária e que opte por permanecer em atividade poderá fazer jus a um abono de permanência equivalente, no máximo, ao valor da sua contribuição previdenciária, até completar a idade para aposentadoria compulsória.

§ 20. É vedada a existência de mais de um regime próprio de previdência social e de mais de um órgão ou entidade gestora desse regime em cada ente federativo, abrangidos todos os poderes, órgãos e entidades autárquicas e fundacionais, que serão responsáveis pelo seu financiamento, observados os critérios, os parâmetros e a natureza jurídica definidos na lei complementar de que trata o § 22.

§ 21. (Revogado).

§ 22. Vedada a instituição de novos regimes próprios de previdência social, lei complementar federal estabelecerá, para os que já existam, normas gerais de organização, de funcionamento e de responsabilidade em sua gestão, dispondo, entre outros aspectos, sobre:

I - requisitos para sua extinção e consequente migração para o Regime Geral de Previdência Social;

II - modelo de arrecadação, de aplicação e de utilização dos recursos;

III - fiscalização pela União e controle externo e social;

IV - definição de equilíbrio financeiro e atuarial;

V - condições para instituição do fundo com finalidade previdenciária de que trata o art. 249 e para vinculação a ele dos recursos provenientes de contribuições e dos bens, direitos e ativos de qualquer natureza;

VI - mecanismos de equacionamento do deficit atuarial;

VII - estruturação do órgão ou entidade gestora do regime, observados os princípios relacionados com governança, controle interno e transparência;

VIII - condições e hipóteses para responsabilização daqueles que desempenhem atribuições relacionadas, direta ou indiretamente, com a gestão do regime;

IX - condições para adesão a consórcio público;

X - parâmetros para apuração da base de cálculo e definição de alíquota de contribuições ordinárias e extraordinárias." (NR)

"Art. 93.

VIII - o ato de remoção ou de disponibilidade do magistrado, por interesse público, fundar-se-á em decisão por voto da maioria absoluta do respectivo tribunal ou do Conselho Nacional de Justiça, assegurada ampla defesa;

....." (NR)

“Art. 103-B.
.....
.....

§ 4º
.....
.....

III - receber e conhecer das reclamações contra membros ou órgãos do Poder Judiciário, inclusive contra seus serviços auxiliares, serventias e órgãos prestadores de serviços notariais e de registro que atuem por delegação do poder público ou oficializados, sem prejuízo da competência disciplinar e correicional dos tribunais, podendo avocar processos disciplinares em curso, determinar a remoção ou a disponibilidade e aplicar outras sanções administrativas, assegurada ampla defesa;

.....
.....” (NR)

“Art. 109.
.....
.....

§ 3º Lei poderá autorizar que as causas de competência da Justiça Federal em que forem parte instituição de previdência social e segurado possam ser processadas e julgadas na justiça estadual quando a comarca do domicílio do segurado não for sede de vara federal.

.....
.....” (NR)

“Art. 130-A.
.....
.....

§ 2º
.....
.....

III - receber e conhecer das reclamações contra membros ou órgãos do Ministério Público da União ou dos Estados, inclusive contra seus serviços auxiliares, sem prejuízo da competência disciplinar e correicional da instituição, podendo avocar processos disciplinares em curso, determinar a remoção ou a disponibilidade e aplicar outras sanções administrativas, assegurada ampla defesa;

.....
.....” (NR)

“Art. 149.
.....
.....

§ 1º A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão, por meio de lei, contribuições para custeio de regime próprio de previdência social, cobradas dos servidores ativos, dos aposentados e dos pensionistas, que poderão ter alíquotas progressivas de acordo com o valor da base de contribuição ou dos proventos de aposentadoria e de pensões. (Vigência)

§ 1º-A. Quando houver deficit atuarial, a contribuição ordinária dos aposentados e pensionistas poderá incidir sobre o valor dos proventos de aposentadoria e de pensões que supere o salário-mínimo. (Vigência)

§ 1º-B. Demonstrada a insuficiência da medida prevista no § 1º-A para equacionar o deficit atuarial, é facultada a instituição de contribuição extraordinária, no âmbito da União, dos servidores públicos ativos, dos aposentados e dos pensionistas. (Vigência)

§ 1º-C. A contribuição extraordinária de que trata o § 1º-B deverá ser instituída simultaneamente com outras medidas para equacionamento do deficit e vigorará por período determinado, contado da data de sua instituição. (Vigência)

.....
.....” (NR)

“Art. 167.
.....
.....

XII - na forma estabelecida na lei complementar de que trata o § 22 do art. 40, a utilização de recursos de regime próprio de previdência social, incluídos os valores integrantes dos fundos previstos no art. 249, para a realização de despesas distintas do pagamento dos benefícios previdenciários do respectivo fundo vinculado àquele regime e das despesas necessárias à sua organização e ao seu funcionamento;

XIII - a transferência voluntária de recursos, a concessão de avais, as garantias e as subvenções pela União e a concessão de empréstimos e de financiamentos por instituições financeiras federais aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios na hipótese de descumprimento das regras gerais de organização e de funcionamento de regime próprio de previdência social.

.....
.....” (NR)

“Art. 194.
.....
.....

Parágrafo único.
.....
.....

VI - diversidade da base de financiamento, identificando-se, em rubricas contábeis específicas para cada área, as receitas e as despesas vinculadas a ações de saúde, previdência e assistência social, preservado o caráter contributivo da previdência social;

.....
.....” (NR)

“Art. 195.
.....
.....

II - do trabalhador e dos demais segurados da previdência social, podendo ser adotadas alíquotas progressivas de acordo com o valor do salário de contribuição, não incidindo contribuição sobre aposentadoria e pensão concedidas pelo Regime Geral de Previdência Social;

§ 9º As contribuições sociais previstas no inciso I do caput deste artigo poderão ter alíquotas diferenciadas em razão da atividade econômica, da utilização intensiva de mão de obra, do porte da empresa ou da condição estrutural do mercado de trabalho, sendo também autorizada a adoção de bases de cálculo diferenciadas apenas no caso das alíneas “b” e “c” do inciso I do caput.

§ 11. São vedados a moratória e o parcelamento em prazo superior a 60 (sessenta) meses e, na forma de lei complementar, a remissão e a anistia das contribuições sociais de que tratam a alínea “a” do inciso I e o inciso II do caput.

§ 13. (Revogado).

§ 14. O segurado somente terá reconhecida como tempo de contribuição ao Regime Geral de Previdência Social a competência cuja contribuição seja igual ou superior à contribuição mínima mensal exigida para sua categoria, assegurado o agrupamento de contribuições.” (NR)

“Art. 201. A previdência social será organizada sob a forma do Regime Geral de Previdência Social, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, na forma da lei, a:

I - cobertura dos eventos de incapacidade temporária ou permanente para o trabalho e idade avançada;

§ 1º É vedada a adoção de requisitos ou critérios diferenciados para concessão de benefícios, ressalvada, nos termos de lei complementar, a possibilidade de previsão de idade e tempo de contribuição distintos da regra geral para concessão de aposentadoria exclusivamente em favor dos segurados:

I - com deficiência, previamente submetidos a avaliação biopsicossocial realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar;

II - cujas atividades sejam exercidas com efetiva exposição a agentes químicos, físicos e biológicos prejudiciais à saúde, ou associação desses agentes, vedada a caracterização por categoria profissional ou ocupação.

§ 7º

I - 65 (sessenta e cinco) anos de idade, se homem, e 62 (sessenta e dois) anos de idade, se mulher, observado tempo mínimo de contribuição;

II - 60 (sessenta) anos de idade, se homem, e 55 (cinquenta e cinco) anos de idade, se mulher, para os trabalhadores rurais e para os que exerçam suas atividades em regime de economia familiar, nestes incluídos o produtor rural, o garimpeiro e o pescador artesanal.

§ 8º O requisito de idade a que se refere o inciso I do § 7º será reduzido em 5 (cinco) anos, para o professor que comprove tempo de efetivo exercício das funções de magistério na educação infantil e no ensino fundamental e médio fixado em lei complementar.

§ 9º Para fins de aposentadoria, será assegurada a contagem recíproca do tempo de contribuição entre o Regime Geral de Previdência Social e os regimes próprios de previdência social, e destes entre si, observada a compensação financeira, de acordo com os critérios estabelecidos em lei.

§ 9º-A. O tempo de serviço militar exercido nas atividades de que tratam os arts. 42, 142 e 143 e o tempo de contribuição ao Regime Geral de Previdência Social ou a regime próprio de previdência social terão contagem recíproca para fins de inativa-

ção militar ou aposentadoria, e a compensação financeira será devida entre as receitas de contribuição referentes aos militares e as receitas de contribuição aos demais regimes.

§ 10. Lei complementar poderá disciplinar a cobertura de benefícios não programados, inclusive os decorrentes de acidente do trabalho, a ser atendida concorrentemente pelo Regime Geral de Previdência Social e pelo setor privado.

§ 12. Lei instituirá sistema especial de inclusão previdenciária, com alíquotas diferenciadas, para atender aos trabalhadores de baixa renda, inclusive os que se encontram em situação de informalidade, e àqueles sem renda própria que se dediquem exclusivamente ao trabalho doméstico no âmbito de sua residência, desde que pertencentes a famílias de baixa renda.

§ 13. A aposentadoria concedida ao segurado de que trata o § 12 terá valor de 1 (um) salário-mínimo.

§ 14. É vedada a contagem de tempo de contribuição fictício para efeito de concessão dos benefícios previdenciários e de contagem recíproca.

§ 15. Lei complementar estabelecerá vedações, regras e condições para a acumulação de benefícios previdenciários.

§ 16. Os empregados dos consórcios públicos, das empresas públicas, das sociedades de economia mista e das suas subsidiárias serão aposentados compulsoriamente, observado o cumprimento do tempo mínimo de contribuição, ao atingir a idade máxima de que trata o inciso II do § 1º do art. 40, na forma estabelecida em lei.” (NR)

“Art. 202.

§ 4º Lei complementar disciplinará a relação entre a União, Estados, Distrito Federal ou Municípios, inclusive suas autarquias, fundações, sociedades de economia mista e empresas controladas direta ou indiretamente, enquanto patrocinadores de planos de benefícios previdenciários, e as entidades de previdência complementar.

§ 5º A lei complementar de que trata o § 4º aplicar-se-á, no que couber, às empresas privadas permissionárias ou concessionárias de prestação de serviços públicos, quando patrocinadoras de planos de benefícios em entidades de previdência complementar.

§ 6º Lei complementar estabelecerá os requisitos para a designação dos membros das diretorias das entidades fechadas de previdência complementar instituídas pelos patrocinadores de que trata o § 4º e disciplinará a inserção dos participantes nos colegiados e instâncias de decisão em que seus interesses sejam objeto de discussão e deliberação.” (NR)

“Art. 239. A arrecadação decorrente das contribuições para o Programa de Integração Social, criado pela Lei Complementar nº 7, de 7 de setembro de 1970, e para o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público, criado pela Lei Complementar nº 8, de 3 de dezembro de 1970, passa, a partir da promulgação desta Constituição, a financiar, nos termos que a lei dispuser, o programa do seguro-desemprego, outras ações da previdência social e o abono de que trata o § 3º deste artigo.