

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIVATES  
CURSO DE DIREITO

**A APLICAÇÃO DO SISTEMA DE PREVIDÊNCIA SOCIAL  
A ESTRANGEIROS DO MERCOSUL RESIDENTES NO BRASIL**

Maiquel Aloisio Schmidt

Lajeado, novembro de 2015

Maiquel Aloisio Schmidt

**A APLICAÇÃO DO SISTEMA DE PREVIDÊNCIA SOCIAL  
A ESTRANGEIROS DO MERCOSUL RESIDENTES NO BRASIL**

Monografia apresentada na disciplina de Trabalho de Curso II – Monografia ou Artigo do Curso de Direito, do Centro Universitário UNIVATES, como parte da exigência para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Me. Renato Luiz Hilgert

Lajeado, novembro de 2015

Maiquel Aloísio Schmidt

**A APLICAÇÃO DO SISTEMA DE PREVIDÊNCIA SOCIAL  
A ESTRANGEIROS DO MERCOSUL RESIDENTES NO BRASIL**

A Banca examinadora abaixo aprova a Monografia apresentada na disciplina de Trabalho de Curso II – Monografia ou Artigo, do Curso de Direito, do Centro Universitário UNIVATES, como parte de exigência para a obtenção do grau de Bacharel em Direito:

Prof. Me. Renato Luiz Hilgert – orientador  
Centro Universitário Univates

Profa. Ma. Márcia Pierozan  
Centro Universitário Univates

Sra. Marquieli Klunk  
Centro Universitário Univates

Lajeado, novembro de 2015

## RESUMO

Os sistemas previdenciários têm por objetivo garantir a manutenção do trabalhador diante de eventos que não permitam o exercício da atividade laboral por motivos de saúde, idade, velhice etc. Os trabalhadores podem circular livremente entre os países do Mercosul. Assim, esta monografia tem como objetivo geral analisar a possibilidade de obtenção de benefícios previdenciários por imigrantes do Mercosul residentes no Brasil. Trata-se de uma pesquisa qualitativa, realizada por meio de método dedutivo e procedimento técnico bibliográfico e documental. Assim, as reflexões começam com um breve histórico da Previdência Social brasileira, apresentado um apanhado constitucional. Em seguida, faz um estudo identificando os benefícios passíveis de concessão, bem como quais são os segurados, dependentes e beneficiários. Finalmente, examina a aplicação da previdência social a estrangeiros do Mercosul residentes no Brasil. Nesse sentido, conclui-se ser possível a obtenção de benefícios de aposentadoria por idade ou velhice, invalidez ou morte, sem a existência de um sistema de compensação, sendo que o pagamento dos benefícios se dá de maneira pro rata de acordo com o período laborado entre os países com os quais o trabalhador esteve vinculado.

**Palavras-chave:** Previdência Social. Aplicação a estrangeiros. MERCOSUL. Possibilidade.

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Idades mínimas para obtenção de aposentadoria por idade em alguns países da América do Sul, EUA e Alemanha .....	31
Tabela 2 – Diferença entre auxílio-doença previdenciário e o auxílio doença acidentário.....	33
Tabela 3 – Limites temporais de recebimento do benefício .....	35
Tabela 4 – Quantidade de benefícios concedidos no âmbito dos acordos internacionais de Previdência Social.....	42
Tabela 5 – Quantidade de segurados deslocados temporariamente para trabalho em outro país sem alteração de vínculo previdenciário e períodos médios de permanência.....	47
Tabela 6 – Quantidade de benefícios concedidos no âmbito dos acordos internacionais de Previdência Social Brasileira .....	47

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>6</b>
<b>2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA SEGURIDADE SOCIAL NO BRASIL .....</b>	<b>8</b>
2.1 A Previdência Social na Constituição Federal.....	8
2.2 Conceituação, fundamentos e princípios do Direito Previdenciário .....	13
2.3 Globalização do Direito Previdenciário .....	19
<b>3 NORMAS PREVIDENCIÁRIAS VIGENTES .....</b>	<b>25</b>
3.1 Lei Orgânica da Previdência Social.....	25
3.1.1 Dos segurados, dos dependentes e dos contribuintes .....	25
3.2 Benefícios regulamentados.....	29
3.2.1 Da aposentadoria por idade: .....	29
3.3 Tratados internacionais .....	37
<b>4 PREVIDÊNCIA SOCIAL NO MERCOSUL.....</b>	<b>43</b>
4.1 Contextualização do Acordo Multilateral do Mercosul sobre Seguridade Social.....	43
4.2 Possibilidade de obtenção de benefícios por estrangeiros do Mercosul ....	44
4.3 Mecanismos de ligação e o processamento das informações sobre os segurados .....	48
4.4 Normas para solicitação dos benefícios pelo Acordo Multilateral de Seguridade Social do Mercosul .....	50
<b>5 CONCLUSÃO .....</b>	<b>57</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>60</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A Previdência Social no Brasil sofre com as constantes alterações legislativas. Existe, no sistema previdenciário, um grande acervo de normas - instruções, leis, decretos e portarias regulamentando a concessão, o indeferimento e mesmo a suspensão dos benefícios oferecidos.

Com o crescente movimento migratório, estão surgindo, além de benefícios à sociedade internacional, vários problemas a serem dirimidos com relação à aplicabilidade da Previdência Social entre países e diferentes regimes previdenciários que as mais diferentes nações são capazes de desenvolver, cada qual atendendo aos princípios ideológicos, éticos e sociais de sua nação.

Justifica-se relevante discutir a aplicação da Previdência Social a imigrantes, já que vários acordos internacionais foram firmados com a finalidade de possibilitar a cooperação previdenciária entre países e blocos, entre eles com os países ibero-americanos, Alemanha, Cabo Verde, Canadá, Chile, Espanha, França, Grécia, Itália, Japão, Luxemburgo, Portugal e os países do Mercosul.

Dessa maneira, o presente trabalho pretende, como objetivo geral, analisar a possibilidade de obtenção de benefícios previdenciários por imigrantes do Mercosul residentes no Brasil. Portanto, o estudo trata, como problema: qual a possibilidade de obtenção de benefícios previdenciários por imigrantes do Mercosul residentes no Brasil? A hipótese para tal questionamento entende como possível a obtenção de benefícios previdenciários do sistema de Seguridade Social desde que cumpridos os

requisitos mínimos necessários, exigidos aos brasileiros. Espera-se, no caso de estrangeiros do Mercosul, que seja realizada uma compensação financeira entre as nações, não prejudicando, com isso, nenhum dos sistemas dos países membros.

A pesquisa, quanto ao método de abordagem, será qualitativa, segundo Mezzaroba e Monteiro (2009), pois o que se procura atingir é a identificação da natureza e do alcance do tema a ser investigado, utilizando-se, para isso, exame por meio do qual se buscarão as interpretações possíveis para o fenômeno jurídico em análise. Para obtenção do escopo cobijado pelo trabalho, será empregado o método dedutivo, cuja operacionalização de dará por meio de procedimentos técnicos baseados na doutrina, legislação, páginas eletrônicas especializadas e jurisprudência, passando pelos princípios constitucionais e específicos, pela apresentação do atual sistema previdenciário brasileiro e pela aplicação de benefícios a imigrantes do Mercosul no Brasil.

Para isso, no primeiro capítulo de desenvolvimento deste estudo será abordada a evolução histórica da Seguridade Social no Brasil, analisando seu progresso nas diferentes Constituições Federais já vigentes, passando a conceituar o Direito Previdenciário e seus princípios, em especial o Direito Adquirido conforme o § 2º do art. 6º do Decreto-Lei nº 4.657/1942, dentre outros específicos do Direito Previdenciário, bem como a análise da globalização do Direito Previdenciário.

No segundo capítulo, serão apresentadas as normas previdenciárias vigentes no Brasil, buscando exibir a Lei Orgânica da Previdência Social, e explicar quem são segurados, dependentes e contribuintes, quais os benefícios atualmente oferecidos aos vinculados ao regime geral de previdência social. Por fim, serão abordados os tratados internacionais, especialmente ao que se referem à aproximação previdenciária entre os Estados.

Por derradeiro, no terceiro capítulo, far-se-á um estudo específico referente à Previdência Social no Mercosul, contextualizando o Acordo Multilateral do Mercosul sobre Seguridade Social e buscando aproximar o leitor dos benefícios reconhecidos a estrangeiros do Mercosul residentes no Brasil, bem como seus mecanismos de ligação acionados para a obtenção de benefícios por esses imigrantes. Logo, apresentar-se-ão as normas para a solicitação dos benefícios mencionados.

## **2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA SEGURIDADE SOCIAL NO BRASIL**

A preocupação com o futuro fez com que fossem desenvolvidos sistemas previdenciários em diversos países. A principal destinação de tais sistemas é a aposentadoria e o auxílio-doença, o que possibilita o afastamento quando a pessoa é incapaz de prosseguir com seu labor ou complete os requisitos para receber a aposentadoria.

### **2.1 A Previdência Social na Constituição Federal**

Considerando aquilo que Martins (2004) escreve, na Constituição de 1824 havia previsão de socorros públicos atribuindo às Assembleias Legislativas a competência para legislar. Já o Montepio Geral dos Servidores do Estado (Mongeval) foi criado em 1835 e previa um sistema típico de mutualismo (onde várias pessoas se organizam, juntam um fundo para cobertura de certos riscos, mediante repartição dos encargos com todo o grupo).

Seguindo o período histórico vivido durante a vigência da Constituição Federal de 1824, expõe-se que o Código Comercial de 1850 já previa em seu art. 79 que “os acidentes imprevistos e inculpados que impedem aos prepostos o exercício de suas funções não interromperão o vencimento de seu salário, contanto que a inabilitação não exceda três meses contínuos”. Em 25 de novembro de 1850, foi publicado o Regulamento nº 737, que assegurava a todos os empregados acidentados no trabalho salários por, no máximo, três meses.

Analisando os textos constitucionais que já nortearam o direito brasileiro, Correia e Correia (2013) concluem que na Constituição de 1891, a única passagem pelo tema de seguridade social está no artigo 75, que previa o benefício de aposentadoria, sem qualquer contribuição, exclusivamente para funcionários públicos “em caso de invalidez no serviço da Nação”. Complementa Martins (2004) que o benefício era realmente dado, pois não havia contribuição específica para seu financiamento.

Analisando o art. 7º das Disposições Transitórias da Constituição Federal de 1891, ao Imperador Dom Pedro de Alcântara era estipulada uma pensão vitalícia que teria seu valor fixado pelo Congresso Ordinário mas deveria garantir-lhe subsistência decente.

O Decreto nº 3.724, de 15 de janeiro de 1.919, obrigou os empregadores ao pagamento de indenização sobre acidentes sofridos por seus trabalhadores.

Conforme lecionam Eduardo e Eduardo (2011), com o advento do Decreto nº 4.682, de 24 de janeiro de 1923, a conhecida Lei Eloy Chaves foi o marco legislativo responsável por criar o primeiro caixa de aposentadorias e pensões para empregados. No caso, os funcionários de empresas ferroviárias eram contemplados com os benefícios de aposentadoria por invalidez, aposentadoria ordinária (atualmente, a nossa aposentadoria por tempo de contribuição), pensão por morte e assistência médica. Cumpre lembrar que os funcionários de cada empresa formavam caixas separados.

Seguindo os mesmos, a Lei Eloy Chaves é considerada como o início da Previdência Social no Brasil, uma vez que provocou o surgimento de vários caixas de aposentadorias e pensões. Ao exemplo de Martins (2004) são eles, os Institutos de Aposentadorias e Pensões (IAP) dos: marítimos (IAPM), pelo Decreto nº 22.872; comerciários (IAPC), pelo Decreto nº 24.273, de 22 de maio de 1934; bancários (IAPB), pelo Decreto nº 24.615, de 9 de junho de 1934; industriários, pela Lei nº 367, de 31 de dezembro de 1936.

De acordo com Martins (2004), já em 1923, em todo o país havia 24 caixas de aposentadorias e pensões, que atendiam 2.991 trabalhadores segurados. Em certo momento, os caixas deixaram de ser dos trabalhadores de determinadas empresas

e passaram a integrar as categorias profissionais. Logo, adotando o modelo italiano, as contribuições ao fundo de aposentadorias e pensões passaram a receber contribuição do empregado, do empregador e do governo. A gerência do fundo era exercida por um integrante de cada grupo mantenedor. Neste momento, passou a financiar também serviços de saúde, internação hospitalar e atendimento ambulatorial.

Conforme Correia e Correia (2013), na Constituição de 1934, ficou estabelecido que caberia à União a competência para fixar regras de assistência social. Os Estados-Membros, por sua vez, ficam responsáveis pela manutenção da saúde, das assistências públicas e da fiscalização das leis sociais.

A Carta Magna de 1934 estabelecia que o custeio do sistema se daria obrigatoriamente entre governo, empregado e empregador. Previa que os funcionários públicos que atingissem 68 anos de idade estariam sujeitos à aposentadoria compulsória, assim como também assegurava aposentadoria por invalidez aos funcionários públicos que atingissem 30 anos de trabalho. A Carta, pela primeira vez, traria a palavra “previdência”, apesar de ainda não a chamar de social (MARTINS, 2004).

Em 1937, promulgada nova Constituição Federal, esta, segundo Martins (2004) é muito sintética em matéria previdenciária sem apresentar evoluções, revela uma regressão. Neste texto constitucional a disciplina é tratada apenas em duas alíneas sendo estas a *m* e a *n* do art. 137.

Art 137 - A legislação do trabalho observará, além de outros, os seguintes preceitos:

[...]

m) a instituição de seguros de velhice, de invalidez, de vida e para os casos de acidentes do trabalho;

n) as associações de trabalhadores têm o dever de prestar aos seus associados auxílio ou assistência, no referente às práticas administrativas ou judiciais relativas aos seguros de acidentes do trabalho e aos seguros sociais.

O Decreto nº 7.526, de 7 de maio de 1945, lembra Martins (2004), determinou a criação de um só tipo de instituição de previdência social, que seria denominado por Instituto de Serviços Sociais do Brasil (ISSB). Todos os recursos seriam

revertidos a um único fundo, porém, na prática, o ISSB nunca foi implementado por falta de créditos necessários que seriam ofertados pelo governo Dutra.

Com o advento da Constituição Federal de 1946, alterou-se o nome de “seguro social” para “previdência social”. Em 1953, foi aprovada a filiação de profissionais liberais como segurados autônomos. Durante a vigência dessa constituição, foi estabelecida a Lei nº 3.807 de 1960, a Lei Orgânica da Previdência Social (LOPS), padronizando o sistema assistencial. Tal lei foi responsável por ampliar a quantidade de benefícios oferecidos pelo sistema, incluindo o auxílio natalidade, auxílio reclusão e auxílio funeral. A partir de então, houve uma elevação no teto de contribuição da previdência, que passou de três para cinco salários de contribuição (MARTINS, 2004).

Mais adiante, a Constituição de 1967 não apresentou inovações no que diz respeito à matéria previdenciária, trazendo o descanso remunerado antes e depois do parto às gestantes, sem prejuízo de salário ou emprego. A Emenda Constitucional nº 01 de 1969, em seu inciso XIX, previa a aposentadoria da mulher aos 30 anos de trabalho com salário integral. Tal texto legal trouxe ainda a impossibilidade de extensão de direitos previdenciários sem a correspondente fonte de custeio. Já a Emenda Constitucional nº 18, de 1981, acrescentou a aposentadoria ao professor após 30 anos, e para a professora após 25 anos de efetivo exercício das funções do magistério com salário integral (MARTINS, 2004).

Seguindo o histórico anotado pelo referido doutrinador, em 1977, foi instituído o SINPAS (Sistema Nacional de Previdência e Assistência Social), que tinha a finalidade da integração das atividades de previdência, assistência médica, assistência social e de gestão administrativa, financeira e patrimonial. O SINPAS era composto por INPS (Instituto Nacional de Previdência Social), INAMPS (Instituto Nacional de Assistência Médica da Previdência Social), LBA (Fundação Legião Brasileira de Assistência), FUNABEM (Fundação Nacional do Bem-Estar do Menor), DATA-PREV (Empresa de Processamento de Dados da Previdência Social), IAPAS (Instituto de Administração Financeira da Previdência Social) e o CEME (Central de Medicamentos).

De acordo com Eduardo e Eduardo (2011), a Constituição de 1988 foi a primeira a adotar a expressão “Seguridade Social”, definindo-a como o conjunto que assegura os direitos relativos a saúde, assistência e previdência, criando dessa forma, o tripé que integra a iniciativa dos poderes públicos e da sociedade.

A Constituição Federal de 1988 (CF/1988) instituiu o sistema de Seguridade Social como uma meta a ser obtida pelo Estado brasileiro. A partir de então, deixa a Previdência Social de ser um sistema por si só e passa a atuar também nos campos de saúde e assistência social. Ocorre que mesmo antes da promulgação da Carta Magna de 1988 havia determinação legal que definia a transferência de recursos da Previdência Social para o chamado Sistema Único Descentralizado de Saúde – SUDS, atualmente o Sistema Único de Saúde – SUS (CASTRO; LAZZARI, 2014).

Conforme destacam os doutrinadores acima, segundo a redação original do artigo 201 da Constituição Federal, não estão todos os cidadãos economicamente ativos obrigados a contribuir ao Regime Geral de Previdência Social – RGPS, podendo, para tanto, estarem vinculados a outros regimes previdenciários. Logo, excluem-se do RGPS todos os servidores federais, estaduais ou municipais regidos por um regime previdenciário próprio e aqueles que não contribuem de maneira alguma por não estarem exercendo qualquer profissão.

A respeito do artigo 201 da CF/1988, contribui Viana (2012) considerando a irredutibilidade do valor dos benefícios, quando, segundo ele, tal irredutibilidade pode ser nominal ou real. A nominal seria a impossibilidade de diminuição do numeral percebido, enquanto que a real seria a manutenção do percebido conforme a inflação. Assim, esta manteria o poder aquisitivo do beneficiário, sendo expressamente consagrada no artigo 201, § 4º, da Constituição Federal, segundo o qual “é assegurado o reajustamento dos benefícios para preservar-lhes, em caráter permanente, o valor real, conforme critérios definidos em lei”. Conforme a Constituição Federal em seu artigo 201, § 2º, nenhum salário será inferior ao do salário mínimo.

Em 1990, com a edição do Decreto nº 99.350, foi criado o INSS (Instituto Nacional do Seguro Social) resultante da fusão entre o INPS e o IAPAS. Logo, gradualmente, foram sendo extintas partes da estrutura do SINPAS, como o

INAMPS, em 1993, o LBA e o FUNABEM, em 1995, e o CEME, em 1997, enquanto que o DATA-PREV continua sendo o serviço de processamento de dados utilizado pelos órgãos do MPS (EDUARDO; EDUARDO, 2011).

## 2.2 Conceituação, fundamentos e princípios do Direito Previdenciário

Afirma Martins (2004) que o termo previdência vem do latim *videre*, que importa em prever contingências sociais e procurar compostas, ou ainda, *praevidentia*, significando prever ou antever.

Conforme Viana (2012), a Seguridade Social é composta por um conjunto de ações de iniciativa dos poderes públicos e da sociedade destinado a assegurar o direito à saúde, à assistência social e à previdência social, conforme disposto pelo artigo 1º da Lei 8.212/1991.

Martins (2004), conceitua a Previdência Social como

[...] o conjunto de princípios, de regras e de instituições destinado a estabelecer um sistema de proteção social aos indivíduos contra contingências que os impeçam de proveras suas necessidades pessoais básicas e de suas famílias, integrado por ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, visando assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social (MARTINS, 2003, p. 21).

Segue explicando que Previdência Social é uma espécie do gênero Direito da Seguridade Social, portanto a Previdência Social não é autônoma em relação a Seguridade Social.

A finalidade da Previdência Social instituída pela Lei 8.213/1991 é que:

A Previdência Social, mediante contribuição, tem por fim assegurar aos seus beneficiários meios indispensáveis de manutenção, por motivo de incapacidade, desemprego involuntário, idade avançada, tempo de serviço, encargos familiares e prisão ou morte daqueles de quem dependiam economicamente (art. 1º, Lei 8.213/91, texto digital).

A Previdência Social é utilizada para garantir a dignidade da pessoa humana, não deixando um obreiro à margem da sociedade. Uma vez que o trabalhador, seja por doença, acidente, velhice ou qualquer outro motivo, deixar de ser prestativo, estará aos olhos dos empregadores às margens da sociedade, como um indivíduo não útil. Por esse motivo deve o Estado intervir uma vez que ele tem o poder

regulamentar à prestação de serviços no âmbito previdenciário frente às falhas do mercado. O Estado, ao criar tais determinações previdenciárias, trata isonomicamente todos os trabalhadores, o que os regimes de previdência privada não conseguem atingir, logo, permitindo um acesso universal aos benefícios previdenciários (CASTRO; LAZZARI, 2014).

Ainda na mesma obra, os autores trazem a solidariedade social como algo fraternal, onde uns ajudam os outros quando estes não consegue mais manter-se. Na sociedade em que vivemos, não podemos esperar que as pessoas consigam guardar valores para sustentarem a si ou mesmo outras pessoas, mesmo nas comunidades com a miséria em níveis baixíssimos. A tese de previdência social pretende transferir ao trabalhador ativo a responsabilidade por sua subsistência futura, podendo a necessidade se dar a qualquer momento, sem planejar quando haverá problema ou se algum dia ele surgirá. Os autores revelam uma dura crítica a alguns países que criam caixas individualizados de previdência social a cada um dos trabalhadores, fazendo com que o caráter de sociabilidade seja afastado. Tais regimes, segundo eles, não podem ser denominados regimes por “previdência social”.

Outros doutrinadores concordam com a necessidade de solidariedade para a composição de um sistema previdenciário social:

A Previdência Social consiste, portanto, em uma forma de assegurar ao trabalhador, com base no princípio da solidariedade, benefícios ou serviços quando seja atingido por uma contingência social. Entende-se, assim, que o sistema é baseado na solidariedade humana, em que a população ativa deve sustentar a inativa, os aposentados. As contingências sociais seriam justamente o desemprego, a doença, a invalidez, a velhice, a maternidade, a morte etc. (MARTINS, 2004, p. 303).

Conforme Castro e Lazzari (2014), uma vez proclamada a autonomia científica do Direito Previdenciário, devem ser apresentados alguns princípios que inspirem ideias mais restritas de cada instituto. O princípio é o alicerce das normas jurídicas de cada ramo do Direito.

Segundo, afirmam que as regras ordinárias do Direito devem estar justapostas a esses princípios, sob pena de se tornarem letra morta ou até mesmo serem banidas do ordenamento jurídico. Os autores exemplificam:

Fixar uma norma legal que isente todos os empregadores da obrigação de contribuir para a Seguridade Social, se há um princípio que determina a diversidade da base de financiamento, e outro, que impõe a equidade no custeio (CASTRO; LAZZARI, 2014, p. 85).

Os princípios basilares que orientam a Seguridade Social brasileira são:

**a) princípio da solidariedade:** conforme Castro e Lazzari (2014) a Previdência Social é baseada principalmente pela solidariedade de seus membros. É possível manter o sistema previdenciário com a contribuição de todos por um bem em comum, o bem-estar coletivo. Uma vez que a coletividade se recuse a tomar como sua tal responsabilidade, passa a ser insustentável o sistema universal de proteção social. Contribuem neste ponto Eduardo e Eduardo (2011) ao observarem, que é importante destacar e apresentar como exemplo de solidariedade o expresso pelo art. 12, § 4º da Lei nº 8.212/91, que o aposentado que retornar a laborar deverá obrigatoriamente contribuir, situação esta que não fará jus a nenhum outro benefício previdenciário;

**b) universalidade da cobertura e do atendimento:** segundo orienta Martins (2012), o artigo 3º da Constituição do Uruguai diz “que todos os habitantes do país, diante da mesma circunstância ou contingência, receberão igual cobertura”. Portanto, conforme Castro e Lazzari (2014), a proteção social deve alcançar a todos que necessitem. Importa em dizer que deve ser alcançado a todos aquilo que necessitem, e em termos de previdência deve ser analisado o princípio contributivo. Acrescentam Eduardo e Eduardo (2011) que o nosso sistema previdenciário é contributivo, portanto, faz-se necessária apresentação de contribuições prévias ao requerimento de benefícios de aposentadoria, auxílio ou pensões. Alguns autores como Martins (2012) subdividem a universalidade em subjetiva, que abrange exatamente todas as pessoas que integram a população nacional; e objetiva, que repara as consequências das contingências estabelecidas em lei;

**c) irredutibilidade do valor dos benefícios:** segundo Castro e Lazzari (2014), esse princípio é parecido com o da intangibilidade do salário dos empregados. Impera a impossibilidade de redução do valor nominal do benefício, exceto se houver sentença que o determine, e não poderá ser penhorado, arrestado ou sequestrado, devendo, inclusive, ser revisto periodicamente conforme disposto pelo artigo 201, § 2º da CF/1988, para preservar o valor em caráter permanente;

**d) seletividade e distribuição na prestação dos benefícios e serviços:** importa em dizer que, seletivamente, fazem direito a benefícios aqueles que preencherem os requisitos legalmente exigidos. Logo, diz-se que aquele que apresenta incapacidade temporária ao labor não irá receber aposentadoria por invalidez, mas receberá auxílio doença; como também aquele que não possua dependentes não receberá salário-família. Por distribuição entende-se que a seguridade deve redistribuir renda e bem-estar social. Portanto, ao conceder benefício de prestação vitalícia a idosos e deficientes que não possuem meio de sobrevivência está-se distribuindo renda. Ao fornecer meios de acesso à saúde, distribui-se o bem-estar social. No sistema brasileiro de Seguridade Social, a contribuição é destinada a um caixa único que irá distribuir tal renda, diferente de um sistema de capitalização, como ocorre com o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS (CASTRO; LAZZARI, 2014);

**e) da filiação obrigatória:** afirmam Castro e Lazzari (2014) que a filiação obrigatória importa em considerar que todo o trabalhador que esteja filiado ao RGPS deve contribuir com a Previdência Social;

**f) da compulsoriedade da contribuição:** trata da obrigação de quem exerce atividade que a lei defina como de contribuição obrigatória a contribuir com o sistema de seguro social, seja este segurado ou não. A contribuição é devida uma vez que a atividade previdenciária caracteriza a política de segurança social exercida em caráter exclusivo pelo Estado (CASTRO; LAZZARI, 2014);

**g) equidade na forma de participação no custeio:** apresenta-se como uma meta a ser alcançada por empregado, empregador e Poder Público, e não como regra concreta. A adoção desse princípio busca garantir direitos de proteção social a hipossuficientes, sem tirar-lhes poder aquisitivo, transferindo às empresas/empregadores a maior responsabilidade pela manutenção do sistema uma vez que detêm maior capacidade contributiva (CASTRO E LAZZARI, 2014). Complementa Martins (2012) que a equidade na forma de participação no custeio não criou uma única forma de custeio, o que facilitaria a fiscalização, mas tratou os contribuintes como iguais, sendo que aqueles com maiores condições contribuem mais do que aqueles com menores condições. É o que pode ser verificado quando a legislação ordinária estabelece três alíquotas (8%, 9% e 11%) na conformidade do

salário que se recebe. Tal equidade não deve ser observada pelo juiz na aplicação da norma, mas sim, ao legislativo, ao tratar da forma de custeio da Seguridade Social.

h) **da precedência da fonte de custeio:** falar em precedência de fonte de custeio importa dizer que seguindo Castro e Lazzari (2014), para que um benefício possa ser criado, majorado ou ampliado faz-se necessária a apresentação prévia de uma fonte de custeio que irá cobrir os gastos com os novos benefícios que serão deferidos. Os atores criticam o legislador que não respeita esse princípio, sendo que algumas vezes os legisladores não observaram a fonte de custeio e ampliaram benefícios como em 1981, na Emenda Constitucional 18, que concedia aposentadoria diferenciada a professores. Faz-se indispensável a relação entre esse princípio com o prolegômeno do equilíbrio financeiro e atuarial uma vez que somente é possível aumentar a despesa com uma fonte de custeio prevista para cobrir os gastos decorrentes da alteração legislativa, a fim de evitar o colapso das contas do regime;

i) **do caráter contributivo:** a Constituição Federal estabelece que a Previdência Social deve, em qualquer um de seus regimes, ter caráter contributivo, ou seja, deve ser custeada por contribuições sociais. Cabe à lei Ordinária e as leis específicas de cada regime estabelecerem como se dará a participação dos segurados, bem como as alíquotas de contribuição e base de cálculo, devendo ser observadas as regras previstas atualmente no Código Tributário Nacional. Portanto, não existe no país um regime previdenciário que permita a percepção de benefícios sem a devida contribuição por parte dos segurados, exceto em casos que a lei específica do regime diferente dispõe. Mesmo que sem contribuição específica, não importa em dizer que não existe participação do trabalhador à fonte de financiamento. A falta de pagamento da contribuição previdenciária não importa em dizer que inexistente a filiação ou a qualidade de segurado, logo, a falta de pagamento configura o mero inadimplemento da contribuição. Assim, devemos distinguir caráter contributivo com filiação ao sistema. Exemplifica-se que se o empregado sofrer um acidente de trabalho no primeiro dia de trabalho, ainda não contribuiu para o sistema, mas encontra-se filiado a ele, portanto, faz jus ao recebimento do benefício;

j) **do direito adquirido:** o conceito básico de direito adquirido podemos encontrar no § 2º do art. 6º do Decreto-lei nº 4.657/42, que mantém a seguinte redação: “Consideram-se adquiridos assim os direitos que o seu titular, ou alguém por ele, possa exercer, como aqueles cujo começo do exercício tenha termo pré-fixado, ou condição pré-estabelecida inalterável, a arbítrio de outrem.” Afirma Martins (2003) que o direito adquirido é aquele direito que a pessoa tem disponível em seu patrimônio jurídico, podendo exercê-lo a qualquer momento. Complementa afirmando que apesar de compor o patrimônio jurídico, não compõe o patrimônio econômico da pessoa, uma vez que ao exemplo de uma aposentadoria, ainda que tivesse implementado todas as condições de aquisição da aposentadoria e ainda não a tivesse requerido, não teria crédito financeiro decorrente desse benefício.

Já ao tratar sobre direito adquiridos em matéria internacional, Martinez (2003) afirma que os tratados internacionais, ao descompasso da legislação nacional, sempre tiveram grande preocupação com a expectativa de direito e o direito já adquirido, ainda que na maioria das vezes estivesse se tratando de simples direito.

Os tratados internacionais se regem pelos princípios da reciprocidade e da igualdade de tratamento. No tocante à previdência social, os tratados objetivam a concessão ao trabalhador migrante, pelo país receptor, de prestações de seguro social e de natureza assistencial devidas aos seus próprios nacionais (BARROS apud MARTINEZ, 2003, p 164).

Na análise de Martinez (2003, p. 165), quando os tratados utilizam a expressão “direito em vias de aquisição” corresponde ao que chamamos por “expectativa de direito”, termo utilizado com maior frequência para reconhecer a validade de um ou outro elemento definidor do benefício.

Quanto à validade espacial de um direito adquirido, limitando-se apenas ao espaço nacional brasileiro ou não, não pode ser ignorada a regra inscrita no art. 17 da Lei de Introdução às Normas de direito brasileiro, segundo o qual:

Art. 17. As leis, atos e sentenças de outro país, bem como quaisquer declarações de vontade, não terão eficácia no Brasil, quando ofenderem a soberania nacional, a ordem pública e os bons costumes.

Logo, conforme Rechsteiner (2013), a noção de direitos adquiridos no direito internacional importa em dizer na proteção de direitos adquiridos no estrangeiro pelo ordenamento jurídico interno. Em algumas situações, o Brasil reconhece a existência de direitos adquiridos no exterior sem a homologação do STJ, ao exemplo de

casamentos em segundas núpcias de brasileiros sem a prévia homologação da sentença de divórcio pelo STJ quando tiverem residência e domicílio no país estrangeiro. Assim, a teoria dos direitos adquiridos no estrangeiro tem perdido sua estima com a implantação de tratados internacionais que permitem a garantia direta de direitos adquiridos no estrangeiro sem apreciação do judiciário brasileiro.

### **2.3 Globalização do Direito Previdenciário**

Segundo Casto e Lazzari (2014), tem sido reiterada a adoção de acordos internacionais que celebram tratados de reciprocidade de tratamento em matéria de proteção social, sendo que o Brasil também firmou alguns. Isso se deve ao cada vez mais comum fenômeno da migração de pessoas, resultante das buscas populacionais por oportunidade de trabalho. Os acordos ou tratados internacionais de que o Brasil seja parte e que versem sobre direito previdenciário são interpretados como lei especial, conforme dispõe o artigo 85-A da Lei nº 8.212/1991.

Neste ponto, contribui Vianna (2012) que se os tratados internacionais fossem interpretados como leis gerais estariam fadados a ter vida curta. Prossegue afirmando que esses acordos possuem significativa importância no que tange à reciprocidade de proteção previdenciária.

Segundo o autor, os acordos internacionais são de grande importância, por protegerem estrangeiros e seus nacionais que trabalham em outros países. Semelhante ao que acontece na contagem recíproca, que ocorre entre regimes previdenciários nacionais, ocorre com a internacionalização da previdência, quando um cidadão consegue utilizar período laborado em um país como tempo de serviço em outro, de forma similar ao que ocorre com a contagem recíproca de tempo de serviço.

Nos termos da Convenção de Viena – Dec. 7.030, de 14 de dezembro de 2009, acordo é sinônimo de tratado que:

significa em acordo internacional concluído por escrito entre Estados e regido pelo Direito Internacional, quer conste de um instrumento único, quer

de dois ou mais instrumentos conexos, qualquer que seja sua denominação específica (Art. 2, 1, a).

No caso brasileiro, acordo ou tratado envolve competência de celebração (Presid. Da República, CF, art. 49 I) e de ratificação (Cong Nacional, CF, art. 84, VIII).

Lembram Castro e Lazzari (2014) que depende de cada acordo abrir as possibilidades a determinada pessoa. Alguns países não permitem que estrangeiros utilizem qualquer benefício oferecido pelo seu sistema previdenciário, mesmo que tenham preenchido os requisitos dentro do território desses países. Cabe, portanto, ao país que acorda com tais tratados alterar suas normas internas, ao menos naquilo que diz respeito à nação que esteja negociando. Ressalta-se que no Brasil não existe tal previsão, sendo que qualquer pessoa que trabalhou em território nacional tem direito a benefício. Isso deve-se pela igualdade de tratamento entre brasileiros e estrangeiros residentes no país, estabelecida pelo caput do artigo 5º da Constituição.

Conforme Vianna (2006), os acordos são firmados principalmente para garantir a manutenção dos direitos de segurados sociais prevista pela legislação de determinado país, ao respectivo trabalhador ou a seus dependentes. Acrescenta Vianna (2006) que os Acordos Internacionais de Previdência Social estabelecem uma inclusão de prestação de benefícios sem que a legislação seja alterada. Portanto, cabe a cada país analisar os pedidos de benefícios e se estes enquadrarem-se nos requisitos ali estabelecidos.

Nesse sentido, prevê o artigo 2º do Decreto Legislativo nº 451/2001, que adota o Acordo Multilateral sobre Seguridade Social no âmbito do Mercosul, firmado em 14 de dezembro de 1997:

Artigo 2/1. Os direitos à Seguridade Social serão reconhecidos aos trabalhadores que prestem ou tenham prestado serviços em quaisquer dos Estados Partes, sendo-lhes reconhecidos, assim como a seus familiares e assemelhados, os mesmos direitos e estando sujeitos às mesmas obrigações que os nacionais de tais Estados Partes com respeito aos especificamente mencionados no presente Acordo.

Atualmente, vigoram Acordos Internacionais de Previdência Social firmados pelo Brasil com Alemanha, Argentina, Cabo Verde, Chile, Espanha, Grécia, Itália, Japão, Luxemburgo, Portugal, Uruguai, Mercosul (Argentina, Uruguai e Paraguai), Convenção Multilateral Ibero-americana de Segurança Social (Bolívia, Brasil, Chile,

Equador, Espanha, Paraguai e Uruguai), sendo que o Brasil já firmou outros acordos bilaterais com Bélgica, Canadá, Coreia do Sul, França e com a Província de Quebec, porém, estes dependem ainda de ratificação pelo Congresso Nacional para que entrem em vigor (CASTRO; LAZZARI, 2014).

Ainda, Seguindo Castro e Lazzari (2014), há muito tempo já se fala na existência de um Estado frente à sociedade, o que deve acontecer quando determinada sociedade, de forma conjunta delega a certo grupo de pessoas a incumbência de gerir administrativamente aquele Estado. Dessa maneira, não se teria a submissão de uns sobre os outros. Foi o que se deu com a queda dos regimes absolutistas e a ascensão da burguesia liberalista, que trouxeram a concepção de Estado moderno, este que conhecemos como princípio básico e cujas características são: a temporariedade de mandatos, a democracia representativa, a divisão funcional.

Aprofundando a ideia de estado moderno:

Foi somente com o Estado Contemporâneo que se entendeu possível a ingerência do Poder na questão da proteção do trabalhador, seja na sua relação com o empregador, seja na área da infortunística, para atender a esse interesse social (CASTRO; LAZZARI, 2014, p. 1.108).

Destacam ainda os mesmos autores que com o Estado Contemporâneo surgiram preocupações com o bem estar da sociedade, fazendo do Estado um interventor e patrocinador de políticas sociais, o que não demorou muito para que as contas se tornassem insustentáveis. Já países como Brasil, que não atingiram o mesmo nível de proteção social alcançada pelos países pioneiros nesse tipo de proteção, estão com problemas de ordem de redução de gastos públicos com políticas sociais, o que significa o não atingimento do bem-estar social. Ainda que o endividamento estatal pese para a necessidade de diminuição de gastos, não deve se atribuir a este motivo a exclusividade sobre a culpa do problema em questão.

Outro problema que pode ser o motivador do déficit, segundo Dowbor:

O segmento que mais aumentou os (sic) gastos do Estado dos países desenvolvidos é o das aposentadorias, e resulta simplesmente do aumento do tempo de vida do ser humano e da mudança da pirâmide etária. Grande parte do que se nos apresenta como o odioso gigante estatal resulta do fato de que, como sociedade, temos que sustentar uma juventude que estuda mais tempo, e idosos que vivem mais tempo (DOWBOR apud CASTRO; LAZZARI, 2014, p. 1.109-1.110).

Seguem Castro e Lazzari (2014) afirmando a existência de doutrinas que pregam o fim das políticas governamentais para que ocorra a liberdade individual, gerando a luta de cada um por si. Sugerem também que deva se adotar uma política empresarial do livre comércio, está se provando a política de segurança social como conhecemos a partir do século XX.

Continuam criticando a ideia de que a globalização tenha ajudado os países economicamente débeis. Ao contrário, as “ajudas” financeiras geram a esses países dívidas progressivas e impagáveis. A globalização da mão de obra, visando a buscar o trabalho nos países subdesenvolvidos, tem gerado o aumento do desemprego, logo, como resultado temos a diminuição da arrecadação dos recursos vertidos aos cofres de segurança social.

Conforme exemplifica Ladislau Dowbor, ao tratar da precarização das relações do trabalho com fundamento na globalização diz:

Antigamente os empregados da cantina da General Motors faziam parte do movimento organizado dos trabalhadores metalúrgicos, e se beneficiavam do fato de pertencer à empresa. Hoje, terceirizados, constituem uma mão de obra eminentemente intercambiável, a serviço de uma ou outra empresa local fornecedora de serviços de alimentação. Gradualmente, terceirizou-se as cantinas, a segurança, os transportes, a gestão de garagens, os serviços informáticos, e crescentemente para a própria produção.. Empresas como a Nike e tantas outras subcontratam simplesmente os seus produtos na Ásia, com salários ínfimos, para que o setor de ponta, o chamado ‘core personnel’ da empresa, apenas gere o conjunto. A grande empresa passa a trabalhar com espaço múltiplo. Contrata as pesquisas com os baratíssimos e bem formados engenheiros russos, transfere a digitação e programação para a Índia, subcontrata a produção com a Indonésia ou a Tailândia onde pagará 15 centavos de dólar por hora, e manterá nos Estado Unidos os serviços de organização geral do sistema, coordenação de serviços de ‘marketing’ e semelhantes. Onde antigamente havia vantagens comparadas entre nações, hoje as empresas trabalham no espaço global captando a nata de vantagens de cada uma, e se tornam relativamente imbatíveis. O produto chega a preços que desestruturam os sistemas produtivos da Argentina, do Brasil e de tantos outros. E o emprego que a Nike gera na Indonésia vai se traduzir em termos práticos em desemprego em Franca, SP, e em outras cidades do Terceiro Mundo (DOWBOR apud CASTRO; LAZZARI, 2014, p. 1.113-1.114).

Portanto, segundo de Castro e Lazzari (2014), em razão desse conjunto de fatores que se tem observado, podemos concluir que devemos em breve vivenciar uma reforma estrutural como a já vivida no Chile desde os anos 1980, a partir da qual se passaria a cada membro da sociedade uma conta individualizada e a responsabilidade pela contribuição. Tais contas são administradas por empresas do

ramo financeiro autorizadas a operarem seguros. Porém, os mesmos autores, ao se referirem ao contexto latino-americano, observam que isso representaria uma drástica alteração ao contrato social, desafiando assim o senso comum.

Os autores dizem ainda que o sistema individualizado de previdência retira o caráter social. Um dos fundamentos da existência de um sistema de previdência social diz respeito à redistribuição de renda, o que não aconteceria quando se trata cada qual individualmente. Continuam os autores indicando um futuro desfavorável à sociedade no caso de sistema similar ser implantado, uma vez que isso favoreceria o desaparecimento da preocupação social, já que todos estariam pensando individualmente.

Prosseguem os autores afirmando que o sistema de poupança compulsória, além do Chile, é adotado por alguns países da América Latina, entre eles Argentina, México, Peru, Uruguai e Colômbia, mas o novo sistema ainda é exceção à regra.

Segundo Stephanes (1998), somente seis países além do Brasil aplicam aposentadorias apenas por tempo de contribuição sem requisito etário, sendo estes: Benin, Egito, Equador, Irã, Iraque e Kuwait. Entre os países que aplicam essa modalidade de aposentadoria, o Brasil, conforme Castro e Lazzari (2014), é o único país que não condiciona a concessão do benefício à cessação das atividades laborais.

Com os novos sistemas de previdência fundados em capitalização individual, como formulado pelo Chile na década de 80, ainda temos como relevante o fato de que os valores deixam de ser revertidos ao governo e passam a integrar fundos privado de pensões. O segurado por esse sistema pode alterar para o fundo que achar melhor, sendo que todos são fiscalizados por órgãos estatais (CASTRO; LAZZARI, 2014).

Concluem os autores que o problema refere-se à falta de análise dos Estados naquilo que diz respeito a políticas de médio e longo prazo, sem considerar as alterações demográficas, como a expectativa de sobrevida e a diminuição da taxa de natalidade. Disso, resultam as reformas previdenciárias que alteram drasticamente os períodos de tempo de contribuição mínima exigidos.

As normas previdenciárias vigorantes, de qualquer forma, têm o comando em relação aos acordos firmados pelo Brasil com Estados estrangeiros.

No Brasil, estão sendo oferecidos, aos brasileiros, vários benefícios previdenciários, e suas regras serão analisadas no próximo capítulo.

### **3 NORMAS PREVIDENCIÁRIAS VIGENTES**

No atual momento histórico, iniciado no caso do Brasil, sob o comando da Carta Magna de 1988, as Leis 8.212 e 8.213, ambas de 24 de julho de 1991, além de várias instruções normativas e outras normas administrativas, sofrem alterações legislativas de maneira recorrente, o que não permite, em matéria previdenciária, total segurança acerca da legislação vigente e a correta aplicação das normas vigorantes.

#### **3.1 Lei Orgânica da Seguridade Social**

Conforme Vianna (2012), a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, é conhecida como Lei Orgânica da Seguridade Social, e dispõe sobre sua organização, institui o Plano de Custeio e dá outras providências. A respeito dela explicam-se alguns aspectos relevantes a seguir.

##### **3.1.1 Dos segurados, dos dependentes e dos contribuintes**

Os segurados são definidos pelo art. 11 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1992, *in verbis*:

Art. 11. São segurados obrigatórios da Previdência Social as seguintes pessoas físicas:

I - como empregado:

a) 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;

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

c) o brasileiro ou o estrangeiro domiciliado e contratado no Brasil para trabalhar como empregado em sucursal ou agência de empresa nacional no exterior;

d) aquele que presta serviço no Brasil a missão diplomática ou a repartição consular de carreira estrangeira e a órgãos a elas subordinados, ou a membros dessas missões e repartições, excluídos o não-brasileiro sem residência permanente no Brasil e o brasileiro amparado pela legislação previdenciária do país da respectiva missão diplomática ou repartição consular;

e) o brasileiro civil que trabalha para a União, no exterior, em organismos oficiais brasileiros ou internacionais dos quais o Brasil seja membro efetivo, ainda que lá domiciliado e contratado, salvo se segurado na forma da legislação vigente do país do domicílio;

f) o brasileiro ou estrangeiro domiciliado e contratado no Brasil para trabalhar como empregado em empresa domiciliada no exterior, cuja maioria do capital votante pertença a empresa brasileira de capital nacional;

g) o servidor público ocupante de cargo em comissão, sem vínculo efetivo com a União, Autarquias, inclusive em regime especial, e Fundações Públicas Federais.

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

i) o empregado de organismo oficial internacional ou estrangeiro em funcionamento no Brasil, salvo quando coberto por regime próprio de previdência social;

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

II - como empregado doméstico: aquele que presta serviço de natureza contínua a pessoa ou família, no âmbito residencial desta, em atividades sem fins lucrativos;

V - como contribuinte individual

a) a pessoa física, proprietária ou não, que explora atividade agropecuária, a qualquer título, em caráter permanente ou temporário, em área superior a 4 (quatro) módulos fiscais; ou, quando em área igual ou inferior a 4 (quatro) módulos fiscais ou atividade pesqueira, com auxílio de empregados ou por

intermédio de prepostos; ou ainda nas hipóteses dos §§ 9º e 10 deste artigo;

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

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

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

f) o titular de firma individual urbana ou rural, o diretor não empregado e o membro de conselho de administração de sociedade anônima, o sócio solidário, o sócio de indústria, o sócio gerente e o sócio cotista que recebam remuneração decorrente de seu trabalho em empresa urbana ou rural, e o associado eleito para cargo de direção em cooperativa, associação ou entidade de qualquer natureza ou finalidade, bem como o síndico ou administrador eleito para exercer atividade de direção condominial, desde que recebam remuneração;

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

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

VI - como trabalhador avulso: quem presta, a diversas empresas, sem vínculo empregatício, serviço de natureza urbana ou rural definidos no Regulamento;

VII – como segurado especial: a pessoa física residente no imóvel rural ou em aglomerado urbano ou rural próximo a ele que, individualmente ou em regime de economia familiar, ainda que com o auxílio eventual de terceiros.

[...]

Para Martins (2012), de maneira sucinta, segurados são “pessoas físicas que exercem, ou exerceram ou não atividade, remunerada ou não, efetiva ou eventual, com ou sem vínculo empregatício.” Continua afirmando que o segurado só pode ser pessoa física, ou seja, o trabalhador, enquanto que pessoa jurídica poderá apenas ser contribuinte. O segurado pode ser ativo ou inativo e o facultativo, ainda que não exerça atividade remunerada, também é segurado. Portanto, “pouco importa se a pessoa tem ou não vínculo de emprego para ser segurado”.

Ainda em Martins (2012) podemos identificar como único requisito para a possibilidade de ser ou não segurado a idade. Esta, por sua vez, é de 16 anos (art.

7º, XXXIII, da CF), ou seja, permite-se o labor apenas para maiores de 16 anos, com exceção ao aprendiz, que pode iniciar aos 14 anos.

Conforme Vianna (2012), os segurados podem ser divididos em: obrigatórios, nos quais ficam inseridos os empregados, os empregados domésticos, os contribuintes individuais, os trabalhadores avulsos e os segurados especiais; e facultativos.

Os segurados obrigatórios, naquilo que leciona Ribeiro (2011), são as pessoas maiores de 16 anos que laboram de forma remunerada com vínculo empregatício urbano ou rural, ressaltando que como pressuposto básico há nesta categoria apenas pessoas físicas.

Martins (2012) complementa subdividindo as categorias de segurados obrigatórios em comuns, como sendo aqueles que são empregados, domésticos ou avulsos; individuais, que incluem os autônomos, eventuais, equiparados a autônomos e os empresários; e especiais, como aqueles que exercem atividades de produção rural.

Os segurados facultativos, conforme Vianna (2012), são aquelas pessoas, com idade mínima de 16 anos, que se filiam à Previdência Social por livre escolha. Ressalva-se que neste regime não existe a possibilidade de se inscrever qualquer pessoa já filiada a regime próprio de previdência social. Continuando o ensinamento anterior, a inscrição como segurado facultativo é ato voluntário. Portanto, gera efeito apenas a partir da inscrição e do primeiro recolhimento, logo, compreende-se que não existe a possibilidade de retroação não permitindo o pagamento de parcelas vencidas antes de sua inscrição.

Os dependentes são aqueles que, embora não contribuam para o INSS, fazem *jus* a recebimento de benefícios de pensão por morte, de auxílio reclusão, serviço social ou reabilitação profissional por manter alguma vinculação com o segurado (RIBEIRO, 2011). Tais podem ser divididos em três classes, sendo estas: cônjuge, companheiro, filho menor de 21 anos ou inválido; pais; irmão menor de 21 anos, não emancipado ou inválido.

Contribuinte, conforme Martins (2012), é toda pessoa física ou jurídica, de direito público ou privado, que tem obrigação legal de pagar a contribuição. Portanto, ficam compreendidas todas as pessoas físicas (empregado, autônomo, empresário), as pessoas jurídicas (empresa), podendo ser de direito público como Município que emprega serviços pelo Regime Geral de Previdência Social, ou seja, pelo regime da Consolidação das Leis do Trabalho.

Continua Martins (2012) afirmando que a empresa é meramente contribuinte, pois não é segurada, sendo a responsável pela retenção das contribuições de seus empregados, bem como os empregadores domésticos.

### **3.2 Benefícios regulamentados**

Em nosso atual sistema previdenciário, pode-se requerer os seguintes benefícios:

#### **3.2.1 Da aposentadoria por idade:**

Esse benefício é disciplinado pelo art. 201, § 7º, II, da Constituição Federal, na qual está prevista a possibilidade de obtenção de benefícios oferecidos, sendo o principal requisito a idade do requerente. É necessária a comprovação de 60 anos de idade, se mulher ou 65 anos de idade, se homem. Ao trabalhador rural subtrai-se cinco anos de idade (VIANNA, 2012). Contribui Martins (2012) afirmando que a disciplina de redução do tempo prevista ao agricultor deve ser aplicada para o trabalhador rural, eventual, avulso ou segurado especial, além dos garimpeiros que trabalhem em regime de economia familiar.

Segundo Martins (2012), essa diferença na idade mínima exigida para a aposentadoria por idade é justificada pelo motivo de que as pessoas que trabalham nessas condições estão sujeitas às diversas condições climáticas por estarem desenvolvendo suas atividades laborais a “céu aberto”. Dessa forma, esses trabalhadores estariam sujeitos a maior desgaste que outros. Há de se considerar que poderia ser suscitada divergência sobre o princípio da igualdade, uma vez que

tal disposição trata as pessoas de maneira diferenciada, porém, se considerarmos que essa disposição é feita no texto de nossa Constituição Federal teríamos que suscitar tal prejuízo em uma futura reforma constitucional.

Seguindo os ensinamentos de Vianna (2012), tal benefício também requer a comprovação de uma carência mínima, sendo que ao trabalhador rural exige-se a comprovação do efetivo labor rural por 15 anos e quando do requerimento, que esteja exercendo a atividade rurícola. Aos trabalhadores urbanos é exigida a comprovação de 180 contribuições mensais.

Interpretando o disposto pelo artigo 50 da Lei 8.213/91, podemos concluir que é devida, a quem cumprir os requisitos para aposentadoria por idade, a renda mensal de 70% do salário de benefício, somado 1% deste, por grupo de 12, contribuições até o limite de 100% do salário de benefício.

A aposentadoria por idade pode ser compulsória quando o empregado cumpriu a carência e 70 anos de idade se do sexo masculino, ou 65, se do sexo feminino. Nesse caso, é assegurado ao empregado o afastamento das lides laborais sem prejuízo da indenização prevista na legislação trabalhista, considerando como data da rescisão o dia imediatamente anterior ao da aposentadoria, conforme o art 51, Lei 8.213/91.

Deverá, segundo Martins (2012), ser verificada a possibilidade de manutenção da atividade laboral desenvolvida antes da aposentadoria, conforme disposto no contrato de trabalho. Se analisarmos no âmbito do Direito Comparado, a legislação de alguns Estados determina o imediato desligamento da empresa que o empregava, ao exemplo de Portugal e Espanha. Outros, por sua vez, consideram prazos para o desligamento do trabalho, como a Argentina, que permite a continuação do trabalhador pelo prazo de um ano.

Ainda, conforme o doutrinador anterior, alguns países permitem a aposentadoria por idade, estando o trabalhador em outros territórios, bastando que apresente a comprovação de contribuição à época, ainda que esteja recebendo aposentadoria brasileira. Há o exemplo da Alemanha, que permite que seus emigrantes que contem com cinco anos de contribuição e 65 anos de idade se aposentem pelo sistema alemão fazendo os requerimentos pelo consulado, que o

envia a Alemanha. Se concedido, o salário de benefício é pago por meio de cheque em dólar, enviado para o endereço do beneficiário.

Cabe a cada país – que tenha regime previdenciário – estabelecer as idades mínimas para aposentadoria por idade. A seguir, apresenta-se um quadro com as idades mínimas em alguns países da América do Sul, EUA e Alemanha:

Tabela 1 – Idades mínimas para obtenção de aposentadoria por idade em alguns países da América do Sul, EUA e Alemanha

Países	Idade	
	Homens	Mulheres
Alemanha	67	67
Argentina	65	60
Brasil	65	60
Chile	65	60
Colômbia	65	65
EUA	66	66
Paraguai	60	60
Uruguai	60	60

Fonte: Martins (2012, p. 356).

**a) aposentadoria por tempo de serviço/contribuição:** essa aposentadoria foi introduzida ao sistema previdenciário brasileiro por meio da lei Eloi Chaves, que determinou que os ferroviários que completassem 50 anos de idade e cumulativamente 30 anos de tempo de serviço teriam direito a aposentadoria ordinária (MARTINS, 2011).

Houve várias e sucessivas alterações no que se diz respeito a tempo, prazos e idade.

A aposentadoria por tempo de serviço, antigamente denominada 'aposentadoria ordinária', era devida, no regime anterior à Emenda Constitucional nº 20/98, ao homem, após 35 anos de trabalho, e à mulher, após 30 anos de trabalho, reduzido o tempo em cinco anos para o(a) professor(a) por efetivo exercício da função de magistério. Era, permitida, ainda, a aposentadoria proporcional, após 30 anos de trabalho, ao homem, e após 25 anos de trabalho, à mulher (VIANNA, 2012, p. 508).

Existe ainda a aposentadoria proporcional, que foi apresentada pela Emenda Constitucional 20, de 1998, em seu art. 9º, assegurando a quem tem após a data da publicação da Emenda, 53 anos de idade, se homem, ou 48 anos, se mulher, ter no mínimo 30 anos de tempo de contribuição, se homem, ou 25 anos de tempo de contribuição, se mulher, e ainda o tempo somado a 40% do tempo que faltava para

atingir os 30 ou 25 anos. Neste caso, o segurado teria direito a aposentadoria proporcional, sendo que receberia 70%, acrescido de 5% por ano, que supere o tempo mínimo calculado da forma anterior.

Portanto, atualmente, para ter direito a aposentadoria por tempo de contribuição é necessário comprovar o tempo mínimo de 35 anos de serviço, se homem, e 30 anos de tempo de serviço, se mulher.

Além do tempo mínimo necessário, é requisito para o deferimento desse benefício comprovar o pagamento de, no mínimo, 180 meses de contribuição mensal, conforme disposto pelo art. 25, II da Lei 8.213/1991.

O valor do benefício, conforme Eduardo e Eduardo (2011), corresponde à média aritmética simples de 80% das maiores contribuições a partir de julho de 1994, com aplicação do fator previdenciário, sendo que o divisor considerado para a realização do cálculo aritmético não poderá ser inferior ao número de competências desde julho de 1994.

No que diz respeito à aplicação do fator previdenciário, conforme a recente publicação da Medida Provisória nº 676, de 17 de junho de 2015, convertida na Lei nº 13.183, de 4 de novembro de 2015, poderá o segurado optar entre a aplicação ou não do fator previdenciário se, além de comprovar seu direito à obtenção da aposentadoria por tempo de contribuição, a soma de sua idade e o tempo de contribuição na data do requerimento administrativo for igual ou superior a 95 anos, se homem, e 85 anos, se mulher, havendo majoração de um ano de maneira progressiva em 31 de dezembro de 2018, 31 de dezembro de 2020, 31 de dezembro de 2022, 31 de dezembro de 2024 e 31 de dezembro de 2026. Assim, tem o segurado que alcançar a soma de sua idade mais o tempo de contribuição a 100 anos, se homem, e 90, se mulher.

**b) auxílio-doença:** segundo Viana (2012), é o benefício devido ao segurado quando impossibilitado de trabalhar por mais de 15 dias consecutivos. Contribuem Castro e Lazzari (2014) dizendo que tal regra deve ser aplicada apenas ao empregado, exceto doméstico, que assim como os demais, recebe esse benefício a partir do primeiro dia de afastamento. Segue Vianna (2013) observando que não é, o auxílio-doença, devido ao segurado que se inscreveu já portador da doença que o

incapacita ao labor, ficando sujeito à carência de 12 meses, em caso de doença. No entanto, quando proveniente de acidente de qualquer natureza a carência é dispensada

A diferença entre auxílio-doença previdenciário e o auxílio doença acidentário segundo, Castro e Lazzari (2014), permite concluir:

Tabela 2 – Diferença entre auxílio-doença previdenciário e o auxílio doença acidentário

Auxílio doença previdenciário	Auxílio doença acidentário
Carência de 12 contribuições mensais, com exceção a acidentes de qualquer natureza, doenças graves, contagiosas ou incuráveis;	Sem carência
Sem estabilidade trabalhista	Estabilidade trabalhista de 12 meses
Sem obrigatoriedade de recolhimento ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) pelo empregador	Com obrigatoriedade de recolhimento ao FGTS pelo empregador

Fonte: Castro e Lazzari (2014)

Os autores seguem afirmando que como requisito básico à concessão desse benefício tem-se a perícia médica da Previdência Social.

A Renda Mensal Inicial (RMI) será, conforme os artigos 45-A da lei 8.212 de, 24 de julho de 1991, e o artigo 61 da lei 8.213, de 24 de julho de 1991, de 91% (noventa e um por cento) da média aritmética simples de 80% (oitenta por cento) dos maiores salários de contribuição;

**c) salário-família:** previsto pela Constituição Federal em seu artigo 6º XII e regulamentado pela Lei nº 4.266/63, é um benefício previdenciário devido mensalmente ao trabalhador de baixa renda, filiado na condição de segurado empregado (exceto doméstico) e trabalhador avulso, proporcionalmente a quantidade de filhos menores de 14 anos de idade ou inválidos (CASTRO; LAZZARI, 2012).

Segundo Martins (2012), o salário-família não é devido ao trabalhador autônomo ou equiparado a autônomo, empresário, e ao facultativo, por não serem empregados.

O salário família é pago pela empresa junto do salário do trabalhador que atende aos requisitos para o gozo deste benefício. A empresa, por sua vez, irá compensar o valor pago em benefício do que deve a título previdenciário, logo, se a importância paga pelo empregador a título de salário-família for superior do que deve à Previdência, receberá no ato do pagamento a importância correspondente.

As informações disponíveis na página eletrônica da Previdência Social dão conta de que se o cidadão tiver renda de até R\$ 725,02 terá direito a R\$ 37,18 por dependente; se receber entre R\$ 725,03 e R\$ 1.089,72, terá direito a R\$ 26,20 por dependente.

O benefício será automaticamente cessado quando: morrer o filho ou equiparado a partir do mês seguinte à data do óbito; quando o filho completar 14 anos de idade, salvo se inválido (a contar do mês seguinte ao aniversário); por recuperação do filho incapaz (a partir do mês seguinte a recuperação); pelo desemprego (a partir do dia seguinte à dispensa) (CASTRO; LAZZARI, 2014).

**d) pensão por morte:** é o benefício concedido aos dependentes do segurado, aposentado ou não, homem ou mulher, conforme previsto no art. 201, V, da Constituição Federal, regulamentado pelo art. 74 da Lei 8.213/91. Caracteriza-se, segundo Castro e Lazzari (2012), pelo pagamento continuado, substituidor da remuneração do segurado falecido. Observa Martins (2012) que nenhum benefício poderá ter valor inferior a um salário mínimo. Devemos, neste ponto, analisar o art. 77 da Lei 8.213, que estabelece, em havendo mais de um pensionista, que o benefício será dividido em partes iguais, e o § 1º do mesmo artigo estabelece que o valor da pensão cessada reverterá em favor dos demais.

A pensão por morte será devida, conforme segundo o art. 74, I da Lei 8.213/91, a partir do óbito, quando requerida dentro dos 90 primeiros dias a contar do óbito; a partir do requerimento, quando requerido depois de passados 90 dias; ou da decisão judicial, quando ficar caracterizada a morte presumida.

Para a concessão do benefício, é dispensável a comprovação de carência mínima. A única exigência é quanto à filiação, ou seja, basta comprovar a qualidade de segurado (CASTRO; LAZZARI, 2012).

A Súmula 416 do Superior Tribunal de Justiça estabelece que na inexistência da qualidade de segurado, mas tendo o falecido em vida adquirido todas as condições para a concessão de aposentadoria, é devida a pensão por morte aos dependentes e a súmula 336 do mesmo Tribunal estabelece que havendo renúncia aos alimentos na separação judicial, a mulher, comprovando a necessidade superveniente, terá direito à pensão por morte.

Com redação dada pela Lei nº 13.135, a Lei 8.213 de 1991 passou a estabelecer limites temporais de recebimento do benefício vinculado à idade do beneficiário, que resultou na seguinte tabela, disponível para consulta no endereço eletrônico da Previdência Social:

Tabela 3 – Limites temporais de recebimento do benefício

<b>Idade do dependente na data do óbito</b>	<b>Duração máxima do benefício ou cota</b>
menos de 21 (vinte e um) anos	3 (três) anos
entre 21 (vinte e um) e 26 (vinte e seis) anos	6 (seis) anos
entre 27 (vinte e sete) e 29 (vinte e nove) anos	10 (dez) anos
entre 30 (trinta) e 40 (quarenta) anos	15 (quinze) anos
entre 41 (quarenta e um) e 43 (quarenta e três) anos	20 (vinte) anos
a partir de 44 (quarenta e quatro) anos	Vitalício

Fonte: Previdência Social (texto digital).

Ocorre que a tabela acima é aplicada apenas se o óbito ocorrer depois de ter o segurado vertido mais de 18 contribuições mensais ao sistema e tenha ao menos casamento ou união estável de dois anos. Se não tiver preenchido qualquer um desses requisitos, a pensão por morte terá duração de quatro meses, conforme dispõe o artigo 77, § 2º, b e c da lei 8.213 de 1991.

Conforme a Revista Consultor Jurídico (2015, texto digital), recentemente a Anfip (Associação Nacional dos Auditores Fiscais da Receita Federal do Brasil) ajuizou ADIn (Ação Direta de Inconstitucionalidade) contra a lei nº 13.135 de 2015

uma vez que suas limitações ferem cláusula pétreia constitucional e promove o retrocesso social ferindo o princípio da dignidade da pessoa humana.

**e) auxílio-reclusão:** devido aos dependentes do segurado de baixa renda recolhido à prisão que não perceber renda de empresa nem estiver em gozo de auxílio-doença ou aposentadoria. Para a obtenção desse benefício, independe o número de contribuições (CASTRO; LAZZARI, 2012);

O auxílio em questão, segundo Martins (2012), é devido nas mesmas condições da pensão por morte, porém, não é devido quando o recluso recebe auxílio-doença, aposentadoria ou abono permanência em serviço. Mas se no decorrer do auxílio-reclusão necessitar de auxílio-doença caberá, à família determinar qual o benefício prefere, por aquilo que lhe for mais vantajoso. Se sobrevier a morte do recluso, o benefício será transformado em pensão por morte mediante novo cálculo da Renda Mensal Inicial.

Conforme o artigo 26 da Lei nº 8.213 de 1991, a concessão do auxílio-reclusão independe de carência.

O valor do benefício será de 100% o valor da aposentadoria que recebia ou o que receberia se tivesse direito à aposentadoria por invalidez, o valor será compartilhado entre os dependentes em cotas iguais (CASTRO; LAZZARI, 2014).

**f) auxílio acidente:** segundo Vianna (2012) trata-se do benefício pago ao trabalhador empregado (não se consideram: o doméstico, avulso e segurado especial) quando por decorrência de algum acidente tiver redução da capacidade ou incapacidade para o trabalho habitualmente desenvolvido podendo desenvolver a mesma atividade, quando resultar em diminuição da capacidade, ou outra atividade quando incapaz para o desenvolvimento de sua atividade profissional.

Vianna lembra que a este benefício não é necessária carência mínima, seu início será logo que cessado o auxílio-doença e o valor devido será de 50% do salário de benefício.

**g) aposentadoria por invalidez:** conforme Martins, a aposentadoria por invalidez é devida ao segurado que em gozo ou não de auxílio doença for

considerado incapaz de desenvolver seu trabalho e insuscetível de reabilitação, sendo incapaz de prover seu sustento. Por ser devido enquanto o segurado estiver nessa condição, considera-se como um benefício temporário. O valor devido a título de aposentadoria por invalidez é de 100% o salário de benefício.

**h) aposentadoria especial:** segundo Vianna (2012) a aposentadoria especial é devida ao trabalhador que tiver desenvolvido suas atividades profissionais, estando sujeito a condições especiais que prejudiquem sua saúde.

Ainda em Vianna (2012) a carência para a concessão deste benefício é de 180 meses de contribuição, o valor do benefício corresponde a 100% do salário de benefício.

**i) salário-maternidade:** é devido as gestantes ou mães pelo período de 120 dias podendo ser requerido a partir de 28 dias antes do parto (MARTINS, 2012). Segundo Vianna (2012) o salário deste benefício é pago pela empresa que compensará no recolhimento das contribuições previdenciárias devidas, exceto no caso de avulsa, empregada doméstica, segurada especial, contribuinte individual o benefício será pago diretamente pela Previdência Social, sendo que em nenhuma hipótese o valor será inferior a um salário mínimo.

Assim, ficam demonstrados os principais benefícios possíveis de se obter pelo sistema previdenciário brasileiro. O Estado brasileiro, adotando tais regras, deve se preocupar com os estrangeiros que acessam seu território, procurando colaborar com esses imigrantes que escolheram viver no Brasil. Por isso, é necessário que sejam firmados acordos para regulamentar em quais condições serão devidos os benefícios.

### 3.3 Tratados internacionais

A definição de tratado, nos termos da Convenção de Viena, é:

“tratado” significa um acordo internacional concluído por escrito entre Estados e regido pelo Direito Internacional, quer conste de um instrumento único, quer de dois ou mais instrumentos conexos, qualquer que seja sua denominação específica (Art. 1º, “a”, Convenção de Viena).

No Brasil, os tratados internacionais, em princípio, não podem ferir a Constituição Federal, inclusive estão sujeitos a controle de constitucionalidade (RECHSTEINER, 2013).

A adoção de tratados internacionais tem sido cada vez mais frequente, inclusive tendo o Brasil como um dos países envolvidos. Isso se deve ao aumento do fenômeno de migração de pessoas, ocorrido em função de globalização da economia e da busca por oportunidades de trabalho (CASTRO; LAZZARI, 2012).

Os autores justificam dizendo que:

[...]pessoas que iniciaram sua vida laboral em um país podem querer computar o tempo trabalhado em outro país, no qual se encontra no momento em que entende ter direito a um benefício previdenciário. 'Por várias razões, pode haver dificuldades para que isso ocorra. Por um lado, o país de origem pode não estar disposto a pagar os benefícios de uma pessoa que vive em outro país. Por outro, a pessoa pode não preencher os requisitos para ter acesso aos benefícios de seu novo país por não ter passado aí tempo suficiente para qualificar-se como parte de sua forma de trabalho' (STEINMEYER apud CASTRO; LAZZARI, 2014, p. 76).

Os tratados, convenções e demais acordos internacionais dos quais o Brasil faça parte devem ser interpretados como lei especial conforme dispõe o artigo 85-A da Lei nº 8.212/91.

Uma das maiores importâncias de firmar um acordo internacional diz respeito à garantia de reciprocidade entre os Estados, o que garante a trabalhadores, brasileiros ou estrangeiros, a proteção previdenciária quando prestarem serviços nos países signatários, inclusive com a contagem de tempo de serviço e benefício em outro país, semelhante ao que ocorre na contagem recíproca de contribuição (VIANNA, 2012).

Para Castro e Lazzari (2014), a cobertura que deve ser analisada é a estabelecida pelo acordo. Alguns acordos permitem apenas a aplicação a cidadãos dos países contratantes, enquanto que outros montam sistemas abertos, permitindo a qualquer nacionalidade buscar benefícios previdenciários. É o caso do Brasil, onde não é necessária a nacionalidade brasileira para ser considerado contribuinte obrigatório, logo, sendo o estrangeiro contribuinte obrigatório, é segurado pelo sistema vigente. Os acordos firmados ao exemplo do brasileiro são chamados de "acordo aberto". Podemos fundamentar tais afirmações na Constituição Federal, em

seu artigo 5º, ao tratar iguais brasileiros e estrangeiros residentes no Estado brasileiro. Pode-se, ainda, utilizar como base do afirmado as leis 8.212 e 8.213, ambas de 1991, que ao disporem sobre a cobertura não impõem limitação quanto à nacionalidade do trabalhador, mas sim, exigem que o trabalho tenha se desenvolvido no território nacional.

O Ministério da Previdência Social justifica em sua página eletrônica que os acordos internacionais são firmados pelos seguintes motivos:

- elevado volume de comércio exterior;
- recebimento no País de investimentos externos significativos;
- acolhimento, no passado, de fluxo migratório intenso;
- relações especiais de amizade.<sup>1</sup>

O órgão afirma que o objetivo, com a edição de acordos, é garantir os direitos de seguridade sociais previstos aos trabalhadores.

Castro e Lazzari (2014) revelam a existência de dois tipos de acordo possíveis, sendo um dele bilateral quando tem validade ou é firmado por apenas dois Estados, e outro ser multilateral, quando envolve vários Estados, ao exemplo da União Europeia e do Mercosul.

Para Steinmeyer (apud CASTRO; LAZZARI, 2014), nos acordos internacionais devem ser observados alguns princípios. O primeiro deles atendendo à convenção nº 118 da OIT, dispõe sobre a igualdade de tratamento entre os indivíduos oriundos dos países contratantes. Outro diz respeito à vedação de cláusulas que estipulem direitos vinculados à residência no país contratante. Também é proibida a dupla cobertura, ou seja, a utilização do mesmo tempo de serviço em dois países. Complementam Castro e Lazzari (2014) que é regra a previsão de cobertura a outros serviços previdenciários como sistema de saúde em outro país contratante.

A Instrução Normativa nº 77 de 21 de janeiro de 2015, ao dispor em seu artigo 630, trata sobre os acordos internacionais, *in verbis*:

---

<sup>1</sup> Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/a-previdencia/assuntos-internacionais/assuntos-internacionais-acordos-internacionais-portugues/>>. Acesso em 28 set, 2015.

Art. 630. Os Acordos de Previdência Social entre países caracterizam-se como uma norma de caráter internacional para a coordenação das legislações nacionais em matéria de previdência com objetivo de ampliar a cobertura, garantindo o direito aos eventos de velhice, tempo de serviço, invalidez, incapacidade temporária, maternidade e morte, conforme previsto em cada Acordo, a isenção da contribuição para trabalhadores em deslocamento temporário com o objetivo de evitar a dupla tributação e, em alguns Acordos, a cobertura na área da saúde.

§ 1º No Brasil os Acordos de Previdência Social são autorizados pelo Congresso Nacional e promulgados pelo Presidente da República.

§ 2º As pessoas amparadas pelos Acordos de Previdência Social, as quais estão ou estiveram filiadas aos regimes previdenciários desses países acordantes, bem como seus dependentes, têm direito aos benefícios neles previstos e ficam sujeitas à legislação nacional do país acordante para o qual tenha encaminhado o requerimento.

§ 3º Os servidores públicos sujeitos a regimes próprios e seus dependentes, estão amparados pelos Acordos de Previdência

Social firmados pelo Brasil, desde que exista previsão expressa nesses instrumentos.

§ 4º Os Acordos Internacionais de Previdência Social não implicam na modificação da legislação vigente em cada país, cabendo a cada parte analisar os pedidos, considerando a legislação própria aplicável e as regras estabelecidas no respectivo Acordo.

§ 5º Conforme art. 85-A da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, o Acordo de Previdência Social será interpretado como lei especial.

Logo, a doutrina assegura que:

Os Acordos Internacionais de Previdência Social estabelecem uma relação de prestação de benefícios previdenciários, não implicando na modificação da legislação vigente no país, cumprindo a cada Estado contratante analisar os pedidos de benefício apresentados e decidir quanto ao direito e condições, conforme sua própria legislação aplicável e o respectivo Acordo. (CASTRO; LAZZARI, 2014, p. 77-78).

Segundo Horvath J. (2006), a unidade gestora responsável pela aplicação das normas previstas pelos acordos são as instituições ou institutos, como por exemplo, no Brasil, cabe ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) a operacionalização dos acordos por meio de mecanismos de ligação.

O autor segue afirmando que cada país fica responsável pelo pagamento do benefício proporcionalmente ao tempo laborado sob seu regime previdenciário. Complementam Castro e Lazzari (2014) que no momento em que há verificação de direito em haver concedido o benefício, cabe a cada Estado calcular como se o segurado tivesse completado os requisitos em seu país. Por exemplo, o Brasil irá

calcular o valor pelas contribuições que efetuou o segurado no Brasil, levando em consideração o disposto no art. 32 do decreto 3.048, de 06 de maio de 1999, em seus parágrafos 18 e 19, quando dizem:

§ 18. O salário de benefício, para fins de cálculo da prestação teórica dos benefícios por totalização, no âmbito dos acordos internacionais, do segurado com contribuição para a previdência social brasileira, será apurado:

I - quando houver contribuído, no Brasil, em número igual ou superior a sessenta por cento do número de meses decorridos desde a competência julho de 1994, mediante a aplicação do disposto no art. 188-A e seus §§ 1º e 2º;

II - quando houver contribuído, no Brasil, em número inferior ao indicado no inciso I, com base no valor da média aritmética simples de todos os salários-de-contribuição correspondentes a todo o período contributivo contado desde julho de 1994, multiplicado pelo fator previdenciário, observados o § 2º do art. 188-A, o § 19 e, quando for o caso, o § 14, ambos deste artigo; e

III - sem contribuição, no Brasil, a partir da competência julho de 1994, com base na média aritmética simples de todo o período contributivo, multiplicado pelo fator previdenciário, observados o disposto no § 2º do art. 188-A e, quando for o caso, no § 14 deste artigo.

§ 19. Para a hipótese de que trata o § 18, o tempo de contribuição a ser considerado na aplicação da fórmula do fator previdenciário é o somatório do tempo de contribuição para a previdência social brasileira e o tempo de contribuição para a previdência social do país acordante.

Exceto no âmbito de totalização, do acordo brasileiro com a Espanha, os benefícios não tem limitação de um salário mínimo, portanto podem haver benefícios com valor inferior a um salário mínimo (CASTRO; LAZZARI, 2014).

Seguem os atores, é aconselhável que os brasileiros que trabalham em países com os quais não existam acordos firmados, que contribuam de maneira facultativa ao sistema brasileiro, para que permaneçam guarnecidos por algum regime previdenciário.

Para melhor podermos analisar a importância dos acordos internacionais sobre previdência social, segue tabela estatística com os dados de benefícios, disponibilizada pelo Ministério da Previdência Social por meio do Anuário Estatístico da Previdência Social de 2013, disponibilizado em 2015:

Tabela 4 – Quantidade de benefícios concedidos no âmbito dos acordos internacionais de Previdência Social

PAÍSES	Anos	QUANTIDADE DE BENEFÍCIOS CONCEDIDOS NO ÂMBITO DOS ACORDOS INTERNACIONAIS DE PREVIDÊNCIA SOCIAL					
		Total	Grupos de Espécies				
			Aposentadoria por Idade	Aposentadoria por Invalidez	Aposentadoria por Tempo de Contribuição	Pensão por Morte	Auxílio-Doença
<b>TOTAL</b>	<b>2011</b>	<b>779</b>	<b>434</b>	<b>48</b>	<b>61</b>	<b>192</b>	<b>44</b>
	<b>2012</b>	<b>1.324</b>	<b>829</b>	<b>63</b>	<b>92</b>	<b>287</b>	<b>53</b>
	<b>2013</b>	<b>1.978</b>	<b>1.310</b>	<b>83</b>	<b>146</b>	<b>351</b>	<b>88</b>
Alemanha	2011	–	–	–	–	–	–
	2012	–	–	–	–	–	–
	2013	103	84	–	12	7	–
Argentina	2011	58	55	–	2	1	–
	2012	33	25	1	2	5	–
	2013	21	17	–	2	2	–
Cabo Verde	2011	–	–	–	–	–	–
	2012	2	2	–	–	–	–
	2013	13	13	–	–	–	–
Chile	2011	36	28	2	–	5	1
	2012	90	76	3	–	11	–
	2013	82	70	–	–	12	–
Paraguai	2011	5	5	–	–	–	–
	2012	6	5	–	–	1	–
	2013	4	3	–	–	1	–
Portugal	2011	383	166	27	36	125	29
	2012	706	353	39	76	194	44
	2013	676	329	48	96	146	57
Uruguai	2011	27	20	1	3	2	1
	2012	44	40	–	2	1	1
	2013	34	27	1	2	4	–

FONTE: MPS/SE/Assessoria de Assuntos Internacionais / SUB.

Verificando o número de pessoas beneficiadas pelos acordos, podemos concluir que a edição de tais acordos tem um importante significado para o desenvolvimento sustentável da globalização.

## **4 PREVIDÊNCIA SOCIAL NO MERCOSUL**

Considerando a liberdade de circulação de pessoas nos países integrantes do Mercosul, instituída pelo Tratado de Assunção (1991), ocorre uma intensificação na migração entre os países membros desse bloco econômico. Logo, grupos preocupados com a garantia dos direitos dos trabalhadores nesses países começaram a perceber a falta de garantias aos migrantes residentes no estrangeiro.

### **4.1 Contextualização do Acordo Multilateral do Mercosul sobre Seguridade Social**

O principal objetivo do Acordo Internacional de Seguridade Social é garantir os direitos previstos nas legislações dos países signatários aos respectivos trabalhadores e dependentes legais, residentes ou em trânsito pelo país. Tal acordo não exige a alteração legislativa do país onde se requer o benefício, devendo este Estado analisar os pedidos de benefícios apresentados e enquadrá-los na legislação vigente em seu território (RODRIGUES, 2013).

Neste contexto internacional, cabe lembrar que faz-se de grande importância a convenção 118 da Organização Internacional do Trabalho, que garante o tratamento isonômico entre estrangeiros e nacionais estudado pela doutrina como princípio a ser respeitado nas relações com migrantes (HORVATH JR, 2006).

Com o advento do Acordo Multilateral de Seguridade Social (2001), segundo seu art. 17, item 4, foram extintos os tratados internacionais que o Brasil mantinha

com os países participantes do bloco. A partir de então, todos os estrangeiros devem atender aos requisitos do bloco, não deixando de ter direitos os que haviam adquirido sua garantia na vigência da lei anterior. Ocorre que:

[...] nem todos os direitos e benefícios que os trabalhadores tinham no seu país de origem são garantidos nos termos do acordo. São contemplados apenas prestações por velhice, idade avançada, invalidez e morte. Não se prevê, por exemplo, proteção em razão da maternidade, número de filhos, nem aposentadoria por tempo de contribuição ou auxílio-reclusão [...]. Trata-se, sem dúvida, de um retrocesso na disciplina da matéria, já que os tratados bilaterais vigentes anteriormente asseguravam maior número de direitos. É de se esperar que no futuro haja um aumento no número das prestações reconhecidas (DIAS; MACEDO, 2012, p. 134).

O citado acordo está, atualmente, inserido em um contexto internacional desenvolvido, ao qual foram criados mecanismos internacionais de cobertura. Massambani (2011) afirma que tais mecanismos têm por objetivo garantir a maior cobertura possível à população que pode ser beneficiada pelos acordos. Continua afirmando que a aplicação das normas contidas no Acordo Multilateral de Seguridade Social é prioridade da diplomacia brasileira na América Latina, em geral, e no Mercosul, objetivando maior celeridade possível na tramitação desses processos. Contudo, espera-se que os países signatários tenham a mesma dedicação com a proteção social dos brasileiros que se encontram no exterior.

Ao interpretar o art. 4, do Acordo Multilateral de Seguridade Social, que prevê: “O trabalhador estará submetido à legislação do Estado Parte em cujo território exerça a atividade laboral”, Massambani (2011) destaca que o objetivo do Acordo não é unificar os sistemas previdenciários no Mercosul, mas sim, harmonizar os existentes.

#### **4.2 Possibilidade de obtenção de benefícios por estrangeiros do Mercosul**

Conforme apresentado por Massambani (2011), todo trabalhador que transitar pelo Mercosul e que preencher os requisitos para concessão do benefício fará jus ao direito. Ocorre que nem todas as prestações estarão cobertas pelo Acordo Multilateral. Como o diploma não objetiva uma unificação previdenciária, mas sim, uma harmonização, cada país deve continuar a aplicar sua legislação.

No Brasil, a Instrução Normativa nº 77, de 21 de janeiro de 2015, prevê quais benefícios são garantidos aos estrangeiros em Acordos de Previdência Social quando trata:

Art. 630. Os Acordos de Previdência Social entre países caracterizam-se como uma norma de caráter internacional para a coordenação das legislações nacionais em matéria de previdência com objetivo de ampliar a cobertura, garantindo o direito aos eventos de velhice, tempo de serviço, invalidez, incapacidade temporária, maternidade e morte, conforme previsto em cada Acordo, a isenção da contribuição para trabalhadores em deslocamento temporário com o objetivo de evitar a dupla tributação e, em alguns Acordos, a cobertura na área da saúde.

Porém, o Acordo Multilateral de Seguridade Social do Mercosul, em seu artigo 7º, trata:

Os períodos de seguro ou contribuição cumpridos nos territórios dos Estados Partes serão considerados, para a concessão das prestações por velhice, idade avançada, invalidez ou morte, na forma e nas condições estabelecidas no Regulamento Administrativo. Este Regulamento Administrativo estabelecerá também os mecanismos de pagamento pro-rata das prestações.

Portanto, no caso do Brasil, apesar de aceitar tratados prevendo compensação em aposentadorias por tempo de serviço, o Acordo Multilateral de Seguridade Social do Mercosul deixa de incluir os benefícios previstos no art. 18 da Lei 8.213, de 24 de julho de 1.991, que dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social: aposentadoria por tempo de contribuição, aposentadoria especial, salário-família, salário-maternidade, auxílio-acidente, auxílio-reclusão, serviço social, reabilitação profissional.

O pagamento dos benefícios, conforme o § único do art. 632 da IN nº 77 de 2015, se dará de maneira proporcional ao tempo laborado em cada regime e ao valor contribuído, assim, garantindo a concessão de benefícios em dois ou mais países acordantes, desde que atendidas as condições de concessão das legislações de ambos os países. O Acordo Multilateral de Seguridade Social do Mercosul, em seu art. 11, prevê que cada unidade gestora de regime previdenciário deverá pagar pelos benefícios com a moeda corrente em seu próprio país, sendo que as unidades gestoras deverão estabelecer mecanismos de transferências de fundos para os trabalhadores que residam em território de outros Estados.

No que diz respeito à aposentadoria por idade rural, podemos apresentar uma distinção, já que no Brasil não se aplica este benefício sem ter a necessidade de contribuição com 60 anos, se homem, e 55, se mulher.

PREVIDENCIÁRIO E PROCESSUAL CIVIL. APOSENTADORIA POR IDADE RURAL. ECONOMIA FAMILAR. ATIVIDADE EXERCIDA NO PARAGUAI. INVERSÃO DO ÔNUS DE SUCUMBÊNCIA. 1. São requisitos para a concessão do benefício rurícola por idade: a comprovação da qualidade de segurado especial, a idade mínima de 60 anos para o sexo masculino ou 55 anos para o feminino, bem como a carência exigida na data em que implementado o requisito etário, sem necessidade de recolhimento das contribuições (art. 26, III e 55, §2º da LBPS). 2. Admitem-se como início de prova material do efetivo exercício de atividade rural, em regime de economia familiar, documentos de terceiros, membros do grupo parental (Súmula 149 STJ). 3. A parte autora não faz jus ao benefício de aposentadoria por idade porque, embora tenha implementado o requisito etário, não demonstrou o reconhecimento da atividade rural segundo a Lei vigente no Paraguai, aonde o serviço teria sido prestado. O fato do Brasil não exigir o recolhimento de contribuições para o segurado especial que exerce a atividade rural em regime de economia familiar não impede o Paraguai de o fazê-lo. 4. Tendo em vista a inversão do ônus da sucumbência, deverá a parte autora arcar com as custas processuais e honorários advocatícios ao patrono da parte adversa, fixados em R\$ 465,00 (quatrocentos e sessenta e cinco reais). (Apelação Cível nº 2009.72.99.002600-9/SC, Turma Suplementar, Tribunal Regional Federal da 4ª Região, Relator: Loraci Flores de Lima. Julgado em 12/01/2010, publicado em 09/02/2010).

Portanto, no Brasil, é devida aposentadoria ao segurado especial sem contribuição o que não acontece com os outros países integrantes do Mercosul.

Existe, ainda, a aposentadoria compulsória, pouco praticada na atividade privada no Brasil (ALVES, 2006), mas que consiste no desligamento obrigatório do funcionário quando a empresa o solicita, sendo facultada sua execução, ao homem, quando atingir os 70 anos, e à mulher, aos 65 anos, conforme art. 51 da Lei nº 8.213/91. No caso de servidores públicos, faz-se o Estado obrigado a desligar aquele servidor, seja homem ou mulher, que completar 70 ou 75 anos de idade conforme, previsto pelo art. 40, § 1º, II da Constituição Federal com redação dada pela Emenda Constitucional nº 88 de 07 de maio de 2015.

Não se aplicam as normas previdenciárias do território em que se encontra o segurado se este estiver em deslocamento temporário, situação a qual fica vinculado ao país de origem. Para isso, a empresa deve fornecer um certificado requerendo-o junto ao Organismo de Ligação do Estado (entidades com finalidade de facilitar a

aplicação do Acordo), ficando responsável por comunicar a interrupção do trabalho no exterior.

Os dados estatísticos referentes aos deslocamentos temporários de segurados da Previdência Social Brasileira e períodos médios de permanência em 2012 são apresentados a seguir:

Tabela 5 – Quantidade de segurados deslocados temporariamente para trabalho em outro país sem alteração de vínculo previdenciário e períodos médios de permanência

País de Destino	Quantidade de segurados deslocados e períodos médios de permanência			
	Deslocamento Inicial		Prorrogação de Deslocamento	
	Quantidade	Período Médio de permanência (Meses)	Quantidade	Período médio de Permanência (Meses)
Argentina	75	6	45	7
Paraguai	1	10		
Uruguai	105	5	45	4

Fonte: Anuário Estatístico da Previdência Social (2013, p. 523).

Tanto é possível a concessão de benefícios previdenciários que, analisando-se as informações acostadas no Anuário Estatístico da Previdência Social de 2013, podemos destacar a quantificação de benefícios concedidos que envolvem períodos laborados no Brasil e no país acordante, e os solicitados nos país acordante remetidos ao Brasil da seguinte maneira:

Tabela 6 – Quantidade de benefícios concedidos no âmbito dos acordos internacionais de Previdência Social Brasileira

PAÍS	ANOS	QUANTIDADE DE BENEFÍCIOS CONCEDIDOS NO ÂMBITO DOS ACORDOS INTERNACIONAIS DE PREVIDÊNCIA SOCIAL			
		GRUPOS DE ESPÉCIES			
		Aposentadoria por Idade	Aposentadoria pro invalidez	Pensão por morte	Auxílio doença
ARGENTINA	2011	55		1	
	2012	25	1	5	
	2013	17		2	
PARAGUAI	2011	5			
	2012	5		1	
	2013	3		1	
URUGUAI	2011	166	27	125	29
	2012	353	39	194	44
	2013	329	48	146	57

Fonte: Anuário Estatístico da Previdência Social (2013, p. 510).

### **4.3 Mecanismos de ligação e o processamento das informações sobre os segurados**

De acordo com o artigo 2º do Regulamento do Acordo Multilateral de Seguridade Social do Mercado Comum do Sul, são identificadas como autoridades competentes: na Argentina, o Ministério de Trabalho e Seguridade Social e o Ministério da Saúde e Ação Social; no Brasil, o Ministério da Previdência e Assistência Social e do Ministério da Saúde; no Paraguai, o Ministério da Justiça e do Trabalho e o Ministério da Saúde Pública e Bem-Estar Social; e no Uruguai, o Ministério do Trabalho e da Seguridade Social.

Os órgãos governamentais de cada Estado membro que tem como responsabilidade fazer a ligação, entre os sistemas, denominados como Mecanismos de Ligação, são:

[...] na Argentina, a Administração Nacional da Seguridade Social (ANSES) e a Administração Nacional do Seguro de Saúde (ANSSAL); no Brasil, o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e o Ministério da Saúde; no Paraguai, o Instituto de Previdência Social (IPS); e no Uruguai, o Banco de Previdência Social (BPS) (Art. 2, item 3, Regulamento Administrativo para aplicação do Acordo Multilateral de Seguridade Social do MERCOSUL, texto digital).

Massambani (2011) assegura que tais organismos de ligação deverão comunicar-se diretamente, assim como com as pessoas interessadas, e fornecerão certidões a respeito do período de seguro ou contribuição. As correspondências entre os órgãos serão redigidas no idioma oficial do Estado emissor, conforme o art. 13 do Acordo Multilateral de Seguridade Social do Mercosul.

Atualmente, segundo informações do domínio eletrônico do Ministério da Previdência Social<sup>2</sup>, a operacionalização do acordo do Mercosul se dá principalmente por meio da Agência da Previdência Social de Atendimento a Acordos Internacionais, situada em Florianópolis – SC. Esta, por sua vez, comunica-se:

---

<sup>2</sup> Disponível em <<http://www.previdencia.gov.br/a-previdencia/assuntos-internacionais/assuntos-internacionais-acordos-internacionais-portugues/>>. Acesso em: 08 out. 2015.

a) na Argentina, com o Departamento de Convênios Internacionais, situado em Buenos Aires – Argentina;

b) no Paraguai, com o Instituto de Previsión Social do Paraguay, situado em Assunción – Paraguay;

c) no Uruguai, com o Banco de Previsión Social, situado em Montevideo – Uruguai.

Segundo Massambani (2011), os principais organismos internacionais de previdência social que têm por objetivo garantir o atendimento do maior número possível de pessoas com os quais o Ministério da Previdência Social mantém ligação são:

a) Associação Internacional de Seguridade Social (AISS), com sede em Genebra. Fundada em 1927, é a principal instituição internacional que coliga agências de segurança e organizações sociais (AISS, texto digital);

b) Conferência Interamericana de Seguridade Social (CISS), sediada na cidade do México. Fundada em 1942, seu principal objetivo é desenvolver a segurança social nas Américas e no Caribe (CISS, texto digital);

c) Organização Ibero-americana de Seguridade Social (OISS): tem por objetivo promover o bem-estar econômico e social dos países ibero-americanos (OISS, texto digital).

Além desses, o Brasil é parceiro da Organização Internacional do Trabalho – OIT, que:

[...] tem por princípio que a paz universal e permanente só pode basear-se na justiça. A Organização Internacional do Trabalho, por ser uma agência especializada das Nações Unidas, é responsável por formular normas internacionais do trabalho; promover o desenvolvimento e a interação das organizações de empregadores e de trabalhadores; prestar cooperação técnica, principalmente nas áreas de formação e reabilitação profissional, políticas e relações do trabalho, condições de trabalho, desenvolvimento empresarial, cooperativas, previdência social, estatísticas, e segurança e saúde ocupacional (MASSAMBANI, 2011, p. 50).

No Brasil, a OIT declara que no período recente tem se caracterizado pelo combate ao trabalho forçado, infantil e tráfico de pessoas para fins de exploração sexual e comercial, e busca promover a igualdade racial e de gênero estimulando o trabalho decente de jovens<sup>3</sup>.

Sobre as Entidades Gestoras, o art. 1, item 1, do Acordo estabelece que são as instituições competentes para ceder prestações protegidas pelo acordo, conforme o art. 2, item 2 do Regulamento Administrativo para aplicação do Acordo Multilateral de Seguridade Social do Mercosul. São entidades gestoras:

na Argentina, a Administração Nacional da Seguridade Social (ANSES), as Caixas ou Institutos Municipais e Provinciais de Previdência, a Superintendência de Administradores de Fundo de Aposentadorias e Pensões e as Administradoras de Fundos de Aposentadorias e Pensões, no que se refere aos regimes que amparam as contingências de velhice, invalidez e morte baseadas no sistema de reparto ou no sistema de capitalização individual, e a Administração Nacional do Seguro de Saúde (ANSSAL) no que se refere às prestações de saúde; no Brasil, o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e o Ministério da Saúde; no Paraguai, o Instituto de Previdência Social (IPS); e no Uruguai, o Banco de Previdência Social (BPS).

#### **4.4 Normas para solicitação dos benefícios pelo Acordo Multilateral de Seguridade Social do Mercosul**

O cidadão nacional de um signatário que trabalhe em outro país tem, segundo o Acordo Multilateral, garantidos seus direitos previdenciários. Isso importa dizer que esse trabalhador pode requerer, onde estiver, benefícios previdenciários bem como o tempo de contribuição, conforme disposto pelo artigo 7 do Acordo Multilateral de Seguridade Social. Para obter sucesso na solicitação de determinados benefícios, os trabalhadores deverão solicitar a prestação desejada em um formulário específico, ao Organismo de Ligação do Estado no qual estiverem domiciliados. Tal requerimento deverá ser efetuado ao Organismo de Ligação do Estado Parte onde o trabalhador tiver efetuado a última contribuição (MASSAMBANI, 2011).

---

<sup>3</sup> Disponível em: < <http://www.oit.org.br/content/oit-no-brasil>>. Acesso em: 08 out 2015.

Conforme o art. 4º do Acordo, todas as pessoas que se deslocaram e exercem atividade remunerada estão sujeitas às normas previdenciárias daquele país do Mercosul no qual se encontram. Porém, a essa regra o art. 5º do mesmo texto legal cumpriu referir exceções, quais sejam:

#### ARTIGO 5

O princípio estabelecido no Artigo 4 tem as seguintes exceções:

a) o trabalhador de uma empresa com sede em um dos Estados Partes que desempenhe tarefas profissionais, de pesquisa, científicas, técnicas ou de direção, ou atividades similares, e outras que poderão ser definidas pela Comissão Multilateral Permanente prevista no Artigo 16, Parágrafo 2, e que seja deslocado para prestar serviços no território de outro Estado, por um período limitado, continuará sujeito à legislação do Estado Parte de origem até um prazo de doze meses, suscetível de ser prorrogado, em caráter excepcional, mediante prévio e exposto consentimento da Autoridade Competente do outro Estado Parte;

b) o pessoal de voo das empresas de transporte aéreo e o pessoal de trânsito das empresas de transporte terrestre continuarão exclusivamente sujeitos à legislação do Estado Parte em cujo território a respectiva empresa tenha sua sede;

c) os membros da tripulação de navio de bandeira de um dos Estados Partes continuarão sujeitos à legislação do mesmo Estado. Qualquer outro trabalhador empregado em tarefas de carga e descarga, conserto e vigilância de navio, quando no porto, estará sujeito à legislação do Estado Parte sob cuja jurisdição se encontre o navio;

2. Os membros das representações diplomáticas e consulares, organismos internacionais e demais funcionários ou empregados dessas representações serão regidos pelas legislações, tratados e convenções que lhes sejam aplicáveis.

Portanto, nesses casos, devem ser consideradas as normas previdenciárias do país de origem, ainda que o labor seja exercido em território estrangeiro.

O art. 7, do Acordo reafirma que os trabalhadores estão sujeitos às normas previdenciárias do país no qual o serviço é realizado. Ditando:

#### ARTIGO 7

1. Os períodos de seguro ou contribuição cumpridos nos territórios dos Estados Partes serão considerados, para a concessão das prestações por velhice, idade avançada, invalidez ou morte, na forma e nas condições estabelecidas no Regulamento Administrativo. Este Regulamento Administrativo estabelecerá também os mecanismos de pagamento pro-rata das prestações.

2. O Estado Parte onde o trabalhador tenha contribuído durante um período inferior a doze meses poderá não reconhecer prestação alguma,

independentemente de que tal período seja computado pelos demais Estados Partes.

3. Caso o trabalhador ou seus familiares e assemelhados não tenham reunido o direito às prestações de acordo com as disposições do Parágrafo 1, serão também computáveis os serviços prestados em outro Estado que tenha celebrado acordos bilaterais ou multilaterais de Seguridade Social com qualquer dos Estados Partes.

4. Se somente um dos Estados Partes tiver concluído um acordo de seguridade com outro país, para fins da aplicação do Parágrafo 3, será necessário que tal Estado Parte assuma como próprio o período de seguro ou contribuição cumprido neste terceiro país.

Porém, lembra Massambani (2011) que o artigo trás em sua redação o termo “trabalhador”, mas destaca que o Acordo Multilateral de Seguridade Social trata do trabalhador empregado, considerando este o trabalhador com vínculo empregatício, sendo assim, o trabalhador autônomo fica excluído da cobertura previdenciária prevista pelo Acordo.

Cabe ainda ressaltar que o Acordo protege somente aqueles trabalhadores que estiverem prestando serviço regularmente em um dos Estados Partes: o trabalhador informal, que não possui filiação previdenciária, não está, portanto, incluído nessa proteção (ELIAS apud MASSAMBANI, 2011, p. 72).

Segue considerando que o trabalhador empregado, observando os critérios do Acordo, poderá requerer os benefícios previdenciários. Cabe destacar que qualquer benefício que requerer terá sua renda rateada entre os Estados nos quais o trabalhador contribuiu de maneira proporcional ao tempo de contribuição. Isso garante o equilíbrio financeiro das contas dos regimes previdenciários de todos os países membros.

O segurado ou dependente que desejar receber algum benefício deverá dirigir-se a um Organismo de Ligação do Estado Parte ao qual o trabalhador tenha o último período de seguro ou vínculo, apresentando sua solicitação em um formulário próprio. Ainda que o segurado ou seu dependente entregue os documentos e solicite o benefício à autoridade competente ou a entidade gestora do sistema de qualquer Estado, produzirá o mesmo efeito que teria se tivesse entregado ao Organismo de Ligação no país que residir. Essas entidades ou autoridades gestoras deverão encaminhar o requerimento ao Organismo de Ligação, informando, obrigatoriamente, a data em que a solicitação foi realizada (MASSAMBANI, 2011).

No Brasil, o trabalhador deverá dirigir-se a qualquer Agência da Previdência Social com a documentação comum para solicitar um benefício, além da documentação que comprove seu trabalho em outro país. Essa documentação será encaminhada ao organismo de conexão do Estado membro do Acordo que reconhecerá ou não o período de contribuição.

Cumpra ressaltar o disposto pelo art. 9, do Acordo Multilateral de Seguridade Social, que permite a aplicação de suas disposições ainda que algum dos Estados contraentes tenha instituído o regime de capitalização individual.

No caso de deslocamento temporário, cabe à empresa solicitar o Certificado de Deslocamento Temporário, indicando que aquele trabalhador ficará vinculado ao regime previdenciário de seu país de origem, bem como deverá indicar os familiares que o acompanharão neste deslocamento, sendo que ao trabalhador deverá ser entregue cópia do certificado. O artigo 3, do Regulamento Administrativo para aplicação do Acordo Multilateral de Seguridade Social do Mercado Comum do Sul traz as regras aos trabalhadores em deslocamento temporário, sendo:

#### ARTIGO 3

1. Para os casos previstos na alínea "1.a" do Artigo 5 do Acordo, o Organismo de Ligação expedirá, mediante solicitação da empresa do Estado de origem do trabalhador que for deslocado temporariamente para prestar serviços no território de outro Estado, um certificado no qual conste que o trabalhador permanece sujeito à legislação do Estado de origem, indicando os familiares e assemelhados que o acompanharão nesse deslocamento. Cópia de tal certificado deverá ser entregue ao trabalhador.
2. A empresa que deslocou temporariamente o trabalhador comunicará ao Organismo de Ligação do Estado que expediu o certificado, neste caso, a interrupção da atividade prevista na situação anterior.
3. Para os efeitos estabelecidos na alínea "1.a" do Artigo 5 do Acordo, a empresa deverá apresentar a solicitação de prorrogação perante a Entidade Gestora do Estado de origem. A Entidade Gestora do Estado de origem expedirá o certificado de prorrogação correspondente, mediante consulta prévia e expresse consentimento da Entidade Gestora do outro Estado.
4. A empresa apresentará as solicitações a que se referem os Parágrafos 1 e 3 com trinta dias de antecedência mínima da ocorrência do fato gerador. Em caso contrário, o trabalhador ficará automaticamente sujeito, a partir do início da atividade ou da data de expiração do prazo autorizado, à legislação do Estado em cujo território continuar desenvolvendo suas atividades

Portanto, como o Certificado de Deslocamento Temporário previsto nesse Acordo deve ser solicitado pela empresa contratante dos serviços do trabalhador,

não podemos considerar que trabalhadores autônomos possam deslocar-se temporariamente com intenção de prestarem algum serviço por determinado prazo em quaisquer dos países contratantes.

O período de deslocamento será solicitado pela empresa e poderá, com anuência do estado recebedor do trabalho, ser prorrogado por requerimento da empresa com devida antecedência. Do contrário, a partir do vencimento do certificado, fica sujeito à legislação do Estado Parte no qual desenvolve suas atividades laborais.

Os períodos laborados pelo trabalhador em outros Estados Partes poderão ser considerados como tempo de serviço e contribuição para concessão dos benefícios de aposentadoria por velhice, idade avançada, invalidez ou morte, nas condições estabelecidas pelo Regulamento Administrativo, especialmente pelo disposto em seu artigo 6º, *in verbis*:

#### ARTIGO 6

1. De acordo com o previsto no Artigo 7 do Acordo, os períodos de seguro ou contribuição cumpridos no território dos Estados Partes serão considerados, para a concessão das prestações por velhice, idade avançada, invalidez ou morte, observando as seguintes regras:

a) Cada Estado Parte considerará os períodos cumpridos e certificados por outro Estado, desde que não se superponham, como períodos de seguro ou contribuição, conforme sua própria legislação;

b) Os períodos de seguro ou contribuição cumpridos antes do início da vigência do Acordo serão considerados somente quando o trabalhador tiver períodos de trabalho a cumprir a partir dessa data;

c) O período cumprido em um Estado Parte, sob um regime de seguro voluntário, somente será considerado quando não for simultâneo a um período de seguro ou contribuição obrigatório cumprido em outro Estado.

2. Nos casos em que a aplicação do Parágrafo 2 do Artigo 7 do Acordo venha exonerar de suas obrigações a todas as Entidades Gestoras competentes dos Estados Partes envolvidos, as prestações serão concedidas ao amparo, exclusivamente, do último dos Estados Partes aonde o trabalhador reúna as condições exigidas por sua legislação, com prévia totalização de todos os períodos de seguro ou contribuição cumpridos pelo trabalhador em todos os Estados Partes.

O trabalhador que tiver trabalho por menos de 12 meses poderá não ter esse período reconhecido pelo Estado Parte onde ocorreu o labor, mas poderão os demais países considerarem tal período, conforme dispõe o art. 7, 2, do Acordo Multilateral.

## ARTIGO 7

[...]

2. O Estado Parte onde o trabalhador tenha contribuído durante um período inferior a doze meses poderá não reconhecer prestação alguma, independentemente de que tal período seja computado pelos demais Estados Partes.

[...]

A aplicação dessa norma pode vir a exonerar os Estados Partes de suas obrigações, uma vez que a prestação será concedida com amparo do último Estado Parte onde o trabalhador tenha condições de receber o benefício, com prévia totalização dos períodos (MASSAMBANI, 2011).

O trâmite processual da documentação deve ser o mais célere possível, atendendo sempre ao disposto pelos artigos 9 e 10 do Regulamento Administrativo:

## ARTIGO 9

1. Para o trâmite das solicitações das prestações pecuniárias, os Organismos de Ligação utilizarão um formulário especial no qual serão consignados, entre outros, os dados de filiação do trabalhador ou, conforme o caso, de seus familiares e assemelhados, conjuntamente com a relação e o resumo dos períodos de seguro ou contribuição cumpridos pelo trabalhador nos Estados Partes.

2. O Organismo de Ligação do Estado onde se solicita a prestação avaliará, se for o caso, a incapacidade temporária ou permanente, emitindo o certificado correspondente, que acompanhará os exames médico-periciais realizados no trabalhador ou, conforme o caso, de seus familiares e assemelhados.

3. Os laudos médico-periciais do trabalhador consignarão, entre outros dados, se a incapacidade temporária ou invalidez é consequência de acidente do trabalho ou doença profissional, e indicarão a necessidade de reabilitação profissional.

4. O Organismo de Ligação do outro Estado pronunciar-se-á sobre a solicitação, em conformidade com sua respectiva legislação, considerando-se os antecedentes médico-periciais praticados.

5. O Organismo de Ligação do Estado onde se solicita a prestação remeterá os formulários estabelecidos ao Organismo de Ligação do outro Estado.

## ARTIGO 10

1. O Organismo de Ligação do outro Estado preencherá os formulários recebidos com as seguintes indicações:

a) períodos de seguro ou contribuição creditados ao trabalhador sob sua própria legislação;

b) o valor da prestação reconhecida de acordo com o previsto no Parágrafo 3 do Artigo 7 do presente Regulamento Administrativo.

2. O Organismo de Ligação indicado no parágrafo anterior remeterá os formulários devidamente preenchidos ao Organismo de Ligação do Estado onde o trabalhador solicitou a prestação.

Logo, ainda que tenha o segurado trabalhado em Estados diversos durante sua vida profissional, poderá aproveitar os períodos para a busca de benefícios previdenciários, podendo aproveitar a contribuição ou período segurado entre os países do Acordo e outros, se atendidas as exigências de outros acordos multilaterais ou bilaterais.

## 5 CONCLUSÃO

A possibilidade de livre circulação de pessoas entre os países componentes do Mercosul facilitou a imigração entre seus residentes. Logo, um grande movimento migratório certamente acarreta situações jurídicas a serem resolvidas.

A assinatura e a ratificação de determinados acordos internacionais possibilita a obtenção de benefícios previdenciários, que até então não haviam sido requeridos por estrangeiros. Qualquer pessoa terá dias nos quais não poderá trabalhar, seja por motivo de doença, acidente ou idade avançada. Portanto, busca-se garantir a todas as pessoas o acesso a seguros previdenciários, assegurando sua subsistência quando incapaz de prover pelo seu trabalho.

Contudo, o processo migratório pode limitar o acesso a certas garantias previdenciárias em determinados Estados. Isso dependerá do acordo previdenciário firmado entre os países nos quais aquele trabalhador tenha desenvolvido suas atividades laborais.

Assim, esta monografia ocupou-se em apresentar, no primeiro capítulo do desenvolvimento, a evolução histórica do sistema previdenciário no Brasil, principalmente sua evolução nos textos constitucionais já vigentes em seu território. Também analisou-se a globalização do direito previdenciário, apresentando a internacionalização da previdência.

Ainda, neste estudo, após apresentar os diferentes momentos históricos e a globalização da seguridade social, descreveram-se as atuais regras para obtenção

de benefícios previdenciários, explicando quem é segurado, dependente e contribuinte. Em seguida, a pesquisa, dedicou-se a explicar quais os benefícios previdenciários passíveis de acesso pelo trabalhador brasileiro, o que são acordos previdenciários e o que representam no direito previdenciário, bem como quais os acordos previdenciários estão sob vigência e os que estão em processo de ratificação.

Como no objetivo geral apresentava-se a análise da possibilidade de obtenção de benefícios previdenciários por estrangeiros do Mercosul residentes no Brasil, o capítulo final dedicou-se a apresentar tais possibilidades, bem como seus requisitos, mecanismos de ligação e normas para solicitação dos benefícios.

Diante da análise do problema proposto, que questionava “É possível a obtenção de benefícios previdenciários por imigrantes do Mercosul residentes no Brasil?” pode-se concluir que a hipótese inicial levantada é verdadeira no tocante à possibilidade de obtenção de benefícios por estrangeiros do Mercosul residentes no Brasil, permitindo a aplicação dos benefícios referentes a velhice, idade avançada, invalidez ou morte.

Apesar de haver a proteção de benefícios previdenciários no sistema brasileiro, averiguou-se a impossibilidade de concessão de benefícios aos trabalhadores autônomos, domésticos e rurais, no Brasil, denominados por segurados especiais. Sendo assim, a proteção prevista pelo Acordo, dá garantias apenas para trabalhadores com vínculo empregatício com algum empregador.

No que tange à hipótese de compensação previdenciária referente aos benefícios, verificou-se inexistente, uma vez que cada membro deverá custear o benefício proporcionalmente ao período de serviço desenvolvido em cada Estado.

Observa-se que, além de exercer atividade formal, devem estar preenchidos todos os requisitos formais estabelecidos pelo Acordo e seu respectivo regulamento administrativo. Conforme o 3º parágrafo do 7º artigo do Regulamento, para a concessão de benefício é necessário que o Estado no qual foi prestado o serviço reconheça, conforme sua legislação, os períodos aos quais o trabalhador tem direito ao cálculo.

Num futuro breve, espera-se que o Acordo seja ajustado para a ampliação de sua proteção aos trabalhadores autônomos, domésticos e rurais, de maneira a atender o desenvolvimento do bloco regional no que tange à circulação de trabalhadores e conseqüentemente, de conhecimento, tecnologia e cultura.

Por fim, acredita-se que os períodos laborados formalmente por trabalhadores em Estados acordantes sejam automaticamente acrescidos à contagem do tempo laborado em qualquer país, sem a necessidade de reconhecimento pelo Estado no qual o trabalho foi desenvolvido.

## REFERÊNCIAS

ALVES, Carlos M. D. **Previdência no MERCOSUL**. 2006. 172f. Dissertação (Mestrado em Direito das Relações Internacionais) – UniCEUB – Centro Universitário de Brasília, Brasília, 2006. Disponível em: <<http://repositorio.uniceub.br/bitstream/123456789/3550/3/CarlosMarne.pdf>>. Acesso em: 08 out. 2015.

**Associação de fiscais da Receita questiona no STF mudanças em pensão por morte**. Revista Consultor Jurídico, 21 de Nov. de 2015. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2015-nov-21/fiscais-receita-questionam-mudancas-pensao-morte>> Acesso em: 08 dez. 2015.

Associação Internacional de seguridade Social (AISS). **The ISSA**. Disponível em: <<https://www.issa.int/the-issa>>. Acesso em: 03 set. 2015.

BRASIL. Constituição (1891). **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao91.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao91.htm)>. Acesso em: 29 out. 2015.

BRASIL. Constituição (1937). **Constituição dos Estados Unidos do Brasil**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao37.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao37.htm)>. Acesso em: 09 set. 2015.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm)>. Acesso em: 15 out. 2014.

BRASIL. Decreto nº 1.901/1996. **Tratado para a Constituição de um Mercado Comum entre a República Argentina, a República Federativa do Brasil, a República do Paraguai e a República Oriental do Uruguai**. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1991/decreto-350-21-novembro-1991-449399-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 04 nov. 2014

BRASIL. Decreto nº 3.724, de 15 de janeiro de 1919. **Regula as obrigações resultantes dos acidentes de trabalho**. Disponível em:

<<http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/23/1919/3724.htm>>. Acesso em: 06 ago. 2015

BRASIL. Decreto nº 7.030, de 14 de dezembro de 2009. **Promulga a Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados, concluída em 23 de maio de 1969, com reserva aos Artigos 25 e 66.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2009/Decreto/D7030.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Decreto/D7030.htm)>. Acesso em: 30 set. 2015.

BRASIL. Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942. **Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del4657.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del4657.htm)>. Acesso em: 27 ago. 2015.

BRASIL. Decreto Legislativo nº 451/2001. **Acordo Multilateral de Seguridade Social do Mercado Comum do Sul.** Disponível em: <[http://www.camara.gov.br/mercosul/Protocolos/decretolegis451\\_2001.htm](http://www.camara.gov.br/mercosul/Protocolos/decretolegis451_2001.htm)>. Acesso em: 19 out. 2014.

BRASIL. Emenda Constitucional 20 de 15 de dezembro de 1998. **Modifica o sistema de previdência social, estabelece normas de transição e dá outras providências.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc20.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc20.htm)> Acesso em: 03 set. 2015.

BRASIL. Instrução Normativa nº 77 de 21 de janeiro de 2015. **Estabelece rotinas para agilizar e uniformizar o reconhecimento de direitos dos segurados e beneficiários da Previdência Social, com observância dos princípios estabelecidos no art. 37 da Constituição Federal de 1988.** Disponível em: <<http://www3.dataprev.gov.br/sislex/paginas/38/inss-pres/2015/77.htm>>. Acesso em: 29 set. 2015.

BRASIL. Lei 8.212, de 24 de julho de 1991. **Lei do Plano de Custeio da Seguridade Social.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8212cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm)>. Acesso em: 16 out. 2014.

BRASIL. Lei 8.213, de 24 de julho de 1991. **Lei dos Planos de Benefícios da Previdência Social.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/CCVIL\\_03/leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/CCVIL_03/leis/L8213cons.htm)>. Acesso em: 12 de ago. 2015.

BRASIL. Medida Provisória nº 676, de 17 de junho de 2015. **Altera a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social.** Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2015/Mpv/mpv676.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Mpv/mpv676.htm)>. Acesso em: 29 set. 2015.

BRASIL. Regulamento nº 737, de 25 de novembro de 1850. **Determina a ordem do Juízo no Processo Commercial.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/Historicos/DIM/DIM737.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Historicos/DIM/DIM737.htm)>. Acesso em: 06 ago. 2015.

CASTRO, Carlos A. P. de; LAZZARI, João B. **Manual de Direito Previdenciário.** 16 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

Conferência Interamericana de Seguridade Social. **Sobre Nós.** Disponível em: <<http://www.ciss.net/>>. Acesso em: 03 set. 2015.

CORREIA, Marcos O. G.; CORREIA, Érica P. B. **Curso de direito da seguridade social**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

DIAS, Eduardo R.; MACÊDO, José L. M. de. **Curso de Direito Previdenciário**. 3. ed. São Paulo: Método, 2012.

DOWBOR, Ladislau (Org.). **Desafios da Globalização**. Petrópolis: Vozes, 1997.

EDUARDO, Ítalo R.; EDUARDO, Jeane T. A. **Curso de direito previdenciário: teoria, jurisprudência e questões**. 9. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

HORVATH JR., Miguel. **A Previdência Social em Face da Globalização**. São Paulo: Quartier Latin, 2006.

MARTINS, Sergio P. **Direito da seguridade social**. 32. ed. São Paulo: Atlas, 2012

\_\_\_\_\_. **Direito da seguridade social**. 21. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

\_\_\_\_\_. **Fundamentos de direito da seguridade social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MARTINEZ, Wladimir Novaes. **Direito adquirido na previdência social**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2003

MASSAMBANI, Vania. **A proteção previdenciária prevista pelo acordo multilateral de Seguridade Social do MERCOSUL**. 2011. 112f. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais Aplicadas) – Universidade Estadual de Ponta Grossa, Ponta Grossa, 2011. Disponível em: <[http://www.bicen-tede.uepg.br/tde\\_arquivos/3/TDE-2011-10-25T155058Z-500/Publico/VaniaMassambani.pdf](http://www.bicen-tede.uepg.br/tde_arquivos/3/TDE-2011-10-25T155058Z-500/Publico/VaniaMassambani.pdf)>. Acesso em: 12 ago. 2014.

MEZZARROBA, Orides; MONTEIRO, Cláudia S. **Manual de metodologia da pesquisa no Direito**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

OIT. Relatório VI, Segurança social para a justiça social e uma globalização justa. Disponível em: <[http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/relatoriosegurancasocial\\_2011.pdf](http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/relatoriosegurancasocial_2011.pdf)>. Acesso em 14 ago. 2015.

Organização Ibero-americana de Seguridade Social. **A Organização**. Disponível em: <<http://www.oiss.org/Que-es-la-OISS.html>>. Acesso em: 03 set. 2015.

PREVIDÊNCIA SOCIAL. **Anuário Estatístico da Previdência Social/Ministério da Previdência Social, Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência Social – Ano 1 (1988/1992) – Brasília: MPS/DATAPREV, 1993**

PREVIDÊNCIA SOCIAL. **PENSÃO POR MORTE**. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/servicos-ao-cidadao/todos-os-servicos/pensao-por-morte/>>. Acesso em: 20 set. 2015.

RIBEIRO, Juliana de O. X. **Direito Previdenciário Esquematizado**. 2. ed. São Paulo: Quartier Latin, 2011.

ROCHSTEINER, Beat W. **Direito internacional privado: teoria e prática**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2013

RODRIGUES, José R. Noções do sistema de integração social nos países do Mercosul. **Jus Navigandi**, Teresina, v. 18, n. 3687, 2013. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/25091>>. Acesso em: 29 out. 2014.

SAMPIERI, Roberto H.; COLLADO, Carlos F.; LUCIO, Pilar B. **Metodologia de pesquisa**. 5. ed. Porto Alegre: Penso: McGraw-Hill, 2013.

STEPHANES, Reinhold. **Reforma da previdência sem segredos**. Rio de Janeiro: Record, 1998

VIANA, João Ernesto Aragonés. **Curso de Direito Previdenciário**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2012.