

The cover features a diagonal split between orange and blue. On the left, a blue pen rests on a document with various charts, including a bar chart with red, yellow, and blue bars, and a line graph with green and red lines. The text is positioned on the right side of the cover.

# Informe de Previdência Social

**01/2023**

Vol. 35 – Nº 01

## **Artigo**

*Licenças Parentais: desafios e  
possibilidades a partir da experiência  
da Espanha*

## **Nota Técnica**

*Resultado do RGPS: Dez/2022*

**MINISTRO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL**

Carlos Roberto Lupi

**SECRETÁRIO EXECUTIVO**

Wolney Queiroz Maciel

**SECRETÁRIO DE REGIME GERAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL**

Adroaldo da Cunha Portal

**DIRETOR DO DEPARTAMENTO DO REGIME GERAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL**

Benedito Adalberto Brunca

**COORDENADOR-GERAL DE ESTUDOS E ESTATÍSTICAS**

Eduardo da Silva Pereira

**CORPO TÉCNICO**

Andrea Velasco Rufato

Filipe Leite Peixoto

Mayco Juliano Kmita

Valdemir de Souza Silva

Dimitri Leonardo S.M.de Oliveira

O Informe de Previdência Social é uma publicação mensal do Ministério da Previdência Social – MPS, de responsabilidade da Secretaria de Regime Geral de Previdência Social e elaborada pela Coordenação-Geral de Estudos e Estatísticas.

Também disponível na internet, no endereço: <https://www.gov.br/previdencia/pt-br>

É permitida a reprodução total ou parcial do conteúdo desta publicação desde que citada a fonte.

ISSN da versão impressa 2318-5759

**Correspondência**

Ministério da Previdência Social - MPS • Secretaria de Regime Geral de Previdência Social

Esplanada dos Ministérios Bloco F, 7º andar, Sala 750 • 70059-900 – Brasília-DF

Tel. (061) 2021-5011.

E-mail: [cgepmmps@mtp.gov.br](mailto:cgepmmps@mtp.gov.br)

# SUMÁRIO

<b>LICENÇAS PARENTAIS: DESAFIOS E POSSIBILIDADES A PARTIR DA EXPERIÊNCIA DA ESPANHA .....</b>	<b>4</b>
1. Introdução.....	5
2. A Experiência da Espanha.....	5
2.1. Antecedentes.....	5
2.2. A Licença por Nascimento e Cuidado de Filhos .....	7
2.3. Benefício Previdenciário para o Cuidado Corresponsável do Bebê .....	8
2.4. Benefício para Cuidadores não Profissionais de Pessoas em Situação de Dependência .....	9
3. O Contexto Brasileiro.....	9
3.1. Reflexões Sobre a Criação da Licença Parental ou Aumento da Licença Paternidade no Brasil 11	
4. Considerações Finais .....	12
<b>RECEITAS E DESPESAS DO REGIME GERAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL DEZEMBRO / 2022 .....</b>	<b>16</b>
1. Resultado Agregado do Regime Geral de Previdência Social .....	16
2. Resultados por Clientela Urbana e Rural.....	17
3. Receitas Correntes .....	20
4. Receitas de Medidas de Recuperação De Créditos.....	21
5. Benefícios Emitidos e Concedidos .....	23
ANEXO I.....	28
ANEXO II.....	30

# ARTIGO

**Licenças Parentais:  
desafios e possibilidades  
a partir da experiência  
da Espanha**

*Rufato e Pereira*

# Licenças parentais: desafios e possibilidades a partir da experiência da Espanha<sup>1</sup>

Andrea Velasco Rufato<sup>2</sup>

Eduardo da Silva Pereira<sup>3</sup>

## 1. Introdução

A desigualdade de gênero no mercado de trabalho está relacionada, em parte, à organização social que atribui às mulheres a principal responsabilidade pelo trabalho doméstico e de cuidados. Em um contexto de maior participação das mulheres no mercado de trabalho, isso gera uma sobrecarga de trabalho para elas, o que acaba redundando em discriminações e desigualdades no mercado de trabalho. Segundo dados do IBGE de 2019, publicados em material desenvolvido pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE, 2023), no Brasil, enquanto os homens dedicam 11 horas semanais ao cuidado de pessoas e tarefas domésticas, as mulheres dedicam 21,4 horas semanais, quase o dobro do tempo na comparação com os homens. Tal situação tem impacto no mercado de trabalho. Apesar de haver leis no Brasil que garantem a igualdade, ainda existem diferenças na remuneração e na participação entre homens e mulheres. Ainda conforme MTE (2023), em 2021, as mulheres representavam apenas 44% dos 48,7 milhões de empregados formais. Além disso, o salário médio feminino foi 12% menor que o dos homens nos empregos típicos (ou seja, contrato por tempo indeterminado e jornada completa), e 15% menor nos empregos atípicos (como por exemplo o contrato por tempo determinado e o contrato por tempo parcial). Uma das principais causas da discriminação

feminina no mercado de trabalho está relacionada à maternidade e cuidado com filhos. Assim, para promover a equidade de gênero, é necessário que a responsabilidade no cuidado com os filhos seja compartilhada entre ambos os progenitores. Uma forma de estimular tal comportamento é criando períodos para que ambos possam dedicar ao cuidado dos filhos. É importante destacar, no entanto, que a existência desses períodos não assegura que o cuidado compartilhado ocorra, sendo necessário que haja outros incentivos e políticas transversais que promovam mudanças nas atitudes dos progenitores em relação ao seu papel como cuidadores.

Na Espanha, recentemente, as licenças-maternidade e paternidade foram substituídas por uma licença parental, por nascimento e cuidado de filhos, com direitos iguais para ambos os progenitores, independente do sexo.

Nesse sentido, o objetivo desse artigo é levantar uma discussão sobre a política de licenças parentais, sob o ponto de vista previdenciário, com base na experiência da Espanha. Além dessa introdução, o artigo está dividido em outras três seções. Na próxima seção é apresentada a experiência da Espanha. Em seguida, é feita uma análise do contexto brasileiro em termos de licenças parentais e por fim as considerações finais.

## 2. A Experiência da Espanha

### 2.1. Antecedentes

<sup>1</sup> As ideias e opiniões expressas nesse artigo são de inteira responsabilidade de sua autora e não refletem, necessariamente, a posição de qualquer instituição à qual esteja vinculada.

<sup>2</sup> Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental. Mestre em Antropologia de Orientação Pública Universidade Autônoma de Madrid – Espanha. Atualmente em exercício na Coordenação de Estudos e Estatísticas do Departamento do Regime Geral de Previdência Social do Ministério da Previdência Social.

<sup>3</sup> Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental. Atualmente em exercício na Coordenação de Estudos e Estatísticas do Departamento do Regime Geral de Previdência Social do Ministério da Previdência Social

Em 2007, a Espanha aprovou a Lei Orgânica 3/2007, de 22 de março (LO 3/2007)<sup>4</sup>, para promoção da igualdade efetiva de gênero. Seu objetivo foi tornar eficaz o princípio da igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, em particular, mediante a eliminação de toda a discriminação direta e indireta das mulheres. A constituição espanhola estabelece, em seu artigo 14, o direito à igualdade e não discriminação em razão de sexo e em seu artigo 9.2 a obrigação dos poderes públicos em promover as condições para que a igualdade do indivíduo e dos grupos em que ele se insere sejam reais e efetivas. No entanto, conforme consta na exposição de motivos da LO 3/2007, o pleno reconhecimento da igualdade formal na constituição e outras normas legislativas existentes não era suficiente para remoção dos obstáculos e estereótipos sociais que impedem a igualdade real. A violência de gênero, discriminação salarial, maior desemprego feminino, escassa presença das mulheres em postos de responsabilidade política, social, cultural e econômica e os

<sup>5</sup>, inclusive do trabalhador autônomo, e devendo ser observado também na formação profissional, na promoção profissional, nas condições de trabalho e na filiação e participação em organizações sindicais e empresariais, ou qualquer organização cujos membros exerçam uma profissão concreta.

Também são estabelecidas pela lei medidas destinadas a eliminar e corrigir, nos setores públicos e privados, toda forma de discriminação por razão de sexo, tais como: (1) políticas públicas para a igualdade que compreendem critérios gerais de atuação dos poderes públicos, transversalidade do princípio da igualdade de tratamento, princípio geral de equidade ao nomear cargos de responsabilidade, o estabelecimento por parte do governo de um plano estratégico de igualdade de oportunidades, adequação de estatísticas e estudos; (2) igualdade nos meios de comunicação, que deverão observar a transmissão de uma imagem igualitária, plural e não estereotipada de mulheres e homens; (3) igualdade no tratamento e acesso a bens, serviços e suprimentos; (4) direito de igualdade de oportunidades no mercado de

problemas de conciliação entre a vida pessoal, laboral e familiar exigiam uma ação por parte do Estado, entendendo que, a igualdade é, não só um direito genuíno das mulheres, mas, também, um elemento de enriquecimento da sociedade, que contribui para o desenvolvimento econômico e aumento do nível de emprego.

A LO 3/2007 estabelece princípios de atuação dos poderes públicos e regula direitos e deveres de pessoas físicas e jurídicas. O princípio de igualdade de tratamento entre mulheres e homens, previsto em seu artigo 3º, pressupõe a ausência de toda discriminação, direta ou indireta, por razão de sexo e, especialmente, aquelas derivadas da maternidade, responsabilidade por cuidados familiares e estado civil. De acordo com a lei, o princípio da igualdade deve ser considerado princípio formador do ordenamento jurídico e, assim, deverá ser observado na interpretação e aplicação das normas jurídicas. É aplicável também no âmbito do emprego privado e do emprego público, garantindo acesso igualitário ao emprego trabalho, e (5) igualdade na responsabilidade social das empresas.

Em especial, a LO 3/2007 buscou corrigir as desigualdades existentes no âmbito trabalhista, mediante dispositivos que reconhecem o direito a conciliação da vida pessoal familiar e laboral e buscam fomentar uma maior corresponsabilidade entre homens e mulheres nas obrigações familiares. Uma dessas medidas foi aumentar a licença paternidade de 4 para 13 dias, podendo ser prorrogada em caso de nascimentos múltiplos por mais dois dias para cada filho ou filha após o segundo. Conforme a lei, trata-se de um direito individual e exclusivo do pai, que é reconhecido tanto nos casos de paternidade biológica como nos casos de adoção e acolhimento.

Em relação à licença maternidade, a partir de 1999 já era possível que a mãe gestante, ao iniciar o período de licença, optasse que o outro progenitor pudesse utilizar parte determinada e ininterrupta da licença, de forma simultânea ou alternada, respeitando, em todo caso, as 6 semanas obrigatórias para a mãe gestante, posteriores ao parto. A LO 3/2007 introduziu melhoras na licença

<sup>4</sup> Disponível em [BOE-A-2007-6115 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.](#)

<sup>5</sup> De acordo com a legislação espanhola, não constitui discriminação no acesso ao emprego a diferença de tratamento baseada em característica relacionada ao sexo, devido à natureza das atividades profissionais concretas ou ao contexto em que ocorram, quando tal característica constitua um requisito profissional essencial e determinante, sempre a quando o objetivo seja legítimo e o requisito seja proporcional. São os casos, por exemplo, da contratação de atores e atrizes, contratação de modelos ou nas atividades que demandam um determinado tipo de voz (masculina ou feminina).

maternidade, ampliando-a em duas semanas para os casos de filho ou filha com deficiência, podendo ambos os progenitores usufruir desta prorrogação indistintamente.

A Lei Orgânica 3/2007 foi uma lei pioneira no desenvolvimento legislativo dos direitos de gênero da Espanha. No entanto, diante da persistência das desigualdades nas condições de trabalho de mulheres e homens, um novo texto mais abrangente foi elaborado, resultando no Real Decreto-lei 6/2019, de 1º de março (RDL 6/2019)<sup>6</sup>, com medidas urgentes para a garantia da igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens no trabalho e emprego. Procurando dar mais um passo rumo à plena igualdade entre mulheres e homens, o Decreto-lei altera algumas normas que afetam diretamente a igualdade entre mulheres e homens. Destaca-se a criação de três benefícios que promovem a corresponsabilidade

entre mulheres e homens, são eles: (1) benefício por nascimento e cuidado de filhos, (2) benefício para o cuidado corresponsável do bebê e (3) benefício para cuidadores não profissionais de pessoas em situação de dependência.

É importante ressaltar que, em relação ao custeio dos benefícios, o RDL 6/2019 estabelece que, na medida em que a redefinição dos benefícios implica um aumento da despesa previdenciária, a expansão dos gastos será coberta, quando necessário, pelo Fundo de Reserva da Seguridade Social para manter a sustentabilidade do sistema de Previdência Social. O fundo, criado em 2000 como resultado das recomendações do chamado Pacto de Toledo<sup>7</sup>, é um fundo de estabilização e reserva financeira, destinado a atender as necessidades de financiamento relacionadas às prestações contributivas da Seguridade Social.

## 2.2. A Licença por Nascimento e Cuidado de Filhos

Em seus artigos 2º e 3º, o RDL 6/2019 equipara a duração das licenças por nascimento de filhos ou filhas de ambos os progenitores, respondendo à existência de uma clara vontade e exigência social existente na Espanha. A licença paternidade estabelecida em 2007 foi aumentando progressivamente, ao longo dos anos, chegando a oito semanas em 2019, até que o RDL 6/2019 estabeleceu a licença igualitária de 16 semanas para cada progenitor, a partir de 2021. Assim, dá-se um passo importante no combate à discriminação sofrida pelas mulheres no mercado de trabalho diante da gravidez e no avanço da corresponsabilidade entre ambos os progenitores no cuidado com filhos e filhas.

A licença por nascimento e cuidados de menores é direito dos segurados em caso de nascimento ou gravidez de mais de 180 dias; gravidez por barriga de aluguel, adoção, guarda com fins de adoção, acolhimento familiar e tutela (quando o tutor é um familiar que não pode adotar o menor por ser um descendente, ou um parente de segundo grau). Nos casos de adoção, guarda, acolhimento ou tutela,

a licença é devida sempre que a criança for menor de 6 anos ou menor de 18 anos, caso deficiente ou tenha dificuldade de inserção social.

A duração do benefício é de 16 semanas (equivalente a 112 dias), tanto para o progenitor gestante quanto para o outro progenitor. As primeiras 6 semanas posteriores ao parto são obrigatórias e ininterruptas. Já as 10 semanas restantes, poderão ser distribuídas em períodos semanais, de forma acumulada ou alternada entre os progenitores, por tempo integral ou meio período, até que a criança complete 12 meses.

Em caso de adoção, guarda, acolhimento ou tutela, cada adotante terá direito a 16 semanas de licença, sendo as primeiras 6 semanas imediatamente após a sentença de adoção, guarda ou tutela, obrigatórias e ininterruptas. As outras 10 semanas poderão ser distribuídas em períodos semanais, de forma acumulada ou alternada entre os responsáveis, por período integral ou parcial, até o prazo de 12 meses após a sentença judicial. Em caso de adoção internacional, quando é necessário o deslocamento prévio,

<sup>6</sup> Disponível em: [BOE-A-2019-3244 Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.](#)

<sup>7</sup> Em 1995, os partidos políticos da Espanha firmaram o chamado Pacto de Toledo com objetivo de excluir o sistema de proteção social da luta partidária e garantir a implementação das reformas necessárias. Desde então, essa comissão se reúne periodicamente para revisar o sistema e elaborar propostas com o máximo de consenso político possível. As recomendações do Pacto de Toledo serviram de base para a criação do Fundo de Reserva da Seguridade Social.

os adotantes poderão requerer a licença antecipadamente, até 4 semanas antes da sentença de adoção.

São beneficiárias as pessoas trabalhadoras empregadas ou autônomas, independente do sexo, que sejam seguradas<sup>8</sup> da previdência social ou em situações equiparadas a de seguradas<sup>9</sup> e comprovem os períodos mínimos de contribuição exigidos em cada caso, a depender da idade. Não há período de carência para menores de 21 anos. Para pessoas com idade entre 21 e 26 anos, o período de carência é de 90 dias de contribuição nos últimos 7 anos ou 180 dias de contribuição ao longo de toda sua vida laboral. A partir de 26 anos, o período de carência é de 180 dias de contribuição nos últimos 7 anos ou 360 dias ao longo de toda sua vida laboral.

### 2.3. Benefício Previdenciário para o Cuidado Corresponsável do Bebê

Destaca-se, também, o benefício previdenciário para o cuidado corresponsável do bebê, que permite aos progenitores estenderem em 3 meses a redução da jornada de trabalho, sem redução da remuneração de um dos progenitores, sempre que ambos optarem pela redução da jornada.

O Estatuto dos Trabalhadores da Espanha estabelece o direito da pessoa trabalhadora em reduzir em meia hora sua jornada de trabalho diária para cuidado do bebê, até que o menor cumpra 9 meses, sem redução do salário. Nos casos em que ambos os progenitores, usufruem da medida ela pode ser estendida até os 12 meses do bebê. Até os 9 meses, a empresa assume a redução do horário de trabalho, sem redução no salário dos trabalhadores. Já no período estendido, dos 9 aos 12 meses, o salário também é reduzido, proporcionalmente à redução da jornada, e o custo dessa perda pode ser assumido pela Previdência Social, por

O valor das prestações equivale a 100% da base reguladora, ou seja, 100% do salário do mês anterior ao início do benefício, sobre o qual foram pagas as contribuições. O valor recebido é isento de imposto de renda e é pago diretamente pelo Instituto Nacional da Seguridade Social da Espanha.

Em caso de parto de trabalhadora que não cumpra a carência mínima exigida, é reconhecido o direito de benefício por nascimento, equivalente a 600 Euros mensais (em 2023) e com duração de 42 dias, prorrogáveis por mais 14 dias, em casos de nascimento de filho em família numerosa<sup>10</sup>, nascimento de filho em família monoparental, parto múltiplo ou deficiência da mãe ou do filho em grau superior a 65%.

meio do benefício de corresponsabilidade pelo cuidado do bebê.

Assim, o benefício denominado benefício de corresponsabilidade pelo cuidado do bebê, criado pelo Real Decreto-Lei 6/2019, tem como objetivo cobrir a redução do salário, caso os pais sejam beneficiados pela redução da jornada de trabalho para o cuidado do bebê a partir dos 9 meses até 12 meses. Tal medida, busca promover os cuidados por ambos os progenitores e evitar que os cuidados com o bebê recaiam unicamente sobre as mulheres.

O benefício se aplica a trabalhadores do regime geral (assalariados), incluindo pessoas do regime especial de trabalhadores domésticos, agrários e do Regime de Minério de Carvão e é preciso que a empresa em que ocorra a redução da jornada seja certificada. Os requisitos para acesso ao benefício são os mesmos exigidos para as prestações de nascimento e cuidado. Mas, mesmo que

<sup>8</sup> Estar segurada (ou em espanhol, “*en alta*”) significa que a pessoa trabalhadora tem direito a receber benefícios econômicos e de saúde, de acordo com sua situação de emprego, e deve contribuir para o sistema previdenciário. O registro como segurada depende da atividade exercida, podendo ser como empregada, autônoma ou trabalhadora pertencentes a regimes especiais que realizam atividades específicas e que requerem uma proteção diferenciada, como trabalho doméstico, trabalho artístico, marítimo e agrário. A pessoa trabalhadora pode dar baixa em seu registro como segurada nos casos de inatividade ou quando há mudança de atividade profissional, registrando-se novamente, conforme o novo tipo de atividade exercida. Já a inscrição na previdência social é feita uma única vez, quando a pessoa inicia sua vida laboral, e não implica automaticamente em ter direito aos benefícios da previdência social.

<sup>9</sup> As situações equiparadas a de segurados são, por exemplo, estar recebendo seguro-desemprego, ter férias acumuladas e não gozadas, situações de nascimento e cuidado de menor precedido de invalidez temporária, período entressafra de trabalhadores permanentes descontínuos, trabalhadoras vítimas de violência de gênero, dentre outras.

<sup>10</sup> De acordo com a legislação espanhola, família numerosa é aquela integrada por uma ou duas pessoas com três ou mais filhos, sejam ou não comuns ao casal (Lei 40/2003, de 18 de novembro, de Proteção às Famílias Numerosas).

ambos os progenitores cumpram com as condições para ser beneficiários da prestação, somente é reconhecida em favor de um deles.

## 2.4. Benefício para Cuidadores não Profissionais de Pessoas em Situação de Dependência

Também foi criado um benefício para cuidadores não profissionais de pessoas em situação de dependência, que em muitos casos, é obrigado a abandonar o seu emprego e, dessa forma, interromper as contribuições para a Previdência Social. De acordo com a exposição de motivos do RDL 6/2019, trata-se de medida necessária para este grupo, que é constituído majoritariamente por mulheres, uma vez que são elas que cuidam das pessoas dependentes. O benefício, que já existia para o cuidado de filhos, passa a incluir, a partir da nova lei, os cuidadores não profissionais de pessoas em situação de dependência. Os segurados têm suas contribuições para a previdência social

consideradas pagas, durante o período de afastamento do trabalho. De acordo com o Estatuto do Trabalhador da Espanha, as pessoas trabalhadoras podem usufruir de uma licença não remunerada de até 3 anos para cuidado de filhos ou de 2 anos para cuidado de outros familiares em situação de dependência, com garantia de retorno ao mesmo cargo ocupado ou a cargo semelhante, a depender da duração da licença. De acordo com a legislação espanhola, o exercício deste direito deverá considerar a promoção da corresponsabilidade entre mulheres e homens e, da mesma forma, evitar a perpetuação de papéis e estereótipos de gênero.

## 3. O Contexto Brasileiro

No Brasil, a previdência social reconhece a existência da desigualdade de gênero no mercado de trabalho e busca mitigá-la por meio de regras diferenciadas para as mulheres. Entre os requisitos de aposentadoria por idade, por exemplo, a idade de acesso à aposentadoria é reduzida em 3 anos e o tempo de contribuição em 5 anos para as mulheres: enquanto é exigido aos homens idade mínima de 65 anos e tempo de contribuição de 20 anos, para a mulher a idade foi fixada em 62 anos, sendo exigidos 15 anos de contribuição. Além disso, no cálculo do valor da aposentadoria para o sexo feminino, há um acréscimo de 2% para cada ano de contribuição que exceder 15 anos de contribuição, enquanto para os homens o acréscimo inicia-se somente no período excedente a 20 anos de contribuição. Essas regras são válidas para a maioria dos segurados do Regime Geral de Previdência Social – RGPS e dos Regimes Próprios de Previdência Social - RPPS. Para os trabalhadores rurais, vinculados ao RGPS, o benefício de aposentadoria por idade é concedido com redução de 5 anos para mulheres (aos 55 anos). Para aposentadoria da pessoa com deficiência também é garantida a redução em 5

anos para as mulheres, conforme a Lei Complementar 142, de 2013.

Em 2011, a Lei 12.470 criou, no âmbito do RGPS, a categoria de Segurado Facultativo de Baixa Renda - SFBR, para pessoas sem renda própria, dedicadas exclusivamente ao trabalho doméstico no âmbito de sua residência. Assim, essas pessoas, que são majoritariamente mulheres, podem contribuir com uma alíquota reduzida de 5% ao mês para ter direito aos benefícios da previdência social, limitados ao valor de 1 salário-mínimo

Em relação ao salário maternidade, trata-se de um benefício previdenciário devido a todas as seguradas do Regime Geral de Previdência Social, por ocasião de parto, inclusive nos casos de natimorto, de aborto não criminoso, de adoção ou de guarda judicial para fins de adoção. Também é devido ao homem, em caso de falecimento da segurada ou em caso de adoção feita por homens ou por casais homoafetivos masculinos.

Para a segurada empregada, inclusive a empregada doméstica e a trabalhadora avulsa<sup>11</sup>, não há carência para

<sup>11</sup> Aquela que presta serviço a diversas empresas, sem vínculo empregatício, de natureza urbana ou rural, sindicalizada ou não, por intermédio de órgão gestor de mão de obra ou do sindicato da categoria.

concessão do benefício. Para as demais seguradas (contribuinte individual, facultativa e especial), a carência será de 10 contribuições mensais ou 10 meses de atividade rural. Essa carência também se aplica à segurada que estiver desempregada quando da concessão do benefício<sup>12</sup>. A percepção do benefício está condicionada ao afastamento do trabalho ou a atividade desempenhada pela segurada, sob pena de suspensão do benefício. A duração é de 120 dias e, em casos excepcionais, os períodos de repouso anterior e posterior ao parto podem ser aumentados em mais duas semanas, por meio de atestado médico específico submetido à avaliação médico-pericial.

Quanto ao valor, a empregada e trabalhadora avulsa recebem 100% do valor da remuneração, não se sujeitando ao teto do RGPS (R\$ 7.507,49 em 2023), mas devendo observar o teto de remuneração do serviço público federal (R\$ 41.650,92, em 2023). Para a empregada doméstica, o valor corresponde ao último salário de contribuição. A segurada especial terá direito ao benefício com o valor de um salário-mínimo (R\$ 1.320,00, em 2023). Já para a contribuinte individual, a desempregada e a contribuinte facultativas o benefício corresponde à média aritmética dos 12 últimos salários-de-contribuição, apurados em período não superior a 15 meses.

O pagamento é feito pela empresa, no caso das empregadas, com compensação pelo Fundo do Regime Geral de Previdência Social – FRGPS, por meio da Receita Federal do Brasil – RFB, entidade responsável, desde 2007, pela arrecadação as contribuições previdenciárias. Para as demais seguradas o pagamento é feito diretamente pelo INSS.

Enquanto o salário-maternidade é um direito previdenciário, a licença-maternidade é um direito trabalhista. A licença-maternidade, também tem duração de 120 dias, mantendo emprego e salário (salário-maternidade custeado pelo INSS). Desde 2008, a licença pode ser prorrogada por 60 dias se o empregador fizer parte do Programa Empresa Cidadã (Lei nº 11.770/2008). Na prorrogação de 60 dias os custos com salário são de

responsabilidade do empregador, havendo possibilidade de dedução tributária, como será apresentado mais à frente.

Com a criação do Programa Emprega + Mulheres, previsto na Lei 14.457, de 21 de setembro de 2022, os progenitores podem compartilhar os 60 dias de prorrogação da licença-maternidade, desde que ambos sejam empregados de pessoa jurídica aderente ao Programa Empresa Cidadã, que a decisão seja adotada conjuntamente e que o requerimento ocorra com até 30 dias de antecedência do término da licença-maternidade. Trata-se de um primeiro passo na legislação brasileira para promover a parentalidade. A Lei 14.457/2022, em seu artigo 1º, parágrafo único, dispõe que:

*“Art. 1º, parágrafo único: parentalidade é o vínculo socioafetivo maternal, paternal ou qualquer outro que resulte na assunção legal do papel de realizar as atividades parentais, de forma compartilhada entre os responsáveis pelo cuidado e pela educação das crianças e dos adolescentes, nos termos do parágrafo único do art. 22 da Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente).”*

Por sua vez, o Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei 8.069/90), estabelece o seguinte:

*“Art. 22: Aos pais incumbe o dever de sustento, guarda e educação dos filhos menores, cabendo-lhes ainda, no interesse destes, a obrigação de cumprir e fazer cumprir as determinações judiciais.*

*Parágrafo único. A mãe e o pai, ou os responsáveis, têm direitos iguais e deveres e responsabilidades compartilhados no cuidado e na educação da criança, devendo ser resguardado o direito de transmissão familiar de suas crenças e culturas, assegurados os direitos da criança estabelecidos nesta Lei.”*

Para os homens<sup>13</sup>, o direito trabalhista previsto no caso de nascimento de filhos, adoção ou guarda compartilhada é a licença paternidade. A licença tem duração de apenas 5 dias. A partir de 2016, a Lei 13.257, de

<sup>12</sup> A segurada que estiver desempregada faz jus ao benefício, desde que esteja na qualidade de segurada. Esta qualidade é mantida por um período variável, durante o qual a segurada continua a ter direito aos benefícios do RGPS.

<sup>13</sup> Quanto à concessão de benefício análogo à licença paternidade para as mães não gestantes de casais homoafetivos constituídos de mulheres, não há na legislação brasileira, norma expressa em relação ao assunto. No entanto, pelo princípio da igualdade, a jurisprudência é favorável a extensão dos direitos jurídicos dos casais heterossexuais aos casais homoafetivos.

8 de março de 2016, estabelece que a licença pode ser estendida por mais 15 dias, se o empregador fizer parte do Programa Empresa Cidadã. Além disso, empregados têm direito à dispensa do trabalho, sem prejuízo de remuneração, pelo tempo necessário para acompanhar sua esposa ou companheira em até seis (06) consultas médicas, ou em exames complementares, durante o período de gravidez e por um (01) dia ao ano para acompanhar filho de até seis anos em consulta médica (CLT, art. 473, X e XI).

### 3.1. Reflexões Sobre a Criação da Licença Parental ou Aumento da Licença Paternidade no Brasil

Atualmente, tramita na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei n. 3.935/2008, com cerca de 90 outras proposições apensadas que tratam do tema da parentalidade. O PL nº 3.935/2008 prevê a concessão da licença paternidade por quinze dias, a contar da data de nascimento do filho ou da apresentação de documento oficial de adoção. Dentre as proposições apensadas, há um grupo que estabelece prazo ainda maior para a licença paternidade. O Projeto de Lei 569/2020, por exemplo, amplia a licença paternidade por 60 dias, de forma gradual ao longo de 3 anos, para que os empregadores possam se adaptar às novas regras. A proposta também permite que os pais possam escolher utilizar a licença concomitantemente ou em períodos alternados, após a licença-maternidade. Outras proposições criam a licença parental, como o Projeto de Lei 560/2020, que unifica as prorrogações das licenças-maternidade (60 dias) e paternidade (15 dias), previstas no Programa Empresa Cidadã, transformando-as em licença-parental compartilhada de 75 dias, ou o Projeto de Lei 10.257/2018, que estabelece que a licença-maternidade pode ser usufruída integral ou parcialmente por qualquer um dos progenitores e que o salário-maternidade seja devido ao segurado durante o período de usufruto da licença-maternidade compartilhada.

As reflexões sobre a implementação da licença parental ou aumento da licença paternidade no Brasil também envolvem questões sobre o impacto fiscal da criação de novos benefícios.

Somente a licença-maternidade é custeada com recursos da Seguridade Social, por meio do salário-maternidade, no período de 120 dias e suas prorrogações. Já a licença paternidade, assim como a prorrogação de 60 dias da licença-maternidade são de responsabilidade do empregador, que, a partir de 2016, passou a poder deduzir do imposto de renda o total da remuneração paga aos empregados beneficiados<sup>14</sup>.

Adotando metodologia semelhante à do estudo desenvolvido por TEIXEIRA e NOLETO (2019), com dados atualizados de 2021, algumas estimativas podem ser calculadas. De acordo com dados do Anuário Estatístico de Previdência Social, em 2021, foram concedidos 1.406.514 salários-maternidade, sendo 798.628 para seguradas empregadas e 607.886 para as demais categorias de seguradas. Em relação aos valores dos benefícios, a soma dos valores dos benefícios concedidos a seguradas empregadas foi de R\$ 1,832 bilhões, enquanto para as demais seguradas o valor foi de R\$ 726,6 milhões. O valor médio de salário maternidade concedido em 2021 foi de R\$ 1.819,52. Em um cálculo simplificado, considerando que o salário-maternidade é pago durante 120 dias (4 meses) e a ele é acrescentado o valor proporcional do abono anual, o valor total em 2021 foi de R\$ 11,089 bilhões. A partir de tais valores, pode-se traçar alguns cenários em relação aos impactos financeiros da criação de algum benefício parental no âmbito da previdência social.

Em um primeiro cenário, é considerado a criação de um benefício previdenciário, com valores assumidos pela Previdência Social. Assim, caso a licença paternidade seja igualada à licença-maternidade, como ocorreu na Espanha, e ambos os progenitores tenham direito a um benefício previdenciário de 4 meses, equivalente ao salário-maternidade, e considerando que o salário dos homens é aproximadamente 12% maior que o das mulheres, o valor total das licenças parentais seria de R\$ 23,510 bilhões, ou

<sup>14</sup> Conforme a Lei 13.257, de 8 de março de 2016, Art. 5º “A pessoa jurídica tributada com base no lucro real poderá deduzir do imposto devido, em cada período de apuração, o total da remuneração integral da empregada e do empregado pago nos dias de prorrogação de sua licença-maternidade e de sua licença paternidade, vedada a dedução como despesa operacional”.

seja, um custo adicional de R\$ 12,420 bilhões ao ano. Alternativamente, se a licença paternidade fosse estendida em um mês, com a criação do salário paternidade, o custo do benefício seria de aproximadamente R\$ 2,866 milhões ao ano.

Há também a hipótese de que as empresas assumam os custos da remuneração dos empregados durante o período de extensão da licença. Nesse caso, apenas os trabalhadores empregados teriam direito ao benefício, que somaria R\$ 2,223 bilhões por cada mês estendido, chegando a R\$ 8.894,2 milhões caso a licença fosse equivalente à licença-maternidade de 120 dias (considerando também que os homens recebem salário aproximadamente 12% maior que o das mulheres)<sup>15</sup>. As empresas também poderiam ter a possibilidade de deduzir do imposto de renda o total da remuneração paga aos empregados beneficiados, como já ocorre com as empresas que aderiram ao Programa Empresa Cidadã.

A vantagem de se igualar as licenças seria de reduzir drasticamente a desigualdade no mercado de trabalho, decorrente do fato de que muitos empregadores deixam de contratar ou de promover as mulheres por causa da licença-maternidade. No entanto, tal medida representa custos elevados, que deverão ser assumidos pelos cofres públicos ou pela iniciativa privada. Cabe destacar que o Brasil vem passando por um rápido e intenso envelhecimento populacional com impacto nos gastos da Seguridade Social, que tendem a aumentar nas próximas décadas. Assim, conforme aponta COSTANZI (2023) a criação ou majoração de qualquer benefício previdenciário exige uma discussão mais profunda em relação ao financiamento da previdência, considerando-se a magnitude da despesa obrigatória a ser custeada e sua evolução futura.

## 4. Considerações Finais

A proteção à maternidade frente ao mercado de trabalho é um direito das mulheres, que inclui não apenas o benefício previdenciário, mas também diversos direitos trabalhistas. Trata-se de uma política fundamental para o cuidado dos filhos com reflexos significativos no seu desenvolvimento. No entanto, diante de um cenário em que

Alternativamente, a criação de uma licença compartilhada entre ambos os progenitores não implicaria em custos adicionais, caso o período de 4 meses fosse mantido. Contudo, o efeito desejado para promover a igualdade de gênero pode não ser alcançado, uma vez que há o risco de que as mulheres continuem, em grande parte, usufruindo da licença, conforme apontam TEIXEIRA e NOLETO (2019), ou ainda, poderia implicar na perda de direitos das mulheres ao ter seu o período de licença reduzido sem, necessariamente, reduzir a desigualdade na divisão de trabalho no cuidado doméstico e com filhos. Isso ressalta a importância de que a adoção de qualquer política de promoção da igualdade entre homens e mulheres em relação ao cuidado dos filhos seja precedida de amplo debate que considere todas as implicações de qualquer desenho que se queira adotar.

Essas questões evidenciam, ainda, que qualquer que seja o desenho da licença parental adotada, é fundamental a criação de medidas para incentivar a participação masculina no cuidado com filhos. No caso da Espanha, conforme apresentado na seção anterior, alguns incentivos nessa direção foram criados. Os progenitores são incentivados a usufruir juntos o benefício de redução da carga horária para cuidado de filhos, obtendo nesse caso um aumento de 3 meses na duração dessa redução bem como o pagamento, pela Previdência Social, da redução salarial sofrida por um dos cônjuges durante esse período adicional. Além disso, a distribuição da licença parental entre os progenitores é feita de forma individual e intransferível, com flexibilidade para o seu usufruto e compensação financeira para ambos.

persiste uma visão estereotipada de que as tarefas domésticas e de cuidado são de responsabilidade exclusiva da mulher e diante das desigualdades de gênero no mercado de trabalho decorrentes de tal visão, é preciso que os pais sejam incentivados a participar do cuidado com os filhos. A licença parental aparece como uma alternativa para

<sup>15</sup> Outros custos podem ser considerados, tais como custo de contratação e treinamento de trabalhador substituto, diminuição da produtividade da empresa etc.

que ambos os progenitores possam compartilhar essa tarefa e a sociedade possa avançar na igualdade de gênero no mercado de trabalho.

Na Espanha, a implementação da licença parental igualitária para ambos os progenitores foi precedida de um conjunto de políticas transversais que buscaram superar a visão estereotipada do cuidado exclusivo da mulher com os filhos e atividades domésticas, além de uma série de medidas de proteção do mercado de trabalho da mulher. O financiamento dos gastos decorrentes da criação do benefício foi possível em razão da existência do Fundo de Reserva da Seguridade Social, criado em 2000, destinado a atender as necessidades de financiamento relacionadas às prestações contributivas da Seguridade Social. Cabe ressaltar ainda, a criação do Pacto de Toledo, em 1995, que excluiu questões relativas ao sistema de proteção social da discussão partidária, garantindo a implementação das reformas necessárias com o máximo de consenso político.

No Brasil, qualquer debate sobre a implementação de licenças parentais ou aumento da licença paternidade

precisa ser feito com cuidado e atenção aos detalhes, para que tenha o efeito desejado de reduzir as desigualdades no mercado de trabalho. Propostas voluntaristas como a introdução da possibilidade de que a licença e o salário-maternidade sejam divididos entre homens e mulheres tendem a ser inócuas ou, eventualmente, até deletérias para o propósito da redução das desigualdades de gênero. Os debates precisam levar em consideração o impacto fiscal decorrente da criação de novos benefícios, bem como a superação da visão de que o trabalho doméstico e de cuidados é uma responsabilidade exclusiva das mulheres e a proteção do mercado de trabalho da mulher.

Por fim, cabe ressaltar que as experiências internacionais permitem apontar caminhos para enfrentamento de desafios que são compartilhados entre diferentes países, sempre respeitando a singularidade de cada país. A experiência da Espanha, nesse sentido, serve como um ponto de partida para enriquecer o debate sobre a elaboração das políticas de parentalidade no Brasil.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Direitos da Mulher Trabalhadora: Para um mundo do trabalho com respeito e dignidade**. Brasília, março de 2023.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. **Anuário Estatístico da Previdência Social (AEPS)**, 2021.

COSTANZI, Rogério Nagamine. **Os desafios das Políticas Públicas de Previdência Social**. 2023. Disponível em: <https://anesp.org.br/todas-as-noticias/desafios-das-politicas-pblicas-de-previdncia-social>.

TEIXEIRA, Luciana da Silva; NOLETO, Eliezer de Queiroz. **Desigualdades de Gênero: Impacto Econômico da Alteração da Licença Paternidade e da Criação da Licença Parental**. Brasília: Câmara dos Deputados, Consultoria Legislativa, 2019.

# NOTA TÉCNICA

---

**Receitas e Despesas do  
Regime Geral de  
Previdência Social**

*Dezembro de 2022*

# RECEITAS E DESPESAS DO REGIME GERAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL

## DEZEMBRO / 2022

Necessidade de Financiamento (em R\$ bilhões reais de dez/2022 - INPC)	
Acumulado no mês (dez/22)	-6,6
Acumulado no ano (2022)	265,4
Acumulado em 12 meses (jan/22-dez/22)	265,4

### 1. Resultado Agregado do Regime Geral de Previdência Social

A evolução financeira do Regime Geral de Previdência Social é melhor compreendida quando se trabalha com valores reais, eliminando os efeitos da inflação. Dessa forma, na análise aqui efetuada, todos os valores são reais, atualizados para dezembro de 2022 pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor – INPC. A arrecadação líquida total da Previdência Social foi, em dezembro de 2022, de cerca de R\$ 69,5 bilhões, evidenciando um crescimento de 62,7% (+R\$ 26,8 bilhões) frente ao mês anterior (nov/22) e de 3,2% (+R\$ 2,2 bilhões) em relação a dezembro de 2021. As despesas com benefícios previdenciários atingiram R\$ 62,9 bilhões em dezembro de 2022, registrando aumento de 1,2% (+R\$ 754,5 milhões) em relação ao mês anterior (nov/22) e de

6,8% (+R\$ 4,0 bilhões), na comparação com dezembro de 2021, o que resultou numa necessidade de financiamento total, em dezembro de 2022, da ordem de R\$ -6,6 bilhões, conforme se pode ver na **Tabela 1**.

No acumulado de 2022 (até dezembro), a arrecadação líquida e as despesas com benefícios previdenciários chegaram, respectivamente, a R\$ 544,0 bilhões e R\$ 809,3 bilhões, resultando numa necessidade de financiamento da ordem de R\$ 265,4 bilhões. Comparando com o mesmo período de 2021, a arrecadação líquida cresceu 6,2% (+R\$ 31,6 bilhões), as despesas com benefícios previdenciários 2,4% (+R\$ 19,3 bilhões) e o déficit variou em cerca de -4,4% (-R\$ 12,3 bilhões).

**TABELA 1: Arrecadação Líquida, Benefícios Previdenciários e Saldo Previdenciário – dez/22, nov/22 e dez/21– Valores em R\$ milhões de dez/22 – INPC**

Item	dez/21	nov/22	dez/22	Var. %	Var. %	Acumulado no ano		Var. %
	(A)	(B)	(C)	(C/B)	(C/A)	2021	2022	
<b>1. Arrecadação Líquida (1.1 + 1.2 + 1.3 + 1.4 + 1.5)</b>	<b>67.350,9</b>	<b>42.729,3</b>	<b>69.514,8</b>	<b>62,7</b>	<b>3,2</b>	<b>512.370,1</b>	<b>543.980,9</b>	<b>6,2</b>
<b>1.1. Receitas Correntes</b>	<b>67.430,2</b>	<b>44.297,0</b>	<b>70.760,3</b>	<b>59,7</b>	<b>4,9</b>	<b>521.395,3</b>	<b>558.906,9</b>	<b>7,2</b>
Pessoa Física	1.134,3	970,8	1.027,4	5,8	(9,4)	13.360,6	12.691,2	(5,0)
SIMPLES - Recolhimento em GPS	212,7	15,5	19,4	25,7	(90,9)	19.331,8	408,9	(97,9)
SIMPLES - Repasse STN	6.208,4	6.206,1	6.397,8	3,1	3,1	63.244,5	71.109,0	12,4
Empresas em Geral	48.502,1	34.686,2	61.171,5	76,4	26,1	336.601,3	403.316,9	19,8
Setores Desonerados - DARF	1.124,7	1.147,2	1.213,2	5,8	7,9	12.504,3	13.157,5	5,2
Entidades Filantrópicas	76,8	1,9	2,4	27,1	(96,8)	4.160,4	183,2	(95,6)
Órgãos do Poder Público - Recolhimento em GP <sup>ç</sup>	8.420,0	528,2	237,6	(55,0)	(97,2)	49.802,8	43.057,3	(13,5)
Órgãos do Poder Público - Retenção FPM/FPE	179,9	158,0	29,7	(81,2)	(83,5)	3.427,9	1.712,3	(50,0)
Clubes de Futebol	3,5	1,3	0,1	(88,8)	(95,9)	44,8	13,5	(69,9)
Comercialização da Produção Rural	53,1	41,9	37,5	(10,4)	(29,3)	1.462,9	704,4	(51,8)
Retenção (11%)	987,3	116,7	40,9	(64,9)	(95,9)	11.872,6	6.649,9	(44,0)
Fundo de Incentivo ao Ensino Superior - FIES	-	-	-	-	-	-	-	-
Reclamatória Trabalhista	505,6	350,5	480,0	36,9	(5,1)	5.352,8	5.053,7	(5,6)
Outras Receitas	21,9	72,9	102,9	41,2	369,7	228,4	849,1	271,7
<b>1.2. Recuperação de Créditos</b>	<b>1.359,4</b>	<b>677,8</b>	<b>735,4</b>	<b>8,5</b>	<b>(45,9)</b>	<b>11.618,0</b>	<b>7.520,6</b>	<b>(35,3)</b>
Arrecadação / Comprev / Dec.6.900/09	-	79,5	107,6	35,3	-	149,7	864,4	477,3
Arrecadação / Lei 11.941/09	109,8	59,6	(7,2)	(112,1)	(106,6)	747,4	723,1	(3,3)
Programa de Recuperação Fiscal - REFIS	12,1	15,8	14,7	(7,1)	21,8	125,2	143,6	14,7
Depósitos Judiciais - Recolhimentos em GPS	0,1	0,0	0,0	462,1	(87,8)	1,7	4,1	148,1
Depósitos Judiciais - Repasse STN	445,6	(42,1)	6,2	(114,8)	(98,6)	1.160,7	(2.160,7)	(286,2)
Débitos	56,5	22,7	30,5	34,4	(46,1)	441,9	331,0	(25,1)
Parcelamentos Convencionais	735,2	542,1	583,6	7,6	(20,6)	8.991,4	7.615,1	(15,3)
<b>1.3. Restituições de Contribuições</b>	<b>(9,1)</b>	<b>(3,7)</b>	<b>(0,7)</b>	<b>(80,4)</b>	<b>(91,9)</b>	<b>(93,3)</b>	<b>(74,9)</b>	<b>(19,7)</b>
<b>1.4. Transferências a Terceiros</b>	<b>(1.934,8)</b>	<b>(2.241,7)</b>	<b>(1.980,2)</b>	<b>(11,7)</b>	<b>2,3</b>	<b>(28.672,2)</b>	<b>(25.550,9)</b>	<b>(10,9)</b>
<b>1.5. Compensação da Desoneração - STN</b>	<b>505,1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>(100,0)</b>	<b>8.122,3</b>	<b>3.179,3</b>	<b>(60,9)</b>
<b>2. Despesas com Benefícios Previdenciários</b>	<b>58.845,9</b>	<b>62.111,4</b>	<b>62.865,9</b>	<b>1,2</b>	<b>6,8</b>	<b>790.067,7</b>	<b>809.339,2</b>	<b>2,4</b>
Pagos pelo INSS	57.342,9	60.672,4	61.353,8	1,1	7,0	762.576,3	781.028,7	2,4
Sentenças Judiciais - TRF	1.502,9	1.439,0	1.512,2	5,1	0,6	27.491,4	28.310,5	3,0
<b>3. Resultado Previdenciário (1 – 2)</b>	<b>8.505,0</b>	<b>(19.382,1)</b>	<b>6.648,8</b>	<b>(134,3)</b>	<b>(21,8)</b>	<b>(277.697,6)</b>	<b>(265.358,3)</b>	<b>(4,4)</b>

Fonte: INSS (fluxo de caixa ajustado pelo Sistema Informar)  
Elaboração: SRGPS/MPS

## 2. Resultados por Clientela Urbana e Rural

Dadas as significativas diferenças estruturais entre os setores urbano e rural é necessário que o resultado previdenciário seja analisado segundo o que se denomina, na terminologia do Regime Geral de Previdência Social – RGPS, clientelas urbana e rural.

Em dezembro de 2022, a arrecadação líquida total urbana totalizou R\$ 68,7 bilhões, registrando um crescimento de 63,3% (+R\$ 26,6 bilhões) em relação ao mês anterior (nov/22) e de 3,3% (+R\$ 2,2 bilhões) na comparação com dezembro de 2021. Já a arrecadação líquida total rural foi de R\$ 854,3 milhões, evidenciando um

aumento de 25,6% (+R\$ 174,2 milhões), em relação ao mês anterior (nov/22), no entanto, registrou uma diminuição de 4,3% (-R\$ 38,3 milhões) quando comparada a dezembro de 2021.

A despesa com pagamento de benefícios urbanos, incluídas as despesas com sentenças judiciais urbanas e Comprev, foi da ordem de R\$ 50,2 bilhões em dezembro de 2021, registrando um aumento de 1,6% (+R\$ 795,6 milhões) em relação ao mês anterior (nov/22) e de 7,0% (+R\$ 3,3 bilhões) em comparação a dezembro de 2021. Já a despesa rural, incluídas as sentenças judiciais rurais, atingiu R\$ 12,6

bilhões em dezembro de 2021, evidenciando uma redução de 0,3% (-R\$ 41,0 milhões) em relação ao mês anterior (nov/22) e um crescimento de 6,3% (+R\$ 753,5 milhões), quando comparada ao mês correspondente de 2021, conforme se pode observar na **Tabela 2**.

Em dezembro de 2022, as clientela urbana e rural apresentaram necessidade de financiamento da ordem de -R\$ 18,4 bilhões e R\$ 11,8 bilhões, respectivamente.

No acumulado de 2022, a arrecadação líquida urbana (incluída a arrecadação associada à Comprev) totalizou R\$ 534,8 bilhões, registrando um incremento de 6,8% (+R\$ 33,9 bilhões) em relação ao mesmo período de 2021. Já a arrecadação rural atingiu cerca de R\$ 9,2 bilhões, refletindo uma redução de 20,0% (-R\$ 2,3 bilhões) na mesma comparação. Já a despesa com o pagamento de benefícios previdenciários urbanos e rurais (incluídas as sentenças judiciais e Comprev) foram de R\$ 643,5 bilhões e R\$ 165,8 bilhões, nessa ordem, ou seja, cresceu 2,5% (+R\$ 15,5 bilhões) no meio urbano e 2,3% (+R\$ 3,7 bilhões) no meio rural. Como resultado desses números a clientela urbana registrou uma necessidade de financiamento da ordem de R\$ 108,8 bilhões, caindo 14,4% (-R\$ 18,4 bilhões) em relação ao mesmo período de 2022. Já a clientela rural apresentou uma necessidade de financiamento de R\$ 156,6 bilhões, cerca de 4,0% (+R\$ 6,0 bilhões) maior do que no mesmo período de 2021.

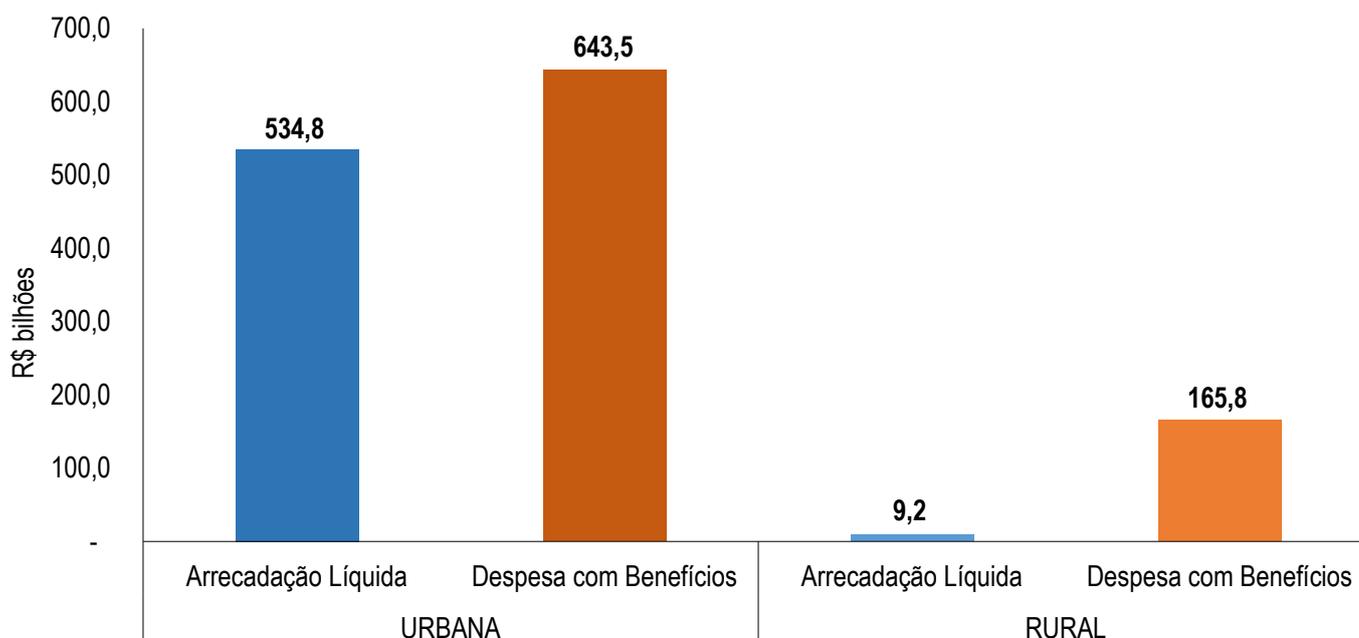
Os dados de fechamento do ano indicam um comportamento bastante favorável da arrecadação previdenciária, com crescimento real de 6,2% em relação ao ano de 2021. Por outro lado, a despesa apresentou um crescimento comedido, da ordem de 2,4% em termos reais. Como resultado dessas variações o RGPS apresentou uma redução na sua necessidade de financiamento da ordem de R\$ 12,3 bilhões em 2022, ou -4,4%. Essa redução é resultado de um mercado de trabalho significativamente mais ativo no ano de 2022 do que em 2021, o que implicou em aumento do emprego e da massa salarial com reflexos na arrecadação previdenciária. Já as despesas apresentaram um crescimento basicamente decorrente da variação vegetativa, uma vez que o valor dos benefícios foi reajustado de acordo com a variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor. Um ponto a ser considerado é que em 2022 não se observaram efeitos decorrentes das ações adotadas para compensar os efeitos econômicos e sociais das medidas de combate à pandemia de COVID-19. Já o comportamento do mercado de trabalho evidenciou a retomada da dinâmica e dos níveis de emprego observados anteriormente à pandemia, de forma que para 2023 espera-se que as receitas e despesas do RGPS sejam menos afetadas por eventos de tal magnitude.

**TABELA 2:** Evolução da Arrecadação Líquida, Despesa com Benefícios Previdenciários e Resultado Previdenciário, segundo a clientela urbana e rural (2021 e 2022) – Resultado de dez/21 em R\$ milhões de dez/21 – INPC

Item	dez/21	nov/22	dez/22	Var. %	Var. %	Acumulado no ano		Var. %
	( A )	( B )	( C )	( C / B )	( C / A )	2021	2022	
<b>1. Arrecadação Líquida Total (1.1 + 1.2 )</b>	<b>67.350,9</b>	<b>42.729,3</b>	<b>69.514,8</b>	<b>62,7</b>	<b>3,2</b>	<b>512.370,1</b>	<b>543.980,9</b>	<b>6,2</b>
1.1 Arrecadação Líquida Total - Urbana	66.458,3	42.049,2	68.660,5	63,3	3,3	500.858,4	534.775,7	6,8
1.1.1 Arrecadação Líquida Urbana	65.953,2	41.969,6	68.552,9	63,3	3,9	492.586,4	530.732,0	7,7
1.1.2 Compensação Desoneração da Folha de Pagamento	505,1	-	-	-	(100,0)	8.122,3	3.179,3	(60,9)
1.1.3 Comprex	-	79,5	107,6	35,3	-	149,7	864,4	477,3
1.2 Arrecadação Líquida Total - Rural	892,6	680,1	854,3	25,6	(4,3)	11.511,7	9.205,2	(20,0)
<b>2. Despesa com Benefícios (2.1 + 2.2)</b>	<b>58.845,9</b>	<b>62.111,4</b>	<b>62.865,9</b>	<b>1,2</b>	<b>6,8</b>	<b>790.067,7</b>	<b>809.339,2</b>	<b>2,4</b>
2.1 Despesa com Benefícios - Urbano	46.960,7	49.431,8	50.227,3	1,6	7,0	627.982,8	643.531,5	2,5
2.1.1 Benefícios Previdenciários Urbanos	45.353,7	47.824,0	48.342,8	1,1	6,6	603.610,9	616.157,9	2,1
2.1.2 Passivo Judicial - Urbano	1.197,3	1.143,0	1.204,9	5,4	0,6	21.837,2	22.469,8	2,9
2.1.3 Comprex	409,7	464,8	679,7	46,2	65,9	2.534,8	4.903,7	93,5
2.2 Despesa com Benefícios - Rural	11.885,1	12.679,6	12.638,6	(0,3)	6,3	162.085,0	165.807,8	2,3
2.2.1 Benefícios Previdenciários Rurais	11.579,5	12.383,7	12.331,3	(0,4)	6,5	156.430,7	159.967,0	2,3
2.2.2 Passivo Judicial - Rural	305,7	296,0	307,3	3,8	0,5	5.654,2	5.840,7	3,3
<b>3. Resultado Previdenciário (1 - 2)</b>	<b>8.505,0</b>	<b>(19.382,1)</b>	<b>6.648,8</b>	<b>(134,3)</b>	<b>(21,8)</b>	<b>(277.697,6)</b>	<b>(265.358,3)</b>	<b>(4,4)</b>
3.1 Urbano (1.1 - 2.1)	19.497,6	(7.382,6)	18.433,1	(349,7)	(5,5)	(127.124,4)	(108.755,8)	(14,4)
3.2 Rural (1.2 - 2.2)	(10.992,5)	(11.999,5)	(11.784,3)	(1,8)	7,2	(150.573,2)	(156.602,5)	4,0

Fonte: INSS (fluxo de caixa ajustado pelo Sistema Informar).  
Elaboração: SRGPS/MPS

**GRÁFICO 1:** Arrecadação Líquida, Despesa com Benefícios Previdenciários e Resultado Previdenciário, segundo a clientela urbana e rural - Acumulado até dezembro - R\$ bilhões de dezembro/2021 – INPC



Fonte: INSS (fluxo de caixa ajustado pelo Sistema Informar)  
Elaboração: SRGPS/MPS

### 3. Receitas Correntes

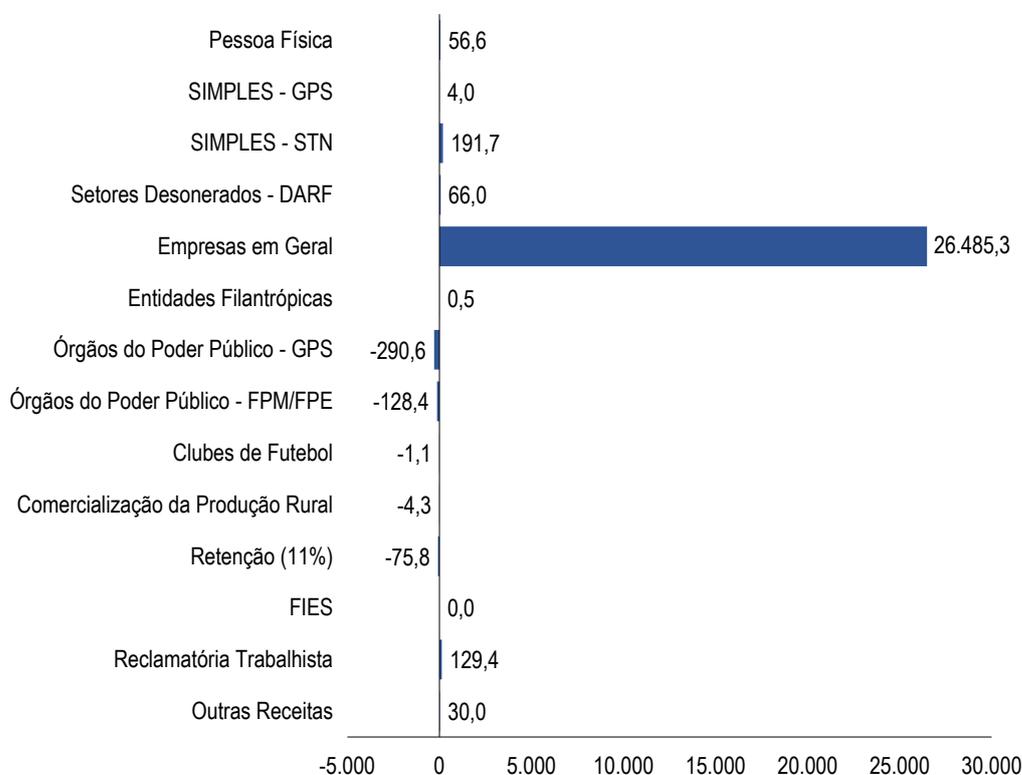
As receitas correntes somaram R\$ 70,8 bilhões em dezembro de 2022, registrando um aumento de 59,7% (+R\$ 26,5 bilhões), frente ao mês anterior (nov/22) e apresentando crescimento de 4,9% (+R\$ 3,3 bilhões) em relação ao valor de dezembro de 2021. Em relação a novembro de 2021, a maioria das rubricas apresentaram aumento: a rubrica “Empresas em Geral” teve crescimento de 76,4% (+R\$ 26,5 bilhões) e a rubrica “SIMPLES – Recolhimento em GPS” registrou crescimento de 25,7% (+R\$ 4,0 bilhões). Já a rubrica “SIMPLES – Repasse do Tesouro” subiu 3,1% (+R\$ 191,7 bilhões), como mostra o **Gráfico 2**. Por outro lado, a rubrica “Órgãos do Poder Público – Retenção FPM/FPE” teve redução de 81,2% (-R\$ 128,4 bilhões) e “Órgãos do Poder Público – Recolhimento em GPS” caiu 55,0% (-R\$ 290,6 bilhões).

No acumulado de 2022 (até dezembro), as receitas correntes somaram R\$ 558,9 bilhões, cerca de 7,2% (+R\$

37,5 bilhões) a mais do que o registrado no mesmo período de 2021. A rubrica “Empresas em Geral” registrou aumento de 19,8% (+R\$ 66,7 bilhões), porém as rubricas “Órgãos do Poder Público – Recolhimento em GPS” e “SIMPLES – Recolhimento em GPS”, registraram recuo de 13,5% (-R\$ 6,7 bilhões) e de 97,9% (-R\$ 18,9 bilhões), respectivamente, conforme se pode observar no **Gráfico 3**.

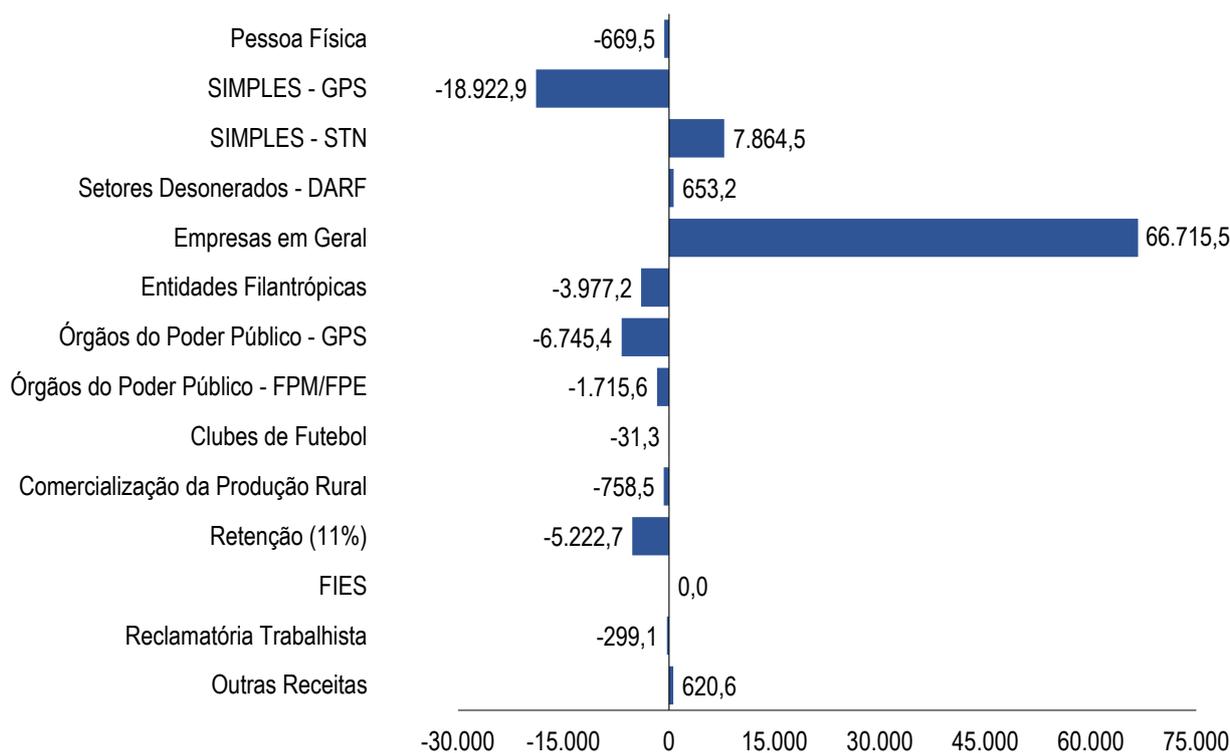
A arrecadação previdenciária está diretamente vinculada ao comportamento do mercado de trabalho formal, na medida em que aumentos e reduções no nível de emprego formal do país refletem um resultado positivo ou negativo na arrecadação previdenciária. Também mudanças na forma de arrecadação de contribuições previdenciárias introduzidas pela Receita Federal também têm afetado a distribuição das contribuições previdenciárias, da forma aqui apresentada.

**GRÁFICO 2:** Variação das Receitas Correntes de dezembro de 2022 em relação ao mês anterior: em R\$ milhões de dez/21 (INPC)



Fonte: INSS (fluxo de caixa ajustado pelo Sistema Informar).  
Elaboração: SRGPS/MPS

**GRÁFICO 3:** Variação das Receitas Correntes (janeiro a dezembro) de 2022 em relação a 2021: em R\$ milhões de dez/21 (INPC)



Fonte: INSS (fluxo de caixa ajustado pelo Sistema Informar).

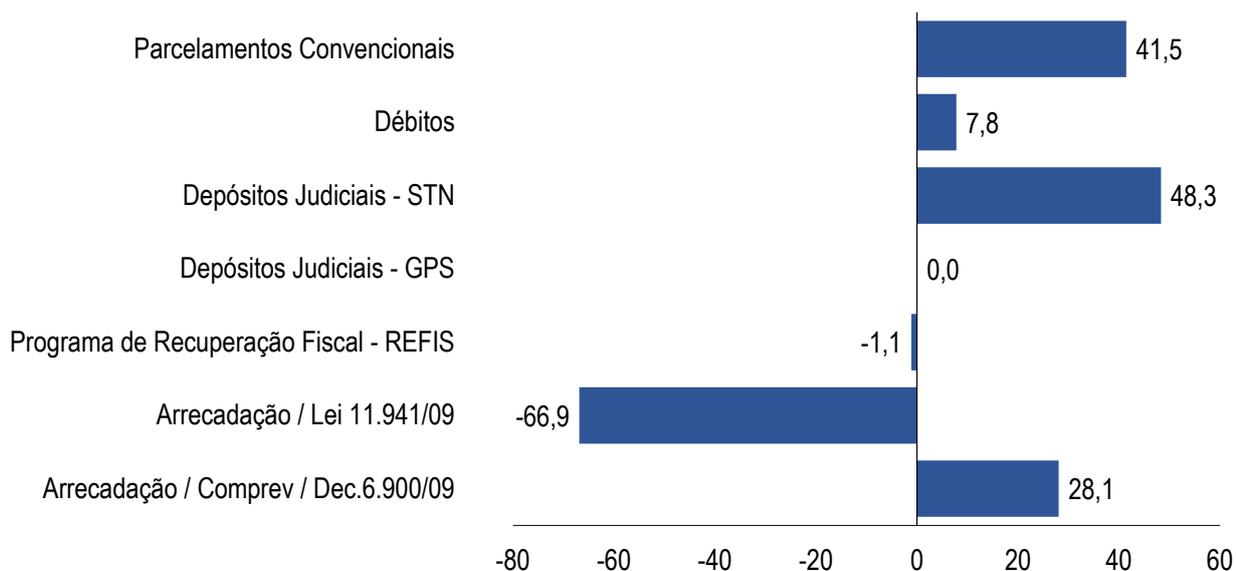
Elaboração: SRGPS/MPS

#### 4. Receitas de Medidas de Recuperação De Créditos

Em dezembro de 2021, as receitas provenientes de medidas de recuperação de créditos foram de R\$ 735,4 milhões, registrando crescimento de 8,5% (+R\$ 57,7 milhões) em relação a novembro de 2022, e recuo de 45,9% (-R\$ 624 milhões) comparado a dezembro de 2021. A rubrica “Arrecadação / Lei 11.41/09” registrou queda de 112,1% (-R\$ 66,9 milhões) em relação ao mês anterior. Já a rubrica “Parcelamentos Convencionais” teve elevação de 7,6% (+R\$ 41,5 milhões), conforme mostra o **Gráfico 4**.

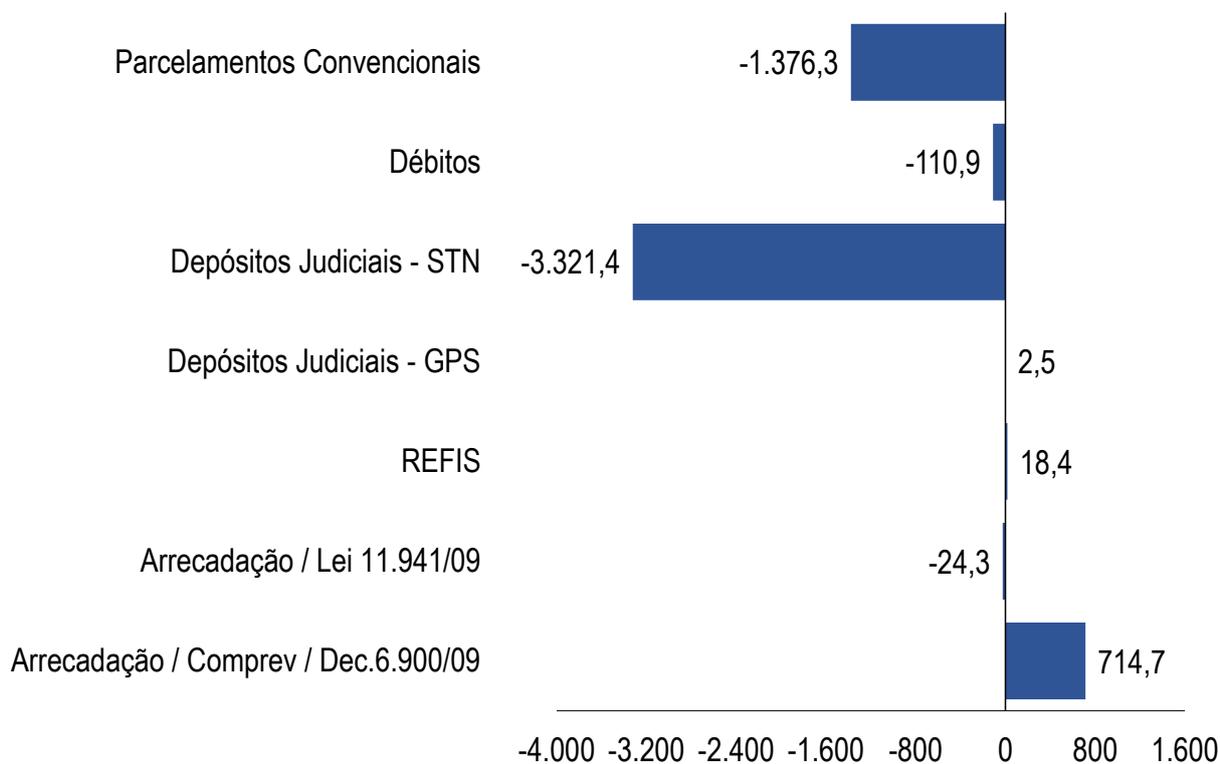
No acumulado de 2022 (até dezembro), as receitas originadas de recuperação de créditos registraram o montante de R\$ 7,5 bilhões, evidenciando redução de 35,3% (-R\$ 4,1 bilhões) em relação ao mesmo período de 2021. Essa queda ocorreu principalmente pelo resultado nos “Depósitos Judiciais – Repasse STN” (-R\$ 3,3 bilhões) e nos “Parcelamentos Convencionais”, que registrou uma variação de -R\$ 1,4 bilhão, no acumulado de janeiro a dezembro de 2022, conforme pode ser visto no **Gráfico 5**.

**GRÁFICO 4:** Variação das Receitas de Recuperação de Créditos (dez/23) em relação ao mês anterior - Em R\$ milhões de dez/23 (INPC)



Fonte: INSS (fluxo de caixa ajustado pelo Sistema Informar).  
Elaboração: SRGPS/MPS

**GRÁFICO 5:** Variação das Receitas de Recuperação de Créditos (janeiro a dezembro) de 2022 em relação a 2021 - Em R\$ milhões de dez/22 (INPC)



Fonte: INSS (fluxo de caixa ajustado pelo Sistema Informar).  
Elaboração: SRGPS/MPS

## 5. Benefícios Emitidos e Concedidos

Em dezembro de 2022 foram emitidos 37,6 milhões de benefícios, registrando um aumento de 3,5% (+1,26 milhão benefícios) frente ao mesmo mês de 2021. Nessa mesma comparação, os “Benefícios Previdenciários” cresceram 2,8% (+873,3 mil benefícios), os “Benefícios Acidentários” tiveram um aumento de 2,2% (+17,0 mil benefícios) e os “Benefícios Assistenciais” tiveram uma expansão de 7,8% (+378,0 mil benefícios), conforme pode ser visto na **Tabela 3**.

Na comparação de dezembro de 2022 com dezembro de 2021, observa-se que as Aposentadorias por Tempo de Contribuição cresceram 2,0% (+137,2 mil aposentadorias); as Aposentadorias por Idade aumentaram 6% (+6 mil aposentadorias); as pensões por morte subiram 38% (+139 mil benefícios); porém, o auxílio-doença teve uma redução de 38% (-139 mil benefícios).

Da quantidade média de 37,1 milhões de emissões verificadas no período de janeiro a dezembro de 2022, cerca de 59,8% (22,3 milhões) foram destinados a beneficiários da clientela urbana, cerca de 26,0% (9,7 milhões) a beneficiários da clientela rural e cerca de 14,2% (5,0 milhões) aos assistenciais, como pode ser visto no **Gráfico 6**. De 2014 a 2022, a quantidade de benefícios emitidos apresentou incremento de 21,6% no meio urbano, de 7,6% no meio rural e de 17,7% nos assistenciais.

O valor médio dos benefícios emitidos entre janeiro e dezembro de 2022 foi de R\$ 1.768,11, o que representa uma redução, em termos reais, de cerca de -0,5% em relação ao mesmo período de 2021, conforme **Gráfico 7**. Quando comparados o período acumulado de janeiro a dezembro de 2022 e o período correspondente de 2014, observa-se que o valor médio real dos benefícios emitidos cresceu 2,7%.

Em dezembro de 2022, foram concedidos 423,0 mil novos benefícios, evidenciando uma diminuição de 5,5% (-24,4 mil benefícios) em relação ao mês anterior e elevação de 17,8% (+64,0 mil benefícios) em relação a dezembro de 2021. Em relação ao mês anterior (nov/22), a concessão de “Benefícios Previdenciários” diminuiu 5,4% (-20,5 mil benefícios), a de “Benefícios Acidentários” teve uma diminuição de 11,5% (-1,8 mil benefícios) e de “Benefícios Assistenciais” registrou redução de 3,9% (-2,2 mil benefícios), conforme pode ser visto na **Tabela 4**.

No acumulado de 2022 (até dezembro), a quantidade de benefícios concedidos foi de 5,21 milhões de benefícios, o que mostra um aumento de 10,2% (+482,9 mil benefícios) em relação ao mesmo período de 2021. Nessa comparação, os “Benefícios Previdenciários” tiveram crescimento de 4,5% (+188,6 mil benefícios), os “Benefícios Acidentários” cresceram 3,1% (+5,6 mil benefícios) e os “Benefícios Assistenciais” expandiram 71,9% (+288,8 mil benefícios).

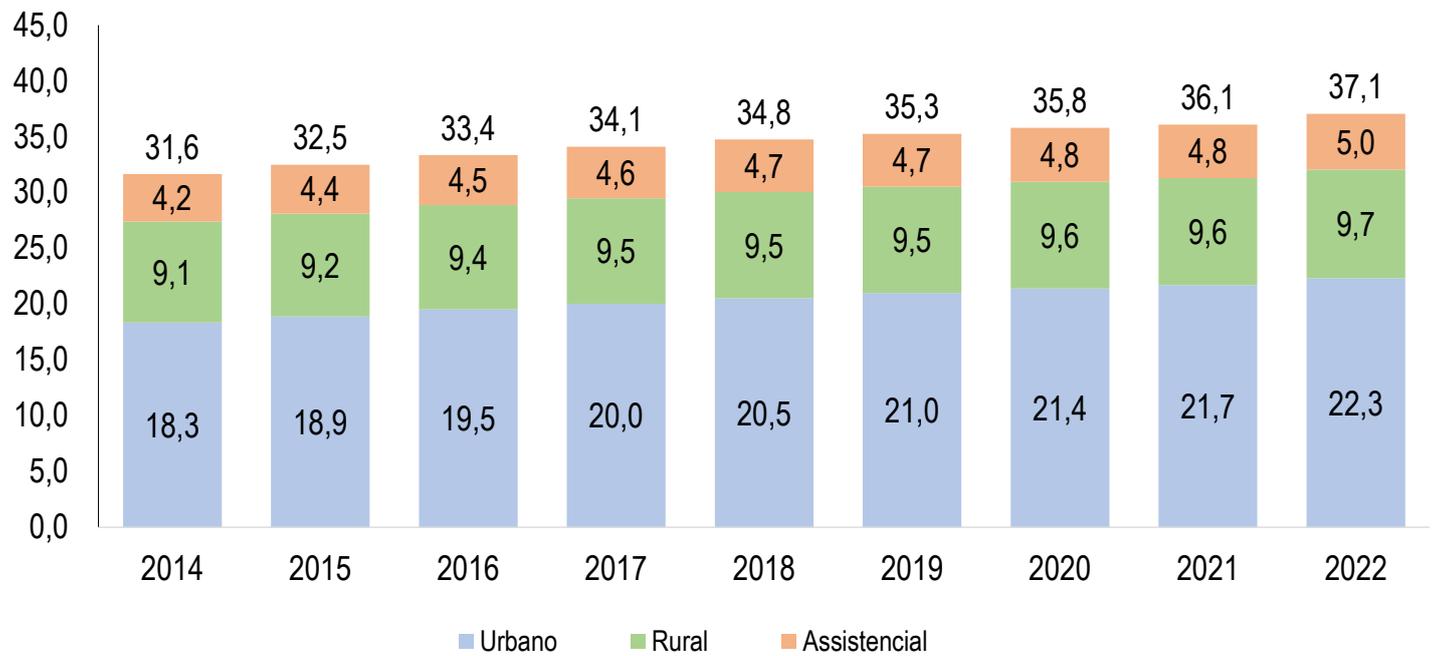
**TABELA 3:** Evolução da Quantidade de Benefícios Emitidos pela Previdência Social (dez/21, nov/22 e dez/22)

Item	dez/21 ( A )	nov/22 ( B )	dez/22 ( C )	Var. % ( C / B )	Var. % ( C / A )
<b>TOTAL</b>	<b>36.356.594</b>	<b>37.555.290</b>	<b>37.623.966</b>	<b>0,2</b>	<b>3,5</b>
<b>PREVIDENCIÁRIOS</b>	<b>30.762.418</b>	<b>31.600.581</b>	<b>31.635.687</b>	<b>0,1</b>	<b>2,8</b>
Aposentadorias	21.613.852	22.166.923	22.210.078	0,2	2,8
Idade	11.648.687	12.049.951	12.087.902	0,3	3,8
Invalidez	3.241.223	3.264.395	3.261.046	(0,1)	0,6
Tempo de Contribuição	6.723.942	6.852.577	6.861.130	0,1	2,0
Pensão por Morte	8.051.497	8.188.815	8.193.454	0,1	1,8
Auxílio-Doença	875.884	1.009.322	998.040	(1,1)	13,9
Salário-Maternidade	66.052	69.522	68.342	(1,7)	3,5
Outros	155.133	165.999	165.773	(0,1)	6,9
<b>ACIDENTÁRIOS</b>	<b>760.269</b>	<b>777.551</b>	<b>777.240</b>	<b>(0,0)</b>	<b>2,2</b>
Aposentadorias	205.360	206.773	206.630	(0,1)	0,6
Pensão por Morte	100.501	98.352	98.172	(0,2)	(2,3)
Auxílio-Doença	76.698	84.366	84.096	(0,3)	9,6
Auxílio-Acidente	351.327	364.344	364.896	0,2	3,9
Auxílio-Suplementar	26.383	23.716	23.446	(1,1)	(11,1)
<b>ASSISTENCIAIS</b>	<b>4.817.830</b>	<b>5.161.831</b>	<b>5.195.802</b>	<b>0,7</b>	<b>7,8</b>
Benefício de Prestação Continuada/BPC - LOAS	4.742.638	5.094.428	5.129.055	0,7	8,1
Pessoa idosa	2.164.291	2.333.465	2.348.954	0,7	8,5
Pessoa com deficiência	2.578.296	2.760.824	2.779.936	0,7	7,8
Outros benefícios assistenciais	51	139	165	18,7	223,5
Rendas Mensais Vitalícias	75.192	67.403	66.747	(1,0)	(11,2)
Idade	5.946	4.615	4.514	(2,2)	(24,1)
Invalidez	69.246	62.788	62.233	(0,9)	(10,1)
<b>BENEFÍCIOS DE LEGISLAÇÃO ESPECÍFICA (BLE)</b>	<b>16.077</b>	<b>15.327</b>	<b>15.237</b>	<b>(0,6)</b>	<b>(5,2)</b>

Fonte: INSS (fluxo de caixa ajustado pelo Sistema Informar)

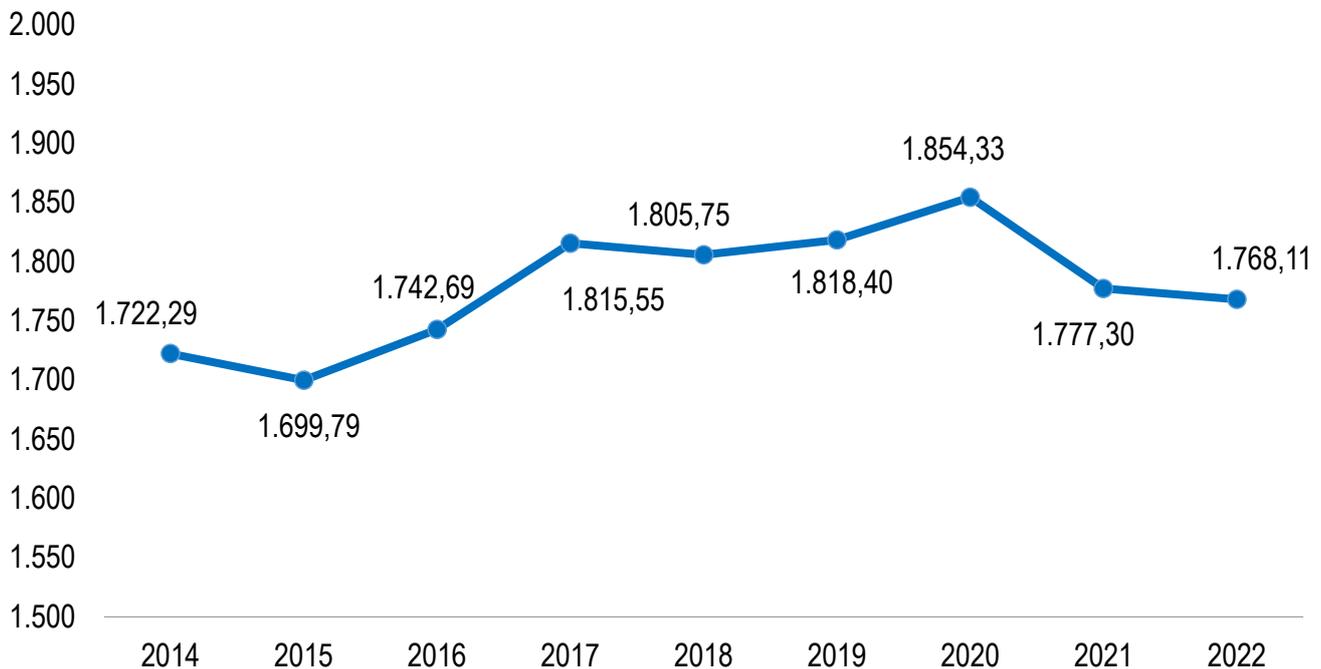
Elaboração: SRGPS/MPS

**GRÁFICO 6:** Evolução da Quantidade de Benefícios Emitidos pela Previdência Social, segundo a clientela (2014 a 2022) - Em milhões de benefícios - Média de janeiro a dezembro.



Fontes: Anuário Estatístico da Previdência Social - AEPS; Boletim Estatístico da Previdência Social – BEPS  
Elaboração: SRGPS/MPS

**GRÁFICO 7:** Valor Médio do Total dos Benefícios Emitidos (média de janeiro a dezembro de cada ano) – 2014 a 2022: em R\$ de dez/22 (INPC)



Fontes: Anuário Estatístico da Previdência Social - AEPS; Boletim Estatístico da Previdência Social – BEPS  
Elaboração: SRGPS/MPS

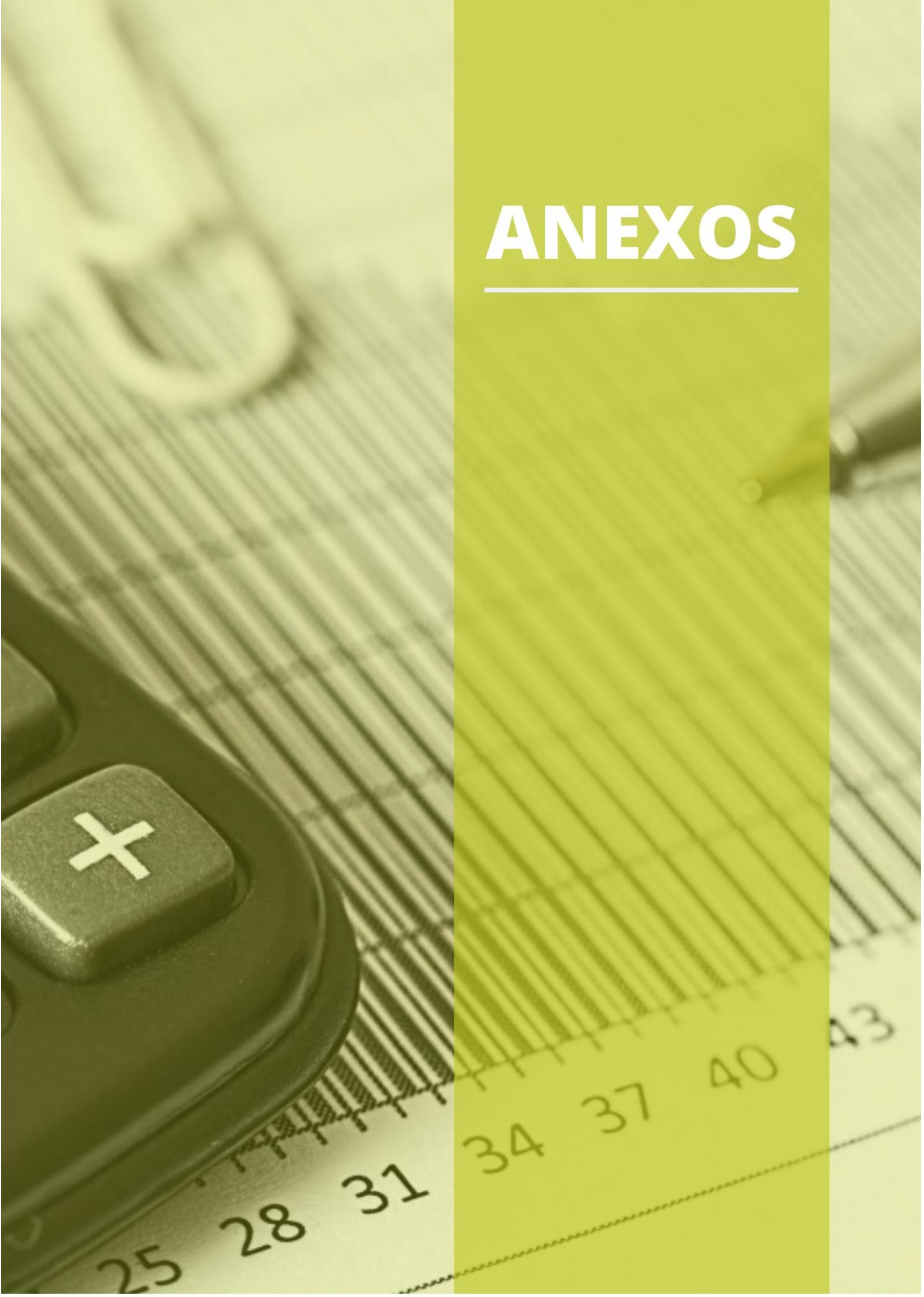
**TABELA 4:** Evolução da Quantidade de Benefícios Concedidos pela Previdência Social (dez/21, nov/22 e dez/22) e acumulado de janeiro a dezembro (2021 e 2022)

Item	dez/21	nov/22	dez/22	Var. %	Var. %	Acumulado no Ano		Var. %
	(A)	(B)	(C)	(C/B)	(C/A)	2021	2022	
<b>TOTAL</b>	<b>358.958</b>	<b>447.388</b>	<b>422.965</b>	<b>(5,5)</b>	<b>17,8</b>	<b>4.729.741</b>	<b>5.212.597</b>	<b>10,2</b>
<b>PREVIDENCIÁRIOS</b>	<b>314.671</b>	<b>375.440</b>	<b>354.982</b>	<b>(5,4)</b>	<b>12,8</b>	<b>4.149.470</b>	<b>4.337.987</b>	<b>4,5</b>
Aposentadorias	102.928	110.875	108.338	(2,3)	5,3	1.122.217	1.327.990	18,3
Idade	69.241	75.675	74.509	(1,5)	7,6	750.487	855.751	14,0
Invalidez	8.780	10.227	11.299	10,5	28,7	108.463	170.560	57,3
Tempo de Contribuição	24.907	24.973	22.530	(9,8)	(9,5)	263.267	301.679	14,6
Pensão por Morte	36.481	35.214	36.248	2,9	(0,6)	565.658	478.252	(15,5)
Auxílio-Doença	129.483	165.026	153.041	(7,3)	18,2	1.830.423	1.866.837	2,0
Salário-Maternidade	43.785	59.836	53.080	(11,3)	21,2	607.886	628.795	3,4
Outros	1.994	4.489	4.275	(4,8)	114,4	23.286	36.113	55,1
<b>ACIDENTÁRIOS</b>	<b>13.560</b>	<b>15.488</b>	<b>13.700</b>	<b>(11,5)</b>	<b>1,0</b>	<b>178.158</b>	<b>183.766</b>	<b>3,1</b>
Aposentadorias	315	335	395	17,9	25,4	3.805	6.126	61,0
Pensão por Morte	44	17	17	-	(61,4)	275	284	3,3
Auxílio-Doença	11.070	13.002	10.896	(16,2)	(1,6)	152.999	148.413	(3,0)
Auxílio-Acidente	2.121	2.129	2.382	11,9	12,3	21.001	28.844	37,3
Auxílio-Suplementar	10	5	10	100,0	-	78	99	26,9
<b>ASSISTENCIAIS</b>	<b>30.692</b>	<b>56.438</b>	<b>54.261</b>	<b>(3,9)</b>	<b>76,8</b>	<b>401.749</b>	<b>690.557</b>	<b>71,9</b>
Benefício de Prestação Continuada/BPC - LOAS	<b>30.692</b>	<b>56.438</b>	<b>54.261</b>	<b>(3,9)</b>	<b>76,8</b>	<b>401.749</b>	<b>690.557</b>	<b>71,9</b>
Pessoa idosa	15.222	27.961	26.737	(4,4)	75,6	219.347	354.206	61,5
Pessoa com deficiência	15.441	28.452	27.511	(3,3)	78,2	179.919	336.161	86,8
Outros benefícios assistenciais	29	25	13	(48,0)	(55,2)	2.483	190	(92,3)
<b>BENEFÍCIOS DE LEGISLAÇÃO ESPECÍFICA (BLE)</b>	<b>35</b>	<b>22</b>	<b>22</b>	<b>-</b>	<b>(37,1)</b>	<b>364</b>	<b>287</b>	<b>-</b>

Fontes: Anuário Estatístico da Previdência Social - AEPS; Boletim Estatístico da Previdência Social - BEPS.  
Elaboração: SRGPS/MPS

# ANEXOS

---



## ANEXO I

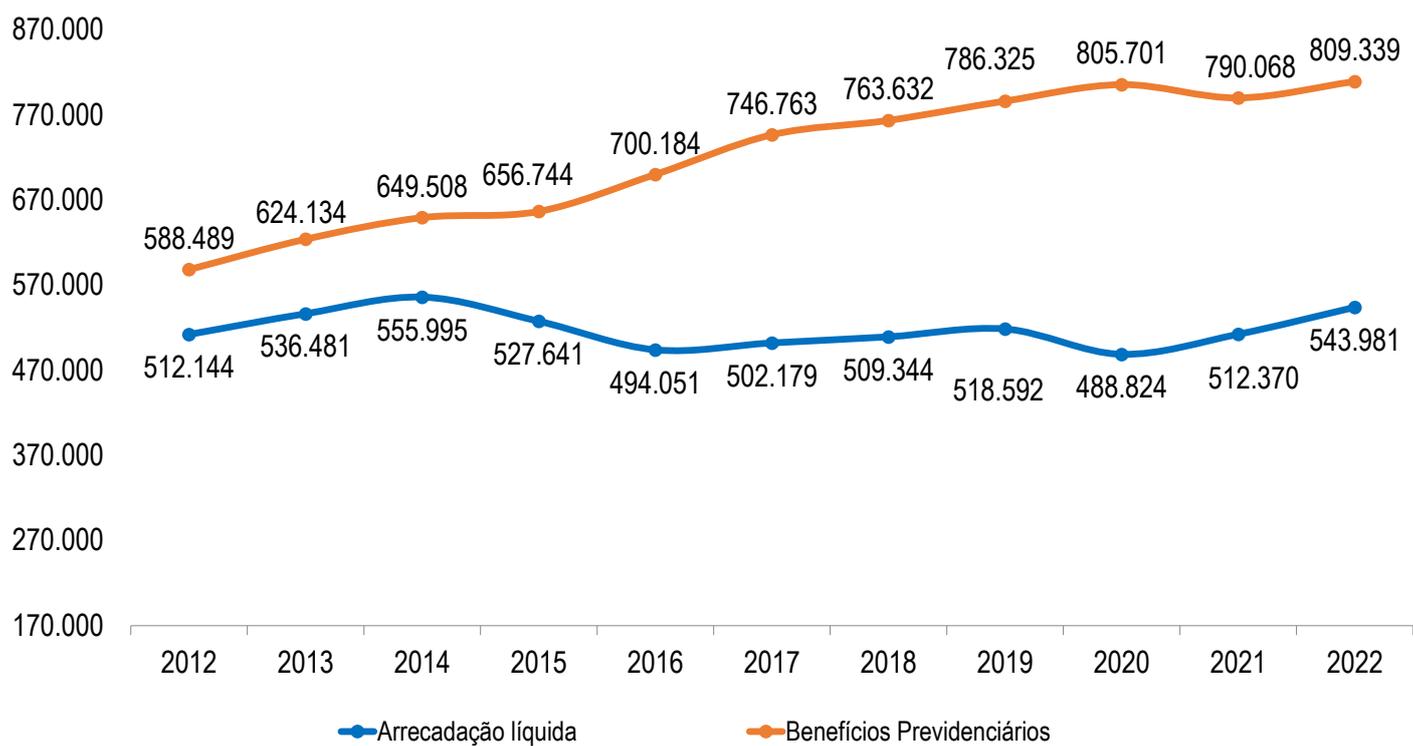
### I.1 Relação entre a Arrecadação Líquida e a Despesa com Benefícios (R\$ milhões de dez/22 - INPC)

Período	Arrecadação Bruta (1)	Transferências a Terceiros	Arrecadação Líquida	Benefícios Previdenciários	Relação %	Saldo
	(A)	(B)	C = (A - B)	(D)	E=(D/C)	F= (C - D)
<b>Valores referentes ao acumulado até o mês de Dezembro, a preços de Dez/2022 INPC</b>						
2012	565.291	53.147	512.144	588.489	114,9	(76.344)
2013	592.817	56.336	536.481	624.134	116,3	(87.653)
2014	614.593	58.598	555.995	649.508	116,8	(93.513)
2015	583.727	56.086	527.641	656.744	124,5	(129.103)
2016	546.237	52.186	494.051	700.184	141,7	(206.133)
2017	553.942	51.763	502.179	746.763	148,7	(244.584)
2018	557.980	48.636	509.344	763.632	149,9	(254.287)
2019	550.933	32.341	518.592	786.325	151,6	(267.733)
2020	515.349	26.525	488.824	805.701	164,8	(316.877)
2021	541.042	28.672	512.370	790.068	154,2	(277.698)
2022	569.532	25.551	543.981	809.339	148,8	(265.358)
dez/20	68.836	2.281	66.556	61.206	92,0	5.350
jan/21	41.742	3.728	38.014	59.512	156,6	(21.498)
fev/21	42.586	2.233	40.352	61.825	153,2	(21.473)
mar/21	41.759	2.289	39.471	62.414	158,1	(22.944)
abr/21	42.447	2.229	40.218	61.541	153,0	(21.323)
mai/21	40.384	2.336	38.048	69.010	181,4	(30.962)
jun/21	40.626	2.352	38.273	100.175	261,7	(61.901)
jul/21	44.221	2.318	41.903	82.168	196,1	(40.265)
ago/21	44.111	2.292	41.818	59.240	141,7	(17.421)
set/21	45.341	2.346	42.996	59.188	137,7	(16.193)
out/21	43.602	2.318	41.284	58.623	142,0	(17.339)
nov/21	44.939	2.297	42.642	57.525	134,9	(14.883)
dez/21	69.286	1.935	67.351	58.846	87,4	8.505
jan/22	45.256	3.166	42.090	58.604	139,2	(16.514)
fev/22	43.685	1.983	41.702	61.534	147,6	(19.832)
mar/22	44.590	1.916	42.675	63.050	147,7	(20.376)
abr/22	45.494	1.986	43.508	67.997	156,3	(24.489)
mai/22	44.468	2.029	42.439	89.819	211,6	(47.380)
jun/22	43.221	2.011	41.210	83.682	203,1	(42.472)
jul/22	45.118	2.018	43.100	61.983	143,8	(18.883)
ago/22	46.348	2.039	44.309	72.611	163,9	(28.302)
set/22	46.565	2.101	44.463	62.721	141,1	(18.257)
out/22	48.321	2.080	46.241	62.361	134,9	(16.120)
nov/22	44.971	2.242	42.729	62.111	145,4	(19.382)
dez/22	71.495	1.980	69.515	62.866	90,4	6.649

Fonte: CGOFC/INSS.

Elaboração: SRGPS/MPS

I.II Arrecadação Líquida X Despesa com Benefícios (acumulado até o mês de dezembro de cada ano, em R\$ milhões de dez/22 –INPC)



Fonte: CGOFC/INSS

Elaboração: SRGPS/MPS

### Rubricas de arrecadação previdenciária

1. Pessoa Física: Contribuinte Individual, Empregado Doméstico, Segurado Especial e Facultativo.
2. SIMPLES - Recolhimento em Guia da Previdência Social – GPS: recolhimento relativo à contribuição do segurado empregado de empresas optantes pelo SIMPLES.
3. SIMPLES – repasse STN: Repasse, pela Secretaria do Tesouro Nacional, dos valores recolhidos relativos à cota patronal de empresas optantes pelo SIMPLES.
4. Empresas em Geral: empresas sujeitas às regras gerais de contribuição, incluídos os recolhimentos referentes à cota patronal, dos empregados e do seguro acidente.
5. Setores Desonerados: arrecadação em DARF relativas à desoneração da folha de pagamento, conforme a Lei 12.546 de 14/12/2011.
6. Entidades Filantrópicas: recolhimento relativo à contribuição do segurado empregado de Entidades Filantrópicas das áreas de saúde, educação e assistência social, que têm isenção da cota patronal.
7. Órgãos do Poder Público - Recolhimento em GPS: Recolhimento em Guia da Previdência Social - GPS - em relação aos servidores da administração direta, autarquias e fundações, da União, Estados e Municípios, vinculados ao RGPS.
8. Órgãos do Poder Público - Retenção FPM/FPE: Valores retidos do Fundo de Participação dos Estados - FPE - ou do Fundo de Participação dos Municípios - FPM - para pagamento das contribuições correntes de Estados e Municípios.
9. Clubes de Futebol: receita auferida a qualquer título nos espetáculos desportivos de que os clubes de futebol participem.
10. Comercialização da Produção Rural: Valores recolhidos por Produtores Rurais Pessoa Física e Jurídica, quando da comercialização de sua produção.
11. Retenção (11%): valor retido pela contratante de serviços prestados mediante cessão de mão-de-obra no valor de 11% da nota fiscal, da fatura ou do recibo de prestação de serviços.
12. Fundo de Incentivo ao Ensino Superior – FIES: Dívida das universidades junto à Previdência repassada ao INSS através do Fundo de Incentivo ao Ensino Superior - FIES.
13. Reclamatória Trabalhista: recolhimento sobre verbas remuneratórias decorrentes de decisões proferidas pela Justiça.
14. Arrecadação / Comprev / Dec.6.900/09: compensação financeira entre os regimes próprios de previdência e o RGPS
15. Arrecadação / Lei 11.941/09: refinanciamento de débitos previdenciários.
16. Programa de Recuperação Fiscal – REFIS: Arrecadação proveniente do Programa de Recuperação Fiscal, que promove a regularização de créditos da União, decorrentes de débitos de pessoas jurídicas, relativos a tributos e contribuições administrados pela SRF e pelo INSS.
17. Depósitos Judiciais - Recolhimentos em GPS: Recolhimento em Guia da Previdência Social - GPS - de parcelas de créditos previdenciários das pessoas jurídicas que ingressam com ações contra a Previdência.
16. Depósitos Judiciais - Repasse STN: Valor repassado pela Secretaria do Tesouro Nacional referente à parcela do crédito previdenciário das pessoas jurídicas que ingressam com ações contra a Previdência (Lei nº 9.709/98).
18. Débitos: Débitos quitados através de Guia da Previdência Social - GPS - ou recebidos em decorrência de Contrato de Assunção, Confissão e Compensação de Créditos.
19. Parcelamentos Convencionais: Pagamento de parcelamentos não incluídos em programa específico de recuperação de crédito.
20. Sentenças Judiciais – TRF: Pagamento de precatórios de benefícios e de requisições de pequeno valor resultantes de execuções judiciais. A Lei nº 10.524, de 25.07.2002, no seu art. 28, determinou que as dotações orçamentárias para pagamento destes valores seriam descentralizadas aos Tribunais, não mais sendo pagas pelo INSS.
21. Restituição de Arrecadação – Procedimento administrativo pelo qual o sujeito é ressarcido pelo INSS, de importâncias pagas indevidamente à Previdência Social, ou de importâncias relativas ao salário-família e ao salário-maternidade, que não tenham sido objeto de compensação ou de reembolso.
22. Transferências a Terceiros – Valor das contribuições sociais recolhidas pelo INSS e depois repassadas às respectivas entidades, tais como: SENAI, SENAR, SESC, SESI, etc. O valor é negativo porque, apesar de ser arrecadado pelo INSS, depois é repassado e não faz parte do Fundo do Regime Geral de Previdência Social.