

REVISTA

PREVIDÊNCIA NACIONAL

Mulheres
de RPPS

SEGUNDA EDIÇÃO



Presidente ABIPEM
João Carlos Figueiredo

Coordenadora
Lucia Helena Vieira

Comissão Organizadora
Cláudia Fernanda Iten
Diana Vaz de Lima
Lucia Helena Vieira
Majoly Aline dos Anjos Hardy
Sirleide Silva

Jornalista Responsável
Gustavo Cruz de Sousa Júnior –
MTb 4079/DF

Textos e Reportagem
Gustavo Cruz de Sousa Júnior
Andrezza Correia
Jennie Tâmara

Projeto Gráfico e Diagramação
Eliza dos Anjos
Juliano Batalha

Coordenação Geral
Pro Empresa

www.abipem.org.br

SCLRN 711 BLOCO "G" LOJA 15,
ASA NORTE, BRASÍLIA – DF
CEP: 70.750-557



SUMÁRIO

MENSAGEM DO PRESIDENTE DA ABIPEM	04
MENSAGEM DA COMISSÃO ORGANIZADORA DO 2º CONGRESSO DE MULHERES DE RPPS	05
CONECTE-SE COM A ABIPEM NAS REDES SOCIAIS	06
OS DESAFIOS E CONQUISTAS NA ATUAÇÃO COMO PORTA-VOZES DAS MULHERES NOS RPPS	07
MULHERES SÃO INSPIRAÇÃO NA GESTÃO PÚBLICA	13
HOMENS QUE APOIAM E FORTALECEM AÇÕES DE GESTORAS DE RPPS	18
UMA HISTÓRIA DE LIDERANÇA E DEDICAÇÃO À PREVIDÊNCIA	21
CERTIFICAÇÃO ABIPEM: MULHERES PREPARADAS PARA A GESTÃO PREVIDENCIÁRIA	25
MEDIDAS EMERGENCIAIS GARANTEM SEGURANÇA DOS SERVIDORES DURANTE ENCHENTES NO RS	28
ATENDIMENTO PREVIDENCIÁRIO FEMININO SE DESTACA PELA EMPATIA E ACOLHIMENTO	31
MULHERES SE DESTACAM PELO COMPROMISSO E SERIEDADE NA FISCALIZAÇÃO PÚBLICA	34
A RELEVÂNCIA ESTRATÉGICA DA COPAJURE PARA A SUSTENTABILIDADE DOS RPPS	41
LIDERANÇA FEMININA À FRENTE DAS ASSOCIAÇÕES ESTADUAIS É MARCADA POR DESAFIOS E CONQUISTAS	45



MENSAGEM DO PRESIDENTE DA ABIPEM

É com grande satisfação que celebramos o 2º Congresso de Mulheres de RPPS, realizado pela ABIPEM, um marco que consolida o contínuo crescimento da nossa Associação. Ao longo do último ano, temos visto o aumento significativo na participação feminina, reforçando a importância das mulheres em nossas estruturas e eventos.

A cada encontro, as diretoras, conselheiras e assessoras da ABIPEM, junto às associações estaduais co-irmãs, têm demonstrado a sua capacidade de liderança e inovação. A presença feminina não só enriquece nossas atividades, como também impulsiona a qualidade e relevância dos nossos debates e iniciativas.

Este Congresso é dedicado às gestoras, servidoras e conselheiras das entidades previdenciárias de todo o Brasil, proporcionando um espaço de troca de experiências e fortalecimento das redes de apoio. A diretoria da ABIPEM se orgulha em promover este evento, viabilizado pelo empenho incansável da comissão organizadora, cuja dedicação foi crucial para o sucesso do projeto.

Reconhecemos a importância das diversas perspectivas que as mulheres trazem para a previdência e agradecemos a todas as participantes por contribuírem para a ABIPEM se manter na vanguarda do cenário nacional. Esta é uma oportunidade para celebrar nossas conquistas e planejar novos avanços em conjunto.

Agradecemos ao Ministério da Previdência Social pela contínua parceria, essencial para a realização deste evento. Aos colegas das associações estaduais, nosso sincero reconhecimento pela colaboração que torna nossos encontros um sucesso.

Desejo a todos um excelente Congresso e boa leitura.

João Carlos Figueiredo





MENSAGEM DA COMISSÃO ORGANIZADORA DO 2º CONGRESSO DE MULHERES DE RPPS

Com imensa satisfação, anunciamos a realização do 2º Congresso de Mulheres de RPPS. A ideia de promover um congresso exclusivo para mulheres atuantes nos Regimes Próprios de Previdência Social (RPPS) mostrou-se um verdadeiro sucesso. O 1º Congresso de Mulheres de RPPS foi recebido com aceitação e entusiasmo que superaram as nossas expectativas. O apoio e a participação maciça foram provas contundentes da importância e necessidade de um espaço como este.

O 1º Congresso foi um marco, proporcionando um espaço valioso para o aprimoramento, fortalecimento e troca de experiências entre as mulheres na gestão e nas instâncias de decisão e deliberação dos RPPS. Recebemos apoio fundamental do Ministério da Previdência Social, e que já foi reiterado para esse ano.

Agora, o desafio é ainda maior. A responsabilidade de organizar o 2º Congresso de Mulheres de RPPS é um compromisso que assumimos com muito orgulho e dedicação. Este congresso visa não apenas dar continuidade ao trabalho iniciado, mas também expandir e aprofundar as discussões, trazendo novos temas e experiências para enriquecer ainda mais a atuação das mulheres nos RPPS.

Nesta edição especial da Revista Previdência Nacional, registramos as experiências exitosas das profissionais que atuam em diversas áreas, desde a gestão, área jurídica, financeira, contábil, concessão de benefícios, até a atuação nos conselhos e órgãos de controle externo e fiscalização.

Agradecemos imensamente a todas que acreditaram e contribuíram para a construção deste espaço. Este 2º Congresso é com vocês, por vocês, para vocês e para todas nós! Juntas, continuaremos a construir um futuro mais inclusivo e representativo nos RPPS.

Boa leitura!

Comissão Organizadora



CONECTE-SE COM A ABIPEM NAS REDES SOCIAIS!

Quer ficar por dentro de todas as novidades, eventos e informações importantes sobre a previdência estadual e municipal? Siga a ABIPEM nas redes sociais e acompanhe conteúdos exclusivos, atualizações em tempo real e muito mais!

LinkedIn

[/company/abipem](#)

Acompanhe-nos no LinkedIn para conteúdos profissionais, artigos técnicos, oportunidades de networking e atualizações sobre os principais eventos do setor. Conecte-se com outros profissionais e fortaleça sua rede de contatos.

Facebook

[/abipemoficial](#)

Siga nossa página no Facebook para acessar notícias, artigos, transmissões ao vivo e interagir com nossa comunidade. Compartilhe e discuta as melhores práticas em gestão previdenciária.

Instagram

[@abipem_oficial](#)

Curta nossas fotos, stories e vídeos, e fique por dentro de tudo o que acontece nos eventos e ações da ABIPEM. Participe comentando e compartilhando suas experiências!

Junte-se a nós e seja parte ativa da nossa comunidade digital.
ESTAMOS A UM CLIQUE DE DISTÂNCIA!

BAIXE O APP DA ABIPEM

Com o nosso app, você terá acesso fácil e rápido a:

Notícias atualizadas

Fique por dentro das decisões mais recentes e importantes no campo da previdência.

Eventos e Congressos

Não perca nenhum detalhe dos nossos encontros e congressos. Receba notificações e informações detalhadas sobre palestras e workshops.

Recursos Exclusivos

Acesse documentos importantes, vídeos e materiais exclusivos para associados.

Comunidade ABIPEM

Conecte-se com outros membros e compartilhe experiências e conhecimentos.

AppleStore



PlayStore



Junte-se a nós e faça parte da revolução digital na previdência!

OS DESAFIOS E CONQUISTAS NA ATUAÇÃO COMO PORTA-VOZES DAS MULHERES NOS RPPS

Duas líderes compartilham suas experiências e visões sobre a gestão previdenciária

Duas mulheres que, com suas trajetórias, destacam a força e a competência das mulheres na liderança dos Regimes Próprios de Previdência Social (RPPS). Rosilane Brum Cler Cunha, presidente do Instituto de Previdência dos Servidores Públicos do Município de Silva Jardim (IPSJ), e Tatiana Prezotti Morelli, presidente do Instituto de Previdência e Assistência dos Servidores do Município de

Vitória (IPAMV), compartilham suas trajetórias, desafios e estratégias de gestão.

Rosilane, conhecida como Rosi, lidera o IPSJ com abordagem colaborativa e humanizada, enfrentando os desafios de uma equipe pequena em uma cidade de 22 mil habitantes. Com uma carreira marcada por superações políticas e profissionais, Rosi busca deixar um legado de honestidade e competência. Tatiana, que

integra a equipe do IPAMV desde 2013, adota uma gestão horizontal e acessível, focada na transparência e na eficiência. Ambas as líderes destacam a importância da sensibilidade e da diversidade na gestão de RPPS, trazendo perspectivas únicas que contribuem para a excelência na administração previdenciária.

Confira estas duas histórias inspiradoras.



Fonte: Shutterstock



Como você começou sua trajetória no RPPS e quais foram os momentos-chave que definiram sua carreira?

Rosilane Brum Cler Cunha: Minha trajetória começou como servidora pública em 1997 no município onde atuo hoje. Sou educadora de formação, com uma formação acadêmica um tanto incomum para a gestão de RPPS, pois sou teóloga e educadora.

Em 2005, enquanto atuava como diretora de cultura, recebi um convite do prefeito para assumir o RPPS, que na época era um fundo e estava em processo de se tornar uma autarquia. A confiança do funcionalismo e do prefeito foi determinante para essa escolha. Enfrentamos muitos desafios, incluindo a extinção e recriação do RPPS entre 1998 e 2003. Assumi a responsabilidade e, com muita dedicação ao estudo das legislações e participação em eventos da área, consegui me firmar na gestão.

Tatiana Prezotti Morelli: Minha trajetória no RPPS começou no ano de 2013, quando fui convidada a ocupar o cargo de assessora técnica na diretoria jurídica. Essa experiência foi fundamental para o meu desenvolvimento profissional, pois me permitiu compreender profundamente as questões legais e regulatórias que impactam a previdência dos servidores públicos. Esse período foi decisivo para definir minha carreira, abrindo caminho para futuras oportunidades de liderança dentro da organização.

Quais os maiores desafios que você enfrenta na gestão do RPPS? E como você os supera no dia a dia?

Rosilane Brum: Além das frequentes mudanças legislativas e normativas, um grande desafio é a gestão de pessoal. Com uma equipe pequena em uma cidade pequena, todos precisam saber um pouco do trabalho dos

outros para cobrir eventuais ausências. É essencial manter a harmonia e coordenação entre todos para que o trabalho funcione da melhor maneira.

Tatiana Prezotti: Um dos principais desafios que enfrento na gestão do RPPS é a adaptação às mudanças regulatórias frequentes que afetam diretamente a gestão de previdência. Essas mudanças exigem uma constante atualização dos nossos processos e sistemas para garantir conformidade e eficiência. No dia a dia, superamos esse desafio por meio de uma estratégia proativa de capacitação contínua da equipe e implementação de tecnologias que facilitam a agilidade e a precisão na resposta às novas exigências legais. Além disso, mantemos um diálogo constante com órgãos reguladores para antecipar possíveis ajustes e minimizar impactos operacionais.



Tatiana Prezotti Morelli - Presidente do Instituto de Previdência e Assistência dos Servidores do Município de Vitória (IPAMV)

Você poderia compartilhar uma estratégia que implementou e que trouxe resultados positivos?

Rosilane Brum: Infelizmente, devido às dificuldades políticas em meu município, muitos projetos inovadores não puderam ser implementados. Enfrentei muitos obstáculos políticos, como mudanças frequentes de prefeitos, o que impediu a execução de alguns planos.

Tatiana Prezotti: Uma estratégia inovadora que implementamos no RPPS foi a digitalização dos processos de requerimento e acompanhamento de aposentadorias e pensões. Esta inovação simplificou significativamente o acesso dos segurados aos serviços, evitando o uso desnecessário do papel. Utilizamos uma plataforma online que permite aos segurados submeterem documentação e acompanhar o status de seus pedidos. Esta mudança não só melhorou a eficiência operacional como também aumentou a satisfação dos segurados pela facilidade de acesso e gestão de seus próprios processos.

Como você descreveria seu estilo de liderança e como ele se alinha aos objetivos do seu RPPS?

Rosilane Brum: Minha liderança é baseada na equipe. Eu gosto de ouvir todos, saber o posicionamento de cada um, mas também sei definir o rumo quando necessário. Busco ser parceira, ajudando sempre que possível e mantendo a porta da minha sala aberta para todos. Esse estilo colaborativo se alinha aos objetivos do RPPS de proporcionar um atendimento humanizado e eficiente.

Tatiana Prezotti: Meu estilo de liderança é fortemente pautado pela gestão horizontal e acessibilidade. Acredito firmemente que as melhores ideias podem vir dos mais variados níveis da organização, e por isso, mantenho as linhas de comunicação abertas e encorajo a participação ativa de todos os membros da equipe. Essa abordagem cria um ambiente de trabalho colaborativo e inclusivo, onde a transparência e o diálogo são valorizados. Além disso, procuro ser uma líder acessível, estando sempre disponível para ouvir e apoiar os membros da equipe, ajudando-os a desenvolver suas habilidades e avançar em suas carreiras. Esse estilo de liderança não só alinha a equipe aos objetivos do RPPS, mas também fomenta um senso de pertencimento e comprometimento com a missão da nossa instituição.

Que características você acredita que as mulheres líderes trazem para a gestão de RPPS que são únicas ou particularmente valiosas?

Rosilane Brum: A sensibilidade e a capacidade de olhar em 360 graus são diferenciais das mulheres. Nós conseguimos observar tudo e todos com sensibilidade, o que é crucial na gestão do RPPS. Lidamos com contabilidade, administração, direito previdenciário e, sobretudo, com pessoas. A capacidade de entender e acolher é fundamental para atender bem nossos colegas servidores e pensionistas.

Tatiana Prezotti: Mulheres trazem uma perspectiva abrangente e proativa para a gestão,



Rosilane Brum Cler Cunha

o que é essencial em um campo que afeta a vida de tantos. A habilidade de serem empáticas e resilientes adiciona uma camada de força na tomada de decisões e na gestão de crises. A abordagem integral e participativa assegura que todos os aspectos de uma decisão sejam considerados, promovendo soluções que beneficiam o maior número possível de partes interessadas e mantendo a equidade no centro das decisões.



Pode compartilhar uma situação em que ter uma equipe diversificada fez a diferença na resolução de um problema ou na implementação de um projeto?

Rosilane Brum: Minha equipe sempre foi majoritariamente feminina. Hoje, somos oito mulheres e um homem. A diversidade de perspectivas e a capacidade de colaboração têm sido fundamentais para a nossa eficácia.

Tatiana Prezotti: A diversidade de perspectivas e experiências enriquece o processo de tomada de decisão, permitindo que consideremos uma ampla gama de insights e abordagens. A inclusão de pontos de vista variados nos ajuda a criar soluções mais eficazes e adaptadas às necessidades reais de todos os nossos beneficiários, não apenas de um segmento específico. Esta abordagem integral aumenta a probabilidade de identificarmos e mitigarmos riscos potenciais antes que se tornem problemas, e nos permite implementar projetos com maior aceitação e satisfação entre todos os envolvidos.

Que ações concretas você acredita que sua gestão tomou para melhorar a sustentabilidade e a eficácia do sistema de previdência?

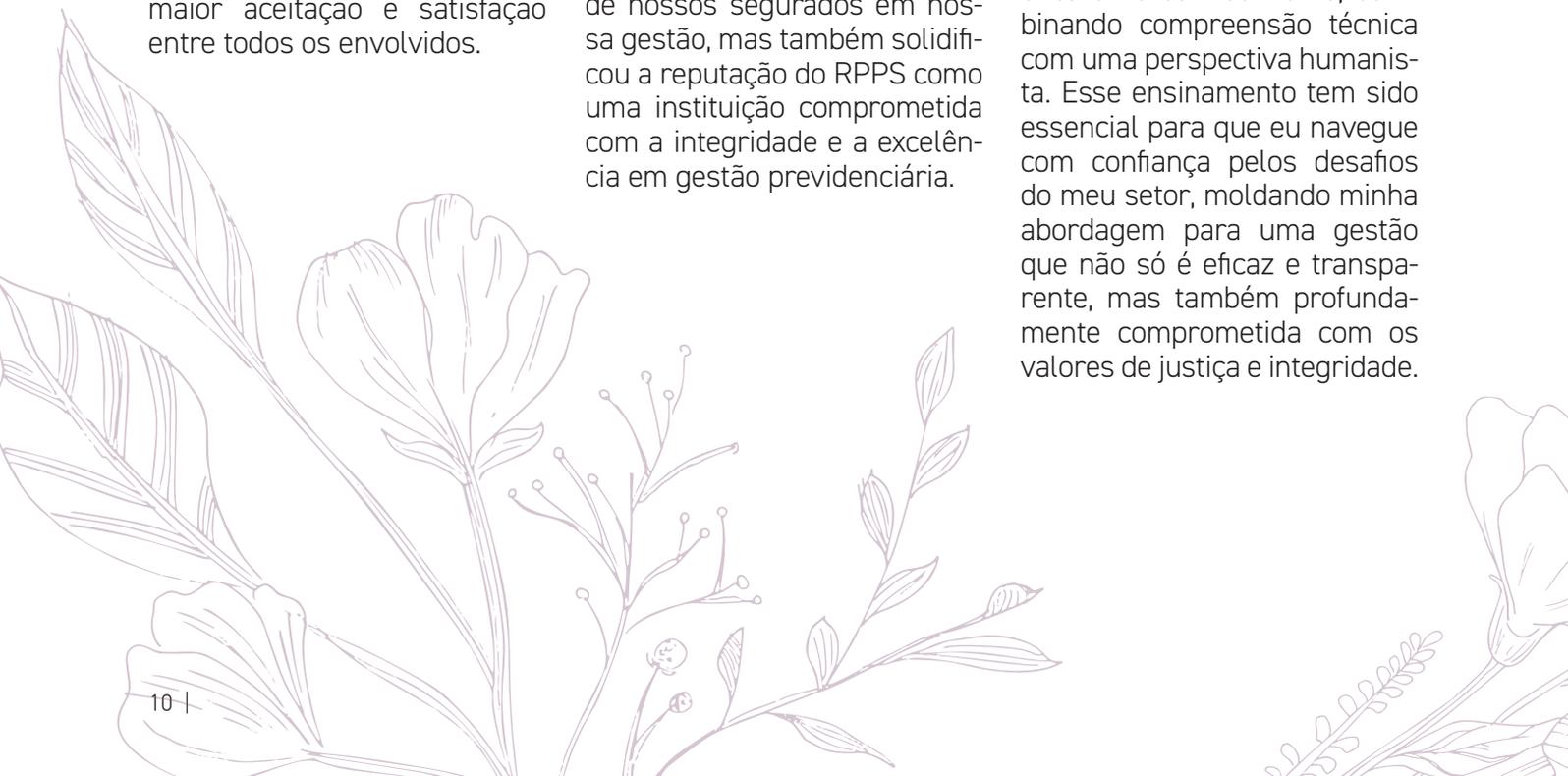
Rosilane Brum: Mantivemos sempre uma postura técnica, buscando conhecimento e probidade em todas as nossas ações. Trabalhamos com honestidade e dedicação, o que tem sido nosso diferencial na gestão do RPPS.

Tatiana Prezotti: Acredito que um dos marcos significativos foi a implantação de um modelo de gestão técnico e imparcial da política de investimentos, estruturada para resistir a quaisquer ingerências externas. Esta política foi desenvolvida com base em rigorosos princípios de transparência, ética e integridade. Nosso objetivo foi criar um ambiente decisório que garanta a autonomia e a objetividade nas decisões do comitê de investimento, focando exclusivamente nos melhores interesses da autarquia. Esta política não só fortaleceu a confiança de nossos segurados em nossa gestão, mas também solidificou a reputação do RPPS como uma instituição comprometida com a integridade e a excelência em gestão previdenciária.

Você teve alguém que influenciou a sua carreira?

Rosilane Brum: Tive várias inspirações ao longo da vida. Na infância, minha professora da quarta série, Consuelo, e uma amiga da minha mãe, Eliane, foram exemplos de postura e competência. Na liderança do RPPS, João Meirelles foi um amigo que me ensinou muito e influenciou minha carreira significativamente.

Tatiana Prezotti: Na minha trajetória profissional, tive a imensa sorte de ser guiada por mulheres extraordinárias, cuja determinação, integridade e profundo humanismo estabeleceram os padrões que orientam minha própria carreira até hoje. Recordo-me especialmente da Flávia de Souza Marquezine. Essa profissional, além de possuir um vastíssimo conhecimento técnico nas áreas em que atuava, era incansavelmente dedicada à busca por justiça e equidade nas relações profissionais e pessoais. Ela me ensinou que a verdadeira liderança está fundamentada na ética e no conhecimento, combinando compreensão técnica com uma perspectiva humanista. Esse ensinamento tem sido essencial para que eu navegue com confiança pelos desafios do meu setor, moldando minha abordagem para uma gestão que não só é eficaz e transparente, mas também profundamente comprometida com os valores de justiça e integridade.



Pode contar sobre a experiência de atuar como cerimonialista no 1º Congresso de Mulheres de RPPS e o que essa função significou para você?

Rosilane Brum: Essa experiência foi um divisor de águas na minha vida. Eu estava enfrentando uma crise pessoal e profissional quando aceitei o desafio de ser cerimonialista do congresso. Sentir o apoio e reconhecimento das participantes foi um momento de cura e reafirmação da minha competência. Foi um momento de superação e fortalecimento pessoal e profissional.

Tatiana Prezotti: A honrosa função de cerimonialista me foi concedida pela primeira vez pelo estimado colega, Conselheiro Domingos Taufner, no ano de 2013, durante um evento da nossa respeitada ACIP. Posteriormente, quando da realização do 1º Congresso de Mulheres de RPPS, as organizadoras do evento igualmente confiaram a mim esta nobre tarefa. Com toda a sinceridade, devo admitir que ainda não tenho certeza se estou completamente preparada para essa responsabilidade tão distinta. Peço desculpas aos profissionais especializados nesta área, pois tenho plena consciência da complexidade e das habilidades requeridas para executar essa função com a excelência que ela demanda. Essa experiência tem sido, indubitavelmente, um desafio enriquecedor e uma excelente oportunidade para o meu desenvolvimento e aprendizado contínuo.

Como foi o processo de planejamento e execução do 2º Congresso de Mulheres de RPPS e qual o impacto desse papel em sua visão sobre o setor?

Rosilane Brum: O planejamento foi uma aprendizagem constante, cercada por mulheres competentes e dedicadas. Esse evento representa a sororidade e a troca de experiências entre as participantes, reafirmando a importância do papel das mulheres no setor e na política pública.

“Mulheres trazem uma perspectiva abrangente e proativa para a gestão, o que é essencial em um campo que afeta a vida de tantos. A habilidade de serem empáticas e resilientes adiciona uma camada de força na tomada de decisões e na gestão de crises.”

Tatiana Prezotti

Tatiana Prezotti: O planejamento e a execução do 2º Congresso de Mulheres de RPPS focaram em empoderar mulheres a assumirem posições de liderança. Nossa prioridade era criar um fórum que não apenas abordasse as questões previdenciárias de forma técnica e profunda, mas que também destacasse e promovesse a liderança feminina dentro do setor. O impacto dessa experiência em minha visão sobre o setor foi significativo. Vi de perto a capacidade incrível que um evento focado na



Tatiana Prezotti Morelli



liderança feminina tem de motivar, inspirar e impulsionar mudanças. Ficou evidente que, ao promover ambientes mais inclusivos e diversos, podemos abordar os desafios de maneiras mais criativas e eficazes.

Qual legado você espera deixar como gestora?

Rosilane Brum: Espero deixar um legado de honestidade e competência, tanto no RPPS quanto para meus filhos e netos. Quero que eles se lembrem de mim como uma mulher honesta e competente, que trabalhou com dedicação e ética.

Tatiana Prezotti: Gostaria muito de deixar um legado de transparência, integridade e equidade. Criar um ambiente de trabalho que valorize a diversidade, a inclusão e a eficiência, fortalecendo o sistema previdenciário para os desafios futuros.

Como você vê o futuro do RPPS no Brasil e como as mulheres podem influenciar neste cenário?

Rosilane Brum: Infelizmente, vejo um movimento político que ameaça a existência do RPPS. Acredito que as mulheres terão um papel decisivo na defesa e na luta pela manutenção do sistema, trazendo força e determinação para garantir a justiça e igualdade nas políticas públicas.

Tatiana Prezotti: Prevejo um cenário futuro repleto de desafios significativos, principalmente no que se refere à adequação e sustentabilidade dos sistemas previdenciários. Este é um desafio global, enfrentado por sistemas de previdência ao redor do mundo, dada a dinâmica das mudanças demográficas e o aumento da lon-

gevidade da população. Esses fatores pressionam constantemente a capacidade dos regimes de previdência de manter-se financeiramente viáveis sem comprometer a qualidade dos benefícios oferecidos.

No entanto, esses desafios também criam oportunidades valiosas para inovação e reformas profundas. A necessidade de sustentabilidade impulsiona a busca por novas soluções tecnológicas e administrativas que podem melhorar a eficiência e a transparência dos RPPS. Esses desafios atuais podem incentivar uma colaboração mais estreita entre diferentes entidades governamentais, especialistas e a sociedade civil para reformular políticas previdenciárias de maneira que sejam mais equitativas e sustentáveis a longo prazo.



Rosilane Brum Cler Cunha - Presidente do Instituto de Previdência dos Servidores Públicos do Município de Silva Jardim (IPSJ)

MULHERES SÃO INSPIRAÇÃO NA GESTÃO PÚBLICA

Lideranças femininas que transformaram a realidade em suas comunidades e organizações

No cenário nacional de RPPS, destacam-se histórias inspiradoras de mulheres que transformam o setor público e suas comunidades. Estas líderes demonstram força, resiliência e visão, tornando-se verdadeiros exemplos de empoderamento feminino. Suas trajetórias revelam a importância da presença feminina na gestão pública e como suas contribuições têm sido essenciais para o desenvolvimento sustentável e a inclusão social.

Ana Maria Emos Ferreira, gestora do SENAPREV em Senador Canedo (GO), tem uma carreira marcada pela dedicação à educação e à gestão previdenciária. Assumiu o desafio de gerir o RPPS em diferentes momentos, conseguindo significativas con-

quistas financeiras e administrativas. Para Ana Maria, a sensibilidade feminina é um diferencial na administração pública, contribuindo para uma gestão mais humana e eficiente.

Milena Dias, diretora de Previdência da GOIASPREV, também se destaca pela sua trajetória na administração pública. Com formação em Administração e Gestão Pública, Milena enfrenta diariamente os desafios de atualizar normativas previdenciárias e melhorar os processos internos. Ela acredita que a visão multitarefa e a empatia feminina são cruciais para uma gestão pública eficaz e humanizada.

Por fim, a professora Maria Elizabeth Bittencourt, mais conhecida como Beth, lidera o pro-

jeto “Ipê Amarelo” em Itajaí. Este projeto inovador envolve servidores aposentados no plantio de mudas de ipê amarelo, simbolizando a vitalidade e a perseverança. Beth acredita que o projeto não apenas embeleza a cidade, mas também valoriza os aposentados, mantendo-os ativos e engajados na comunidade.

As histórias de Ana Maria, Milena e Beth ilustram como a liderança feminina pode trazer mudanças significativas e positivas, não só na gestão pública, mas também no desenvolvimento social e ambiental de suas cidades. Cada uma, com sua própria abordagem e experiência, demonstra que a determinação e a empatia são ferramentas poderosas para transformar a realidade ao redor.



Fonte: Shutterstock



Ana Maria Emos Ferreira

Gestora do SENAPREV em Senador Canedo (GO)



Ana Maria Emos Ferreira

Pode nos falar um pouco sobre a sua trajetória profissional?

Fui convidada pela gestão para assumir o RPPS de Senador Canedo entre 2013 e 2016. Em 2021, fui novamente convidada para reassumir o cargo. Durante esse período, aprendi muito e desenvolvemos um trabalho diferenciado. Quando recebemos o instituto, ele tinha cerca de 260 milhões de reais, e já tínhamos como meta alcançar 500 milhões. No ano passado, fomos certificados, sendo um dos cinco institutos em Goiás a conseguir essa certificação. Trabalhamos com uma equipe pequena, mas eficiente. Em 2021, tínhamos um déficit de 800 milhões e, com a aplicação da legislação, reduzimos para cerca de 370 milhões.

Pode nos contar um pouco mais sobre a sua experiência como professora?

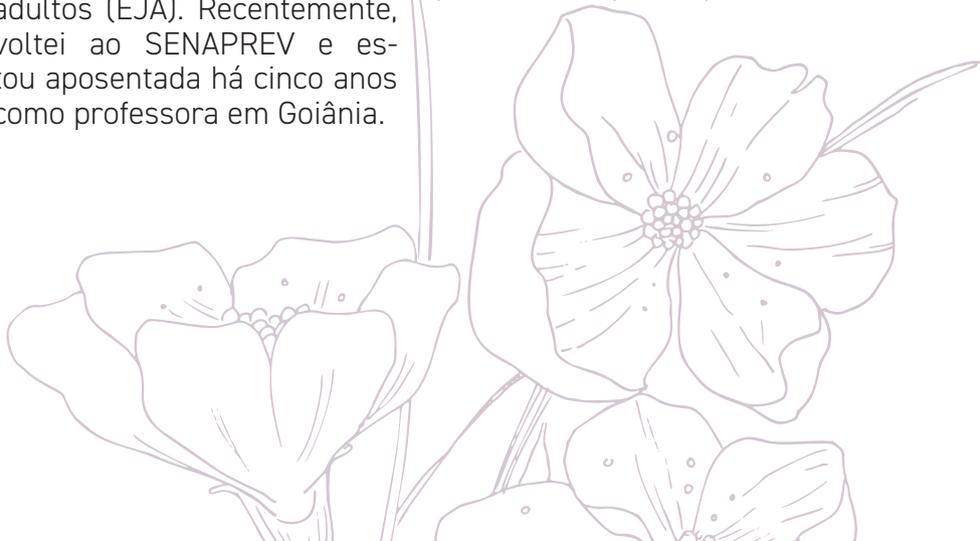
Iniciei minha carreira como professora de inglês em 1984. Trabalhei na rede estadual de Goiás, na prefeitura de Goiânia e em Senador Canedo, atuando como professora, coordenadora e diretora de escola. Fui gestora na Secretaria de Educação e diretora de atenção à mulher. Também trabalhei com educação de jovens e adultos (EJA). Recentemente, voltei ao SENAPREV e estou aposentada há cinco anos como professora em Goiânia.

Como mulher, você acredita que tem mais sensibilidade para tratar questões previdenciárias?

Sim, acredito que o lado humano que nós mulheres temos é fundamental. Conseguimos conciliar várias atividades e não deixamos passar nada sem atenção. Em Senador Canedo, temos uma gestão municipal que é referência pela participação feminina no poder. Temos mulheres ocupando cargos importantes como secretarias de governo, educação, saúde e procuradoria, mostrando que podemos fazer a diferença.

Que conselho você daria para mulheres que desejam seguir uma carreira de sucesso como a sua?

Perseverança é essencial. Sabemos que existe preconceito contra mulheres em espaços de poder. É importante ter metas claras, dedicar-se e trabalhar duro para alcançá-las. Participação, dedicação e superação dos desafios são fundamentais, tanto na vida profissional quanto pessoal.



Milena Dias

Diretora de Previdência GOIASPREV



Milena Dias

Milena, você pode nos contar um pouco sobre a sua trajetória profissional até chegar ao cargo atual na GOIASPREV?

Minha trajetória começou na área administrativa, onde adquiri bastante experiência em gestão de processos e pessoas. Em 2002, ingressei no setor público e, desde então, venho atuando em diversas áreas relacionadas à previdência social. Minha formação em Direito e pós-graduação em Direito Previdenciário me ajudaram a assumir desafios maiores. Em 2019, fui convidada a integrar a equipe da GOIASPREV, e atualmente sou a gestora responsável pela supervisão de projetos e pela implementação de políticas públicas voltadas para a previdência.

Quais são as principais responsabilidades do seu cargo na GOIASPREV?

Minhas principais responsabilidades incluem a supervisão e coordenação de projetos de melhoria contínua dos processos previdenciários, implementação de políticas públicas, e a garantia da transparência e eficiência na gestão dos recursos. Trabalho diretamente com a equipe técnica para desenvolver soluções que atendam às necessidades dos beneficiários e assegurem a sustentabilidade do sistema previdenciário estadual.

Quais são os maiores desafios que você enfrenta no seu dia a dia como gestora na GOIASPREV?

Um dos maiores desafios é a constante atualização das normativas previdenciárias e a adaptação dos processos internos para garantir o cumprimento das legislações vigentes. Além disso, temos o desafio de manter um atendimento de qualidade aos beneficiários, muitas vezes lidando com recursos limitados. Outro ponto é a necessidade de investir em tecnologia para modernizar os sistemas de gestão e torná-los mais eficientes e acessíveis.

Como você vê o papel da mulher na gestão pública, especialmente em cargos de liderança?

Acredito que as mulheres trazem uma visão diferenciada e muitas vezes mais sensível para a gestão pública. A nossa capacidade de multitarefa e empatia são características que contribuem significativamente para a administração eficiente e humana. Na GOIASPREV, temos um exemplo claro de como a liderança feminina pode fazer a diferença na implementação de políticas públicas eficazes e inclusivas.

Que conselho você daria para mulheres que desejam seguir uma carreira de sucesso na gestão pública?

Diria para nunca desistirem de seus objetivos e acreditarem no seu potencial. A formação contínua e a busca por conhecimento são essenciais. Além disso, é importante construir uma rede de apoio e mentoria, que pode ser fundamental em momentos de desafios. E, claro, manter a integridade e a ética profissional em todas as suas ações.



Maria Elizabeth Bittencourt

Diretora Presidente do Instituto de Previdência de Itajaí (IPI)



Maria Elizabeth Bittencourt

Como surgiu a ideia do projeto “Ipê Amarelo” e qual foi a inspiração por trás dele?

Em um congresso do ABIPEM foram distribuídas sementes de ipês amarelos para que os congressistas plantassem: “Sua atitude muda o mundo! Plante essa ideia!”. Naquele momento eu imaginei minha cidade repleta de ipês e então surgiu a ideia de que cada aposentado plantaria seu próprio ipê.

Quais são os principais objetivos do projeto em termos de sustentabilidade e legado para a cidade de Itajaí?

Nossa cidade é uma cidade maravilhosa, litorânea e em constante crescimento. Porém, precisa ser arborizada. Uma cidade precisa crescer de forma planejada, embelezada e associada com a questão ambiental.

Plantar Ipês nas principais vias da cidade é demonstrar que a cidade continuará crescendo sem abrir mão da sustentabilidade, da beleza e do meio ambiente. E tudo isso com a participação e cuidado dos cidadãos.

Como os servidores aposentados têm reagido à oportunidade de plantar uma muda de ipê? Pode compartilhar algumas histórias ou reações marcantes?

Tem reagido muito bem. Ficam felizes por mais essa participação com a comunidade. Visitam pontualmente, cuidam com muito carinho, apresentam para seus familiares – principalmente para os netos – e divulgam, orgulhosos, para os amigos pelas redes sociais.

Qual foi a importância simbólica de plantar mudas de ipê especificamente, em vez de outras árvores?

Além de lindo, o Ipê é uma árvore que representa perseverança e resiliência, especialmente destacada pelo seu florescer no inverno, mesmo em situações adversas. Além disso, o Ipê-Amarelo simboliza a vitalidade da vida.

A ideia simbólica por trás do plantio do Ipê é destacar que uma nova fase da vida se inicia – pós-aposentadoria –, que mesmo passando por situações adversas ao longo da vida pessoal e profissional, o aposentado as superou e está dando um novo passo, cheio de vitalidade e energia.

Pode nos contar mais sobre a parceria entre o Instituto de Previdência de Itajaí (IPI), a Secretaria Municipal de desenvolvimento Urbano e Habitação (SMU), e o Instituto Itajaí Sustentável (INIS) nesse projeto?

É uma excelente parceria. O Instituto de Previdência é responsável pelo ato simbólico de dar oportunidade para seus aposentados de plantar e cuidar dos ipês. Mas para dar certo, o INIS e a SMU fornecem a logística e a estrutura. Ou seja, o INIS tem a responsabilidade de fornecer as mudas e prepará-las para o plantio, já a SMU de escolher as avenidas e ruas onde deverão ser plantadas.

Quais lições valiosas você aprendeu com a execução do projeto “Ipê Amarelo” que gostaria de compartilhar com outras gestoras e iniciativas similares?

Muito mais do que tornar a cidade mais bela e sustentável, é também valorizar o servidor que se afastou de suas atividades diárias, trazer o servidor para prestar mais um serviço à comunidade. É mostrar que depois de uma vida de prestação de serviços à comunidade, o aposentado continua tendo seu valor às pessoas e ajudando no desenvolver sustentável da cidade.

Que mensagem você gostaria de deixar para os servidores aposentados que participaram do projeto e para aqueles que ainda irão participar?

Somos só agradecimento a todos que já participaram. Obrigado por todo o serviço prestado e obrigado por continuarem comprometidos com nossa cidade e comunidade. Nosso objetivo é trazer o servidor aposentado para atuar em sua comunidade e continuar valorizando suas ações perante a comunidade, fazendo o servidor se sentir útil. A transparência, a valorização, o reconhecimento, a profissionalização de nossos atos administrativos e a convivência no dia a dia com nossos servidores ativos e inativos, nos levam a realização de um trabalho de melhor qualidade.



Fonte: Shutterstock



HOMENS QUE APOIAM E FORTALECEM AÇÕES DE GESTORAS RPPS

Por mais igualdade, equidade e equilíbrio nas ações previdenciárias, eles contribuem para alcançar esses objetivos

Nos Regimes Próprios de Previdência Social (RPPS), a parceria entre homens e mulheres tem se mostrado essencial para a construção e consolidação de um sistema previdenciário mais justo e eficiente. Homens em posições de liderança têm se unido às mulheres para promover a participação feminina em todos os níveis do setor. Este trabalho conjunto reflete o compromi-

so com a justiça e a equidade, o que contribui significativamente para a eficiência e a humanização do sistema previdenciário.

Para o presidente da Associação Brasileira de Instituições de Previdência Estaduais e Municipais (ABIPEM), João Carlos Figueiredo, a presença feminina nos RPPS traz uma perspectiva única, que enriquece a tomada de decisões e a implementa-

ção de políticas mais inclusivas e empáticas. "A participação das mulheres nos RPPS tem sido crucial para melhorar a comunicação e o atendimento aos beneficiários. Suas habilidades de escuta têm feito uma diferença significativa", afirma Figueiredo.

Ele acredita que as mulheres em cargos de liderança e técnicos demonstram grande competência na promoção de



João Figueiredo, Narton Gutierre, Alex Albert e Paulo Roberto



João Figueiredo

“A participação das mulheres nos RPPS tem sido crucial para melhorar a comunicação e o atendimento aos beneficiários. Suas habilidades de escuta têm feito uma diferença significativa”

João Figueiredo

boas práticas de governança, e a ABIPEM está comprometida em apoiar iniciativas que promovam a inclusão e o reconhecimento das mulheres no setor. “A diversidade fortalece nossas instituições e contribui para a construção de um sistema previdenciário mais justo e eficiente para todos”, conclui.

Paulo Roberto dos Santos Pinto, secretário de Regime Próprio e Complementar no Ministério da Previdência Social, testemunha o aumento significativo da participação feminina em cargos de liderança nos RPPS. “Cada vez mais observamos mulheres ocupando cargos e funções em unidades gestoras, presidências de associações estaduais, conselhos deliberativos e fiscais, e comitês de investimentos”, destaca. Para ele, essa participação vai além do crescimento numérico, estando diretamente relaciona-



Paulo Roberto

da à profissionalização e ao fortalecimento da previdência social dos servidores públicos.

O secretário enfatiza que a presença feminina traz uma contribuição valiosa e ampla para a discussão sobre a previdência social, especialmente porque muitas mulheres são as principais responsáveis pela gestão financeira de suas famílias.

O Ministério da Previdência Social tem implementado diversas iniciativas para aprimorar suas competências junto aos RPPS, com foco especial na transparência, eficiência e fortalecimento dos regimes. Neste contexto, Paulo Roberto destaca que o crescente número de profissionais com certificação e a implementação de boas práticas de governança são pontos de destaque. “As mulheres desempenham um papel crucial na formulação e implementação de políticas públicas, especialmente em áreas tão essenciais quanto a previdência social dos servidores públicos. Sua participação efetiva não é apenas uma questão de justiça, mas uma medida eficaz para contribuir com a profissionalização, sustentabilidade e o fortalecimento dos RPPS no Brasil”, enfatiza.

Narlon Gutierre Nogueira, diretor do Departamento do Regime de Previdência Complementar da Secretaria de Regime Próprio e Complementar (SRPC), é um defensor da participação feminina no setor. Com 26 anos de experiência, Nogueira observa que a evolução e o crescimento dos RPPS desde o final dos anos 1990 só foram possíveis graças à atuação engajada de muitas mulheres. “Elas têm sido fundamentais em aspectos como



Narton Gutierrez Nogueira

alterações normativas, debates em fóruns e colegiados, fortalecimento das entidades associativas e modernização da gestão dos RPPS”, ressalta. Para o diretor, as qualidades femininas, como a organização, a dedicação, a criatividade e a resiliência, são essenciais para enfrentar os desafios diários da previdência social. Ele acredita que a promoção de políticas de capacitação e incentivo à diversidade pode acelerar ainda mais o processo de inclusão e potencializar os ganhos para o segmento. Também executivo do Ministério

da Previdência Social, Alex Albert Rodrigues compartilha uma perspectiva sensível sobre o papel das mulheres no atendimento previdenciário. Para o diretor do Departamento dos Regimes Próprios de Previdência Social da SRPC e presidente do Conselho Nacional dos Dirigentes de Regimes Próprios de Previdência Social (CONAPREV), “o atendimento previdenciário envolve expectativas e necessidades que requerem empatia e compreensão. A palavra de ordem é acolhimento, e acredito que as mulheres tendem a acolher mais do que os homens”, afirma Rodrigues.

Na sua visão, a sensibilidade feminina no atendimento, como o olhar nos olhos, o uso de palavras de conforto e a busca por ajudar, são diferenciais importantes. Embora reconheça que há excelentes profissionais masculinos, ele sugere que treinamentos com enfoque em momentos lúdicos e relaxantes são essenciais para valorizar e potencializar as qualidades das mulheres no atendimento previdenciário.

Neste contexto, a presença feminina no setor previdenciário, promovida e apoiada por líderes masculinos, não só enriquece as práticas de governança, mas também promove um ambiente mais inclusivo e empático, essencial para a prestação de um serviço de qualidade aos beneficiários. Este movimento conjunto de homens e mulheres, unidos por um objetivo comum, tem o potencial de transformar profundamente o sistema previdenciário, tornando-o

mais equilibrado, justo e eficiente para todos.

Essa é a nova face dos RPPS no Brasil, onde a igualdade de gênero e a diversidade não são apenas ideais, mas realidades vividas e compartilhadas diariamente. Homens e mulheres, juntos, estão construindo um futuro previdenciário mais inclusivo, humano e sustentável. E essa jornada, marcada por desafios e conquistas, segue em frente, impulsionada pelo compromisso e pela dedicação de todos os envolvidos.



Alex Albert

UMA HISTÓRIA DE LIDERANÇA E DEDICAÇÃO À PREVIDÊNCIA

Integrante da Coordenação de Normatização e Acompanhamento Legal do MPS discute os desafios, as conquistas e o futuro dos RPPS no Brasil

Em entrevista à Revista Mulheres de RPPS, a integrante da Coordenação de Normatização e Acompanhamento Legal, Marina Andrade Pires Sousa, revela uma carreira marcada pela dedicação e pelo impacto significativo na área da Previdência Social. Marina iniciou sua carreira no Tribunal de Contas do Distrito Federal, em 1996, e desde então, sua paixão pela área a levou a integrar a equipe do INSS e, posteriormente, a Coordenação-Geral de Acompanhamento Legal (CGNAL). Com mais de duas décadas de experiência, ela compartilha os desafios e as conquistas ao longo de sua trajetória.

Marina, você poderia nos contar um pouco sobre a sua trajetória profissional e como iniciou sua carreira na Previdência Social?

Meu interesse por previdência social teve início quando era Analista no Tribunal de Contas do Distrito Federal em 1996, estudando um processo sobre filiação dos servidores do GDF ao RPPS e histórico de contribuições. Minha formação acadêmica na época era em Ciências Contábeis, mas estava cursando Direito, que se mostrou essencial para atividades de análise. Já estava me preparando para o concurso do INSS



Marina Andrade

como Fiscal de Contribuições Previdenciárias, onde era exigido o conhecimento não apenas das normas do custeio, mas também de benefícios do RGPS, tema pelo qual fiquei realmente fascinada. Ingressei no INSS em 1998 e trabalhei apenas três anos na fiscalização. Fui convidada a integrar a equipe da então Coordenação-Geral de Acompanhamento Legal em

2000, onde permaneço desde então, atuando na área em que me realizo voltada à normatização e orientação quanto aos benefícios dos RPPS. Depois disso, as atividades do meu cargo efetivo de auditoria e fiscalização foram transferidas para a Receita Federal, mas nunca voltei a atuar na arrecadação, mantendo meu exercício na CGNAL.



Durante seus 20 anos de atuação na Coordenação de Normatização e Acompanhamento Legal (CGNAL), quais foram os principais desafios que você enfrentou?

Com certeza, o maior desafio no trabalho interno foi atuar com equipe pequena de servidores, em que muitos são cedidos, o que aumenta a rotatividade e impede que o treinamento e estudo dos profissionais gere resultados duradouros. O trabalho é bem complexo, rico de detalhes e está em constante evolução, especialmente pelas reformas constitucionais que exigem nova disciplina e interpretação constante. Apesar desse desafio de sempre formar os novos colegas, contamos com o trabalho de bons profissionais, que gerou muitos resultados positivos durante a jornada.

Você foi uma das homenageadas com a Medalha do Mérito Previdenciário Eloy Chaves. Como se sentiu ao receber essa honraria e o que ela representa para você?

Foi realmente motivo de muita honra e significou o reconhecimento da dedicação e empenho ao trabalho com os regimes próprios no decorrer dos anos, sempre realizado em conjunto com a excelente equipe de colegas da CGNAL. Recebi a medalha como representante desse grupo e como demonstração de que o trabalho desenvolvido na Coordenação não passou despercebido. Me mantive desempenhando atividades de forma silenciosa, não por falta de oportunidades de ampliar horizontes, mas por escolha, visto que a constante evolução das normas previdenciárias me permitiu evoluir também como profissional. Tenho satisfação e sinto orgulho de ainda continuar a fazer esse trabalho, que agora está especialmente dedicado para a divulgação de orientações aos RPPS em matéria de benefícios e para a transmissão do conhecimento adquirido aos colegas analistas da CGNAL.

Qual foi o impacto mais significativo das leis e instrumentos normativos que você ajudou a criar na gestão dos RPPS no Brasil?

Poderia falar que foi participar da elaboração e do acompanhamento no Congresso Nacional dos projetos das reformas constitucionais de 2003, 2005 e 2019. Mas meu sentimento é de que o impacto mais significativo foi a elaboração e divulgação das diversas Orientações Normativas da Secretaria e Portarias ministeriais, especialmente a partir da Orientação Normativa nº 03/2004, que além de consolidar diversos entendimentos, também esclareceu a respeito das novas regras instituídas pela EC 41/2003 e as regras de transição. Digo isso porque senti uma responsabilidade maior ao minutar normas orientativas mais detalhadas e de parâmetros gerais aos RPPS do que aquelas que serão encaminhadas ao Congresso e vão passar por vários crivos em comissões parlamentares. Inclusive, o texto da ON 3/2004 foi objeto de discussão em grupo de trabalho do CONAPREV, precursor do atual Conselho Nacional de RPPS, e representou um avanço na uniformização de regras de benefícios e redução de consultas dos entes. As orientações normativas da SPPS acabaram se tornando referência de procedimentos em todo o país e ponto de partida para alteração de normas superiores.

Em sua opinião, quais são os principais pontos que ainda precisam ser aprimorados na legislação dos RPPS para garantir maior transparência e controle social?

Acredito que a grande necessidade de aprimoramento em termos de transparência e controle não depende de grande mudança legislativa, mas da implementação completa do sistema integrado de dados de remunerações e benefícios, que se tornou exigência constitucional pelo art. 12 da EC 103/2019. A reunião de informações permitirá a aplicação do teto remuneratório constitucional, da vedação de acumulação de cargos e empregos públicos e também de aplicação dos redutores nos valores dos benefícios. A apresentação dessas informações para o gestor trará segurança no cumprimento das determinações constitucionais, medidas que são fundamentais para propiciar o equilíbrio dos regimes e reduzir desigualdades.

Poderia compartilhar conosco algumas das iniciativas mais bem-sucedidas que você coordenou ou participou na Secretaria de Regime Próprio e Complementar?

Sem dúvida, a iniciativa da Secretaria mais bem-sucedida, que exigiu participação de todas as Coordenações e um grande esforço da CGNAL em especial, foi a consolidação das dezenas de normas do Ministério e da Secretaria, que resultou na edição da Portaria MTP nº 1.467/2022. Foi um trabalho

que se iniciou ao final de 2019 com o objetivo de atualizar a Portaria MPS nº 154/2008 em relação à Emenda nº 103/2019, mas que acabou se convertendo na missão de consolidar todas as normas ministeriais a respeito dos RPPS, exceto as relativas à compensação financeira, que foram consolidadas posteriormente. Oitenta e sete normas foram revogadas já na primeira publicação da Portaria, que incluiu também muitos entendimentos novos. Essa norma está em constante atualização pela CGNAL conforme as necessidades observadas durante sua aplicação, sempre com participação do Conselho Nacional de RPPS. Outra iniciativa importante e permanente digna de nota é o acompanhamento individual e diário dos andamentos de interesse dos RPPS das ações em trâmite no Supremo Tribunal Federal, identificados pela CGNAL pelas notícias e informativos da Corte. A medida possibilita a atuação da União e dos entes no transcorrer dos processos e a divulgação e orientação dos RPPS das decisões.

Quais são suas expectativas para o futuro da Previdência Social no Brasil e como você vê a evolução dos RPPS nos próximos anos?

A expectativa quanto aos RPPS é sobre a implementação da reforma decorrente da EC 103, ausente em grande parte dos entes federativos e que se mostra cada vez mais necessária, dada a redução na proporção de contribuintes dos regimes em relação ao número de beneficiários.

A efetiva unificação da gestão dos RPPS em todos os poderes, com a uniformização de aplicação das regras previdenciárias,



é também uma necessidade que se impõe. O futuro da previdência seria mais promissor também se todos os envolvidos se inteirassem do problema e se engajassem em participar da solução. Hoje há grupos que defendem os direitos dos segurados dos RPPS agindo de forma individualista tanto no Judiciário quanto nas casas legislativas em todas as esferas, sem visão da sustentabilidade dos regimes, que interessa a todas as gerações futuras e gera reflexos para a sociedade como um todo. Por outro lado, observa-se que parte dos gestores foca na necessidade de

acúmulo de recursos previdenciários como se fosse um fim em si, sem ter em mente que a atividade fim dos RPPS é conceder benefícios, área que também demanda profissionalização dos servidores. Para que a concessão não se torne inviável, deve ser aprimorada não só na área de arrecadação e investimentos, mas também de benefícios. O futuro seria mais promissor se os entes federativos e seus RPPS não descuidassem do acompanhamento de ações judiciais e projetos perniciosos aos RPPS, porque depois de concluídos os processos e aprovadas as normas,

seu cumprimento irá ocorrer às custas de todos os contribuintes do sistema. Nesse aspecto, seria fundamental que atuassem mais direta e frequentemente no Congresso Nacional, nas diversas casas legislativas e no Poder Judiciário, para informar as decisões quanto aos reflexos de diversos projetos e ações em andamento, acompanhando o trabalho feito pela COPAJURE no CONAPREV e pela própria Secretaria. Em outras palavras, além de arrecadar e investir recursos previdenciários, é necessário impedir que sejam feitos furos no cofre em que são guardados.



Ministério da Previdência

CERTIFICAÇÃO ABIPEM: MULHERES PREPARADAS PARA A GESTÃO PREVIDENCIÁRIA

Com a parceria da Fundação Getúlio Vargas, a ABIPEM promove a qualificação dos profissionais de RPPS, com destaque para a crescente participação e liderança feminina no setor.



Fonte: Shutterstock

A ABIPEM, em parceria com a Fundação Getúlio Vargas (FGV), revoluciona a qualificação dos profissionais dos Regimes Próprios de Previdência Social (RPPS) com seu programa de Certificação Profissional. Este programa é essencial para assegurar que dirigentes, conselheiros, gestores de recursos e membros do Comitê de Investimentos estejam preparados para desempenhar suas funções com excelência e responsabilidade.

Desde a primeira prova, realizada em 1º de abril deste ano, a certificação tornou-se um marco na capacitação dos pro-

fissionais de RPPS. Obrigatória desde 2022, a certificação ressalta a importância da atualização e qualificação contínua. A parceria com a FGV, uma das principais instituições de educação e pesquisa do país, adiciona credibilidade e rigor ao processo, garantindo transparência e justiça na aplicação e correção das provas.

Brenda de Paula, secretária da Coordenação de Certificação Profissional da ABIPEM, vê com otimismo a crescente participação feminina no setor. "Vi crescer o interesse de mulheres em liderar e transformar a previdência do país.

A certificação ABIPEM está ativa há um ano e quatro meses e conta com 46,48% de profissionais mulheres certificadas. É um avanço significativo se compararmos com o passado", afirmou. Ela acredita que o número de mulheres em cargos de liderança na previdência e outras áreas só tende a aumentar.

Primeira mulher certificada da região Nordeste e a primeira dirigente mulher a obter a certificação, Ana Geórgia Veras Santana Andrade, de Fortaleza, relatou que a certificação ABIPEM teve um impacto significativo em sua carreira, permitindo a qualificação contínua e melhorando o seu desempenho profissional. "O maior desafio foi absorver os conteúdos diversos. A disciplina e uma rotina de estudos foram fundamentais", disse Ana Geórgia. Para ela, a parceria entre a ABIPEM e a FGV confere segurança e credibilidade ao processo de certificação.

Suelen Barroso Rodrigues, a primeira mulher conselheira certificada pela ABIPEM, em 26 de maio de 2023, atua como atuária e prestadora de serviços aos



RPPS. Para ela, a certificação foi uma oportunidade de atualização e aprimoramento profissional. “A preparação exigiu a revisão de diversos conteúdos e a prova abordou esses conhecimentos de forma prática. É essencial buscar conhecimentos para a boa gestão e sustentabilidade dos planos previdenciários”, ressaltou Suelen.

Já Sandra Maria dos Santos Escobar foi a primeira mulher certificada em cargo de investimentos em nível avançado. Sandra, que trabalha no RPPS de Curitiba há 15 anos e atualmente é gerente de investimentos, destacou a importância da certificação para o desenvolvimento profissional e para a atualização sobre diversos assuntos relevantes à gestão previdenciária. “A certificação trouxe um ganho de qualidade para os



Suelen Barroso Rodrigues

“A preparação exigiu a revisão de diversos conteúdos e a prova abordou esses conhecimentos de forma prática. É essencial buscar conhecimentos para a boa gestão e sustentabilidade dos planos previdenciários”

Suelen Barroso



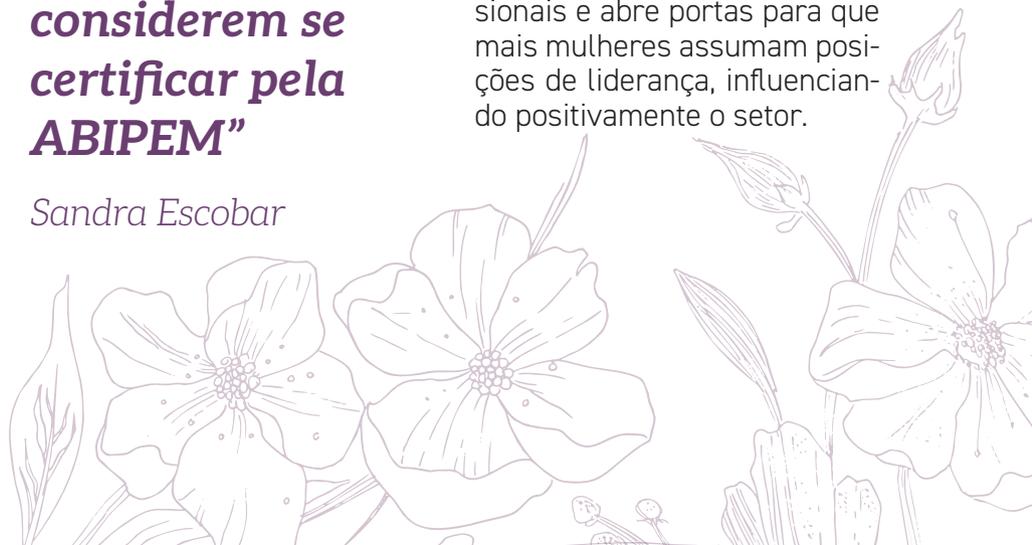
Sandra Escobar

“A certificação trouxe um ganho de qualidade para os profissionais da área. Recomendo a todas as profissionais de RPPS que considerem se certificar pela ABIPEM”

Sandra Escobar

profissionais da área. Recomendo a todas as profissionais de RPPS que considerem se certificar pela ABIPEM”, aconselhou.

Esses relatos evidenciam o impacto positivo da certificação ABIPEM na vida profissional das mulheres envolvidas com os RPPS, ressaltando a importância da qualificação contínua e da busca pela excelência na gestão previdenciária. A iniciativa da ABIPEM, em parceria com a FGV, eleva o padrão de competência entre os profissionais e abre portas para que mais mulheres assumam posições de liderança, influenciando positivamente o setor.



A ABIPEM disponibilizou no seu website um Simulador de Certificações para facilitar o processo de verificação das exigências conforme requerido pelo MPS. Confira como utilizá-lo.

PASSO A PASSO



ESCANEIE O QR CODE

1. Escaneie o QR CCODE ao lado ou digite no navegador o link:

<https://www.eventos.inf.br/abipem/certificacao/simulador/>

2. Selecione o ente federativo e a UF

3. Informe o patrimônio líquido do RPPS

4. Insira o número de dirigentes que o RPPS possui

5. Informe os detalhes sobre os conselhos:

- Se o RPPS possui os conselhos deliberativo e fiscal, insira a quantidade de conselheiros em cada um.
- Se o RPPS possui apenas o conselho deliberativo, insira a quantidade de conselheiros que o compõem.

6. Insira a quantidade de membros do comitê de investimentos.

7. Adicione o nome completo e o e-mail.

8. O Simulador gera as informações com base nos dados fornecidos.

As regras atuais, válidas até 31/12/2025, seguem a Portaria MPS nº 1.499/2024. A partir de 01/01/2026, as regras são baseadas na Portaria MTP nº 1.467/2022, que considera o porte do RPPS para dirigentes e conselheiros, e o patrimônio do RPPS para o responsável pela gestão de recursos e membros do comitê de investimentos.



MEDIDAS EMERGENCIAIS GARANTEM SEGURANÇA DOS SERVIDORES DURANTE ENCHENTES NO RS

Ações do RPPS de Pelotas foram fundamentais para proteger direitos e benefícios dos servidores públicos municipais em meio à crise provocada pelas chuvas

Em entrevista à revista Mulheres de RPPS, a diretora-presidente do Instituto de Previdência dos Servidores Públicos Municipais de Pelotas (PREVPEL), Berenice Martinez Nunes, revelou as medidas adotadas pela instituição para enfrentar os desafios impostos pelas recentes chuvas que atingiram o Rio Grande do

Sul. Situado em uma área central da cidade que não foi afetada pelas cheias, o PREVPEL conseguiu manter seu funcionamento, implementando o teletrabalho para os servidores desalojados.

Além disso, Berenice destacou a suspensão temporária dos descontos de parcelamentos consignados e as iniciativas tomadas

em parceria com a Prefeitura de Pelotas e o Ministério da Previdência. Essas ações emergenciais visam garantir a continuidade dos serviços e a proteção dos direitos e benefícios dos servidores, aposentados e pensionistas em um momento crítico para a comunidade.



Pelotas ruas alagadas | Foto - Rafa Neddermeyer Agência Brasil



Berenice Martinez Nunes - Diretora-presidente do Instituto de Previdência dos Servidores Públicos Municipais de Pelotas (PREVPEL)

Quais foram os principais impactos das chuvas no funcionamento do PREVPEL e como a instituição lidou com esses desafios?

Como o PREVPEL está situado em uma área central do município, não atingida pelas cheias, o funcionamento não foi atingido. Alguns servidores tiveram que sair de suas casas, e instituímos teletrabalho em especial para estes.

Como o PREVPEL atuou para mitigar os efeitos das chuvas e garantir a continuidade dos serviços prestados aos servidores públicos municipais?

Os serviços continuaram sendo servidos dentro da normalidade.

Quais medidas emergenciais foram implementadas pelo PREVPEL para proteger os direitos e benefícios dos servidores durante este período de crise?

Provocamos as instituições financeiras que atuam na área de consignados a nossos servidores, incluindo aposentados e pensionistas. Todos os descontos de parcelamentos consignados foram suspensos de quatro a seis meses.

Nossa prefeita Paula Schild Mascarenhas, também presidente da Azonasul, em reunião com vários técnicos do Ministério da Previdência, além do Ministro, ocorrida no dia 20 de junho de 2024, em Porto Alegre, reivindicou para os municípios atingidos o pagamento das compensações previdenciárias devidas pelo INSS aos RPPS da região. No dia 1º de agosto de 2024 foi publicada a Portaria nº 2.191, pelo Ministério da Previdência Social, autorizando o processamento automático dos requerimentos de COMPREV do Estado e dos Municípios do Rio Grande do Sul. Estes recursos representam um grande aporte para os nossos RPPS.



A senhora poderia comentar sobre a importância da previdência dos servidores públicos em momentos de calamidade, como as recentes chuvas que atingiram toda a região?

A previdência é um braço importante da administração municipal. Por meio dela, há reposição da renda dos indivíduos nas situações em que eles perdem sua capacidade de trabalho. A garantia do cumprimento dessas obrigações previdenciárias é de extrema importância em momentos de calamidade, pois muitos familiares mais jovens perdem seus empregos, e acabam sendo acolhidos por seus aposentados e pensionistas que se tornam, ainda que temporariamente, o arri-mo da família.

Houve alguma ação específica do PREVPEL direcionada aos servidores aposentados e pensionistas que foram diretamente afetados pelas chuvas?

As medidas citadas anteriormente beneficiaram a todos os aposentados e pensionistas, pois não temos como identificar quem foi atingido pelas enchentes, já que o universo de beneficiários do RPPS é em torno de 2.600 pessoas.

Outra medida importante foi o encaminhamento de proposta de PL ao executivo para que 50% do 13º de aposentados e pensionistas possa ser antecipado, com uso de saldo da Taxa de Administração, especialmente em situações como esta que enfrentamos no Rio Grande do Sul. Por questões de restrições em ano eleitoral, esta medida será possível de ser implantada a partir do ano de 2025.



Berenice Martinez Nunes

Que lições o PREVPEL aprendeu com essa situação e que medidas preventivas estão sendo planejadas para futuras emergências?

É necessário que os governos e instituições estejam preparados para estas situações, e haver medidas como as que foram tomadas em relação aos consignados, ou mesmo a possibilidade de liberação de 50% do 13º salário aos aposentados e pensionistas para futuras situações similares.

Está em estudos a inserção, no próximo censo previdenciário, uma identificação para que se possa dimensionar o número de aposentados e pensionistas que foram atingidos pelas enchentes,

de modo que se tenha um dado estatístico mais preciso para futuras e precisas intervenções especificamente para este grupo de pessoas.

“A garantia do cumprimento das obrigações previdenciárias é de extrema importância em momentos de calamidade”

Berenice Martinez



ATENDIMENTO PREVIDENCIÁRIO FEMININO SE DESTACA PELA EMPATIA E ACOLHIMENTO

O atendimento previdenciário realizado por mulheres apresenta características singulares que humanizam o processo e fazem a diferença na vida dos beneficiários.



Fonte: Shutterstock

O atendimento previdenciário no Brasil, em especial no contexto dos Regimes Próprios de Previdência Social (RPPS), tem se tornado cada vez mais humanizado, muito por conta da atuação das mulheres. A presença feminina nesses ambientes traz consigo um olhar mais cuidadoso e empático, qualidades que, segundo especialistas, são essenciais para lidar com situações delicadas enfrentadas pelos beneficiários.

As mulheres que trabalham nesse setor relatam que a capacidade de se colocar no lugar do outro, ouvir ativamente e oferecer um atendimento célere e acolhedor são aspectos fundamentais para o sucesso do serviço prestado. Em um contexto onde muitos segurados enfrentam momentos de dor e incerteza, o papel das mulheres no atendimento previdenciário torna-se ainda mais evidente e valorizado.

Entre as profissionais que atuam nesse campo, destacam-se Sônia Almeida Silva, assessora técnica previdenciária na São Paulo Previdência (Spprev), e Daniëlle Sass, gerente de atendimento do Instituto de Previdência Municipal de Curitiba (IPMC). Ambas compartilham suas experiências e visões sobre como as mulheres têm contribuído para tornar o atendimento previdenciário mais humanizado e eficiente, ressaltando a importância da empatia e da comunicação eficaz nesse processo.

Você acredita que o atendimento previdenciário realizado por mulheres tende a ser mais acolhedor e empático? Poderia compartilhar algumas experiências que demonstram essa característica?

Sônia Almeida: Sim. Acredito que o atendimento realizado por mulheres é mais acolhedor e empático, o que se deve, em parte, à própria natureza feminina e à forma como somos criadas. Temos um olhar mais cuidadoso e uma maior capacidade de nos colocarmos no lugar do outro.



Trabalhando no RPPS há quase vinte anos, já vivenciei muitas situações em que essa empatia fez a diferença, como no atendimento a famílias que perderam entes queridos durante a pandemia. Precisávamos ser céleres e empáticos, oferecendo um atendimento de qualidade para confortar essas pessoas em um momento tão difícil.

Daniélle Sass: Há uma percepção comum de que o atendimento realizado por mulheres tende a ser mais acolhedor e empático, o que pode ser atribuído a características sociais e culturais. Mulheres são encorajadas desde cedo a desenvolver habilidades de cuidado e empatia, o que reflete em suas interações profissionais. No entanto, empatia e acolhimento são qualidades individuais que podem ser encontradas em pessoas de qualquer gênero. Aqui no IPMC, os homens também recebem muitos feedbacks positivos pelo bom atendimento que prestam.

Na sua opinião, quais são as principais qualidades que as mulheres trazem para o atendimento previdenciário que podem diferenciar esse serviço?

Sônia Almeida: A empatia é uma das principais qualidades que as mulheres trazem para o atendimento. Além disso, acredito que temos uma consciência maior de nossa missão social como prestadoras de serviços públicos. Isso nos leva a buscar soluções, desenvolver sistemas e melhorar continuamente o atendimento, sempre com um olhar humano e incansável para resolver os problemas que nos são apresentados.

Daniélle Sass: A empatia, com a



Sônia Almeida

capacidade de entender e compartilhar os sentimentos dos outros, é uma qualidade marcante. Além disso, a paciência e o detalhismo são essenciais para que o atendimento seja realizado de forma calma e atenciosa, especialmente em situações mais complexas. As habilidades de comunicação também são importantes, permitindo que as mulheres expliquem processos complexos de maneira clara e compreensível.

Você já recebeu feedback dos beneficiários sobre a diferença no atendimento quando realizado por mulheres? Se sim, poderia compartilhar alguns exemplos?

Sônia Almeida: Já recebi diversos feedbacks ao longo da

“O atendimento realizado por mulheres é mais acolhedor e empático, o que se deve, em parte, à própria natureza feminina e à forma como somos criadas.”

Sônia Almeida

minha trajetória. Cartinhas, telefonemas e e-mails de agradecimento são comuns. Um caso que guardo com carinho é de uma pessoa que precisava de uma certidão em um prazo curto e que, ao recebê-la, me enviou uma carta muito bonita, agradecendo pelo atendimento. Isso mostra que, quando fazemos nosso trabalho com empatia e mantendo nossa essência, o outro percebe e valoriza.

Daniélle Sass: Recebemos muitos elogios pela central 156 e nos questionários de satisfação. Um dos feedbacks mais frequentes é sobre a habilidade das atendentes em explicar processos complicados de forma simples e compreensível, o que proporciona uma experiência mais tranquila e menos estressante para os beneficiários.



Como você acha que as habilidades de comunicação e empatia das mulheres contribuem para um atendimento previdenciário mais eficiente e humanizado?

Sônia Almeida: Acredito que essas habilidades contribuem para um ambiente de trabalho mais leve e participativo, o que, conseqüentemente, melhora o atendimento prestado. A comunicação eficaz e a empatia criam uma relação de confiança com os beneficiários, fazendo com que se sintam valorizados e compreendidos.

Daniëlle Sass: Habilidades de comunicação eficazes permitem que as mulheres expliquem

processos complexos de maneira clara, evitando mal-entendidos e garantindo que os beneficiários se sintam informados e apoiados. A empatia ajuda a criar um ambiente de confiança e respeito, aumentando a satisfação geral com o atendimento.

Que medidas ou treinamentos específicos você acredita que poderiam ser implementados para valorizar e potencializar as qualidades das mulheres no atendimento previdenciário?

Sônia Almeida: O primeiro passo é incentivar as mulheres a desenvolverem seu trabalho, oferecendo oportunidades igualitárias e equidade salarial. Além

disso, treinamentos que valorizem as características pessoais e o desenvolvimento de novas soluções são essenciais. É importante reconhecer que, além dos padrões e métodos de trabalho, estamos lidando com seres humanos, e precisamos extrair o melhor de cada um para oferecer um atendimento de qualidade.

Daniëlle Sass: Acredito que medidas como treinamentos focados em habilidades de comunicação e empatia, além de iniciativas que promovam a igualdade de oportunidades e valorizem as características individuais, são essenciais. Isso ajudaria a potencializar as qualidades das mulheres no atendimento, tornando-o ainda mais eficiente e humanizado.



Daniëlle Sass

“A empatia, com a capacidade de entender e compartilhar os sentimentos dos outros, é uma qualidade marcante.”

Daniëlle Sass





MULHERES SE DESTACAM PELO COMPROMISSO E SERIEDADE NA FISCALIZAÇÃO PÚBLICA

Em meio a desafios e conquistas, três mulheres que atuam nos Tribunais de Contas de Mato Grosso, Mato Grosso do Sul e Paraíba compartilham suas trajetórias de sucesso, destacando a importância da presença feminina no controle e na gestão dos recursos públicos.



Fonte: Shutterstock

As mulheres têm conquistado cada vez mais espaço em áreas historicamente dominadas por homens, e isso é particularmente evidente nos setores de Controle, Fiscalização e Normatização. Em cargos que demandam alta responsabilidade, precisão e um olhar atento, essas profissionais têm se destacado pela competência, dedicação e pela capacidade de promover transformações significativas na gestão pública. Nesta matéria, trazemos

as histórias de três mulheres que, com trajetórias inspiradoras, alcançaram posições de destaque nos Tribunais de Contas de seus respectivos estados.

Áurea Maria Abranches Soares, técnica de Controle Público Externo do Tribunal de Contas do Estado de Mato Grosso; Leonice Rosina, auditora estadual de controle externo do Tribunal de Contas do Estado de Mato Grosso do Sul; e Sara

Maria Rufino de Sousa, auditora de Contas Públicas do Tribunal de Contas do Estado da Paraíba, compartilham suas experiências, desafios e a visão sobre a importância da participação feminina no fortalecimento da administração pública. Elas representam um perfil de liderança, pautado pela ética, rigor técnico e sensibilidade que enriquece o processo de fiscalização e controle dos recursos públicos.

Confira a seguir.

Áurea Maria Abranches Soares

Técnica de Controle Público Externo do Tribunal de Contas do Estado de Mato Grosso



Áurea Maria Abranches Soares

Como foi a sua trajetória profissional até se tornar técnica de controle público externo no Tribunal de Contas do Estado de Mato Grosso?

Sim, me formei em Direito e sempre atuei na área jurídica. Fui bancária por muitos anos antes de ingressar no Tribunal de Contas, onde estou há 23 anos. Trabalhei na área de consultoria jurídica e passei 12 anos como supervisora de registros pessoais. Durante esse tempo, ajudei a organizar e catalogar muitos processos, fornecendo um norte para os demais servidores. Escolhi ser professora dentro do Tribunal para auxiliar não só minha equipe, mas também os jurisdicionados, promovendo um trabalho de qualidade e bem direcionado.

Quais foram os principais desafios que você enfrentou ao

assumir essa função no Tribunal de Contas?

O maior desafio foi a organização dos processos e a catalogação de informações. Quando cheguei, não havia muita organização, então trabalhei para estruturar e sistematizar os procedimentos. Outro desafio foi estudar e compreender as necessidades dos diferentes órgãos e entidades. No entanto, sempre recebi apoio interno, o que facilitou a execução do meu trabalho e a disseminação do conhecimento.

Como você vê a participação das mulheres em cargos de liderança na administração pública, especialmente na área de controle externo e previdência social?

Vejo as mulheres assumindo papéis com muita responsabilidade e integridade. Elas buscam fazer tudo com perfeição, muitas vezes indo além do necessário.

As mulheres na administração pública são ativas, competentes e estudam muito para se aprofundar nos assuntos. Elas formam redes de apoio, compartilham informações e soluções, o que é muito bonito de ver. As mulheres trazem um olhar humanista e responsável, muitas vezes comparado ao papel de arrimo de família, vestindo a camisa e assumindo as responsabilidades com seriedade.

Quais são as principais iniciativas do Tribunal de Contas do Estado para promover a transparência e eficiência na gestão dos recursos previdenciários?

O Tribunal sempre foi transparente, e muitas mulheres ocupam cargos de liderança. Os projetos são executados com comprometimento e visão de organização e inovação, sempre buscando melhorar a gestão dos recursos previdenciários.

Qual conselho você daria para as mulheres que desejam seguir uma carreira na administração pública e alcançar posições de destaque?

Aconselho a nunca desistirem de seus objetivos e a buscarem sempre se aperfeiçoar. É importante acreditar no seu potencial, buscar conhecimento contínuo e construir uma rede de apoio. Mantendo a integridade e a ética profissional, as mulheres podem alcançar qualquer posição que desejarem.



Leonice Rosina

Auditora estadual de controle externo do Tribunal de Contas do Estado de Mato Grosso do Sul



Leonice Rosina

Como foi a sua trajetória profissional até chegar ao cargo de auditora estadual?

Trabalhei durante muitos anos no Itaú Unibanco e, em determinado momento, optei por ingressar em concursos públicos. Estudei bastante e me apaixonei pelo cargo de controle externo. Prestei diversos concursos e fui nomeada auditora de controle externo do Tribunal de Contas do Estado de Mato Grosso do Sul em 2016. Já estou nesse cargo há 8 anos, mas antes disso, minha carreira foi majoritariamente no setor bancário.

Quais são suas principais responsabilidades como auditora estadual?

Desde que ingressei no Tribunal

de Contas, trabalho com a fiscalização de prestações de contas dos órgãos municipais. Isso envolve análise de contas de prefeituras, órgãos de governo e, principalmente, institutos de previdência. Também atuo na fiscalização de gestão, envolvendo áreas de investimento e gestão de recursos. Nosso foco é garantir a correta administração dos recursos públicos.

Quais são os principais desafios que você enfrenta como mulher auditora?

Independentemente de ser homem ou mulher, o trabalho de auditor é árduo. Enfrentamos a realidade imposta pela Constituição de fiscalizar os recursos públicos, muitas vezes lidando com a falta de estrutura na gestão dos recursos em municípios peque-

nos. Nosso desafio é equilibrar a fiscalização com o papel de orientação. Precisamos orientar os gestores locais para que possam melhorar sua gestão e, em seguida, cobrar conformidade com as orientações dadas.

Você acredita que a sensibilidade feminina pode auxiliar nesse processo?

Acredito que sim. Nós, mulheres, conseguimos perceber melhor as dificuldades enfrentadas pelos órgãos. Observamos questões de gestão que precisam ser melhoradas e focamos em investir em qualificação e treinamento dos gestores. Essa sensibilidade é um olhar apurado que as mulheres geralmente têm, identificando as necessidades e promovendo as ações necessárias.

Sara Maria Rufino de Sousa

Auditora de Contas Públicas do Tribunal de Contas do Estado da Paraíba



Sara Maria Rufino de Sousa

A senhora possui uma vasta experiência como auditora de Controle Externo do TCE-PB e uma sólida formação acadêmica. Quais foram os principais desafios que enfrentou ao longo de sua carreira no Tribunal de Contas?

Minha história com o controle dos RPPS começou em 2004, quando fui estagiária do Tribunal de Contas do Estado da Paraíba. Quando ingressei no Tribunal como estagiária, fiquei lotada numa sala que tinha, dentre as suas atribuições, a análise das prestações de contas das unidades gestoras dos RPPS. Naquela época, eu não tinha nem noção

de que existiam esses regimes. Então, imagina você, estudante da graduação em Ciências Contábeis, chegar em seu primeiro estágio e encontrar pela frente regimes tão complexos como os RPPS. No início, foi um susto, inclusive porque meus colegas da universidade, que também estagiavam no Tribunal, ficaram nas salas que analisavam as prefeituras, câmaras municipais e o Governo do Estado, e eu era a única da minha turma que trabalhava com algo tão diferente. Com o tempo, fui estudando sobre a matéria e, com a ajuda dos auditores que trabalhavam naquela sala (aos quais eu sou muito grata!), comecei a entender um pouquinho sobre eles e a

me encantar com o assunto. Esse período do estágio foi essencial para despertar em mim a vontade de ser auditora do TCE-PB e trabalhar com o controle dos RPPS. Então, o primeiro desafio que eu consigo ver desde essa época está relacionado à complexidade que envolve a gestão dos RPPS. São várias normas que regulamentam esses regimes, desde aquelas relacionadas à sua gestão até aquelas referentes à concessão dos benefícios previdenciários. Imagina você ter que estudar atuária, investimentos, contabilidade, regras de concessão de benefícios, somente para citar algumas matérias que permeiam a gestão desses regimes... Então, nós, auditores que atuamos no controle dos RPPS, precisamos sempre estar estudando uma legislação que, além de ser alterada com certa frequência, por vezes, é bem complexa.

Outro desafio não menos importante, que acredito ser algo comum para quem trabalha nessa área, é o volume de trabalho com o qual nos deparamos, sobretudo porque, em geral, temos poucos auditores que se especializam nessa área. Nosso tribunal, por exemplo, analisa todos os atos de concessão de aposentadoria e pensão por morte dos RPPS paraibanos, além de todo o trabalho de análise da gestão dos RPPS (acompanhamento da gestão e análise das prestações de contas). Então, dada a quantidade de trabalho, torna-se cada vez mais necessário recorrer às ferramentas tecnológicas, e isso, por si só, já representa um desafio.



Quais são as principais contribuições das mulheres que atuam nos Tribunais de Contas para a melhoria da gestão pública e da fiscalização dos recursos previdenciários?

Acredito que a presença das mulheres em qualquer espaço ou atividade, inclusive na atividade de controle dos RPPS realizada pelos Tribunais de Contas, é de uma importância ímpar, seja como resultado de uma longa luta pelo reconhecimento do direito de igualdade em relação aos homens, seja devido às suas experiências de vida. De fato, as mulheres que atuam nesses órgãos de controle podem contribuir (e muito!) para a melhoria da gestão e da fiscalização dos recursos previdenciários. As mulheres têm um olhar diferenciado sobre as mais diversas questões que perpassam a atividade de controle justamente por sua história de lutas e suas responsabilidades numa sociedade que ainda não trata de forma igualitária homens e mulheres. São mais cautelosas e, por vezes, mais perspicazes (talvez como reflexo do tal sexto sentido feminino). E isso contribui sobremaneira, não apenas com a identificação de eventuais falhas na gestão dos jurisdicionados das Cortes de Contas, mas também com as ações que estes Tribunais realizam de fomento à prevenção e correção dessas falhas. Outra contribuição, a meu ver, decorre daquele papel que foi atribuído às mulheres de cuidar. Sim, cuidar! As mulheres ganharam o presente de gerar uma vida e, muitas vezes, a atribuição maior de cuidado dessa vida recai sobre elas. Além disso, as mulheres cuidam de seus la-

res, sua família. Então, não é difícil imaginar que nós, mulheres auditoras, quando estamos no exercício da nossa função, procuramos cuidar daquilo que fiscalizamos, sobretudo orientando a gestão com vistas a prevenir a ocorrência de falhas. E isso é muito importante porque essa é, a meu ver, a chave para uma boa gestão pública: a prevenção, e os Tribunais de Contas podem contribuir nesse sentido.

A senhora participou e foi premiada em diversos congressos e concursos de monografias, como o VI Congresso Nacional de Pesquisa Previdenciária. Como essas experiências influenciaram sua carreira e quais foram os aprendizados mais significativos?

A participação nos congressos surgiu com a ideia de contribuir com a gestão dos RPPS. Estávamos eu e um colega do Tribunal em um congresso da ABIPEM assistindo à apresentação dos artigos e, do nada, a gente disse algo assim: "A gente bem que podia fazer um artigo também, né?". Aí um "pegou o outro pela palavra" (como a gente diz aqui) e fizemos o primeiro artigo. Ficamos surpresos quando saiu o resultado. E assim, fizemos mais um artigo e fomos premiados novamente.

A principal contribuição que essas experiências trouxeram para a minha carreira se confunde com a contribuição que esses artigos de alguma forma trouxeram para os gestores dos RPPS, porque eu acredito que, se qualquer coisa que a gente faça conseguir ajudar alguém, mesmo

que seja um pouquinho, já valeu a pena. É muito gratificante você encontrar as pessoas, muitas delas gestores de RPPS, e escutar deles que leu aquele artigo e que, de alguma forma, aquilo os ajudou na gestão.

Essa experiência de escrever esses artigos acaba contribuindo também com o nosso aprendizado em relação às matérias com as quais trabalhamos, já que, para que um artigo seja escrito, é necessária muita leitura, muita pesquisa. Assim, aprendemos mais sobre essas matérias. Além disso, acabamos, muitas vezes, tendo outra visão sobre alguns temas, na medida em que vamos vendo o que outros autores dizem sobre eles, e isso ajuda no exercício da nossa profissão.

No TCE-PB, a senhora tem se destacado na auditoria dos Regimes Próprios de Previdência Social (RPPS). Quais são as principais recomendações que faria para os municípios que ainda enfrentam dificuldades na implementação de controles internos eficazes?

Os controles internos são instrumentos importantíssimos para a gestão de qualquer entidade, inclusive para as Unidades Gestoras dos RPPS. Fortalecê-los é essencial para a sustentabilidade desses regimes. Basta lembrar de algumas funções que o controle interno assume em uma entidade, como, por exemplo, a proteção do patrimônio e o controle de riscos. Nesse contexto, é necessário inserir um mecanismo de controle que incida sobre as atividades das entidades gestoras dos RPPS, e isso é um grande desafio, inclusive porque



Sara Maria Rufino de Sousa

algumas delas são pequenas, contam com quatro ou cinco servidores (pelo menos essa é a realidade de boa parte dos nossos RPPS paraibanos), de modo que fica muito difícil implementar. Mas nada impede que algum ou alguns procedimentos de controle sejam implantados. Então, como primeira recomendação para os entes que enfrentam dificuldades na implementação de controles internos eficazes, eu traria a necessidade de envolvimento da equipe do RPPS nesse projeto de implementação. Ora, quando as pessoas entendem a importância desses controles para a gestão e efetivamente colaboram não somente com essa implantação, mas também com a sua manutenção, com certeza esses controles cumprirão seu papel. Além disso, é necessário que as ações de controle incidam sobre as principais atividades desenvolvidas no âmbito desses regimes, de modo que, de fato, possa contribuir com a sus-

“Os controles internos são instrumentos importantíssimos para a gestão de qualquer entidade. Fortalecê-los é essencial para a sustentabilidade desses regimes.”

Sara Maria Rufino

tentabilidade dos RPPS.

Considerando sua atuação em pesquisas e publicações sobre controle e participação em conselhos previdenciários, como vê o futuro dos RPPS no Brasil e qual o papel dos Tribunais de Contas nesse cenário?

Eu vejo que o futuro dos RPPS depende do que é feito hoje com eles e por eles. E explico: não adianta acreditar que, no futuro, esses regimes serão sustentáveis e que terão capacidade para pagar os benefícios previdenciários aos seus segurados – que é o que se espera deles – se hoje não são tomadas as medidas necessárias para que isso aconteça. Se não há repasse das contribuições, se não existe uma gestão financeira e atuarial que verdadeiramente esteja comprometida com o equilíbrio desses regimes, se a gestão não aplica os recursos dos RPPS de modo a promover a capitalização dos RPPS, se os conselhos não cumprem seu papel nesse cenário,

se os benefícios não são concedidos realmente apenas para aqueles que cumpriram os requisitos legais e no valor correto, se não há controle – apenas para citar alguns exemplos – fica difícil acreditar em um futuro para esses regimes. Então, é preciso cuidar hoje! E, com esse cuidado, não devem estar envolvidos apenas os gestores dos RPPS, mas também a gestão do ente que instituiu esses regimes, o próprio Poder Legislativo com seu papel normativo e de controle, os segurados, os conselhos previdenciários, a sociedade e, por que não, também os órgãos de controle externo? Se cada um cumprir o seu papel nesse contexto, sem sombra de dúvidas, nós teremos RPPS fortes, sustentáveis e que conseguirão honrar no futuro seus compromissos junto aos segurados.

Nesse cenário, os Tribunais de Contas assumem um papel importantíssimo enquanto órgãos de controle que atuam sobre as entidades que administram esses regimes. Mas não falo na condição de órgão sancionador que apenas atua para apontar erros e punir os gestores. Não! Até porque essa visão deve ser afastada e, pelo que vejo, nossos Tribunais de Contas, em geral, têm se afastado cada dia mais disso. Falo como órgãos que podem (e devem) colaborar para o aperfeiçoamento da gestão desses regimes, pois, na minha visão, essa é a verdadeira missão desses órgãos de controle, o resultado da sua atuação, e que, portanto, deve nortear suas ações. Então, a atuação dos Tribunais de Contas em relação aos RPPS precisa pautar-se em ações que



TCE-PB vai se reunir extraordinariamente para definição da lista tríplice ao MP de Contas - Por Edição: Fábيا Carolino

fortaleçam os conselhos desses regimes como órgãos parceiros do controle externo, incentivando a capacitação dos conselheiros para que, cumprindo seu papel nesses órgãos de participação e controle, contribuam com a melhoria da gestão dos RPPS. É necessário ainda que esses órgãos de controle externo se aproximem da gestão desses regimes. Não a ponto de interferir na sua missão, claro! Não é disso que estou falando. Mas que haja um foco maior no papel de orientação. Sim! Orientar os gestores dos RPPS, sobretudo através de ações de capacitação, contribui sobremaneira para evitar o cometimento de falhas que, no mais das vezes, podem comprometer a sustentabilidade desses regimes. Nesse sentido, eu acredito que os Tribunais de Contas podem contribuir e muito com esses regimes.

Quais conselhos daria para mulheres jovens que aspiram seguir uma carreira em auditoria pública e desejam fazer a diferença na administração pública assim como a senhora tem feito ao longo de sua trajetória?

Eu diria que tudo começa com você amando aquilo que você pretende fazer. Gostar do que se faz é essencial em qualquer profissão. Então, esse é o primeiro passo! É necessário ainda dedicar-se, e essa dedicação passa pela vontade de aprender, de estudar a matéria com a qual você vai trabalhar. É preciso entender, sobretudo para quem trabalha ou pretende trabalhar com o controle de RPPS, que esses regimes são regidos por uma legislação bem complexa e que trabalhar com eles exige muito estudo. Outra coisa que eu vejo como

muito importante é reconhecer que ninguém sabe de tudo e que precisamos da ajuda das outras pessoas. Muitas vezes, nós nos deparamos com questões no exercício da nossa profissão que não sabemos como resolver. E isso é normal, sobretudo diante da complexidade desses regimes previdenciários. Então, reconhecer isso e buscar essa ajuda é essencial, inclusive porque ninguém consegue fazer nada sozinho, e isso é mais uma questão importante: saber que o trabalho é feito em equipe. Eu sempre falo que o trabalho que a gente consegue fazer no Tribunal de Contas do Estado da Paraíba é fruto do esforço de todos. Ninguém conseguiria fazer sozinho (muito menos eu!). E reconhecer isso é essencial. É desafiador, mas também é muito gratificante conseguir ver que seu trabalho vai ajudar, ainda que um pouquinho, a melhorar a gestão dos RPPS.

A RELEVÂNCIA ESTRATÉGICA DA COPAJURE PARA A SUSTENTABILIDADE DOS RPPS

A COPAJURE desempenha papel central na defesa dos RPPS ao promover debates e orientações sobre ações judiciais importantes para garantir o equilíbrio financeiro do sistema previdenciário.



Fonte: Shutterstock

A Comissão Permanente de Acompanhamento de Ações Judiciais Relevantes (COPAJURE) emerge como um grupo de trabalho fundamental para a proteção e manutenção dos Regimes Próprios de Previdência Social (RPPS) no Brasil. Composta por membros com formação jurídica, é um órgão de assessoramento vinculado ao Conselho Nacional dos Dirigentes de Regimes Próprios de Previdência Social (CONAPREV), e tem como missão principal promover debates e troca de informações sobre temas judiciais que possam im-

pactar diretamente nos RPPS, que são essenciais para garantir a aposentadoria de milhões de servidores públicos em todo o País, além de sugerir levantamento de dados aos conselheiros do CONAPREV e do CNRPPS.

A criação da COPAJURE se deu em um contexto onde a judicialização de questões previdenciárias cresceu significativamente, impondo desafios complexos para os gestores dos RPPS. A comissão, composta por representantes de entidades como a Secretaria de Regime Próprio

e Complementar, a Secretaria-Geral de Contencioso da Advocacia-Geral da União (AGU), a ABIPEM, a ANEPREM, além de representantes de RPPS com assento no CONAPREV e um representante da Câmara Técnica do Colégio Nacional de Procuradores Gerais dos Estados e do Distrito Federal, visa justamente mitigar esses desafios. Promove debates, troca de informações e sugere diretrizes sobre temas que, se não adequadamente geridos, podem comprometer a sustentabilidade financeira e atuarial dos RPPS.



Cláudia Fernanda Iten, coordenadora-geral de Normatização e Acompanhamento Legal do Ministério da Previdência Social, reforça a importância do trabalho da COPAJURE. Ela destaca que a Comissão acompanha de perto as ações judiciais em tramitação nos tribunais superiores, que têm o potencial de impactar profundamente os RPPS. “A COPAJURE é essencial para garantir que os RPPS possam responder de forma eficiente às demandas judiciais que afetam o equilíbrio financeiro e atuarial desses regimes”, afirma. O trabalho da Comissão, segundo ela, tem sido crucial para orientar os gestores dos RPPS em um cenário judicial frequentemente desafiador.

Além de seu papel em acompanhar as ações judiciais, a COPAJURE atua na promoção de uma agenda positiva para os RPPS. Isso inclui a criação de estratégias de defesa jurídica que

visem a manutenção do equilíbrio financeiro e atuarial desses regimes, prevenindo decisões que possam trazer impactos negativos. Por meio de reuniões periódicas e de uma rede de comunicação ativa, a Comissão assegura que todos os seus membros estejam atualizados sobre as principais questões judiciais em discussão, permitindo uma resposta coordenada e informada, além de sugerirem a adoção de medidas judiciais relevantes.

Milena Guilherme Dias, diretora de Previdência da GoiásPrev e atual coordenadora da COPAJURE, sublinha a importância da Comissão para os estados e municípios, que frequentemente enfrentam dificuldades em se adaptar às constantes mudanças legislativas e judiciais. “A COPAJURE fornece um suporte essencial ao garantir que as administrações previdenciárias estaduais e municipais estejam alinhadas com as decisões judiciais

e as normativas vigentes”, explica. Ela também menciona os desafios diários enfrentados na gestão previdenciária, especialmente no que diz respeito à atualização das normativas e à adaptação dos processos internos.

Os membros da COPAJURE desempenham papel importante na disseminação de boas práticas e na capacitação dos gestores de RPPS, no que diz respeito à aplicação da legislação. As reuniões da Comissão não apenas servem para discutir questões legais, mas também para compartilhar experiências e soluções práticas que podem ser adotadas por outros membros no âmbito judicial ou administrativo dos RPPS. Este espírito de colaboração é visto como uma das principais forças da COPAJURE, permitindo que os RPPS se fortaleçam coletivamente frente aos desafios jurídicos.



Cláudia Fernanda Iten

“A Copajure tem por finalidade essencial promover debates, troca de informações, ações e diretrizes acerca de temas judiciais considerados relevantes para os RPPS.”

Cláudia Iten



Milena Guilherme Dias

“Temos o desafio de manter um atendimento de qualidade aos beneficiários, muitas vezes lidando com recursos limitados.”

Milena Dias

Cláudia Iten e Milena Dias, ambas em posições de destaque dentro da COPAJURE, representam essa nova realidade. Segundo Cláudia, a presença feminina tem sido crucial para a profissionalização e o fortalecimento dos RPPS. “As mulheres estão fazendo parte da consolidação da profissionalização do segmento e ativamente contribuindo para a virada de chave que a política pública da previdência social requer”, destaca.

Essa evolução na participação feminina também reflete o avanço na qualidade da gestão dos RPPS. A presença de mulheres em cargos de liderança, como as próprias Cláudia Iten e Milena Dias, trouxe nova dinâmica para a administração previdenciária, caracterizada pela sensibilidade e atenção às necessidades dos beneficiários, além de uma abordagem mais colaborativa na resolução de problemas.

A ABIPEM também tem participação relevante na COPAJURE. Além de indicar duas mulheres para sua composição, muitas vezes auxilia na organização das reuniões virtuais e na distribuição de material de apoio.

A composição diversificada da COPAJURE, que inclui representantes de diferentes estados e capitais, além de especialistas da ABIPEM e ANEPREM, garante que a Comissão tenha uma visão abrangente dos problemas jurídicos enfrentados pelos RPPS em todo o Brasil. Essa pluralidade de perspectivas é crucial para que a COPAJURE possa formular estratégias de atuação que considerem as particularidades regionais, ao mesmo tempo em que busca soluções que beneficiem o sistema como um todo.

Em diversos casos, a Comissão atuou para unificar a defesa jurídica dos interesses dos RPPS, o que resultou em decisões favoráveis para a sustentabilidade desses regimes. A capacidade da COPAJURE de atuar de forma preventiva, antecipando possíveis impactos negativos de decisões judiciais, tem sido um

diferencial importante para a preservação dos RPPS.

Além de seu papel técnico, a COPAJURE também tem contribuído para o fortalecimento da cultura jurídico-previdenciária no Brasil. Por meio de suas ações, a Comissão tem promovido a conscientização dos conselheiros do CONAPREV e do CNRPPS sobre a importância da previdência social e do papel dos RPPS na garantia de um futuro seguro para os servidores públicos. Essa atividade é vista como fundamental para garantir o apoio necessário às reformas e aos ajustes necessários para a manutenção desses regimes.

Outro aspecto relevante é a crescente participação feminina na COPAJURE e em outros órgãos de gestão previdenciária, refletindo uma mudança positiva na composição dessas entidades.



Composição da COPAJURE 2024/2025

Nome	Entidade	Status
Cláudia Fernanda Iten	SRPPS/SPREV	Titular
Madsleine Leandro Pinheiro da Silva	-	Suplente
Pedro Vidal Bastos Guimarães	AGU/SGCT	Titular
João Bosco Teixeira	-	Suplente
Raquel Galvão Rodrigues da Silva	Distrito Federal	Titular
Luiz Gustavo Muglia	-	Suplente
Milena Guilherme Dias	Goiás	Titular
Bruna Rodrigues Tannus Tinoco	-	Suplente
Jefferson Renato Rosolem Zaneti	Paraná	Titular
César Augusto Buczek	-	Suplente
Gustavo Tengan	Santa Catarina	Titular
Ana Paula Scoz Silvestre	-	Suplente
Fernando Zanelli	São Paulo	Titular
Leonardo Castro de Sá Vintena	-	Suplente
Nei Fernando Marques Brum	Rio Grande do Sul	Titular
Claudia Ruzicki Kremer	-	Suplente
Diego Nery de Menezes	Curitiba/PR	Titular
Luis Felipe Pimentel das Neves Reis	-	Suplente
Luís Fernando Xavier Souza	Goiânia/GO	Titular
Vivian Mantovani Battaglin Ferreira	-	Suplente
Rafael da Cruz Lauria	Manaus/AM	Titular
Maurício Sousa da Silva	-	Suplente
Clarissa Silva Barboza de Aquino Assiz	Salvador	Titular
Daniel Thiago Oterbach	-	Suplente
Lúcia Helena Vieira	ABIPEM	Titular
Majoly Aline dos Anjos Hardy	-	Suplente
Cátia da Silva Ferraz	ANEPREM	Titular
Ana Cristina Topor Beck	-	Suplente

<https://conaprev.org.br/copajure/>

LIDERANÇA FEMININA À FRENTE DAS ASSOCIAÇÕES ESTADUAIS É MARCADA POR DESAFIOS E CONQUISTAS

Quatro mulheres em posições de liderança nas associações estaduais de RPPS compartilham suas histórias, desafios e a importância de promover a igualdade de gênero no setor previdenciário.



Fonte: Shutterstock

O cenário dos Regimes Próprios de Previdência Social (RPPS) no Brasil tem visto o crescimento significativo da participação feminina em cargos de liderança. À frente de associações estaduais, essas mulheres não apenas enfrentam desafios complexos como gestão financeira, unificação dos regimes e engajamento dos membros, mas também trazem uma nova perspectiva para o setor. Suas atuações têm promovido inovação, inclusão e uma maior sensibilidade na

gestão, aspectos fundamentais para o fortalecimento das entidades previdenciárias.

Destacamos as histórias inspiradoras de quatro líderes: Alessandra Arantes Marques Coelho, presidente da Associação das Entidades de Previdência Municipais e Estaduais do Estado do Rio de Janeiro (AEPREMERJ); Audrey Suelen Brito Mila, presidente da Associação Norte Riograndense de Regimes Próprios de Previdência Social (ANORPREV); Camille Coelho

Muniz, presidente da Associação Cearense de Regimes Próprios de Previdência (ACEPREM); Daniela Sevigiani, presidente da Associação de Entidades de Previdência do Estado e dos Municípios Matogrossenses (APREMAT); e Léa Praxedes, presidente da Associação Paraibana de Regimes Próprios de Previdência (ASPREVPB). Elas compartilham suas experiências, as barreiras superadas e a relevância do protagonismo feminino na governança previdenciária.



Alessandra Arantes Marques Coelho

*Presidente da Associação das Entidades de Previdência
Municipais e Estaduais do Estado do Rio de Janeiro*



Alessandra Arantes

Conte-nos um pouco sobre os desafios que você encontra à frente de uma associação como a AEPREMERJ?

Os desafios na liderança da AEPREMERJ são variados e exigentes. Nossa principal missão é representar e defender os in-

teresses dos RPPS associados em nosso Estado, especialmente em um cenário político e econômico que está sempre em transformação. Adaptar-nos a novas legislações e regulamentações é essencial para que possamos continuar atuando de forma eficaz.

Promover a integração e o en-

gajamento dos RPPS associados é fundamental, exigindo a criação de eventos e ações que atendam às suas expectativas e necessidades. A comunicação eficaz com os associados também é um desafio importante, garantindo que estejam sempre bem informados e participativos. Superar esses desafios com dedicação e compromisso é o que nos impulsiona a continuar trabalhando pelo reconhecimento e fortalecimento da nossa categoria em nosso Estado.

Como mulher, sente-se à frente de uma associação? Você vê algum benefício ou enfrenta alguma restrição dentro do mercado previdenciário?

Como mulher à frente da AEPREMERJ, sinto-me honrada e desafiada. Acredito que a presença feminina pode contribuir positivamente para a tomada de decisões e a inovação, promovendo um ambiente mais inclusivo e colaborativo. Embora tenha encontrado algumas restrições ao longo do caminho, após dez anos de experiência no cargo de Diretora Presidente do Instituto de Itaiaia e quatro anos como Vice-Presidente da AEPREMERJ, vejo minha jornada como uma chance de inspirar outras mulheres a assumirem papéis de destaque. Minha missão é contribuir para um setor mais diversificado e dinâmico, onde a capacidade e a competência sejam os principais critérios de sucesso.



Alessandra Arantes

Conte-nos um pouco sobre a sua trajetória até assumir a presidência da AEPREMERJ?

Sou servidora pública do Município de Itatiaia há 34 anos. Concursada como Administradora de Empresas, exerci atividades na Secretaria Municipal de Planejamento como diretora de Planejamento Orçamentário e Subsecretária Municipal de Fazenda. Exerço a presidência do RPPS do Município de Itatiaia há 10 anos e 11 meses, sendo Membro Titular do Conselho Deliberativo e do Comitê de Investimentos do Instituto de Previdência dos Servidores Públicos do Município de Itatiaia.

“As mulheres líderes costumam trazer uma abordagem mais empática e compreensiva, o que pode melhorar a dinâmica interna e a eficácia das associações.”

Alessandra Arantes

Pós-Graduada em Regime Previdenciário Municipal, em Direito Público, com Formação para o Magistério Superior, em Controle Interno no Setor Público Municipal, em Gestão Pública e em Gerência de Cidades, sou graduada em Administração de Empresas e em Direito. Sou presidente da Associação das Entidades de Previdência Municipais e Estaduais do Estado do Rio de Janeiro (AEPREMERJ) para o Biênio 2024/2026 e vice-presidente da Região Sudeste da Associação Brasileira de Instituições de Previdência Estaduais e Municipais (ABIPEM) para o Biênio 2024/2026.

Possuo a Certificação de Gestores de Regimes Próprios de Previdência Social (CGRPPS), além de diversos cursos, seminários e congressos com especialização na área atuarial, previdenciária, jurídica e de investimentos.

Qual impacto a senhora percebe em presidências femininas nas associações previdenciárias?

A presidência feminina nas associações previdenciárias tem impacto profundo e positivo. As mulheres líderes costumam trazer uma abordagem mais empática e compreensiva, o que pode melhorar a dinâmica interna e a eficácia das associações. Além disso, a diversidade de perspectivas que as mulheres trazem contribui para soluções mais criativas e inovadoras.

Lideranças femininas também destacam a importância do equilíbrio e da flexibilidade, ajudando a criar um ambiente mais adaptável e resiliente. A presença de mulheres em posições de destaque incentiva outras a seguirem o mesmo caminho, promovendo mais representatividade no setor previdenciário. Acredito que essas qualidades e influências resultam em associações mais fortes e bem-sucedidas, capazes de enfrentar desafios com maior competência e visão estratégica.



Audrey Suelen Brito Mila

Presidente da Associação Norte Riograndense de Regimes Próprios de Previdência Social (ANORPREV)



Audrey Suelen Brito Mila

Conte-nos um pouco sobre os desafios que você encontra à frente de uma associação como a ANORPREV

A ANORPREV é uma associação nova. Foi criada por mim em 2017 e reúne RPPS, em sua maioria, criados em uma média de apenas dez anos. Estamos todos aprendendo juntos e buscando trazer as melhorias necessárias, de modo que tudo se torna desafiador quando ainda estamos crescendo e nos firmando. Mas o desejo de cooperar com os RPPS do nosso estado dá força para continuar a jornada.

Como mulher, de que forma você se sente estando à frente de uma associação?

Entendo como uma vitória. Não são muitas as associações presididas por gestoras de RPPS mulheres. A representatividade feminina ligada aos

Institutos de Previdência está cada vez mais significativa, contudo, a liderança feminina por vezes fica apenas no desejo. Estar à frente da Anorprev por tanto tempo, saber que posso auxiliar os meus amigos e amigas potiguares na luta que enfrentamos juntos, me enche de orgulho e satisfação.

Você vê algum benefício ou enfrenta alguma restrição dentro do segmento previdenciário?

Não vejo benefícios ou restrições dentro do mercado como um todo, mas obviamente existem situações pontuais que notamos a diferença do tratamento dado as mulheres e aos homens. Contudo qualquer dificuldade é sanada quando se trata de competência e profissionalismo. Um bom trabalho sempre vai falar mais alto do que as restrições impostas por alguns.

Conte-nos um pouco sobre a sua trajetória até assumir a presidência da ANORPREV

Eu sou servidora efetiva de um município na região metropolitana e fui convidada a fazer parte do RPPS na criação de sua unidade gestora ainda no ano de 2012. De lá para cá, fui galgando novos espaços, até assumir a presidência. Mas no ano de 2018 minha vida assumiu outro rumo, e caminhou para o que então seria a minha real missão de vida: ser mãe das gêmeas Heloiza e Beatriz, que hoje já estão com seis aninhos e são absolutamente a razão da minha existência. E, quase como uma terceira filha, criamos a ANORPREV, onde eu já assumi a presidência no ato da sua criação. Desde então, a minha vida pessoal e a minha vida profissional, seja a frente do RPPS de Serra Caiada onde me encontro atualmente, seja a frente da ANORPREV, se entrelaçam de forma que tudo isso faz com que eu seja quem sou hoje.

Qual impacto a senhora percebe nas presidências femininas nas associações previdenciárias?

A representatividade das mulheres à frente dos RPPS e principalmente das associações estaduais trazem consigo toda a garra e dedicação feminina. O olhar feminino para os detalhes e cuidado fazem toda diferença, desde a organização de um evento até a atenção despendida as necessidades dos associados que atendemos.

Camille Coelho Muniz

Presidente da Associação Cearense de Regimes
Próprios de Previdência (ACEPREM)



Camille Coelho

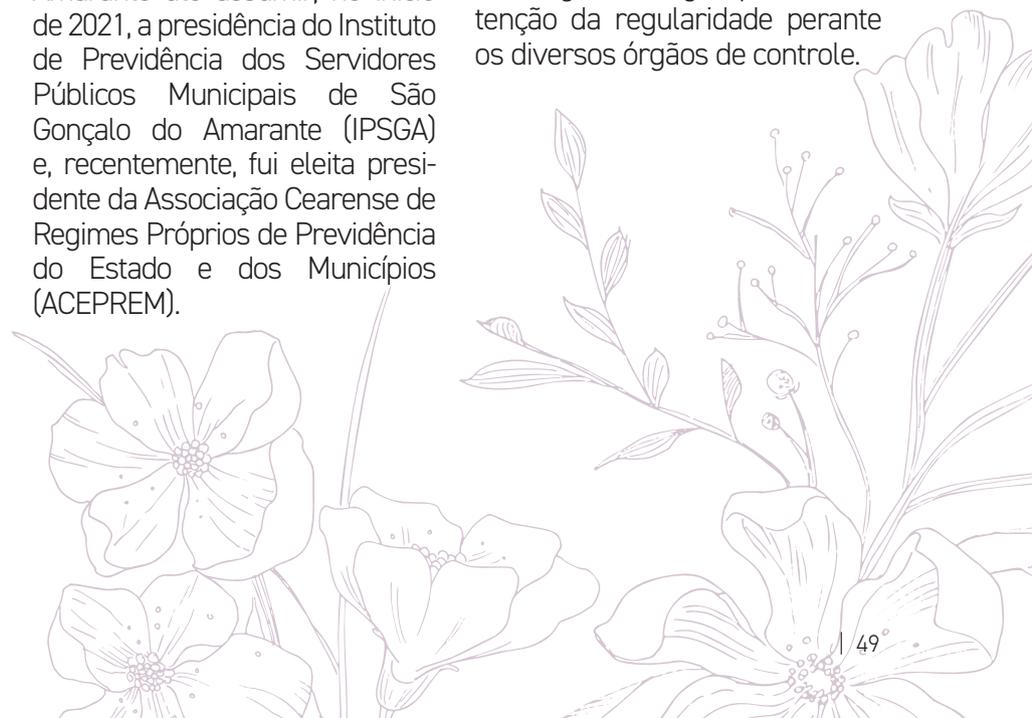
Você poderia nos contar um pouco sobre sua trajetória profissional até se tornar presidente da Associação de São Gonçalo do Amarante?

Sou advogada especialista em Direito e Processo Administrativo, tutora à distância do Instituto Universidade Federal do Ceará Virtual, vinculada à Universidade Aberta do Brasil (UAB), no curso de Administração em Gestão Pública, onde ministrei aulas nas disciplinas de Direito Administrativo, Legislação Tributária e Comercial, Instituições de Direito Público e Privado, entre outras da área jurídica. Atuei como procuradora fis-

cal de dois municípios cearenses e como procuradora da Câmara Municipal de São Gonçalo do Amarante até assumir, no início de 2021, a presidência do Instituto de Previdência dos Servidores Públicos Municipais de São Gonçalo do Amarante (IPSGA) e, recentemente, fui eleita presidente da Associação Cearense de Regimes Próprios de Previdência do Estado e dos Municípios (ACEPREM).

Quais foram os principais desafios que você enfrentou ao assumir esta tarefa?

O principal desafio que enfrentei no exercício da minha profissão foi provar que a minha capacidade profissional independe de ser mulher, algo que conquistei com anos de dedicação. Quando iniciei minha vida profissional na Administração Pública atuando como advogada, praticamente não havia outras mulheres, sendo necessário comprovar minha capacidade diariamente. Ao assumir a presidência do IPSGA, já tinha mais experiência profissional, e penso que as experiências anteriores me prepararam para a gestão do RPPS. Porém, como minha experiência estava voltada para procuradoria municipal, acabei saindo da minha zona de conforto e tive que me adaptar à rotina frenética do RPPS, que abrange temas diversos, além das exigências legais para manutenção da regularidade perante os diversos órgãos de controle.





Fonte: Shutterstock

Como você vê a participação das mulheres em cargos de liderança na administração pública, especialmente na área de previdência social?

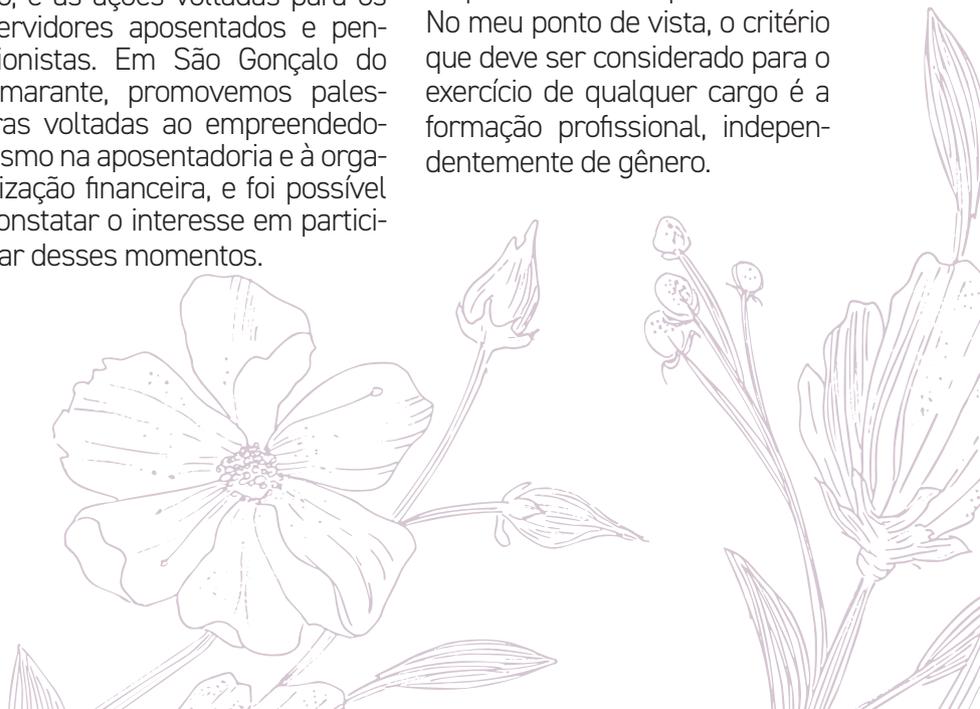
Mesmo diante de todos os avanços sociais, a participação das mulheres em cargos de liderança ainda não alcança o percentual dos homens, tanto no setor privado quanto no público. A legislação, ao longo das últimas décadas, sofreu mudanças significativas, inclusive na exigência de número mínimo de mulheres para cargos eletivos proporcionais, garantindo assim a representatividade feminina na política. Tenho observado um crescimento considerável de mulheres na liderança dos RPPS, e vejo isso como algo salutar para a evolução da gestão de qualidade dessas unidades gestoras, visto que a atuação da mulher tende a ser mais organizada e voltada para um trabalho mais sistematizado, o que inclusive facilita a implantação da certificação do Pró-Gestão.

Você poderia compartilhar algum exemplo específico de como o RPPS tem impactado positivamente na vida dos servidores e beneficiários do município?

As ações voltadas para a Educação Previdenciária Pré e Pós-aposentadoria são os melhores exemplos de benefícios para os servidores e beneficiários do RPPS, tendo em vista que buscam esclarecer dúvidas relacionadas ao planejamento previdenciário para o servidor ativo, e as ações voltadas para os servidores aposentados e pensionistas. Em São Gonçalo do Amarante, promovemos palestras voltadas ao empreendedorismo na aposentadoria e à organização financeira, e foi possível constatar o interesse em participar desses momentos.

Por fim, qual conselho você daria para as mulheres que desejam seguir uma carreira na administração pública e alcançar posições de liderança como a sua?

Para as mulheres que pretendem seguir uma carreira na Administração Pública e, consequentemente, alcançar uma posição de liderança, é essencial dedicação na formação profissional e manter sempre uma postura ética. Somente assim seremos respeitadas como profissionais. No meu ponto de vista, o critério que deve ser considerado para o exercício de qualquer cargo é a formação profissional, independentemente de gênero.



Daniela Sevignani

Presidente da Associação de Entidades de Previdência do Estado e dos Municípios Matogrossenses



Daniela Sevignani

Conte-nos um pouco sobre os desafios que você encontra à frente de uma associação como a APREMAT.

O maior desafio é a unificação dos RPPS em um estado tão amplo como Mato Grosso. Estamos em 107 RPPS no estado, e a nossa dimensão territorial é gigantesca. Outro grande desafio é fazer com que os dirigentes dos RPPS compreendam a importância da unificação. Quando um RPPS se une a uma associação, ele não está mais sozinho. Levar essa compreensão de associativismo e a ideia de que unidos somos mais fortes, especialmente no âmbito nacional, é outro desafio que enfrento diariamente.

E como você, como mulher, se sente à frente de uma associação? Você vê algum benefício ou enfrenta alguma restrição dentro do segmento previdenciário no Mato Grosso?

Não sinto dificuldade em ser mulher. Tenho orgulho de ser mulher e acredito que a mulher pode estar onde ela quiser. Não utilizo a vitimização em minha vida e não a vejo como desculpa para não conquistar espaços. Em todos os lugares que vou, sou bem recebida. Não tenho dificuldade, especialmente porque estou em um município onde o gestor também dá amplitude para as mulheres. Acredito que temos facilidade em lidar com as diferenças dos municípios. A mulher tem sensibilidade e dinamismo, conseguindo fazer várias coisas ao mesmo tempo e movimentar as pessoas com delicadeza e visão futurista.

Conte-nos um pouco sobre a sua trajetória até assumir a presidência da APREMAT.

Minha escolha profissional me levou a trabalhar com RPPS no Paraná, enquanto cursava

Serviço Social. Trabalhei no RH da Prefeitura de Toledo, lidando com perícias médicas e benefícios previdenciários. Tenho mais de 20 anos de experiência. Passei por Toledo, Primavera do Leste, onde trabalhei no PrevLeste, Lucas do Rio Verde, como técnica e assistente social, e depois fui para Sinop, onde me graduei em Direito. Em 2021, assumi a gestão de um RPPS, mas a escolha de exercer minhas atribuições profissionais no regime próprio de previdência foi definitiva.

Como a formação em Serviço Social complementa sua atuação como advogada? Você acha que isso te dá uma visão mais ampla no acolhimento das pessoas que precisam da previdência?

Serviço Social foi uma escolha de vida, e a graduação em Direito complementa essa formação. A junção das duas me deu uma visão humanística. A previdência não é apenas pagadora de benefícios; ela cuida de vidas. Cada atendido representa uma vida, uma família e situações onde a previdência pode colaborar. O pagamento de um benefício não é só um recurso financeiro, mas também envolve atendimento humano, sensibilidade para entender e acolher o segurado e sua família. No departamento de previdência em Sinop, desenvolvemos esse olhar humano, e estou buscando trazer isso para a associação estadual. No nosso próximo encontro de gestores, vamos apresentar boas práticas e segurados para compartilhar e disseminar esse olhar.



Léa Praxedes

Presidente da Associação Paraibana de Regimes Próprios de Previdência



Sara Maria Rufino de Sousa

Quais são os principais desafios que você enfrenta à frente da ASPREVPB?

Liderar uma associação como a ASPREVPB apresenta inúmeros desafios. Entre estes, destaco alguns que considero fundamentais. A gestão financeira, por exemplo, é um aspecto crucial, pois com um orçamento limitado, a captação de recursos, seja por doações, parcerias ou eventos, torna-se um desafio constante. Além disso, a concorrência com eventos simultâneos exige uma gestão cuidadosa para evitar redundâncias.

Outro desafio é o engajamento dos membros, já que garantir a participação ativa deles nas atividades e decisões da associação é difícil, especialmente quando há interesses divergentes. A comunicação eficaz também é essencial, pois manter todos os mem-

bros informados e engajados de maneira eficiente é crucial para o sucesso da associação.

O planejamento estratégico é outro ponto relevante, pois desenvolver e implementar um plano de longo prazo que alinhe as atividades da associação com sua missão e objetivos requer visão e dedicação. Além disso, a adaptação às mudanças é um desafio constante, já que é necessário preparar os operadores de RPPS para se ajustarem a novas leis, regulamentos e tendências do segmento.

Gerenciar conflitos também faz parte da rotina, pois equilibrar interesses divergentes e tomar decisões assertivas exige habilidades de mediação e resolução de conflitos. Manter altos padrões de transparência e responsabilidade é igualmente importante para evitar problemas legais

e manter a confiança dos membros e do público.

A inovação tecnológica é outro desafio, pois promover inovação e garantir a segurança dos dados requer investimento e treinamento, algo que pode ser difícil devido aos recursos limitados. Da mesma forma, aumentar a visibilidade da associação e atrair novos membros demanda estratégias de marketing e divulgação que muitas vezes são dispendiosas.

Finalmente, estabelecer parcerias e colaborações benéficas em um segmento competitivo exige cuidado e gestão de crises, e a capacitação de líderes é fundamental para garantir a continuidade e sustentabilidade da associação, apesar das dificuldades envolvidas nesse processo.

Como é ser uma mulher à frente de uma associação no segmento previdenciário? Você percebe algum benefício ou enfrenta restrições?

Ser uma mulher à frente de uma associação no mercado previdenciário, historicamente dominado por homens, traz tanto benefícios quanto desafios. Mulheres, por natureza, são multidisciplinares e essa habilidade nos permite adotar abordagens diversificadas para a governança e a resolução de problemas, o que pode resultar em maior inovação e criatividade. A presença feminina em posições de liderança também inspira outras



Sara Maria Rufino de Sousa

mulheres a buscarem essas posições, promovendo igualdade de gênero no setor.

Entretanto, mulheres em posições de liderança ainda enfrentam preconceitos e estereótipos de gênero, o que pode dificultar a tomada de decisões. Além disso, o equilíbrio entre vida profissional e pessoal é um desafio constante, especialmente para aquelas que têm responsabilidades familiares.

Nos últimos anos, porém, temos observado um reconhecimento crescente da contribuição das mulheres no âmbito previdenciário. Essa valorização reforça nosso compromisso com a equidade, a transparência e a legalidade nas políticas públicas previdenciárias.

Podéria nos contar um pouco sobre sua trajetória até assumir a presidência da ASPREVPB?

Minha trajetória tem sido longa e desafiadora. Assumi o RPPS de Cabedelo em 2004, em um momento em que o sistema enfrentava grandes dificuldades. Foram necessárias decisões difíceis para salvar nossa previdência e, graças a um trabalho árduo, conseguimos participar e conquistar prêmios importantes em governança, culminando na obtenção do Pró-Gestão Nível III com 100% dos critérios alcançados.

Quando a ASPREVPB foi criada em 2013, não tinha pretensão de assumir a presidência devido à minha carga de trabalho, mas acabei aceitando o desafio. Meu objetivo nunca foi ocupar um cargo por status, mas sim colaborar e incentivar os RPPS do nosso estado a buscarem melhorias na governança previdenciária, algo que temos conseguido com muito esforço e dedicação.

Como é ser presidente do RPPS de Cabedelo e da ASPREVPB?

É uma experiência extremamente gratificante, mas também desafiadora. A gestão de um RPPS envolve lidar com uma complexa parafernália de leis, regulamentos e mudanças constantes que exigem sabedoria, conhecimento e resiliência. Desde 2004, nosso foco tem sido alcançar um padrão de excelência em governança, o que culminou na conquista do Nível III do Pró-Gestão RPPS.

Minha paixão por esse programa é tão grande que promovemos um seminário específico sobre o Pró-Gestão RPPS, incen-

tivando outros RPPS da Paraíba e do Rio Grande do Norte a adotarem esse modelo. Agradeço ao Ministério da Previdência e à Secretaria correspondente por disponibilizarem esse modelo ousado e sou grata à minha equipe pela colaboração para levar a governança previdenciária à excelência pública.

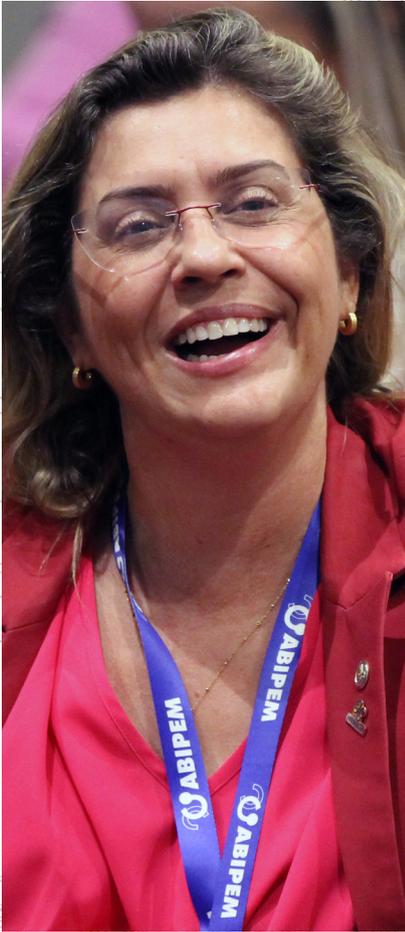
Qual impacto a senhora percebe em presidências femininas nas associações previdenciárias?

A liderança feminina nas associações previdenciárias tem trazido mudanças positivas e inovadoras. É crucial promover a igualdade de gênero e criar um ambiente que permita que as mulheres líderes prosperem, o que resulta em uma cultura mais inclusiva e sensível.

Mulheres em posições de liderança muitas vezes adotam estilos de liderança corporativa que melhoram a coesão da equipe e a tomada de decisões. Isso estimula a inovação e a criatividade, levando a soluções mais eficazes para os desafios enfrentados pela associação. Além disso, as mulheres têm a capacidade de criar e fortalecer redes de parcerias focadas em previdência, o que contribui para melhorar a imagem pública da associação, mesmo sendo uma entidade privada sem fins lucrativos.

Embora ainda enfrentemos preconceitos e resistências, acredito que com equilíbrio, profissionalismo e determinação podemos superá-los. Finalizo com as palavras bíblicas de Josué 1:9: "Não fui eu que lhe ordenei? Seja forte e corajoso! Não se apavore nem se desanime, pois o Senhor, o seu Deus, estará com você por onde você andar."





















COMISSÃO ORGANIZADORA

Claudia Fernanda Iten

Coordenadora Geral de Normatização e Acompanhamento Legal do Departamento dos Regimes de Previdência no Serviço Público/MPS



Raquel Galvão

Diretora Presidente do IPREV-DF



Majoly Aline dos Anjos

Primeira Secretária da ABIPEM, advogada, professora e coordenadora da pós graduação Advocacia dos RPPS da Esmafe/PR, Procuradora do Município de Curitiba até junho/2024.



Sirleide da Silva

Presidente do Instituto de Previdência Municipal de Ubatuba - IPMU



Diana Vaz de Lima

Professora e Pesquisadora da UNB



Lucia Helena Vieira

Assessora da ABIPEM, Procuradora aposentada do Município de Diadema/SP



NOSSAS PAINELISTAS



Alessandra Marques



Ana Maria Emos



Anita Carolina Petrin Lunardi



Carolina Corvelo



Flávia Marquizeze



Francislene Nascimento



Joicy Marina de Castro Medina



Julie Anne Saut



Julya Sotto



Magadar Briguet



Maria Silvana Buzatto



Márcia Paim



Mirella Nobre



Patrícia Antônia Rocha



Regina Célia Dias



Sandra Maria Escobar



Soraia Victor



Vanessa Cardoso Carmeiro