



CARTILHA INSTITUCIONAL · SERVIDORES MUNICIPAIS

Reforma da Previdência de Divinópolis

Entenda o **PLC nº 008/2026**, os seus impactos para servidores ativos, aposentados e pensionistas, e conheça a proposta construída pelo **SINTRAM** e pelo **SINTEMD** a partir do diálogo com a categoria, debatida em assembleias e aprovada democraticamente, em defesa de uma reforma previdenciária mais justa, equilibrada e sustentável.

Linguagem clara e didática

Quadros comparativos

Base técnica e jurídica

22 de junho de 2026

DIVINÓPOLIS · MINAS GERAIS

Uma publicação do SINTRAM e do SINTEMD, com elaboração técnico-jurídica da assessoria previdenciária dos sindicatos.

O que você vai encontrar nesta cartilha

Esta cartilha foi organizada para que qualquer pessoa, seja servidor, aposentado, pensionista, vereador ou cidadão, compreenda a reforma e as alternativas em discussão.

01 O que é o DIVIPREV?

A previdência própria dos servidores de Divinópolis e quem ela protege.

02 Por que existe discussão sobre reforma previdenciária?

Equilíbrio financeiro, déficit atuarial e a influência da EC nº 103/2019.

03 O que propõe o PLC nº 008/2026?

A síntese do texto apresentado pela Prefeitura.

04 O que defendem os sindicatos?

Princípios e propostas de aperfeiçoamento construídas com a categoria.

05 Comparativo entre as propostas

Quadros que mostram, lado a lado, a proposta da Prefeitura e a dos sindicatos.

06 Perguntas e respostas

As 20 dúvidas mais frequentes, respondidas com profundidade.

07 Conclusão e próximos passos

O que está em jogo, o calendário de negociação e como participar.

Como ler esta cartilha

Ao longo do texto você encontrará **caixas de destaque** (“O que muda na prática?”, “Mito ou Verdade?”), **quadros comparativos** e **infográficos**. Eles traduzem, em poucas linhas, o que cada mudança significa para a sua vida.

Previdência é, antes de tudo, um tema humano

Uma **reforma previdenciária** é a mudança das regras que definem quando e como um trabalhador poderá se aposentar, quanto receberá e o que acontecerá com sua família em caso de falecimento. No serviço público municipal, essas regras são organizadas em um sistema próprio, o **DIVIPREV**, e alterá-las significa mexer diretamente no futuro de quem dedicou a vida ao atendimento da população.

Por isso, este tema não pode ser tratado apenas como uma questão técnica ou contábil. Atrás de cada artigo de lei existe uma professora que sonha com a aposentadoria depois de décadas em sala de aula, um agente de saúde exposto diariamente a riscos, uma viúva que depende da pensão para sobreviver. A previdência é, antes de ser jurídica, profundamente **humana**.

Por que isso afeta milhares de famílias?

O DIVIPREV ampara **servidores ativos, aposentados e pensionistas**. Qualquer alteração nas idades, no cálculo dos benefícios, nas pensões ou nas alíquotas de contribuição repercute, ao mesmo tempo, na renda de hoje e na segurança de amanhã de milhares de lares divinopolitanos.

Participação democrática e diálogo institucional

Reformas previdenciárias bem-sucedidas não se impõem: elas se constroem. A experiência brasileira mostra que mudanças feitas com **transparência, diálogo e participação dos interessados** são mais legítimas, mais equilibradas e menos sujeitas a anos de disputas judiciais. Ouvir quem será diretamente afetado não enfraquece a reforma: fortalece.

É com esse espírito que o SINTRAM e o SINTEMD apresentam esta cartilha. Não para negar o debate, mas para qualificá-lo. Não para inviabilizar o equilíbrio do DIVIPREV, mas para demonstrar que **existe um caminho técnico, responsável e financeiramente sustentável** capaz de proteger direitos sem comprometer o futuro do regime.

Registro histórico

Em **22 de junho de 2026**, o SINTRAM e o SINTEMD entregaram oficialmente à Prefeita Municipal, **Senhora Janete Aparecida Silva**, suas **Propostas de Aperfeiçoamento ao PLC nº 008/2026**¹, um documento técnico-jurídico construído coletivamente com a categoria.

Como as propostas foram construídas

- **Escuta da categoria**
Amplio processo de escuta, com recebimento de sugestões de servidores ativos, aposentados e pensionistas.
- **Reuniões técnicas**
Análise jurídica e atuarial com assessoria especializada em Direito Previdenciário.

1. Projeto de Lei Complementar nº 008/2026, de iniciativa do Poder Executivo Municipal de Divinópolis, que reestrutura o Regime Próprio de Previdência Social dos servidores (DIVIPREV).

18 de junho de 2026 · Assembleia Geral

O texto final das propostas foi **aprovado pela categoria** em Assembleia Geral.

22 de junho de 2026 · Entrega oficial

Entrega das propostas à Prefeita Municipal e publicação desta cartilha.

As propostas representam uma **construção coletiva** entre sindicatos, servidores ativos, aposentados, pensionistas e assessoria técnica especializada em Direito Previdenciário.

Mensagem institucional do SINTRAM e do SINTEMD

Nós defendemos o **diálogo**, a **transparência** e a **participação dos servidores, aposentados e pensionistas**. Defendemos o **equilíbrio financeiro do DIVIPREV**, porque um regime sólido é a garantia de que as aposentadorias e pensões serão pagas hoje e nas próximas décadas.

Mas defendemos, com a mesma firmeza, a **proteção dos direitos previdenciários** e a construção de soluções sustentáveis para as próximas gerações. Não há contradição entre responsabilidade fiscal e justiça social: o desafio é encontrar o ponto de equilíbrio, e é isso que estas propostas buscam.



SINTRAM



O que é o DIVIPREV?

O **DIVIPREV** é o **Regime Próprio de Previdência Social (RPPS)** do Município de Divinópolis. É ele que administra as contribuições dos servidores e do Município e paga as aposentadorias e pensões dos servidores municipais efetivos. Funciona como uma “previdência própria” da cidade, separada do INSS, regida por lei municipal e supervisionada por órgãos de controle.

Em poucas palavras

Todo mês, servidores e Município contribuem para um fundo. Esse fundo é investido e utilizado para garantir, no futuro, o pagamento das aposentadorias e pensões. Para que isso funcione por décadas, é preciso **equilíbrio**: o que entra deve ser suficiente para honrar o que será pago.

O DIVIPREV em números

4.177

servidores ativos
(contribuintes)

2.162

aposentados

215

pensionistas

1,76

ativo para cada beneficiário

Fonte: Relatório de Avaliação Atuarial do DIVIPREV². A relação de **1,76 servidor ativo para cada beneficiário** revela um regime **maduro, mas não esgotado**, ou seja, ainda há base contributiva relevante.

≈ R\$ 630 mi

patrimônio garantidor (recursos
acumulados)

> R\$ 3,3 bi

provisões matemáticas (compromissos
futuros)

R\$ 2,62 bi

déficit atuarial consolidado (31/12/2025)

Quem o DIVIPREV protege

Servidores ativos: contribuem hoje e constroem o direito à aposentadoria. **Aposentados:** recebem o benefício após a inativação. **Pensionistas:** dependentes que passam a receber a pensão por morte quando o servidor falece. Toda mudança no DIVIPREV atinge, em algum grau, esses três grupos.

Por que o equilíbrio financeiro do DIVIPREV é importante?

Um regime equilibrado é a **maior garantia do aposentado e do pensionista**: significa que haverá recursos para pagar os benefícios pelas próximas décadas. Defender a sustentabilidade do DIVIPREV não é contrário aos interesses dos servidores. É, na verdade, a melhor forma de protegê-los. O que os sindicatos questionam não é a necessidade de equilíbrio, mas **como e sobre quem** recai o esforço para alcançá-lo.

2. Relatório de Avaliação Atuarial do DIVIPREV, data focal de 31/12/2025, elaborado pela Lumens Atuarial (atuário Guilherme Walter, MIBA nº 2.091) e apresentado pela Prefeitura em 11 de maio de 2026.

Por que existe discussão sobre reforma previdenciária?

A discussão nasce de uma combinação de fatores: o **envelhecimento** da população, o aumento do número de aposentados em relação aos contribuintes e a existência de um **déficit atuarial**, ou seja, a diferença entre o que o regime tem para pagar e o que precisará pagar no futuro. Some-se a isso a **Emenda Constitucional nº 103/2019** (a “Reforma da Previdência” federal), que alterou as regras nacionais e estimulou Estados e Municípios a reverem seus próprios regimes.

O que a Constituição determina

Antes de falar em números, é preciso entender o que a Constituição exige de um regime próprio de previdência. O comando está no **art. 40 da Constituição Federal**, com a redação dada pela Emenda Constitucional nº 103/2019:

CONSTITUIÇÃO FEDERAL · ART. 40, CAPUT

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

Redação dada pela Emenda Constitucional nº 103, de 2019.

O texto traz duas ideias centrais. A primeira é que o regime é **contributivo e solidário**: todos custeiam, ou seja, o ente público (o Município), os servidores ativos, os aposentados e os pensionistas. A segunda é que devem ser observados **dois equilíbrios distintos**, que costumam ser confundidos: o **equilíbrio financeiro** e o **equilíbrio atuarial**.

Financeiro e atuarial não são a mesma coisa

CURTO PRAZO · O PRESENTE

Equilíbrio financeiro

É o equilíbrio de caixa do ano: as receitas que entram (contribuições e rendimentos) bastam para pagar os benefícios daquele exercício. Responde à pergunta: “o regime consegue honrar os pagamentos hoje?”.

LONGO PRAZO · O FUTURO

Equilíbrio atuarial

É uma projeção de longuíssimo prazo (décadas) que estima se os recursos já acumulados e as contribuições futuras cobrirão todos os compromissos que ainda vão vencer. Responde à pergunta: “e daqui a 30 ou 50 anos, vai faltar?”.

Um ponto que muda a leitura do debate

O DIVIPREV mantém o **pagamento regular de todas as aposentadorias e pensões** e conta com patrimônio garantidor de aproximadamente R\$ 630 milhões. Em outras palavras, do ponto de vista **financeiro** (o caixa do presente), o regime é **positivo**: honra integralmente seus compromissos correntes.

O déficit apontado nos estudos é de natureza **atuarial**, isto é, uma projeção de longo prazo. Reconhecê-lo é importante e exige responsabilidade, mas ele **não significa colapso iminente** nem justifica, por si só, medidas drásticas e imediatas sobre quem já contribuiu a vida inteira. É um ajuste a ser construído ao longo do tempo, e a própria Constituição atribui esse equacionamento, em primeiro lugar, ao ente público.

O que é déficit atuarial, sem complicação

Uma comparação simples

Imagine uma poupança de família para uma despesa futura certa. O **déficit atuarial** aparece quando os valores guardados e as contribuições previstas não bastam para cobrir tudo o que será gasto lá na frente. Não significa que o regime “quebrou” hoje: significa que, sem ajustes, faltará no futuro. Por isso a lei exige medidas para reequilibrar.

Atenção: o número que importa

Segundo o próprio atuário (Ofício nº 714/2026)³, o déficit atuarial **consolidado** do DIVIPREV é de **R\$ 2,62 bilhões** (em 31/12/2025) e passaria a **R\$ 2,14 bilhões** com a aprovação do PLC nº 008/2026. O valor frequentemente citado de R\$ 502,3 milhões refere-se apenas ao **Fundo em Capitalização**, isto é, é parte, não o todo. Entender essa diferença é essencial para avaliar o tamanho real do ajuste necessário.

A previdência complementar já em vigor

Desde 2021, Divinópolis possui **previdência complementar**⁴ (Lei Municipal nº 8.919/2021, autorizada pela Portaria PREVIC nº 1.185/2022). Na prática, os servidores que ingressaram após sua implantação já têm os benefícios do DIVIPREV **limitados ao teto do INSS**. Isso, por si só, reduz progressivamente o passivo do regime ao longo do tempo, um efeito que, como veremos, precisa ser corretamente dimensionado no debate.

Mito ou Verdade?

“A única forma de salvar o DIVIPREV é cortar direitos dos servidores.”

Mito. O próprio relatório atuarial prevê **diversos instrumentos** de equacionamento do déficit: plano de amortização, alíquotas suplementares, aportes patronais e uso de ativos. O ajuste sobre os servidores é **uma** das alternativas, não a única. A responsabilidade pelo déficit é, em boa parte, do ente público, e não pode recair exclusivamente sobre quem contribuiu a vida inteira.

3. Ofício DIVIPREV nº 714/2026, de 16 de junho de 2026 (Parecer Lumens Atuarial nº 2026.06.01), em resposta ao requerimento das entidades sindicais.

4. Regime de Previdência Complementar instituído pela Lei Municipal nº 8.919/2021, autorizado pela Portaria PREVIC nº 1.185, de 22 de novembro de 2022.

O que propõe o PLC nº 008/2026?

O **Projeto de Lei Complementar nº 008/2026**, apresentado pelo Poder Executivo Municipal, reestrutura integralmente o DIVIPREV. Seu objetivo declarado é o reequilíbrio financeiro e atuarial do regime. Para isso, adota, em grande parte, os parâmetros mais rigorosos da Emenda Constitucional nº 103/2019. Os principais pontos são:

TEMA	O QUE PREVÊ O TEXTO DA PREFEITURA
Idade mínima (geral)	60 anos (mulher) e 65 anos (homem).
Idade mínima (professores)	55 anos (mulher) e 60 anos (homem).
Aposentadoria especial	Exige idade mínima de 60 anos somada a 25 anos de exposição a agentes nocivos.
Cálculo do benefício	Média de 90% das maiores contribuições; valor de 60% da média mais 2% por ano acima de 20 anos.
Pensão por morte	50% do valor mais 10% por dependente (mínimo de 60% com um único dependente).
Contribuição (ativos)	Alíquotas de 12,5% a 21%, em faixas pouco escalonadas.
Contribuição (inativos)	Incide sobre os proventos, com isenção apenas até R\$ 5.000,00.
Regras de transição	Transição por pontos (86/96) e por pedágio de 100% do tempo faltante.
Segregação de massas	Divide os segurados em dois fundos, com data de corte em 31/08/2025.

O ponto de partida dos sindicatos

Nas assembleias promovidas pelos sindicatos, ficou evidente a necessidade de aperfeiçoamentos no texto apresentado. Os servidores reconhecem que parte das alterações decorre de **exigências constitucionais** e das diretrizes estabelecidas pela EC nº 103/2019. O que se busca não é impedir a reforma, mas **ajustar a intensidade e a distribuição dos sacrifícios exigidos**, de forma que as mudanças sejam implementadas com equilíbrio, proporcionalidade e justiça social. Além de preservar direitos e expectativas legítimas, essa calibragem contribui para conferir maior **segurança jurídica** ao processo, reduzindo o risco de questionamentos judiciais que podem gerar elevados custos ao Município no futuro.

O que defendem os sindicatos?

As propostas apresentadas pelo SINTRAM e pelo SINTEMD, **amplamente debatidas, votadas e aprovadas em assembleias da categoria**, foram construídas com base na Constituição Federal, na Emenda Constitucional nº 103/2019, na legislação aplicável aos Regimes Próprios de Previdência Social (RPPS), na jurisprudência dos Tribunais Superiores e nos princípios que regem a **Administração Pública** e a **Seguridade Social**.

Os princípios que orientam as propostas

Segurança jurídica

Proporcionalidade

Razoabilidade

Confiança legítima

Vedação ao retrocesso social

Equilíbrio financeiro e atuarial

Dignidade da pessoa humana

Proteção à família

A lógica das propostas em uma frase

“Sim à reforma necessária; não ao sacrifício excessivo.” As propostas **não preservam integralmente** as regras antigas nem afastam o aumento de exigências: elas **suavizam a transição**, protegem os mais vulneráveis e exigem transparência, distribuindo o esforço de forma mais justa.

As 24 propostas, organizadas por finalidade

1. Aposentar com dignidade (idade e tempo)

- Reduzir a idade mínima geral de 60/65 para **58/63 anos** e a dos professores de 55/60 para **53/58 anos**.
- Suavizar as regras de transição por pontos e reduzir o pedágio de 100% para **50%**.
- Criar uma **regra de transição por idade progressiva** (art. 46-A), no modelo da EC nº 103/2019, sempre garantindo ao servidor a regra mais favorável.
- Manter a **aposentadoria especial sem idade mínima**, preservando os 25 anos de exposição a agentes nocivos.

2. Calcular o benefício com justiça

- Descartar as **20% menores contribuições** (média sobre as 80% maiores), em vez de apenas 10%.
- Antecipar o acréscimo de 2% ao ano para depois de **15 anos** de contribuição (em vez de 20).
- Garantir **integralidade e paridade** a quem ingressou até 31/12/2003, de forma expressa, inclusive na pensão.

3. Proteger a família e os mais vulneráveis

- Garantir **pensão mínima de 70%** quando houver um único dependente.
- Reforçar a proteção do **dependente inválido ou com deficiência** e do companheiro em união estável.
- Tornar expressa a **vitaliciedade da pensão** para o cônjuge com 45 anos ou mais.

4. Contribuir de forma proporcional

- Substituir as alíquotas de 12,5% a 21% por uma escala **reduzida e mais escalonada (7,5% a 14%)**, calculada por faixa.
- Cobrar dos aposentados e pensionistas **apenas sobre a parcela que superar o teto do INSS**, com proteção redobrada a quem tem doença grave.

5. Transparência, governança e responsabilidade do ente

- Condicionar a **segregação de massas** à apresentação de estudo comparativo que prove ser ela a medida mais vantajosa.
- Atribuir o **custeio do déficit ao ente público**, sem transferi-lo aos servidores via alíquota suplementar.
- Instituir **audiência pública anual**, publicação de indicadores e consulta prévia para mudanças futuras.
- Preservar o **abono de permanência** e o **adicional por tempo de serviço** já conquistados.

Comparativo entre as propostas

Cada quadro mostra, lado a lado, **o que prevê a Prefeitura** e **o que os sindicatos defendem**. Em seguida, o efeito sobre a **sustentabilidade do DIVIPREV** e a razão da proposta. Ao final, um quadro-resumo reúne as demais medidas.

Como ler cada quadro

À esquerda, em tom alaranjado, a **proposta da Prefeitura**. À direita, em verde, a **proposta dos sindicatos**. Logo abaixo, a faixa azul indica o **efeito na sustentabilidade do regime** e a faixa dourada explica **por que os sindicatos defendem** a alteração.

1 Idade mínima dos atuais servidores

PROPOSTA DA PREFEITURA

60 anos (mulher) e 65 anos (homem), com 25 anos de contribuição.

PROPOSTA DOS SINDICATOS

58 anos (mulher) e 63 anos (homem), mantidos os 25 anos de contribuição.

Sustentabilidade do DIVIPREV: Preserva a elevação da idade e a convergência gradual com a EC nº 103/2019, mantendo o ganho fiscal pretendido pela reforma. Os parâmetros mais rígidos passam a valer integralmente para os futuros ingressantes.

Por que os sindicatos defendem: Quem está no serviço público há décadas planejou a vida sob outras regras. Subir a idade de forma brusca quebra expectativas legítimas; a redução de 2 anos suaviza o impacto sem abrir mão do ajuste.

2 Idade mínima dos professores

PROPOSTA DA PREFEITURA

55 anos (mulher) e 60 anos (homem).

PROPOSTA DOS SINDICATOS

53 anos (mulher) e 58 anos (homem), com o tempo de magistério ampliado para incluir direção, coordenação e supervisão pedagógica.

Sustentabilidade do DIVIPREV: Mantém a diferenciação constitucional de 5 anos em favor do professor e preserva o ajuste atuarial, apenas distribuindo-o de forma proporcional.

Por que os sindicatos defendem: A Constituição (art. 40, §5º) reconhece que o magistério desgasta mais cedo, posição reafirmada pelo STF na ADI 3.772. Reduzir 2 anos mantém a coerência com a regra geral e valoriza quem forma as futuras gerações.

3 Aposentadoria especial (agentes nocivos)

PROPOSTA DA PREFEITURA

Exige **60 anos de idade** somados a 25 anos de efetiva exposição a agentes nocivos.

PROPOSTA DOS SINDICATOS

Sem idade mínima: mantém os 25 anos de exposição, 10 de serviço público e 5 no cargo.

Sustentabilidade do DIVIPREV: Mantém integralmente o tempo de exposição como requisito central, preservando o equilíbrio atuarial do benefício.

Por que os sindicatos defendem: A aposentadoria especial existe para retirar o trabalhador do ambiente insalubre. Exigir idade mínima obriga agentes de saúde e técnicos de enfermagem a permanecer expostos por mais de 30 anos, contrariando a finalidade protetiva reconhecida pelo STF (ADI 6.309).

4 Cálculo do benefício (média)

PROPOSTA DA PREFEITURA

Média de **90%** das maiores contribuições (descarta apenas 10%).

PROPOSTA DOS SINDICATOS

Média de **80%** das maiores contribuições, descartando as **20% menores**.

Sustentabilidade do DIVIPREV: Funciona como medida compensatória dos demais endurecimentos da reforma, com impacto atuarial moderado e sem romper o caráter contributivo.

Por que os sindicatos defendem: Quem teve salários menores no início da carreira ou afastamentos legais é penalizado pela média cheia. Descartar as 20% menores corrige distorções, sem inflar artificialmente o benefício, porque a média segue refletindo a maior parte do histórico salarial.

5 Valor dos proventos (coeficiente)

PROPOSTA DA PREFEITURA

60% da média mais 2% por ano que exceder **20 anos** de contribuição.

PROPOSTA DOS SINDICATOS

60% da média mais 2% por ano que exceder **15 anos**, até 100%, estendido também à invalidez comum.

Sustentabilidade do DIVIPREV: O acréscimo permanece vinculado ao tempo de contribuição, preservando o vínculo entre o que se contribui e o que se recebe.

Por que os sindicatos defendem: Com a regra da Prefeitura, mesmo décadas de contribuição podem resultar em aposentadoria muito abaixo do salário. O marco de 15 anos reconhece melhor o esforço de uma vida de trabalho e valoriza quem se invalida precocemente.

6 Pensão por morte com um único dependente

PROPOSTA DA PREFEITURA

50% mais 10% por dependente, resultando em **apenas 60%** quando há um único dependente.

PROPOSTA DOS SINDICATOS

Garante **piso de 70%** ao dependente único, mantido o modelo de cotas familiares.

Sustentabilidade do DIVIPREV: Impacto atuarial inferior ao de outras medidas e tende a reduzir a futura demanda por assistência social do próprio Município.

Por que os sindicatos defendem: A morte do servidor não reduz em 40% as contas da casa: moradia, remédios e alimentação continuam. Cair para 60% da renda gera vulnerabilidade incompatível com a função da pensão, sobretudo para a viúva ou o viúvo de idade avançada.

7 Contribuição dos servidores ativos (alíquotas)

PROPOSTA DA PREFEITURA

Alíquotas de **12,5% a 21%**, em poucas faixas pouco escalonadas.

PROPOSTA DOS SINDICATOS

Escala reduzida e mais escalonada, de **7,5% a 14%**, calculada **por faixa**, como no Imposto de Renda.

Sustentabilidade do DIVIPREV: Mantém alíquotas maiores nas faixas altas e preserva a progressividade; eventual ajuste fica remetido ao cálculo atuarial e ao custeio do ente.

Por que os sindicatos defendem: Cobrar de 12,5% a 21% sobre todo o salário pode reduzir o líquido do servidor. O cálculo por faixa é mais justo: cada percentual incide apenas sobre a parcela correspondente da remuneração, evitando o efeito-degrau e respeitando a capacidade contributiva.

8 Contribuição dos aposentados e pensionistas

PROPOSTA DA PREFEITURA

Contribuição sobre os proventos, com isenção apenas até **R\$ 5.000,00**.

PROPOSTA DOS SINDICATOS

Incidência **apenas sobre a parcela acima do teto do INSS**; quem tem doença grave ou invalidez só contribui acima do **dobro** do teto.

Sustentabilidade do DIVIPREV: Mantém contribuição progressiva nas faixas altas; o ajuste das demais parcelas fica a cargo do custeio suplementar do ente.

Por que os sindicatos defendem: A Constituição (art. 149, §1º-A) só admite cobrar do inativo abaixo do teto do INSS em caráter excepcional e temporário. A regra-padrão é tributar somente o que excede o teto, exatamente o que a proposta restabelece, protegendo o grupo mais vulnerável.

9 Regras de transição (pontos e pedágio)

PROPOSTA DA PREFEITURA

Pontos iniciais de **86/96** (mais 1 ponto por ano, até 100/105) e pedágio de **100%** do tempo faltante.

PROPOSTA DOS SINDICATOS

Pontos iniciais de **84/94** (mais 1 ponto a cada 2 anos, até 92/102), pedágio reduzido para **50%** e idade da transição reduzida em 2 anos.

Sustentabilidade do DIVIPREV: Mantém o teto final de pontos: o ajuste é apenas distribuído de forma menos abrupta ao longo do tempo.

Por que os sindicatos defendem: Regras de transição existem para amenizar impactos sobre quem já está na carreira. O pedágio de 100% (o dobro do tempo faltante) é a regra mais dura da reforma; reduzi-lo a 50% é proporcional e a própria EC nº 103/2019 já admite esse percentual.

10 Segregação de massas e responsabilidade pelo déficit

PROPOSTA DA PREFEITURA

Implementa a segregação de massas (dois fundos), com data de corte em 31/08/2025.

PROPOSTA DOS SINDICATOS

Mantém a segregação como opção, porém **condicionada a estudo comparativo** (art. 66-A), e atribui o **custeio do déficit ao ente público** (art. 66-B), vedada sua transferência aos servidores.

Sustentabilidade do DIVIPREV: Exige demonstrar economia real, aportes evitados e o efeito da previdência complementar, dando à Câmara base concreta para decidir.

Por que os sindicatos defendem: A segregação não é imposição atuarial: é uma entre várias alternativas. O próprio atuário admite não ter dimensionado isoladamente o impacto da limitação ao teto (Ofício nº 714/2026). Sem o estudo comparativo, não se sabe se ela salva o regime ou apenas transfere mais ajuste aos servidores.

O que muda, na prática, para a minha aposentadoria?

Somadas, as propostas dos sindicatos significam: a possibilidade de **aposentar até 2 anos mais cedo** (idade e transição), um **benefício de maior valor** (descarte das 20% menores contribuições e acréscimo de 2% já a partir de 15 anos), **pedágio pela metade** e **contribuição mais leve** nas faixas iniciais. Para quem ingressou até 31/12/2003, a integralidade e a paridade ficam **expressamente garantidas**.

O que muda, na prática, para uma pensão?

Para a família, as propostas asseguram **piso de 70%** quando há um único dependente, **proteção reforçada** ao dependente inválido ou com deficiência, **vitaliciedade expressa** para o cônjuge com 45 anos ou mais e **contribuição de inativos apenas acima do teto do INSS**. São medidas que preservam a renda no momento de maior fragilidade do núcleo familiar.

As demais propostas, em resumo

Além dos dez pontos detalhados acima, o documento técnico contempla outras medidas de proteção, governança e segurança jurídica:

Quadro-resumo das propostas de aperfeiçoamento		18 medidas
1	União estável	Rol exemplificativo de provas e admissão da prova testemunhal para complementar, reduzindo indeferimentos de pensão.
2	Início da aposentadoria por incapacidade	Benefício devido desde o início da incapacidade, não da data do laudo, para que a demora da perícia não prejudique o servidor.
3	Tempo especial do RGPS/INSS	Averbação e conversão do tempo especial anterior à EC nº 103/2019 (Tema 942 do STF).
4	Dependente inválido ou com deficiência	Revisão com contraditório, dispensa de revisão em casos irreversíveis e piso de um salário mínimo.
5	Acumulação de aposentadoria e pensão	Preserva parcela de até 2 salários mínimos e garante piso quando é a única renda formal.
6	Cessaçãõ da pensão	Torna expressa a vitaliciedade para o cônjuge com 45 anos ou mais na data do óbito.
7	Abono de permanência	Equivalente a 100% da contribuição, devido desde o cumprimento dos requisitos, ainda que sem requerimento administrativo, sem prejuízo pela demora.
8	Base de cálculo	Harmoniza os arts. 36 e 57: o que sofre contribuição deve repercutir no benefício.
9	Idade mínima progressiva (art. 46-A)	Nova transição alternativa no modelo da EC nº 103/2019, sempre pela regra mais favorável.
10	Tempo anterior a 2003 (não efetivo)	Reconhece o serviço público prestado antes de 2003 para fins de integralidade e paridade.
11	Direito adquirido, integralidade e paridade	Veda a exigência de requisitos novos ou mais gravosos a quem já cumpriu as condições.
12	Aprovação colegiada (governança)	Atos estratégicos sujeitos à aprovação prévia do Conselho Administrativo.
13	Audiência pública anual	Prestação de contas direta aos segurados, aposentados e pensionistas.
14	Indicadores de gestão	Publicação trimestral de situação atuarial, investimentos e prazos de análise.
15	Participação em mudanças futuras	Consulta pública prévia de 30 dias, com os estudos técnicos, antes de novas alterações.
16	Adicional por tempo de serviço	Preserva o adicional (art. 103 da LC 009/1992) já conquistado, com regra de transição.
17	Revogação genérica de vantagens	Veda cláusula revogatória genérica; exige enumeração expressa e ressalva o direito adquirido.
18	Revogação condicionada da lei de aportes (art. 116, II)	Condiciona a revogação da lei de custeio (Lei 9.485/2024) à prévia aprovação do novo plano, evitando vácuo de financiamento.

Em todas as propostas, os sindicatos observam a existência de fonte de custeio (art. 195, §5º, da CF) e o equilíbrio financeiro e atuarial do regime.

As omissões e inconsistências da Prefeitura

As propostas dos sindicatos não se apoiam em impressões, mas nos **próprios documentos técnicos** do processo. Em 11 de junho de 2026, as entidades protocolaram um requerimento de informações⁵ dirigido à **Prefeitura Municipal**, à **Secretaria de Fazenda** e ao **DIVIPREV**, com 21 perguntas sobre os fundamentos atuariais da reforma. A resposta veio pelo **Ofício DIVIPREV nº 714/2026**, com parecer da **Lumens Atuarial**, a mesma consultoria que elaborou o estudo atuarial apresentado pela Prefeitura em 11 de maio de 2026. As respostas, em vez de tranquilizar, confirmaram **omissões relevantes**.

As omissões admitidas pela própria consultoria da Prefeitura

- 1. Não dimensionou o efeito da previdência complementar.** Questionada sete vezes (perguntas 7 a 12 e 21) sobre quanto a limitação dos novos servidores ao teto do INSS reduz o déficit, a consultoria respondeu, em todas, que “**não há o dimensionamento do impacto atuarial da limitação**”. Ou seja, ninguém calculou quanto do déficit já tende a se resolver naturalmente, com o passar do tempo, sem novos sacrifícios.
- 2. Não apresentou estudo comparativo.** Perguntada se havia estudo confrontando os cenários e as alternativas de equacionamento (perguntas 13 e 14), não encaminhou nenhuma comparação entre manter as regras atuais, aprovar o PLC ou adotar outras soluções de custeio.
- 3. Não atribuiu o déficit entre as massas.** Não informou quanto do déficit pertence aos servidores que ingressaram antes e depois da previdência complementar (perguntas 15 e 16), justamente o dado que serviria de base para calibrar a segregação de massas.
- 4. Não comprovou a manifestação dos órgãos colegiados.** As perguntas sobre eventual manifestação formal do Conselho Administrativo, do Conselho Fiscal e do Comitê de Investimentos a respeito do PLC foram simplesmente remetidas ao DIVIPREV, sem apresentação de documentos.

Por que isso é decisivo para a segregação de massas

A **segregação de massas** é apresentada no texto original do PLC nº 008/2026 como peça central do reequilíbrio. Porém, os próprios documentos técnicos enfraquecem essa escolha:

5. Requerimento de informações protocolado pelas entidades sindicais em 11 de junho de 2026 (processo administrativo nº 000029679/2026), dirigido à Prefeitura Municipal, à Secretaria de Fazenda e ao DIVIPREV, com fundamento na Lei nº 12.527/2011.

O que os números e o relatório realmente dizem

O próprio **relatório atuarial** afirma que o déficit “**deverá ser financiado pelo Ente Público, por meio de custeio suplementar (alíquotas de contribuição ou aporte periódico de recursos)**”. A solução técnica apontada é o **custeio pelo Município**, e não a transferência do ajuste aos servidores.

A segregação de massas, portanto, **não é uma imposição atuarial**: é uma opção do texto do projeto. Sem o estudo comparativo, não há demonstração de que ela seja mais vantajosa do que reforçar o plano de amortização, escalonar aportes patronais ou revisar a estratégia atuarial. E, como o efeito da previdência complementar nunca foi isolado, parte do déficit que hoje justifica a segregação pode já estar em rota natural de redução.

R\$ 2,62 bi

déficit consolidado em 31/12/2025, antes do PLC

60,87%

custo suplementar exigido do Ente em 2027, sem o PLC

R\$ 2,14 bi

déficit estimado com a aprovação do PLC

49,98%

custo suplementar com o PLC em 2027

Valores informados pela consultoria no Ofício DIVIPREV nº 714/2026. Mesmo com a reforma, o Município segue obrigado a um aporte suplementar próximo de metade da folha, o que confirma que o equacionamento do déficit é, por natureza, responsabilidade do Ente.

A resposta dos sindicatos: transparência, não obstrução

Diante desse quadro, a Proposta nº 18 dos sindicatos **não rejeita a segregação**, mas a torna responsável. Ela exige que a segregação seja **condicionada a um estudo comparativo** que prove ser a medida mais vantajosa (art. 66-A), atribui o **custeio do déficit ao Ente público**, vedada sua transferência aos servidores por alíquota suplementar (art. 66-B), e determina o **dimensionamento isolado do impacto da previdência complementar**. São exigências de transparência que protegem tanto o servidor quanto o erário, e que dão à Câmara Municipal base concreta para decidir.

Em uma frase

Não se trata de duvidar do déficit, mas de exigir que cada medida que recai sobre o servidor seja **tecnicamente comprovada**. Onde faltam estudos, sobram sacrifícios desnecessários.

Perguntas e respostas

Reunimos as 20 dúvidas mais frequentes e procuramos respondê-las com a profundidade que o tema exige, sempre em linguagem acessível.

1. Os sindicatos são contra a reforma?

Não. O SINTRAM e o SINTEMD reconhecem que o DIVIPREV precisa de equilíbrio e que parte das mudanças decorre da própria Constituição e da Emenda Constitucional nº 103/2019. A divergência não é com a existência da reforma, mas com a sua intensidade e com a forma como o esforço é distribuído. As propostas buscam uma reforma constitucional, equilibrada e socialmente justa, que reduza o risco de judicialização e preserve a legitimidade das mudanças.

2. A proposta dos sindicatos mantém as regras antigas?

Não. As propostas aumentam idade, tempo de contribuição e exigências em relação às regras anteriores. A diferença é que esse aumento é feito de forma mais gradual e proporcional do que no texto da Prefeitura, com regras de transição que amortecem o impacto sobre quem já está na carreira. Em nenhum ponto as propostas restabelecem automaticamente o regime anterior à reforma.

3. Vou conseguir me aposentar mais cedo com a proposta dos sindicatos?

Em geral, sim. A idade mínima cai 2 anos (de 60/65 para 58/63 anos no quadro geral e de 55/60 para 53/58 anos no magistério), a idade das transições também é reduzida e o pedágio cai de 100% para 50% do tempo faltante. O efeito concreto para cada servidor depende da data de ingresso, do tempo de contribuição já acumulado e da regra de transição mais vantajosa no seu caso, motivo pelo qual recomenda-se sempre uma simulação individual.

4. O que muda no valor da minha aposentadoria?

Dois pontos elevam o valor do benefício. Primeiro, a média passa a descartar as 20% menores contribuições (e não apenas 10%), o que reduz o peso de salários baixos do início de carreira e de afastamentos legais. Segundo, o acréscimo de 2% ao ano passa a contar a partir de 15 anos de contribuição, e não de 20. Na prática, isso tende a aproximar o benefício da remuneração da ativa, sem romper o caráter contributivo do sistema.

5. Tenho integralidade e paridade. Vou perder esse direito?

Não. Quem ingressou no serviço público até 31/12/2003 e não optou pela previdência complementar mantém o direito à integralidade (provento igual à última remuneração) e à paridade (reajuste igual ao dos servidores da ativa), nos termos das Emendas Constitucionais nº 41/2003 e nº 47/2005. As propostas apenas tornam essa garantia expressa no texto da lei municipal, inclusive em relação à pensão, para evitar interpretações restritivas e reduzir a judicialização.

6. Já tenho direito de me aposentar, mas ainda não pedi. Estou protegido?

Sim. Quem preencheu todos os requisitos antes da entrada em vigor da nova lei adquire o chamado direito adquirido e pode se aposentar pelas regras antigas, ainda que faça o requerimento depois. Esse é um princípio garantido pelo art. 5º, XXXVI, da Constituição e reconhecido de forma pacífica pelo STF. As propostas reforçam essa proteção, vedando expressamente a aplicação retroativa de requisitos mais gravosos.

7. Sou professor ou professora. Há tratamento diferenciado?

Sim. A Constituição (art. 40, §5º) assegura regras reduzidas ao magistério, em razão do desgaste próprio da atividade docente, entendimento reafirmado pelo STF na ADI 3.772. As propostas reduzem a idade do magistério para 53/58 anos e ampliam o que conta como tempo de magistério, incluindo as funções de direção de unidade escolar, coordenação e supervisão pedagógica exercidas por integrantes da carreira da educação.

8. Trabalho exposto a agentes nocivos. O que muda na aposentadoria especial?

O texto da Prefeitura exige 60 anos de idade somados a 25 anos de exposição. Os sindicatos propõem retirar a idade mínima, mantendo os 25 anos de efetiva exposição, além de 10 anos de serviço público e 5 no cargo. A razão é que a aposentadoria especial existe justamente para afastar o trabalhador do ambiente insalubre; exigir idade mínima obriga agentes de saúde, técnicos de enfermagem e categorias semelhantes a permanecer expostos por mais de 30 anos, o que contraria a finalidade protetiva do benefício reconhecida pelo STF na ADI 6.309.

9. Como fica a pensão por morte?

O modelo de cotas familiares introduzido pela reforma é mantido, mas com proteções adicionais. A principal é o piso de 70% quando houver um único dependente, em vez dos 60% resultantes da fórmula da Prefeitura. Soma-se a isso a proteção reforçada ao dependente inválido ou com deficiência e a previsão expressa de vitaliciedade para o cônjuge ou companheiro que tenha 45 anos ou mais na data do óbito.

10. Vou pagar mais de contribuição?

Na proposta dos sindicatos, a tendência é pagar de forma mais proporcional. As alíquotas caem de uma faixa de 12,5% a 21% para uma escala de 7,5% a 14%, e passam a ser calculadas por faixa, como no Imposto de Renda. Isso significa que cada percentual incide apenas sobre a parcela correspondente da remuneração, preservando a renda líquida, sobretudo dos servidores das faixas iniciais e intermediárias, sem suprimir a progressividade do sistema.

11. Sou aposentado ou pensionista. Vou contribuir sobre toda a aposentadoria?

Não, pela proposta dos sindicatos. A contribuição passa a incidir apenas sobre a parcela dos proventos que superar o teto do INSS, conforme a regra-padrão do art. 149, §1º-A, da Constituição. Quem tem doença grave ou se aposentou por invalidez recebe proteção dobrada: só contribui sobre o que exceder o dobro do teto. A cobrança sobre valores abaixo do teto, prevista no texto da Prefeitura, é tratada pela Constituição como medida excepcional e temporária.

12. O que é o pedágio e por que reduzi-lo?

Pedágio é o tempo extra de contribuição exigido de quem está em transição. O texto da Prefeitura adota o pedágio de 100%, ou seja, o servidor precisa contribuir o dobro do tempo que lhe faltava. Os sindicatos propõem reduzi-lo para 50%, percentual que a própria Emenda Constitucional nº 103/2019 admite em uma de suas regras de transição. Trata-se de medida proporcional, que ameniza a regra mais onerosa da reforma sem eliminar a exigência de tempo adicional.

13. O DIVIPREV está quebrado?

Não. O regime apresenta um déficit atuarial, ou seja, os compromissos futuros superam os recursos disponíveis, mas isso não significa insolvência imediata. O DIVIPREV é um regime maduro, com cerca de 1,76 servidor ativo para cada beneficiário e patrimônio garantidor de aproximadamente R\$ 630 milhões. O déficit precisa ser equacionado com responsabilidade, e parte relevante dele é, por natureza, responsabilidade do ente público.

14. O que é segregação de massas e por que ela é questionada?

É a divisão dos segurados em dois fundos distintos, para organizar de forma separada o financiamento de cada grupo. É um instrumento de gestão atuarial, mas não é obrigatório nem é a única forma de equacionar o déficit. No caso de Divinópolis, a própria consultoria da Prefeitura admitiu, no Ofício DIVIPREV nº 714/2026, que não apresentou estudo comparativo entre alternativas e que não dimensionou isoladamente o efeito da previdência complementar. Por isso, os sindicatos pedem que a segregação só seja adotada se um estudo comparativo demonstrar que ela é, de fato, mais vantajosa do que o reforço do plano de amortização ou os aportes patronais, e que o custeio do déficit seja assumido pelo Ente, e não transferido aos servidores.

15. Quem deve pagar o déficit do regime?

O custeio do déficit é, por natureza, responsabilidade do ente público, pois decorre de obrigações assumidas ao longo de décadas pela Administração. As propostas deixam isso expresso e vedam a transferência desse ônus aos servidores por meio de alíquota suplementar. Eventual contribuição extraordinária só pode ser instituída nos estritos limites do art. 149 da Constituição, com caráter temporário e destinação exclusiva ao equacionamento do déficit.

16. As propostas criam gasto sem dinheiro para pagar?

Não. Cada proposta observa a exigência constitucional de prévia fonte de custeio (art. 195, §5º, da Constituição). Boa parte delas, aliás, não cria despesa nova: apenas torna expressos direitos já garantidos pela Constituição e pela jurisprudência, como o direito adquirido, a integralidade e a paridade. Quando há ampliação de proteção, ela é condicionada à existência de recursos, exatamente para preservar o equilíbrio do regime.

17. Por que tanta preocupação com a judicialização?

Porque regras que contrariam a Constituição ou a jurisprudência consolidada tendem a gerar uma enxurrada de ações judiciais. Isso custa caro ao Município, gera insegurança para os servidores e pode, ao final, derrubar dispositivos da própria lei. Uma reforma tecnicamente bem construída reduz litígios, dá previsibilidade e protege tanto o erário quanto os direitos dos segurados, o que interessa a todos.

18. O abono de permanência muda?

Os sindicatos defendem que o abono de permanência seja devido desde a data em que o servidor implementou os requisitos para a aposentadoria voluntária e optou por permanecer em atividade, independentemente da data do protocolo do requerimento administrativo, assegurado o pagamento das parcelas retroativas a partir daquele momento.

19. E o adicional por tempo de serviço?

O texto da Prefeitura revoga, de forma abrupta, o adicional de 10% por tempo de serviço previsto no art. 103 da LC 009/1992. As propostas preservam esse adicional para quem já o conquistou e para quem já está no serviço público, com regra de transição, deixando a revogação apenas para os futuros ingressantes. A medida protege a confiança legítima de quem estruturou a vida funcional contando com esse direito e evita passivo judicial para o Município.

20. Como posso participar e acompanhar o debate?

Acompanhe as comunicações oficiais do SINTRAM e do SINTEMD, participe das assembleias e leve suas dúvidas às reuniões. Entre 22 e 30 de junho de 2026, os sindicatos e sua assessoria jurídica previdenciária estarão em reuniões técnicas com a equipe da Prefeitura. Depois disso, o debate seguirá para a Câmara Municipal, onde a participação dos servidores e o diálogo com os vereadores serão decisivos. As próprias propostas pedem audiência pública anual e consulta prévia para mudanças futuras, ampliando os canais de participação.

Conclusão e próximos passos

O debate sobre a reforma do DIVIPREV não é uma disputa entre o Município e seus servidores: é a busca de um equilíbrio que sirva a ambos. Os sindicatos chegam a este momento com uma posição clara e responsável:

O que os sindicatos defendem

- › Não são contrários ao debate previdenciário; ao contrário, propõem-se a qualificá-lo.
- › Defendem a **responsabilidade fiscal** e o **equilíbrio atuarial** do DIVIPREV.
- › Defendem a **proteção social** e a dignidade de servidores, aposentados e pensionistas.
- › Acreditam que as propostas apresentadas são **mais equilibradas** e tecnicamente consistentes.
- › Demonstram que é possível **fortalecer o DIVIPREV sem medidas excessivamente gravosas**.

A síntese da proposta

A alternativa construída pelos servidores é **tecnicamente mais equilibrada, socialmente mais justa e financeiramente sustentável** para o futuro do DIVIPREV. Ela preserva os objetivos da reforma, mas distribui o esforço de forma proporcional e protege quem está mais próximo da aposentadoria e quem depende da pensão.

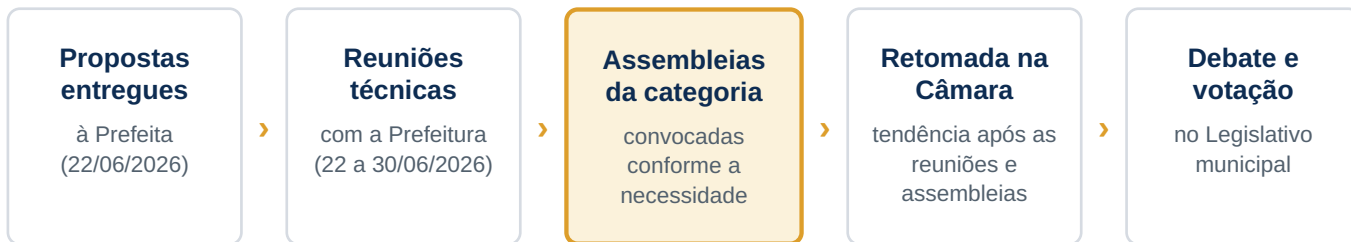
Próximos passos no processo

O caminho a partir de agora combina **negociação** e **processo legislativo**. As **reuniões técnicas** entre o SINTRAM, o SINTEMD, sua assessoria jurídica previdenciária e a equipe da Prefeitura ocorrem entre os dias **22 e 30 de junho de 2026**, para tratar das propostas apresentadas nesta cartilha e defendidas pelos sindicatos. A **última reunião técnica** está marcada para o dia **30 de junho de 2026**.

A cada rodada de reuniões com a Prefeitura, os sindicatos avaliarão a necessidade de realizar nova assembleia com os servidores, para comunicar o andamento das negociações e deliberar sobre os próximos passos. Concluída a fase de negociação técnica, a **tendência** é que o **PLC nº 008/2026 retome sua tramitação na Câmara Municipal**, já com os ajustes resultantes das reuniões entre sindicatos e Prefeitura, passando a discussão a ocorrer no âmbito do Legislativo municipal.

Assembleias da categoria

As assembleias serão convocadas conforme a necessidade: a cada rodada de reuniões com a Prefeitura, os sindicatos avaliarão se há resultado relevante a comunicar ou decisão a ser submetida à categoria. As convocações serão divulgadas pelos canais oficiais do SINTRAM e do SINTEMD.



Um processo de construção, não de imposição

Essa sequência reforça o compromisso dos sindicatos com o **diálogo institucional**: primeiro a negociação técnica com a Prefeitura, buscando convergência; depois, a deliberação democrática na Câmara Municipal, já com um texto amadurecido. O objetivo é que o PLC nº 008/2026 chegue ao Legislativo mais equilibrado e com o maior consenso possível.

O convite dos sindicatos

Aos **servidores**: informem-se, participem das assembleias e levem suas dúvidas. Aos **vereadores**: analisem as propostas com a profundidade técnica que o tema exige. À **imprensa e à sociedade**: acompanhem este debate, que diz respeito ao futuro de milhares de famílias divinopolitanas. Juntos, podemos construir uma reforma **justa, responsável e duradoura**.

Quem constrói esta proposta

Esta cartilha e o documento técnico-jurídico de propostas de aperfeiçoamento ao PLC nº 008/2026 são uma iniciativa do **SINTRAM** e do **SINTEMD**, em defesa de uma reforma previdenciária equilibrada, constitucional e socialmente responsável para o DIVIPREV.

Assessoria jurídica previdenciária dos sindicatos:

André Luís Rodrigues OAB/MG 138.423

Farlandes de Almeida Guimarães Júnior OAB/MG 150.737

Elaboração técnico-jurídica

RODRIGUES E GUIMARÃES SOCIEDADE DE ADVOGADOS, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ nº 21.111.187/0001-70, regularmente registrada na Ordem dos Advogados do Brasil, Seção Minas Gerais, sob o nº 4.388, com sede na Avenida 1º de Junho, nº 200, sala 202, Centro Empresarial Faria da Costa, Centro, Divinópolis/MG, e unidade de atendimento na Rua Antônio de Albuquerque, nº 330, 8º andar, Edifício Canopus Corporate, Savassi, Belo Horizonte/MG. Atua exclusivamente na área do Direito Previdenciário, desenvolvendo atividades de consultoria jurídica especializada, planejamento previdenciário, assessoria técnico-legislativa, acompanhamento de reformas previdenciárias, atuação perante Regimes Próprios de Previdência Social (RPPS) e Regime Geral de Previdência Social (RGPS), bem como representação administrativa e judicial em demandas previdenciárias. Fundada pelos advogados André Rodrigues e Farlandes Guimarães, professores de pós-graduação em Direito Previdenciário da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas), a sociedade reúne sólida experiência acadêmica e profissional, aliando rigor técnico, segurança jurídica, responsabilidade institucional e compromisso com a construção de soluções sustentáveis e socialmente responsáveis para seus clientes e parceiros institucionais.



Sindicato dos Trabalhadores Municipais de Divinópolis e Região Centro-Oeste de Minas Gerais (SINTRAM) · Sindicato dos Trabalhadores da Educação Municipal de Divinópolis (SINTEMD)
Divinópolis/MG · 22 de junho de 2026