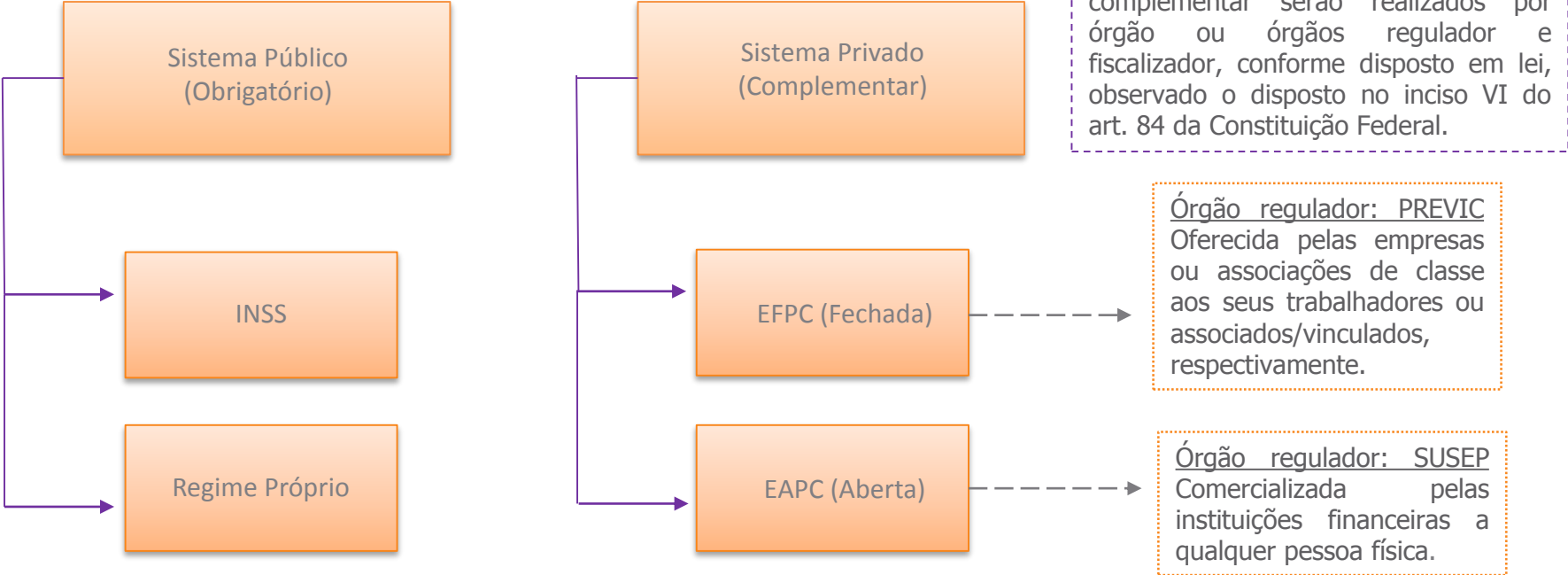


# Reforma da Previdência: Impacto nas Empresas

Luciana Dias Prado

Agosto/2017

# O Sistema Previdenciário Brasileiro



## Reforma da Previdência: principais pontos

- Idade mínima:
  - 62 anos para mulheres e 65 anos para homens, com 25 anos de contribuição.
- Benefício integral:
  - 40 anos de contribuição para atingir 100%. O valor da aposentadoria corresponderá 70% do valor dos salários do trabalhador, acrescidos de 1,5% para cada ano que superar 25 anos de contribuição, 2% para o que passar de 30 anos e 2,5% para o que superar 35 anos.
- Regra de transição:
  - idade mínima começará em 53 anos para mulheres e 55 anos para homens, sendo elevada em um ano a cada dois anos. Haverá um pedágio de 30% sobre o tempo de contribuição que faltar para atingir 35 anos (homens) e 30 anos (mulheres).
- Aposentadoria rural:
  - idade mínima de 57 anos para mulheres e de 60 anos para homens, com mínimo de 15 anos de contribuição.

## Reforma da Previdência: principais pontos

- **Benefício de Prestação Continuada (BPC):**
  - vinculação do salário mínimo, com idade mínima começando em 65 anos, subindo gradativamente até atingir 68 anos em 2020.
- **Pensões:**
  - vinculação ao salário mínimo, com possibilidade de acumular aposentadoria e pensão, com o limite de até dois salários mínimos.
- **Servidores Públicos:**
  - idade mínima de 62 anos para mulheres e de 65 anos para homens, assim como propõe para o regime geral. Atendida a idade mínima, fica garantido o direito de receber de aposentadoria o valor integral do salário no último cargo, além de ter reajuste equivalente ao dos servidores ativos.
- **Professores:**
  - idade mínima fixada em 60 anos, com 25 anos de contribuição.
- **Parlamentares:**
  - passam a ser vinculados ao RGPS, mas com transição diferente para o parlamentar federal. Nesses casos a aposentadoria será, inicialmente, aos 60 anos, subindo a partir de 2020 até o limite de 65 anos para homens e 62 anos para mulheres, com 35 anos de contribuição. Caberá a estados e municípios definirem regras de transição de seus respectivos parlamentares.

## Impactos para as empresas

- Envelhecimento da força de trabalho que, com a nova regra, se acentuará no curto prazo;
- Aumento de despesas com benefícios, especialmente planos médicos, por conta de uma folha de pagamento composta por mais idosos;
- A permanência das pessoas por mais tempo nas organizações vai requerer uma revisão do planejamento de carreira e remuneração;
- Convivência de diferentes gerações no ambiente de trabalho;
- Aumento da opção de investimento das empresas em patrocínio de planos de previdência complementar aos seus empregados.

# Previdência Complementar

- **Conceito**

- Artigo 202, *caput*, da Constituição Federal:

*Art. 202. O regime de previdência privada, de caráter complementar e organizado de forma autônoma em relação ao regime geral de previdência social, será facultativo, baseado na constituição de reservas que garantam o benefício contratado, e regulado por lei complementar.*

- **Objetivo**

- Manter ou recompor o nível de renda, ou seja, evitar que a pessoa sofra uma redução drástica da renda na sua aposentadoria, que pode ocorrer por:
  - a) Aposentadoria por idade;
  - b) Invalidez;
  - c) Morte (através da pensão de dependentes)

- **Princípios Constitucionais**

- São princípios constitucionais que regem a previdência complementar:
  - complementariedade e autonomia da vontade (natureza contratual);
  - autonomia em relação ao regime geral de previdência;
  - facultatividade;
  - transparência para o participante; e
  - constituição de reservas em regime de capitalização.

## Previdência Complementar Fechada

- Modalidade de planos de benefícios:
  - Classificação (Resolução CGPC nº. 16, de 22 de novembro de 2005)
    - Benefício Definido (BD) - têm seu valor ou nível previamente estabelecidos, sendo o custeio determinado atuarialmente, de forma a assegurar sua concessão e manutenção;
    - Contribuição Definida (CD) - têm seu valor permanentemente ajustado ao saldo de conta mantido em favor do participante, inclusive na fase de percepção de benefícios, considerando o resultado líquido de sua aplicação, os valores aportados e os benefícios pagos;
    - Contribuição Variável (CV) - combinam características das duas outras modalidades (BD e CD). Existem várias modelagens de planos e a mais comum é aquela em que os benefícios programados, na fase de acumulação ou na fase da atividade, tenham características de CD (contas individuais) e na fase de inatividade tenham características de BD (rendas vitalícias).
  - Tipos de benefícios:
    - Renda por sobrevivência (aposentadoria)
    - Renda por Invalidez
    - Pensão por Morte
    - Pecúlio por Morte
    - Pecúlio por Invalidez

## Previdência Complementar Aberta

- Modalidade de planos de benefícios:
  - Classificação:
    - Plano Gerador de Benefício Livre (PGBL): é um produto de Previdência Complementar que visa a acumulação de recursos e a transformação destes em uma renda futura;
    - Vida Gerador de Benefício Livre (VGBL): Desenvolvido com base no PGBL, o VGBL é um seguro de vida que garante cobertura em caso de sobrevivência, funcionando, portanto, como um plano de previdência.

PGBL	VGBL
Previdência Privada	Seguro de Vida
Incidência de IR no total quando do resgate	Incidência de IR no rendimento quando do resgate
Dedução de até 12% no IR	Não há dedução de IR



## Impactos da reforma para a Previdência Complementar

- Pode influenciar no aumento de adesões à previdência complementar;
- Pode influenciar no aumento da procura das empresas pelo patrocínio de planos de previdência complementar em benefício de seus empregados;
- Entidades Abertas poderão ser administradoras de fundos de pensão de funcionários públicos e das entidades já formadas até agora na União e em Estados que já regulamentaram o regime de previdência complementar (alteração do §15 do artigo 40 da CF);
- O caráter concomitante da elegibilidade para recebimento do benefício entre previdência social e complementar será afetado pelo aumento da idade previsto na reforma.

## Aplicabilidade do Estatuto do Idoso (Lei nº. 10.741/2003)

- Assegura os direitos das pessoas com 60 (sessenta) anos ou mais;
- Observância do Capítulo VI do Estatuto do Idoso que trata da profissionalização e do trabalho, mais especificamente:
  - Na admissão do idoso em qualquer trabalho ou emprego, é vedada a discriminação e a fixação de limite máximo de idade, inclusive para concursos, ressalvados os casos em que a natureza do cargo o exigir;
  - O Poder Público criará e estimulará programas de estímulo às empresas privadas para admissão de idosos ao trabalho.

[www.mattosfilho.com.br](http://www.mattosfilho.com.br)

**SÃO PAULO – PAULISTA**

Al. Joaquim Eugênio de Lima 447  
01403 001 São Paulo SP Brasil  
T 55 11 3147 7600

**SÃO PAULO – FARIA LIMA**

Rua Campo Verde 61 3º andar  
01456 000 São Paulo SP Brasil  
T 55 11 3035 4050

**BRASÍLIA**

SHS Q6 Bloco C Cj. A sala 1901  
70322 915 Brasília DF Brasil  
T 55 61 3218 6000

**RIO DE JANEIRO**

Praia do Flamengo 200 11º andar  
22210 901 Rio de Janeiro RJ Brasil  
T 55 21 3231 8200

**NEW YORK**

712 Fifth Avenue – 26<sup>th</sup> floor  
New York NY USA 10019  
T 1 646 695 1100

**LONDON**

5<sup>th</sup> floor, 32 Cornhill  
London UK EC3V 3SG  
T 44 (0)20 7280 0160