



UNIVERSIDADE FEDERAL DE LAVRAS
CURSO DE GRADUAÇÃO (BACHARELADO) EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA À
DISTÂNCIA

ANTÔNIO BRAZ JÚNIOR

NOVO REGIME GERAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL NO
BRASIL

LAVRAS – MG

2021

ANTONIO BRAZ JÚNIOR

NOVO REGIME GERAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL NO BRASIL

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Universidade Federal de Lavras, como parte das exigências do Curso de Administração Pública, para a obtenção do título de Bacharel.

Professora Dra. Ana Alice Vilas Boas

Orientadora

LAVRAS – MG

2021

ANTONIO BRAZ JÚNIOR

NOVO REGIME GERAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL NO BRASIL

NEW GENERAL SOCIAL SECURITY REGIME IN BRAZIL

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Universidade Federal de Lavras, como parte das exigências do Curso de Administração Pública, para a obtenção do título de Bacharel.

APROVADA em 27 de maio de 2021.

Ms. César Henrique de Mendonça UFLA

Professora Dra. Ana Alice Vilas Boas

Orientadora

LAVRAS – MG

2021

RESUMO

A proposta de reforma da Previdência Social foi discutida a fim de estabelecer uma série de novas medidas para tentar equilibrar as contas públicas. O presente estudo tem como objetivo analisar as alterações na Previdência Social do Brasil ocorrida no ano de 2020, comparado com as regras antes vigentes. Para tal estudo foi necessário aprofundar a pesquisa sobre a legislação previdenciária a fim de descobrir quais os benefícios para o governo com a mudança na nova previdência. Como base para o estudo foi realizada uma pesquisa bibliográfica e quantitativa e teve como técnica de pesquisa a análise documental. Os resultados mostram que a reforma irá dificultar o acesso ao benefício da aposentadoria, tanto por aumentar o tempo de contribuição ou por aumentar a idade dos contribuintes de ambos os sexos.

Palavras-chave: Previdência social. Benefícios Previdenciários. Reformas. Contribuição.

ABSTRACT

The Social Security reform proposal was discussed in order to establish a series of measures to try to balance public accounts. The present study made it possible to analyze the changes in Social Security in Brazil that occurred in the year 2020, compared to the rules previously in force. For such a study, it was necessary to deepen the research on social security legislation in order to discover the benefits to the government with the change in the new social security. As a basis for the study, a bibliographical and quantitative research was carried out and the documentary analysis was the research technique. The results show that the reform will hinder access to the retirement benefit, either by increasing the contribution time or by increasing the age of contributors of both sexes.

Keywords: Social Security. Social Security Benefits. Reforms. Contribution.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	06
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	07
2.1 Previdência Social.....	07
2.2. Sistema Previdenciário no Brasil.....	08
2.2.1 Regime Geral de Previdência Social (RGPS).....	10
2.2.2 Regime Próprio de Previdência Social (RPPS).....	10
2.3 Previdência Complementar.....	12
2.4 Entidades Fechadas de Previdência Privada.....	12
2.5 Entidades Abertas de Previdência Privada.....	13
3. METODOLOGIA.....	16
4. ANÁLISE E DISCUSSÃO.....	18
4.1 Idade mínima e tempo de contribuição.....	18
4.2 Cálculo do benefício.....	19
4.3 Regras de transição.....	20
4.3.1. Transição 1: sistema de pontos (para INSS).....	20
4.3.2 Transição 2: tempo de contribuição + idade mínima (para INSS).....	21
4.3.3 Transição 3: pedágio de 50% (para INSS).....	22
4.3.4 Transição 4: por idade (para INSS).....	23
4.3.5 Transição 5: pedágio de 100% (para INSS e servidores).....	24
4.3.6 Transição 6: exclusiva para servidores.....	25
4.4 Mudança na alíquota de contribuição.....	25
4.5 Aposentadoria por incapacidade permanente.....	26
4.6 Pensão por morte.....	27
4.7 Limite de acumulação de benefícios.....	27
4.8 Aposentadoria de policiais e agentes penitenciários.....	27
4.9 Aposentadorias dos professores.....	28
4.10 Aposentadoria de parlamentares.....	28
4.11 Contribuição de trabalhadores informais.....	29

4.12 Aposentadoria especial dos expostos a agentes nocivos.....	29
4.13 Aposentadoria rural.....	29
4.14 Benefício de Prestação Continuada (BPC).....	29
4.15 Abono salarial.....	30
4.16 Salário-família e auxílio-reclusão.....	30
5 CONCLUSÃO.....	31
REFERÊNCIAS.....	35

1. INTRODUÇÃO

Após o término da ditadura militar quando a democracia emergiu, a política brasileira passou a apresentar um novo conjunto de prioridades. A partir da Constituição de 1988, onde a Seguridade Social ganhou um respaldo diferenciado, a reforma do setor previdenciário tornou-se mais presente nos debates públicos, principalmente em função da questão do equilíbrio fiscal do governo.

O mecanismo da previdência social possui três importantes papéis na sociedade. São eles: social: à medida que representa um instrumento para a melhoria do bem-estar social combatendo a pobreza e distribuindo renda; econômico: dado que os recursos injetados na economia através do pagamento dos benefícios previdenciários têm a propriedade de geração de renda através do efeito multiplicador; político: promoção da harmonia social.

Uma proposta de reforma da previdência já havia sido apresentada no governo anterior em 2016, e ao longo de seus dois anos de governo enfrentou forte resistência por parte da oposição política e de uma parcela da população.

A principal justificativa para a necessidade de uma reforma é de que existe um déficit da previdência e que, portanto, esse sistema é insustentável (SANTANA, 2019). A Reforma, em linhas gerais, altera regras de concessão e cálculo de aposentadorias e pensões, dos regimes geral e próprio dos servidores públicos federais, instituindo também regras de transição. Ao longo de sua tramitação pelo Congresso, a proposta passou por diversas alterações até ser aprovada no ano de 2020.

O objetivo deste trabalho é analisar as alterações na Previdência Social do Brasil ocorridas no ano de 2020. A partir desta análise entenderemos como a reforma afetará a aposentadoria de cada pessoa contribuinte do sistema previdenciário. Para tal estudo foi necessário aprofundar a pesquisa sobre a legislação previdenciária a fim de descobrir quais os benefícios para o governo com a mudança na nova previdência.

Portanto, buscou-se reunir dados/informações com o propósito de responder ao seguinte problema de pesquisa: Quais os benefícios para o governo com a mudança da previdência? E também outras questões que irão nortear a pesquisa e que ajudarão na análise que são: Quais as alterações na nova previdência que beneficiaria a administração pública do país? Quais as alterações na nova previdência que beneficiam as diferentes classes de trabalhadores? Quais as alterações na nova previdência que prejudicam as diferentes classes de trabalhadores?

Assim sendo, os objetivos específicos são: analisar as modificações nas diferentes classes trabalhadoras; identificar as mudanças no regime para as diferentes classes

trabalhadoras; apontar as vantagens e desvantagens das mudanças para as diferentes classes trabalhadoras e mostrar os benefícios das mudanças para o governo.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Primeiramente, antes de se fazer uma abordagem quanto às mudanças ocorridas na mais recente reforma previdenciária ocorrida no Brasil no ano de 2020, faz-se necessária a conceituação do que seria, então, a previdência social. A previdência, de forma sucinta, é o meio pelo qual as pessoas têm acesso a uma série de benefícios depois de completados determinados requisitos, sejam eles: tempo de contribuição e idade. Atualmente, no Brasil, o tempo mínimo de contribuição necessário para que a pessoa possa aposentar-se é de 15 anos, depois de completada a idade, claro, pois é um benefício cumulativo a depender da classe da pessoa no âmbito previdenciário. Nesse trabalho de conclusão de curso são apresentados alguns conceitos em relação à previdência social, o sistema de seguridade social do país, as últimas mudanças ocorridas na legislação e levantando sobre essas mudanças de acordo com as classes trabalhadoras.

2.1 Previdência Social

A Previdência Social é uma política governamental que tem por objetivo repor a renda dos indivíduos nas situações em que eles perdem, temporária ou permanentemente, sua capacidade de trabalho. Há, então, um conjunto legal predefinido de riscos sociais cobertos pela Previdência, quais sejam: doenças, invalidez, maternidade, velhice, morte, desemprego involuntário, acidentes e doenças ligados ao trabalho. Os benefícios são destinados aos segurados e aos seus dependentes. (BRASÍLIA, 2007, p.45-46).

A previdência social foi incluída como política pública integrante da Seguridade Social na Constituição Federal de 1988. De fato, a Constituição define, em seu Título VII, nominado de "Da Ordem Social", no seu Capítulo II "Da Seguridade Social", seção I "disposições gerais": "Art. 194 - A seguridade social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social. " Por aí, compreende-se que a previdência faz parte da seguridade social.

Não existe um modo único de se prover aos indivíduos à proteção social quanto a infortúnios que afetem sua capacidade de labor e subsistência. Assim, têm-se no âmbito mundial vários sistemas em funcionamento, estando muitos deles em fase de transição, e outros, em que o modelo originário já foi substituído.

2.2. Sistema Previdenciário no Brasil

O Brasil apresenta dois tipos de sistemas previdenciários em funcionamento: o público (Estatual) e o privado (Medeiros, 2019). A previdência estatal é obrigatória para todos os trabalhadores e subdivide-se em dois regimes: o Regime Geral de Previdência Social (RGPS) e os Regimes Próprios de Previdência Social (RPPS), chamados também de Regimes Especiais. Por sua vez, o sistema privado, ou Regime de Pensões Complementares (RPC), também pode ser de dois tipos: planos abertos (comercializados por bancos ou seguradoras) ou fechados (também denominados por fundos de pensão e que são geridos por empresas privadas dirigidas por sociedades civis ou fundações sem fins lucrativos destinadas exclusivamente aos empregados de uma empresa ou grupo de empresas).

Porém, nem sempre foi assim. Diversos autores costumam apontar que o marco inicial da previdência no Brasil foi a publicação, em 24 de janeiro de 1923, da Lei Eloy Chaves (Decreto Legislativo n.º 4.682/23). Esta lei, que consolidou a base do sistema previdenciário brasileiro, estabeleceu a criação de caixas de aposentadorias e pensões (CAPs) para os empregados das empresas ferroviárias. As CAPs funcionavam em regime de capitalização e sob a organização das empresas e regulação do estado: cada empresa mantinha uma caixa de aposentadoria e pensão, financiada com recursos dos empregados e empregadores e administradas por comissões formadas de representantes da empresa e dos empregados, cabendo ao setor público a criação das caixas e a regulamentação de seu funcionamento, de acordo com os procedimentos previstos na legislação. Assim sendo, destaca-se que a previdência era de responsabilidade privada.

Nos anos que seguiram ao ano de edição da "Lei Eloy Chaves" outras caixas de aposentadoria foram criadas, em favor das demais categorias, tais como: portuários, telegráficos, servidores públicos, mineradores, etc. Foi criado também em 1923 o Conselho Nacional do Trabalho, com o intuito maior de pensar a questão operária, fomentando o desenvolvimento da proteção social no plano estatal.

Em 26 de novembro de 1930, através do Decreto nº. 19.433, foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, “tendo como uma das atribuições orientar e supervisionar a Previdência Social, inclusive como órgão de recursos das decisões das Caixas de Aposentadorias e Pensões” (BRASÍLIA, 2011).

Esta situação durou até 1930, quando Getúlio Vargas suspendeu as CAPs durante 6 meses e, aos poucos, as substituiu por Institutos de Aposentadorias e Pensões (IAP's). A grande diferença é que, enquanto os beneficiários das CAP's filiavam-se por empresas, os

IAP's apresentavam filiação por categorias profissionais. "Com a centralização da administração dos recursos, foi possível ampliar e estender os benefícios, já que na forma anterior as pequenas empresas encontravam dificuldades de organizar as suas CAPs. Os IAPs passaram a gerenciar grandes somas de recursos, pois o número de empregados com carteira assinada que contribuía com os institutos crescia bastante e a quantidade de aposentados ainda era pequena" (CENTRO DE EDUCAÇÃO E ASSESSORAMENTO POPULAR E FÓRUM SUL DA SAÚDE, 2011, p.8). Foram criados seis grandes Institutos de Aposentadorias e Pensões.

O Decreto nº. 22.872/1933 criou o Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Marítimos, considerado "a primeira instituição brasileira de previdência social de âmbito nacional, com base na atividade genérica da empresa" (BRASÍLIA, 2011).

A Constituição Federal de 1934 trouxe uma nova sistemática para a Previdência Social brasileira, em especial no tocante ao custeio. A Carta Magna de 1934 foi a primeira a estabelecer o custeio tríplice da Previdência Social, com a participação do Estado, dos empregadores e dos empregados: Além disso, a CF/1934 foi a primeira Norma Maior a utilizar o termo "Previdência" em seu texto, ainda desacompanhado do adjetivo social.

A Constituição Federal de 1937, de cunho eminentemente autoritário, não trouxe grandes inovações no plano previdenciário, a não ser o uso da expressão "seguro social", como sinônimo da expressão Previdência Social, sem, entretanto, qualquer diferenciação prática ou teórica no plano legislativo.

Em 1937, a legislação referente aos Institutos de Aposentadorias e Pensões foi unificada através da criação da Lei Orgânica da Previdência Social.

Em 1966, com a criação do Instituto Nacional de Previdência Social (INPS), foi unificada a estrutura dos IAPs, reunindo os seis Institutos existentes. Também nesse ano foi instituído o FGTS, por meio de dispositivos da Lei Orgânica da Previdência Social. Este fundo constitui-se em uma indenização para o trabalhador demitido e também pode ser usada para a compra de casa própria.

O sistema previdenciário saiu da área do Ministério do Trabalho e Emprego, para se consolidar como um ministério próprio, o Ministério da Previdência e Assistência Social. (POLIGNANO, 1974 p. 15). Com a constituição Federal de 88, os benefícios previdenciários foram estendidos a todos os trabalhadores. Em 1989, o INPS foi transformado em Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS).

A partir de 2007, o sistema de previdência social e o sistema da receita da receita federal passaram a ser unificados administrativamente, originando a Super Receita. O objetivo deste órgão é diminuir a burocracia e os gastos além de ajudar na investigação de fraudes.

De acordo com o site da Previdência Social, o índice apurado em 2009 mostra que no Brasil há uma cobertura de 65,9% de pessoas socialmente protegidas com idade entre 16 e 59 anos (data da apuração: 12/2009). Isso significa há mais de 55 milhões de trabalhadores protegidos, sendo que, por outro lado, existem 28,6 milhões de pessoas sem qualquer tipo de cobertura social.

2.2.1 Regime Geral de Previdência Social (RGPS)

O Regime Geral de Previdência Social (RGPS) é organizado pelo Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, autarquia vinculada ao Ministério da Previdência Social. Abrange a grande massa dos trabalhadores, composta pela iniciativa privada (trabalhadores da iniciativa privada e servidores públicos celetistas).

O Regime Geral, de fato, sempre seguiu um modelo de repartição simples: sempre foram cobradas contribuições previdenciárias tanto dos trabalhadores quanto dos empregadores do mercado formal para cobrir os gastos com os benefícios dos inativos do INSS (Instituto Nacional de Seguridade Social). No entanto, nos anos em que as arrecadações excederam as despesas com benefícios, outros gastos do governo foram financiados com os superávits previdenciários, sem nenhuma consideração atuarial com os compromissos futuros (IKEDA; NAJBERG, 1999, p.265).

O número de trabalhadores que contribuem para o Regime Geral da Previdência Social era chegou a 53,4 milhões em 2009 (PLANO PLURIANUAL 2008-2009, 2010, p.6) chegando a 65,1 milhões em 2017.

2.2.2 Regime Próprio de Previdência Social (RPPS)

Afonso; Souza; Zylberstajn (2006, p.58) afirmam que “Os RPPSs são, na verdade, um conjunto heterogêneo de sistemas previdenciários dos militares e dos funcionários públicos estatutários dos níveis federal, estadual e municipal” que se diferencia do Regime Geral de Previdência Social (RGPS) por suas peculiaridades.

Os entes estatais participam como empregadores e determinam o contingente de funcionários em cada categoria. Além disso, o Estado pode estabelecer, de forma unilateral, as condições de aposentadoria e o valor dos proventos.

De acordo com relatório produzido pela Instituição Fiscal Independente (IFI), vinculada ao Senado, um servidor aposentado custa atualmente aos cofres públicos quase 15 vezes o que a União gasta com um aposentado da iniciativa privada.

Pelo relatório, em 2018, quem se aposentou pelo INSS custou aos cofres públicos em média R\$ 6,4 mil, enquanto os servidores públicos da União aposentados, R\$ 92 mil.

Isso acontece porque, apesar de o INSS ser responsável por dois terços do rombo de R\$ 285 bilhões da Previdência, é formado por um contingente 30 vezes maior de beneficiários na comparação com o Regime Público da Previdência Social (RPPS), que paga as previdências privadas. Ao separar servidores civis e militares, a diferença é ainda mais gritante. O rombo per capita de funcionários públicos foi de R\$ 68,2 mil, enquanto o de militares, de R\$ 148,8 mil.

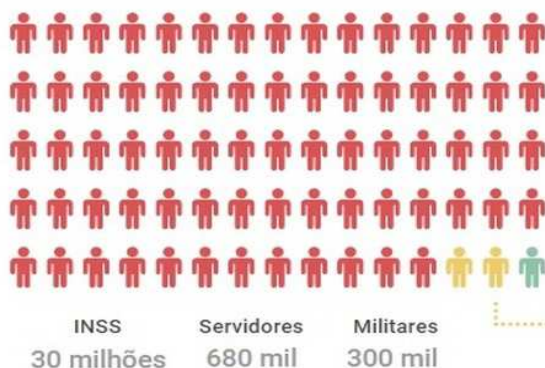
Outro fator responsável por esse aumento foi o Reuni: Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (Reuni), que tem como principal objetivo ampliar o acesso e a permanência na educação superior. Com o Reuni, o governo federal adotou uma série de medidas para retomar o crescimento do ensino superior público, criando condições para que as universidades federais promovam a expansão física, acadêmica e pedagógica da rede federal de educação superior. Os efeitos da iniciativa podem ser percebidos pelos expressivos números da expansão, iniciada em 2003 e com previsão de conclusão até 2012. As ações do programa contemplam o aumento de vagas nos cursos de graduação, a ampliação da oferta de cursos noturnos, a promoção de inovações pedagógicas e o combate à evasão, entre outras metas que têm o propósito de diminuir as desigualdades sociais no país. O Reuni foi instituído pelo Decreto nº 6.096, de 24 de abril de 2007, e é uma das ações que integram o Plano de Desenvolvimento da Educação (PDE). Com isso houve um aumento dos servidores, conseqüentemente o aumento com os gastos de previdência dos mesmos. Mesma coisa acontecendo com a criação do Plano de Expansão da Rede Federal de Educação Profissional que tem por objetivo ampliar a presença de Instituições Federais por todo o país.

A Figura 1 mostra que, em média, aposentados do INSS custam à União R\$ 6,4 mil, e servidores aposentados, R\$ 92 mil.

Figura 1 – Impacto das aposentadorias.

Peso da previdência pública

Número de aposentados



Rombo per capita

Em R\$ milhares



Fonte: Sindicato dos trabalhadores administrativos em capatazia, nos terminais privativos e retroportuários e na administração em geral dos serviços portuários do estado de São Paulo.

2.3 Previdência Complementar

A previdência privada é um sistema complementar e facultativo de seguro, de natureza contratual. O objetivo da Previdência Complementar, como o próprio nome bem o indica, é de complementar ou suplementar os benefícios e serviços do Seguro Social Básico. O perfil do participante da previdência complementar, geralmente, é de cidadãos que percebem a necessidade de destinar uma parcela de seus rendimentos para garantir um futuro tranqüilo.

Suas normas estão basicamente previstas no artigo 202 da Constituição Federal e nas Leis Complementares números 108 e 109/2001. A Lei Complementar nº 109/2001 que revoga a Lei nº 6.345/1977 estabelece que o sistema será denominado aberto, caso seja acessível a qualquer pessoa; ou fechado, se os assistidos somente puderem ser empregados de empresas, grupo de empresas e agentes públicos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

2.4 Entidades Fechadas de Previdência Privada

As EFPP'S são também denominadas como fundos de pensão, fundação ou institutos de seguridade social, caixas de previdência e assistência social. A clientela é restrita, ou seja, são acessíveis exclusivamente aos empregados de uma só empresa ou de um grupo de

empresas, as quais serão denominadas patrocinadoras. Dependendo do desenho do fundo, só são aceitas empresas com pelo menos 100 empregados. As entidades fechadas devem ser organizadas sob a forma de entidades sem fins lucrativos, assumindo a forma de sociedades civis ou fundações. A constituição depende da autorização da Secretaria de Previdência Complementar (SPC), sendo esta subordinada ao Ministério da Previdência e Assistência Social (MPAS). São normatizados pela Secretaria de Previdência Complementar e fiscalizados pela Superintendência de Previdência Privada (Previc) (OLIVEIRA; PASINATO; PEYNEAU, 2000).

Em linhas gerais, o trabalhador contribui com uma parte mensal do salário e a empresa banca o restante, valor que normalmente é dividido em partes iguais. Outras empresas, essas mais raras, bancam toda a contribuição. Uma vantagem imediata é a possibilidade de se deduzir 12% da renda bruta na declaração anual do Imposto de Renda.

2.5 Entidades Abertas de Previdência Privada

As EAPP's são destinadas a uma clientela de caráter geral, sem quaisquer outras exigências que não a adesão ao plano através do aporte regular das contribuições requeridas. Embora condições especiais possam ser oferecidas a certos grupos, a vinculação é de caráter individual. No Brasil não é mais possível que uma empresa de previdência privada aberta seja sem fins lucrativos. É oferecida por seguradoras ou por bancos. A constituição depende da autorização do Conselho Nacional de Seguros Privados, sendo este subordinado à Superintendência de Seguros Privados - SUSEP. As empresas de previdência aberta são fiscalizadas pela Susep. Ao contrário das entidades fechadas, a remuneração dos dirigentes pode ser feita, porém sujeita a perda das facilidades fiscais. Um dos principais benefícios dos planos abertos é a sua liquidez, já que os depósitos podem ser sacados a cada dois meses (OLIVEIRA; PASINATO; PEYNEAU, 2000).

O atual sistema previdenciário é insustentável devido a quatro 'bombas': pirâmide demográfica invertida, alto custo dos encargos trabalhistas, ausência de aplicação da contribuição ao longo do tempo e manutenção de privilégios.

A reforma do sistema atual, proposta pelo governo ao Congresso, e pediu que os parlamentares mantivessem a economia de R\$ 1 trilhão para que o governo possa lançar um novo regime, de capitalização, em que o trabalhador vai recolher para uma aposentadoria individual. Se gasta dez vezes mais com a Previdência do que com a educação. A Previdência no formato atual já está condenada. Independentemente de quem esteve ou está no governo, esse problema está se impondo.

Outro problema seria a chamada Pirâmide demográfica: o sistema atual é insustentável, pois carrega quatro bombas. A primeira é a pirâmide demográfica. Pelo sistema previdenciário atual, chamado de repartição, os trabalhadores da ativa recolhem para bancar as atuais aposentadorias. Só que o número de aposentados está crescendo, e o número de trabalhadores se reduzindo, o que leva há um déficit: o que é arrecadado é insuficiente para bancar as aposentadorias. E o Tesouro precisa aportar dinheiro no sistema, aumentando o déficit público. A pirâmide demográfica vira um losango e com o tempo desaba, casos estes ocorridos recentemente na Grécia e em Portugal e, mais recentemente, no estado do Rio de Janeiro. O sistema fica condenado por uma bomba demográfica.

A segunda bomba do sistema seriam os altos custos trabalhistas, ou seja, tudo o que as empresas precisam recolher para a Previdência. Cobrar encargos trabalhistas sobre a folha de pagamentos é do ponto de vista social uma condenação. É um sistema perverso. Assim sendo, muitos brasileiros são expulsos do mercado de trabalho, ou seja, não conseguem emprego porque há altos encargos, não conseguem contribuir, mas vão se aposentar e pesar no futuro da Previdência.

A terceira bomba seria a ausência de aplicação da contribuição ao longo do tempo. Como as contribuições atuais bancam as aposentadorias atuais, os trabalhadores não formam uma poupança previdenciária e o governo não consegue aplicar esses recursos para ganhar com juros. A Previdência promete recursos crescentes, mas não leva nada para o futuro, se o trabalhador fizer uma poupança previdenciária e o dinheiro for aplicado para render com juros compostos haveria maior capacidade de pagamento.

Para atacar essa frente, o governo pretende justamente lançar o sistema de capitalização, em que o trabalhador vai recolher para uma conta individual sua. O novo sistema, porém, será opcional e só valerá para quem ainda vai entrar no mercado de trabalho. A proposta de reforma da Previdência enviada ao Congresso prevê a criação do regime, mas deixa para lei complementar detalhar o funcionamento.

A última bomba seriam os benefícios e privilégios do atual sistema previdenciário. A Aposentadoria média no legislativo é 20 vezes a aposentadoria média do INSS (iniciativa privada). No INSS, o trabalhador recebe em média R\$ 1,3 mil e no Legislativo, a média é R\$ 20 mil. (SANTANA, 2019).

Salienta, ainda, que o regime de previdência privada complementar pode ser dividido em dois, os quais se denominam “Previdência Complementar Fechada e Previdência Complementar Aberta”. A diferença é simples: no primeiro supracitado, os benefícios da Previdência são aplicáveis a grupos fechados de contribuintes, ou seja, empregados de

determinada empresa, por exemplo; já no da previdência complementar aberta são aqueles cuja organização é feita por instituições financeiras e, assim sendo, são os mesmos disponibilizados para quem tiver interesse em participar.

Por isso, se faz necessário que seja destacada uma coisa importantíssima e que remete à proteção que deve ser dada ao trabalhador: é declarado constitucionalmente que os regulamentos e planos, benefícios daquelas entidades privadas de previdência, não integram o contrato de trabalho, tampouco à remuneração.

Portanto, buscou-se reunir dados/informações com o propósito de responder ao seguinte problema de pesquisa: Quais os benefícios para o governo com a mudança da previdência? E também outras questões que irão nortear a pesquisa e que ajudarão na análise que são: Quais as alterações na previdência que beneficiaria a administração pública do país? Quais as alterações na nova previdência que beneficiam as diferentes classes de trabalhadores? Quais as alterações na nova previdência que prejudicam as diferentes classes de trabalhadores?

3. METODOLOGIA

A metodologia a ser adotada no estudo traz como tipo de pesquisa o estudo apresentado por Vergara (2004), a qual qualifica a pesquisa em relação a dois aspectos: quanto a seus fins e a seus meios. Com respeito aos fins, é essencialmente uma pesquisa do tipo descritiva explicativa e aplicada. Descritiva, pois discorre acerca das principais características do sistema geral de previdência social brasileiro, a estrutura e as regras do INSS histórica e atual, além de seus modelos algébricos genéricos que ilustram os diversos cálculos e monitoramentos envolvidos nos casos que se quer analisar. Explicativa, pois explica as causas que levaram à situação de necessidade de mudanças na estrutura atual e esclarece quais medidas são necessárias para eliminar as necessidades de financiamento atuais do RGPS de acordo com a realidade descrita. Aplicada, pois o estudo poderá ser utilizado para embasar argumentos que justifiquem as mudanças nas regras atuais, bem como para aplicação pelo gestor público, proporcionando assim, melhor funcionamento da máquina estatal.

Quanto aos meios, é uma pesquisa bibliográfica e quantitativa. Bibliográfica, pois a fundamentação teórico-metodológica do trabalho serão feitos estudos sistemáticos em referências e artigos conhecidos publicados em livros, revistas, dissertações, teses e Internet. Também fundamental a aquisição de dados secundários para utilização dos números oficiais fornecidos pelos principais órgãos que gerenciam e monitoram o setor. Quantitativa, pois os dados oficiais de diversas características irão embasar o estudo. Esses dados referem-se a aspectos econômicos e sociais, além de demográficos e financeiros relacionados direta ou indiretamente com as questões previdenciárias.

Em relação às técnicas de pesquisa, utilizou-se a análise documental que permitiu conhecer melhor o material institucional produzido pelo Ministério da Previdência Social e pelo INSS como informativos, revistas, o anuário estatístico da previdência, dentre outros. Essa metodologia de pesquisa faz parte de uma busca teórica e prática, com um significado especial no campo das investigações sociais. Constitui-se em bem mais do que uma simples técnica de análise de dados, representando uma abordagem metodológica com características e possibilidades próprias. (MORAES 1994, p.65).

A exploração do material constitui a fase em que foram definidas as categorias (tipos de servidores – públicos e privados, profissões – professores – militares – entre outros). A exploração do material consiste numa etapa importante, porque vai possibilitar ou não a riqueza das interpretações e inferências. Esta é a fase da descrição analítica, a qual diz

respeito ao corpus (qualquer material textual coletado) submetido a um estudo aprofundado, orientado pelas hipóteses e referenciais teóricos. Dessa forma, a classificação e a categorização são básicas nesta fase (BARDIN, 2006).

E por fim, num terceiro momento foi realizado o tratamento dos resultados, inferência e interpretação. Neste momento serão tratados os resultados; ocorre neste momento a junção e o destaque das informações para análise, chegando as interpretações inferenciais; é o momento da análise reflexiva e crítica (BARDIN, 2006).

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO

As novas regras de aposentaria foram aprovadas nas duas casas do Poder Legislativo Federal e reuniu uma série de mudanças para todos os cidadãos. O objetivo principal desse trabalho é analisar quais foram essas mudanças ocorridas. Para quem já está aposentado, nada muda. A reforma também não mexe nos direitos de quem já reuniu os requisitos para se aposentar. Para quem está no mercado de trabalho, perto ou longe de se aposentar, o texto oferece vários caminhos. São as chamadas regras de transição, que também são analisadas.

4.1 Idade mínima e tempo de contribuição

A proposta cria uma idade mínima de aposentadoria. Com a reforma, ao final do tempo de transição, deixa de haver a possibilidade de aposentadoria com base apenas no tempo de contribuição, independentemente de quantos anos a pessoa tem.

A idade mínima de aposentadoria será de 62 anos para mulheres e de 65 para homens tanto para a iniciativa privada quanto para servidores públicos.

Na nova regra do Regime Geral, o tempo mínimo de contribuição será de 15 anos para mulheres e 20 anos para homens. Para quem já está no mercado de trabalho, porém, o tempo mínimo de contribuição será de 15 anos para homens e de 15 anos para mulheres.

Para os servidores, o tempo de contribuição mínimo será de 25 anos, com 10 de serviço público e 5 no cargo em que for concedida a aposentadoria.

Além de aumentar o tempo para se aposentar, a reforma também eleva as alíquotas de contribuição para quem ganha acima do teto do INSS e estabelece regras de transição para os atuais assalariados.

Professores do ensino básico, policiais federais, legislativos e agentes penitenciários e educativos terão regras diferenciadas.

As novas regras não valerão para os servidores estaduais e dos municípios com regime próprio de Previdência, uma vez que o projeto aprovado pela comissão especial tirou a extensão das regras da reforma para estados e municípios.

A Figura 2 mostra um comparativo entre a idade e o tempo de contribuição de homens e mulheres antes e depois da aprovação das novas regras.

Figura 2 – Novas regras gerais das aposentadorias.

COMO FICARAM AS NOVAS REGRAS DE APOSENTADORIA?		
Idade		Tempo de Contribuição
HOMENS		MULHERES
65 20	INSS e Parlamentares	62 15
65 25	Servidor	62 25
60 15	Trabalhador Rural	55 15
60 25	Professor	57 25
55 30	Policial Federal	55 30

Fonte: Sindicato dos Trabalhadores das Instituições Federais de Ensino do Estado de Mato Grosso do Sul.

4.2 Cálculo do benefício

Pelas novas regras, o valor da aposentadoria será calculado com base na média de todo o histórico de contribuições do trabalhador (não descartando as 20% mais baixas, como feito atualmente).

Ao atingir o tempo mínimo de contribuição (20 anos se for homem 15 se for mulher para aqueles que ingressarem no mercado de trabalho depois de aprovada a reforma), os trabalhadores do regime geral terão direito a 60% do valor do benefício integral, com o percentual subindo 2 pontos para cada ano a mais de contribuição. Para ter direito a 100% da média dos salários, a mulher terá que contribuir por 35 anos e o homem, por 40 anos.

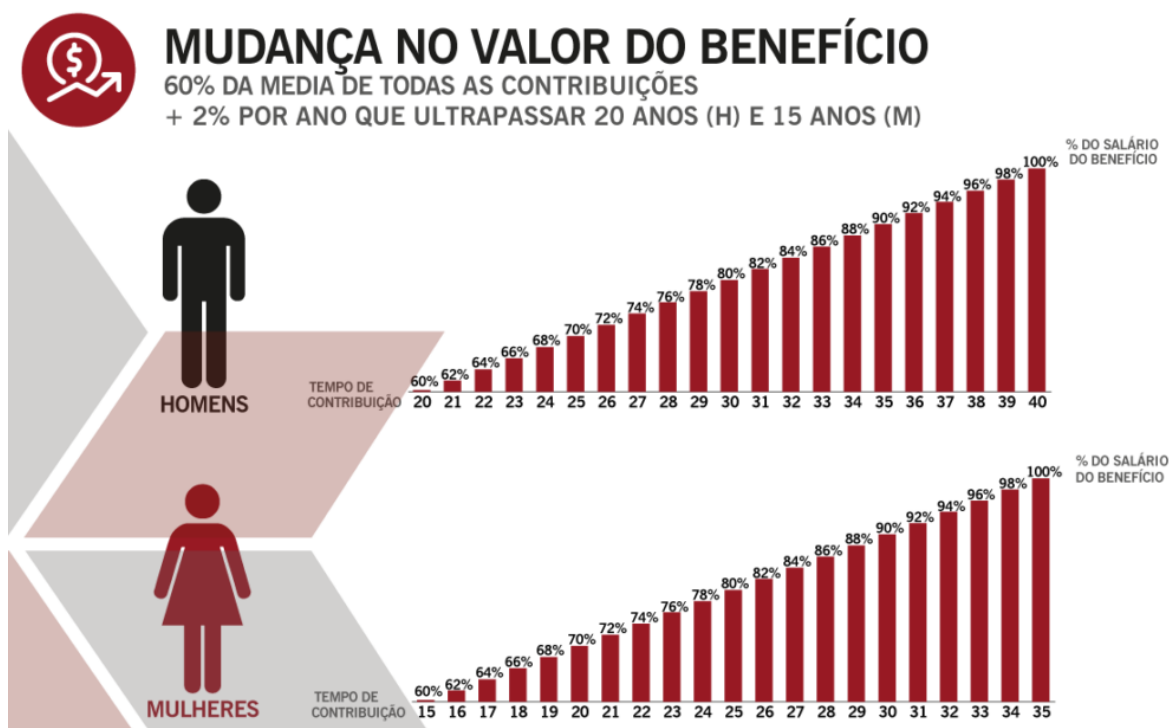
Para os homens que já estão no mercado de trabalho, embora o tempo de contribuição mínimo tenha sido reduzido pelo plenário da Câmara de 20 anos para 15 anos, o valor do benefício na regra de transição só subirá a partir de 21 anos de contribuição. Com isso, entre 15 e 20 anos, o percentual será de 60% da média de todos os salários e só terá direito ao benefício de 100% os homens que atingirem 40 anos de contribuição.

Para mulheres, a contribuição mínima será de 15 anos tanto para quem já está no mercado, quanto para quem ainda vai ingressar. E o benefício de 100% será garantido sempre com 35 anos de contribuição.

Quem se aposentar após o período de transição, poderá receber mais de 100% do benefício integral. O valor, no entanto, não poderá ser superior ao teto (atualmente em R\$ 5.839,45), nem inferior a um salário mínimo.

Para os servidores, o cálculo do benefício é semelhante ao do INSS, mas o benefício mínimo será de 60% com 20 anos de contribuição, tanto para homens quanto para mulheres, subindo também 2 pontos percentuais para cada ano a mais de contribuição. A regra, porém, valerá apenas para quem ingressou após 2003. Para aqueles que ingressaram até 31 de dezembro de 2003, a integralidade da aposentadoria (valor do último salário) será mantida para quem se aposentar aos 65 anos (homens) ou 62 (mulheres).

Figura 3 – Mudanças nos valores dos benefícios.



Fonte: Rede Jornal Contábil.

A Figura 3 mostra como o valor do benefício de forma crescente será calculado de acordo com o tempo de contribuição do trabalhador.

4.3 Regras de transição

As mudanças aprovadas estabelecem regras de transição para os profissionais que já estão no mercado de trabalho. O objetivo é permitir que os atuais trabalhadores se aposentem antes das idades mínimas estabelecidas pela reforma. O segurado poderá sempre optar pela forma mais vantajosa.

O texto prevê 5 regras de transição, sendo 4 exclusivas para os trabalhadores da iniciativa privada que já estão no mercado, uma específica para servidores e uma regra em comum para todos.

4.3.1. Transição 1: sistema de pontos (para INSS)

A regra é semelhante à fórmula atual para pedir a aposentadoria integral, a fórmula 86/96 e tende a beneficiar quem começou a trabalhar mais cedo. É aplicável para qualquer pessoa que já está no mercado de trabalho.

O trabalhador deverá alcançar uma pontuação que resulta da soma de sua idade mais o tempo de contribuição.

O número inicial será de 86 para as mulheres e 96 para os homens, respeitando o tempo mínimo de contribuição que vale hoje (35 anos para homens e 30 anos para mulheres).

A transição prevê um aumento de 1 ponto a cada ano, chegando a 100 para mulheres (em 2033) e 105 para os homens (em 2028).

O valor da aposentadoria seguirá a regra de 60% do valor do benefício integral por 15/20 anos de contribuição, crescendo 2% a cada ano a mais.

Uma mulher de 18 anos, por exemplo, que começou a trabalhar em 2019, antes da promulgação da reforma, e não deixar de contribuir ao INSS nenhum ano daqui para frente, vai conseguir se aposentar aos 59 anos – 3 anos menos que a idade mínima de 62 anos. Para professores, a transição começa com 81 pontos para mulheres e 91 pontos para homens, com tempo de contribuição mínimo de 25 e 30 anos, respectivamente.

Figura 4: Regra de transição por pontos.



Fonte: Rede Jornal Contábil.

A Figura 4 traz a primeira regra de transição de quem está já trabalhando e deseja optar pela regra da somatória de pontos que junta idade e tempo de contribuição do trabalhador.

4.3.2 Transição 2: tempo de contribuição + idade mínima (para INSS)

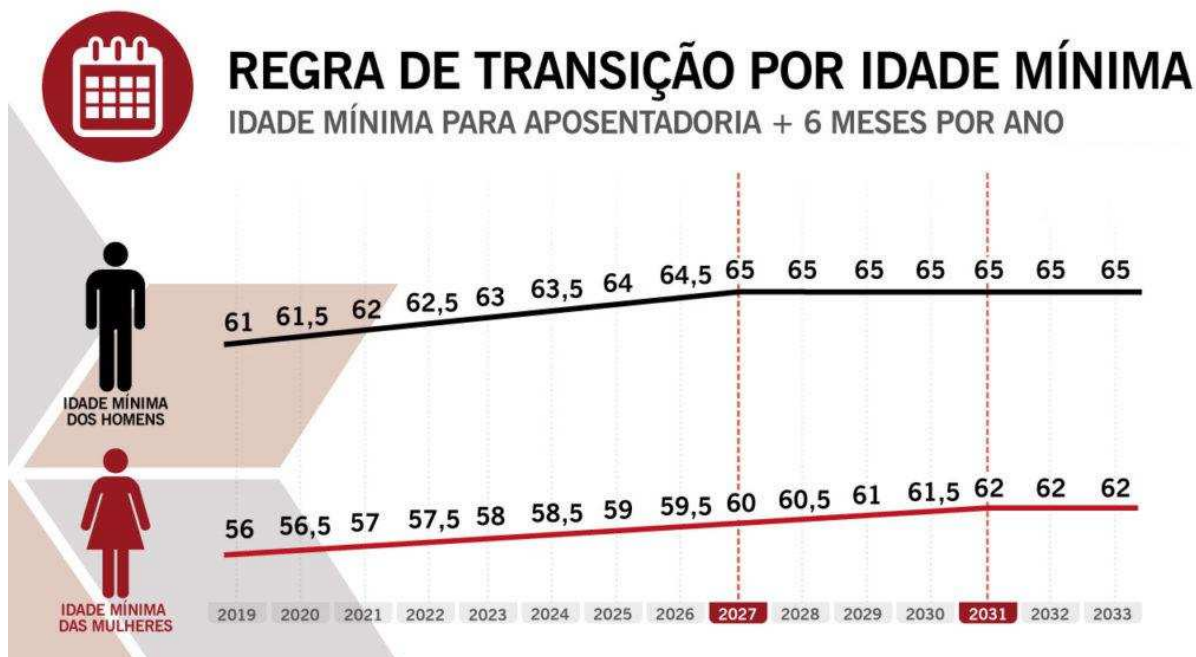
Nessa regra, a idade mínima começa em 56 anos para mulheres e 61 para os homens, subindo meio ponto a cada ano até que a idade de 65 (homens) e 62 (mulheres) seja atingida.

Em 12 anos acaba a transição para as mulheres e em 8 anos para os homens. Nesse modelo, é exigido um tempo mínimo de contribuição: 30 anos para mulheres e 35 para homens.

Para professores, o tempo de contribuição e idades iniciais são reduzidos em 5 anos e o acréscimo vai até 57 anos para mulheres e 60 anos para homens.

A remuneração será calculada a partir da média de todos os salários de contribuição, com a aplicação da regra de 60% do valor do benefício integral por 15/20 anos de contribuição, crescendo 2% a cada ano a mais.

Figura 5: Regra de transição por idade mínima.



Fonte: Rede Jornal Contábil.

A Figura 5 traz a segunda regra de transição que trata da nova idade mínima para se aposentar.

4.3.3 Transição 3: pedágio de 50% (para INSS)

Quem está a, no máximo, 2 anos de cumprir o tempo mínimo de contribuição que vale hoje (35 anos para homens e 30 anos para mulheres) ainda poderá se aposentar sem a idade mínima, mas vai pagar um pedágio de 50% do tempo que falta.

Figura 6: Regra de transição do pedágio.



Fonte: Rede Jornal Contábil.

Na Figura 6 temos a terceira regra de transição que é um pedágio (um tempo a mais de 50%) que o trabalhador deverá cumprir para cumprir os requisitos necessários.

Por exemplo, quem estiver a um ano da aposentadoria deverá trabalhar mais seis meses, totalizando um ano e meio.

O valor do benefício será a média das 80% maiores contribuições, reduzido pelo fator previdenciário, um cálculo que leva em conta a expectativa de sobrevida do segurado medida pelo IBGE, que vem aumentando ano a ano.

4.3.4 Transição 4: por idade (para INSS)

Para os homens, a idade mínima continua como é hoje, em 65 anos.

Para as mulheres começará em 60 anos. Mas, a partir de 2020, a idade mínima de aposentadoria da mulher será acrescida de seis meses a cada ano, até chegar a 62 anos em 2023. O tempo mínimo de contribuição exigido será de pelo menos 15 anos para ambos os sexos.

A remuneração será calculada a partir da média de todos os salários de contribuição, com a aplicação da regra de 60% do valor do benefício integral por 15/20 anos de contribuição, crescendo 2% a cada ano a mais.

A Figura 7 traz a quarta regra de transição que tem como foco os contribuintes que começaram a trabalhar depois da aprovação da nova reforma em 2019.

Figura 7: Regra para novos segurados.



Fonte: Rede Jornal Contábil.

4.3.5 Transição 5: pedágio de 100% (para INSS e servidores)

Nesta regra, trabalhadores do setor privado e do setor público terão que cumprir os seguintes requisitos: idade mínima de 57 anos para mulheres e de 60 anos para homens, além um "pedágio" equivalente ao mesmo número de anos que faltar para cumprir o tempo mínimo de contribuição (30 anos se mulher e 35 anos se homem) na data em que a PEC entrar em vigor.

Por exemplo, um trabalhador que já tiver a idade mínima, mas tiver 32 anos de contribuição quando a reforma entrar em vigor terá que trabalhar os 3 anos que faltam para completar os 35 anos, mais 3 de pedágio.

Nessa regra, a remuneração será de 100% da média de todos os salários. Para servidores, o valor da aposentadoria igual a 100% da média ou integral para quem ingressou até 31 de dezembro de 2003.

Para policiais federais, a idade mínima poderá ser de 53 anos para homens e 52 para mulheres, mais pedágio de 100% (período adicional de contribuição) correspondente ao tempo que, na data de, entrada em vigor da nova Previdência, faltará para atingir os tempos de

contribuição da lei complementar de 1985: 30 anos para homens, com pelo menos 20 anos no exercício do cargo, e 25 anos para mulheres, com pelo menos 15 anos no exercício do cargo.

Para professores, a idade mínima será de 52 para mulheres e 55 para homens, com tempo mínimo de contribuição de 25 anos e 30 anos, respectivamente. Para servidores, mínimo de 20 anos no serviço público e 5 anos no cargo.

4.3.6 Transição 6: exclusiva para servidores

Para os servidores públicos, foi aprovada também uma transição por meio de uma pontuação que soma o tempo de contribuição mais uma idade mínima, começando em 86 pontos para as mulheres e 96 pontos para os homens.

A regra trouxe um aumento de 1 ponto a cada ano, tendo duração de 14 anos para as mulheres e de 9 anos para os homens. O período de transição termina quando a pontuação alcançar 100 pontos para as mulheres (2033), e a 105 pontos para os homens (2028), permanecendo neste patamar.

O tempo mínimo de contribuição dos servidores passou a ser de 35 anos para os homens e de 30 anos para as mulheres. A idade mínima começa em 61 anos para os homens e 56 anos para mulheres, passando a 62/57 a partir de 2022. Deve contar ainda com 20 anos de serviço público, 10 anos na carreira e 5 no cargo.

O valor da aposentadoria será integral para quem ingressou até 31 de dezembro de 2003 e se aposentar aos 65 anos (homens) ou 62 (mulheres). Para quem ingressou a partir de 2004, o cálculo seguirá a regra de 60% da média aos 20 anos de contribuição, subindo 2 pontos percentuais para cada ano a mais de contribuição, até o máximo de 100%.

4.4 Mudança na alíquota de contribuição

A nova regra trouxe uma mudança na alíquota paga pelo trabalhador. Os trabalhadores que recebem um salário maior vão contribuir com mais. Já os recebem menos vão ter uma contribuição menor.

Houve também a união das alíquotas do regime geral – dos trabalhadores da iniciativa privada – e do regime próprio – aqueles dos servidores públicos. As novas alíquotas são progressivas e calculadas apenas sobre a parcela de salário que se enquadrar em cada faixa.

Pelo texto, as alíquotas efetivas (percentual médio sobre todo o salário) estão com variação entre 7,5% e 11,68%, conforme proposta original apresentada pelo governo. Antes, variavam de 8% a 11% no INSS e incidiam sobre todo o salário.

Para os servidores públicos, as alíquotas efetivas estão com variação de 7,5% a mais de 16,79%. Antes, o funcionário público federal pagava 11% sobre todo o salário, caso tivesse ingressado antes de 2013. Quem entrou depois de 2013 pagava 11% até o teto do INSS.

Figura 8: Novas Alíquotas de Contribuição.

ALÍQUOTAS PREVIDENCIÁRIAS

INSS

Faixa de renda	Alíquota previdenciária	Contribuição efetiva
Até 1 salário mínimo	7,5%	7,5%
R\$ 998,01 a R\$ 2 mil	9%	7,5% a 8,25%
R\$ 2.000,01 a R\$ 3 mil	12%	8,25% a 9,5%
R\$ 3.000,01 a R\$ 5.839,45	14%	9,5% a 11,68%

Exemplo
Salário de

R\$ 3.500



Este valor será dividido em faixas

Faixa de renda	Alíquota previdenciária	Contribuição efetiva
R\$ 998 +	7,5%	R\$ 74,85
R\$ 998 +	9%	R\$ 89,82
R\$ 998 +	12%	R\$ 119,76
R\$ 506 +	14%	R\$ 70,84

Ou seja, a contribuição total será de R\$ 355,27, que corresponde a uma alíquota média de 10,15%

Total **R\$ 355,27**

Fonte: Jornal Globo Extra.

A Figura 8 traz as novas alíquotas de contribuição para com a Previdência e uma simulação de valor de contribuição que pode variar de acordo com a faixa salarial do trabalhador.

4.5 Aposentadoria por incapacidade permanente

O benefício, que é chamado de aposentadoria por invalidez e é de 100% da média dos salários de contribuição para todos, passou a ser de 60% mais 2% por ano de contribuição que exceder 20 anos. Em caso de invalidez decorrente de acidente de trabalho, doenças profissionais ou do trabalho, o cálculo do benefício não mudou.

As mudanças atingiram apenas os professores do ensino infantil, fundamental e médio, para os professores das redes municipais e estaduais nada mudou também, uma vez que estados e municípios ficaram de fora desta reforma.

4.6 Pensão por morte

Pela nova regra, o valor da pensão por morte ficou menor. Tanto para trabalhadores do setor privado quanto para o serviço público, o benefício familiar passou a ser de 50% do valor mais 10% por dependente, até o limite de 100% para cinco ou mais dependentes.

O texto também garante, porém, benefício de pelo menos um salário mínimo em qualquer situação. Quem já recebe pensão por morte não teve o valor de seu benefício alterado. Os dependentes de servidores que ingressaram antes da criação da previdência complementar terão o benefício calculado obedecendo ao limite do teto do INSS.

4.7 Limite de acumulação de benefícios

Hoje, não há limite para acumulação de diferentes benefícios. Na nova regra, o beneficiário passou a receber 100% do benefício de maior valor, somado a um percentual da soma dos demais. Esse percentual é de 80% para benefícios até 1 salário mínimo; 60% para entre 1 e 2 salários; 40% entre 2 e 3; 20% entre 3 e 4; e de 10% para benefícios acima de 4 salários mínimos.

Ficou fora da nova regra as acumulações de aposentadorias previstas em lei: médicos, professores, aposentadorias do regime próprio ou das Forças Armadas com regime geral. A CCJ incluiu nessa previsão os valores recebidos como indenização por anistiados políticos, que poderão ser acumulados com outros benefícios.

4.8 Aposentadoria de policiais e agentes penitenciários

A nova regra atinge apenas policiais federais, policiais rodoviários federais, policiais legislativos federais, policiais civis do Distrito Federal, agentes penitenciários federais e agentes socioeducativos federais; para policiais militares, policiais civis e bombeiros ficaram mantidas as regras antigas, com exigências próprias determinadas por cada estado.

A regra manteve a idade mínima da aposentadoria em 55 anos para novos ingressantes, e determinou pelo menos 30 anos de contribuição, e 25 na função para ambos os sexos.

Criou-se também uma regra que prevê uma opção de transição mais suave para quem já está na ativa e está próximo de conquistar a aposentadoria. A idade mínima poderá ser de 53 anos para homens e 52 para mulheres, desde que o funcionário cumpra um pedágio de 100% (período adicional de contribuição) correspondente ao tempo que, na data de entrada em vigor da nova Previdência, faltará para atingir os tempos de contribuição da lei complementar de 1985: 30 anos para homens, com pelo menos 20 anos no exercício do cargo, e 25 anos para mulheres, com pelo menos 15 anos no exercício do cargo.

As duas regras preveem que esses policiais têm direito à integralidade, que é o direito a se aposentar com benefício igual ao último salário.

Ficou de fora do texto o trecho que determinava que policiais militares e bombeiros teriam as mesmas regras de aposentadoria e pensão das Forças Armadas – que não estão contempladas na proposta de reforma do governo federal – até que uma lei complementar local defina normas para essas corporações.

O governo apresentou no dia 30 de março de 2020 a proposta específica de reforma da previdência dos militares, que terá um outro trâmite no Congresso – ou seja, a aprovação dessa PEC não muda nada para eles.

4.9 Aposentadorias dos professores

Pelo texto, as professoras da educação básica (educação infantil, ensino fundamental e ensino médio) poderão se aposentar com 57 anos de idade e 25 anos de contribuição; os professores, com 60 de idade e 25 anos de contribuição. Para os servidores da rede pública, as regras são as mesmas, com a exigência de ao menos 10 anos de serviço público e 5 no cargo.

Já nas regras de transição, a categoria terá um bônus de 5 pontos no cálculo da soma do tempo de contribuição com a idade e uma redução de 5 anos na idade mínima e no tempo mínimo de contribuição.

Além disso, foi aprovada uma mudança em um dispositivo que beneficia professores já próximos da idade da aposentadoria. A alteração reduz em 5 anos a idade mínima na regra de transição com pedágio de 100%. Para a categoria, a idade mínima será de 52 para mulheres e 55 para homens, com tempo mínimo de contribuição de 25 anos e 30 anos, respectivamente. Para servidores, mínimo de 20 anos no serviço público e 5 anos no cargo.

4.10 Aposentadoria de parlamentares

A nova regra trouxe a idade de 65 anos de idade mínima para homens e 62 anos para mulheres, e 30% do tempo de contribuição que faltaria para se aposentar segundo as regras antigas. Antes, a idade mínima é de 60 anos de idade mínima para homens e mulheres, com 35 de anos de contribuição.

Novos eleitos estarão automaticamente no regime geral, com extinção do regime antigo. Congressistas atuais e ex-congressistas segurados do Plano de Seguridade Social dos Congressistas também serão atingidos pela reforma.

4.11 Contribuição de trabalhadores informais

Antes não incluídos na reforma, os trabalhadores informais serão especificados entre os de baixa renda, e terão uma alíquota menor de contribuição para acessar os benefícios da Previdência, semelhante à que é cobrada dos microempreendedores individuais (MEIs).

4.12 Aposentadoria especial dos expostos a agentes nocivos

A nova regra permite a aposentadoria especial para esses trabalhadores pela regra de pontos, considerando também o tempo de exposição a esses agentes. Para os trabalhadores sob maior risco, a soma deve ser de 66 pontos, além de 15 anos de exposição. Para os de risco médio, 76 pontos e 20 anos de exposição. Para risco baixo, 86 pontos e 25 anos de exposição a agentes nocivos.

O texto da Câmara previa ainda o acréscimo de um ponto a cada ano a partir da aprovação da PEC, até atingir 81, 91 e 96 pontos, dependendo do grau de risco a que o trabalhador foi submetido. A CCJ do Senado derrubou esse acréscimo.

4.13 Aposentadoria rural

Pelo texto, a idade mínima fica mantida em 55 anos para mulheres e 60 para homens. O tempo mínimo de contribuição também fica em 15 anos para mulheres e para homens. A nova legislação atinge, além de trabalhadores rurais, pessoas que exercem atividade economia familiar, incluindo garimpeiro e pescador artesanal.

4.14 Benefício de Prestação Continuada (BPC)

O texto permite que pessoas com deficiência e idosos em situação de pobreza continuem a receber 1 salário mínimo a partir dos 65 anos. Na Câmara, os deputados aprovaram a inclusão na Constituição do critério para concessão do benefício. A CCJ do Senado derrubou essa previsão – e a regra deverá seguir como é hoje: prevista em lei ordinária, passível de ser modificada mais facilmente que uma norma constitucional.

4.15 Abono salarial

O pagamento do abono salarial segue sendo pago a trabalhadores com renda de até dois salários mínimos (R\$ 1.996). A proposta de limitar o abono a quem ganha até R\$ 1.364,43 foi derrubada por meio de um destaque (sugestão de alteração) .

4.16 Salário-família e auxílio-reclusão

O texto define que os beneficiários do salário-família e do auxílio-reclusão devem ter renda de até R\$ 1.364,43.

Pode-se notar que não foi retirada ou restringida a aposentadoria ao contribuinte, o que aconteceu foi uma modificação no cenário legal do sistema previdenciário brasileiro para se adaptar ao novo momento em que passa a situação financeira e econômica do país, pois com tudo que foi falado, como aumento da expectativa de vida dos brasileiros gradativamente ao longo dos anos e alíquotas incoerentes em relação a diferentes valores de renda, contribuíram para a situação chegar aonde chegou. Abaixo na figura 10, temos de forma sucinta alguns pontos positivos e negativos apontados diante das mudanças ocorridas:

Figura 10. Quadro comparativo das vantagens e desvantagens das mudanças com a nova regra.

	Vantagens	Desvantagens
Contribuinte	<p>Mantém tratamento diferenciado para quem enfrenta condições especiais de trabalho e de vida;</p> <p>Alíquota de contribuição mais justa em relação ao valor do salário.</p>	<p>Idade mínima e mudança no valor da aposentadoria;</p> <p>Maior tempo de contribuição maior idade.</p>
Governo	<p>Reduz as desigualdades no sistema previdenciário;</p> <p>Adaptação das regras de acesso à aposentadoria ao envelhecimento da população;</p> <p>Proporciona condições para a redução dos juros básicos da economia;</p> <p>Resolve o déficit da Previdência no médio prazo, trazendo mais equilíbrio para as contas públicas;</p> <p>Permite que o governo mantenha investimentos em outras áreas.</p>	<p>Queda de popularidade e rejeição por se tratar de um assunto sensível que afeta todos os trabalhadores;</p> <p>Não houve aprovação por completo do pacote de mudanças que o governo esperava, uma vez que teve alterações nas casas legislativas no projeto inicial proposto pelo governo.</p>

Fonte: Elaborada pelo próprio autor.

5 CONCLUSÃO

Diante das diversas alterações trazidas pela reforma da Previdência e das várias possibilidades contidas nas regras de transição, torna-se imprescindível planejar a aposentadoria e buscar orientações quanto aos seus modos. Com os dados coletados e apresentados, percebe-se que realmente havia a necessidade de uma ampla e profunda reforma da Previdência no Brasil. O gasto com a Previdência no Brasil ocupa um patamar alto, que diminui o espaço de gastos com outras despesas (SANTANA, 2019). Além disso, a despesa com a Previdência tende a assumir trajetória cada vez mais crescente com o passar do tempo, em função do rápido e intenso processo de envelhecimento da população pelo qual o país já vem passando e também as regras inadequadas quanto a adesão ao benefício da aposentadoria. Nesse contexto, a não realização ou o adiamento excessivo da reforma poderia agravar os riscos para a sustentabilidade do sistema previdenciário, cenário que tenderia a piorar os graves desequilíbrios fiscais estruturais que o país vem enfrentando (PLANO PLURIANUAL 2008-2011). Entre as consequências mais prováveis estariam, possivelmente, a necessidade de expressivo aumento da carga tributária (já elevada e regressiva) e/ou o incremento da dívida pública e dos gastos com juros.

Com a reforma da Previdência tende-se a abrir maior espaço fiscal para o investimento público e também poderia gerar impactos positivos sobre a poupança agregada, a taxa de juros e o investimento privado, com efeitos indiretos positivos sobre a produtividade do trabalho e o crescimento econômico. O crescimento da produtividade do trabalho, por sua vez, desde que se transforme em redução da relação do valor médio dos benefícios previdenciários em relação à produtividade média dos trabalhadores ocupados, que implica o não repasse integral dos ganhos de produtividade, pode funcionar como mecanismo de ajuste para conter um crescimento explosivo das despesas previdenciárias. Há, contudo, uma tendência natural de que os ganhos de produtividade afetem os salários, que, por sua vez, tendem a afetar o valor futuro dos benefícios. Embora exista essa tendência, a relação entre esses componentes foi alterada com mudanças nas regras de cálculo dos benefícios, alterações nas taxas de reposição e mudanças nas regras de indexação ou de reajuste dos benefícios.

De qualquer forma, as evidências indicam que, na ausência da reforma da Previdência, a despesa (sem a inclusão do RPPS) chegaria a um patamar claramente insustentável. Quando considerados todos os regimes, temos um cenário que demonstra um custo insuportável para as gerações futuras, criando o risco de ruptura do pacto que sustenta a Previdência no Brasil, onde predomina o sistema de repartição simples (PLANO PLURIANUAL 2008-2011).

Propostas de mudança do regime de repartição para o de capitalização esbarrariam em custos de transição muito elevados, mas também pode haver dilemas distributivos e de inclusão previdenciária.

Todos os tratamentos diferenciados precisam foram reavaliados, em especial, a diferença de idade por sexo, pois essa distinção não parece ser a forma mais eficiente ou mesmo eficaz de abordar a questão da dupla jornada e das desigualdades, demonstrando pouco potencial transformador da realidade criticada e ainda pode reforçar a atribuição de certos papéis tradicionais a homens e mulheres. A Previdenciária rural por sua vez não teve alterações, o que de acordo com o estudo poderia ter sido revista, uma vez que trabalhadores com condições laborais, sociais e econômicas praticamente idênticas são tratados de forma totalmente diferente unicamente em função da natureza da atividade que exercem. Como dificilmente existem recursos para financiar esse regime para todos os que aí deveriam ser incluídos, quando se toma em conta o princípio da isonomia, o dilema ético-previdenciário está posto. Assim, como se vê, a legislação previdenciária estabelece uma grande quantidade de tratamentos diferenciados que precisam ainda precisam ser reavaliados para garantir a sustentabilidade, do ponto de vista do custo/benefício dessas políticas e de seus impactos distributivos e sociais (AFONSO e SOUZA, 2006).

No âmbito previdenciário, com respeito a esse último ponto, uma forma mais eficaz e eficiente de tratar a questão da desigualdade é por meio de taxas de reposição menores para os rendimentos mais altos e maiores para os rendimentos mais baixos, respeitadas as questões da sustentabilidade e dos incentivos à contribuição.

Essa abordagem seria particularmente interessante no debate de gênero, no qual as mulheres, normalmente afetadas por densidade contributiva inferior e menores rendimentos, poderiam ser beneficiadas por mecanismos que retirassem ainda mais as disparidades observadas no mercado de trabalho e não as reproduzissem na mesma medida do âmbito previdenciário. Hoje, o sistema brasileiro já atua nesse sentido, pelo uso do piso e do teto previdenciários, combinado com uma estrutura remuneratória muito concentrada em torno do salário mínimo. Também há necessidade de uma adequada articulação entre componentes contributivos e não contributivos no sistema de proteção social e a busca contínua de desenvolvimento no mercado de trabalho, com crescimento contínuo e sustentado da produtividade.

Por fim, no âmbito específico dos regimes dos servidores públicos, uma medida importante, que permite a redução da despesa e a melhoria da distribuição de renda, consiste na instituição obrigatória do teto do RGPS para todos os RPPS, medida que melhora o

equilíbrio fiscal e atuarial dos regimes próprios e ainda representa um avanço em termos de equidade entre os trabalhadores do setor privado e os servidores públicos.

Portanto, pode-se classificar a reforma da Previdência Social como imprescindível para garantir a sustentabilidade fiscal do país, a médio e longo prazo, em um contexto de acelerado envelhecimento populacional e riscos de repasses de custos excessivos de financiamento para as gerações futuras, dado o sistema previdenciário brasileiro ser apoiado fundamentalmente em regimes de repartição simples. Ademais, convém destacar novamente que a reforma da Previdência pode ter impactos adicionais positivos sobre a poupança, a taxa de juros, o investimento e o crescimento econômico. Há ainda a possível interação entre a reforma previdenciária e a evolução da produtividade: por um lado, ganhos nessa dimensão podem funcionar como mecanismo de ajuste que atenuem a tendência de crescimento da despesa previdenciária como proporção do PIB; por outro, a reforma pode aumentar o espaço fiscal para o investimento público e, pela não absorção da poupança privada e redução da taxa de juros, pode estimular inversões privadas com efeitos positivos sobre a produtividade do trabalho e, conseqüentemente, sobre o crescimento econômico.

O desenvolvimento do presente estudo possibilitou uma análise de como a reforma da previdência promulgada pelo Congresso Nacional no ano de 2019 alterou as regras para a concessão de benefícios por parte do Instituto Nacional de Seguridade Social. Além disso, também permitiu uma análise de conteúdo para obter dados mais consistentes sobre as etapas das mudanças, fases de transição, diferenciamento entre funcionários públicos e privados e as diferentes classes de trabalhadores.

Ao fazer uma análise nas mudanças apresentadas na reforma, verificou-se que as partes mais complexas e desgastantes foi buscar o equilíbrio para conter os gastos do governo com o sistema previdenciário, cortar privilégios de algumas categorias e buscar uma equidade dentro dos diferentes grupos; sendo que com a análise dos resultados, como mostra o capítulo 4 foi permitindo assim, que os objetivos propostos foram realmente alcançados.

O detalhamento no já citado capítulo 4 com todas as mudanças ocorridas na reforma conseguiu mostrar a situação de como elas serão e como ficarão as diversas situações ocorridas antes, durante e após a reforma. Para mais, também foi evidenciado que os beneficiários/cidadãos em questão não têm muito conhecimento do como ficará a sua situação, o que ajuda a justificar o fato de que a reforma foi muito criticada pela sociedade, todavia contribuiu para o ajuste necessário para as contas do governo.

Dada à importância do assunto, torna-se necessário o desenvolvimento de formas de agilizar as partes envolvidas no assunto a tomar conhecimento sobre essas mudanças e torná-

las fácies de serem feitas compreendidas para que as pessoas sem muito conhecimento possam estar se programando e planejando seu futuro. Podendo economizar não só o tempo, mas seus recursos necessários para uma melhor qualidade de vida futuramente.

Por fim, os resultados obtidos trazem outras novas questões acerca do problema relacionado à Previdência Social. Como complemento a ele, podem ser desenvolvidas pesquisas que demonstrem também o impacto de outras medidas sugeridas no início da tramitação da Reforma, sendo que deste modo maiores especificações de mudanças nos diversos setores econômicos poderiam ser diagnosticados como problemáticos ao sistema previdenciário e também promover o aprofundamento de análises de modelos previdenciários ao redor do mundo, modelos estes mais equilibrados que o modelo brasileiro, para assim verificar de forma mais criteriosa a viabilidade de reformas estruturais desta natureza sob o contexto político nacional, além de proporcionar o confronto de conteúdos com outros estudos de caráter semelhante.

REFERÊNCIAS

AFONSO, Luís Eduardo; SOUZA, André Portela; ZYLBERSTAJN, Hélio. **Reforma da Previdência Social e o Custo de Transição: Simulando um sistema universal para o Brasil. Revista de Contabilidade Financeira**, São Paulo, n. 3, p.56-74, dez. 2006. USP. Especial Atuária. Disponível em: <http://www.fea.usp.br/feaecon//media/livros/file_162.pdf>. Acesso em: 02 abril 2020.

BRASÍLIA. Ipea. **Previdência Social. Boletim de Políticas Sociais: Acompanhamento e análise, Brasília**, v. 13, p.45-76, 2007. Edição Especial. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/politicas_sociais/BPS_13_completo13.pdf>. Acesso em: 02 abr 2020.

BARDIN, L. (2006). **Análise de conteúdo (L. de A. Rego & A. Pinheiro, Trads.)**. Lisboa: Edições 70. (Obra original publicada em 1977).

BRASÍLIA. Ipea. **Previdência Social. Boletim de Políticas Sociais: Acompanhamento e análise, Brasília**, v. 19, p.13-48, 2011. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/politicas_sociais/bps_19_completo.pdf>. Acesso em: 02 abr. 2020.

IKEDA, Marcelo; NAJBERG, Sheila. **Previdência no Brasil: Desafios e Limites**. Out. 1999. Disponível em: <http://www.bndes.gov.br/SiteBNDES/export/sites/default/bndes_pt/Galeris/Arquivos/conhecimento/livro/eco90_08.pdf>. Acesso em: 2 abr. 2020.

MEDEIROS, M.; SOUZA, P. H. G. F. **Previdências dos trabalhadores dos setores público e privado e desigualdade no Brasil**. Brasília: Ipea, 2019.

MINISTÉRIO DA FAZENDA. Secretaria de Previdência Social. **Panorama dos Regimes Próprios da Previdência Social-RPPS**. Brasília: SPREV; MF, 2017c. Disponível em: <<https://goo.gl/8fFh8a>>. Acesso em: 30 dez. 2020.

MORAES, R. **Análise de Conteúdo: limites e possibilidades**. In: ENGERS, M.E.A. (Org). Paradigmas e metodologias de pesquisa em educação. Porto Alegre, EDIPUCRS, 1994.

OLIVEIRA, Francisco E. Barreto de; PASINATO, Maria Tereza de Marsillac; PEYNEAU, Fernanda Paes Leme. **Evolução Recente do Sistema de Previdência Complementar no Brasil e Mercado Potencial**, p. 1 – 23. Trabalho apresentado no XII ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 2000, Caxambu/MG. Disponível em: <<http://www.abep.nepo.unicamp.br/docs/anais/pdf/2000/Todos/evolu%C3%A7%C3%A3o%20Recente%20do%20Sistema%20de%20Previd%C3%Aancia%20Complementr....pdf>>. Acesso em: 01 jun. 2020.

PLANO PLURIANUAL 2008-2011: **Relatório de Avaliação - Exercício 2010 – Ano-Base 2009. Brasília: Ministério da Previdência Social**, ago. 2010. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/arquivos/office/4_100910-171644-003.pdf>. Acesso em: 02 abr. 2020.

POLIGNANO, Marcus Vinicius. **História das políticas de saúde: Uma pequena revisão.** Disponível em: <<http://internatorural.medicina.ufmg.br/arquivos/mimeo-23p.pdf>>. Acesso em: 04 abr. 2020.

SANTANA, Jéssica. **Previdência atual tem quatro bombas e é insustentável, diz Paulo Guedes.** **Gazeta do Povo**, Brasília, 03 de abr. de 2019. Disponível em: <https://www.gazetadopovo.com.br/república/paulo-guedes-previdencia-tem-quatro-bombas-e-e-insustentavel/>. Acesso em: 27 de out. de 2019.

VERGARA, Sylvia C. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração.** 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2004.