

Nova Previdência

Abertura para uma capitalização contributiva e solidária

Comissão Especial
29.05

Leonardo Rolim

SECRETARIA ESPECIAL DE
PREVIDÊNCIA E TRABALHO

MINISTÉRIO DA
ECONOMIA



www.previdencia.gov.br

- 1 **Texto da PEC 06/2019 – Abertura para a Capitalização**
- 2 **O que dizem os especialistas...**
- 3 **Experiências Internacionais de Referência**
- 4 **Brasil: Possibilidades para o desenho do regime previdenciário**
- 5 **Benefícios e desafios para o país**

Principais Aspectos – Art. 201-A da Constituição Federal:

- *Novo regime: opção pela capitalização - a ser definido em Lei Complementar;*
- *Contribuição Definida;*
- *Caráter obrigatório “para quem aderir” – complementar e coexistindo com o sistema de repartição.*
- *Não pode haver migração entre sistemas;*
- *Contas individuais;*
- *Possibilidade de Contas Nacionais – menor custo de transição e menor exposição a risco;*
- *Vedação de uso pelo Estados dos recursos.*

Principais Diretrizes - Art. 115 do ADCT:

- Piso Básico não inferior ao salário mínimo;
- Ampla concorrência entre entidades públicas e privadas;
- *Ampla transparência – valores depositados, reservas, encargos administrativos e rentabilidade;*
- *Livre escolha e portabilidade;*
- *Possibilidade de Contribuições Patronais e vedação de aporte de recursos públicos nas contas individuais.*
- Fundo solidário garantidor do salário mínimo;
- *Cobertura de Benefícios não programados (maternidade; incapacidade temporária ou permanente; morte do segurado; e risco de longevidade do beneficiário)*

- **OCDE-2018**
- ***Uma combinação de capitalização e repartição, mecanismos automáticos e uma forte rede de proteção para os participantes melhora os resultados do regime previdenciário.***
- ***Avalia que os países devem diversificar as fontes de renda previdenciária e fortalecer o nível de capitalização em todo mix previdenciário por meio da combinação de repartição simples, capitalização e provisão pública e privada.***
- ***Vantagens da capitalização em comparação com a repartição simples:***
 - *Incentivos mais fortes para participar do mercado de trabalho e poupar para aposentadoria;*
 - *Cria um estoque de poupança que pode ser alocado em uso produtivo para ampliar a economia;*
 - *Aumenta a poupança nacional e realoca a poupança para investimentos de longo prazo que auxiliam no desenvolvimento do mercado de capitais;*
- ***A capitalização possui o intuito de encorajar os indivíduos a terem mais responsabilidade por sua segurança financeira na aposentadoria. Tem conexão direta entre contribuições e renda da aposentadoria, e portanto, é o método mais efetivo de suavizar o consumo e de promover o melhor incentivo para contribuir. A capitalização individual é, provavelmente, mais apropriada para as mudanças de padrões do mercado de trabalho, como no caso de múltiplos empregadores e o aumento dos autônomos.***
- ***A implementação da capitalização tem como intuito fazer com que o sistema previdenciário seja mais sustentável e melhore a suavização do consumo. Entretanto, a transição pode colocar restrição adicional à repartição simples ou às contas públicas. A capitalização deve ser introduzida gradualmente.***

- **Banco Mundial, 2019**

- *“Um mix de previdência pública e privada é o melhor caminho para entregar uma forte combinação de cinco resultados centrais: cobertura; adequação, sustentabilidade, eficiência e segurança.*
- *As soluções que dependem exclusivamente de pensões públicas (sejam nocionais ou não) ou apenas pensões privadas (seja benefício definido (DB), capitalização ou um híbrido) não têm exemplos óbvios de sucesso sustentável em países desenvolvidos ou em desenvolvimento.”*
- ***Um pilar nocional*** que funcione bem pode já oferecer capacidade administrativa que poderia ser alavancada para melhorar a manutenção de registros e a administração de contas em planos de previdência privada. ***Assim, a criação de um pilar Nocional pode dar margem a economias de escala nos pilares da previdência.***
- *Os sistemas nocionais permitem uma identificação mais clara do potencial resultado que eles darão e (em teoria) menos propensos a ajustes ad hoc e pré-eleitorais mudanças do que tradicionais pilares de pensão pública.”*

- **Tafner, 2019**

***“Um pilar de capitalização, alicerçado na poupança, é a grande transformação da reforma estrutural. Ele é instalado de forma prudente, protegendo a arrecadação atual diante da gravidade das contas públicas. É uma semente para que daqui a décadas as próximas gerações tenham um regime sustentável e estável, mais blindado frente a pressões demográficas.*”**

Proposta:

- *Criar um pilar universal, acessível a todos os brasileiros com 65 anos;*
- *Mantém um pilar de repartição simples, decrescente no tempo, preservando o caráter de solidariedade entre gerações e aproximando-se da renda média;*
- *Cria um pilar baseado em poupança individual.*

O aumento da poupança nacional propiciado por este novo modelo tende a reduzir estruturalmente o juro, elevar, elevar a taxa de investimento e estimular a infraestrutura – efeitos desejáveis para uma economia com dificuldades crônicas de crescer como a do Brasil

Um regime de capitalização tem vantagens de equidade. Ele reduz sobremaneira a presença de subsídios cruzados, que no Brasil existem de modo pouco transparente e muitas vezes direcionados aos mais ricos”

- **Holland e Málaga – 2018**
- Não consideram que os modelos de repartição simples e o de capitalização podem ser consideradas modelos ideais, **isoladamente**.
- Modelos de repartição (ou paramétricos), como no caso Brasileiro, **se esgotam pois não acompanham mudanças nos parâmetros demográficos, nem tecnológicos e sofrem alterações por motivos políticos**. Ao depender das contribuições dos trabalhadores ativos, o regime se torna refém da conjuntura do mercado de trabalho, de sorte que taxas de participação da força de trabalho e taxa de desemprego impactam no valor das contribuições; enquanto isso, a despesa com benefícios previdenciários continua invariavelmente crescendo.
- Nos regimes de repartição há, assim, uma elevada “cunha fiscal” no mercado de trabalho, com as contribuições funcionando como custos para empresas e trabalhadores e mecanismos de redistribuição geralmente de baixa eficiência econômica. **Os modelos de repartição apresentam problemas de transparência e de fraca qualidade na precificação dos riscos atuariais**.
- **O que se vê no mundo de hoje são movimentos rumo ao modelo híbrido, pois apresentam uma diversificação superior de risco entre gerações e dentro de uma mesma geração. Modelos de capitalização, como no caso do Chile, em que indivíduos não conseguem uma renda básica pois enfrentaram períodos longos de desemprego sofrem com as imperfeições do sistema de capitalização puro**. Assim vem buscando se soluções via sistemas mistos ou híbridos. Um outro problema é a interferência política dos sistemas de repartição, esses excessivamente paramétricos, costumam sofrer alterações frequentes, há a necessidade de reduzir a intermediação do Estado e suas constantes alterações. **A saída parece estar no modelo híbrido**.

Fonte: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/24784/TD%20487%20-%20Marcio%20Holland.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- **COPEEAD - UFRJ, Pereira e Campani, 2019**

“Dada a atual tendência demográfica não apenas do Brasil, mas universal, **o sistema totalmente dependente da repartição simples com benefícios definidos está com os dias contados por sua total inviabilidade**. Desta forma, as reformas paramétricas apenas adiarão a necessidade de uma nova reforma e logo chegaríamos a uma situação na qual nem tais reformas ajudariam. Por outro lado, pelas dificuldades políticas e pelo altíssimo custo de transição, **acreditamos que uma conversão integral para o sistema de capitalização seja inviável no Brasil.**”

Pontos de Atenção:

- (1) deve-se haver mecanismos que coíbam taxas de administração altas;
- (2) a transição para inclusão do pilar de capitalização deve apresentar custos suportáveis;
- (3) a população mais pobre não deve ter sua aposentadoria exposta aos riscos de mercado, devendo ter um patamar mínimo condizente de aposentadoria; e
- (4) o sistema previdenciário deve manter mecanismos de redistribuição de renda, de forma que os mais ricos paguem mais em prol dos mais pobres. Em nossa opinião, baseado nesta pesquisa, o sistema mais próximo do ideal seria um de repartição desidratado (com teto da ordem de 2 salários mínimos e alíquotas maiores para os maiores salários) aliado a um pilar complementar de capitalização para salários acima deste teto.

- **FMI (2018):**
- Incentivar uma maior poupança privada para a aposentadoria e atenuar as vulnerabilidades fiscais de longo prazo exigirá mais reformas previdenciárias públicas em muitos mercados emergentes e economias avançadas, mas as reformas devem ser cuidadosamente calibradas para evitar a redução do bem-estar de futuros aposentados ou o aumento da pobreza.
- **Os países com um ambiente macroeconômico e legal favorável e sistemas financeiros suficientemente desenvolvidos poderiam considerar a complementação do regime público de pensões com um regime de contribuições definidas capitalizado.** Isso forneceria um veículo para encorajar a poupança privada. Uma reforma mais ambiciosa da arquitetura do sistema previdenciário, incluindo a mudança de um sistema de repartição para um sistema capitalizado, deve ser cuidadosamente ponderada em relação aos custos de transição para o orçamento.
- As políticas do setor financeiro e do mercado de trabalho devem ser consideradas como parte de um pacote de reforma previdenciária. A capacidade das famílias de poupar para a aposentadoria e de diversificar os riscos relacionados à aposentadoria dependerá da disponibilidade de uma ampla gama de produtos financeiros relevantes. **As políticas do mercado de trabalho devem ser voltadas para incentivar a participação dos trabalhadores mais velhos, atenuando as disparidades de gênero e combatendo a informalidade**

<https://www.imf.org/en/News/Articles/2019/01/17/sp011619-fdmd-the-future-of-saving>

OIT(2018):

- *De uma perspectiva técnica, cada escolha [entre Repartição e Capitalização] tem vantagens e desvantagens. Nos últimos anos, desenvolveu-se uma forte tendência para esquemas com pensões de CD, muitas vezes associadas a financiamento totalmente financiado com base em contas individuais. Tais esquemas (**se implementadas numa base de um único nível**) acarretam elevados riscos para os membros cujas pensões previdentes são muito vulneráveis aos riscos associados às flutuações de investimento - como se vê claramente na recente crise financeira global.*
- *Esta e outras avaliações da OIT e da ISSA concluem que uma abordagem mais eficiente e menos disruptiva para a provisão de aposentadorias seria concentrar os esforços em medidas para corrigir as deficiências e desigualdades de esquemas, isto é, reformas paramétricas para esquemas públicos ao invés de reformas sistêmicas.*

Países de referência que possuem um pilar capitalizado - Ranking dos sistemas de previdência

- Dos 10 principais países considerados os melhores do mundo, 7 possuem um pilar de capitalização.
- Os outros três, Singapura, Nova Zelândia e Canadá são os únicos tipicamente de repartição.

País	Índice Melbourne Mercer (34 países)	Índice de Sustentabilidade Previdenciária Allianz (54 países)	Taxa de Reposição Bruta (%) ¹			Indicadores			
			Mandatário Público "Pilar 1"	Mandatário / Quase Mandatário Privado "Pilar 2"	Total	Gasto público (% do PIB)	Cobertura de planos privados (em idade ativa) ² "Pilar 2"	Ativos dos fundos de pensão (% do PIB)	
1º	Holanda	80,3	4º	28,7	68,2	96,9	5,4	88,0	182,5
2º	Dinamarca	80,2	2º	14,8	71,6	86,4	8,0	63,4 (ATP: 84,0)	46,4
3º	Finlândia	74,5	17º	56,6	**	56,6	11,1	89,8	51,2
4º	Austrália	72,6	1º	0,1	32,1	32,2	4,3	75,7	120,4
5º	Suécia	72,5	3º	36,6	19,2	55,8	7,7	90,0	4,5
6º	Noruega	71,5	5º	39,2	5,9	45,1	5,8	56,3	10,5
8º	Chile	69,3	10º	0,0	33,5	33,5	3,0	84,3	72,0
14º	Colômbia	62,6	38º	70,8	37,3	70,8 ou 37,3	3,5	9,5	24,8
16º	Peru	62,4	19º	41	25	41 ou 25 ¹	1,7	40,8%	22,3
21º	Brasil	56,5	50º	82,5 ³	-	82,5 ³	14,6 ⁴	-	12,1

* Fontes: Melbourne Mercer Global Pension Index – 2018; 2016 Pension Sustainability Index, Allianz International Pension Papers 1/2016; Pension at a Glance 2017 (OCDE); Pension at a Glance: Latin America and the Caribbean 2014 (OCDE); Country Profile 2017 (OCDE); Pension Funds in Figures 2017 (OCDE), Peru: Relatório FMI 2018 (pilares excludentes, o trabalhador só pode estar em um dos pilares), Colômbia: Informe Mensual del Mercado Laboral – Fedesarrollo (Centro de Investigación Económica e Social).

¹Taxa de reposição bruta: A taxa de reposição bruta é definida como o direito a pensão dividido pelos ganhos brutos na pré-aposentadoria (para trabalhadores em carreira completa com rendimentos médios).

²Porcentagem da população em idade ativa (15 a 64 anos) membro de um plano de pensão (para ser um membro de um plano de pensão na perspectiva da OCDE, um indivíduo deve ter ativos ou acumulou benefícios em um plano).

³Apenas RGPS. Fonte: Desafios da Nação (1ª etapa): Reforma Previdenciária. Luís Eduardo Afonso

⁴RGPS, RPPS da união, estados e municípios, pensões militares e BPC (Relatório Resumido de Execução Orçamentária – 2018 Tesouro Nacional). ** dado não disponível

Pilar 3: Terceiro pilar: Contributivo privado **voluntário** benefício definido ou Contribuição Definida ou um híbrido

Segundo pilar: privado **obrigatório** contributivo, benefício definido ou contribuição definida

Primeiro pilar: Contributivo público

Pilar Zero: Não contributivo - prevenção da pobreza

Modelo Teórico – Banco Mundial
Os diferentes pilares de um regime de previdência, suas diferentes funções



Brasil RPPS dos Estados e Municípios

Pilar 2: Capitalização Individual *(complementar)*

- Contributivo – Contribuição Definida (Emenda nº 41/2003);
- Instituído pelo ente federativo, gestão por entidade de direito privado sem fins lucrativos, para os valores que excederem ao teto do RGPS;
- Contribuição: paritária até o limite de contribuição do ente definido em lei.
- Possibilidade de adesão de servidores que tenham ingressado antes da criação do regime.

Pilar 1: Público/Capitalização – Obrigatório

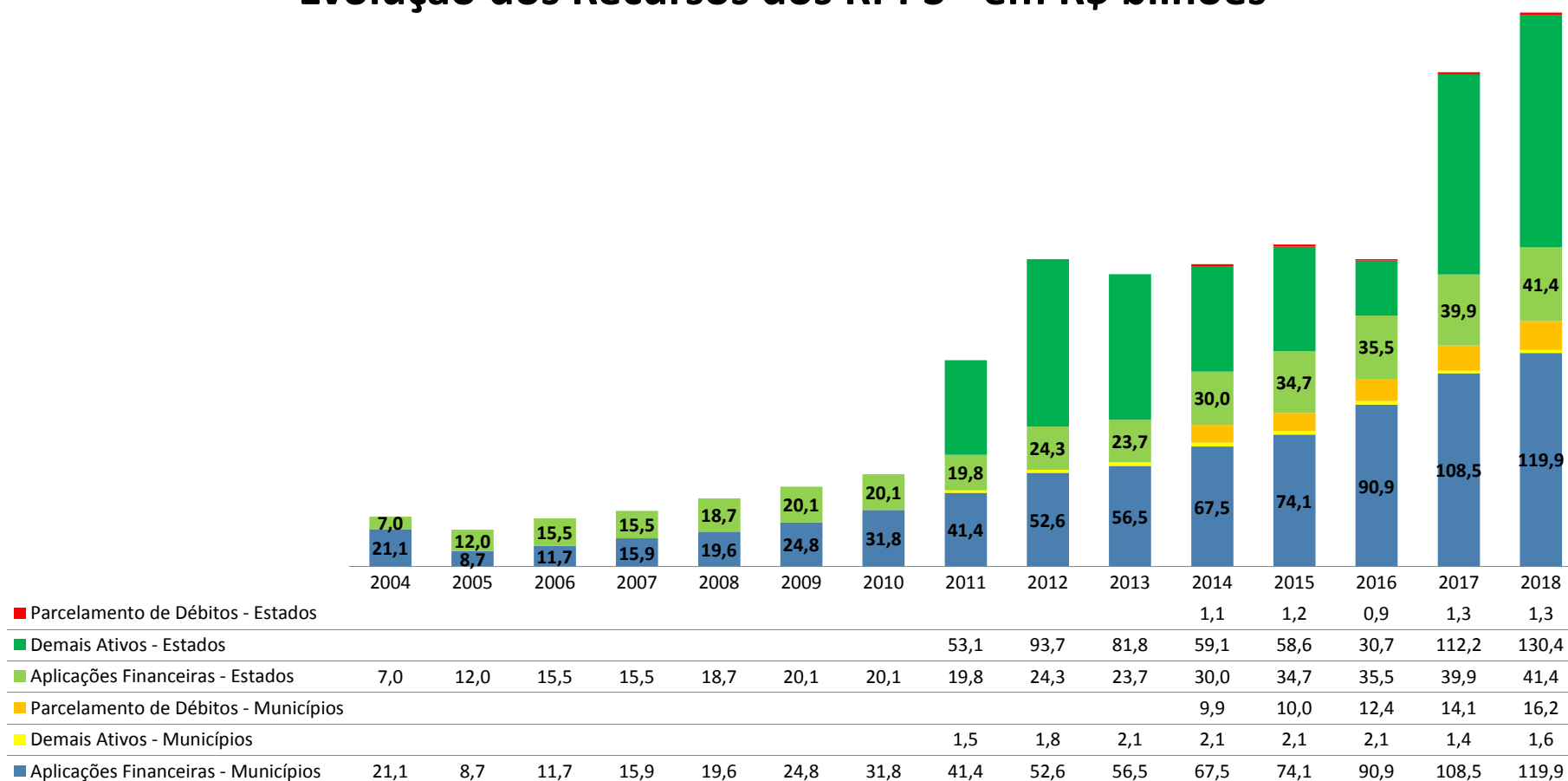
- Contributivo – Benefício Definido;
- Financiado pelo ente federativo e pelos servidores, alíquota mínima de 11%;
- Havendo déficit atuarial deve ser implementado plano de equacionamento com alíquotas suplementares patronais, aumento das alíquotas dos servidores e/ou aporte de ativos.

Pilar 1 – Capitalização obrigatória:

- Emenda nº 20/1998 implementou obrigação do equilíbrio financeiro e atuarial.
- Portaria Nº 172, de 11/02/2005, do MPS, estabeleceu como uma das condições para obter o Certificado de Regularidade Previdenciária (CRP) a garantia do equilíbrio financeiro e atuarial do regime.
- Portaria Nº 204, de 10 de julho de 2008, do MPS, acrescentou que, de acordo com os parâmetros atuariais, as alíquotas de contribuição deveriam ser necessárias para a cobertura de seu plano de benefícios; e implementados plano de amortização ou a segregação de massas para equacionamento de seu déficit atuarial.
- Pelo menos 1.887 RPPS têm capitalização, sendo 250 com segregação de massas.
- Barueri: 100% capitalizado (26/10/2006). Alíquota do servidor 11% e patronal de 18,99% (sendo 2% de taxa de administração). Superávit atuarial de R\$221 mil (2018). 13.257 segurados. R\$ 1,9 bilhão capitalizado.
- Estado do Espírito Santo: segregação de massas (22/04/2004). Alíquota do servidor 11% e patronal de 22% (sendo 1,5% de taxa de administração). Superávit atuarial de R\$920 milhões (2018). 15.884 segurados (1/3 do total). R\$ 4 bilhões capitalizados.

Brasil RPPS dos Estados e Municípios

Evolução dos Recursos dos RPPS - em R\$ bilhões





Holanda

Pilar 3: Voluntário Individual (*privado*)

- Conta Individual de Capitalização;
- Os aportes são voluntários e são operados somente pelas seguradoras.

Pilar 2: Capitalização Individual (*quase-mandatário*)

- Contributivo – Contribuição Definida;
- Ocupacional – instituído pelo empregador;
- Contribuição: **geralmente 1/3 dos empregados e 2/3 dos empregadores.**

Pilar 1: Público/Repartição (*contributivo*) – Obrigatório

- Financiado pelos empregados, alíquota 17,9% até o teto e impostos em geral;
- Idade Mínima chegará a 67 anos em 2025.

Pilar 2 - Capitalização:

- A adesão do empregado é automática e é entendida como um benefício ao trabalhador. Por conta da **filiação obrigatória** o segundo pilar chega a ter uma cobertura de quase 90% dos trabalhadores.
- Os fundos de pensão oferecem planos totalmente capitalizados na modalidade de benefício definido e contribuição definida, este último tem tido um aumento considerável.
- **Nos planos existem regras que aumentam a transparência e permitem a saída de empresas de fundos com retornos abaixo da média do mercado.**
- Os níveis de contribuição para empregadores e empregados são determinados por negociação coletiva, geralmente a parcela dos empregados representa 1/3 e a dos empregadores 2/3.
- Na Holanda os sindicatos tem um importante papel na alta cobertura do sistema de capitalização, pois, junto com o governo **incentivam e entendem o sistema como um grande avanço para o país.** Os cidadãos holandeses também entendem a importância da manutenção desse pilar para a economia e para as aposentadorias.



Dinamarca

Pilar 3: Contas especiais de poupança individual

- Flexível e voluntário;
- Planos CD de Bancos e Seguradoras;
- 28% do PIB em 2016;
- Taxado ETT (contributions exempt, returns taxed, benefits taxed)

Pilar 2: CD por capitalização

- Planos ocupacionais; quase-mandatário (90%);
- Contribuições de empregados/empregadores via acordos coletivos;
- Saques lump-sum permitidos.

Pilar 1: BD por repartição (Obrigatório)

- ATP; compulsório com baixas taxas de contribuição;
- A contribuição é um montante fixo e não um percentual do salário - 1/3 é pago pelo empregado e 2/3 pelo empregador.

Pilar 1 – Repartição:

- Renda universal para +65 anos e residente por 40 anos, independente de contribuições. Valor é reduzido para pessoas de renda mais alta, em geral em 30%, ou com menor tempo de residência.
- [Regra automática de elevação da idade mínima conforme evolução da sobrevida](#) (limitada a 1 ano a cada 5).
- Financiado por impostos e contribuições.

Pilar 2 - Capitalização:

- O pilar de capitalização da Dinamarca cobre 90% da força de trabalho, tem organização privada e atende trabalhadores do setor privado e público.
- As contribuições para o sistema variam entre 12% a 18% e são negociadas entre empregados e empregadores/sindicatos, por meio de acordos coletivos fechados em níveis setoriais.
- Os fundos de pensão são administrados por instituições profissionais independentes. Normalmente cobrem benefícios de riscos, custeados por 20% a 25% das contribuições. O objetivo do sistema é oferecer uma taxa de reposição do rendimento líquido de 70%.



Finlândia

Pilar 3: Voluntário Individual

- Conta Individual de Capitalização;
- Os aportes são voluntários;
- Não são bem desenvolvidos, dada a dominância do Pilar 2.

Pilar 2: Capitalização

- Ocupacional – instituído pelo empregador;
- Financiado por contribuições do empregado e empregador;
- Plano de benefício definido, estabelecido através de negociações coletivas.

Pilar 1: Repartição *(contributivo)*

- Pilar público para garantir renda mínima;
- Pensão Nacional e Pensão de Garantia;
- Benefício de até 20% da média salarial do país;
- Pode ser reduzido a depender do benefício do Pilar 2.

Pilar 2 – Capitalização:

- Há possibilidade de se aposentar entre 63 e 68 anos, e ainda solicitar aposentadoria antecipada aos 62 anos com redução de 0,62% ao mês na renda de aposentadoria.
- É a espinha dorsal do sistema de pensão finlandês.
- Saldos acumulados são corrigidos a 1,5% aa até 52 anos, 1,9% aa entre 53 e 62, e 4,5% a partir de 63 anos.
- Pensões são reajustadas em função da inflação e da evolução da massa salarial.
- Administração é descentralizada e conduzida por seguradoras, fundos de pensão e instituições financeiras.
- Alta cobertura dos trabalhadores do setor privado.
- O Estado cobre os custos de contribuição para quem tem filhos com menos de 3 anos.
- As contribuições dos planos ocupacionais do setor privado são diferentes entre empregados e empregadores. **Empregados pagam 4,1% se até 52 anos e 5,2% se estiver com 53 anos ou mais. Empregadores vão pagar uma contribuição que varia entre 21,4% e 22,4%**, conforme a folha de pagamentos total.
- O empregador faz um seguro previdenciário com o gestor da escolha dos empregados.



Austrália

Pilar 3: Voluntário Individual – Retirement savings accounts RSA

- Conta Individual de Capitalização de baixo custo;
- Operam com as mesmas regras tributárias do pilar 2.

Pilar 2: Capitalização Individual – Superannuation Guarantee

- Contributivo – Contribuição Definida;
- Quase Mandatório;
- Ocupacional;
- Representa a maior parte dos benefícios recebidos.

Pilar 0: Solidário (não contributivo) – The Age Pension

- Público, voltado para assistência social;
- Financiado por impostos em geral;
- Benefício básico (Age Pension) para os de baixa renda (means-tested).

Pilar 0 - Assistencial:

- **Requisito de aposentadoria:** 65 anos de idade.
- The Age Pension foi projetado para alcançar um padrão seguro de renda. Não há indexador de longevidade, mas é indexado a determinados índices de inflação.
- O benefício concedido é reduzido se a renda anual proveniente de outros recursos exceder o limiar denominado “income free area”. O ajuste é feito anualmente.

Pilar 2 - Capitalização:

- A contribuição para **os superannuation é obrigatória para os empregadores** com alíquota de 9,5%, a contribuição dos empregados é facultativa.
- O empregado, no pilar de capitalização, pode escolher para qual fundo irá contribuir, além de escolher as opções de investimento oferecidas pelo fundo.
- Caso o empregado não realize a escolha, esta será feita pelo empregador segundo opções padronizadas.
- O resgate nos *superannuation* não pode ser feito até que o segurado atinja a idade de 55 anos, e a possibilidade de portabilidade dependerá da regra de cada fundo. Reforma realizada em 2013 no sistema alterou a alíquota de contribuição para 12% até 2025. **A cobertura deste pilar está em torno de 80%.**



Suécia

Pilar 3: Voluntário Individual

- Ofertas de planos por bancos e seguradoras.

Pilar 2: Capitalização Individual

- Contributivo – Contribuição Definida;
- Quase Mandatório;
- Ocupacional.

Pilar 1: Contas Nacionais

- 16% de contribuição;
- 61 anos (residência mínima de 3 anos).

Pilar 1: Pensão Premium

- 2,5% de contribuição;
- Regime de capitalização em contas individuais;
- Diversas opções de fundos.

Pilar 0: Solidário - Pensão Garantida

- Financiado pelo governo;
- Pensão mínima para maiores de 65 anos com rendimentos baixos ou nenhum.

Pilar 1 – Nocional + Capitalização:

- É mandatório, funciona como um sistema de contas nocionais que são como poupanças individuais, onde as contribuições dos atuais trabalhadores financiam os benefícios dos atuais aposentados/pensionistas – como em um regime de repartição.
- Os benefícios são calculados de acordo com as contribuições pretéritas dos beneficiários, acumuladas e indexadas por taxas de juros “virtuais” – como em uma conta individual de um regime de capitalização.
- A idade de elegibilidade ao benefício é de 61 anos, com requisito de residência mínima de 3 anos no país. Na aposentadoria, o capital nocional acumulado será convertido em uma anuidade. A pensão por morte exige contribuições facultativas e benefícios como auxílio doença e salário maternidade possuem contribuições separadas.
- **Contribuições: empregado 7% e empregador 11,5%.**

Pilar 2 - Capitalização:

- Os empregados são inscritos automaticamente, pois são obrigatórios para a grande maioria dos empregados, o que torna o nível de cobertura próximo a 90% da força de trabalho.
- Os empregadores que não fazem parte de acordos coletivos podem oferecer planos de forma voluntária. As poupanças de pensão individuais e voluntárias complementam o panorama das pensões na Suécia.



Noruega

Pilar 3: Voluntário Individual

Pilar 2: Capitalização Individual – Quase-obrigatória

- Planos ocupacionais;
- Representa a maior parte dos benefícios recebidos

Pilar 1: Repartição Nocial – Contribuição obrigatória

- Público – idade mínima 67 anos com possível antecipação aos 62
- **Trabalhador contribui com 7,8% e empregador com 14,1%**
- Benefício: correção pelo salário dos trabalhadores da ativa

Pilar 0: Pensão Mínima do Estado

- Prevenção da pobreza – Não contributivo – 67 anos
- **Renda de no máximo 33% do Salário Médio**

Pilar 1 – Repartição Nocial

- O regime de pensões do Estado prevê uma pensão básica de montante fixo e num complemento ligado à renda (means-tested) que cobre todos os trabalhadores assalariados e não assalariados.
- O sistema Nocial foi estabelecido com a última reforma (2011), permitindo taxas de reposição maiores para aqueles que contribuírem mais de 40 anos. Todos os trabalhadores com menos de 48 anos foram para o novo sistema.
- Para reforçar ainda mais a posição financeira da Noruega, a fim de cumprir as responsabilidades futuras em matéria de pensões existe o **Fundo de Pensão do Governo, com recursos do Petróleo e dos excedentes financeiros do sistema.**

Pilar 2 - Capitalização:

- A contribuição para o fundo de pensão é obrigatória na Noruega sob condições específicas relacionadas ao número de empregados e suas horas de trabalho.
- Os regimes de pensões profissionais podem ser financiados através de um acordo de seguro de grupo ou de um fundo de pensões.
- **Cerca de 75% das pensões privadas no mercado de pensões norueguês são financiadas por contratos de seguro e as cinco principais companhias de seguros controlam cerca de 94% do mercado.**



Peru

Pilar 3: Voluntário Individual - Sistema de Previdência Privada (SPP)

- Conta Individual de Capitalização (somente sistema privado);
- Registradas no “Livro Complementar de Capitalização”;
- Empregadores podem fazer contribuições voluntárias.

Pilar 2: Capitalização Individual OBRIGATÓRIA – SPP

- **Idade Mínima: 65 anos;**
- Mandatório e irretirável para quem aderir (funcionários públicos e privados);
- Contribuição Definida – CD; Conta Individual de Capitalização – CIC.
- Afiliação voluntária e escolha livre da Administradora do Fundo de Pensão – AFP;
- **Contribuição 10% + 3%** (coberturas de risco e taxa de administração);
- Empregadores não são obrigados por lei a contribuir.

Pilar 1: Público/Repartição – Sistema Nacional de Pensões (SNP)

- Contributivo – Benefício Definido;
- Mandatório para quem aderir (funcionários públicos e privados);
- **Idade Mínima: 65 anos** - Tempo mínimo de contribuição: 20 anos;
- **Contribuição de 13% da remuneração mensal do empregado – empregador não;**
- Aposentadoria mínima: 415 soles; máxima: 857,36 soles.

Pilar 0: Solidário (*não contributivo*) - La Pension 65

- **Idade Mínima: 65 anos;**
- Para os que vivem abaixo da linha da pobreza e não recebam outra pensão;
- Financiado por recursos do tesouro (250 novos soles bimestrais).

Pilar 2 – Capitalização Individual

- O benefício de aposentadoria será calculado com base nas contribuições feitas e na rentabilidade gerada na conta de capitalização individual e poderá ser convertido em: retirada programada, anuidade vitalícia familiar, renda temporária com anuidade de vida diferida e renda vitalícia escalonada.
- Quem está no sistema público pode mudar para o privado e recebe um bônus de reconhecimento, que consiste em um saldo de benefícios correspondente aos meses de aporte ao SNP e é garantido pelo Estado.
- Contribuições voluntárias podem ser realizadas ao SPP, por empregados e empregadores. O capital acumulado por meio de contribuições voluntárias adicionais pode ser retirado na aposentadoria como uma parcela única ou ser usado para aumentar os benefícios.



Capitalização direcionada à todos que ingressarem no mercado de trabalho após sua instituição e escolherem o regime

Teto RGPS

1

2

3

Fundo Solidário

0

Pilar 3 – Regime de Previdência Complementar

- Voluntário;
- Flexível e discricionário;
- Diversos formatos (contas de inv. Individuais, patrocinado ou não pelo empregador etc).

Estimativa preliminar de custo de transição (modelo FMI):

Em 10 anos: R\$115 bilhões

Em 20 anos: R\$985 bilhões

Pilar 2 – Capitalização

- Contribuição definida, ampla concorrência, livre escolha, transparência e fiscalização;
- **Parte será direcionado ao pilar de repartição nocional e parte ao pilar de capitalização**

Pilar 1 – Repartição Nocional

- Contas Individuais remuneradas por indicador definido em lei complementar
- Financiado com contribuições previdenciárias e garantido pelo Tesouro Nacional

Fundo Solidário

- Garante 1 SM se benefício de Nocional + Capitalização for menor
- **Financiado por % da alíquota e possível aporte do governo**

Pilar 0 - BPC

- Não contributivo;
- Voltado para assistência social;
- Financiado por impostos em geral.

Simulações de Taxas de Reposição

	Renda aos 65 anos			
	20 anos de contribuição		40 anos de contribuição	
	i= 3,5%	i= 4,0%	i= 3,5%	i= 4,0%
Cidadão que recebe salário mínimo (R\$ 998,00)	R\$ 297,87	R\$ 328,01	R\$ 890,57	R\$ 1.046,72
Equalização do Fundo Solidário	R\$ 700,13	R\$ 669,99	R\$ 170,43	R\$ 0,00
Benefício final	R\$ 998,00	R\$ 998,00	R\$ 1.061,00	R\$ 1.046,72

	Renda aos 65 anos	
	40 anos de contribuição	
	i= 3,5%	i= 4,0%
Cidadão com renda média de R\$ 4.000,00	R\$ 3.569,43	R\$ 4.195,28
Taxa de Reposição	89,20%	104,90%

Cenário simulado:

Alíquota Líquida de Contribuições para Fundo Garantidor e Benefícios não programados: **15%**

- Vários desenhos são possíveis para a introdução de um pilar capitalizado no Brasil.
- Uma variedade (*mix*) de pilares favorece que o regime previdenciário entregue uma combinação de resultados importantes: solidariedade, proteção social, *cobertura; adequação, sustentabilidade, eficiência e segurança.*
- Novo regime permitirá a redução de alíquotas.
- Um percentual da alíquota será destinado para o **Fundo Solidário** e outro para cobertura de benefícios de risco.
- Deve levar em conta que a alíquota que será capaz de garantir taxa de reposição próxima da Nova Previdência.
- Custo de Transição pode ser reduzido por inserção gradual da capitalização e por meio da combinação do regime nocional.

- **Para o cidadão:**

- **Justiça e equidade** - contribuições são vertidas para sua própria conta individual de aposentadoria
- Potencial de **rentabilidade superior** – investimentos em renda fixa, renda variável e outros
- Altamente **transparente**
- Garantia da **cobertura de benefícios não programados**

- **Para a nação:**

- Sistema **sustentável** intertemporalmente
- Potencial de ampliação da **poupança interna e investimento**
- **Fomento ao mercado de capitais e redução de juros**
- Maior **equidade atuarial** -Coloca-se foco na responsabilidade individual para providenciar sua própria acumulação com fins de geração de renda na aposentadoria
- Incentivos mais fortes para participação no mercado de trabalho.

- Buscar **modelos bem sucedidos e aprender com as experiências de outros países;**
- **A experiência internacional demonstra que a inserção de um pilar capitalizado traz resultados favoráveis.**
- Garantir que a poupança seja suficiente para **manter os benefícios em patamar que garanta a proteção social;**
- **Custeamento da Transição** – realizar implementação gradual e definir o custeio previamente.
- Não há fórmula mágica ou receita perfeita: a mudança do sistema depende de avaliação e estudos para superar os desafios apontados.



SECRETARIA ESPECIAL DE **PREVIDÊNCIA E TRABALHO**
MINISTÉRIO DA **ECONOMIA**
www.economia.gov.br