Um sistema único para todos os trabalhadores, com as mesmas regras e estruturado em quatro pilares é a base da proposta de Nova Previdência apresentada por Hélio Zylberstajn, Professor Sênior da FEA/USP e Coordenador do Salariômetro da Fipe, no painel “Reinventando os sistemas de previdência para um novo tempo”, realizado nesta quarta-feira, 21 de outubro, durante o 47º Congresso Brasileiro de Previdência Privada (CBPP), no Transamerica Expo Center, em São Paulo (SP).

“Os números que temos são suficientes para que a gente cogite urgentemente aprovar uma reforma no modelo da previdência atual”, afirmou Zylberstajn. Ele apontou três desafios que tornam a mudança necessária. O primeiro é fiscal: o gasto previdenciário é a maior parcela do gasto público e equivale a 12% do PIB. O segundo é demográfico, com o envelhecimento da população, que reúne cada vez menos jovens e mais beneficiários. O terceiro está no mercado de trabalho, com cada vez menos trabalhadores assalariados.

**A** Nova Previdência propõe que o INSS e os regimes próprios convirjam para um único sistema, igual para todos, com regras e parâmetros unificados, sem distinção entre trabalhadores. Entre os objetivos estão atrair os informais para a Previdência Social, estender a cobertura aos não assalariados, garantir a sustentabilidade do sistema unificado e viabilizar a transição para o novo modelo.

Pela proposta, autônomos, informais, microempreendedores individuais e profissionais contratados como pessoa jurídica poderiam escolher seu valor-base e contribuir com 8%, ainda que de forma descontínua. Segundo Zylberstajn, a regra seria a mesma para todos os participantes, com aposentadoria aos 70 anos e benefício máximo de R$ 3.600, valor que corresponde à renda média do trabalho no Brasil.

O modelo se organiza em quatro pilares. O primeiro é a Renda Básica do Idoso (RBI), não contributiva e universal, a partir dos 70 anos, no valor de R$ 900, financiada pelo Tesouro Nacional por meio da Contribuição sobre Bens e Serviços (CBS). O segundo é o Benefício Contributivo por Repartição (BCR), um INSS “achatado e alargado”, financiado pela contribuição de 8% do trabalhador sobre o valor-base, com benefício de até R$ 2.700. Somados, os dois primeiros pilares chegam ao teto de R$ 3.600, em valores de referência de 2026.

O terceiro pilar é o Benefício Contributivo por Capitalização (BCC), que transforma o FGTS em poupança para a aposentadoria, com contribuição de 8% do empregador ou tomador do serviço e pagamento em forma de renda vitalícia. O quarto é o Benefício Contributivo Voluntário por Capitalização (BCVC), formado pelos planos complementares abertos e fechados, com adesão voluntária e o mesmo tratamento tributário.

**América Latina** – A discussão brasileira se insere em um movimento mais amplo. Segundo David Tuesta, Sócio-Fundador da Ronin360 e ex-Ministro da Economia e Finanças do Peru, a região vive uma nova onda de reformas previdenciárias, diferente daquela concentrada nos anos 1980 e 1990, e marcada agora por maior participação do Estado. Essa onda surge a partir de “perguntas incômodas” aos sistemas de previdência atuais, como a capacidade de economias de baixa produtividade financiarem aposentadorias generosas de forma sustentável e a possibilidade de construir bons sistemas em mercados de trabalho dominados pela informalidade.

“No longo prazo, as aposentadorias estão limitadas pelo nível de desenvolvimento da economia. A capacidade de uma economia emergente não é a mesma de um país desenvolvido”, disse Tuesta. Ele ressaltou que as aposentadorias não podem escapar das restrições da economia.

Maior produtividade leva a salários reais maiores, a mais capacidade contributiva e a benefícios melhores e sustentáveis. Já a informalidade, associada à baixa produtividade, rompe o vínculo entre trabalho, contribuições e aposentadorias. “O problema previdenciário começa muito antes da aposentadoria: começa no mercado de trabalho”, destacou. Ele observou que alguns países de

baixa produtividade seguem oferecendo benefícios generosos e que a diferença acaba sendo coberta, cada vez mais, pelo Estado.

Segundo o ex-ministro, o que diferencia a nova onda são as atuais restrições, cada vez mais rígidas, com populações envelhecendo e menos trabalhadores ativos para cada aposentado. A informalidade reduz a regularidade das contribuições, o espaço fiscal diminui enquanto as demandas sociais crescem. E sociedades mais exigentes, com mais mecanismos de veto, tornam as mudanças politicamente mais difíceis. “O novo não são os objetivos. É ter que alcançá-los simultaneamente, sob restrições cada vez mais determinantes”, resume.

Nesse cenário, governos ideologicamente distintos têm tomado decisões de contribuir mais, aposentar-se mais tarde ou recalibrar benefícios. Tuesta citou a reforma brasileira de 2019, que instituiu idade mínima, novas regras de cálculo e alíquotas progressivas, além de mudanças no México (2020), na Costa Rica (2022-2024), no Uruguai (2023), no Chile e no Panamá (2025).

Ele destacou o caso chileno, que preservou um pilar forte de capitalização individual e passou a ampliar a contribuição do empregador. Também mencionou que a adesão automática já está consolidada em países como Colômbia e Peru, além do Brasil, e que há um benefício previdenciário peruano financiado por parte dos impostos sobre o consumo.

Tuesta ressaltou, no entanto, que aprovar uma reforma não significa ter reformado. “Devido à instabilidade e polarização política em toda a América Latona, nem sempre as reformas acabam sendo a resposta para solucionar o problema, pois é um processo longo de implementação. A etapa de aprovação também costuma ser custosa”, reiterou.

O fato político, portanto, é totalmente relevante e é preciso alcançar consenso e pensar como essas iniciativas podem ser construídas ao longo do tempo para viabilizar avanços nesse sentido.

**Desafios –** A questão política é justamente um dos principais desafios de implementar a Nova Previdência no Brasil. Ricardo Pena, Diretor-Superintendente da Previc, destacou que o Brasil, nos últimos 30 anos, tem feito reformas previdenciárias paramétricas e avaliou que esse modelo está se esgotando. Na comparação entre gerações, quem entra no sistema tende a contribuir por mais tempo, pagar alíquotas maiores ou receber benefícios menores do que os que entraram antes.

“Se pudéssemos comparar do ponto de vista geracional os grupos que entraram e os que vão entrar, tem o trade-off do tempo que contribui, alíquota e montante a receber”, afirmou. Para ele, o desafio é o gestor público propor outro modelo. Os elevados gastos previdenciários justificam essa mudança, ressaltou Pena, mas a força política também deve entrar na conta para se considerar os direitos adquiridos, além do custo de transição.

Ele sinalizou mudanças já realizadas no sistema de previdência complementar fechada, em especial a partir da Resolução nº 23, como unificação e consolidação de normas, supervisão baseada em risco por segmentação (S1 a S4), critérios claros para atos regulares de gestão, e simplificação de processos como o licenciamento automático de planos.

Agora, o desafio é a revisão do Decreto Sancionador nº 4.942/2003 e da Resolução CNPC nº 30/2028 sobre solvência, dentro do objetivo maior de ampliar a cobertura previdenciária e incentivar a diversificação dos investimentos, além de melhorar a governança de relacionamento com os participantes,

**Evolução –** Paulo Roberto Pinto, Secretário de Regime Próprio e Complementar do Ministério da Previdência Social (MPS), também destacou uma série de avanços regulatórios recentes. Entre eles, a Resolução CNPC nº 59/2023, que estabeleceu novas regras para a retirada de patrocínio.

Ele citou também as Resoluções CNPC nº 60/2024 e nº 63/2025, que implementaram e ampliaram a inscrição automática, e a Resolução CNPC nº 61/2024, que passou a permitir a marcação de títulos públicos na curva também nos planos de contribuição definida e variável, antes restrita aos planos

de benefício definido, o que contribui para a eficiência e a proteção das carteiras no longo prazo.

O secretário mencionou ainda a Resolução CNPC nº 62/2024, que flexibilizou as regras do Plano de Gestão Administrativa (PGA) e criou um fundo compartilhado para fomento e inovação, e a Lei nº 14.803/2024, que permite ao participante escolher o regime de tributação, progressivo ou regressivo, até o momento de receber o benefício ou fazer o primeiro resgate. Antes, a escolha precisava ser feita logo no ingresso no plano.

Na reforma tributária, a Lei Complementar nº 214/2025 contemplou o pleito do setor ao prever a não incidência do IBS e da CBS sobre as Entidades Fechadas de Previdência Complementar. Em investimentos, a Resolução CMN nº 5.202/2025 retirou a obrigatoriedade de as entidades venderem seu estoque de imóveis ou transferi-lo para fundos imobiliários até 2030, regra prevista na versão original da Resolução CMN nº 4.994.

Paulo também destacou iniciativas voltadas à ampliação da cultura previdenciária, como o Projeto Poupadores do Futuro, desenvolvido pelo MPS com a Abrapp e a UniAbrapp para levar educação financeira e previdenciária a crianças e adolescentes, que em 2026 alcançou cerca de 30 mil alunos em mais de 200 instituições de ensino, e o Selo Patrocinadores do Futuro, criado pelo MPS para reconhecer patrocinadores e instituidores que adotam boas práticas de responsabilidade social e contribuem para ampliar a cobertura previdenciária.

Para que as mudanças continuem avançando, a comunicação é um dos maiores desafios, na visão do secretário. “Muitas vezes a gente fala dentro da nossa ‘bolha’”, disse. Ele ressaltou a importância de levar o tema ao público em geral e também às autoridades responsáveis pela formulação e aprovação de políticas públicas e ao Judiciário, que nem sempre conhece as especificidades do sistema de previdência complementar fechada, o que se reflete em decisões e ações judiciais que afetam o setor.

O 47º CBPP é uma realização da Abrapp, UniAbrapp, Sindapp, ICSS e Conecta. Patrocinador Diamante: ASA, Evertec, Itajubá Investimentos AI e XP Banco de Atacado. Patrocinador Ouro: Aditus, Aon, Azimut, BB Asset, BNP Paribas Asset Management, Bradesco Asset, Galapagos Capital, Itaú Asset Management, MAG Seguros, Principal Asset Management, Safra, Santander Asset Management e SulAmérica Investimentos. Patrocínio Prata: Anbima, CAIXA Asset, Cavezzale Advogados Associados, Consepro, IIA Brasil, Investira, Leto Capital, Maraey, Mirador, Oceana Investimentos, Porto Asset, PRP Soluções, RJI Investimentos, Sabesprev, Vila Velha Corretora de Seguros, Vinci Compass e Wedan. Patrocínio Bronze: FRAM Capital, Icatu Vanguarda, Investo, IP Capital Partners, MAF Consultoria, Mapfre, Polo Capital, REV Corretora de Seguros e Sparta. Parceiros de Mídia: Broadcast, CNN Brasil e Gazeta Mercantil. Apoio Promocional: ABDE, Abipem, ABRH, ABRH-ES, Abvcap, Ancep, Apimec, ASCPrev, CFC, CRA-SP, Febraban, Fiap, Fipecafi, FPE, IBA, IBGC, IBPE, Ibracon, Servir Brasil, Previpar, Tchê Previdência e Unidas.

**Fonte**: Abrapp em Foco, em 21.10.2026