

Por Cesar Luiz Danieli (\*)

A maioria dos planos previdenciais exigem idade mínima para solicitar o benefício de aposentadoria nas formas mais variadas, passando por aqueles mais brandos que oferecem a possibilidade de o trabalhador solicitar o benefício de aposentadoria a partir de 48 anos de idade até aqueles que só permitem a aposentadoria a partir dos 60 anos.

É claro, que na elaboração dos planos previdenciários e impressos em seus regulamentos há muito da força dos patrocinadores que, como política de recursos humanos, estabelecem os seus critérios para aposentadoria em conformidade com os seus objetivos de retorno dos treinamentos realizados ao trabalhador, bem como de atendimento aos índices de produtividade alcançado.

Nesse sentido, em geral, observamos em média o seguinte quadro de idades mínimas para a aposentadoria considerando a modelagem do plano: patrocinadora pública ou privada.

a) Patrocinadoras públicas

| <b>Modalidade do Plano</b> | <b>Idade mínima<br/>aposentadoria antecipada</b> | <b>Idade mínima<br/>aposentadoria normal</b> |
|----------------------------|--------------------------------------------------|----------------------------------------------|
| Benefício Definido - BD    | 53                                               | 57                                           |
| Contribuição Definida - CD | 54                                               | 59                                           |
| Contribuição Variável - CV | 51                                               | 56                                           |

Média das idades mínima baseada em pesquisa de 37 planos.

Nesta pesquisa, observou-se nos planos de patrocinadoras públicas uma variação na idade mínima de aposentadoria antecipada variando de 45 a 55 anos nos planos BD, 48 a 58 nos planos CD e 48 a 55 nos planos CV. Já a amplitude para aposentadoria normal teve uma variação de 53 a 60 anos nos planos BD, 55 a 65 nos planos CD e 53 a 60 nos planos CV

b) Patrocinadoras privadas

| <b>Modalidade do Plano</b> | <b>Idade mínima<br/>aposentadoria antecipada</b> | <b>Idade mínima<br/>aposentadoria normal</b> |
|----------------------------|--------------------------------------------------|----------------------------------------------|
| Benefício Definido - BD    | 52                                               | 56                                           |
| Contribuição Definida - CD | 53                                               | 57                                           |
| Contribuição Variável - CV | 51                                               | 56                                           |

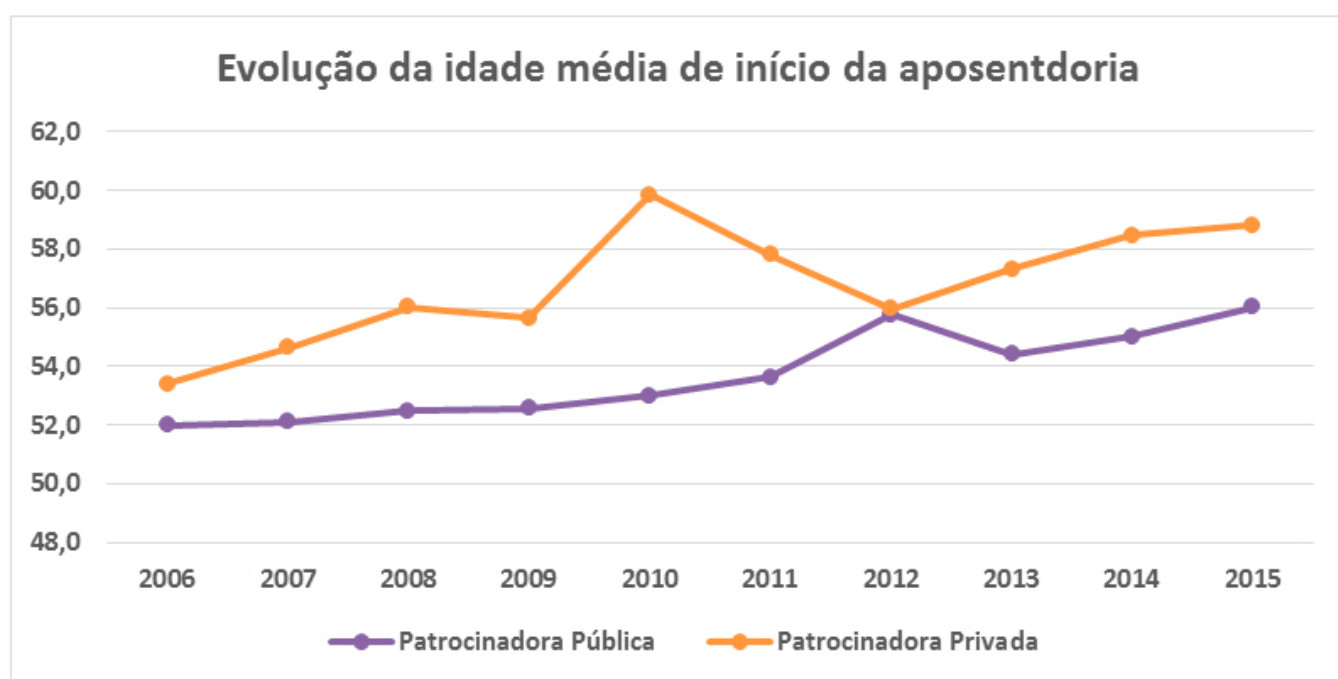
Média das idades mínimas, baseado em pesquisa de 28 planos.

Observou-se nos planos de patrocinadoras públicas uma variação na idade mínima de aposentadoria antecipada variando de 49 a 55 anos nos planos BD, 50 a 55 nos planos CD e 50 a 53 nos planos CV. Já a amplitude para aposentadoria normal variando de 50 a 60 anos nos planos BD, 50 a 60 nos planos CD e 50 a 60 nos planos CV.

Embora exista uma grande variedade nas idades mínimas de aposentadoria, observa-se que estas ainda permanecem atreladas às regras da legislação que passaram ou foram implementados em diferentes épocas, bem como os planos em CD e CV mantiveram em regra geral as idades dos respectivos planos BD ou CV que deram origem.

Contudo, independente dos limites mínimos estabelecidos nos regulamentos, quando analisamos a Data de Início do Benefício - DIB da aposentadoria observa-se um aumento gradual da idade média de início das aposentadorias tanto em relação aos planos patrocinados por empresas públicas quanto pelos patrocinados por empresas privadas, conforme tabela e gráfico a seguir:

| Ano da DIB | Idade de aposentadoria |                       |
|------------|------------------------|-----------------------|
|            | Patrocinadora Pública  | Patrocinadora Privada |
| 2006       | 52,0                   | 53,4                  |
| 2007       | 52,1                   | 54,7                  |
| 2008       | 52,5                   | 56,0                  |
| 2009       | 52,6                   | 55,7                  |
| 2010       | 53,0                   | 59,9                  |
| 2011       | 53,6                   | 57,8                  |
| 2012       | 55,8                   | 56,0                  |
| 2013       | 54,4                   | 57,3                  |
| 2014       | 55,0                   | 58,5                  |
| 2015       | 56,0                   | 58,8                  |



Fonte: Gráfico e tabela elaborados pelo autor com base em análise das concessões de aposentadoria dos 65 planos pesquisados.

Como observado na tabela anterior ocorreu uma postergação na idade média de início da aposentadoria de 4 anos nas patrocinadoras públicas e 5 anos nas patrocinadoras privadas.

Diversas são as origens que podem justificar esse aumento ano a ano da idade média na DIB, mas independentemente da origem tornou-se importante a identificação da possibilidade de se aumentar o prazo de formação da reserva de aposentadoria que essa postergação proporciona.

Tendo as causas e origens:

- Buscar um ganho e valor de benefício mais vantajoso nos planos CD e CV;
- Acompanhar o aumento na exigência para adquirir o benefício de aposentadoria da previdência social;
- Manter-se no emprego o máximo de tempo possível, pois a renda e os benefícios concedidos aos empregados são mais vantajosos, uma vez que em muitas empresas não há a continuidade desses benefícios após a aposentadoria em especial o plano de saúde; e,

d) O ganho na sobrevivência nestes últimos anos, concedeu aos empregados que chegam a idade de aposentadoria com perfeitas condições de saúde e o que geram a expectativa de bem-estar na continuidade no emprego.

Como apresentado neste artigo, é evidente a postergação do início do benefício de aposentadoria buscada pelos participantes dos planos quer seja de origem de patrocinadora pública quer seja de patrocinadora de origem privada.

(\*) **Cesar Luiz Danieli** é Atuário graduado pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS Pós-Graduado em Gestão Financeira com ênfase em Mercados de Capitais pela Fundação Getúlio Vargas – FGV e Máster Internacional em Auditoria y Gestión Empresarial pela Universidad Europea Miguel de Cervantes – UEMC. É Diretor de Previdência, Saúde e Seguros da GAMA Consultores Associados.

**Fonte:** [GAMA Consultores Associados](#), em 10.02.2016.