

Por Mariana Abigair de Souza Sabino (\*)



O governo encaminhou ao Congresso Nacional uma proposta de Emenda Constitucional para reformar a Previdência Social, visando fixar uma idade mínima de aposentadoria de 65 anos. Além da idade mínima, outras alterações estão sendo sugeridas. Porém, até o fechamento deste texto, tal proposta ainda não estava acessível no site da Câmara dos Deputados. Observa-se que a regra de transição será mais suave para quem está perto da aposentadoria e não haverá regra de transição para quem está longe de se aposentar.

Em outras oportunidades, já tratamos de questões como: ajuste das contas públicas do Governo, equilíbrio atuarial, aumento da expectativa de vida, diminuição da taxa de fecundidade, longevidade, dentre outros temas que norteiam o debate sobre a reforma da Previdência Oficial.

Assim, dado que é incontestável a necessidade de se obter o equilíbrio das contas públicas, especialmente em face do franco envelhecimento da população brasileira, neste artigo abordaremos os possíveis impactos que a referida reforma poderá trazer às Entidades Fechadas de Previdência Complementar – EFPC, especialmente para aquelas que administram planos de benefícios estruturados na modalidade de Benefício Definido, ou seja, planos cujo benefício programado tem seu valor previamente estabelecido.

Sabe-se que, conforme caput do art. 202 da Constituição Federal de 1988, bem como de acordo com a Lei Complementar nº 109/2001, *“o regime de previdência privada, de caráter complementar e organizado de forma autônoma em relação ao regime geral de previdência social, será facultativo, baseado em constituição de reservas que garantam o benefício contratado, e regulado por lei complementar”*.

Contudo, sabe-se também que, apesar dessa característica de autonomia ao regime geral e do caráter complementar, muitos planos de benefícios, especialmente aqueles criados até a década de 80, adotam em seus regulamentos o critério de “concessão do benefício pela Previdência Oficial”, além dos demais critérios exigidos, tais como: idade, tempo de empresa, tempo de contribuição ao plano, dentre outros.

Dessa forma, mesmo sendo autônomos em relação ao INSS, estes planos sofrerão reflexos da reforma da previdência, já que requerem que o benefício seja concedido pelo regime geral, para então concederem o benefício de previdência complementar administrado pelo fundo de pensão.

É importante lembrar que nos cálculos atuariais realizados para os planos de benefícios são

utilizadas projeções futuras que levam em consideração uma série de hipóteses atuariais, tais como expectativa de vida, dada por uma tábua de mortalidade; probabilidade de entrada em invalidez; taxa de juros; taxa de rotatividade; taxa de crescimento salarial; dentre outros, incidentes sobre a massa de participantes e assistidos do plano.

Nesse sentido, a adoção das referidas hipóteses, aliadas à antedita reforma da previdência, poderão trazer impactos aos planos. A seguir, apresentamos alguns exemplos de premissas e o impacto que isoladamente poderão trazer ao plano. Contudo, lembramos que o impacto dependerá de cada regulamento e deverá ser avaliado considerando a ação conjunta de todas as premissas:

- Nos planos estruturados na modalidade de benefício definido, em geral, os benefícios são calculados a partir do último salário do participante ou de uma média dos últimos salários. Assim, caso o plano adote uma premissa de crescimento salarial até a data de aposentadoria, para os participantes afetos à nova regra de aposentadoria haverá um aumento da obrigação do plano;
- Nos planos estruturados na modalidade de benefício definido, em que são oferecidos benefício de invalidez, pensão por morte de participante em atividade ou auxílio doença, por exemplo, espera-se um aumento dos custos dos benefícios de risco, já que os participantes afetos à nova regra estarão expostos por um tempo maior ao risco, além do fato de as tábua atuariais apresentarem, em geral, maiores probabilidades de ocorrência de benefícios de risco em idades superiores aos 55 anos. Lembramos que o impacto dependerá das tábua adotadas pelo plano, as quais deverão estar aderentes à massa de participantes. Em contrapartida, em um ambiente multidecremental, espera-se que tal mudança reduza o custo da aposentadoria programada, se isolados os demais fatores;
- Os planos de benefícios podem adotar a premissa de rotatividade, que significa a possibilidade do participante sair do plano de benefício, optando pelo resgate da sua reserva de poupança ou pela portabilidade da sua reserva para outro plano de benefícios de caráter complementar, em face da perda do vínculo empregatício com o patrocinador. Assim, caso as taxas de rotatividade aumentem, os planos de benefícios tendem a sofrer uma redução dos custos dos benefícios do Plano;
- Outra questão importante é que o aumento da idade de aposentadoria permitirá que as contribuições normais para o plano sejam vertidas em um período maior, de modo que os participantes afetos à nova regra terão um prazo maior para integralizar suas reservas. Por outro lado, considerando-se que as pessoas afetas à nova regra se aposentará mais velhas, estas tendem a receber o benefício do plano por menos tempo, visto que embora sua expectativa de vida completa seja maior em relação às pessoas que cairão na regra de transição da reforma da previdência, a expectativa de sobrevida é menor.

Assim, recomenda-se que as EFPC avaliem seus regulamentos e procedimentos internos e preparem-se para avaliar os impactos em seus planos, à medida que conheçamos em maiores detalhes, as propostas da reforma.

Cumpre-nos, lembrar que a partir da reforma da Previdência Oficial, poderão surgir nesses planos, uma submassa que aposentará pelas regras antigas e outra submassa que irá aposentar pelas novas regras do regime geral.

Por fim, destaca-se a importância das EFPC debaterem, à luz dos conceitos de direito acumulado e de direito adquirido, as regras transitórias que o tema em tela pode gerar em seus regulamentos, uma vez que tais regras não necessariamente serão as mesmas do regime geral, face à autonomia do regime de previdência complementar.

(\*) **Mariana Abigair de Souza Sabino** é Atuária, graduada pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais – PUC/MG, com Especialização em Estatística pela Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG e pós-graduanda em Direito da Previdência Complementar pela Universidade Cruzeiro do Sul/UDF. É Supervisora Atuarial da MERCER GAMA.

**Fonte:** [MERCER GAMA](#), em 06.12.2016.