

ORIENTANDO
O EMPRESÁRIO SOBRE
PREVIDÊNCIA SOCIAL



ORIENTANDO O EMPRESÁRIO SOBRE PREVIDÊNCIA SOCIAL

10

NOÇÕES BÁSICAS DE SEGURIDADE SOCIAL

.

30

PROPOSTAS FECOMERCIO-SP DE MELHORIA PARA
O CUSTEIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

.

36

NOÇÕES BÁSICAS SOBRE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

A Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo (FecomercioSP), atenta às constantes mudanças nas regras previdenciárias promovidas pelo governo federal, elaborou a presente cartilha visando contribuir e orientar o empresariado paulista, em especial o dono de micro e pequena empresa, quanto às regras de seguridade social.

Outro ponto importante, ponderado na produção deste trabalho, consiste nas constantes investidas do Poder Público em onerar o setor empresarial, transferindo muitas vezes o ônus social para o setor produtivo.

Este material, além de alertar os empresários para as novas regras na administração e no desenvolvimento do seu negócio, busca ainda explicar os benefícios de ser segurado da Previdência Social.

Pensando em soluções ou reservas para a aposentadoria, a FecomercioSP e seus sindicatos filiados também esclarecem ao empresariado pontos sobre a Previdência Complementar, também conhecida como Previdência Privada, importante instrumento de complementação de renda nos dias atuais.

Neste contexto, a cartilha *FecomercioSP – Orientando o Empresário Sobre Previdência Social*, além de trazer conceitos e critérios básicos da seguridade social, presta serviço social e apresenta em linguagem simples algumas de suas propostas levadas ao governo federal, cujo objetivo é contribuir para o desenvolvimento do País sem impactar a atividade produtiva.



NOÇÕES BÁSICAS DE
SEGURIDADE SOCIAL

Antes de falarmos de Previdência Social, é necessário esclarecer que a Constituição Federal Brasileira dispõe de um mecanismo chamado seguridade social.

O QUE É SEGURIDADE SOCIAL?

Seguridade social é o conjunto de ações promovidas pelo Poder Público e pela sociedade com o objetivo de prover à população mecanismos relativos a Saúde Pública, Assistência Social e Previdência Social.

Destacamos que a Constituição Federal estabelece princípios que norteiam as regras da seguridade social – igualmente, as três subdivisões acima citadas.

Sua fonte de financiamento será realizada pela sociedade de forma direta ou indireta, igualmente, pelo Poder Público em suas diferentes esferas governamentais.

Feito esses esclarecimentos, vamos entender o que compõe cada um dos três grandes grupos que integram a seguridade social.



O QUE É SAÚDE PÚBLICA?

Saúde pública é o mecanismo em que o Poder Público objetiva proporcionar à população melhorias e bem-estar no âmbito da saúde.

A implementação dessas práticas fica a cargo do Sistema Único de Saúde (SUS), responsável por prestar atendimento gratuito à população brasileira.

Esse mecanismo, além de proporcionar atendimentos médico e hospitalar por meio de consultas, exames, cirurgias e outros procedimentos, é também responsável por distribuir medicamentos à população. Igualmente, é responsável por promover campanhas e colocar em prática medidas de orientação e proteção à sociedade.

O QUE É ASSISTÊNCIA SOCIAL?

Trata-se de política pública que busca amparar o cidadão em suas necessidades básicas, independentemente da comprovação de ser contribuinte da Previdência Social.

Importante salientar que o texto constitucional foi regulamentado por leis ordinárias, entre elas, a Lei Orgânica da Assistência Social, que objetiva prover os mínimos sociais por meio de ações públicas ou da sociedade, a fim de garantir as necessidades básicas do assistido.

O QUE É PREVIDÊNCIA SOCIAL?

Previdência Social é um sistema na modalidade contributiva de seguro para seus participantes, independentemente das características do segurado.

A Previdência Social é definida em seu portal como:

“É o seguro social para a pessoa que contribui. É uma instituição pública que tem como objetivo reconhecer e conceder direitos aos seus segurados. A renda transferida pela Previdência Social é utilizada para substituir a renda do trabalhador contribuinte, quando ele perde a capacidade de trabalho, seja por doença, invalidez, idade avançada, morte e desemprego involuntário, ou mesmo a maternidade e a reclusão.

Sua missão é garantir proteção ao trabalhador e sua família, por meio de sistema público de política previdenciária solidária, inclusiva e sustentável, com o objetivo de promover o bem-estar social e tem como visão ser reconhecida como patrimônio do trabalhador e sua família, pela sustentabilidade dos regimes previdenciários e pela excelência em gestão, cobertura e atendimento.”

Ainda sobre o assunto, a Constituição Federal determina que a Previdência Social seja organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados os critérios que preservem os equilíbrios financeiro e atuarial, e atenderá, nos termos da lei, às necessidades dos contribuintes no que tange aos chamados benefícios previdenciários, que detalharemos adiante.

Estabelecidas as subdivisões da seguridade social, passamos a detalhar o sistema de Previdência Social a seguir.

QUAIS SÃO OS TIPOS DE SEGURADO?

A legislação determina seis modalidades de segurado, divididos em dois grupos: obrigatório e facultativo.

▶ Avulso

O trabalhador avulso é caracterizado por prestar serviços a várias empresas, entretanto, a contratação sempre ocorrerá por meio de sindicatos ou órgãos gestores de mão de obra.

▶ Doméstico

Trabalhador que presta serviço na casa de outra pessoa ou família, desde que essa atividade não tenha fins lucrativos para o empregador.

Quanto a este grupo de trabalhadores, cabe destacar que a legislação evoluiu para equiparar o emprego doméstico aos demais trabalhadores, atribuindo direitos sociais anteriormente não concedidos, o que é extremamente louvável.

Atenção, empresário!

A figura do empregado doméstico não pode se confundir com a do trabalhador em empresa, sob pena de gerar falta de identidade nas funções e causar transtornos futuros para as partes.

▶ Empregado

Regra geral – trabalhador com vínculo empregatício, ou seja, que possui carteira de trabalho assinada pelo empregador.

Neste grupo, estão inseridos todos os trabalhadores remunerados com vínculo empregatício, independentemente da modalidade de contratação. A única exceção são os trabalhadores regidos por regimes próprios.

Atenção, empresário!

Fique atento a prazos e regras da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para o registro de seus colaboradores. Em caso de dúvidas, consulte sua entidade sindical patronal.

▶ Especial

Categoria destinada a trabalhadores rurais em regime de economia familiar, índios que exerçam atividade rural e pescadores artesanais.

Característica deste grupo de segurado é a não utilização permanente de mão de obra assalariada.

▶ Facultativo

Grupo destinado ao cidadão que, embora não possua renda própria, queira contribuir com a Previdência Social, mantendo, assim, a qualidade de segurado.

Esta categoria destina-se aos maiores de 16 anos.

Atenção, empresário!

Neste grupo de segurados, você poderá inscrever na Previdência Social a esposa e os filhos como participantes, caso eles se dediquem a funções não remuneradas – por exemplo, esposa que exerce atividades domésticas; filhos maiores de 16 anos que sejam estudantes; ou, até mesmo, familiar na condição de desempregado.

▶ Individual

Categoria de contribuição do empresário!

Nesta categoria, são inseridos aqueles que empreendem de forma autônoma ou organizada em empresa. Também está inserido nesta categoria o cidadão que presta serviço de natureza eventual, sem vínculo empregatício.

COMO SE FILIAR À PREVIDÊNCIA SOCIAL?

A filiação dos segurados obrigatórios decorre de lei e deverá ser realizada no ato da contratação, mediante assentamento em Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) e requerimento à autarquia previdenciária.

Já para o empresário, na qualidade de contribuinte individual, deverá requerer sua inscrição como contribuinte aos canais de atendimento da Previdência Social. Para se inscrever, é simples: basta acessar o portal www.previdencia.gov.br; ligar para o telefone 135; ou se dirigir a uma unidade de atendimento, onde os funcionários da autarquia previdenciária deverão prestar os esclarecimentos necessários para a efetivação da inscrição.

Atenção, empresário!

Os recolhimentos para a Previdência Social de sua empresa não correspondem à sua contribuição como segurado, uma vez que são pagamentos distintos por finalidades diferentes. A empresa contribui para a Previdência Social pela chamada “cota do empregador”, percentual de tributo incidente sobre a atividade empresarial a depender do regime de tributação adotado.

A PARTIR DE QUANDO CONTRIBUIR?

Em geral, a partir dos 16 anos de idade o cidadão pode pedir a sua inscrição na Previdência Social e se tornar um segurado.

Atenção, empresário!

Essa regra comporta exceção. A modalidade de empregado menor aprendiz pode iniciar sua vida profissional aos 14 anos de idade, respeitadas as atividades descritas na legislação, sendo ele enquadrado na categoria de empregado, tornando-se contribuinte obrigatório da Previdência Social. Em caso de dúvida, consulte o seu sindicato patronal ou até mesmo a sua assessoria contábil.

QUEM TEM DIREITO AO
BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO?

Todos os segurados e seus dependentes.

Os objetivos previdenciários estão fundados em princípios assistenciais e humanitários. **Importante destacar que alguns benefícios possuem carência mínima de contribuições.**

NO QUE CONSISTE O
BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO?

Trata-se de importância paga pela Previdência Social aos seus contribuintes ou dependentes em função do auxílio requerido.

QUEM PODE SER DEPENDENTE PERANTE A PREVIDÊNCIA SOCIAL?

Poderão ser dependentes perante a Previdência Social o cônjuge ou o companheiro, o filho não emancipado menor de 21 anos ou inválido de qualquer idade, os enteados, os pais, os irmãos não emancipados e menores de 21 anos ou inválidos, e os menores tutelados, desde que comprovada a dependência financeira.

Atenção, empresário!
Mantenha sua relação de dependentes atualizada na Previdência Social.

O QUE É QUALIDADE DE SEGURADO?

Ter qualidade de segurado consiste em atender à condição imposta pela lei para usufruir do benefício. Em geral, estar segurado é o suficiente para ter qualidade de segurado, contudo, alguns benefícios exigem carência ou condição específica.

O QUE É CARÊNCIA?

Denomina-se de carência o período mínimo de contribuições que o segurado deverá efetuar para gozar do benefício previdenciário.

O QUE SE ENTENDE POR PERÍODO DE GRAÇA?

Diferentemente da carência, o período de graça consiste no período em que o segurado parou de contribuir para a Previdência Social, entretanto, continua no gozo da qualidade de segurado.

O cálculo do período de graça decorrerá do número de contribuições efetuadas.

O QUE É SALÁRIO-BENEFÍCIO?

É a quantia recebida pelo trabalhador quando beneficiário da Previdência Social. Importante destacar que cada benefício pago pela Previdência Social possui uma composição de cálculo próprio.

O QUE É FATOR PREVIDENCIÁRIO?

Consiste em uma fórmula matemática que agrega tempo de contribuição de acordo com a expectativa de vida do contribuinte no ato do requerimento da aposentadoria. A expectativa de vida é calculada de acordo com os índices do IBGE.

O QUE É CAT?

CAT é a sigla de Comunicação de Acidente do Trabalho, documento que deverá ser emitido quando existe a ocorrência de um acidente de trabalho ou caracterizada uma doença profissional.

O QUE É NTEP, FAP E RAT?

Embora pareça complexo, e também dependa do regime de tributação adotado pela empresa, o Nexo Técnico Epidemiológico (NTEP), o Fator Acidentário de Prevenção (FAP) e o Risco de Acidente do Trabalho (RAT) buscam garantir um ambiente seguro aos trabalhadores de cada grupo empresarial.

De forma simples, o NTEP busca caracterizar lesões ou doenças ocupacionais com determinada atividade, nesse caso, o governo federal utiliza como critério o Código Nacional de Atividade Empresarial (CNAE) para fazer a relação entre o encargo previdenciário com a atividade empresarial.

Verificado o aumento da sinistralidade em determinada atividade, poderá haver a majoração do FAP, que consiste em uma alíquota de adição ou subtração do percentual relativo ao RAT.

Atenção, empresário!

É importante zelar por um ambiente de trabalho seguro, inclusive fiscalizando se os trabalhadores utilizam os equipamentos de proteção fornecidos e seguem as regras de ergonomia do trabalho, bem como manter os laudos de medicina e segurança do trabalho atualizados e implementados.

QUAIS SÃO OS BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS GARANTIDOS AO SEGURADO E QUANDO O EMPREGADOR RESPONDE PELOS ENCARGOS TRABALHISTAS?

Antes de especificarmos cada benefício previdenciário garantido ao segurado, obrigatório ou facultativo, destacamos que, em dezembro de 2014, a Presidência da República propôs ao Congresso Nacional importantes mudanças nas regras previdenciárias.

Tal iniciativa integra o chamado “pacote de ajuste fiscal”, que literalmente transfere parte dos encargos previdenciários a trabalhadores e empregadores.

Abaixo, explicamos as mudanças de acordo com o benefício.

► Abono salarial anual

Benefício destinado ao contribuinte que trabalha sob o regime de empregado e que recebe mensalmente até dois salários mínimos federais.

Antes da MP n.º 665/14, o empregado faria jus ao benefício desde que estivesse cadastrado no PIS, há pelo menos cinco anos; ter recebido remuneração mensal média de até dois salários-mínimos durante o ano-base; ter exercido atividade remunerada, com registro, por pelo menos 30 dias.

Com a conversão da MP em Lei n.º 13.134/2015, o empregado fará jus ao abono salarial anual desde que atendidas as exigências acima, entretanto, o benefício será calculado na proporção de 1/12 do valor do salário-mínimo vigente, multiplicado pelo número de meses trabalhados no ano correspondente.

ANTES	APÓS ALTERAÇÕES DA MP N.º 665/2014, CONVERTIDA NA LEI N.º 13.134/15.
Carência de 30 dias trabalhados no ano	Idem
O valor era de um salário-mínimo	O valor será calculado proporcionalmente ao número de meses trabalhados no ano, limitado ao salário-mínimo vigente na data do pagamento

- ▶ Aposentadoria especial

Benefício concedido ao segurado que tenha trabalhado em condições prejudiciais à saúde ou à integridade física. Para a concessão do benefício, o segurado deverá comprovar a exposição permanente ao agente nocivo à saúde.

Atenção, empresário!

Quando a atividade desenvolvida determinar agente nocivo à saúde do segurado, é necessário estar atento às regras específicas de cada agente, bem como possuir o Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP).

- ▶ Aposentadoria por idade

Benefício concedido ao segurado que atingir a idade fixada em lei, 65 anos para os homens e 60 anos para as mulheres. Regra geral para o trabalhador urbano: o trabalhador deverá ter o mínimo de 180 contribuições mensais.

- ▶ Aposentadoria por invalidez

Benefício concedido ao segurado por doença ou acidente.

Para acessar o benefício, é necessário que o segurado realize perícia médica pela autarquia previdenciária. Os agendamentos podem ser feitos pelos canais de atendimento da Previdência Social.

Importante destacar que haverá carência quando a invalidez não for acidentária – 12 contribuições.

- ▶ Aposentadoria por tempo de contribuição

Benefício concedido ao segurado que contribuir por determinado período. Em geral, para os homens 35 anos e para as mulheres 30 anos de contribuição.

Quando o trabalhador atinge o tempo de contribuição sem atingir a idade mínima para requerer o benefício de aposentadoria, aplica-se o fator previdenciário. Como dito anteriormente, o fator tem como objetivo retardar a concessão do benefício previdenciário.

Por meio da Medida Provisória n.º 676/15, a Presidência da República editou alternativa para a concessão do benefício integral da aposentadoria, a chamada “regra 85/95”, ou seja, na nova sistemática de cálculo, a soma dos períodos de contribuição e idade deverão atingir 85 para as mulheres e 95 para os homens.

A MP, que foi convertida na Lei n.º 13.183, prevê ainda que a regra seja majorada gradativamente, com um ponto por biênio a partir de 2018 até chegar na fórmula 90/100, ou seja, a soma dos períodos de contribuição e idade deverá atingir 90 para as mulheres e 100 para os homens.

► Auxílio-doença

ANTES	APÓS ALTERAÇÕES MP N.º 676/2015, CONVERTIDA NA LEI N.º 13.183/15
Tempo de contribuição: 35 anos para homens e 30 anos para mulheres. Aplicação do fator previdenciário	Não alterado
Não existente	Regra 85/95 – A soma da idade do contribuinte e o tempo de contribuição, respectivamente para mulheres e homens, ensejam o direito a requerer o benefício previdenciário de forma integral. Até 2026, a regra deverá ser majorada para 90/100

Benefício destinado ao segurado que adoece ou se acidenta enquanto possui qualidade de segurado.

Até 1º de março de 2015, o segurado recebia o auxílio com base no valor correspondente a 91% da média dos 80 maiores salários de contribuição.

A empresa responde pelo salário do empregado durante os 15 primeiros dias de afastamento e, a partir do 16º dia, o empregado passa a receber o auxílio previdenciário.

Atenção, empresário!

Com o advento das mudanças promovidas pelo Poder Executivo (Presidente da República) e votadas pelo Poder Legislativo (Congresso Nacional – deputados federais e senadores), houve alteração no cálculo do pagamento do benefício e na forma de pagamento.

Com a edição da MP n.º 664/14, o Poder Público impôs ao setor empresarial a obrigação de custear o auxílio doença por 30 dias.

Sabendo que mais de 90% do empresariado do País é composto por donos de micro e pequenas empresas, a FecomercioSP e seus sindicatos filiados, igualmente outras entidades sindicais, buscaram no Congresso Nacional alterar a proposta do Poder Executivo, dispensando assim os empreendedores de responder por 30 dias no período de afastamento. Sendo assim, com o advento da Lei n.º 13.135/15, o empresariado ficou obrigado a responder somente pelos 15 primeiros dias.

De acordo com as novas regras, o benefício ficará condicionado à média aritmética dos 12 últimos salários de contribuição.

Ainda de acordo com alterações proposta sobre o auxílio doença, as novas regras permitem que as perícias médicas possam ser realizadas por outros órgãos, desde que conveniados ao INSS.

Para os segurados que já estavam no gozo do auxílio-doença, as regras não foram alteradas.

ANTES	APÓS ALTERAÇÕES DA MP N.º 664/2014, CONVERTIDA NA LEI N.º 13.135/15
O valor do benefício correspondia a 91% dos 80 maiores salários de contribuição, limitado ao teto previdenciário	O valor do benefício não poderá exceder a média aritmética simples dos últimos 12 salários de contribuição
O empregador respondia até o 15º dia de afastamento do empregado	Durante parte da vigência da MP n.º 664/14, o empregador respondeu por 30 dias do auxílio, entretanto, com o advento da Lei n.º 13.135/15, o empregador voltou a responder até o 15º dia de afastamento do empregado.
Perícia médica somente realizada nos postos de atendimento do INSS	Previsão de convênios com órgãos públicos (SUS) ou militares, igualmente serviços médicos particulares, obrigatoriamente supervisionados pelo INSS

► Auxílio-reclusão

Benefício concedido aos dependentes do segurado recolhido à prisão, durante o período em que estiver preso sob o regime fechado ou semiaberto.

Nesse caso, também é necessário a comprovação de baixa renda, bem como observar as regras para pagamento dos dependentes, vide pensão por morte.

► Pensão por morte

Benefício concedido aos dependentes em caso de falecimento do segurado.

Antes das mudanças promovidas pelo governo federal, os dependentes não precisavam demonstrar período mínimo de convivência com o segurado falecido, seja casado, seja em união estável.



Com o advento da Lei n.º 13.135/15, o cônjuge ou companheiro deverá demonstrar que convivia em relação marital há, no mínimo, dois anos com o segurado falecido.

Para ter acesso ao benefício, é necessário atender ao critério de carência de 18 contribuições.

Caso o dependente do segurado não atenda aos requisitos acima, o beneficiário terá direito somente a quatro meses de pensão.

Outra mudança estrutural consiste nos prazos para recebimento do benefício. Configurados os prazos de carência, terá direito o cônjuge ou companheiro de acordo com sua faixa etária, conforme segue:

Cônjuge/companheiro com até 21 anos de idade – direito a pensão por três anos;

Cônjuge/companheiro com idade entre 21 anos e 26 anos – direito a pensão por seis anos;

Cônjuge/companheiro com idade entre 27 anos e 29 anos – direito a pensão por dez anos;

Cônjuge/companheiro com idade entre 30 anos e 40 anos – direito a pensão por 15 anos;

Cônjuge/companheiro com idade entre 41 anos e 43 anos – direito a pensão por 20 anos;

Cônjuge/companheiro acima de 44 anos de idade – direito a pensão vitalícia.

As modificações promovidas comportam as seguintes exceções: não alteram os benefícios já concedidos, ou que o óbito do segurado tenha ocorrido até o dia 28 de fevereiro de 2015, igualmente para os segurados falecidos que estiverem no gozo de benefício previdenciário por doença profissional ou acidente do trabalho, ainda que ocorrido na constância da relação marital. Também excedem a regra os casos de incapacidade total e definitiva do cônjuge beneficiário ocorrida depois do casamento ou união estável, entretanto, a incapacidade deverá estar comprovada antes do falecimento do segurado.

No caso de filhos dependentes, não houve alterações, ou seja, o beneficiário receberá até os 21 anos de idade, sem aplicação de carências.

Por fim, a nova norma também alterou as regras para irmãos dependentes, tendo em vista que a redação anterior assegurava o direito à pensão desde que não emancipado, menor de 21 anos ou inválido ou que tenha deficiência intelectual ou mental, caracterizado como incapaz ou relativamente incapaz. A Lei n.º 13.135/15 trouxe novos parâmetros, uma vez que estabelece direito ao benefício ao irmão em qualquer condição desde que menor de 21 anos ou inválido ou que tenha deficiência intelectual ou mental ou deficiente grave, que dependerá de regulamento.

ANTES	APÓS ALTERAÇÕES DA MP N.º 664/2014, CONVERTIDA NA LEI N.º 13.135/2015
Não havia carência	Carência de 18 contribuições mensais
Não havia tempo mínimo de convivência	O cônjuge ou companheiro deverá comprovar convivência mínima de dois anos
Era vitalício para o cônjuge/companheiro	A concessão do benefício ficará condicionada à idade do cônjuge/companheiro beneficiário
Filhos – sem carência e com pagamento de benefício até os 21 anos de idade	Não alterado

► Salário-família

Benefício concedido ao segurado empregado considerado de baixa renda. Será devido ao segurado que tiver filho inválido ou menor de 14 anos.

Atenção, empresário!

Para ter acesso ao benefício, o segurado deverá comprovar ao empregador certidão de nascimento, atestado anual de vacinação obrigatória e comprovante semestral de frequência escolar.

► Salário-maternidade

Benefício concedido à segurada gestante ou a que adotar ou obter guarda judicial para fins de adoção.

Atenção, empresário!

Quando do pagamento do presente benefício, a empresa responderá pelo salário integral da trabalhadora, devendo os valores serem compensados pela autarquia previdenciária.

► Seguro-desemprego

Benefício pago ao segurado quando dispensado sem justo motivo.

Antes das alterações promovidas pelo Poder Público, o segurado para ter acesso ao benefício bastava ter no mínimo seis meses ininterruptos na qualidade de empregado devidamente registrado e contribuinte da Previdência Social. De acordo com o tempo de contribuição, as parcelas poderiam ser de três a cinco mensais e sucessivas.

Com as novas regras advindas da MP n.º 665/14, convertida na Lei n.º 13.134/15, o trabalhador deverá demonstrar maior tempo de contratualidade em cada emprego para poder ter acesso ao benefício. Vejamos a seguir.

1ª solicitação

Comprovar, no mínimo, 12 meses de contratualidade.

Parcelas: quatro parcelas do seguro, a quinta parcela será devida se comprovados 24 meses de contratualidade.

2ª solicitação

Comprovar, no mínimo, nove meses de contratualidade.

Parcelas: três parcelas até onze meses de contratualidade, sendo as demais parcelas devidas na forma da primeira concessão.

3ª solicitação

Comprovar, no mínimo, seis meses de contratualidade.

Parcelas: três parcelas até seis meses, sendo as demais parcelas devidas na forma da primeira concessão.

ANTES	APÓS ALTERAÇÕES DA MP N.º 665/2014, CONVERTIDA NA LEI N.º 13.134/2015
Carência de seis meses	Carência de 12 meses na primeira solicitação, nove meses na segunda e seis meses nas demais
Período máximo de benefício: cinco parcelas	Período máximo de benefício: variável de três a cinco parcelas



PROPOSTAS FECOMERCIO-SP DE
MELHORIA PARA O CUSTEIO DA
PREVIDÊNCIA SOCIAL

A presente cartilha tem cunho informativo e neste contexto cabe esclarecer que a FecomercioSP, atuando diretamente na defesa do empresariado paulista, editou trabalho técnico chamado *Modernizando o Brasil*.

O trabalho em comento objetivou levar ao Poder Público soluções para os principais gargalos que afetam sociedade, economia, relações empregatícias, tributação, sistema previdenciário, entre outros.

No que tange ao sistema previdenciário, salta aos olhos da sociedade brasileira o crescente déficit previdenciário somado à expectativa de envelhecimento da população, que acarretará mais contribuintes inativos do que ativos em um futuro próximo, colocando em risco a saúde financeira do atual regime geral de previdência.

Nesse contexto, surgiu a necessidade de a FecomercioSP auxiliar o governo federal fomentando soluções práticas e não onerosas ao empresariado.

Ao falarmos de propostas para o sistema previdenciário, necessariamente abordaremos as medidas já adotadas pelo Poder Público, como o chamado “pacote de ajuste fiscal”, proposto em dezembro de 2014 pela Presidência da República, que merece profunda reflexão, pois tal medida transfere a trabalhadores e empregadores novos encargos e obrigações para alcançar os benefícios previdenciários, além de outras ações adotadas em legislaturas passadas, cujo objetivo foi minimizar o déficit previdenciário. A título de exemplo, citamos: a redução do valor do teto da aposentadoria, a redução do salário-base para aposentadoria, a criação do fator previdenciário e a alteração na sistemática de aposentadoria para os servidores públicos.

Importante destacar que todas as propostas entregues pela FecomercioSP preservam os princípios constitucionais assistenciais e humanitários, fundamentais para o desenvolvimento socioeconômico da nação.

Com o objetivo de dar conhecimento ao empresariado, a FecomercioSP destaca algumas das principais propostas encaminhadas ao governo federal, sendo que a íntegra do material supramencionado poderá ser consultada no site na FecomercioSP (www.fecomercio.com.br).

QUAIS SÃO AS PRINCIPAIS PROPOSTAS APRESENTADAS PELA FECOMERCIO-SP?

Em síntese, são quatro propostas:

- ▶ mudança na regra do cálculo de reajuste do salário-mínimo;
- ▶ incentivar a adesão de planos de previdência complementar;
- ▶ fator previdenciário x aposentadoria por tempo de contribuição;
- ▶ desvinculação da Cofins e CSLL da DRU.

NO QUE CONSISTE A MUDANÇA NA REGRA DO CÁLCULO DE REAJUSTE DO SALÁRIO-MÍNIMO?

Atualmente, o salário-mínimo federal é reajustado com base no Produto Interno Bruto (PIB) real de dois anos passados, mais a inflação do ano anterior ao reajuste. A inflação é calculada de acordo com o Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC).

Ao analisar a política de reajuste do salário-mínimo federal, a FecomercioSP concluiu que a composição do cálculo pode ser alterada com base no desenvolvimento da produtividade média brasileira, ou seja, condicionar o aumento do salário-mínimo federal ao PIB *per capita* da população.

Ao desvincular do PIB real, que consiste no total da produção nacional sem a incidência de inflação, e condicionar ao PIB *per capita*, que corresponda ao total da produção nacional por seu número de habitantes, a FecomercioSP acredita que a composição do salário-mínimo federal ficará mais equilibrada com a produtividade do País.

Importante destacar que a presente proposta está fundamentada no desenvolvimento econômico nacional, pois objetiva tornar o setor produtivo um estimulador do crescimento econômico, fazendo com que ele impulse a produtividade e, por consequência, a renda *per capita* da população.

NO QUE CONSISTE O INCENTIVO À ADESÃO DE PLANOS DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR?

Embora o tema seja objeto do terceiro capítulo desta cartilha, em função da sua importância, a FecomercioSP formulou proposta para o Poder Público com o fito educacional, ou seja, para inclusão de disciplina curricular nos ensinos fundamental e médio, contemplando planejamento previdenciário, medidas para estimular a educação financeira e campanhas de conscientização dos planos de Previdência Privada.

A FecomercioSP acredita que a educação financeira do brasileiro iniciada nos bancos escolares poderá criar cidadãos conscientes dos poderes de investimento e de segurança financeira, inclusive no momento da aposentadoria.

NO QUE CONSISTE A PROPOSTA DE ALTERAÇÃO DA APOSENTADORIA POR TEMPO DE CONTRIBUIÇÃO?

Como já esclarecido nesta cartilha, o segurado do regime geral de previdência pode requerer sua aposentadoria por tempo de serviço – quando mulher, por 30 anos de contribuição, e, quando homem, por 35 anos de contribuição. Já a aposentadoria por idade exige como critério mínimo a idade de 60 anos para a mulher e de 65 anos para o homem.

Portanto, como não se exige idade mínima para aposentadoria por tempo de contribuição, é comum o contribuinte requerer o benefício ainda jovem, com a incidência do fator previdenciário e, conseqüentemente, com redução do valor da aposentadoria.

Assim, a proposta da FecomercioSP em prol da sustentabilidade do Regime Geral da Previdência Social é equiparar as atuais regras aplicáveis aos servidores públicos, ou seja, estabelecimento do critério de idade mínima de 60 anos e 35 anos de contribuição para os homens e 55 anos de idade e 30 anos de contribuição para as mulheres.

NO QUE CONSISTE A DESVINCULAÇÃO DA COFINS E CSLL DA DRU?

Inicialmente, cabe esclarecer que a Desvinculação das Receitas da União (DRU) foi um mecanismo criado em 1994, que estipulou que 20% das receitas da União ficariam desvinculadas à destinação de origem. No caso das contribuições previdenciárias, a Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social (Cofins) e a Contribuição Social sobre o Lucro Líquido (CSLL), que são contribuições incidentes sobre faturamento e lucro, respectivamente, deixam de ingressar nos cofres da Seguridade Social de forma integral.

Sabendo da monta arrecadatória que essas contribuições geram anualmente ao governo federal, bem como a DRU foi criada para ser transitória, a FecomercioSP entende que o governo federal deverá destinar as contribuições em sua totalidade para o objetivo final, ou seja, ao custeio da Seguridade Social.



NOÇÕES BÁSICAS
SOBRE PREVIDÊNCIA
COMPLEMENTAR

Neste capítulo, abordaremos os benefícios e as principais dúvidas em investir na modalidade de Previdência Privada, objetivando reservas futuras no momento da aposentadoria.

Como já tratado neste material, a legislação brasileira prevê três tipos de regime previdenciário: o Regime Geral de Previdência, que consiste no regime público integrante da autarquia denominada Instituto Nacional de Seguridade Social; o Regime de Previdência do Servidor Público, destinado às contribuições dos servidores públicos; e por fim, o Regime de Previdência Complementar, o Regime de Previdência do Servidor Público, destinado às contribuições dos servidores públicos; e por fim, o Regime de Previdência Complementar.

NO QUE CONSISTE O REGIME DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR?

Previdência Complementar consiste em aportes que o segurado efetua com periodicidades mensal ou sazonal em grupos privados – em geral, grupos instituídos por bancos ou entidades setoriais – com a finalidade de formar uma reserva a ser usada no futuro.

Todo plano de previdência tem o objetivo de acumular capital para ser transformada em renda complementar de aposentadoria ou em outros projetos pessoais.

Esclarecidas quais as diferenças básicas entre o Regime Geral de Previdência e a Previdência Complementar, passaremos a abordar os principais aspectos que possam interessar o empresariado em adotar um plano de previdência fora do regime geral, independentemente de ser um complemento para sua aposentadoria ou um diferencial de mercado, disponibilizado aos seus empregados.

QUAIS SÃO OS BENEFÍCIOS DE INVESTIR EM PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR?

A razão da existência dos planos de Previdência Complementar consiste em dar opção ao cidadão para alternar o regime geral (obrigatório), a fim de garantir renda fixa quando da sua aposentadoria, passando, assim, a ter garantias mínimas de vida. Entre os principais atrativos da Previdência Privada está a possibilidade de pagar menos imposto para acumular reservas futuras.

QUAIS SÃO AS MODALIDADES DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR?

Basicamente, a Previdência Complementar é dividida em dois grandes grupos, a saber:

- **Aberta** quando os planos são instituídos e comercializados por seguradoras ou instituições financeiras (bancos);
- **Fechada** quando os planos são constituídos por entidades setoriais ou empresas, tendo como principal característica a exclusividade dos participantes, que deverão ser integrantes da categoria do instituidor.

QUAL É A DIFERENÇA DE VGBL E PGBL?

Antes de tudo, é importante explicar a finalidade de cada modalidade de plano.

As modalidades de investimento proporcionam aos segurados uma renda após determinado período de acumulação de recursos, que poderá ser vitalícia ou por período determinado.

A sigla VGBL significa “Vida Gerador de Benefício Livre” e tem como característica a não dedução de Imposto de Renda no ato do ajuste anual, entretanto, quando do resgate, a tributação incide sobre os rendimentos.

Já o PGBL significa “Plano Gerador de Benefício Livre” e, diferentemente da outra modalidade de plano, esta permite que o contribuinte deduza na sua declaração de ajuste anual de Imposto de Renda até 12% da renda bruta. Entretanto, quando acontecer o resgate do plano, a tributação incidirá sobre a totalidade da renda.

EXISTEM TAXAS OU PAGAMENTOS MENSIS PARA AS INSTITUIDORAS DOS PLANOS DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR?

Sobre os valores aportados pelo segurado poderão incidir duas modalidades de cobrança, são elas: taxas de carregamento e de administração financeira.

O QUE É TAXA DE CARREGAMENTO?

Taxa de carregamento é o percentual cobrado a cada aporte realizado pelo segurado. Esse percentual, que incidirá sobre a contribuição, variará de acordo com cada serviço ofertado no mercado. Importante destacar que essa modalidade de taxa poderá ser realizada de três formas: antecipada, quando o aporte ingressa na conta do segurado; híbrida, quando da entrada ou saída dos aportes ao plano do segurado; e, por fim, postecipada, quando incidirá somente em caso de portabilidade ou resgate.

O QUE É TAXA DE ADMINISTRAÇÃO FINANCEIRA?

Taxa de administração é um percentual cobrado do segurado para administrar o fundo, ou seja, é o valor cobrado para custeio do fundo, podendo variar de fundo para fundo.

O QUE É PORTABILIDADE?

Portabilidade consiste na opção de o participante migrar suas reservas para outra instituição, respeitado o prazo mínimo de carência para tal ação. Importante esclarecer que o participante não pode alterar a modalidade de plano, ou seja, migrar de um VGBL para um PGBL e vice-versa. Ainda explicamos que, na portabilidade, não há a incidência de Imposto de Renda e taxas, uma vez que o contribuinte não está resgatando seus aportes, mas alterando o gestor de suas reservas.

QUEM FIGURA COMO BENEFICIÁRIO DO SEGURADO?

Da contratação do plano de Previdência Privada, regra geral, o participante determina o beneficiário, que poderá ser qualquer pessoa indicada pelo participante para receber os valores do benefício na hipótese de seu falecimento, de acordo com a estrutura do plano.

O QUE É O PLANO DE BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS?

Trata-se de programa previdenciário que tem por objetivo oferecer cobertura aos riscos sociais básicos. Em regra, as coberturas decorrem para aposentadoria – programada ou diferida, invalidez e morte.

COMO É FORMADA A RENDA DE APOSENTADORIA PROGRAMADA?

Por meio de contribuições mensais ou eventuais para um fundo financeiro, denominado “conta individual”, o contribuinte acumula recursos que se convertem em renda de aposentadoria por prazo determinado ou indeterminado.

COMO RESGATAR A PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR?

Em geral, o resgate pode ser solicitado a qualquer tempo, respeitados os prazos de carência dos planos. No caso de desligamento do plano, o segurado poderá, em regra, optar pelas seguintes formas: resgate, portabilidade ou benefício proporcional diferido.

Importante destacar que as formas de resgate estão contidas no regulamento de cada plano.

COMO OCORRE O RECEBIMENTO DA RENDA?

Ultrapassada a fase de contribuições, o mercado garante algumas opções de retorno das aplicações ao segurado, que em regra são:

- ▶ renda mensal por prazo determinado, calculada com base no saldo acumulado na conta individual, desde que decorrido o prazo mínimo estabelecido no regulamento de cada plano;
- ▶ renda mensal por prazo indeterminado, calculada com base no saldo da conta individual e a expectativa de vida do participante ou do beneficiário.

PRESIDENTE

Abram Szajman

SUPERINTENDENTE

Antonio Carlos Borges



*Rua Dr. Plínio Barreto, 285
Bela Vista • São Paulo*

11 3254-1700 • fax 11 3254-1650

www.fecomercio.com.br

EDITORA E PROJETO GRÁFICO **TUTU** DIRETOR DE CONTEÚDO *André Rocha*
MTB 45 653/SP EDITOR *Carlos Ossamu* DIRETORES DE ARTE *Clara*
Voegeli e Demian Russo EDITORA DE ARTE *Carolina Lusser* DESIGNERS
Lais Brevilheri e Maria Fernanda Gama ASSISTENTES DE ARTE *Paula*
Seco, Cíntia Funchal e Vitória Bernardes ESTAGIÁRIO *Yuri Miyoshi*

