Imds
Instituto Mobilidade e Desenvolvimento Social

NOVEMBRO DE 2026

RELATORIO

Proposta de reforma da previdência brasileira



Diretor-Presidente
Paulo Tafner

Diretor de Pesquisa
Fernando Veloso

Gerente Administrativo-Financeira
Carolina Roiter

Responsáveis Técnicos
Paulo Tafner

Equipe de elaboração de conteúdo
Bernardo Schettini
Celina Filgueiras de Melo
Leonardo Rolim
Rogerio Nagamini Constanzi
Sergio Guimarães Ferreira
Paulo Tafner (coordenador)

Instituto Mobilidade e Desenvolvimento Social

Relatório; Proposta de reforma da previdência brasileira

Rio de Janeiro, RJ, 2026. 55 p.

Imds
Instituto Mobilidade e Desenvolvimento Social

Sumário

1. INTRODUÇÃO 4

2. REESTRUTURAÇÃO DA PREVIDÊNCIA 7

2.1 Financiamento 7

2.2 Aposentadoria programada 11

2.3 Renda mínima do idoso 15

2.4 Cobertura dos benefícios de risco 17

3. APOSENTADORIA DOS TRABALHADORES EM ATIVIDADE 21

3.1 Bônus de reconhecimento 22

3.2 Anos posteriores à reforma 23

4. AJUSTES PARAMÉTRICOS 26

4.1 Elevação das idades mínimas masculina e feminina e equiparação dos critérios de aposentadoria 26

4.2 Equiparação das idades mínimas das clientelas urbana e rural 28

4.3 Ajuste automático da idade mínima à expectativa de vida 29

4.4 Revisão das aposentadorias especiais 31

5. IMPACTOS FISCAIS 35

5.1 Despesas com benefícios 35

5.2 Arrecadação 38

5.3 Financiamento do custo de transição 40

6. BREVES OBSERVAÇÕES ACERCA DOS REGIMES DOS SERVIDORES PÚBLICOS E DOS MILITARES 42

6.1 Uniformização das regras de benefícios dos servidores públicos civis das três esferas da federação 42

6.2 Atualização das regras de benefícios dos militares 44

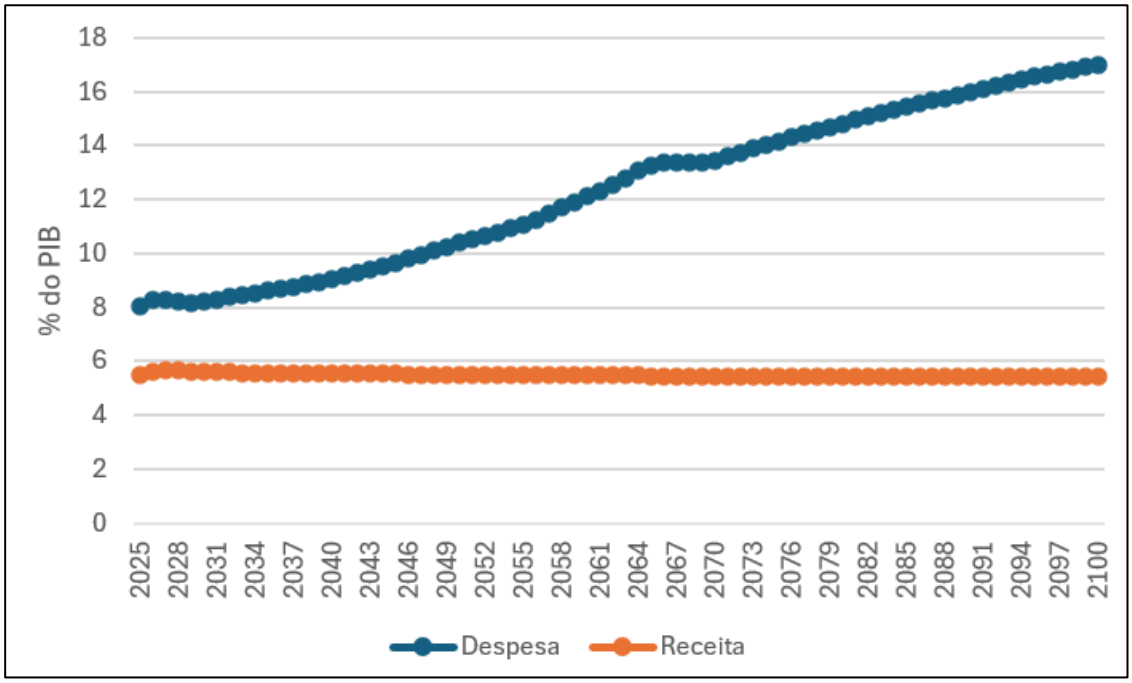
7. CONSIDERAÇÕES FINAIS 45

REFERÊNCIAS 55

1. INTRODUÇÃO

A previdência pública brasileira passou por três grandes reformulações desde a promulgação da Constituição Federal de 1988. Apesar dos ajustes paramétricos bastante significativos realizados em 2019, as tendências demográficas e fiscais, conjugadas com as características do mercado de trabalho brasileiro, evidenciam a necessidade de uma nova reforma. Com efeito, o rápido envelhecimento populacional, o elevado grau de informalidade na economia brasileira, o crescimento das formas de filiação semicontributivas e a política de valorização do salário-mínimo tornam o cenário para a previdência pública muito desafiador. Para colocar essa questão na perspectiva adequada, a Figura 1 apresenta as projeções de despesas previdenciárias e receitas de contribuição do Regime Geral de Previdência Social (RGPS).

Figura 1. Projeções oficiais de receitas e despesas do RGPS: 2025/2100



Fonte: Projeto de Lei de Diretrizes Orçamentárias de 2026, Anexo IV.10.

Alterações recorrentes nas regras de benefício comprometem a credibilidade da previdência social, enfraquecendo a confiança dos jovens em sua capacidade de garantir renda segura na aposentadoria. A partir dessa observação, diversos países introduziram mecanismos de ajustes automáticos em seus sistemas públicos de previdência[1]. Do mesmo modo, é essencial que a próxima reforma promova a transição para um modelo previdenciário sustentável e que inspire confiança no trabalhador de que seus benefícios serão proporcionais às suas contribuições. A

[1] OCDE (2023), Hinrichs (2021), Weaver (2016).

reforma deve, no entanto, garantir uma renda mínima ao idoso em situação de vulnerabilidade social.

A raiz do problema da previdência pública brasileira está no modelo de benefício definido (BD) vigente, que promete uma taxa de reposição – relação entre o valor da aposentadoria e o salário – muito elevada em comparação aos padrões internacionais, sem incorporar mecanismos de ajuste para acomodar mudanças demográficas e macroeconômicas. Para enfrentar essa fragilidade, propomos uma reforma estrutural que introduz gradualmente um sistema de contribuição definida (CD), baseado em contas individuais de aposentadoria. Do ponto de vista do financiamento, o novo modelo será híbrido: uma fração de cada aposentadoria continuará a ser financiada pelo regime de repartição, mas uma parcela passará a ser custeada por capitalização financeira.

Mais precisamente, o modelo descrito na seção 2 combina duas camadas contributivas de adesão obrigatória e uma terceira camada de adesão voluntária, além de uma camada redistributiva financiada pelo Tesouro. A primeira camada de adesão compulsória consistirá em um sistema de contribuição definida nocional (CDN), administrado pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e financiado pelo regime de repartição. Já a segunda será um sistema de contribuição definida financeiro (CDF), gerido principalmente por fundos de pensão privados, mas com uma alternativa pública, que aplicarão a poupança do trabalhador em ativos como títulos e ações. A terceira camada contributiva, de adesão facultativa, será administrada pelo setor privado e destinada aos trabalhadores que desejam aumentar sua renda de aposentadoria. A camada redistributiva terá como objetivo assegurar uma renda mínima aos idosos em situação de vulnerabilidade social.

Esse arranjo híbrido de financiamento reduz de forma significativa o custo de transição do modelo BD para um sistema CD, mas não é apropriado para benefícios de risco, como o auxílio por incapacidade temporária, a aposentadoria por incapacidade permanente, o auxílio-acidente e a pensão por morte do trabalhador ativo. A cobertura desses benefícios não programados deverá ser contratada separadamente pelo trabalhador ou seu empregador, e será atendida pelos setores público e privado. A adoção de um regime concorrencial tem amparo na Constituição brasileira, porém a sua operacionalização ainda depende de regulamentação.

O novo modelo é superior ao sistema atual em aspectos fundamentais. Primeiramente, ele é robusto a mudanças na composição da população e no mercado de trabalho, dispensando ajustes paramétricos frequentes. Além disso, é atuarialmente justo – no sentido de que a aposentadoria do trabalhador é calculada conforme as contribuições realizadas ao longo de toda a sua fase ativa, considerando sua expectativa de vida – e atuarialmente neutro – já que a decisão de adiar ou antecipar a aposentadoria, ou mesmo retornar ao mercado como contribuinte após aposentar-se, não implica qualquer perda financeira. Por fim, é mais transparente: a redistribuição deixa de ser feita por meio de subsídios implícitos e passa a ocorrer

pela camada social, financiada não por contribuições sobre a folha de pagamento, mas por tributos em geral.

A reforma será implementada de maneira gradual, da forma exposta na seção 3, conforme a idade – mantendo os trabalhadores mais experientes (50 anos ou mais) no sistema atual, promovendo a integração progressiva dos indivíduos de meia-idade (entre 25 e 49 anos) ao novo sistema e aplicando-o integralmente aos mais jovens (com até 24 anos de idade). Essa regra de transição não apenas evita mudanças bruscas no cálculo dos benefícios, como também posterga e reduz o montante do custo de transição do modelo de repartição para a capitalização financeira. A estratégia de primeiro reduzir a taxa de reposição para depois mudar a forma de financiamento dos benefícios é essencial para a viabilidade fiscal do modelo. Os impactos fiscais da reforma são discutidos na seção 5 deste texto.

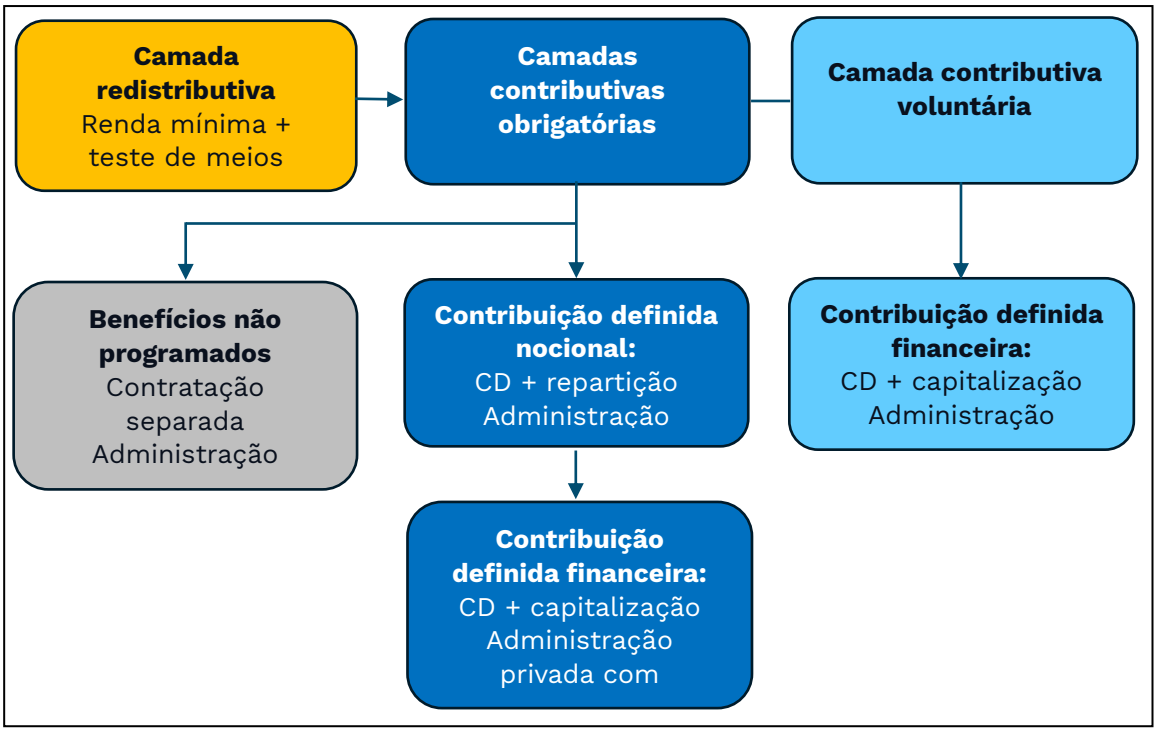
Essa reforma estrutural será complementada pelos ajustes paramétricos indicados na seção 4, que visam reduzir gradualmente o período de recebimento do benefício para os segurados em atividade já nos primeiros anos pós-reforma – caso contrário, as coortes mais novas terão que arcar com um ônus mais elevado. Os ajustes incluem a elevação da idade mínima de aposentadoria e sua vinculação à evolução da expectativa de vida, com repasse parcial, de modo a manter constante a proporção da vida adulta na fase de fruição do benefício. Além disso, prevemos a equiparação das idades mínimas masculina e feminina e dos segurados urbanos e rurais, assim como a revisão das aposentadorias especiais.

As mesmas regras de benefícios vigentes no RGPS devem ser válidas para os servidores públicos. Atualmente, cada Regime Próprio de Previdência Social (RPPS) pode ter um conjunto de regras diferente e há vários casos de governos estaduais e municipais que adotam condições de aposentadoria mais vantajosas do que as disponíveis no RGPS. A uniformização das regras de benefícios justifica-se não apenas devido à sustentabilidade dos RPPS, mas também por uma questão de equidade. A seção 6 aborda como os RPPS devem ser incorporados no modelo proposto. Além disso, indica um conjunto de alterações nos Sistemas de Proteção Social dos Militares (SPSMs), que hoje representam uma ameaça para a sustentabilidade fiscal dos governos estaduais.

2. REESTRUTURAÇÃO DA PREVIDÊNCIA

A reforma estrutural descrita neste texto diferencia-se dos ajustes paramétricos realizados no passado na medida em que promove alterações na modalidade dos benefícios, no regime financeiro e na administração do sistema. A Figura 2 apresenta a arquitetura do novo modelo, composto por uma camada redistributiva, duas de adesão obrigatória com contribuições proporcionais aos rendimentos do trabalho, e uma terceira contributiva voluntária. A cobertura dos benefícios não programados será contratada separadamente, mediante contribuição específica.

Figura 2. Novo arranjo para a previdência brasileira



Elaboração dos autores.

2.1 Financiamento

As principais mudanças na estrutura, no financiamento e na gestão dos benefícios concentram-se nas camadas contributivas obrigatórias. Atualmente, as aposentadorias programadas seguem a modalidade BD, são financiadas por repartição e administradas pelo INSS. No novo modelo, esses benefícios passarão a ser compostos por duas parcelas, ambas na modalidade CD: a primeira será proveniente do sistema CDN, financiada sob o regime de repartição e gerida pelo INSS; e a segunda será oriunda do sistema CDF, financiada pelo regime de capitalização e administrada por fundos de pensão privados, com opção pública

disponível. Este desenho é similar ao adotado na Itália, Suécia, Polônia e Letônia, países precursores do sistema de contas nocionais[2].

As contribuições para a aposentadoria programada e seu desdobramento em pensão por morte continuarão sendo calculadas com base em uma alíquota fixa aplicada sobre a remuneração do trabalho. A diferença é que uma parte dos recursos será destinada ao sistema CDN e o restante para o sistema CDF, ambos baseados no princípio de contas individuais de aposentadoria. No sistema CDN, as contribuições serão registradas em uma "conta gráfica" e utilizadas no financiamento dos benefícios correntes, mantendo-se o regime de repartição. O saldo dessa conta individual será atualizado pela taxa média de variação da massa salarial dos segurados nos últimos cinco anos – trata-se de uma opção pragmática para refletir o que, na teoria, seria a taxa interna de retorno do sistema de repartição[3]. Já no sistema CDF, as contribuições serão efetivamente alocadas em uma conta individual e aplicadas em ativos financeiros, como títulos e ações, e atualizadas conforme a rentabilidade desses investimentos.

A principal vantagem do sistema nocional é reduzir o custo de transição para um modelo financeiramente equilibrado[4]. Contudo, ele apresenta duas desvantagens em relação à capitalização financeira. Em primeiro lugar, um sistema CDN não contribui para elevar a taxa de poupança da economia, como ocorre com um sistema CDF, o que poderia sustentar um padrão de vida mais elevado no longo prazo. Em segundo lugar, a rentabilidade de um sistema CDN financeiramente equilibrado (sua taxa interna de retorno) corresponde à taxa de crescimento da massa salarial dos segurados (soma das variações da remuneração média e do número de contribuintes)[5], que tende a ser inferior à taxa oferecida por um sistema CDF, vinculada ao desempenho do mercado financeiro.

Desse modo, as contribuições do novo modelo devem ser distribuídas de forma equilibrada e, nesse sentido, propomos que sejam divididas igualmente entre o sistema nocional e a capitalização financeira.

---

[2] Chłoń-Domińczak, Franco e Palmer (2012). Ver também Nery (2018).

[3] Samuelson (1958).

[4] A adoção de um sistema híbrido de financiamento se justifica pelo elevado custo da transição do modelo antigo para um sistema CDF puro. De fato, as contribuições dos trabalhadores ativos destinadas à capitalização financeira não poderiam ser usadas no pagamento dos benefícios correntes, pois passariam a ser destinadas à aquisição de ativos financeiros em contas individuais de aposentadoria. Consequentemente, o sistema antigo apresentaria um déficit crescente por décadas. O custo de transição é, na prática, proibitivo em face da situação financeira já delicada da previdência social brasileira e das projeções demográficas. Portanto, considera-se primordial que parte das contribuições continuem financiando os benefícios correntes e que, ao mesmo tempo, essa parte esteja associada a benefícios futuros proporcionais às contribuições feitas ao sistema de repartição.

[5] A massa salarial corresponde ao produto entre o número de contribuintes e a remuneração média de contribuição. Assim, sua taxa de crescimento pode ser decomposta, aproximadamente, na soma da taxa de crescimento do número de contribuintes e da taxa de crescimento da remuneração média. Em um regime de contribuição definida nocional financeiramente equilibrado, a evolução da base contributiva que financia o sistema determina a rentabilidade nocional creditada às contas individuais, razão pela qual a taxa interna de retorno tende a acompanhar o crescimento da massa salarial.

Atualmente, no caso do segurado empregado, a alíquota total varia, atualmente, de 28,0% a 37,6%, a depender do rendimento e da atividade[6]. A cota patronal é igual a 20,0%, acrescida de um percentual relativo aos riscos ambientais do trabalho, situada entre 0,5% e 6,0%[7]. As contribuições dos empregados seguem uma escala progressiva[8], com alíquotas marginais de 7,5%, 9,0%, 12,0% e 14,0%, cuja média para rendimentos entre um salário-mínimo e o teto é igual a 10,8% e o valor máximo é igual a 11,6% da base de cálculo no teto do RGPS.

No novo sistema, a cota patronal para financiamento dos benefícios programados dos segurados empregados será de 16,0% – uma diferença de 4,0% em relação aos 20,0% vigentes, o que se justifica pelo fato de que o empregador contratará separadamente a cobertura dos benefícios de risco, acidentários e não acidentários (subseção 2.2). Em contrapartida, a contribuição dos empregados será mantida inalterada, aplicando-se a mesma escala de contribuições progressivas. Assim, para os segurados enquadrados na faixa inicial de contribuição, a alíquota total corresponderá a 23,5%, resultante da soma da cota patronal de 16,0% com a alíquota marginal mínima de 7,5%. Para os segurados que contribuem até o teto do RGPS, a alíquota total será de aproximadamente 27,6%, dada a alíquota máxima do segurado de 11,6%. A alíquota total média entre um salário-mínimo e o teto do RGPS será de 26,8%, considerando-se a alíquota média do segurado de 10,8% no intervalo.

Tabela 1. Alíquotas de contribuição para o financiamento dos benefícios programados

	Do segurado	**Patronal**	**Total**	**Observação**
Segurado empregado e trabalhador avulso	Progressivas (média de 10,8% entre um salário-mínimo e o teto do RGPS)	16,0% + 4,0% do FGTS	Progressivas (média de 26,8% entre um salário-mínimo e o teto do RGPS) + 4,0% do FGTS	• Contribuições do segurado empregado continuarão progressivas, com alíquotas marginais de 7,5%, 9,0%, 12,0% e 14,0%. • A base de cálculo das contribuições, inclusive do
CD nocional	n.d. (5,4%)	8,0%	n.d. (13,4%)	
CD financeira	n.d. (5,4%)	8,0% + 4,0% do FGTS	n.d. (13,4%) + 4,0% do FGTS	

[6] O percentual mais baixo (28,0%) é o resultado da soma da alíquota patronal de 20%, da alíquota de 7,5% do segurado com rendimento de até um salário-mínimo e de 0,5% a título de seguro de acidente de trabalho (SAT), para empresas cuja atividade é considerada de risco mínimo e que apresenta sinistralidade baixa. O percentual mais alto (37,6%) considera a alíquota efetiva de 11,6% do segurado com rendimento igual ao teto de benefícios do RGPS e 6,0% a título de SAT, para empresas cuja atividade é considerada de risco grave e que apresenta sinistralidade alta.

[7] Para risco mínimo e sinistralidade baixa, a alíquota de 1,0% destinada aos Riscos Ambientais do Trabalho (RAT) é multiplicada pelo Fator Acidentário de Prevenção (FAP) de 0,5. Para risco grave e sinistralidade alta, a alíquota RAT de 3,0% é multiplicada pelo FAP de 2,0.

[8] As alíquotas do segurado empregado vigentes em 2026, por faixa de remuneração, são as seguintes: 7,5% sobre a parcela do salário até R$ 1.621,00; 9,0% sobre a parcela compreendida entre R$ 1.621,01 e R$ 2.902,84; 12,0% sobre a parcela entre R$ 2.902,85 e R$ 4.354,27; e 14,0% sobre a parcela entre R$ 4.354,28 e o teto do regime, fixado em R$ 8.475,55.

	Do segurado	Patronal	Total	Observação
Empregado doméstico	Progressivas (média de 10,8% entre um salário-mínimo e o teto do RGPS)	8,0% + 4,0% do FGTS	Progressivas (15,5% para um salário-mínimo) + 4,0% do FGTS	empregador, será limitada pelo teto do RGPS. • Base de cálculo dos 4,0% do FGTS inclui parcela acima do teto do RGPS.
CD nocional	n.d. (3,75%)	4,0%	n.d. (7,75%)	
CD financeira	n.d. (3,75%)	4,0% + 4,0% do FGTS	n.d. (7,75%) + 4,0% do FGTS	
CI e facultativo	16,0%	n.a.	16,0%	• 11,0% do salário-mínimo para plano simplificado, se beneficiário do PBF. • Cota "patronal" de 11,0% em caso de prestação de serviço a PJ.
CD nocional	8,0%	n.a.	8,0%	
CD financeira	8,0%	n.a.	8,0%	
MEI, exclusive beneficiário do PBF	11,0%	n.a.	11,0%	Cota "patronal" de 16,0% em caso de prestação de serviço a pessoa jurídica.
CD nocional	5,5%	n.a.	5,5%	
CD financeira	5,5%	n.a.	5,5%	
MEI ou facultativo de baixa renda beneficiários do PBF	5,0%	n.a.	5,0%	Restrito a beneficiários do PBF
CD nocional	2,5%	n.a.	2,5%	
CD financeira	2,5%	n.a.	2,5%	

Elaboração dos autores. Nota: n.a. = não se aplica

A contribuição do empregado doméstico, nas regras atuais, é idêntica à dos demais empregados, enquanto a cota patronal é inferior à dos demais empregadores: alíquota de 8,0%, acrescida de 0,8% para financiar os benefícios decorrentes de acidentes de trabalho. As alíquotas básicas (cota patronal de 8,0% e escala progressiva para os empregados) permanecerão iguais sob o novo modelo. A diferença é que o empregador doméstico precisará contratar separadamente a cobertura para os benefícios de risco.

Além disso, prevemos o aproveitamento no sistema CDF de metade das contribuições realizadas em nome dos trabalhadores para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) (ou seja, 4,0% da remuneração). Uma vez que a taxa de reposição do sistema de repartição sofrerá uma redução com a mudança do sistema BD para CDN, esses aportes adicionais revelam-se essenciais para garantir uma renda adequada na velhice. Essa medida é especialmente importante para os trabalhadores mais jovens (seção 3).

Para os contribuintes individuais (CIs) e segurados facultativos, estabelecemos 16,0% para o financiamento dos benefícios programados (mantendo a paridade com a cota patronal dos segurados empregados), dividido em partes iguais entre os sistemas CDN e CDF. As exceções são o CI ou o segurado facultativo optante do plano simplificado, o microempreendedor individual (MEI) e o segurado facultativo sem renda própria que se dedica exclusivamente ao trabalho doméstico no âmbito de sua residência. Essas categorias – que hoje pagam contribuições de 11,0% (CI ou facultativo optante do plano simplificado) ou 5,0% (MEI e facultativo de baixa renda) do salário-mínimo e podem instituir benefícios de valor igual ao piso previdenciário – destinam-se à inclusão previdenciária, mas apresentam problemas de focalização e estimulam a substituição de vínculos de emprego pela prestação de serviços (pejotização)[9].

Para melhorar a focalização dos planos subsidiados, o CI ou facultativo poderá ser optante do plano simplificado e realizar contribuições reduzidas de 11,0% apenas se for beneficiário do Programa Bolsa Família (PBF). Do mesmo modo, somente o MEI beneficiário do PBF poderá realizar contribuições à alíquota de 5,0%; caso contrário, sua alíquota será de 11,0%. Analogamente, a categoria de segurado facultativo de baixa renda, cuja alíquota é de 5,0%, será restrita aos beneficiários do PBF.

Duas medidas objetivam combater a pejotização. A primeira é uma contribuição a cargo do contratante em caso de prestação de serviço do CI ou MEI à empresa ou à entidade equiparada. O percentual será definido de forma a igualar a alíquota total incidente sobre os vínculos de emprego. Assim, a alíquota será de 16,0% no caso de prestador de serviço MEI e de 11,0% no caso do CI do plano completo, já que o optante do plano simplificado não pode ter relação de trabalho com pessoa jurídica. A segunda é a exclusão das remunerações acima do teto de benefícios do RGPS da base de cálculo das contribuições patronais do segurado empregado. Embora a remuneração acima do teto não seja considerada na apuração das aposentadorias e pensões, essa parcela é usada no cálculo dos encargos patronais – distorção que pretendemos eliminar.

Em relação à clientela rural, não haverá alteração nas contribuições dos segurados especiais para a aposentadoria e nem no cálculo de seus benefícios. As principais medidas de racionalização da despesa com esse grupo são o ajuste nas idades de aposentadoria (seção 4.2) e a regulamentação, prevista na Emenda 103/2019, do uso das informações constantes do Cadastro Nacional de Informações Sociais (CNIS) na comprovação do exercício da atividade e da condição do segurado especial e do respectivo grupo familiar.

2.2 Aposentadoria programada

[9] Ansiliero, Costanzi e Fernandes (2020).

A seguir, demonstramos que o patamar proposto e a divisão das contribuições entre os dois sistemas garantem um nível de reposição compatível com os padrões internacionais para os segurados empregados. O aproveitamento das contribuições para o FGTS no sistema CDN permitirá, ademais, elevar a taxa de reposição para um patamar próximo ao atual. Para os segurados de renda mais baixa, no entanto, não haverá alteração na taxa de reposição, que continuará igual a 100,0% devido à incidência do piso previdenciário.

As simulações da Tabela 2 consideram um trabalhador que entra no mercado de trabalho formal aos 25 anos de idade e se aposenta aos 67 anos, com 30 anos de contribuição completos – isto é, com densidade contributiva igual a 0,71 –, o que está de acordo com a média dos trabalhadores urbanos[10]. Sua remuneração é inferior ao teto do RGPS e cresce a uma taxa real de 4,0% ao ano nos primeiros 20 anos e depois é reajustada de acordo com a inflação. A taxa média de retorno do sistema nocional é igual 1,5% ao ano, valor compatível com as tendências demográficas e econômicas, e a taxa de juros do sistema capitalizado é de 4,0% ao ano, percentual inferior ao parâmetro atualmente usado nos estudos atuariais das entidades fechadas de previdência complementar e dos RPPS. Além disso, consideramos que a taxa de administração será de 1,0%, a taxa de carregamento de 2,0% e o custo do seguro de longevidade será igual a 5,0% do patrimônio financeiro acumulado até a véspera da aposentadoria.

Tabela 2. Taxas de reposição brutas do segurado empregado em relação à média e ao último salário sob a regra permanente*

Sistema	Sem aproveitamento do FGTS		Com aproveitamento de 4% do FGTS	
	Taxa de reposição em relação à média salarial	Taxa de reposição em relação ao último salário	Taxa de reposição em relação à média salarial	Taxa de reposição em relação ao último salário
Nocional	22,2	18,8	22,2	18,8
Capitalização Financeira	36,2	30,7	47,0	39,8
Total	58,4	49,5	69,1	58,6

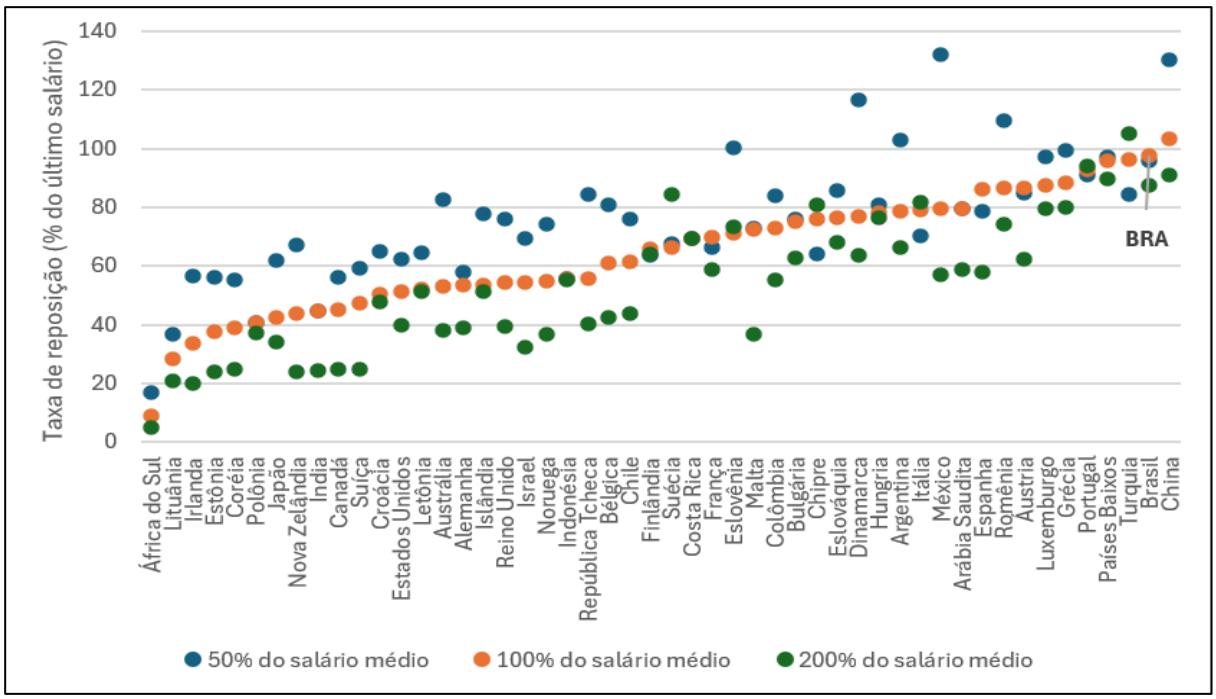
Elaboração dos autores. Nota: (*) As simulações consideram uma alíquota de 11,0% para os segurados, próxima da média entre um salário-mínimo e o teto do RGPS.

A taxa de reposição em relação à média salarial, sob a regra permanente de aposentadoria, é atualmente de 80,0% para um trabalhador com 30 anos de contribuição, uma vez que a fórmula de cálculo garante 60% mais 2 pontos percentuais para cada ano de contribuição acima de 20 anos. No novo modelo, a taxa de reposição esperada será de 69,1% com o aproveitamento do FGTS.

[10] Silva Filho e Sidone (2022).

A taxa de reposição em relação ao último salário, por sua vez, será de 58,6% – percentual que, conforme mostra a Figura 3, alteraria a posição do Brasil no ranking internacional, deslocando o país das primeiras posições para o segmento intermediário dessa distribuição. Não podemos esquecer, contudo, que as taxas de reposição para os trabalhadores com rendimentos mais baixos serão, na prática, muito superiores a esses percentuais devido à incidência do piso previdenciário.

Figura 3. Taxas de reposição brutas masculina da previdência obrigatória em relação ao último salário: 2024



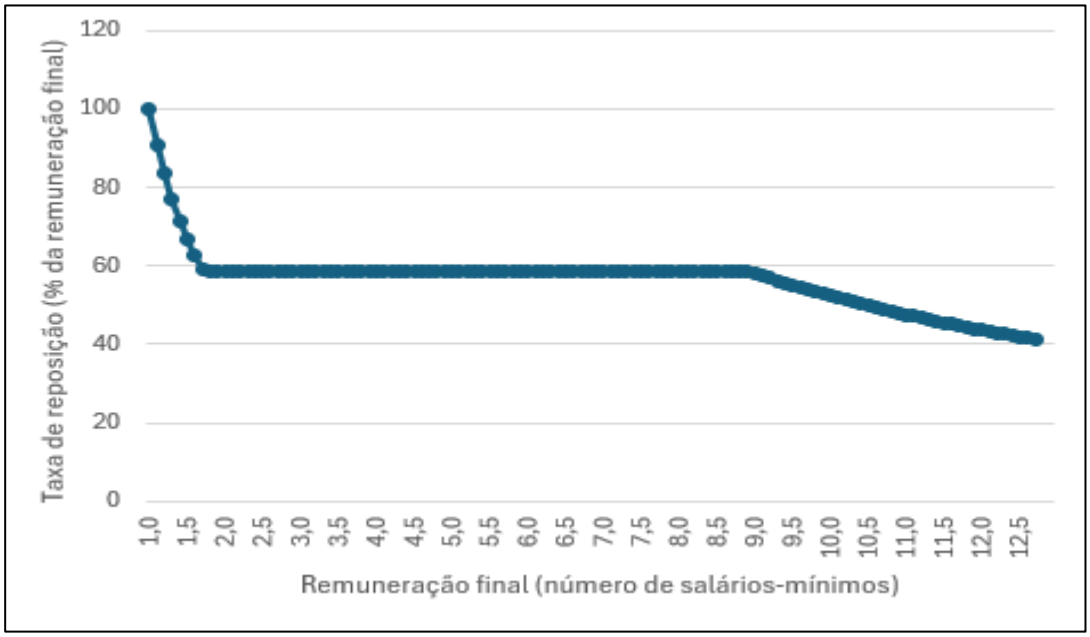
Fonte: OCDE (2025).

Para aqueles com remuneração igual a um salário-mínimo por mês (patamar um pouco inferior a 50% do salário médio[11]), a taxa de reposição será de 100,0%. Para os segurados com remuneração inferior a esse valor, a taxa de reposição será superior a 100%, uma vez que o benefício não pode ser inferior ao piso previdenciário. À medida que a remuneração aumenta acima de um salário-mínimo por mês, a taxa de reposição diminui gradualmente, pois as contribuições realizadas ainda não são suficientes para financiar benefícios superiores ao piso. Esse processo se estende até aproximadamente 1,7 salário-mínimo, nível a partir do qual a taxa de reposição se estabiliza em 58,6%, conforme apresentado na Figura 4. A taxa de reposição da previdência obrigatória diminui para remunerações a partir de 9 salários-mínimos mensais, devido à incidência do teto da remuneração de contribuição, mas os segurados afetados por esse limite podem aumentar o valor de sua aposentadoria realizando contribuições para a camada contributiva voluntária.

11 Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) do terceiro trimestre de 2025.

Três observações finais em relação ao novo modelo são necessárias. Em primeiro lugar, o novo modelo ficará sujeito às taxas de administração e carregamento dos fundos de pensão, que, como no caso chileno, podem deprimir as taxas de reposição do sistema de capitalização. As simulações empregam valores relativamente moderados, já considerando a incidência de ganhos de escala. Propomos, ainda, o oferecimento de uma alternativa pública para estimular a concorrência no setor privado, como na Suécia.

Figura 4. Taxas de reposição brutas simuladas para o novo modelo de previdência obrigatória em relação ao último salário

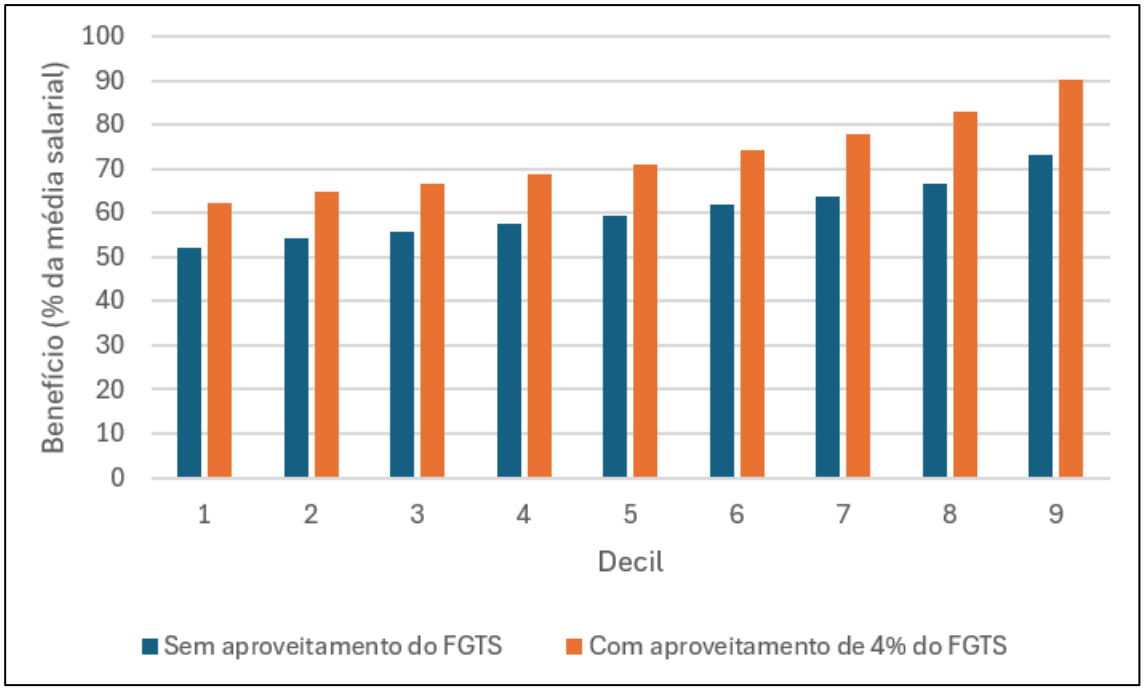


Elaboração dos autores.

Três observações finais em relação ao novo modelo são necessárias. Em primeiro lugar, o novo modelo ficará sujeito às taxas de administração e carregamento dos fundos de pensão, que, como no caso chileno, podem deprimir as taxas de reposição do sistema de capitalização. As simulações empregam valores relativamente moderados, já considerando a incidência de ganhos de escala. Propomos, ainda, o oferecimento de uma alternativa pública para estimular a concorrência no setor privado, como na Suécia.

Em segundo lugar, as taxas de reposição estarão sujeitas a incertezas, especialmente quanto à taxa de retorno dos ativos. Para dimensionar esse impacto, realizamos simulações de Monte Carlo com 1.000 repetições, assumindo que a taxa de juros real é uma variável aleatória que segue uma distribuição lognormal, com média de 4,0% ao ano e desvio-padrão de 6,0%, parâmetros estimados a partir dos últimos dez anos. A Figura 5 mostra que, apesar do impacto relevante, a taxa de reposição não cai abaixo do limite mínimo estabelecido na reforma de 2019 – 60% da média das remunerações de contribuição.

Figura 5. Distribuição das taxas de reposição sob a regra permanente de acordo com os decis da distribuição da taxa de retorno do sistema de capitalização (% da média salarial)*



Elaboração dos autores. Nota: (*) As simulações consideram uma alíquota de 11,0% para os segurados, próxima da média entre um salário-mínimo e o teto do RGPS.

Em terceiro lugar, reforçamos que as taxas de reposição serão, na prática, maiores do que as indicadas anteriormente para os indivíduos com remuneração próxima do salário-mínimo, devido à incidência do piso previdenciário.

2.3 Renda mínima do idoso

Nossa proposta não altera o piso previdenciário, ou seja, todos os segurados urbanos e rurais que atingirem a carência receberão, no mínimo, um salário-mínimo a partir da idade mínima de aposentadoria. A alteração do piso previdenciário provocaria insegurança jurídica e, como alternativa, propomos uma cláusula constitucional para indexar o salário-mínimo nominal ao Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) por vinte anos, mantendo seu valor real constante nesse período[12].

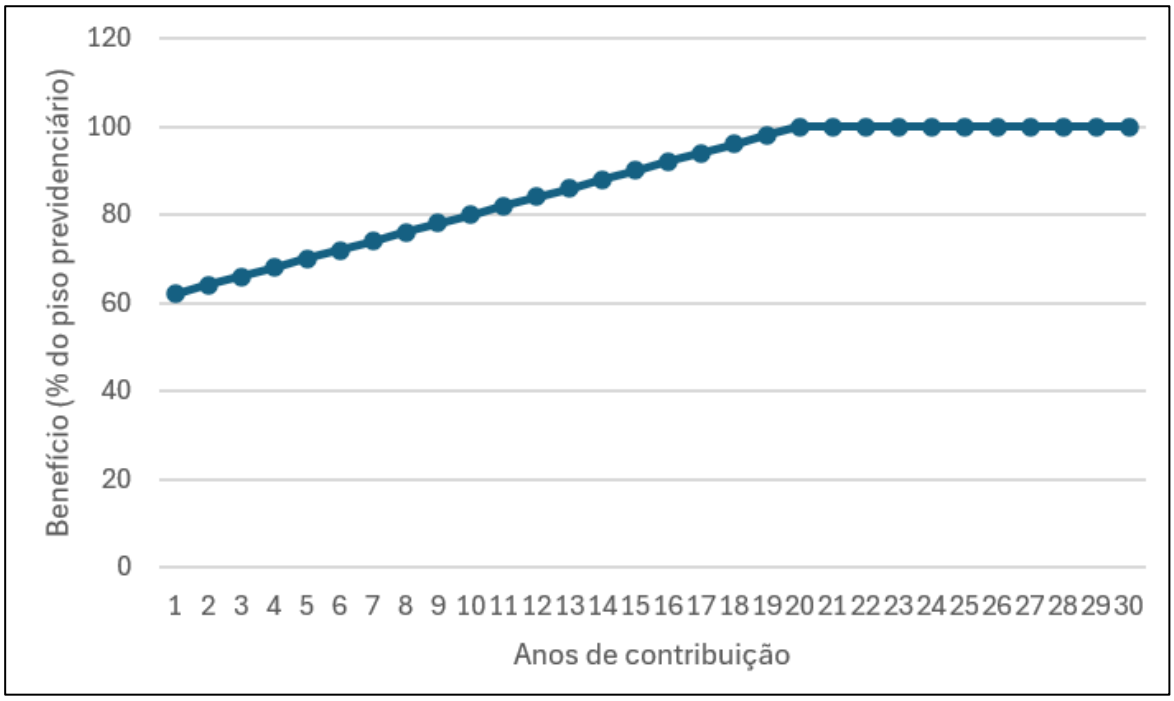
Em contrapartida, os indivíduos que atingirem a idade mínima de aposentadoria sem completar a carência, e que apresentarem renda familiar total per capita inferior a um quarto de salário-mínimo, farão jus a uma renda mínima, que substituirá o Benefício de Prestação Continuada do Idoso (BPC-idoso). Esse benefício assegura, atualmente, um valor equivalente a um salário-mínimo – o mesmo montante recebido pela maioria dos aposentados do RGPS – à pessoa que

12 Similar a Giambiagi e Sidone (2026).

atinge a idade mínima para aposentadoria urbana e é aprovada no teste de meios. Como resultado, indivíduos com baixa escolaridade têm poucos incentivos para contribuir para a previdência social[13].

A renda mínima do idoso será igual a 60% do piso previdenciário, acrescido de 2 pontos percentuais para cada ano de contribuição. A Figura 6 descreve o valor da renda mínima como percentual do piso previdenciário de um salário-mínimo de acordo com o tempo de contribuição. Assim, um indivíduo que nunca realizou contribuições à previdência social terá um benefício de 60% do piso, o que completou a idade mínima com 10 anos de contribuição receberá 80% do piso e o segurado com 20 anos ou mais de contribuição (carência completa) receberá, no mínimo, 100% do piso previdenciário. O novo benefício assistencial, portanto, gera incentivos à contribuição para o RGPS.

Figura 6. Renda mínima do idoso de acordo com o tempo de contribuição (% do piso previdenciário)



Elaboração dos autores.

O teste de meios necessita de ajustes para que a renda mínima do idoso apresente uma focalização melhor que a do BPC-idoso, evitando distorções na identificação do público-alvo e aprimorando a eficiência distributiva do gasto social. De fato, o critério de renda do BPC foi objeto de intensa judicialização e, posteriormente, alterações legislativas que comprometeram sua capacidade de concentrar pagamentos nos idosos mais pobres.

13 Silva Filho (2022).

Atualmente, a renda familiar mensal usada na concessão do BPC desconsidera o BPC e a aposentadoria de um salário-mínimo recebida por outro membro da família. A revogação dessas exclusões revela-se necessária para restringir o pagamento da renda mínima aos idosos mais vulneráveis. Sendo assim, diante do histórico de judicialização, propomos uma cláusula constitucional que veda exclusões de quaisquer parcelas no cálculo da renda familiar mensal.

2.4 Cobertura dos benefícios de risco

Nos últimos anos, as concessões de benefícios não programados, notadamente de auxílios-doença, apresentaram forte crescimento – resultado influenciado pela gestão da fila de benefícios sujeitos a perícias médicas, com a concessão mediante a análise de conformidade de atestados emitidos por médicos assistentes[14]. Somados, os benefícios não programados representam mais de 20% do total das despesas com benefícios do RGPS, conforme a Tabela 3.

Tabela 3. Despesa total com benefícios não programados: 2025

	Valor dos benefícios emitidos (R$ bilhões)	**Participação na despesa total de benefícios (%)**
Benefícios não programados	167,3	21,4
Auxílio por incapacidade temporária	28,4	3,6
Aposentadoria por incapacidade permanente	74,8	9,6
Auxílio-acidente	9,2	1,2
Salário-maternidade	1,6	0,2
Auxílio-reclusão	0,2	0,0
Pensão derivada de óbito de segurado ativo*	53,1	6,8
Total de benefícios do RGPS	780,5	100,0

Fonte: Boletim Estatístico da Previdência Social. Nota: (*) Estimativa a partir do percentual de pensões concedidas não precedidas de outros benefícios (aproximadamente 30% de 2021 a 2025).

No modelo atual, os custos decorrentes da concessão dos benefícios são suportados coletivamente pelo sistema previdenciário, sem repercussão direta sobre os segurados ou empregadores que contribuem para a ocorrência do risco. Em outras palavras, há um subsídio implícito à utilização do benefício, pois os agentes não internalizam integralmente os custos gerados ao sistema. Como consequência, a tendência é que o número de requerimentos aumente quando o processo de análise se torna mais leniente. Do mesmo modo, os empregadores têm incentivos limitados para adotar medidas voltadas à redução da ocorrência de incapacidade para o trabalho.

14 Costanzi (2025).

A presença do setor privado na oferta de seguros para a cobertura de benefícios de risco gera incentivos à prevenção de acidentes de trabalho, reduz o número de sinistros e, consequentemente, diminui tanto os custos diretos com o pagamento de benefícios quanto os custos indiretos associados à produtividade do trabalho[15]. Porém, um sistema totalmente privado está sujeito a práticas de seleção de risco e, em um ambiente de competição restrita, ao repasse de prêmios elevados. Nesse sentido, um sistema misto constitui uma solução equilibrada.

No Brasil há autorização constitucional para a cobertura dos benefícios não programados pelo setor privado, em regime de concorrência com o setor público, desde a reforma de 1998. Inicialmente, essa autorização era restrita para o risco de acidentes de trabalho, mas a reforma de 2019 estendeu a possibilidade de atuação do setor privado a todos os benefícios não programados, incluindo o auxílio-doença, o auxílio-acidente, a aposentadoria por incapacidade permanente e a pensão por morte não acidentários. Essa participação requer, no entanto, a devida regulamentação por lei complementar, que ainda não foi editada.

Há mais de um modelo de participação do setor privado adotado internacionalmente. Na Espanha, as mútuas sem fins lucrativos atuam em regime de colaboração executando funções relacionadas à gestão dos benefícios mediante delegação do setor público. Já em Portugal, onde não há um sistema de mútuas, as sociedades seguradoras atuam de forma complementar na cobertura dos riscos de acidentes de trabalho, enquanto o setor público se responsabiliza pelas doenças ocupacionais. Nos países sul-americanos, as mútuas no Chile e as sociedades seguradoras na Argentina e na Colômbia operam sob regime concorrencial.

15 Shin, Oh e Yi (2011).

Quadro 1. Países com sistema misto e cobertura privada dos riscos de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais

País	Tipo de regime	Cobertura privada	Modelo administrativo	Custeio	Supervisão/ gestão
Argentina	Concorrencial	Acidentes de trabalho e doenças ocupacionais	*Aseguradoras de Riesgos del Trabajo* (ARTs): sociedade seguradoras ou mútuas sem fins lucrativos	Contribuição exclusivamente patronal. Autônomos devem se auto-segurar ou contratar ART	Superintendência de Riesgos del Trabajo (SRT) – órgão do Ministério de Trabalho; e a Superintendência de Seguros da Nação (SSN) controlam as ART.
Chile	Concorrencial	Acidentes de trabalho e doenças ocupacionais	Mútuas de empregadores sem fins lucrativos e administradora pública (ISL) para os não filiados	Contribuição exclusivamente patronal. Autônomos podem contribuir para ter cobertura.	Superintendência de Seguridade Social (SUSESO) – fiscaliza mútuas e ISL; há também órgão de segurança do trabalho sob o Ministério da Saúde.
Colômbia	Concorrencial	Acidentes de trabalho e doenças ocupacionais	*Administradoras de Riesgos Laborales (ARLs)* privadas: seguradoras e filiais de caixas de compensação	Contribuição exclusivamente patronal. Autônomos devem contratar ARL.	Ministério do Trabalho coordena o sistema; Superintendência Financeira (SFC) fiscaliza ARL e cumprimento das prestações previdenciárias.
Espanha	Colaboração	Acidentes de trabalho e doenças ocupacionais	Mútuas Colaboradoras sem fins lucrativos (associações de empresas). Empresas podem também ser "auto-seguradas" em casos especiais.	Contribuição exclusivamente patronal. Autônomos devem escolher uma mútua ao se cadastrar como contribuinte da Previdência.	Ministério do Trabalho / Tesouraria da Previdência Social – recolhe cotas e repassa às Mútuas; as Mútuas são supervisionadas pelo Estado.
Portugal	Complementar	Acidentes de trabalho	Seguradoras	Contribuição exclusivamente patronal. Autônomos devem contratar devem contratar o seguro.	Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões (ASF) fiscaliza os seguros de acidente de trabalho; Seguridade Social administra compensação por doenças ocupacionais; Ministério do Trabalho aplica sanções.

Fonte: Ministério da Economia (2020a), legislação e documentos oficiais de cada país.

Para o caso brasileiro, propomos uma regulamentação que permitirá a operação das sociedades seguradoras e das cooperativas de seguros, em regime de concorrência com o setor público. Caberá aos empregadores a contratação do seguro privado, em substituição à cobertura do INSS, para seus empregados. Os contribuintes individuais, os segurados facultativos e os segurados especiais, por sua vez, permanecerão com a cobertura pública obrigatória.

No setor privado, a alíquota de contribuição destinada à cobertura dos benefícios não programados será calculada atuarialmente, de acordo com o perfil de risco de cada grupo de segurados, de modo a alinhar incentivos e refletir adequadamente a probabilidade de ocorrência de sinistros. Para a cobertura do INSS, estabelecemos uma alíquota uniforme de 6,0%, de modo que a divisão da alíquota total de 33,0% entre benefícios programados e não programados esteja de acordo com as respectivas participações na despesa[16].

Nesse arranjo, o INSS concentrará os segurados de perfil de risco mais elevado, fenômeno conhecido como seleção adversa, o que implica que recursos fiscais deverão ser canalizados para cobrir a diferença entre as despesas com benefícios de risco e as contribuições. A diferença em relação ao modelo atual é que não haverá mais subsídio implícito dos perfis de baixo risco para os de alto risco, mas sim um subsídio explícito de toda a sociedade por intermédio do Tesouro.

[16] A participação da aposentadoria programada e da pensão por morte precedida de aposentadoria é atualmente um pouco superior a 80,0% da despesa total com benefícios (estimativa de 81,8% para novembro de 2025). Assim, a divisão do total de 33,0% entre 27,0% para benefícios programados e 6,0% para os benefícios de risco reflete aproximadamente a participação atual na despesa.

3. APOSENTADORIA DOS TRABALHADORES EM ATIVIDADE

O novo modelo será implementado de forma gradual para evitar alterações abruptas nos valores das aposentadorias, diluir no tempo o custo de transição e reduzir o seu montante. Especificamente, os segurados em idade ativa serão divididos em três grupos, de acordo com a idade na data de aprovação da reforma, para a definição da forma de cálculo de seu benefício, conforme o Quadro 2. Desse modo, as taxas de reposição diminuem suavemente e, ademais, grande parte das contribuições continuarão sendo canalizadas para o pagamento dos benefícios.

Quadro 2. Cálculo da aposentadoria dos trabalhadores em atividade na data de aprovação da reforma

Grupo etário (data de nascimento supondo que a reforma é aprovada em 31/12/2027)	**Fórmula de cálculo**
Segurados com 50 anos ou mais de idade (nascidos até 31/12/1977)	Permanecem no modelo BD atual, com ajustes paramétricos.
Entre 25 e 49 anos (nascidos entre 1/1/1978 e 31/12/2002)	• Os anos anteriores à reforma geram direitos acumulados de acordo com a fórmula de cálculo do modelo BD vigente (bônus de reconhecimento); • Os anos posteriores à reforma são considerados por meio de uma fórmula intermediária: 50% pelo modelo BD vigente, com ajustes paramétricos, e 50% pelo sistema nocional.
Segurados com até 24 anos de idade (nascidos a partir de 1/1/2003)	• Os anos anteriores à reforma geram direitos acumulados de acordo com a fórmula de cálculo do modelo BD vigente (bônus de reconhecimento); • Os anos posteriores à reforma são considerados de acordo com o novo modelo: 50% das contribuições são registradas na "conta gráfica" do sistema nocional e 50% são canalizadas para a capitalização financeira.

Elaboração dos autores.

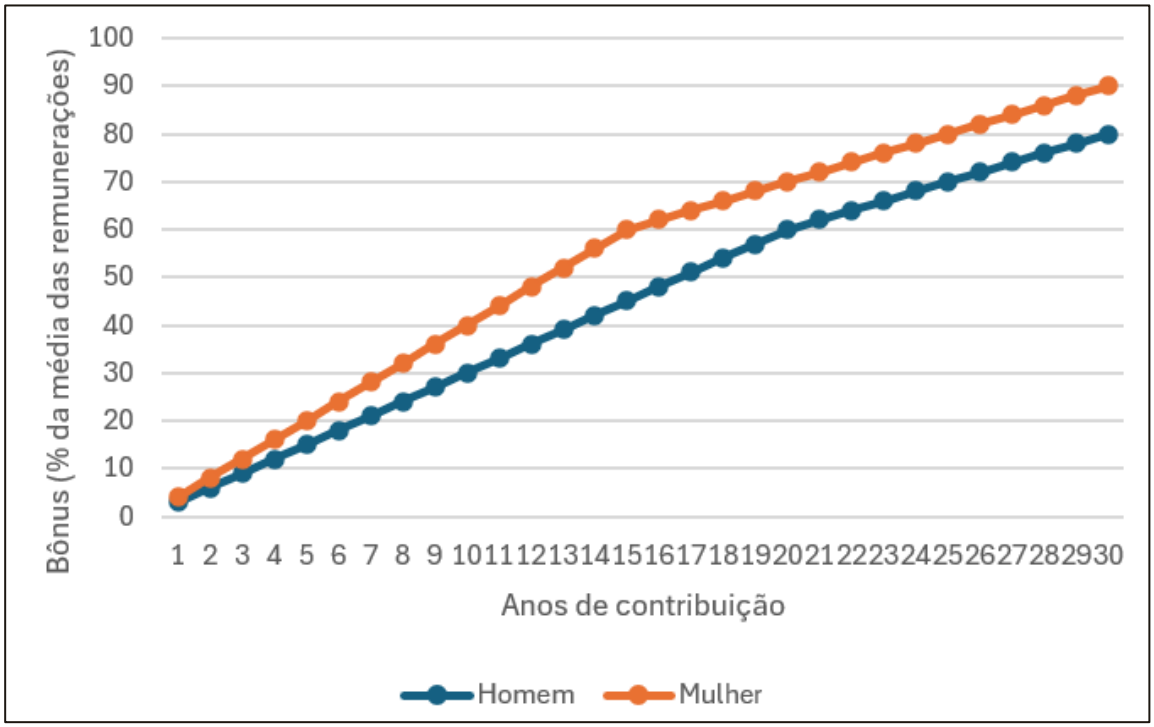
Os trabalhadores com 50 anos ou mais não participarão do novo modelo e terão suas aposentadorias calculadas pela fórmula atual. Os trabalhadores com até 49 anos terão os direitos acumulados até a data da reforma preservados por meio de um "bônus de reconhecimento". Os anos de trabalhos após a reforma serão reconhecidos de acordo com o novo modelo para os trabalhadores com até 24 anos e segundo uma fórmula intermediária para os segurados com idades entre 25 e 49 anos, composta por 50% da regra atual e 50% da fórmula do sistema nocional.

3.1 Bônus de reconhecimento

O bônus de reconhecimento será uma parcela da aposentadoria dos segurados com menos de 50 anos que estavam inscritos na previdência social na data de aprovação da reforma. Seu valor será igual a uma proporção do benefício calculado conforme a regra vigente, de acordo com o tempo de contribuição realizado. Nesse sentido, o bônus pode ser interpretado como os direitos acumulados pelo segurado até a data da reforma.

Segundo a fórmula atual, o valor da aposentadoria é igual a 60% da média das remunerações de contribuição mais 2 pontos percentuais para cada ano de contribuição acima de 20 anos no caso dos homens e 15 anos no caso das mulheres. Assim, a taxa de acumulação masculina é igual 3% ao ano nos 20 primeiros anos e 2% nos anos seguintes, e a taxa de acumulação feminina é igual 4% ao ano nos 15 primeiros anos e 2% nos anos subsequentes. A Figura 7 apresenta o bônus de reconhecimento como percentual da média das remunerações de contribuição para diferentes perfis de segurados (sexo e tempo de contribuição).

Figura 7. Bônus de reconhecimento de acordo com o sexo e o tempo de contribuição (% da média das remunerações de contribuição)



Elaboração dos autores.

Desse modo, um homem com dez anos de contribuição antes da reforma terá um bônus de reconhecimento correspondente a 30% da média da sua remuneração de contribuição até aquela data. Uma mulher com o mesmo tempo terá direito a um bônus maior, de 40%, em razão da diferença na fórmula de cálculo. Para 20 anos

de contribuição, os percentuais serão de 60% para homens e 70% para mulheres; com 30 anos, de 80% e 90%, respectivamente.

3.2 Anos posteriores à reforma

O bônus de reconhecimento será pago mensalmente aos segurados com menos de 50 anos de idade a partir da instituição da aposentadoria, juntamente com os direitos que ele adquirir após a reforma. As contribuições após a reforma serão consideradas de forma diferente para os segurados com idades entre 25 e 49 anos, relativamente àqueles com até 24 anos de idade, que estarão sujeitos ao novo modelo.

No novo modelo aplicável ao segundo grupo, dos segurados com até 24 anos de idade, metade das contribuições será registrada na conta gráfica do sistema CDN e metade será canalizada para o sistema CDF, com possível aproveitamento de mais 4,0% do FGTS. O bônus de reconhecimento será, em regra, pequeno para esse grupo de trabalhadores – por exemplo, 15% e 20% da média para homens e mulheres com 5 anos de contribuição até a data da reforma, respectivamente. Em contrapartida, os segurados desse grupo terão mais de 40 anos até a idade de aposentadoria para acumular capital nocional e financeiro.

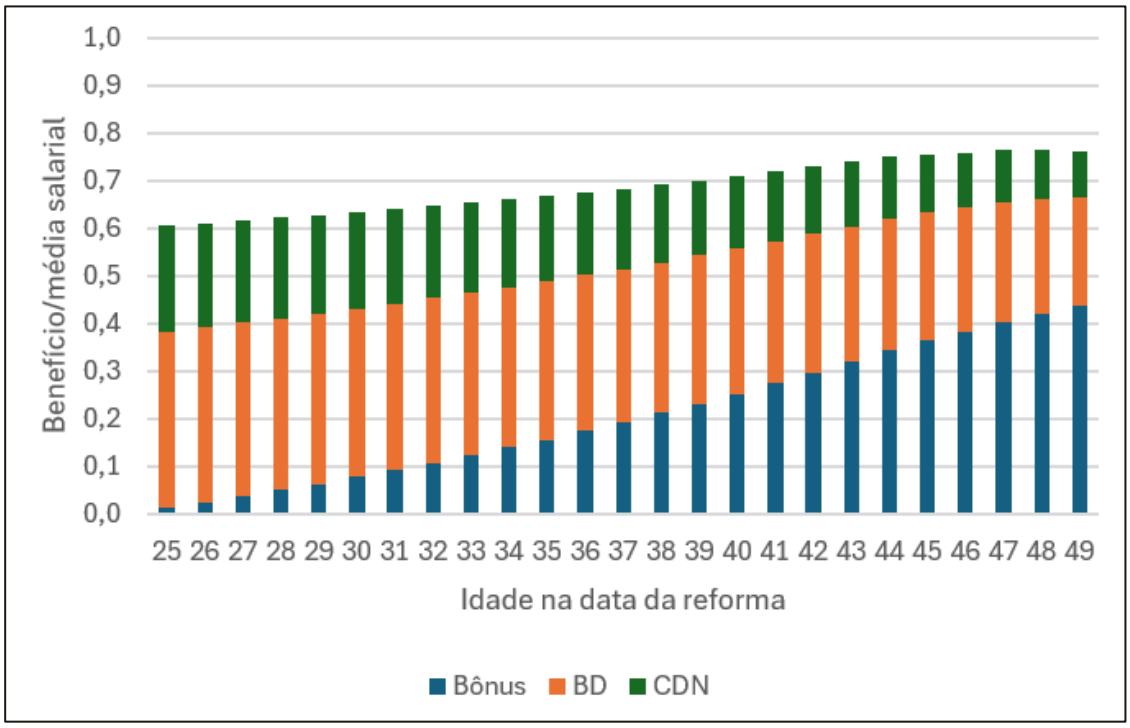
A diferença é que o primeiro grupo, dos segurados com idades entre 25 e 49 anos, não participará da capitalização financeira, somente do sistema CDN, que substituirá parcialmente o sistema BD. Metade de suas contribuições realizadas após a reforma continuará a constituir direitos segundo as regras do sistema BD, enquanto a outra metade será registrada na conta gráfica do sistema CDN, sendo posteriormente convertida em benefício de acordo com os parâmetros atuariais desse sistema. Na prática, então, a parcela da aposentadoria correspondente ao período pós-reforma para esse grupo será uma média simples do benefício calculado segundo as regras dos sistemas BD e CDN.

A Figura 8 apresenta os valores esperados das taxas de reposição, em relação à média da remuneração de contribuição, de acordo com a idade na data da reforma, considerando 30 anos de contribuição distribuídos entre 25 e 67 anos de idade (probabilidade de contribuição igual a 71,4% em cada período). As estimativas para os homens estão no painel A e para as mulheres, no painel B. Em ambos os casos a taxa de reposição total diminui gradualmente para os mais jovens à medida que a CDN substitui o bônus de reconhecimento, calculado usando o modelo BD. Os mais jovens poderão, no entanto, elevar a taxa de reposição da aposentadoria canalizando até 4,0% do FGTS para a capitalização financeira.

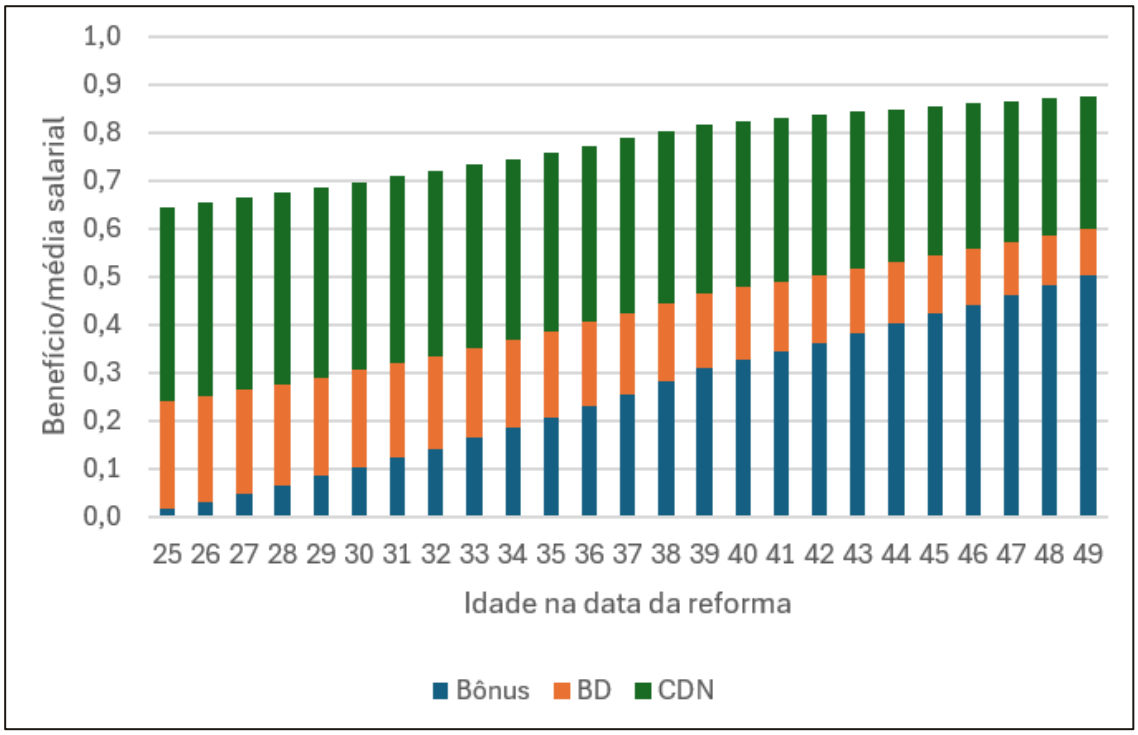
As estimativas sugerem que não haverá uma descontinuidade muito relevante nos valores esperados da taxa de reposição para segurados com 50 e 49 anos. Um homem com 50 anos de idade na data da reforma que se aposentar com 30 anos de contribuição terá um benefício igual a 80,0% da média e um com 49 terá uma taxa de reposição de 76,3%. Para uma mulher nessas mesmas idades, as taxas de reposição estimadas são de 90,0% e 87,7%, respectivamente.

Figura 8. Taxas de reposição em relação à média salarial sob a regra de transição para segurados com idade entre 25 e 49 anos

A – Homens



B – Mulheres



Elaboração dos autores.

Em contrapartida, o valor esperado da taxa de reposição dos segurados com 24 anos de idade na data da reforma, igual a 69,1% independentemente do sexo (Tabela 2),

é bastante superior à estimada para os segurados com 25 anos, que é de 60,6% para homens e de 64,6% para mulheres. Isso ocorre porque a taxa média de retorno do sistema CDF é superior à taxa de retorno do modelo BD, que, em contrapartida, apresenta menor incerteza – uma taxa média de retorno de 3,0% ao ano na capitalização financeira, no lugar dos 4,0% usados nas simulações, por exemplo, tornaria a descontinuidade irrelevante. Ademais, as pessoas com 25 anos ou mais de idade poderão exercer a opção de aproveitamento de 4,0% do FGTS na capitalização – o que aumentaria em 10,7% o valor esperado da taxa de reposição em relação à média salarial de um segurado de 25 anos de idade.

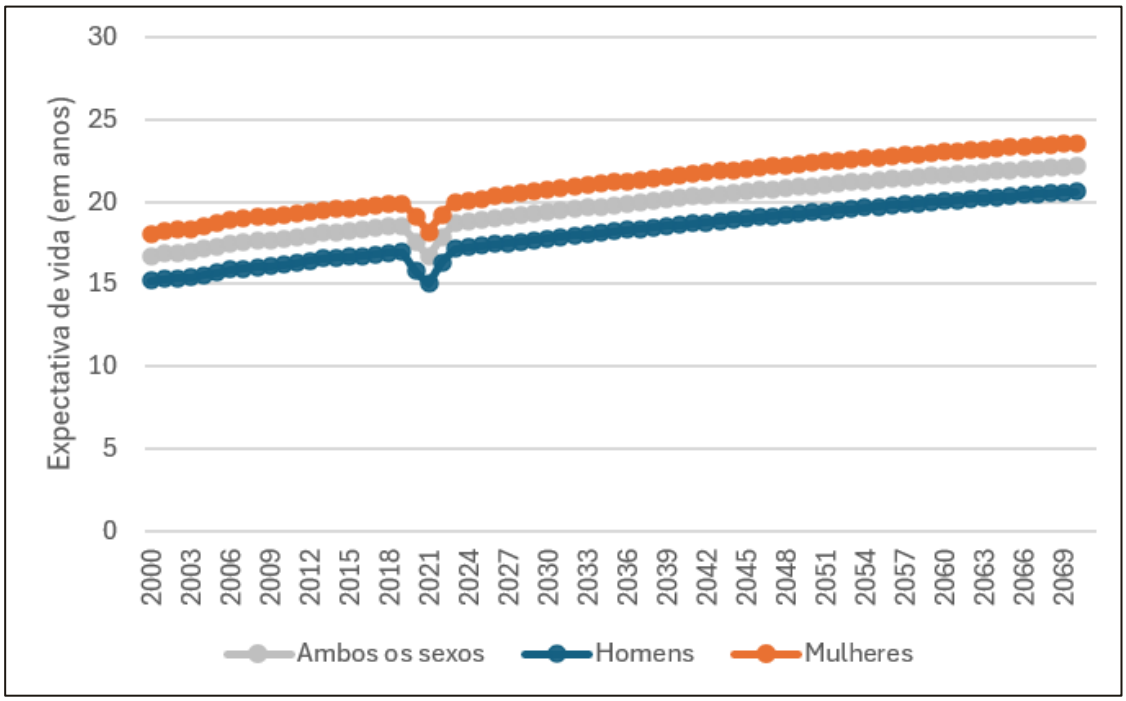
A estratégia de primeiro reduzir gradualmente a taxa de reposição para só então introduzir a capitalização financeira obrigatória é essencial para a viabilidade da proposta do ponto de vista fiscal. Com efeito, o fato de que a capitalização financeira será mandatória somente para os segurados com até 24 anos de idade na data da reforma dilui no tempo e reduz o custo de transição. A diluição no tempo se dá porque as contribuições dos trabalhadores com 25 anos ou mais de idade serão integralmente canalizadas para o pagamento dos benefícios concedidos. A redução no montante ocorre porque as aposentadorias serão menores quando um volume mais significativo de contribuições começar a ser canalizado para o sistema financeiro.

4. AJUSTES PARAMÉTRICOS

4.1 Elevação das idades mínimas masculina e feminina e equiparação dos critérios de aposentadoria

A expectativa de vida aos 65 anos tem apresentado crescimento contínuo. As projeções do IBGE, reproduzidas na Figura 9, revelam uma tendência clara de aumento da sobrevida para homens e mulheres, com ganhos expressivos nas próximas décadas. Em 2000, as expectativas de vida aos 65 anos eram de 15,2 anos para homens e 18,1 anos para mulheres; em 2025, devem alcançar 17,3 e 20,2 anos, respectivamente; e, em 2070, devem chegar a 20,6 e 23,5 anos.

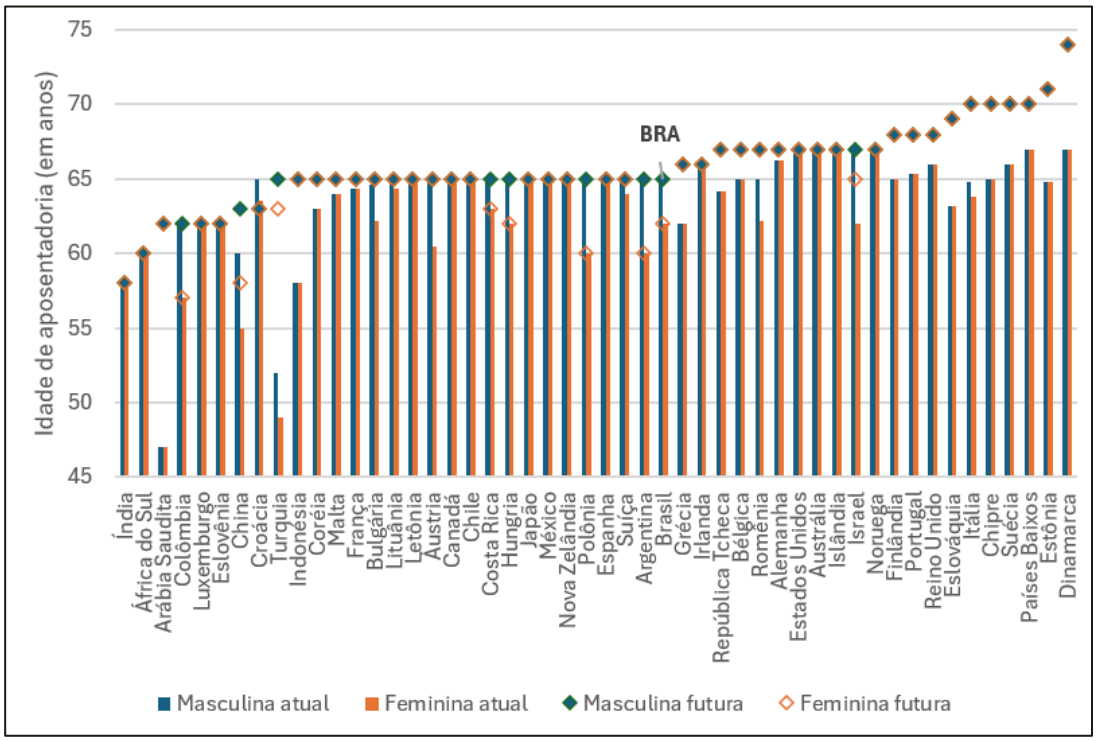
Figura 9. Evolução da expectativa de vida aos 65 anos: 2000/2070



Fonte: IBGE (2024).

O aumento na expectativa de vida tende a prolongar o período médio de recebimento das aposentadorias, impondo um desafio significativo para a sustentabilidade de qualquer sistema previdenciário. Nesse cenário é indispensável ajustar as idades de aposentadoria de acordo com a realidade demográfica. A Figura 10 revela que, internacionalmente, quem ingressa hoje no mercado de trabalho deverá aposentar-se em idade mais avançada do que aqueles que se aposentam atualmente. Além disso, a idade normal de aposentadoria para os trabalhadores jovens é superior a 65 anos em 19 dos 38 países da OCDE.

Figura 10. Idades de aposentadoria atuais e futuras para pessoas com carreira completa que entram na força de trabalho aos 22 anos de idade: 2024



Fonte: OCDE (2025).

Os dados mostram, ainda, que as idades masculina e feminina são iguais em 32 dos 38 países da OCDE. A equiparação das idades é essencial para promover a sustentabilidade da previdência pública, sobretudo diante do aumento na participação feminina entre os segurados: a expectativa de vida feminina mais elevada, conjugada com a aposentadoria antecipada, pressiona a despesa com benefícios. Ademais, o diferencial de idade como política compensatória apresenta baixa efetividade e focalização inadequada no caso brasileiro[17].

No Brasil, sob a regra permanente, há diferenças de três anos na idade mínima e de cinco anos na carência exigida para aposentadoria entre homens e mulheres. Atualmente, os homens podem aposentar-se aos 65 anos, desde que tenham cumprido 20 anos de contribuição, enquanto para as mulheres os critérios são 62 anos de idade e 15 anos de contribuição. Propomos elevar as idades mínimas para 67 anos e equiparar a carência em 20 anos de contribuição. A idade mínima será elevada em seis meses a cada ano, contados a partir da data de aprovação da reforma, de modo que a transição ocorrerá em quatro anos para os homens e em dez anos para as mulheres.

Contudo, para compensar o tempo que mulher se dedica ao cuidado e os efeitos disso sobre sua participação no mercado de trabalho e o valor de sua aposentadoria, propomos a concessão de créditos equivalentes a 1,5 ano de contribuição por filho nascido vivo ou adotado. Essa abordagem de compensação é mais apropriada do que a aposentadoria antecipada, que tende a reduzir ainda mais o valor dos

[17] Sidone, Giambiagi e Tinoco (2024).

proventos femininos, sobretudo no modelo CD. A medida acompanha a tendência consolidada nos países da OCDE, que vêm substituindo idades diferenciadas por créditos previdenciários por cuidado. Ao recompor a densidade contributiva perdida em razão da maternidade e das responsabilidades familiares, essa abordagem enfrenta diretamente a raiz das disparidades e mitiga de forma estrutural as perdas decorrentes de interrupções de carreira ou redução da jornada de trabalho[18].

4.2 Equiparação das idades mínimas das clientelas urbana e rural

O Brasil possui um sistema previdenciário que tem característica contributiva para a clientela urbana, e não contributiva para a clientela rural – especificamente para os segurados especiais, categoria que compreende o trabalhador rural e os que exercem suas atividades em regime de economia familiar, incluindo o produtor rural, o garimpeiro e o pescador artesanal. De fato, esse modelo se aproxima de uma aposentadoria universal não contributiva, pois, embora o segurado especial contribua para o financiamento da previdência por meio de uma alíquota aplicada sobre a comercialização da produção, o valor recolhido e a quantidade de contribuições realizadas não são condições de acesso aos benefícios[19]. As regras diferenciadas de contribuição justificam-se devido à sazonalidade da produção, mas as condições de acesso à aposentadoria precisam ser revistas.

A aposentadoria da clientela rural ocorre em idades inferiores à da clientela urbana – algo incomum no resto do mundo[20]. Os requisitos para os segurados especiais são 15 anos de trabalho rural, 60 anos de idade para os homens e 55 anos para as mulheres, sem restrição quanto ao número de benefícios por família. Desse modo, os segurados e seguradas especiais podem aposentar-se 5 e 7 anos mais jovens do que os trabalhadores e trabalhadoras urbanas, respectivamente. As fragilidades nos mecanismos de comprovação da atividade rural, baseados em instrumentos subjetivos como declarações sindicais e autodeclarações, somadas à atratividade da aposentadoria rural precoce, favorecem a ocorrência de fraudes e judicialização[21].

A manutenção do diferencial de idade entre aposentadorias urbanas e rurais tem sido justificada pela maior penosidade do trabalho agrícola e pela alegação de menor expectativa de vida dos trabalhadores rurais. Porém, essa fundamentação não se sustenta diante das evidências atuais. Cerca de 80% dos trabalhadores pobres encontram-se em setores não contemplados pela previdência rural, e atividades igualmente extenuantes estão presentes no meio urbano, como na construção civil[22]. Além disso, os dados administrativos da Tabela 4 indicam que as diferenças na idade média de cessação das aposentadorias por idade entre clientelas urbana e rural são pouco significativas e, em muitos casos, até favoráveis aos trabalhadores rurais[23].

Portanto, propomos a equiparação das idades de aposentadoria urbana e rural em 67 anos. Essa convergência ocorrerá de forma gradual, assim como a elevação das

[18] OCDE (2025).
[19] Schwarzer (2000).
[20] Paiva, Stivali e Rangel (2018) e Giambiagi, Nagamine e Sidone (2024).
[21] Ansiliero, Costanzi e Cifuentes (2025).
[22] Giambiagi, Nagamine e Sidone (2024).
[23] Paiva, Stivali e Rangel (2018).

idades mínimas dos segurados urbanos, com acréscimo de seis meses a cada ano. Desse modo, a transição ocorrerá em catorze anos para os homens e em 24 anos para as mulheres.

Tabela 4. Duração média das aposentadorias por idade cessadas por óbito: 2020/2024

Ano da cessação	Idade média na cessação			Duração média (em anos)		
	Urbano	Rural	Total	Urbano	Rural	Total
2020	79,7	79,3	79,5	15,5	18,4	17,2
2021	79,2	79,4	79,3	15,0	18,7	17,1
2022	80,4	80,4	80,4	16,2	19,7	18,2
2023	80,2	80,5	80,4	16,0	20,0	18,3
2024	80,1	80,5	80,3	15,9	20,3	18,3

Fonte: Ministério da Previdência Social.

4.3 Ajuste automático da idade mínima à expectativa de vida

A vinculação da idade mínima de aposentadoria à evolução da expectativa de vida restringe a deterioração da sustentabilidade financeira do sistema de previdência. O Quadro 3 apresenta as características da legislação de sete países da OCDE. Apenas na Dinamarca há necessidade de aprovação parlamentar para o ajuste na idade de aposentadoria. Na Dinamarca, Itália e Países Baixos a idade de aposentadoria não é reduzida, apenas majorada, de acordo com a expectativa de vida.

Dinamarca, Estônia, Grécia e Itália aumentam um ano na idade de aposentadoria para cada incremento de um ano na expectativa de sobrevida aos 65 anos (60 anos no caso da Dinamarca). Desse modo, o período de fruição do benefício permanece constante entre as diferentes coortes de segurados. Em contrapartida, Finlândia, Países Baixos e Portugal repassam dois terços do incremento na expectativa de vida aos 65 anos para a idade de aposentadoria. Sob essa formulação, a fração da vida adulta dedicada ao trabalho é que permanece constante entre as diferentes coortes. O incremento mínimo varia de um mês na Estônia, Finlândia, Itália e Portugal a seis meses na Dinamarca.

Quadro 3. Vinculação da idade de aposentadoria à expectativa de vida nos países da OCDE: 2021

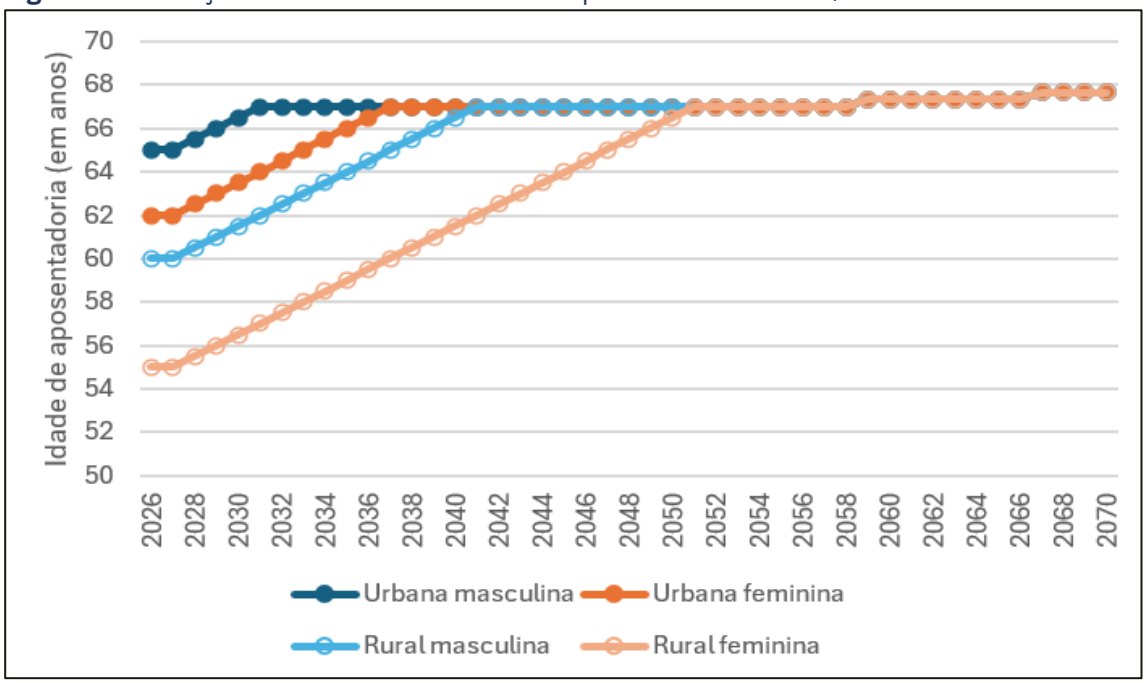
Característica	Dinamarca	Estônia	Finlândia	Grécia	Itália	Países Baixos	Portugal
Aumento da idade de aposentadoria como proporção do aumento da expectativa de vida	1	1	2/3	1	1	2/3	2/3
Necessidade de aprovação parlamentar	X						
Vínculo baseado na expectativa de vida em qual idade	60	65	65	65	65	65	65

Característica	Dinamarca	Estônia	Finlândia	Grécia	Itália	Países Baixos	Portugal
Intervalo em anos entre revisões das idades de aposentadoria	5	1	1	3	2	1	1
Período entre a definição da nova idade de aposentadoria e sua entrada em vigor	15 anos	2 anos	3 anos	Max 1 ano	2 anos	5 anos	2 anos
Incremento mínimo por revisão	6 meses	1 mês	1 mês	Não	1 mês	3 meses	1 mês
Incremento máximo por revisão	1 ano	3 meses	2 meses	Não	3 meses	3 meses	Não
Idade pode cair		X	X	X			X

Fonte: OCDE (2021).

Para o Brasil, propomos o repasse de dois terços do ganho na expectativa de vida aos 65 anos, considerando a tábua de mortalidade de ambos os sexos combinados, com incremento mínimo de quatro meses por ajuste. Essa regra será aplicada após a equiparação da idade mínima para homens e mulheres das clientelas urbana e rural em 67 anos. A Figura 11 demonstra o funcionamento da proposta, considerando sua aprovação em 2027 e as projeções do IBGE para a expectativa de vida. A convergência das idades mínimas de aposentadoria para 67 anos será concluída em 2051 e, a partir desse ano, a idade mínima será ajustada em quatro meses para cada acréscimo de seis meses na expectativa de vida, resultando em um incremento adicional de oito meses até 2070.

Figura 11. Evolução das idades mínimas de aposentadoria: 2026/2070



Elaboração dos autores.

4.4 Revisão das aposentadorias especiais

Existem quatro modalidades de aposentadorias especiais urbanas na previdência brasileira. As pessoas com deficiência, os trabalhadores cujas atividades são exercidas sob condições especiais que prejudicam a saúde ou a integridade física, aqueles que exercem atividades de risco e os professores da educação básica podem se aposentar antes dos demais trabalhadores urbanos. O Quadro 4 descreve as propostas de revisão das aposentadorias especiais, que consistem essencialmente na instituição ou no acréscimo das idades mínimas. O cálculo do provento será realizado aplicando a mesma fórmula das demais aposentadorias programadas.

Quadro 4. Revisão das aposentadorias especiais

Hipótese de aposentadoria especial	**Critérios atuais (novos segurados do RGPS e do RPPS da União)**	**Proposta de ajuste (novos segurados do RGPS e dos RPPS)**
Exposição a agentes nocivos (art. 40, § 4º-C e art. 201, § 1º, II da Constituição, art. 10, § 2º, II e art. 19, § 1º da Emenda 103/2019, c/c arts. 57 e 58 da Lei 8213/1991)	• 55 anos de idade quando se tratar de atividade especial de 15 anos de contribuição; 58 anos de idade quando se tratar de atividade especial de 20 anos de contribuição; 60 anos de idade quando se tratar de atividade especial de 25 anos de contribuição; • Cálculo: 100% da média das remunerações de contribuição para atividade especial de 15 anos, e 60% da média mais 2 pontos percentuais para cada ano de contribuição acima de 20 anos, para atividade especial de 20 e 25 anos.	• 57 anos de idade quando se tratar de atividade especial de 15 anos de contribuição; 60 anos de idade quando se tratar de atividade especial de 20 anos de contribuição; 62 anos de idade quando se tratar de atividade especial de 25 anos de contribuição; • Cálculo: mesma fórmula das demais aposentadorias (com contribuições majoradas em 12, 9 ou 6 pontos percentuais).
Atividade de risco: servidor policial, agente penitenciário ou socioeducativo (art. 40, § 4º-B da Constituição, e art. 10, § 2º, I da Emenda 103/2019)	• 55 anos de idade, 30 anos de contribuição e 25 anos de efetivo exercício em cargo dessas carreiras; • Cálculo: 60% da média mais 2 pontos percentuais para cada ano de contribuição acima de 20 anos.	• 64 anos de idade, 30 anos de contribuição e 25 anos de efetivo exercício em cargo dessas carreiras; • Cálculo: mesma fórmula das demais aposentadorias.
Professor da educação básica (art. 40, § 5º e art. 201, § 8º da Constituição, e art. 10, § 2º, III da Emenda 103/2019)	• 60/57 anos de idade se homem/mulher e 25 anos de contribuição em exercício das funções de magistério na educação básica; • Cálculo: 60% da média mais 2 pontos percentuais para cada ano de contribuição acima de 20 anos.	• 64 anos de idade e 25 anos de contribuição em exercício das funções de magistério na educação básica; • Cálculo: mesma fórmula das demais aposentadorias.
Pessoa com deficiência (art. 40, § 4º-A e art. 201, art. 201, § 1º, I, da Constituição, c/c LC 142/2013)	• Integral (100% do salário de benefício) se homem/mulher: 25/20 anos de contribuição para deficiência grave, 29/24 anos para deficiência moderada, e 33/28 anos para deficiência leve; • Proporcional (70% do salário de benefícios mais 1% para cada ano de contribuição acima de 15 anos) se	• 25 anos de contribuição para deficiência grave, sem idade mínima; • 20 anos de contribuição e 60 anos de idade para deficiência grave, 62 anos de idade para deficiência moderada, e 64 anos de idade para deficiência leve;

Hipótese de aposentadoria especial	Critérios atuais (novos segurados do RGPS e do RPPS da União)	Proposta de ajuste (novos segurados do RGPS e dos RPPS)
	homem/mulher: 60/55 anos de idade e 15 anos de contribuição.	• Cálculo: mesma fórmula das demais aposentadorias.

Elaboração dos autores.

Os países da OCDE restringiram ou eliminaram as aposentadorias especiais associadas a atividades penosas ou arriscadas a partir dos anos 1990, motivados pelo aumento da longevidade e pela pressão fiscal. Mais da metade não dispõe de aposentadoria especial ou a concede apenas aos profissionais das áreas de segurança e defesa nacional. Vários outros substituíram listas amplas de ocupações por critérios baseados em características reais do trabalho. Ademais, os diferenciais de idade remanescentes em relação à idade normal de aposentadoria são tipicamente inferiores aos praticados no Brasil[24].

No caso dos trabalhadores que exercem atividades prejudiciais à saúde ou à integridade física, cujas aposentadorias especiais dependem da comprovação da efetiva exposição a agentes nocivos químicos, físicos, biológicos ou associação de agentes, propomos a manutenção do diferencial em relação às idades mínimas aplicáveis aos demais trabalhadores urbanos do sexo masculino. Assim, as idades atuais serão acrescidas de dois anos, passando: de 55 para 57 anos, quando se tratar de atividades com 15 anos de exposição; de 58 para 60 anos, para atividades com 20 anos de exposição; e de 60 para 62 anos, para atividades com 25 anos de exposição.

Para os servidores policiais, agentes penitenciários e socioeducativos (policiais penais), propomos elevar a idade mínima de 55 para 64 anos, reduzindo o diferencial nas idades mínimas dos atuais dez anos para três anos. No caso dos professores da educação básica, propomos a equiparação das idades mínimas masculina e feminina, do mesmo modo que para os demais trabalhadores, e a elevação para 64 anos, reduzindo o diferencial vigente de cinco para três anos. Essas medidas estão em linha com a tendência internacional de convergências das regras aplicáveis às diferentes categorias profissionais e de incremento nas idades de aposentadoria.

A concessão de aposentadoria antecipada em razão da deficiência, independentemente da capacidade laboral, é incomum internacionalmente. No Brasil, contudo, a pessoa com deficiência pode acessar a aposentadoria integral por tempo de contribuição ou proporcional por idade. A aposentadoria por tempo de contribuição é concedida após 25 anos de contribuição para homens e 20 anos para mulheres no caso de deficiência grave; 29 anos para homens e 24 anos para mulheres no caso de deficiência moderada; e 33 anos para homens e 28 anos para mulheres no caso de deficiência leve. Já a aposentadoria por idade é concedida aos 60 anos para homens e 55 anos para mulheres, após 15 anos de contribuição.

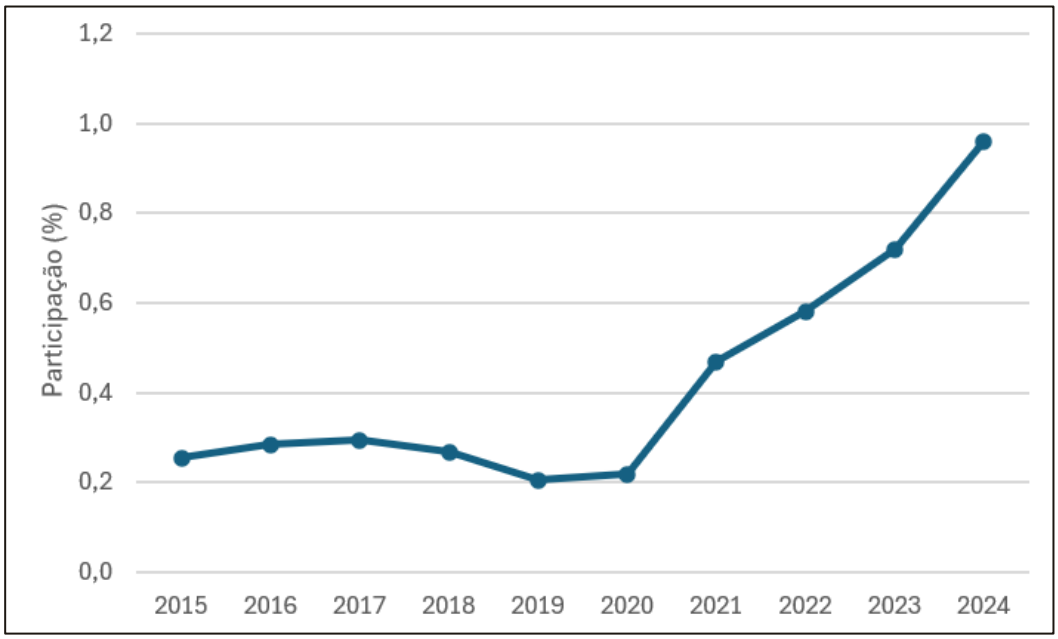
As concessões dessa espécie de benefício aumentaram substancialmente após a reforma de 2019, que enrijeceu os critérios de acesso à aposentadoria para os demais trabalhadores, sem, contudo, alterar as regras aplicáveis às pessoas com deficiência.

[24] Eckefeldt e Pătarău (2020) e OCDE (2023).

O crescimento retratado na Figura 12 reflete, em grande medida, a migração das aposentadorias comuns para a aposentadoria da pessoa com deficiência leve, que não exige idade mínima. Esse quadro decorre da combinação entre regras mais brandas aplicáveis às pessoas com deficiência e fragilidades no processo de reconhecimento do direito. Com efeito, há evidências de que o instrumento utilizado na concessão apresenta baixa especificidade, isto é, não diferencia adequadamente a pessoa com deficiência leve daquela sem deficiência que apresenta apenas pequena redução de funcionalidade[25].

[25] Ministério da Economia (2020b) e Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania (2022).

Figura 12. Participação das concessões da aposentadoria especial da pessoa com deficiência no total de aposentadorias urbanas (%): 2015/2024



Fonte: Ministério da Previdência Social.

Consequentemente, propomos a manutenção da aposentadoria por tempo de contribuição para a pessoa com deficiência grave e a instituição de idades mínimas para deficiência de grau moderado ou leve. Especificamente, a pessoa com deficiência grave poderá aposentar-se com 25 anos de contribuição (mesmo tempo atualmente requerido dos homens), independentemente do sexo, ou com 60 anos de idade e 20 de contribuição. As pessoas com deficiência moderada ou leve poderão aposentar-se aos 62 ou 64 anos de idade, respectivamente, com 20 anos de contribuição.

5. IMPACTOS FISCAIS

5.1 Despesas com benefícios

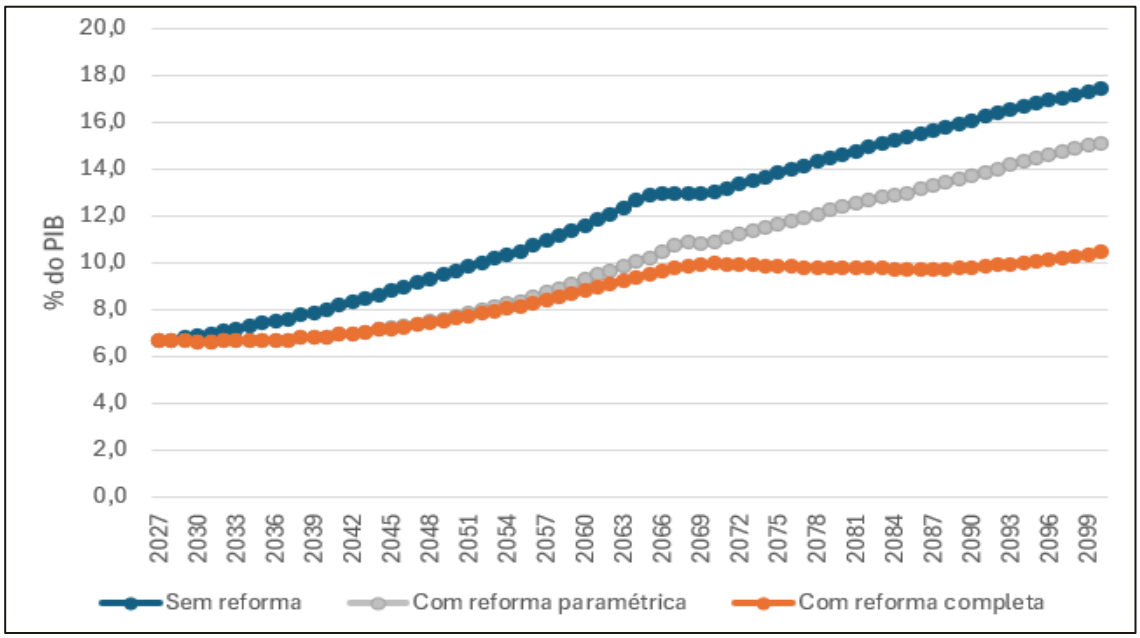
A despesa pública com benefícios diminui nos primeiros anos porque o conjunto de ajustes paramétricos no RGPS e a reformulação do BPC apresentam efeitos já na sequência da reforma. A introdução gradual do sistema de contas nocionais também contribui para a redução da despesa após cerca de duas décadas, na medida em que diminui a taxa de reposição das aposentadorias dos trabalhadores com idades entre 25 e 49 anos, não sujeitos à capitalização financeira. No entanto, a potência fiscal da reforma é muito mais significativa no longo prazo, quando uma parcela dos gastos com aposentadorias passa a ser realizada pelos fundos de pensão, responsáveis pela administração de metade das contribuições dos trabalhadores com até 24 anos, que passam a estar sujeitos ao novo modelo.

A Figura 13 apresenta as projeções de despesas do RGPS, no painel A, e do BPC, no painel B, sob as regras vigentes e as propostas, considerando a aprovação da reforma em 2027 e sua entrada em vigor em 2028. Essas estimativas baseiam-se na mesma metodologia usada nas projeções oficiais constantes do Anexo IV do Projeto de Lei de Diretrizes Orçamentárias. Trata-se de simulações não comportamentais, isto é, que não consideram possíveis mudanças de comportamento decorrentes das novas regras previdenciárias.

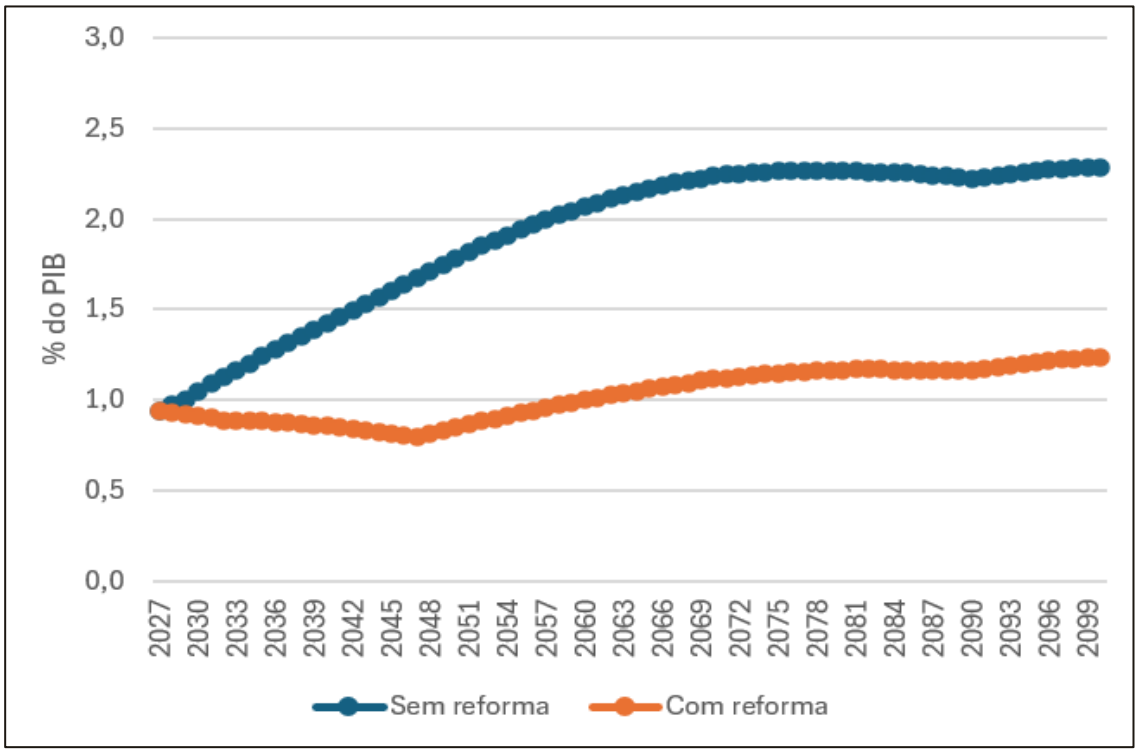
As despesas anuais do RGPS alcançam o patamar de 10,0% do PIB em 2070 no cenário da reforma, uma redução de 3,0% do PIB em relação ao cenário base (13,0% do PIB), explicada pelos ajustes paramétricos e pela introdução gradual do sistema de contas nocionais. Nos anos seguintes, os segurados sujeitos às novas regras permanentes de cálculo e financiamento começam a se aposentar e o impacto fiscal revela-se cada vez maior. As despesas do RGPS permanecem estáveis como proporção do PIB nas décadas seguintes, alcançando 10,4% do PIB em 2100, uma diferença de 7,0% em relação ao cenário base (17,4% do PIB). Merece destaque, ainda, o fato de que o sistema de contas nocionais e a capitalização financeira potencializam o efeito da reforma sobre a despesa com benefícios do RGPS: ao final do horizonte de projeção, a despesa anual é 4,7% do PIB menor em relação ao cenário com reforma exclusivamente paramétrica (10,4% contra 15,1% do PIB).

Figura 13. Projeções de despesas do RGPS e do BPC (% do PIB): 2027/2100*

A – RGPS



B – BPC



Elaboração dos autores. Nota: (*) As séries temporais subestimam a despesa total do RGPS porque não consideram os créditos emitidos na concessão, as sentenças judiciais (precatórios e requisições de pequeno valor) e a compensação previdenciária com os RPPS.

O efeito da reforma nas despesas com o BPC se materializa integralmente nas três primeiras décadas, período suficiente para que praticamente todos os benefícios em

fruição sejam substituídos por novos, com valores médios mais baixos. As despesas anuais diminuem inicialmente e depois retornam ao patamar de 0,9% do PIB em 2051 no cenário da reforma, uma redução de cerca de 0,9% do PIB em relação ao cenário base (1,8% do PIB), explicada pela alteração na idade mínima e no cálculo do benefício. Nos anos seguintes, a despesa aumenta levemente como proporção do PIB nos dois cenários devido ao envelhecimento da população, mas o impacto fiscal não é modificado de forma relevante. As despesas anuais com o BPC alcançam 1,2% do PIB em 2100 no cenário da reforma, uma diferença de aproximadamente 1,1% do PIB em relação ao cenário base (2,3% do PIB).

A Tabela 5 apresenta as estimativas de impacto da reforma nas despesas do RGPS e do BPC, em reais constantes, para recortes temporais selecionados. A penúltima coluna indica a redução total da despesa em cada período, ao passo que a última apresenta a redução média anual correspondente. Os resultados sugerem que a reforma gera um impacto fiscal significativo já nas primeiras décadas, com uma redução total da despesa da ordem de R$ 1,1 trilhão nos primeiros dez anos e de R$ 3,6 trilhões nos dez anos subsequentes. O impacto fiscal, contudo, apresenta variação notável ao longo do tempo, ampliando-se expressivamente a partir da década de 2070, quando os segurados enquadrados no novo modelo passam a se aposentar.

Tabela 5. Estimativas de redução nas despesas do RGPS e do BPC (R$ bilhões constantes de 2025): 2028/2100

Período	RGPS	BPC	Total	Média anual
2028-2037	749,2	384,6	1.133,8	113,4
2038-2047	2.405,6	1.186,2	3.591,9	359,2
2048-2057	4.306,6	1.888,3	6.194,9	619,5
2058-2067	6.354,6	2.287,0	8.641,6	864,2
2068-2077	8.055,3	2.518,9	10.574,2	1.057,4
2078-2087	12.706,3	2.630,8	15.337,1	1.533,7
2088-2100	22.425,1	3.589,4	26.014,5	2.001,1

Elaboração dos autores.

5.2 Arrecadação

Nossa proposta afeta a arrecadação de contribuições previdenciárias de duas maneiras principais. Em primeiro lugar, a delimitação da base de cálculo das contribuições patronais à parcela das remunerações situada abaixo do teto de benefícios do RGPS gera uma queda estimada nas receitas de aproximadamente R$ 50 bilhões por ano[26] (0,4% do PIB). Essa perda, contudo, tende a ser compensada, em certa medida, pela redução dos incentivos à pejotização, uma vez que a limitação da base contributiva diminui o diferencial de custo entre vínculos celetistas e arranjos alternativos de contratação. Em segundo lugar, a instituição da capitalização financeira reduz a arrecadação do sistema público de previdência, pois parcela das contribuições passa a ser destinada a fundos de pensão que aplicam os recursos em ativos financeiros.

Com efeito, a mudança de um sistema previdenciário BD, financiado pelo regime de repartição, para um sistema CD, baseado na capitalização, acarreta um custo de transição tipicamente elevado, que pode desencorajar a adoção desse modelo previdenciário mais sustentável. Esse custo decorre do fato de que, embora o sistema CD reduza a despesa pública substancialmente no futuro, o seu financiamento por capitalização impede que, no presente, as contribuições dos trabalhadores em atividade sejam canalizadas para o financiamento das despesas correntes. Como resultado, o sistema público tende a enfrentar uma redução nas receitas após a implantação do novo modelo e a apresentar um déficit crescente que precisa ser custeado por receitas tributárias.

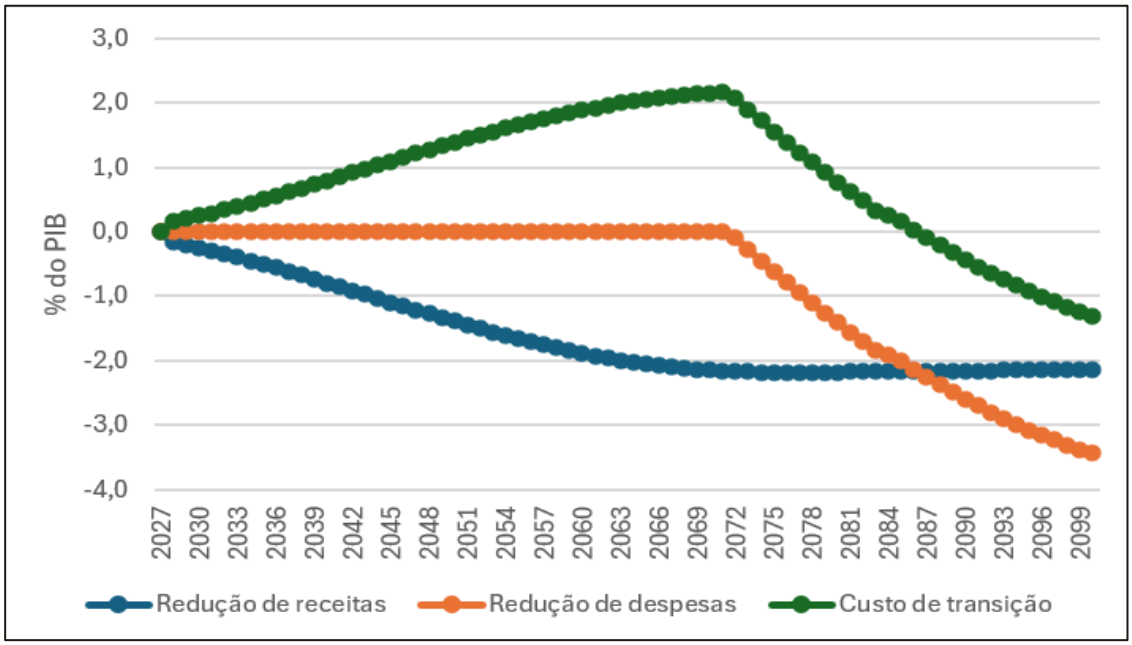
A proposta em análise, no entanto, mitiga esse custo de três formas principais. Em primeiro lugar, somente os trabalhadores mais jovens, com até 24 anos de idade na data da reforma, serão incluídos no modelo com capitalização obrigatória, ou seja, a alteração no financiamento será bastante gradual. Em segundo lugar, os valores das

[26] Valor correspondente a 20% da parcela das remunerações dos segurados do RGPS que excede o teto de benefícios desse regime, com base em informações do Anuário Estatístico da Previdência Social (AEPS) e da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), anualizadas e atualizadas pela inflação.

aposentadorias a cargo do INSS serão reduzidos gradualmente, inclusive para os trabalhadores com idades entre 25 e 49 anos, devido à introdução do sistema de contas nocionais. Dito de outro modo, a taxa de reposição das aposentadorias diminui mesmo para os trabalhadores não sujeitos ao novo modelo, reduzindo a despesa antes que a capitalização atinja maior relevância macroeconômica. Em terceiro lugar, mesmo sob o novo modelo, metade das contribuições continuará financiando as despesas correntes, uma vez que as contas nocionais, embora estruturadas sob a modalidade de contribuição definida, permanecem submetidas ao regime financeiro de repartição.

Apesar disso, o dimensionamento do custo de transição e a estratégia a ser adotada para seu financiamento permanecem relevantes diante da delicada situação financeira do RGPS. A Figura 14, então, apresenta as projeções de redução nas receitas de contribuição e nas despesas de benefícios decorrentes da introdução da capitalização financeira. Essas projeções de redução na despesa consideram apenas a variação proveniente da transferência da despesa pública para os fundos de pensão, desprezando o efeito dos critérios de acesso à aposentadoria e da fórmula de cálculo do sistema público. O custo de transição é dado pela diferença entre as duas grandezas.

Figura 14. Projeções de redução das receitas de contribuição e das despesas de benefícios associadas à capitalização financeira (% do PIB): 2027/2100



Elaboração dos autores.

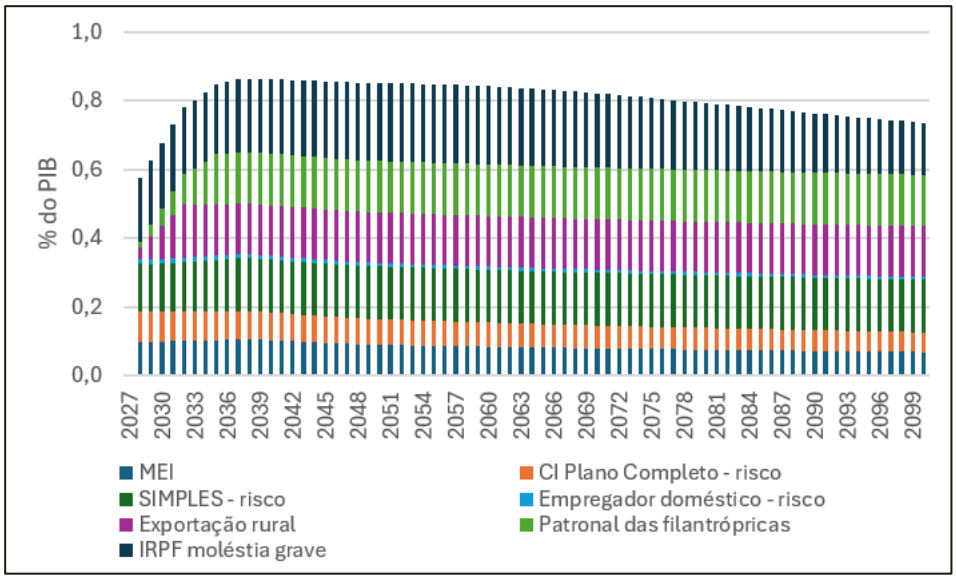
A perda de receitas de contribuição começa pequena, uma vez que apenas os trabalhadores mais jovens participam do novo modelo, cresce gradativamente nas primeiras décadas com a entrada de mais pessoas no mercado de trabalho formal, e se estabiliza em torno de 2,2% do PIB a partir da década de 2070. A redução nas despesas associadas à capitalização é igual a zero até 2071, cresce rapidamente nos anos seguintes com as aposentadorias dos segurados sujeitos ao novo modelo e supera a perda de receitas de contribuição em 2087.

5.3 Financiamento do custo de transição

A introdução da capitalização financeira é necessária para evitar a redução excessiva da taxa de reposição das aposentadorias que resultaria da mudança para um sistema CD baseado exclusivamente em contas nocionais. O custo de transição da migração para a capitalização, por sua vez, é inferior à redução da despesa proporcionada pela reforma paramétrica e pelas contas nocionais em todos os anos do horizonte de projeção. Em outras palavras, o saldo fiscal da reforma é consistentemente positivo, condição indispensável diante da situação financeira do RGPS.

Não obstante, nossa proposta contempla medidas adicionais destinadas a reforçar as receitas e reduzir as despesas da seguridade social, contribuindo para o equilíbrio durante a transição para o novo modelo previdenciário. Para incrementar as receitas, propomos a revisão de uma série de renúncias associadas à previdência – que totalizam, em média, 0,8% do PIB no horizonte de projeção, conforme a Figura 15. Em primeiro lugar estão o aumento na contribuição do MEI para 11,0% do salário-mínimo, exceto se beneficiário do Bolsa Família, e a cobrança de adicionais para o financiamento dos benefícios de risco do contribuinte individual do plano completo, das empresas optantes do Simples e do empregador doméstico. Em segundo lugar, o fim da isenção das contribuições patronais do exportador rural e das entidades filantrópicas. Em terceiro lugar, a base de cálculo das isenções do Imposto sobre a Renda das Pessoas Físicas (IRPF) incidentes sobre os rendimentos de aposentadorias e pensões recebidas por portadores de moléstia grave ou profissional, bem como sobre aposentadorias motivadas por acidente em serviço, será limitada pelo teto de benefícios do RGPS.

Figura 15. Impacto da revisão das renúncias de receitas (% do PIB): 2027/2100



Elaboração dos autores.

Sugerimos, ainda, a destinação das receitas da União com royalties e participações especiais de petróleo e gás natural para o financiamento do custo de transição (0,2% do PIB, em média, até 2050). Esses recursos naturais são finitos, e as receitas decorrentes de sua exploração são temporárias. Assim, o direcionamento dessas receitas para o financiamento do déficit da previdência no período de transição

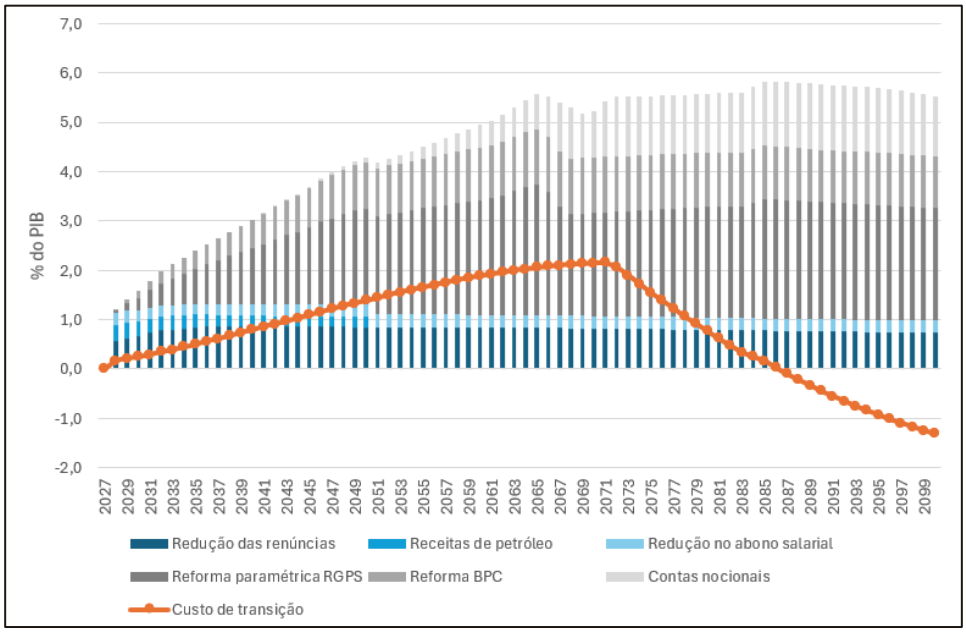
assegura que essa riqueza seja convertida em benefícios duradouros, capazes de alcançar não apenas a geração presente, mas também as futuras, em consonância com o princípio da equidade intergeracional.

A proposta contempla, ainda, a criação do "Fundo Solidário para Garantia da Transição para a Capitalização do Regime Geral de Previdência Social" (FSGTC). Esse fundo reunirá ativos imobiliários da União aportados pelo Poder Executivo, receitas provenientes da securitização da dívida e receitas financeiras decorrentes da gestão desses recursos. Embora relevantes, essas receitas adicionais do fundo são de difícil dimensionamento.

Em relação à redução de despesas, propomos restringir o abono salarial aos segurados inscritos no Cadastro Único com renda mensal de até um salário-mínimo e renda familiar mensal per capita de até meio salário-mínimo (0,2% do PIB).

A Figura 16 indica que essas medidas adicionais, que totalizam 1,1% do PIB em média, são suficientes para financiar o déficit de transição até 2050. De fato, durante mais de vinte anos, essas fontes de financiamento superam o custo de transição[27]. Nos anos seguintes, o custo de transição continua subindo até atingir 2,2% do PIB em 2071, mas depois diminui rapidamente. A partir de 2078, o custo de transição já é novamente inferior às fontes de financiamento indicadas.

Figura 16. Custo de transição e fontes de financiamento (% do PIB): 2027/2100



Elaboração dos autores.

[27] A capitalização das "sobras" obtidas nos primeiros vinte anos a uma taxa de juros de 3,0% ao ano seria suficiente para pagar todo o excedente do custo de transição em relação às suas fontes de financiamento, observado nas três nas décadas seguintes.

6. BREVES OBSERVAÇÕES ACERCA DOS REGIMES DOS SERVIDORES PÚBLICOS E DOS MILITARES

6.1 Uniformização das regras de benefícios dos servidores públicos civis das três esferas da federação

Os estados, o Distrito Federal e os municípios que possuem RPPS passaram a ter autonomia para definir as regras previdenciárias de seus servidores a partir da promulgação da Emenda nº 103/2019. O Quadro 5 apresenta um panorama atualizado, evidenciando que diversos estados e a maioria dos municípios adotaram regras mais brandas do que as disponíveis para os servidores públicos federais e os trabalhadores do setor privado[28].

Quadro 5. Panorama das regras vigentes nos RPPS da União, estados, DF e municípios

Regra	**União**	**Estados e DF**	**Municípios (posição de novembro/2025)**
Realizaram reforma ampla (compreende ao menos 80% das regras de benefícios previstas para a União)	Sim	• 21 estados aprovaram reformas, 5 estados (Amapá, Amazonas, Roraima, Maranhão e Pernambuco) e o DF não reformaram o RPPS	43,70% dos municípios com RPPS aprovaram reformas amplas (908 de 2.078)
Aposentadorias	• Idade mínima: 65/62 anos para homens/mulheres; • Cálculo: 60% da média + 2% para cada ano de contribuição acima de 20 anos	• Idades mínimas: iguais à da União em 17 estados, regra nova mais vantajosa em 4 estados, regra antiga em 5 estados e no DF; • Cálculo: igual ao da União em 14 estados, regra nova mais vantajosa em 6 estados, regra antiga em 6 estados e no DF	Sem informação detalhada
Pensões	• Cálculo: cota familiar de 50% da média + 10% para cada dependente; • Duração: vitalícia somente para cônjuges/companheiros	• Cálculo: igual ao da União em 14 estados, regra nova mais vantajosa que a da União em 5 estados, regra antiga em 7 estados e no DF;	Sem informação detalhada

[28] Schettini e Costanzi (2024).

Regra	União	Estados e DF	Municípios (posição de novembro/2025)
	com 45 anos ou mais de idade	• Duração: igual ou similar à da União em 20 estados, e diferente da União em 6 estados e no DF (vitalícia para cônjuge/companheiro de qualquer idade)	
Rol de benefícios	Aposentadorias e pensões (os afastamentos por incapacidade temporária e o salário-maternidade são de responsabilidade do Tesouro)	Aposentadorias e pensões em 25 estados e no DF (Roraima não restringiu o rol de benefícios do RPPS)	Aposentadorias e pensões em 96,3% dos municípios com RPPS (2.001 de 2.078)
Alíquota de contribuição	Alíquotas progressivas: de 7,5% a 14% até o teto do RGPS, e de 14,5% a 22% para os servidores que entraram antes de 2012 e mantiveram direito a benefícios acima desse limite	Alíquota igual ou superior a 14% ou progressiva em todos os estados e no DF	Alíquota igual ou superior a 14% ou alíquotas progressivas em 98,12% dos municípios com RPPS (2.039 de 2.078)
Instituição do Regime de Previdência Complementar (RPC)	Vigente desde 2013	Vigente em 24 estados e no DF (Roraima não instituiu o RPC por lei e o Maranhão aprovou a lei, mas o RPC ainda não está vigente)	• Leis aprovadas em 95,67% dos municípios com RPPS (1.988 de 2.078); • Plano autorizado pela Previc em 40,33% dos municípios com RPPS (838 de 2.078)

Fonte: Schettini e Costanzi (2024) e Ministério da Previdência Social.

A reunificação das regras previdenciárias no serviço público civil é necessária tanto para promover a sustentabilidade fiscal quanto para assegurar a equidade entre os servidores públicos dos entes subnacionais e os demais trabalhadores. De fato, a falta de uniformidade cria uma margem ampla para a adoção de parâmetros e critérios incompatíveis com o equilíbrio atuarial, bem como dificulta a fiscalização de âmbito nacional, realizada pelo Ministério da Previdência Social. Além disso, a coexistência de diferentes regras de benefícios permite que trabalhadores com características semelhantes tenham condições de aposentadoria muito desiguais.

Nesse sentido, prevemos a uniformização das regras de benefícios dos RPPS de todos os entes federativos, que passariam a ser as mesmas adotadas na camada

contributiva obrigatório dos trabalhadores do setor privado, vinculados ao RGPS. Cada ente federativo manteria a discricionariedade para definir as alíquotas de contribuição e outros aspectos do financiamento, notadamente a estratégia de equacionamento do déficit atuarial.

6.2 Atualização das regras de benefícios dos militares

A situação dos militares contrasta com a dos servidores civis: os estados tinham autonomia até novembro de 2019, quando a reforma equiparou a previdência dos policiais e bombeiros à das Forças Armadas[29]. Mais importante do que isso, as reformas desde a década de 1990 promoveram a convergência das regras dos servidores civis e dos trabalhadores do setor privado, enquanto os militares não acompanharam esses esforços na mesma intensidade. Embora as insuficiências financeiras na esfera federal estejam relativamente controladas, sobretudo pela contratação massiva de temporários, a previdência militar segue como um desafio significativo para o equilíbrio fiscal dos estados[30].

Portanto, os SPSMs também necessitam de ajustes, observadas as especificidades das atividades militares e da política de recursos humanos das Forças Armadas e das corporações estaduais. Nesse sentido, defendemos a atualização da previdência militar, à semelhança do que fizeram outros países, de modo a reduzir diferenças que já não se justificam e conter o crescimento das despesas com inativos e pensionistas. O Quadro 6 demonstra que os militares brasileiros costumam ser transferidos para a reserva remunerada de forma precoce, recebendo benefícios imediatos mais vantajosos do que os praticados em outros países. A pensão militar é também superior à disponível para os familiares dos militares dos demais países.

A partir desse diagnóstico, propomos um ajuste simples na aposentadoria militar: instituir uma idade mínima de 55 anos para a transferência voluntária à reserva remunerada com proventos integrais, mantendo uma diferença de doze anos em relação aos civis. No caso da pensão por morte, prevemos a adoção dos mesmos parâmetros usados para os servidores policiais. Especificamente, a pensão será vitalícia para o cônjuge ou companheiro, independentemente da idade, e corresponderá à remuneração do militar no mesmo posto ou graduação, quando o óbito decorrer de agressão sofrida no exercício ou em razão da atividade militar. Nos demais casos, a pensão será temporária sempre que o cônjuge ou companheiro tiver menos de 45 anos de idade, e calculada de acordo com o sistema de cotas não reversíveis.

[29] Schettini, Santos e Pires (2019) e Schettini e Vizioli (2022).
[30] Banco Mundial (2022).

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A previdência brasileira enfrenta desafios cada vez maiores, ocasionados pelo envelhecimento populacional, pela informalidade, pelas formas de filiação semicontributivas e pela indexação do piso previdenciário ao salário-mínimo. A combinação desses fatores torna o sistema de previdência brasileiro insustentável do ponto de vista fiscal, uma vez que as projeções de despesa indicam uma participação crescente dos benefícios no PIB, e injusto do ponto de vista atuarial, já que os benefícios de parcela significativa dos trabalhadores apresentam uma relação fraca com seus respectivos históricos contributivos.

Quadro 6 – Previdência militar em países selecionados

País	Sistema contributivo	Requisitos para a aposentadoria	Cálculo da aposentadoria	Benefício diferido	Aposentadoria por incapacidade	Pensão por morte	Reajuste
Alemanha	Não	Não há idade mínima e os militares geralmente se aposentam nas idades-limite para ter a pensão imediata, que são de 55 anos para graduados e 62 para oficiais (65 anos para generais e coronéis e limites mais baixos para algumas patentes), o que costuma ocorrer com 30/40 anos de serviço	1,79375% x remuneração final x anos de serviço (teto de 71,75% com 40 anos de serviço)	Os militares têm direito a algum benefício se concluírem 5 anos de serviço, mas ele será diferido (a partir dos 65/67 anos) se o militar for jovem.	• Se a incapacidade for decorrente do serviço, o salário base será baseado no nível que ele poderia ter alcançado na idade-limite. 2/3 do período entre a incapacidade e a idade-limite de 60 anos é creditado. • Se a incapacidade não tiver relação com o serviço, o valor é reduzido em 3,6% por ano antecipado em relação a 60 anos, até o limite de 10,8%.	• Cônjuge tem direito a pensão vitalícia igual a 55% dos proventos do militar falecido, exceto para casamentos após a aposentadoria. Pensão reduzida no caso em que a viúva 20 anos mais nova que o militar. • Filhos com pai ou mãe sobrevivente têm direito a uma pensão temporária de 12%, e filhos com pai e mãe falecidos têm direito a uma pensão de 20%.	Mesmo índice de reajuste aplicado à remuneraçã o dos militares ativos
Austrália (ADF Super)	Voluntária	Pode acessar a parcela CD aos 60 anos de idade (pagamento único ou saques periódicos). Modalidade BD foi descontinuada.	Contribuição patronal de 16,4% e contribuições voluntárias do membro	Não há	Fórmula BD baseada em um sistema de 3 níveis. Para a classe A (incapacidade superior a 60%): salário final x 2,2%	• Se ativo, a pensão é igual à aposentadoria por incapacidade classe A. • Se aposentado, 67% dos proventos do militar.	Não se aplica

País	Sistema contributivo	Requisitos para a aposentadoria	Cálculo da aposentadoria	Benefício diferido	Aposentadoria por incapacidade	Pensão por morte	Reajuste
					por ano de serviço + anos até 60 anos; classe B (entre 30% e 59%): metade da aposentadoria por incapacidade classe A; classe C (inferior a 30%) não dá direito à aposentadoria por incapacidade. • A partir dos 60 anos, o provento BD é calculado usando os anos fictícios, pois o militar passa a receber a parcela CD calculada a partir das reservas.	• Disponível para cônjuge e filhos menores. • Na presença de cônjuge e filhos menores, a pensão é acrescida de 11% para cada um dos 3 primeiros; se apenas filhos são sobreviventes, 45% para 1 filho, 80% para 2 filhos, 90% para 3 filhos e 100% a partir de 4 filhos.	
Brasil	Aposentadoria não contributiva, mas há contribuição para a pensão	• 35 anos de serviço para a transferência para a reserva a pedido com proventos integrais. • Proventos proporcionais a partir de 20 anos	2,86% (1/35 avos) x remuneração final x anos de serviço (teto de 100% com 35 anos de serviço)	Não há	• Proventos integrais se incapacitado para qualquer trabalho, independentemente e da causa. • Proventos iguais à remuneração do	• Integral e vitalícia para o cônjuge/companheiro (e para a filha dos militares em atividade em 2001). • Temporária para os filhos, exceto se inválido.	Mesmo índice de reajuste aplicado à remuneração dos militares ativos

País	Sistema contributivo	Requisitos para a aposentadoria	Cálculo da aposentadoria	Benefício diferido	Aposentadoria por incapacidade	Pensão por morte	Reajuste
		de serviço para inclusão voluntária em cota compulsória. • Idades-limite variam de 55 a 70 anos			posto ou graduação imediatamente superior se a incapacidade for resultante da atividade militar ou de doença grave prevista em lei.	• Promoção post-mortem nos casos de falecimento no exercício da função ou direito à promoção não efetivado em função do óbito (base de cálculo é definida de acordo com a remuneração do posto ou graduação imediatamente superior).	
Espanha	Sim	Idade-limite de 65 anos para os que conseguem o status de soldado permanente. Mínimo de 15 anos de serviço.	• P = percentual x anos de serviço x base de cálculo. • O percentual aumenta gradualmente de 1,24% para 2,47% do 1º ao 15º ano de serviço; é igual a 3,65% por ano a partir do 16º ano de serviço. Máximo de 100% aos 35 anos de serviço:	Os militares com 18 anos ou mais de serviço que não conseguirem atingir a categoria de soldado permanente são dispensados aos 45 anos e recebem um auxílio mensal até a idade de aposentadoria do regime geral.	• Mesma fórmula de cálculo da aposentadoria normal, com a particularidade de que os anos completos que faltarem para a aposentadoria por idade serão considerados como tempo de serviço. • Se tiver menos de 20 anos de serviço e a incapacidade não o inabilitar para qualquer profissão	• Base de cálculo é o provento do militar inativo ou, no caso do ativo, valor a que teria direito em caso de aposentadoria compulsória. Considera-se a base de cálculo em dobro no caso de morte em serviço ou decorrente dele. • No caso da viúva, a pensão é igual a 50% da base de cálculo. • Para os filhos, a quantia da pensão é de: 25% da base de	Inflação do CPI

País	Sistema contributivo	Requisitos para a aposentadoria	Cálculo da aposentadoria	Benefício diferido	Aposentadoria por incapacidade	Pensão por morte	Reajuste
			2,86% (1/35 avos) por ano em média. • A base de cálculo é fixada anualmente de acordo com a patente.		ou ofício, o valor será reduzido em 5% para cada ano restante (sujeito ao desconto máximo de 25%), até que complete 20 anos de serviço.	cálculo, se houver apenas um filho; 10% da mesma base, se houver vários filhos com direito à pensão (nesse caso as pensões são acrescidas de um único percentual de 15%, distribuído igualmente entre os beneficiários). • O valor total das pensões de orfandade não pode exceder 50% da base de cálculo, se houver cônjuge sobrevivente; ou 100%, se o falecido não deixou viúva.	
Estados Unidos (Blended Retirement System)	• Não para a parcela BD, voluntária para o Thrift Savings Plan (CD). • Contribui para a pensão por morte.	20 anos de serviço para o benefício BD imediato, mas os que saírem antes podem acessar a parcela CD a partir de 60 anos	• Parcela BD = 2% x anos de serviço x média das 36 maiores remunerações mensais básicas. • Parcela CD: contribuição mínima	Opção de receber uma parte (25% ou 50%) do benefício de aposentadoria, desde a idade de aposentadoria militar até a idade normal de aposentadoria	• Se a incapacidade permanente for classificada em 30% ou mais. • Duas opções de cálculo: 2% x anos de serviço x média das 36 maiores remunerações mensais básicas,	• Se vier a óbito durante o serviço ativo ou se após a aposentadoria contribuir para um plano subsidiado pelo governo (Survivor Benefit Plan). • Cônjuge e filhos são elegíveis. • Até 55% do valor-base da	Inflação do CPI-W

País	Sistema contributivo	Requisitos para a aposentadoria	Cálculo da aposentadoria	Benefício diferido	Aposentadoria por incapacidade	Pensão por morte	Reajuste
			patronal de 1% com contribuição paritária de até mais 4%.	da Previdência Social (67 anos), como um pagamento único descontado	ou percentual de incapacidade x média das 36 maiores remunerações mensais básicas. • Sujeito ao máximo de 75% da remuneração básica.	aposentadoria e para morte em serviço presume-se aposentadoria por invalidez total.	
Itália	Sim	• Por idade aos 60 anos (limites especiais de 61 a 65 anos para oficiais de acordo com o posto), desde que cumprida a carência de 20 anos. • 41 anos de contribuição ou 58 anos de idade e 35 de contribuição.	• Soma das contribuições anuais (33% da remuneração anual), revalorizadas pelo índice de crescimento médio do PIB quinquenal, multiplicado pelo coeficiente de transformação (mínimo de 4,27 aos 57 anos e máximo de 6,655 aos 71 anos em 2023/2024).	• Não há	• O valor do benefício depende do grau da incapacidade: 100% da remuneração para a 1ª categoria, e reduções progressivas para as categorias seguintes: 90%, 80%, 70%, 60%, 50%, 40%, 30%. • Para as categorias 7ª e 8ª, há acréscimos de 0,2% e 0,7% por ano de serviço útil, até o limite de 44%.	• Devida caso o militar falecido em serviço tenha acumulado alternativamente pelo menos 15 anos de serviço ou 5 anos de contribuição, dos quais pelo menos 3 no último quinquênio. • Base de cálculo é o provento a que o militar teria direito se estivesse vivo; • 60% para o cônjuge sobrevivente e 20% para cada filho, sujeita ao limite de 100%.	• No máximo 100% da inflação do IPC (ISTAT). • Em 2023 os reajustes foram mais baixos para as faixas salariais mais altas (100%, 85%, 53%, 47%, 37% e 32% da inflação, de acordo com a faixa)

País	Sistema contributivo	Requisitos para a aposentadoria	Cálculo da aposentadoria	Benefício diferido	Aposentadoria por incapacidade	Pensão por morte	Reajuste
			• Não há ajuste para os militares, que acabam ficando com um benefício menor do que os civis devido ao menor volume de contribuições durante a carreira e a aposentadoria precoce.				
Portugal	Sim	• Transferência para a reserva a pedido com 55 anos de idade e 40 anos de serviço. • Mas é transferido de ofício ao atingir a idade-limite específica do posto/graduação (que varia de 57 a 65 anos)	• P = Média das remunerações revalorizadas x Anos de serviço x Taxa anual de formação da pensão (entre 2% e 2,3%) x Fator de sustentabilidade. • Fator de sustentabilidade = relação entre a esperança	Pode solicitar a passagem à reserva com menos de 40 anos de serviço, mas o tempo máximo de permanência nessa situação/fora da efetividade é de 5 anos, sendo que depois passa para a licença sem vencimento até	• Pensão de invalidez é devida se incapacidade for superior a 30%. • Pensão de invalidez é integral se incapacidade for resultante do serviço militar, proporcional ao tempo de serviço caso contrário (mesma regra dos civis). • Se tem nexo com o serviço em	• Base de cálculo é a aposentadoria por invalidez ou velhice que o militar recebia ou teria direito a receber à data do óbito. • 60% para cônjuge/companheiro, 20% para o filho menor de 18 anos (25/27 anos se estudante de curso de graduação/pós-graduação) e 30% para ascendente;	Inflação do CPI combinada com parte do crescimento do PIB, a depender do valor do benefício e da taxa de crescimento do PIB. O reajuste pode ser inferior ou superior à inflação (por

País	Sistema contributivo	Requisitos para a aposentadoria	Cálculo da aposentadoria	Benefício diferido	Aposentadoria por incapacidade	Pensão por morte	Reajuste
			média de vida aos 65 anos em 2006 com aquela calculada para o ano imediatamente anterior ao do início da pensão	completar a idade para a reforma (66 anos é a idade de passagem obrigatória à reforma).	campanha, tem direito ao "abono suplementar" de invalidez = percentual de incapacidade x remuneração mínima. • Se superior a 90%, faz jus a uma "prestação suplementar", para custear acompanhante.	• % aumenta se houver mais de um dependente na categoria, mas não proporcionalmente. • Pensão "preço de sangue" (morte em consequência do serviço) de 70% da remuneração mensal para cônjuges/companheiros e filhos, irmãos ou ascendentes, e de 50% para os demais possíveis beneficiários. A pensão é dividida quando há mais de um habilitado.	exemplo, inflação - 0,75, 0,5 ou 0,25 pp ou inflação + 0,125 ou 0,2 x taxa de crescimento do PIB ou inflação + 0,5 pp).
Reino Unido (AFPS 15)	Não	Benefício imediato é pago ao militar que tiver 60 anos de idade na aposentadoria.	1/47 avos (2,13%) por ano de serviço x remuneração média da carreira valorizada de acordo com o Índice de Rendimentos Semanais Médios	• Os militares têm algum direito a partir de 2 anos de serviço. Se tiver 40 anos de idade e 20 de serviço, ele recebe uma renda temporária até	Baseado em um sistema de 3 níveis: para condições menos graves, o nível 1 oferece apenas um pagamento único isento de impostos, além da aposentadoria na idade normal. Para os níveis 2 e 3, o benefício é	• Para o cônjuge: 62,5% da pensão militar ou, se morre no serviço ativo, a base é a pensão por incapacidade de nível 3. • Se também tiver cônjuge: um filho recebe 25% e dois ou mais dividem 37,5%.	Inflação do CPI

País	Sistema contributivo	Requisitos para a aposentadoria	Cálculo da aposentadoria	Benefício diferido	Aposentadoria por incapacidade	Pensão por morte	Reajuste
				começar o seu benefício diferido (34% do benefício diferido a que tem direito, mais 0,85% para cada ano além de 18/40 de serviço/idade). • Benefício diferido: pago aos 67 anos (ou valor menor a partir dos 55).	calculado como a aposentadoria normal, mas com um bônus de 1/3 ou 1/2 do tempo de serviço restante até 60 anos, além de ser vitalício. Nesses casos o militar também recebe um pagamento único isento de impostos.	• Filhos e sem cônjuge: dividem 100%, com limite de 33,33% por filho. • Há também um pagamento único.	

Fonte: Buzer (s.d.), Haller-Trost (2024), Kamarck (2024), Ministerio de Defensa de España (s.d.), Esercito Italiano (2023), Duarte (2015), Cunning

Para evitar reformas frequentes e tornar a previdência brasileira mais resiliente e previsível, apresentamos neste texto uma proposta de reforma estrutural. O novo modelo será baseado em contas individuais nocionais e financeiras, um regime concorrencial para os benefícios não programados e um esquema redistributivo financiado pelo Tesouro. Os ajustes paramétricos, por sua vez, aproximam as regras brasileiras às vigentes nos países desenvolvidos, reduzem as diferenças entre categorias de trabalhadores e, ao promoverem o adiamento das aposentadorias, contribuem para elevar os valores dos benefícios. Por fim, defendemos a harmonização dos RPPS e a atualização das regras de benefícios dos SPSMs, alinhando o sistema brasileiro às melhores práticas internacionais.

Com essas medidas, o Brasil dará um passo decisivo para construir um sistema previdenciário sustentável e capaz de garantir proteção social duradoura para as próximas gerações – que, na ausência de uma reforma nesses moldes, seriam chamadas a financiar um sistema do qual dificilmente poderiam usufruir. O novo modelo aumenta a previsibilidade e elimina a necessidade de rediscutir as regras a cada década, como tem ocorrido, ao incorporar mecanismos de ajuste que respondem automaticamente às mudanças na longevidade e nas condições do mercado de trabalho. Por fim, trata-se de um arranjo que assegura justiça e neutralidade atuariais, fortalecendo o vínculo entre contribuições e benefícios e reduzindo incentivos distorcivos.

REFERÊNCIAS

ANSILIERO, Graziela; COSTANZI, Rogério Nagamine; CIFUENTES, Ricardo. Previdência rural no Brasil: peculiaridades e desafios em cobertura e adequabilidade. Rio de Janeiro: Ipea, 2025 (Texto para Discussão n. 3165).

ANSILIERO, Graziela; COSTANZI, Rogério Nagamine; FERNANDES, Alexandre Zioli. Análise descritiva das políticas públicas de inclusão previdenciária dos trabalhadores autônomos: o plano simplificado de previdência social e o microempreendedor individual. Rio de Janeiro: Ipea, 2020 (Texto para Discussão n. 2546).

BANCO MUNDIAL. Regime de previdência para servidores públicos estaduais e municipais no Brasil: contexto, história e lições da reforma. Brasília: Banco Mundial, março de 2022.

BUZER. Gesetze und Verordnungen in Deutschland. [S.l.: s.n.], [s.d.]. Disponível em: <https://www.buzer.de/>. Acesso em: 10 jan. 2026.

CHŁOŃ-DOMIŃCZAK, Agnieszka; FRANCO, Daniele; PALMER, Edward. The first wave of NDC reforms: The experiences of Italy, Latvia, Poland, and Sweden. In: HOLZMAN, Robert; PALMER, Edward (eds.). Nonfinancial defined contribution pension schemes in a changing pension world. *Nonfinancial Defined Contribution Pension Schemes in a Changing Pension World*. v. 1, p. 31-84, 2012.

COSTANZI, R. N. A correta correção de rumos do programa Atestmed**.** *Boletim de Informações Fipe*, n. 538, São Paulo, 2025.

CUNNINGHAM, Stephanie; MIRZA-DAVIES, James. Armed Forces Pension Scheme. London: U.K. Parliament, House of Commons Library Research Briefing, 17 jan. 2025.

DUARTE, Dora Maria Moreira Soares. Pensão de reforma dos militares das Forças Armadas: Contributos para a equidade dos regimes. 2015. Trabalho de Investigação Individual (CPOSFA 2014/15) – Instituto de Estudos Superiores Militares, Pedrouços, 2015.

ECKEFELDT, Per; PĂTĂRĂU, Anda. Special Pensions in the EU. European Commission Directorate-General for Economic and Financial Affairs. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020.

ESERCITO ITALIANO. Comando Logistico dell'Esercito. Comando Commissariato. Vademecum – trattamento economico di quiescenza e di fine servizio: aggiornamento 2023. [S.l.]: Esercito Italiano, 2023.

GIAMBIAGI, Fabio; COSTANZI, Rogério Nagamine; SIDONE, Otávio José Guerci. A reforma previdenciária que faltou: a revisão das regras de aposentadoria rural. Rio de Janeiro: FGV/IBRE, 2023. (Textos para Discussão n. 11).

GIAMBIAGI, Fabio; SIDONE, Otávio José Guerci. 2027: uma reforma previdenciária uniforme. In: MENDES, M.; VELOSO, F.; BOTELHO, V. (org.). Caminhos do desenvolvimento: estabilizar, crescer, incluir. v. 1. São Paulo: Centro de Debate de Políticas Públicas – CDPP, 2026. p. 53–68.

HALLER-TROST, R. *Exit strategy: projected lifetime returns for current and legacy retirement schemes in the Australian Defence Force*. Dissertação (Mestrado) – Naval Postgraduate School, Monterey, California, 2024.

HINRICHS, K. Recent pensionn reforms in Europe: more challenges, new directions. An overview. *Social Policy & Administration*, v. 55, n. 3, p. 409–422, 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Projeções da população do Brasil e Unidades da Federação, 2000-2070. Rio de Janeiro: IBGE, 2024. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9109-projecao-da-populacao.html>. Acesso em: 10 jan. 2026.

KAMARCK, Kristy N. Military retirement: background and recent developments. Washington, DC: Congressional Research Service, June 3, 2024.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA. Estudo Comparativo sobre Modelos de Seguro de Acidente do Trabalho. Brasília: Ministério da Economia, 2020a. Nota Técnica SEI nº 57596/2020/ME.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA. Nota Informativa sobre análise da extração DATAPREV das avaliações realizadas em requerimentos de Aposentadorias da Pessoa com Deficiência da Lei Complementar 142, de 26 de junho de 2008. Brasília: Ministério da Economia, 2020b. Mimeografado.

MINISTERIO DE DEFENSA DE ESPAÑA. Portal de Servicios: pensiones militares. Madrid: Ministerio de Defensa, 2025. Disponível em: <https://www.defensa.gob.es/portalservicios/servicios/pensionesmilitares/>. Acesso em: 10 jan. 2026.

MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS E DA CIDADANIA. Relatório final do Grupo de Trabalho sobre avaliação biopsicossocial unificada da deficiência. Brasília: Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania, 2022.

NERY, P. F. A saída nórdica: o sistema de contas virtuais como alternativa aos regimes de previdência de repartição e de capitalização. Brasília: Núcleo de Estudos e Pesquisas da Consultoria Legislativa do Senado Federal, 2018 (Texto para Discussão n. 249).

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E O DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO (OCDE). *Pensions at a glance 2021: OECD and G20 indicators*. Paris: OECD Publishing, 2021.

_____. *Pensions at a glance 2023: OECD and G20 indicators*. Paris: OECD Publishing, 2023.

_____. *Pensions at a glance 2025: OECD and G20 indicators*. Paris: OECD Publishing, 2025.

PAIVA, Luis Henrique; STIVALI, Matheu; RANGEL, Leonardo Alves. Devemos unificar as idades de elegibilidade das previdências urbana e rural? Rio de Janeiro: Ipea, 2018 (Texto para Discussão, 2433).

SAMUELSON, Paul A. An exact consumption-loan model of interest with or without the social contrivance of money. Journal of political economy, v. 66, n. 6, p. 467-482, 1958.

SCHETTINI, Bernardo Patta; COSTANZI, Rogério Nagamine. Reforma da previdência no serviço público civil: diagnóstico dos estados e municípios. Rio de Janeiro: Ipea, 2024 (Texto para Discussão n. 3069).

SCHETTINI, Bernardo Patta; SANTOS, C. H. M.; PIRES, G. M. V. Militares estaduais no contexto da Nova Previdência. Rio de Janeiro: Ipea, 2º trimestre de 2019 (Carta de Conjuntura, n. 43).

SCHETTINI, Bernardo Patta; VIZIOLI, Thaís Riether. Previdência dos Militares Brasileiros. In: Marcos Mendes. (Org.). Para não esquecer: políticas públicas que empobrecem o Brasil. Rio de Janeiro, RJ: Editora Autografia, 2022, p. 344-374.

SCHWARZER, Helmut. Paradigmas de Previdência Social Rural: Um Panorama da Experiência Internacional. Rio de Janeiro: Ipea, 2000 (Texto para Discussão, 767).

SHIN, I.; OH, J-B; YI, K. H. Workers's compensation insurance and occupational injuries. Safety and Health at Work, v. 2, n. 2, p. 148-157, 2011.

SIDONE, Otávio J. G.; GIAMBIAGI, Fabio; TINOCO, Guilherme. Política previdenciária e equidade de gênero: propostas para uma maior efetividade. Rio de Janeiro: FGV/IBRE, 2024. (Textos para Discussão, n. 12).

SILVA FILHO, G. A. Os determinantes da contribuição previdenciária de ocupados no Brasil: uma análise a partir da PNADC. *Informe de Previdência Social*, Brasília, v. 34, n. 6, jun. 2022.

SILVA FILHO, G. A.; SIDONE, J. G. Densidade contributiva entre os aposentados do RGPS no ano 2018. *Informe de Previdência Social*, Brasília, v. 34, n. 7, jun. 2022.

WEAVER, R. K. Privileging policy change? Sustaining automatic stabilizing mechanisms in public pensions. *Social Policy & Administration*, v. 50, n. 2, p. 148-164, 2016.