



seminário  
**INTERNACIONAL**

 MADRID - ESPANHA



# **A PREVIDÊNCIA EUROPEIA E O SISTEMA PREVIDENCIÁRIO ESPANHOL**

**INFLAÇÃO PASSA A INTERFERIR NO JÁ DELICADO EQUILÍBRIO  
ENTRE A ADEQUAÇÃO DE BENEFÍCIOS E A SUSTENTABILIDADE  
DOS PROGRAMAS DE APOSENTADORIA**

Flavia Pereira da Silva  
Maio de 2024





seminário  
**INTERNACIONAL**  
MADRID - ESPANHA

Realização

UniAbrapp 

O aumento da inflação observado desde a pandemia de COVID-19 na Europa acrescentou um elemento adicional ao já complicado panorama previdenciário do continente, onde vidas mais longas e a necessidade de garantir níveis adequados de benefícios se contrapõem à sustentabilidade de longo prazo dos sistemas, levando reguladores a implantar medidas visando a um equilíbrio financeiro-atuarial já delicado dos regimes de repartição.

Nesse contexto desafiador, muitos países vêm ajustando os benefícios estatais a índices de preços com a finalidade de manter o poder de compra de participantes/segurados. O problema, lembra a OCDE (Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico), é que os salários - e, portanto, a receita da maioria dos programas previdenciários - não subiram na mesma medida. Na mais recente edição do estudo *Pensions at a Glance*, publicado no final de 2023, o organismo internacional alerta que a “correção de aposentadorias e pensões pela inflação tende a gerar déficits, seja na contabilidade previdenciária, seja nas contas públicas como um todo”.

O cenário europeu - e mundial - será discutido por diferentes especialistas ao longo dos quatro dias do Seminário Internacional da UniAbrapp “A Estrutura da Previdência na Europa”, com destaque para as experiências individuais de países como Espanha, Holanda, Irlanda e Reino Unido, que, à sua maneira, vêm realizando reformas estruturais e/ou paramétricas para equilibrar a previdência estatal, otimizar a interação entre diferentes pilares e ampliar a adesão a planos complementares capitalizados.

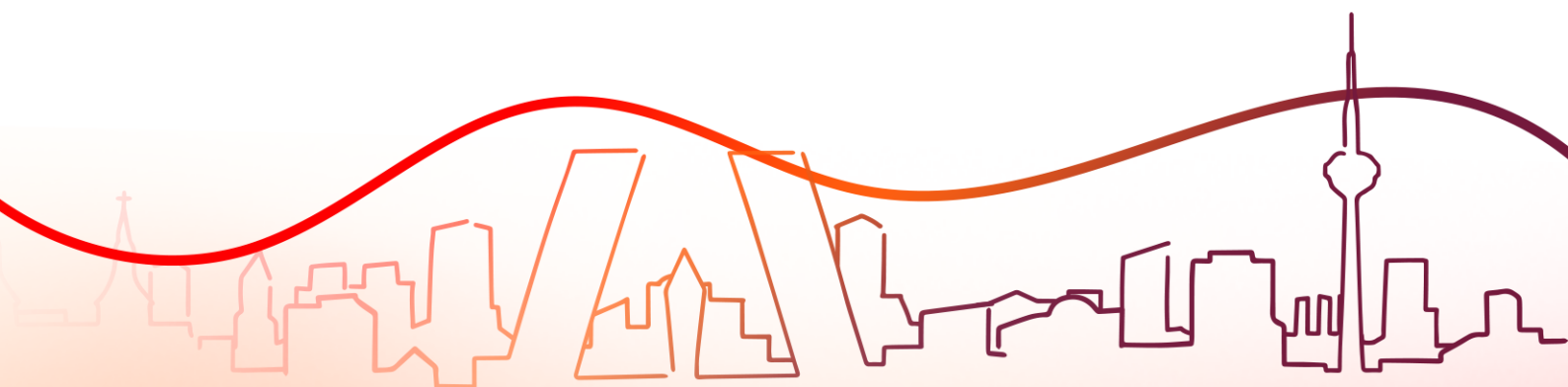
## PREÇOS OU SALÁRIOS?

Segundo a OCDE, de uns tempos para cá, o aspecto mais relevante para a definição de políticas previdenciárias na Europa (e em outras partes do mundo) é a inflação. No velho continente, a onda inflacionária observada entre janeiro de 2021 e agosto de 2023 teve magnitude diversa: preços ao consumidor subiram desde 6% na Suíça até mais de 300% na Turquia.

Independente da intensidade observada em cada país, uma coisa é certa: o aumento do custo de vida atingiu particularmente os mais velhos. Afinal, pessoas com idade avançada tendem a dispor de uma renda mais baixa em comparação ao resto da população, além de despenderem uma parcela maior do orçamento em energia e alimentos, dois “itens” fortemente afetados pela conjuntura econômica de maneira geral e pelo conflito Rússia/Ucrânia, em especial.

Atualmente, mais da metade dos 38 países<sup>1</sup> que integram os quadros do organismo internacional garante aos benefícios alguma proteção inflacionária, seja via a indexação integral da renda de aposentadoria a um dado índice de preços, via a correção de uma parcela do valor a preços e outra parte a salários, quando positiva, ou ao que for maior.

<sup>1</sup> Alemanha, Austrália, Áustria, Bélgica, Canadá, Chile, Colômbia, Coreia, Costa Rica, Dinamarca, Eslováquia, Eslovênia, Espanha, Estados Unidos, Estônia, Finlândia, França, Grécia, Holanda, Hungria, Irlanda, Islândia, Israel, Itália, Japão, Letônia, Lituânia, Luxemburgo, México, Noruega, Nova Zelândia, Polônia, Portugal, Reino Unido, República Tcheca, Suécia, Suíça e Turquia.





A alternativa mais comum é a indexação integral a índices de preços, particularmente em se tratando de benefícios não contributivos ou direcionados a segmentos específicos. Dos países filiados ao organismo internacional, 21 aplicam o modelo. Em outros quatro, a pensão básica contributiva estatal (normalmente de valor fixo e quase universal) é atrelada a preços e, em 18 sistemas, os planos BD ou CD “não financeiros” (NDC) seguem o mesmo padrão.

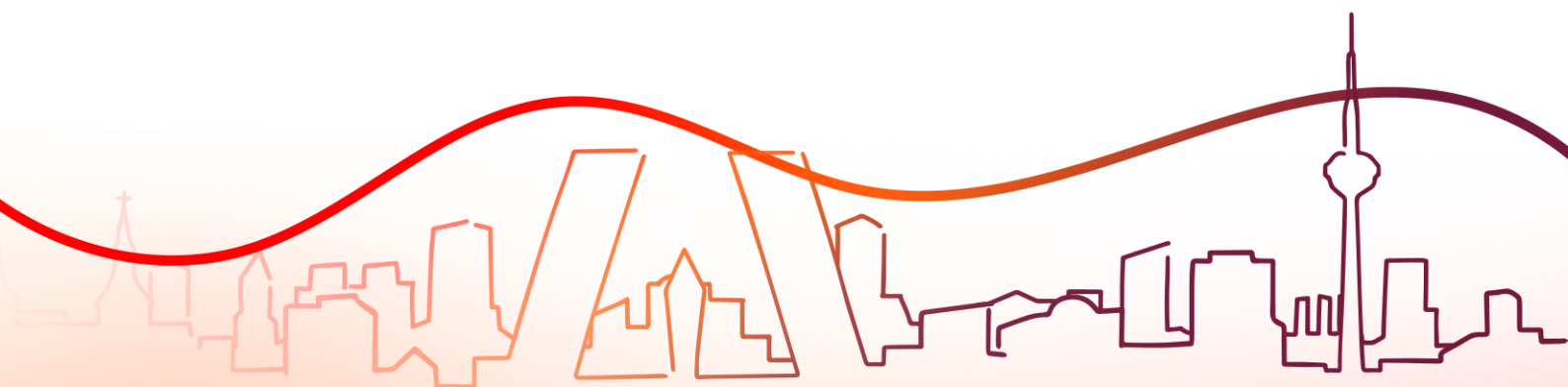
Na Espanha, a indexação a índices de preços dos benefícios estatais foi reintroduzida em 2022, após o governo constatar perda no poder real de compra dos aposentados por vários anos seguidos. Os benefícios são reajustados com base em cálculo que considera a inflação ano a ano, com algum “*smoothing*”, prática observada em sistemas distintos. Por outro lado, nações como Suíça e Reino Unido consideram os índices de preços mês a mês. Outros reguladores, por sua vez, preferem basear os benefícios em projeções inflacionárias ou salariais futuras, implementando mecanismos corretivos anuais posteriormente a fim de compensar eventuais diferenças.

No curto prazo, diz a OCDE, devido à queda do valor real dos salários, a indexação das aposentadorias a índices de preços vem sendo mais favorável aos segurados se comparada à indexação salarial. Entretanto, tal correção tem se revelado mais onerosa às contas públicas do que inicialmente projetado, “ainda que preservar o poder aquisitivo dos mais velhos seja importante para sedimentar a confiança da sociedade no sistema previdenciário”, assinala o relatório *Pensions at a Glance 2023*.

Visando à desoneração, quando possível e em situações excepcionais, a organização recomenda o compartilhamento de custos entre aposentados que recebem benefícios acima da média e a população em idade ativa por meio de reajustes mais modestos nas aposentadorias e pensões em pagamento. A indexação dos benefícios pela média dos índices inflacionários em intervalos mais longos é outra boa prática citada pelo *think-tank*. De maneira geral, especialistas concordam que é necessário cautela ao lidar com a inflação, já que escolhas inadequadas podem gerar incentivos indesejados, como a aposentadoria precoce.

Diversos países europeus, a exemplo de França, Itália, Espanha e Suécia, elevaram significativamente as pensões e aposentadorias do primeiro pilar estatal, beneficiando, em particular, os aposentados com renda mais baixa. Na Espanha, os benefícios contributivos tiveram aumento de 8,5% em 2023. Em 2024, a correção será de 3,8% (patamar baseado na inflação média de dezembro de 2022 a novembro de 2023). Todavia, ainda são poucos os casos em que os aposentados registram ganhos reais. Pelo contrário: benefícios assistenciais, universais e/ou aposentadorias contributivas perderam mais que 5% do valor real na Áustria, Estônia, Polônia, Suécia, Dinamarca e Reino Unido, entre outros.

A OCDE estima que o trabalhador com renda média e histórico contributivo completo receberá um benefício líquido aproximado de 61% do salário da ativa e que pessoas com idades entre 66 e 75 anos dispõem de renda equivalente a 93% da renda recebida pela população como um todo, percentual que cai para 81% entre os maiores de 75 anos. Em contrapartida, em países como França, Itália e Luxemburgo, tal proporção pode ser igual ou superior a 100%. Taxas de reposição futuras permanecem abaixo de 40% em países como Estônia, Irlanda, Lituânia e Polônia; por outro lado, excedem 90% em Grécia, Holanda, Portugal e Turquia.





## EXPECTATIVA DE VIDA

A evolução da expectativa de vida das populações é, hoje, variável central na busca pela sustentabilidade dos sistemas e bem-estar financeiro das pessoas na idade avançada.

Estudos apontam que os ganhos de longevidade a partir dos 65 anos continuam aumentando, ainda que em ritmo mais lento a partir de 2012. No âmbito da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico, a expectativa de vida média aos 65 anos tem aumentado em cerca de 1,5 anos entre os homens e 1,4 anos entre as mulheres a cada dez anos. De 2012 a 2022, no entanto, esse ritmo sofreu redução para 1,0 e 0,8 anos para homens e mulheres, respectivamente.

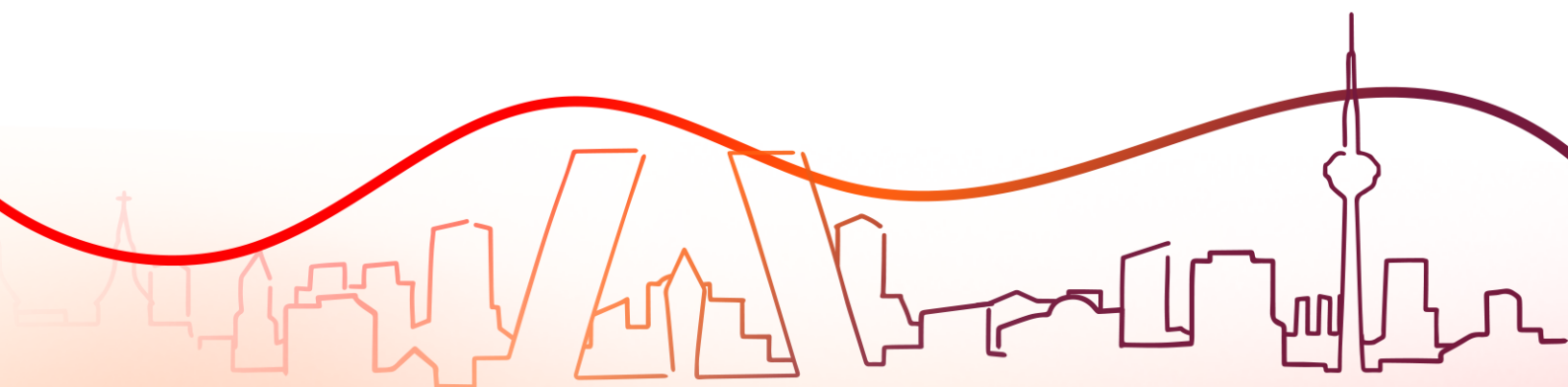
A fim de compensar esses ganhos e evitar reduções nos benefícios, ajustes nas idades de aposentadoria são recorrentes. Uma tendência, aliás, que data da década de 1990. Como resultado, nos países da OCDE, os homens atualmente se aposentam aos 64,4 anos em média, enquanto os que entram hoje no mercado deverão trabalhar no mínimo até os 66,3 anos. Idades mínimas futuras de aposentadoria variam de 62 anos em Luxemburgo e Eslovênia a 70 anos ou mais na Dinamarca, Estônia, Itália, Holanda e Suécia. Vários desses países já introduziram, inclusive, algum tipo de dispositivo que associa a idade mínima à evolução da longevidade, incluindo Dinamarca, Estônia, Finlândia, Grécia, Itália, Holanda e Portugal.

Estudiosos salientam, porém, que alterações na idade mínima devem vir acompanhadas de políticas que não apenas coíbam a aposentadoria precoce, mas facilitem e estimulem a permanência de indivíduos com mais idade no mercado de trabalho. Na média da OCDE, a taxa de empregabilidade entre os mais velhos é bastante inferior à dos trabalhadores em idade ativa - 64,6% entre indivíduos com 55 e 64 anos e 24,7% entre pessoas com 65 a 69 anos - em comparação a 82,2% entre homens e mulheres com 25 a 54 anos.

A organização internacional reconhece que a situação melhorou muito nas últimas décadas: nos 33 países para os quais existem dados disponíveis para todos os grupos etários no período de 2000 a 2022, a taxa de emprego entre as pessoas de 55 aos 64 anos cresceu 20,5 pontos percentuais. Entretanto, mundo afora, ainda há um longo caminho a ser percorrido para que o mercado de trabalho se adapte à crescente longevidade e seu impacto sobre os programas previdenciários.

Vale ressaltar que a expectativa de vida varia substancialmente a depender da ocupação, renda e/ou grau de escolaridade individual. Por isso, especialistas concordam que abordar adequadamente essas desigualdades e seu impacto sobre a longevidade é um importante desafio que se apresenta aos reguladores.

Uma solução, pelo menos na teoria, seria definir idades de aposentadoria distintas para diferentes grupos socioeconômicos. Porém, como tais grupos têm definição complexa na prática, recomenda-se a fixação de fórmulas de cálculo de benefícios diferenciadas para trabalhadores com rendimentos mais baixos, viabilizando, assim, um componente redistributivo mais robusto.





seminário  
**INTERNACIONAL**  
🇪🇸 MADRID - ESPANHA

Realização

UniAbrapp 

Como forma de compensar tais desigualdades, alguns países também introduziram regras diferenciadas para aqueles que começam a trabalhar mais cedo. O raciocínio por trás das condições especiais de aposentadoria é que essas pessoas têm, em geral, menos escolaridade e menor probabilidade de possuírem diploma superior, estando mais propensas, portanto, a realizar trabalho físico ou perigoso, com impacto sobre a saúde e a expectativa de vida.

Outras práticas observadas na Europa passam pela contabilização de contribuições realizadas antes dos 18 anos a fim de permitir a redução da idade de acesso ao benefício previdenciário; a concessão de bônus financeiros para aportes feitos pelo trabalhador em idade escolar; e a possibilidade de utilização dos montantes vertidos ao sistema estatal em idades precoces para preencher lacunas contributivas posteriores.

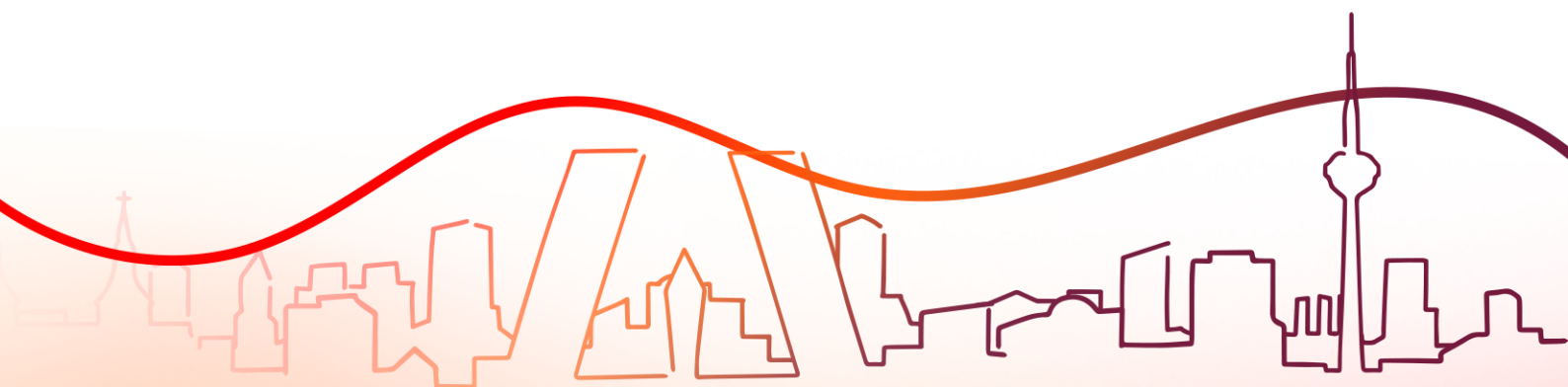
Alguns países concedem créditos previdenciários para períodos dedicados à educação. A Alemanha credita até oito anos de estudos a partir dos 17 anos, enquanto Luxemburgo considera o tempo de formação do segurado dos 18 aos 27 anos. Na Finlândia, o crédito depende da área de especialização e, na Suécia, são beneficiados estudantes que recebem bolsas de estudo do governo. Na Suíça, todos, inclusive aqueles que ainda frequentam instituições de ensino, são obrigados a contribuir a partir dos 20 anos.

Tratamento adequado também deve ser dispensado a indivíduos cujos postos de trabalho exigem mais fisicamente, com consequências negativas sobre a saúde. Bombeiros e militares são exemplos de ocupações que requerem regras diferenciadas de aposentadoria. Na iniciativa privada, em particular, especialistas recomendam a formulação de políticas que busquem preparar os trabalhadores para uma mudança na carreira em algum ponto da vida.

## ESPAÑA

A Espanha possui uma população heterogênea de cerca de 48,5 milhões de habitantes espalhados por uma área de aproximadamente 505 mil quilômetros quadrados, formando o segundo maior país da Europa (atrás apenas da França). Sua capital é Madrid e a moeda corrente é o Euro.

A terra natal de Pablo Picasso, Francisco de Goya, Pedro Almodóvar e Pep Guardiola, dentre outras personalidades ilustres, ocupa hoje o lugar de 13ª economia do mundo em volume de PIB (US\$ 1,418 trilhão segundo o Banco Mundial). Por outro lado, o país também é um dos recordistas mundiais em dívida pública, que chegou a 107,7% do Produto Interno Bruto em 2024, acima dos 95,5% registrados em 2019, e quase três vezes maior que os 39,7% verificados em 2008. O sistema previdenciário é, na visão de especialistas, um dos maiores vilões do equilíbrio fiscal espanhol.





		ESPANHA	OCDE
Renda média (anual, 2022)	Em euros	28.360	39.152
	Em dólares	29.865	41.228
Gasto com previdência	% do PIB	11,3	7,7
Expectativa de vida	Ao nascer	83,9	80,7
	Aos 65 anos	86,6	84,6
População acima dos 65 anos	% da população em idade ativa	33,4	31,3

Fonte: *Pensions at a Glance* (2023), Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE)

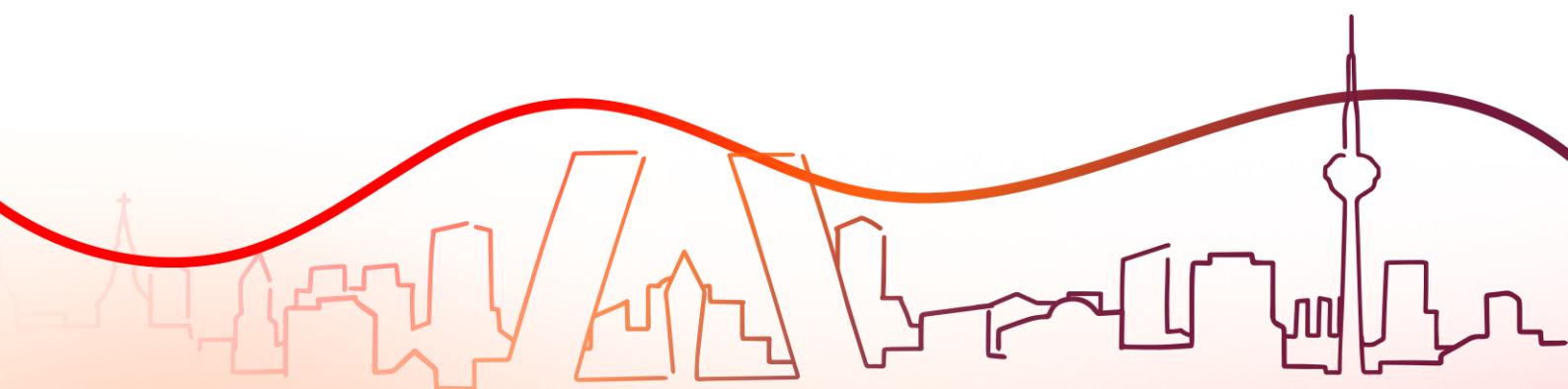
## O SISTEMA PREVIDENCIÁRIO

O sistema previdenciário é formado por três pilares. O primeiro, administrado pelo Estado, é de repartição simples e baseado em renda. O segundo é representado por planos de pensão privados de natureza ocupacional, denominado “planes de empleo”, e o terceiro constitui-se de arranjos individuais/planos pessoais. Funcionários públicos e outras categorias profissionais contam com regimes específicos.

Os benefícios são universais, mas para receber uma pensão contributiva é necessário cumprir uma série de requisitos, os quais vêm sofrendo ajustes ao longo dos anos. Atualmente, são exigências para a aposentadoria: (1) histórico contributivo de pelo menos 15 anos; (2) ter contribuído por no mínimo dois desses 15 anos em período imediatamente anterior à entrada no benefício; e (3) atingir a idade mínima de 66 anos e dois meses, que será aumentada gradualmente para 67 anos até 2027. Também é possível aposentar-se antecipadamente desde que determinadas condições sejam atendidas.

O valor do benefício depende do salário, que por sua vez determinará a base sobre a qual as contribuições são calculadas (reavaliadas anualmente). Nessa base, são aplicados diferentes tipos de contribuições. Os valores vertidos para a previdência social são chamados de “contribuições para contingências comuns”, as quais totalizam 28,3%, sendo 23,6% pagos pela empresa e o restante pelo trabalhador (com algumas variações). Os benefícios previdenciários são tributados como renda, mas aposentados e pensionistas não pagam contribuições para a seguridade social.

A pensão mínima paga aos maiores de 65 anos pelo regime de repartição é de € 11.552,00 anuais para solteiros, € 14.466,20 para casais e aproximados € 900,00 mensais para viúvas com filhos. O benefício máximo é de cerca de € 3.000 por mês. Em todos os casos, o segurado recebe 14 parcelas anuais.





## O DESAFIO DA SUSTENTABILIDADE

A sustentabilidade do regime público de previdência espanhol permanece como um desafio importante para o governo, ainda que reformas recentes aprovadas pelo parlamento tenham ampliado os canais de financiamento do sistema. Entretanto, questões demográficas decorrentes de uma população cada vez mais envelhecida continuam demandando medidas adicionais para garantir o pagamento de benefícios contributivos e não contributivos no longo prazo.

Outros países europeus, aliás, encontram-se em situação semelhante. O número de aposentados e pensionistas deve continuar a aumentar enquanto a base de trabalhadores ativos tende à estagnação ou até mesmo ao encolhimento. As soluções encontradas para lidar com o problema são variadas.

Recentemente, foram publicados vários dados que ajudam a compreender como o sistema público espanhol se compara ao de países vizinhos. A taxa de reposição (valor da pensão pública em relação ao último salário), por exemplo, chega a 80%, colocando o país na 13ª posição entre os 38 membros da OCDE. Itália e Holanda oferecem taxas mais elevadas, ao passo que na França e na Alemanha esses percentuais são mais baixos.

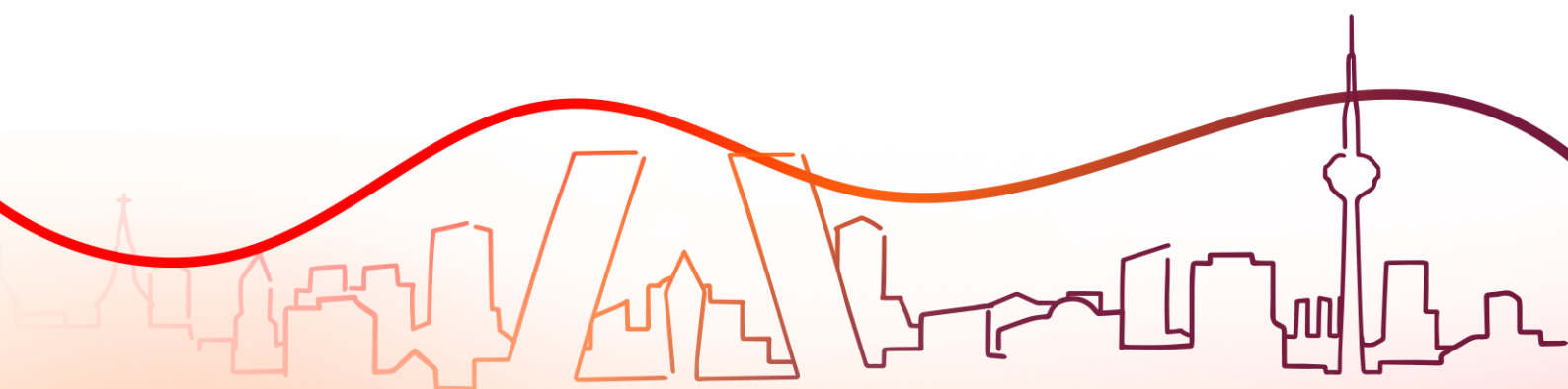
No país de Miguel de Cervantes, o custo do regime de repartição em relação ao PIB continua a aumentar. Segundo o último relatório do Banco da Espanha, o Estado gasta 12,7% do PIB com aposentadorias e pensões, enquanto a média da União Europeia é de 10,4%. Grécia, Itália, Portugal, França, Áustria e Finlândia têm relação despesas previdenciárias/PIB ainda mais altas.

## REFORMAS RECENTES

A Espanha realizou uma reforma previdenciária recente, dividida em duas partes. Na primeira etapa, aprovada em 2021, os benefícios foram indexados à inflação (IPC) e o fator "sustentabilidade" foi eliminado, suprimindo-se, assim, o dispositivo que associava as aposentadorias à expectativa de vida.

Em seu lugar, foi adotado o "Mecanismo de Equidade Intergeracional" (MEI). O MEI, que deve vigorar até 2050, tem por objetivo alimentar o fundo de reserva previdenciário - denominado *hucha de las pensiones* - e garantir a correção dos benefícios. O referido fundo fechou 2023 com quase 9,1 bilhões de euros, mas os reguladores entendem que a reserva precisa de reforço frente à aposentadoria da geração de *baby boomers*. As contribuições adicionais de empregado e empregador correspondem a 0,1% e 0,5% sobre a parcela elegível da renda e da folha de pagamento, respectivamente, devendo dobrar até 2029.

A segunda parte da reforma, acordada em 2023, permitirá aos trabalhadores escolher entre manter os 25 anos de contribuição atualmente considerados para o cálculo do benefício previdenciário ou contabilizar 29 anos de histórico contributivo com





a possibilidade de excluir dois exercícios menos favoráveis. A previdência social também terá um novo reforço de recursos por meio do aumento gradual do teto das bases contributivas e dos benefícios.

Paralelamente, o governo estabeleceu a chamada Cota de Solidariedade, válida a partir de 2025, que consiste em contribuições sociais, sem efeito sobre os benefícios, calculadas sobre a parcela de rendimentos que excedem a alíquota máxima de contribuição (cerca de € 56 mil anuais em 2024).

O valor da *Quota de Solidaridad* depende da renda, sendo maior para os mais abonados. Quem ganha mais de € 70 mil anuais, por exemplo, deverá pagar cerca de 625 euros adicionais, montante que pode chegar a 30 mil para quem recebe salário superior a € 500 mil. Os aportes seguem a mesma divisão que as contribuições comuns, ou seja, o empregador assume 83,39% e o empregado 16,61% da contribuição.

Em 2021, a Espanha já havia introduzido um incentivo financeiro à aposentadoria tardia, que pode tomar a forma de um complemento à pensão mensal, um pecúlio, ou a combinação de ambos. Por padrão, tal incentivo virá como um bônus de 4% sobre a renda previdenciária para cada ano que o trabalhador optar por permanecer na ativa após a idade mínima. Observados certos limites, é possível sacar o bônus de uma só vez. Em 2022, a legislação passou a vincular, ainda, as contribuições da Previdência Social dos profissionais autônomos à renda.

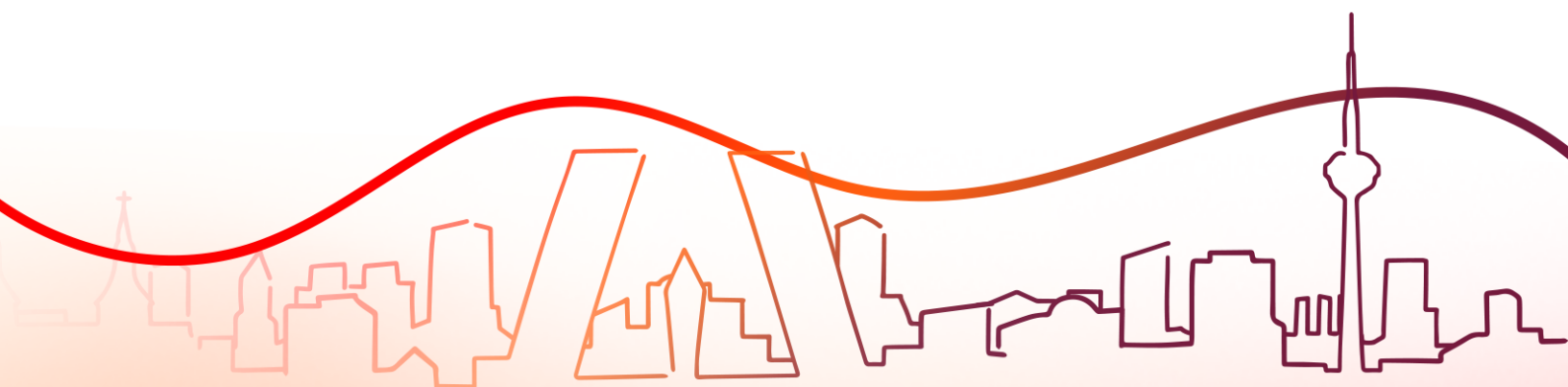
As medidas supracitadas seriam, em tese, suficientes para arcar com o pagamento das pensões e aposentadorias. Contudo, pelo menos por enquanto, esse objetivo não tem sido alcançado, e o Estado se vê obrigado a cobrir o déficit de forma sistemática.

## MERCADO DE TRABALHO

Especialistas chamam a atenção para a baixa produtividade da economia espanhola, o que gera impacto sobre a arrecadação, como um todo, e sobre as contribuições à previdência, em particular. Uma das razões é a estrutura do mercado de trabalho.

Duas reformas trabalhistas (introduzidas em 2021 e 2023) trouxeram melhorias importantes e possibilitaram a redução do elevado percentual de contratos temporários, sobretudo entre os indivíduos com menos de 30 anos. A legislação revigorada alterou os moldes das negociações coletivas e simplificou procedimentos para que as empresas possam reduzir jornadas frente a recessões cíclicas ou dificuldades específicas impostas a um determinado setor.

O governo também passou a conceder créditos tributários aos empregadores. Contudo, mais esforços se fazem necessários para oferecer aos jovens acesso a treinamentos alinhados à demanda do mercado, empregos de alta qualidade, moradia acessível e mais oportunidades para empreender.







Vale ressaltar que a taxa de desemprego espanhola continua a ser a mais alta da OCDE (11,5% em agosto de 2023) e o seguro desemprego, que leva em consideração a média salarial nos seis meses anteriores à solicitação, pode se pagar por períodos que variam de quatro meses a dois anos.

## PREVIDÊNCIA PRIVADA

Na Espanha, os fundos de pensão representam apenas 8,6% do PIB nacional, em comparação com a média de 59,5% nos países da OCDE. A cobertura dos “planes de empleo” ou ocupacionais, de natureza coletiva, está limitada a 10% dos trabalhadores. Há, desde o ano 2000, uma estagnação no segmento, com direitos consolidados permanecendo em torno de 3% do PIB.

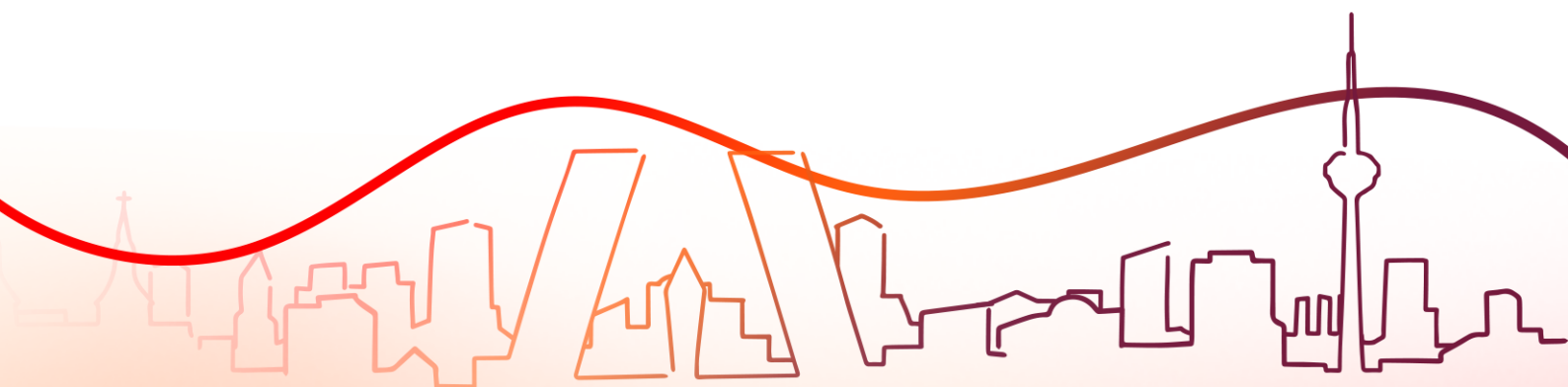
A baixa adesão aos planos complementares é atribuída à generosidade do sistema estatal, à falta de cultura previdenciária e à ausência de incentivos tributários significativos para que o trabalhador olhe com maior atenção para essa forma de investimento para a aposentadoria. Atualmente, cerca de metade das reservas das famílias espanholas encontra-se depositada em caderneta de poupança.

Segundo a Inverco, associação que congrega os fundos de pensão e investimentos coletivos da Espanha, cujo Presidente estará presente no seminário Internacional da UniAbrapp, os fundos de pensão espanhóis registraram aumento do volume de ativos em 2023, fechando o ano com 122.385 milhões de euros, 8.391 milhões a mais que em 2022 (7,4%). Os ativos do sistema individual (planos pessoais) encerraram o exercício em € 84.923 milhões (aumento de 8,1% no período), enquanto o sistema ocupacional alcançou € 36.670 milhões (5,9% a mais que em 2022).

Contudo, a evolução positiva de ambos os sistemas foi mero resultado da recuperação dos mercados, avalia a Associação. Todas as classes de ativos apresentaram incremento no período, com destaque para a Renda Variável (20,4%) e a Renda Variável Mista (12,5%). A Renda Fixa de Longo Prazo cresceu 8%, seguida pelos Fundos de Investimentos Garantidos (5%).

No sistema individual, detalha a organização, as contribuições líquidas foram negativas, a exemplo do que tem ocorrido em anos recentes. A tendência de queda se deve à redução dos limites de contribuição para fins de isenção tributária, medida introduzida em 2021 que objetivou estimular o desenvolvimento do mercado de planos ocupacionais (mais informações a seguir). A Inverco estima que a redução do volume de contribuições brutas soma 7,1 bilhões de euros em apenas três anos, devendo manter um padrão anual de queda de 2,7 bilhões se não for revertida.

O segmento de planos ocupacionais “sistema de empleo”, continua a Associação, terminou 2023 com aumento significativo dos ativos também em função dos retornos positivos gerados pelo mercado financeiro. Apesar de as contribuições brutas terem aumentado, o volume de benefícios em pagamento também aumentou - e em maior magnitude - motivo que justifica o saldo negativo em relação a 2022.





O número estimado de planos de pensão no final de 2023 era de 2.282, o mesmo do exercício anterior. Porém, houve mudanças na estrutura do sistema complementar como um todo. Quarenta novos “planes de empleo” foram instituídos, totalizando 1.335 em 2023. Em compensação, há hoje 33 planos individuais e 7 “planos associados” a menos (total de 823 e 124, respectivamente).

SISTEMA COMPLEMENTAR ESPANHOL							
Patrimônio (€ milhões)	2019	2020	2021	2022	2023	Variação (em € milhões)	Variação (%)
Sistema individual	79.850	82.014	89.323	78.579	84.923	-10.744	8,1
Sistema ocupacional (“de empleo”)	35.710	35.681	37.792	34.636	36.670	-3.156	5,9
Sistema Associado (previdência associativa)	859	827	883	779	792	-104	1,7
<b>Total</b>	<b>116.419</b>	<b>118.523</b>	<b>127.998</b>	<b>113.994</b>	<b>122.385</b>	<b>8.391</b>	<b>7,4</b>

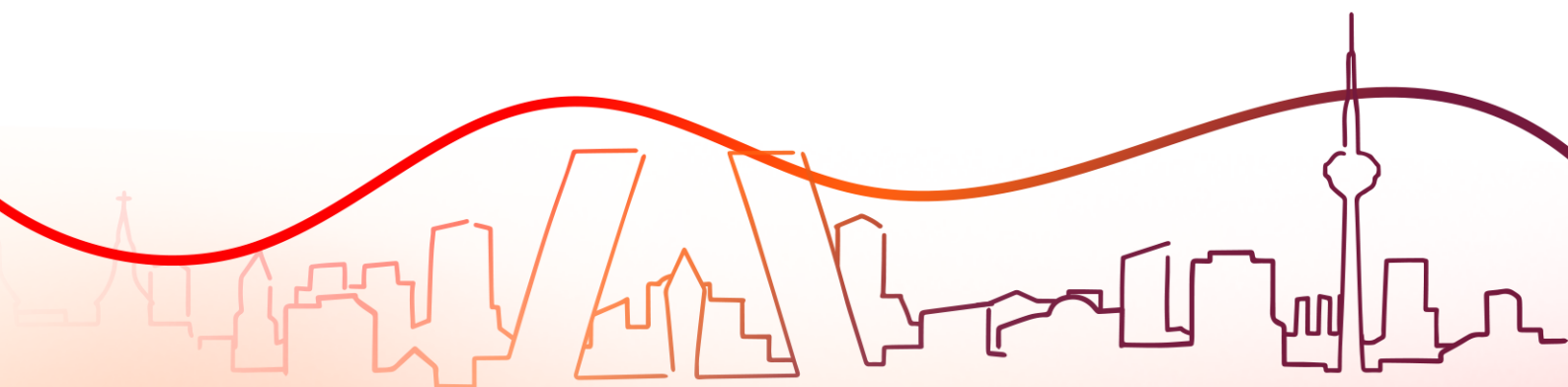
Fonte: Asociación de Inversión Colectiva y Fondos de Pensiones (Inverco) e Comisión Nacional de Mercados de Valores (CNMV)

## ESTÍMULO AO SETOR

Mudanças significativas ocorreram na legislação e regulação espanholas de fundos de pensão desde que a Abrapp organizou seu último seminário em Madrid, em 2017. Um dos principais objetivos é incentivar a oferta de planos de pensão por empresas e outras organizações por meio de acordos coletivos. Esforços recentes são resultado de diretrizes contidas no chamado Pacto de Toledo, comissão parlamentar estabelecida em 1995 para lidar com os desafios impostos à sustentabilidade da previdência do país.

O grande destaque é a Lei 12/2022, que traz incentivos para os planos ocupacionais, facilitando o acesso a trabalhadores de renda média e baixa a programas mais baratos, assim como pequenas e médias empresas, servidores públicos, trabalhadores autônomos, temporários e mais jovens. Para tal, a legislação prevê a criação dos chamados “planos simplificados”, sejam eles corporativos ou setoriais, com operacionalização, licenciamento e desenho mais simples e céleres. Em dezembro de 2023 já haviam sido criados 20 planos ocupacionais simplificados para trabalhadores autônomos, que em agregado gerenciavam 83 milhões de euros, congregando 23.761 participantes.

A legislação (e as regulamentações subsequentes) também aprimoram o regime contributivo dos planos de previdência coletivos, permitindo que o participante continue contribuindo em casos de aposentadoria parcial. O tratamento dos investimentos





foi modernizado, passando a permitir novas classes de ativos, incluindo o capital privado. O limite máximo para as taxas administrativas, por sua vez, foi fixado em 0,3%, o que, espera-se, deve impulsionar o acúmulo de poupança.

Entre outras novidades apresentadas em meses recentes para fomentar o sistema de planos baseados no vínculo empregatício é a ampliação desses planos a todos os trabalhadores, incluindo os temporários, com a redução do prazo de dois anos para um mês para que o empregado adira a um plano de pensão. Os programas previdenciários devem, ainda, ser estruturados para evitar lacunas de gênero.

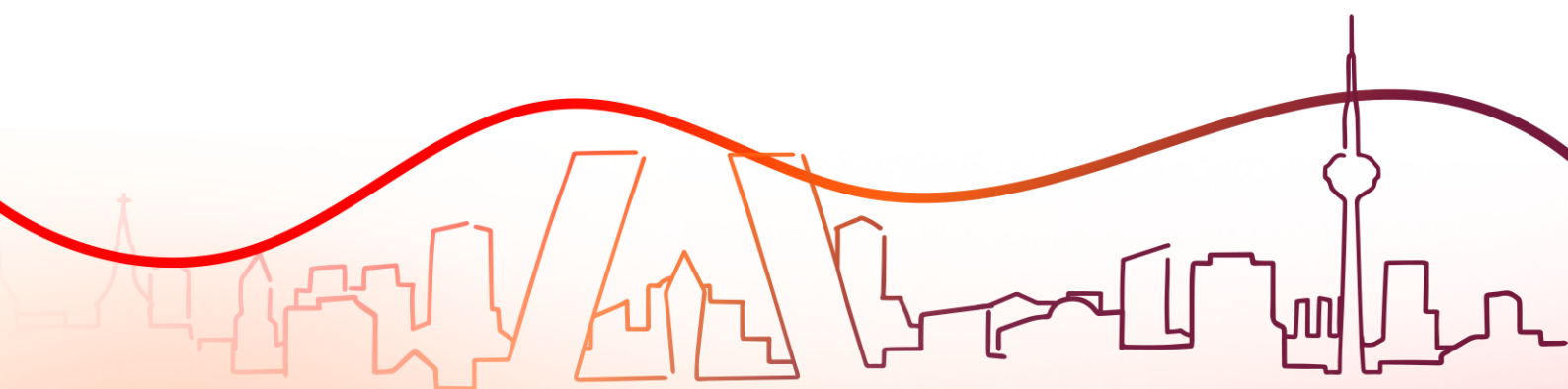
## **FONDOS DE PENSIONES DE EMPLEO DE PROMOCIÓN PÚBLICA (FPEPP)**

A lei permite a criação de fundos de pensão de emprego de promoção pública (*Fondos de Pensiones de Empleo de Promoción Pública* - FPEPP), que se distinguem dos demais por serem promovidos pelo governo e gerenciados por cinco entidades aprovadas em processo público licitatório: BBVA, Ibercaja, Caser Seguros, Banco Santander e VidaCaixa. Cada uma delas deverá oferecer três opções ou perfis de investimento: risco elevado, intermediário e baixo, totalizando quinze fundos.

Outra característica dos “fundos de pensão de emprego promovidos publicamente” é o valor reduzido das taxas administrativas e a contratação de equipes especializadas para a gestão dos investimentos. A sua viabilização virá acompanhada de uma plataforma tecnológica onde as empresas poderão conhecer a situação de cada FPEPP, seus investimentos e rentabilidade, de forma clara e eficaz. A ferramenta facilitará a transferência de planos de pensão já existentes ou novos, do tipo simplificado, de uma entidade para outra.

A escolha do FPEPP deve ser precedida por acordos entre empregadores e representantes dos trabalhadores, podendo ser disponibilizados aos empregados junto com os planos corporativos da própria empresa, por exemplo. Será possível, a partir daí, contratar um ou mais fundos de previdência a fim de fazer frente às necessidades do público-alvo, a depender, sobretudo, da sua faixa etária. Para os mais velhos serão oferecidas alternativas de investimento mais seguras e, para os mais jovens, opções com maior risco. Os responsáveis pela gestão dos investimentos deverão priorizar ativos líquidos e de fácil compreensão, buscando sempre a diversificação das carteiras. A meta é oferecer as opções mais rentáveis e ao mesmo tempo sustentáveis aos participantes.

Por serem promovidos pelo governo, os FPEPP estão sujeitos a um rigoroso processo de supervisão por parte da Comissão de Promoção e Fiscalização, subordinada ao Ministério da Seguridade Social, Inclusão e Migração. A Comissão ficará responsável por assegurar a criação e o desenvolvimento dos FPEPP; estabelecer estratégias de investimento, e definir os membros da Comissão Especial de Controle, ratificando as decisões que afetem as políticas de investimentos, a substituição de entidades gestoras e alterações nos regulamentos. Os órgãos colegiados atuarão de forma independente, com mandatos de seis anos e representantes de diferentes *stakeholders*.





seminário  
**INTERNACIONAL**  
🇪🇸 MADRID - ESPANHA

Realização

UniAbrapp 

A comercialização dos FPEPP começou em janeiro deste ano, quando as gestoras puderam dar início à oferta dos produtos às empresas. As entidades terão prazo de três anos para alcançar, individualmente, o montante de 500 milhões de euros em ativos sob gestão nesses programas.

## TRIBUTAÇÃO

Aspecto controverso da nova lei é a diferenciação da tributação de planos individuais e planos coletivos, que ganharam tetos de dedução do imposto de renda de € 1.500 e € 8.500 anuais, respectivamente. Além disso, foi introduzida uma melhoria na base de dedução do IR para trabalhadores autônomos que tenham planos de pensão ocupacionais, a qual passará para € 5.750 ao ano, mais que o triplo do valor atual. Também foram estabelecidos incentivos importantes para o participante de plano corporativo, que poderá contribuir mais do que o empregador, observando certos limites.

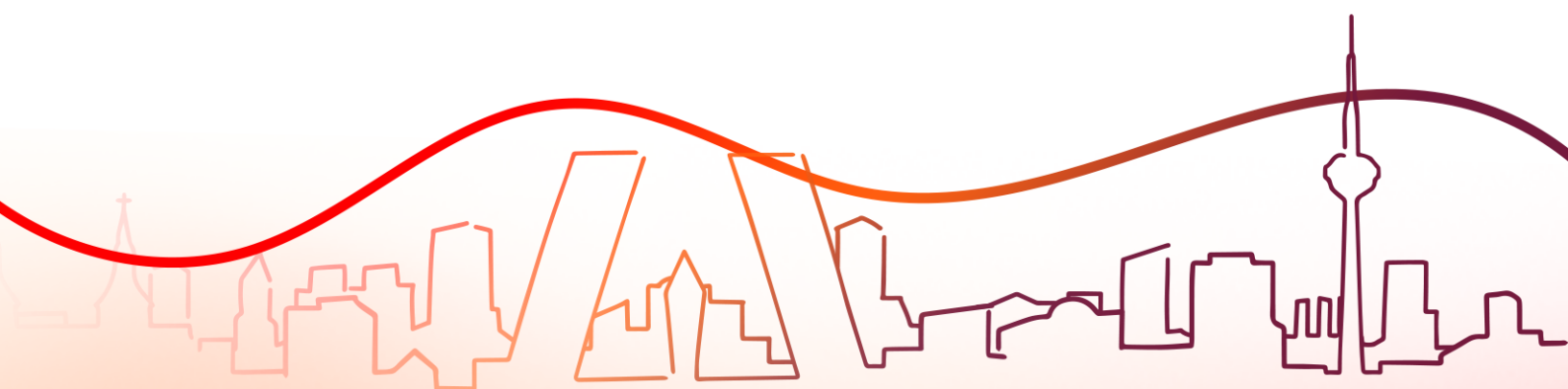
As empresas passam a ter direito a uma redução anual máxima nas contribuições sociais de 1.428 euros (119 euros x 12 meses) por trabalhador, desde que os aportes sejam realizados mensalmente. Similarmente, os empregadores poderão se beneficiar de uma dedução do imposto sobre sociedades equivalente a 10% das contribuições vertidas para planos disponíveis a trabalhadores com salários anuais brutos inferiores a € 27.000. Tal dedução será aplicada à parte proporcional dos aportes patronais caso a remuneração seja superior ao limite fixado.

## PAÍS BASCO

A Constituição espanhola de 1978 estabeleceu um modelo de organização territorial descentralizado, com uma capital (Madrid) e um sistema de dezessete cidades e comunidades autônomas providas de parlamento e governo eleitos, cujas atribuições variam significativamente. Catalunha, País Basco e Galícia, por exemplo, possuem status especial que inclui língua própria e liberdade para definir questões tributárias e legais.

O País Basco estará representado no seminário internacional da UniAbrapp para discutir recentes e importantes mudanças implantadas no sistema de previdência complementar regional, mais especificamente nas Entidades de Previdência Social Voluntárias (*Entidades de Previsión Social Voluntária* - EPSV), como são chamados os fundos de pensão da região. As medidas devem entrar em vigor ao longo do primeiro semestre deste ano.

Um novo Decreto desenvolveu a figura da EPSV ocupacional preferencial (*EPSV de empleo preferente*), modelo que veio para popularizar a previdência complementar, acreditam as autoridades. Nele, participantes e empregadores contribuem para gerar benefícios pagos exclusivamente como fluxo de renda por no mínimo 15 anos, uma vez que o patrimônio do participante





seminário  
**INTERNACIONAL**  
MADRID - ESPANHA

Realização

UniAbrapp 

atinja cerca de 40 mil euros. Até esse limite, é possível o saque do pecúlio, cumprindo certas condições. Esse é o principal diferencial dos planos “de empleo” bascos, uma exigência praticamente inexistente no restante da Espanha.

No futuro próximo, esses fundos também passarão a contar com vantagens tributárias específicas, promete o governo da região autônoma. No momento, apenas os fundos Lagun Aro, Elkarkidetza (funcionários municipais) e Geroa (metal e outros setores da província de Guipúzcoa) tornaram-se EPSV preferenciais.

Seguindo os passos do governo espanhol de fomentar a previdência complementar dos trabalhadores autônomos, o Governo de Vitória e as Câmaras de Comércio Bascas criaram uma entidade de previdência para trabalhadores independentes que trabalham na região. O plano deverá nascer dentro dos moldes da nova figura: o EPSV de emprego preferencial. As despesas administrativas serão limitadas a 0,5%.

O governo local já concedeu uma ajuda financeira de 100.000 euros para impulsionar o projeto. A pensão média dos trabalhadores autônomos no País Basco é de aproximadamente 1.100 euros por mês, contra 1.750 euros dos trabalhadores assalariados. O público potencial do novo EPSV é de cerca de 150 mil pessoas, excetuando-se os cooperados, que possuem planos de pensão específicos.

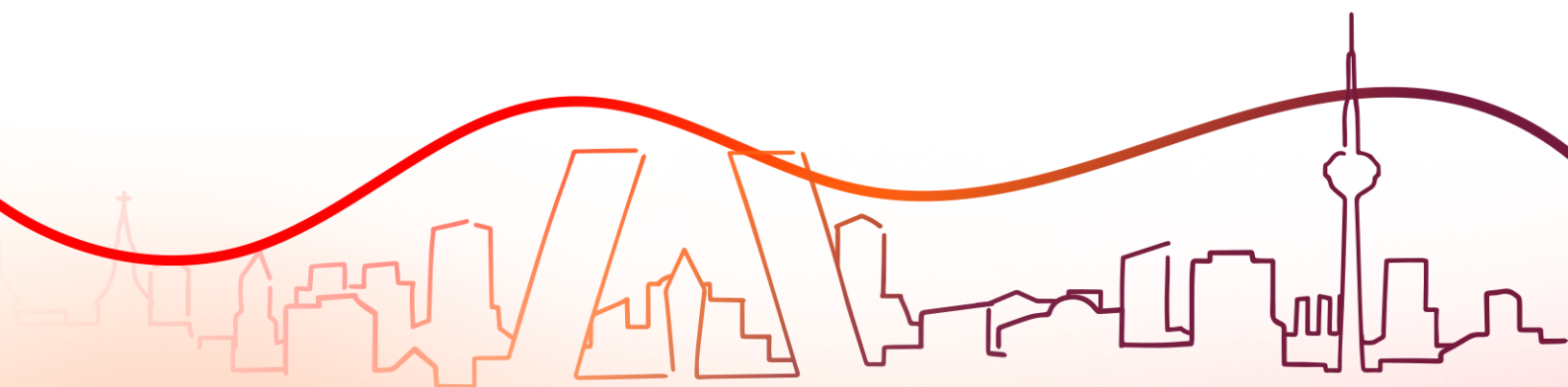
A legislação também prevê investimentos em novas classes e limites sobre as despesas administrativas das EPSVs em geral, que passarão de 1,6% dos ativos sob gestão, independentemente do tipo de investimento, para faixas que poderão variar de 0,9% a 1,5%, a depender do segmento investido (renda fixa/fundos garantidos, fundos mistos e renda variável), já inclusa a comissão do custodiante. Na Espanha como um todo, as taxas oscilam entre 1,05% e 1,7%, incluindo a taxa de custódia de 0,2%.

Após a entrada em vigor da nova regulação, em abril, haverá um prazo de 6 meses para adaptação dos Estatutos e Regulamentos das EPSV, mas as novas despesas administrativas serão aplicáveis já a partir de 1 de julho de 2024. Estimativas iniciais indicam que, nas EPSV preferenciais, uma contribuição de 6% do salário durante toda a vida ativa do profissional autônomo poderia significar um benefício complementar de cerca de 20% da pensão do sistema público.

## **HOLANDA: BD PARA CD**

Num cenário de crescente longevidade, inflação elevada e vidas laborais mais longas, diferentes países europeus - que estarão representados no Seminário Internacional da UniAbrapp - vêm realizando reformas importantes nos sistemas previdenciários.

A nova Lei Previdenciária holandesa, aprovada em maio de 2023, por exemplo, traz a possibilidade de conversão dos direitos acumulados nos planos de Benefício Definido (BD) existentes para novos planos de pensão de Contribuição Definida (CD) com compartilhamento coletivo de riscos. Fruto de discussões que perduraram por anos, a legislação - responsável pela mudança





seminário  
**INTERNACIONAL**  
🇪🇸 MADRID - ESPANHA

Realização

UniAbrapp 

mais radical do sistema das últimas décadas - tem por objetivo revitalizar o segundo pilar composto por planos ocupacionais de Benefício Definido, setoriais ou corporativos, que cobrem, muitas vezes de forma semi-obrigatória, aproximadamente 90% dos trabalhadores do país. As baixas taxas de juros, o envelhecimento da população e mudanças no mercado de trabalho são fatores que levaram à reforma.

Os chamados “parceiros sociais” - governo, sindicatos e representantes dos empregadores - têm até 2025 para decidir como irão fazer a transição. Também foi fixado um prazo até 2028 para que os novos contratos CD sejam efetivamente criados e os direitos BD “migrados” para os novos planos. Na visão de especialistas, a migração efetiva exigirá um meticuloso plano de transição que leve em consideração os impactos sobre cada plano BD, bem como o cálculo de eventual compensação a indivíduos que forem financeiramente prejudicados pela troca.

O sistema previdenciário do país é estruturado em três pilares: (1) um sistema estatal de repartição simples (AOW), que paga um benefício básico (€1.166,11) para aqueles que completarem 67 anos; (2) planos de pensão coletivos complementares (frequentemente setoriais) baseados no vínculo empregatício e financiados pelo regime de capitalização; e (3) planos de pensão privados individuais/pessoais.

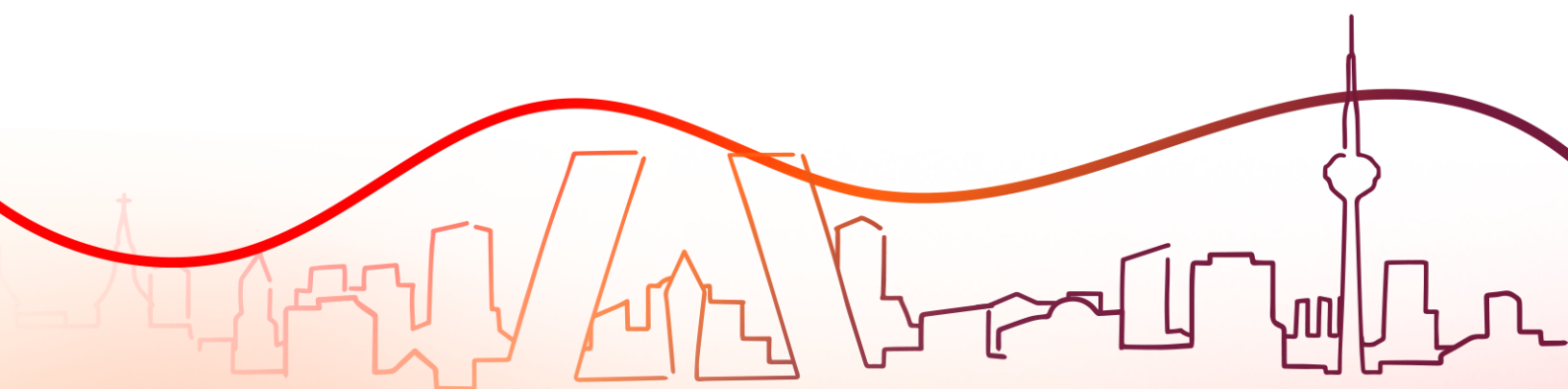
Segundo o *Mercer CFA Global Pension Index 2023*, o sistema holandês não detém apenas um dos maiores pilares capitalizados do mundo, com cerca de €1,5 trilhão em ativos sob gestão, mas características positivas que o tornam o melhor nos quesitos adequação, sustentabilidade e integridade dentre 47 regimes pesquisados.

## **IRLANDA E REINO UNIDO: ESTÁGIOS DISTINTOS DA INSCRIÇÃO AUTOMÁTICA**

Reino Unido e Irlanda também estarão representados no Seminário Internacional da UniAbrapp, compartilhando, além de palestras na manhã do dia 27 de maio, o fato de terem aderido à inscrição automática, ainda que os países se encontrem em estágios completamente distintos de implantação do mecanismo.

O Reino Unido introduziu o dispositivo em 2012, quando as empresas foram sendo gradualmente inseridas no programa nacional de acordo com o porte. A partir daí, todas passaram a ser obrigadas a incluir os funcionários elegíveis num plano de pensão de natureza ocupacional.

Por trabalhadores elegíveis entende-se aqueles que ainda não possuíam um plano de pensão baseado no vínculo empregatício; tenham entre 22 anos e a idade de aposentadoria (67 anos), e ganhem mais que £10.000 anuais. Empregados e empregadores realizam aportes mínimos periódicos, em geral, de 5% e 3% sobre um percentual da renda, enquanto o governo entra com um crédito tributário. O trabalhador pode sair do plano quando desejar, mas o empregador deve reinscrevê-lo a cada três anos.





A experiência britânica é tida como um case de sucesso. Desde 2012, cerca de 22,6 milhões de pessoas passaram a contribuir para um plano de pensão ocupacional, 47% a mais em comparação a 2012. Recentemente, o governo anunciou que a idade mínima para a inscrição automática passará de 22 para 18 anos, medida que pode elevar em 50% a 85% o volume poupado individualmente. Outras mudanças são aguardadas para os próximos meses.

Na vizinha Irlanda, o sistema estatal paga uma pensão contributiva máxima de € 277 por semana, condicionada ao histórico de aportes individual, a partir de 66 anos. Benefícios assistenciais giram em torno de € 270 semanais, e têm direito a recebê-los, a partir dos 80 anos, mesmo quem não contribuiu para o sistema. Os valores pagos pelo regime estatal são destinados a proteger os beneficiários da pobreza, similar ao que ocorre na Inglaterra, onde o benefício assegurado pelo primeiro pilar é de “apenas” £ 221,20 por semana.

Em ambos os países, a Previdência Complementar é tida como a alternativa ideal para manter o padrão de vida na velhice. Daí o “investimento” na inscrição automática, de forma ampla. Na Irlanda, estima-se que hoje um terço dos trabalhadores não contem com a cobertura de um plano privado. Por isso, o mecanismo deve ser adotado nacionalmente até o final deste ano. As contribuições a um plano de natureza ocupacional partirão de 1,5% da renda bruta para empregado e empregador, mas a cada três anos o governo planeja um aumento de 1,5% nos aportes. Após o complemento prometido pelo Estado ser efetivado, a contribuição deverá totalizar, até 2034, 14% do rendimento bruto (6% do funcionário, 6% do empregador e 2% do complemento estatal).

A renda bruta máxima de referência para fins contributivos é de € 80 mil anuais. O novo sistema será associado ao tratamento tributário especial já disponível para os poupadores de planos ocupacionais, ou seja, isenção marginal de 20% a 40% do IR (até determinado teto) sobre os aportes. A “Autoridade Central de Processamento”, que será criada para administrar o novo sistema, pretende limitar as taxas de administração dos fundos a 0,5% a.a., além de prever a criação de um plano estatal para assegurar a competitividade entre os diferentes provedores.

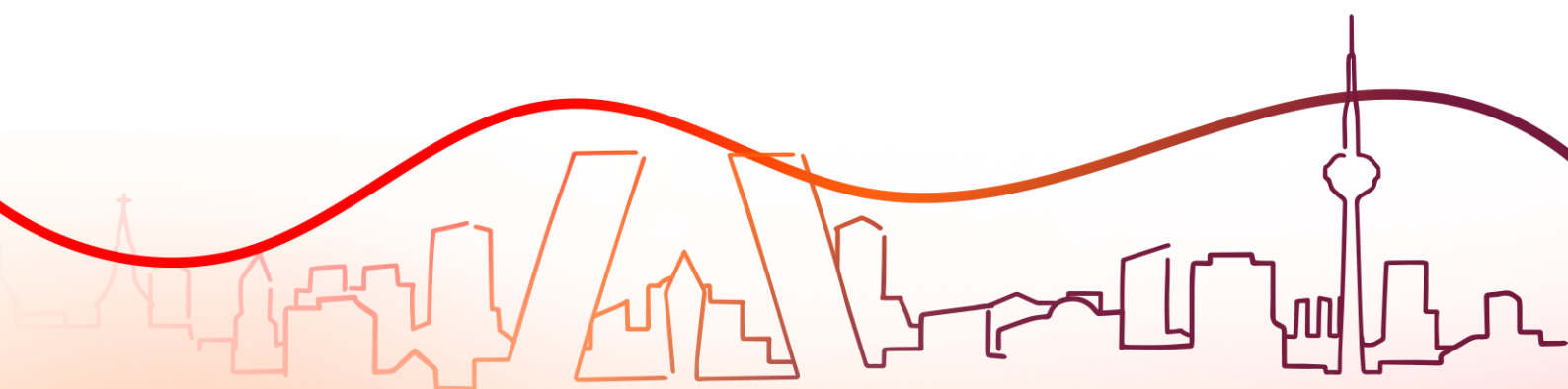
## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

<https://www.bbva.es/finanzas-vistazo/ef/planes-de-pensiones/pacto-de-toledo.html>

[https://cincodias.elpais.com/cincodias/2022/12/11/fondos\\_y\\_planes/1670760885\\_779056.html](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2022/12/11/fondos_y_planes/1670760885_779056.html)

[https://datos.gob.es/en/catalogo?theme\\_id=sociedad-bienestar&theme\\_id=demografia](https://datos.gob.es/en/catalogo?theme_id=sociedad-bienestar&theme_id=demografia)

<https://datosmacro.expansion.com/paises/espana>





seminário  
**INTERNACIONAL**  
🇪🇸 MADRID - ESPANHA

Realização

**UniAbrapp** 

<https://www.deia.eus/economia/2024/01/26/nuevo-decreto-epsv-euskadi-entrara-7791198.html>

<https://www.eleconomista.es/economia/noticias/12191350/03/23/La-cuota-de-solidaridad-subira-al-7-para-sueldos-de-mas-de-90000-euros.html>

<https://www.estrategiasdeinversion.com/analisis/bolsa-y-mercados/informes/todo-lo-que-debes-saber-sobre-los-fondos-de-pensiones-n-677345>

<https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/spain/population-demographic-situation-languages-and-religions>

[https://www.garrigues.com/es\\_ES/noticia/epsv-vascas-actualizan-regulacion-mas-amplia-promueve-acceso-estos-instrumentos-prevision](https://www.garrigues.com/es_ES/noticia/epsv-vascas-actualizan-regulacion-mas-amplia-promueve-acceso-estos-instrumentos-prevision)

[https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176802&menu=resultados&idp=1254735976607](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176802&menu=resultados&idp=1254735976607)

<https://www.inverco.es/archivosdb/ahorro-financiero-de-las-familias-iics-y-fp-2023.pdf#page33>

[https://issuu.com/oecd.publishing/docs/spain-oecd-economic-outlook-november-2023?fr=xKAE9\\_zU1N0](https://issuu.com/oecd.publishing/docs/spain-oecd-economic-outlook-november-2023?fr=xKAE9_zU1N0)

<https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/inclusion/Paginas/2024/subida-pensiones-2024>

<https://www.mercer.com/insights/investments/market-outlook-and-trends/mercer-cfa-global-pension-index/>

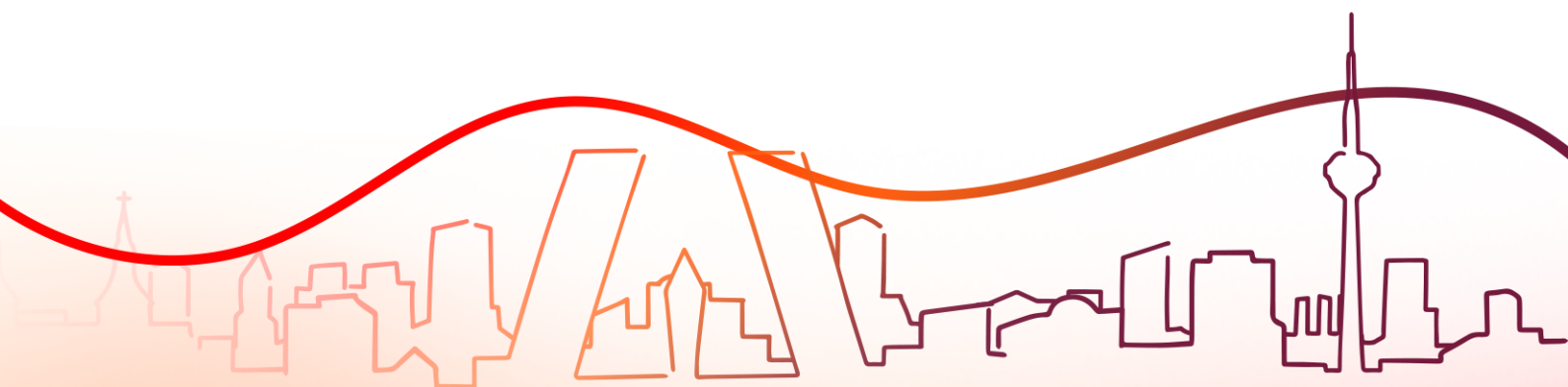
<https://www.moneyhelper.org.uk/en/pensions-and-retirement/state-pension/state-pension-an-overview>

[https://www.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-economic-surveys-spain-2023\\_5b50cc51-en](https://www.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-economic-surveys-spain-2023_5b50cc51-en)

<https://www.oecd.org/els/public-pensions/PAG2023-country-profile-Spain.pdf>

<https://www.oecd-ilibrary.org/sites/5b50cc51-en/index.html?itemId=/content/publication/5b50cc51-en>

[https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/data/oecd-pensions-statistics/pensions-at-a-glance-edition-2023\\_6b19575a-en](https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/data/oecd-pensions-statistics/pensions-at-a-glance-edition-2023_6b19575a-en)







seminário  
**INTERNACIONAL**  
🇪🇸 MADRID - ESPANHA

Realização

**UniAbrapp** 

<https://www.realinstitutoelcano.org/en/commentaries/the-oecd-recipes-for-the-spanish-economy/>

<https://revista.seg-social.es/-/guia-planes-de-empleo>

<https://segurosypensionesparatodos.fundacionmapfre.org/pensiones/sistema-pensiones/sistema-pensiones-espana/>

[https://www.spain.info/pt\\_BR/descobrir-espanha/dados-espanha-geografia-paisagem](https://www.spain.info/pt_BR/descobrir-espanha/dados-espanha-geografia-paisagem)

<https://www.spectator.co.uk/article/where-next-for-pensions-auto-enrolment/>

<https://www.wtwco.com/es-es/insights/2023/05/como-se-compara-sistema-de-pensiones-espana-con-otros-paises-europeos>

