



Revista Interdisciplinar do Pensamento Científico. ISSN: 2446-6778  
Nº 5, volume 5, artigo nº 132, Julho/Dezembro 2019  
D.O.I: <http://dx.doi.org/10.20951/2446-6778/v5n5a132>  
Edição Especial

## **REFORMA PREVIDENCIÁRIA E O IMPACTO NA VIDA DO TRABALHADOR E DAS EMPRESAS**

**Ingrid Iale Nogueira e França<sup>1</sup>**

Graduanda em Administração

**Danielle Alves Fortuna Pussiareli<sup>2</sup>**

Mestre em Engenharia de Produção/ Graduada em Administração

**Natália Linhares Parreira<sup>3</sup>**

Graduanda em Administração

**Larissa Azevedo Pessanha<sup>4</sup>**

Graduanda em Administração

**Simone Monteiro<sup>5</sup>**

Mestre em Sistemas de Gestão/ Graduada em Administração

<sup>1</sup> Centro Universitário Redentor, Administração, Itaperuna, RJ, [ingridiale@hotmail.com](mailto:ingridiale@hotmail.com)

<sup>2</sup> Centro Universitário Redentor, Administração, Itaperuna, RJ, [danipussiareli@bol.com.br](mailto:danipussiareli@bol.com.br)

<sup>3</sup> Centro Universitário Redentor, Administração, Itaperuna, RJ, [nataliaparreira63@gmail.com](mailto:nataliaparreira63@gmail.com)

<sup>4</sup> Centro Universitário Redentor, Administração, Itaperuna, RJ, [larypessanha@hotmail.com](mailto:larypessanha@hotmail.com)

<sup>5</sup> Centro Universitário Redentor, Administração, Itaperuna, RJ, [simonemonteiro.a@gmail.com](mailto:simonemonteiro.a@gmail.com)

## Resumo

A reforma da previdência (PEC 287) tem sido assunto bem recorrente no dia a dia do brasileiros desde de sua proposta, em 2016, pelo governo, do então presidente, Michel Temer. Em 2019, durante o governo de Jair Bolsonaro, a PEC 287 sofreu mudanças pontuais, passando a ser denominada de PEC 6/2019. O presente artigo tem como objetivo apresentar as propostas da PEC 6/2019 referentes a aposentadoria urbana, fazendo uma comparação de como os benefícios são requeridos atualmente e de como ficarão depois da Reforma Previdenciária. Neste sentido, foi mostrado os impactos das mudanças para os trabalhadores e para as empresas.

**Palavras-chave:** reforma previdenciária; impactos; trabalhador; empresas

## Abstract

The Social Security Reform (PEC 287) has been a very recurring subject in the daily Brazilian's life since its proposal, in 2016, by the government of President Michel Temer. In 2019, during the administration of Jair Bolsonaro, PEC 287 underwent occasional changes, become to be called PEC 6/2019. This article aims to present the proposals of PEC 6/2019 regarding urban retirement, making a comparison of how benefits are currently required and what they will look like after Social Security Reform. In this sense, the impacts of changes on workers and companies were shown.

**Keywords:** Social Security Reform; impacts; worker; companies

## INTRODUÇÃO

Previdência, de acordo com Ibrahim, 2013, significa prever para evitar determinadas situações indesejadas, ou seja, proteger.

No Brasil, a previdência faz parte da seguridade social e pode ser definida como rede protetiva formada pelo Estado e por particulares, com contribuições de todos, e traz em seu bojo o objetivo de estabelecer ações para o sustento de pessoas carentes, trabalhadores em geral e seus dependentes (IBRAHIM, 2013).

Em 2016 o governo de Michel Temer, presidente do país no período, propôs a Reforma Previdenciária (PEC 287), com o intuito de rever a cobertura de previdência para todos os legalmente amparados e tentar solucionar um problema que afeta diretamente o governo.

A proposta da PEC 287 pautava-se na alegação de que a previdência gera um déficit entre receita e despesa afetando diretamente a economia do país. Em 2019, durante o governo de Jair Bolsonaro, a PEC 287 sofreu mudanças pontuais, passando a ser denominada de PEC 6/2019.

Por conseguinte, o objetivo desse estudo é mostrar como a previdência e a seguridade social funcionarão a partir das propostas da PEC 6/2019, nos tópicos correspondentes à aposentadoria urbana e por tempo de contribuição, como elas afetarão a vida do trabalhador e das empresas e por fim, qual o nível de conhecimento das pessoas em relação às mudanças propostas.

O tema justifica-se pelo fato da previdência social estar diretamente atrelada à economia do país e conseqüentemente, às organizações empresariais, e por gerar um clima de incerteza nos trabalhadores atuais sobre seu processo de aposentadoria.

A metodologia utilizada foi a pesquisa bibliográfica disponível em livros e teses de mestrado e doutorado da área pertinente ao tema, publicados nos últimos seis anos.

Esse artigo aborda conceitos relevantes sobre a concepção e aplicabilidade da previdência e seguridade social, a necessidade da reforma previdenciária na economia e como afetará o país.

A intenção é responder à questão: que impacto a reforma previdenciária trará aos trabalhadores e empresas?

## **2. SEGURIDADE SOCIAL E PREVIDÊNCIA**

### **2.1 Conceitos**

Como exposto anteriormente, previdência significa prever para evitar determinadas situações indesejadas, ou seja, proteger. A palavra é oriunda de tempos antigos e surgiu da caridade, que por muito tempo foi conduzida pela Igreja, onde o indivíduo em situação de necessidade – em casos de desemprego, doença e invalidez – socorria-se [...] dos demais membros da comunidade (DOS SANTOS, 2013).

Diante das intempéries da vida o homem percebeu que era importante precaver-se financeiramente e determinou guardar parte dos seus ganhos para proteger-se nas necessidades financeiras.

Uma das formas de se fazer isso é o seguro, que no entendimento de Felipe (2013) pode ser definido como um contrato entre duas partes, em que uma se obriga com a outra, mediante pagamento de prêmio, a indenizá-la por danos resultantes de riscos futuros transcritos no contrato.

No início esses seguros eram feitos apenas de forma privada, até que lhes foi atribuído caráter social onde. Felipe (2013, p.3) traz mais detalhes mostrando que:

(...) o Estado, reconhecendo a necessidade comum de todos os homens de garantir uma estabilidade para o futuro, instituiu o seguro social. Intervindo na ordem econômica e social, arrecada contribuições de seus partícipes e, por ocasião do infortúnio, os ampara.

No Brasil, o seguro social é feito pela autarquia federal Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), que é um órgão diretamente ligado ao Governo.

Boschetti (*apud* Vianna 1994) assim explica o início da utilização do conceito seguridade social:

A Constituição de 1988 institucionalizou o conceito seguridade social para designar uma forma nova e ampliada de implementar e articular políticas já existentes no Brasil desde o início do século XX. Esta Constituição tem o mérito de introduzir um novo conceito e propor uma reestruturação e reorganização inovadoras das políticas que passam a compor esta área: previdência, saúde e assistência. Mas não é a Carta Magna que decreta o surgimento da seguridade social. Inexistente na língua portuguesa, este termo é utilizado desde 1935 nos Estados Unidos e desde a década de 1940 nos países capitalistas da Europa, para designar um conjunto variável de programas e serviços sociais. Mas, seja como inclusão recente no Brasil, ou como prática consolidada em outros países, o termo "seguridade social" permanece marcado pela imprecisão conceitual.

Sobre esse aspecto, o artigo 194 da Constituição Federal apresenta-nos o conceito de seguridade social como o “conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, destinados a assegurar os direitos relativos à saúde, a previdência e à assistência social”.

Aprofundando a leitura encontramos IBRAHIM (2013), conceituando seguridade social como

(...) a rede protetiva formada pelo Estado e por particulares, com contribuições de todos, incluindo parte dos beneficiários dos direitos, no sentido de estabelecer ações para o sustento de pessoas carentes, trabalhadores em geral e seus dependentes, providenciando a manutenção de um padrão mínimo de vida digna.

Desta forma, podemos perceber que a seguridade social é responsável por atuar beneficentemente na necessidade de bem estar do homem.

## **2.2 Breve histórico**

A primeira norma de assistência pública surgiu em 1601 com a Lei dos Pobres, na Inglaterra, onde o Estado passou a ter relevância na responsabilidade de amparar os que comprovadamente possuíam necessidades às quais não podiam suprir.

Depois, em 1793, foi previsto na Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão da Constituição Francesa que “a sociedade deve sustentar os cidadãos infelizes, dando-lhes

trabalho, ou assegurando os meios de subsistência aos que não estejam em condições de trabalhar” (art. 21). Mas foi a partir de Otto von Bismarck, então primeiro-ministro da Prússia, na Alemanha, que os seguros sociais foram introduzidos.

Martins (2013, p. 4) traz mais detalhes sobre o assunto mostrando que

em 15-6-1883, foi instituído o seguro-doença [...], custeado por contribuições dos empregados, empregadores e do Estado; em 6-7-1884, decretou-se o seguro contra acidentes do trabalho [...], com custeio dos empresários; e em 24-6-1889 criou-se o seguro de invalidez e velhice [...], custeado pelos trabalhadores, pelos empregadores e pelo Estado.

A primeira constituição a usar o termo “previdenciário” foi a do México, de 1917, seguida pela de Weimar, de 1919. No mesmo ano foi criada a Organização Internacional do Trabalho, que fundamentava a necessidade da criação de um programa sobre previdência social.

Em 1942, na Inglaterra, o Plano Beveridge instaurou uma nova estrutura de previdência, onde toda a sociedade e não apenas as pessoas que tivessem contratos, poderiam usar o novo sistema. Nesse mesmo plano unificou-se os três ramos da seguridade: previdência, assistência social e saúde.

No Brasil, uma das primeiras tentativas de oferecer segurança social à classe trabalhadora começou com Braz Cubas, fidalgo português, fundador da cidade de Santos e da Santa Casa de Santos, que em 1543 criou um auxílio de pensão para seus trabalhadores.

A primeira Constituição Federal foi promulgada em 1824, porém, apenas na Constituição de 1891 o termo “aposentadoria” foi citado pela primeira vez com a implementação da aposentadoria por invalidez para os servidores públicos. Já em 1919, a Lei nº 3.724 tornou obrigatória o seguro de acidentes de trabalho.

Com a Lei Eloy Chaves em 1923, a previdência social foi instituída no Brasil a partir da criação de Caixas de Aposentadorias e Pensões (CAP) para os ferroviários. Ela assentia aposentadoria, pensão, remédios com preços diferenciados e auxílios médicos.

A partir da década de 20, os CAPs foram expandidos para outras empresas. Em 1930, por conta do crescimento populacional e do aumento sindical, a previdência deixou de ser organizada nas empresas e se expandiu para outras profissões, sendo assumidas pelo Estado, surgindo os Institutos de Aposentadorias e Pensões.

Em 1960 foi criada a Lei Orgânica de Previdência Social, que unificou a legislação e ampliou os benefícios, proporcionando o surgimento de vários auxílios, como auxílio-natalidade, auxílio-funeral e auxílio-reclusão (MARTINS, 2013).

Depois, em 1966, a edição de um decreto-lei tornou possível a união de todos os Institutos de Aposentadorias e Pensões existentes na época, formando assim o Instituto Nacional de Previdência Social (INPS), inaugurando um sistema público de previdência social.

No ano de 1977, com o objetivo de reorganizar a Previdência, foi criado o SINPAS (Sistema Nacional de Previdência e Assistência Social) que [...] destinava-se a integrar as atividades da previdência social, da assistência médica, da assistência social e de gestão administrativa, financeira e patrimonial (MARTINS, 2013).

A partir da Constituição de 1988 consolidou-se o conceito de Seguridade Social que conhecemos hoje, englobando as áreas de previdência social, assistência social e saúde. Em 1990, o Decreto nº 99.350, criou o Instituto Nacional do Seguro Social mediante fusão do INPS com o IAPAS - entidade integrante do SINPAS, que tinha como finalidade arrecadar, fiscalizar e cobrar as contribuições – passando assim a ter a responsabilidade de, tanto pagar os benefícios como cobrar as contribuições.

### **3. Reforma Previdenciária**

#### **3.1 Impactos aos cofres públicos**

A proposta de Emenda Constitucional n. 287 – PEC 287/2016, fundamentou-se em propor modificações na Constituição diretamente relacionadas aos benefícios dos trabalhadores vinculados ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS) e aos servidores públicos vinculados aos Regimes Próprios de Previdência Social dos Servidores Públicos (RPPS).

O argumento utilizado pelo Poder Executivo de acordo com HAAS e LINE (2017)

é o de que a mudança é necessária para evitar que o sistema previdenciário “quebre”, alegando-se que existe déficit da Previdência – ou seja, que os valores gastos com aposentadorias e pensões seriam maiores que os valores arrecadados para cobrir essas despesas.

O embasamento para essa afirmativa apoia-se na projeção da Lei de Diretrizes Orçamentárias de 2018, onde se sustenta que, caso não ocorra uma mudança nas regras atuais, em 2060 o dano para o INSS será de 11,29 % do Produto Interno Bruto (PIB) do respectivo ano.

Como mencionado no EMI 140/2016 MF:

As projeções populacionais realizadas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, mostram que em 2060 o Brasil terá 131,4 milhões de pessoas em idade ativa – compreendida entre 15 e 64 anos de idade – representando uma população menor do que os atuais 140,9 milhões de pessoas nesta faixa etária.” Nesse mesmo período, estima-se que o número de idosos com 65 anos ou mais de idade crescerá 262,7%, alcançando 58,4 milhões em 2060. Ou seja, a evolução demográfica aponta para uma maior quantidade de beneficiários do sistema, recebendo benefícios por maior período de tempo, em contraponto com menor quantidade de pessoas em idade contributiva, tornando imprescindível a readequação do sistema de Previdência Social para garantir seu equilíbrio e, conseqüentemente, a sua sustentabilidade no médio e longo prazo.

Vale ressaltar que foi disponibilizado pelo governo uma cartilha que expõe os motivos que justificariam uma reforma. Nela é mostrado que a cada mês são pagos R\$ 34 bilhões a cerca de 29 milhões de beneficiários somente no Regime Geral de Previdência Social (RGPS/INSS) e que somados aos benefícios assistenciais, esse valor ultrapassa os R\$ 37 bilhões/mês.

Nessa cartilha também é demonstrado que o déficit do RGPS no passado chegou perto de R\$ 150 bilhões e que a diminuição de nascimentos altera a proporção de ativos e inativos no mercado de trabalho.

Por outro lado, instituições e especialistas em matéria previdenciária apresentam dados diferentes.

A doutora Denise Lobato Gentil, em sua tese, feita durante 1999 a 2005, apresentada ao Instituto de Economia (IE) - Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas (CCJE) da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), conclui que o Poder Público não se utiliza de todas as receitas que em tese, são destinadas à Previdência, como os recursos provenientes da Contribuição para o Financiamento de Seguridade Social (COFINS), Contribuição Provisória sobre Movimentação ou Transmissão de Valores e de Créditos e Direitos de Natureza Financeira (CPMF) e Contribuição Social sobre o Lucro Líquido (CSLL).

Complementando esse pensamento, a doutora Denise Lobato Gentil ainda afirma que o déficit não é real e que se todas as fontes de recursos forem somadas e diminuídas todas as despesas gerais da previdência, haverá um superávit.

Corroborando com o que é exposto pela doutora Denise Lobato Gentil, o Conselho Federal de Economia (COFECON) ressalta que

(...) a alegação do governo de que a Previdência Social apresenta enorme déficit é falsa. Ocorre que, propositalmente, o governo omite que a Constituição Federal, em seu art. 195, previu um sistema tripartite, com empregados, empregadores e governo contribuindo para custear a Seguridade Social, que inclui a Previdência Social. A Seguridade Social foi superavitária em 2015 em R\$ 20,1 bilhões, com receitas de R\$ 704 bilhões e despesas de R\$ 683,9 bilhões, conforme atestam os números da Associação Nacional dos Fiscais Previdenciários – ANFIP [...] É fato também que o recolhimento de contribuições entre os trabalhadores urbanos (R\$ 360 bilhões em 2015) superou amplamente os benefícios a eles pagos, apresentando déficit em 2016 em função da perda de contribuições devido à queda acentuada no número de empregos com carteira de trabalho.

Nessa mesma linha de raciocínio GENTIL (2017) apresenta a Desvinculação das Receitas da União (DRU) como mais um fator prejudicial aos recursos da previdência.

Em seu artigo, GENTIL (2017), nos mostra que:

A Associação Nacional dos Auditores Fiscais da Receita Federal do Brasil (Anfip), com base em dados da Secretaria do Tesouro Nacional, estima que o desvio anual de receitas da Seguridade Social com a DRU passou de R\$34 bilhões em 2005 para R\$63 bilhões no ano de 2014. Entre 2010 e 2014, foram retirados da Seguridade Social R\$230,5 bilhões por meio da DRU. [...] Assim, o governo parece contrariar a lógica mais elementar das finanças públicas. Se a Previdência Social é deficitária, por que desvincular recursos da Seguridade Social?

Observou-se, de acordo com as ideias descritas anteriormente pelos especialistas, que se todas as verbas e recursos destinados à previdência fossem usados diretamente na mesma, todos os benefícios seriam pagos.

### **3.2 Impacto aos trabalhadores**

As regras atuais apresentam duas formas para o requerimento do benefício de aposentadoria: por idade e por tempo de contribuição.

#### **3.2.1 Aposentadoria por idade**

Para a aposentadoria por idade urbana é necessário, de acordo com a Lei 8.213/91, que o trabalhador tenha o idade de 65 (sessenta e cinco) anos para homens e 60 (sessenta) anos para as mulheres, além de cumprir a carência exigida. Essa carência é de 180 (cento e oitenta) contribuições mensais, em conformidade com o art. 25, II, da mesma Lei.

Com as mudanças previstas na PEC 6/2019, a regra principal será a de aposentadoria por idade mínima. A partir da data em vigor da reforma, a idade mínima será de 56 (cinquenta e seis) anos para as mulheres e de 60 (sessenta) anos para os homens; existindo uma regra de transição de 12 (doze) anos para mulheres e 10 (dez) anos para os homens, subindo meio ponto por ano, até chegar na idade mínima de 62 (sessenta e dois) anos para mulheres e 65 (sessenta e cinco) anos para homens.

### **3.2.2 Aposentadoria por tempo de contribuição**

Com relação à aposentadoria por tempo de contribuição, “uma vez cumprida a carência, será devida ao segurado que completar 35 anos de contribuição se homem e 30 anos de contribuição se mulher.” (GOES, 2013)

Com a reforma haverá regras de transição na aposentadoria por tempo de contribuição. Essa será de 30 (trinta) anos trabalhados para as mulheres e 35 (trinta e cinco) anos para os homens. Porém, essa regra só valerá para os contribuintes que estiverem a dois anos da aposentadoria, na data da aprovação da reforma. Quem escolher essa opção, terá de pagar pedágio de 50% sobre o tempo que faltar.

### **3.2.3 Contribuições**

As contribuições, atualmente, são divididas em alíquotas para segurado empregado, empregado doméstico e trabalhador avulso; e para contribuinte individual e contribuinte facultativo. Para segurado empregado, empregado doméstico e trabalhador avulso, até R\$ 1.751,81 alíquota de 8%, subindo até alcançar 11% para quem ganha até R\$ 5.839,45. Para contribuinte individual e facultativo, alíquota de 5% e 11% para quem ganha até um salário mínimo, e 20% para quem recebe até R\$ 5.839,45. Essa última alíquota é a única que dá direito a aposentadoria por tempo de contribuição.

### **3.3 Impactos às empresas**

Não há dúvidas de que as mudanças advindas da Reforma Previdenciária impactarão diretamente a vida dos trabalhadores e os moldes necessários à sua aposentadoria. Entretanto, cumpre ressaltar que as empresas também serão afetadas por tais mudanças, gerando modificações em suas rotinas a longo e médio prazo.

Um dos grandes impactos para as empresas será o envelhecimento da força de trabalho, posto que será necessário que os trabalhadores contribuam por mais tempo para a previdência, e conseqüentemente ocupem por um período maior seus cargos, conforme alerta Evandro Oliveira, retirement da consultoria Willis Towers Watson, (Pessoas de Varlorh, 2017):

Com a postergação da idade de aposentadoria, é natural esperar que as pessoas busquem permanecer mais tempo nas organizações de maneira a completar a elegibilidade ao benefício. Essa tendência pode trazer reflexos relevantes no gerenciamento da força de trabalho e na gestão dos custos das empresas.

Outro ponto interessante diz respeito às despesas com benefícios referentes a planos médicos, justamente devido à idade dos trabalhadores, tendo em vista que eles permanecerão por mais anos no quadro funcional da empresa.

De acordo com Costa Leite, diretor da Change Consultoria, outro impacto está relacionado às questões sucessórias, visto que a permanência de funcionários por longos períodos conduziriam para um adiamento de promoções e ascensões profissionais (Pessoas de Valorh, 2017).

Além das questões burocráticas já listadas, aponta-se certa preocupação com o ambiente das organizações, ao passo que teremos um convívio mais intenso e constante entre colaboradores de diferentes faixas etárias, sendo indispensável que se promova um investimento na cultura organizacional.

Evidente que as empresas possuem um período razoável para se adequarem às novas regras, mas aponta-se que a falta de planejamento adequado e o preparo de seus administradores podem acarretar inúmeros problemas durante essa transição.

#### 4- CONSIDERAÇÕES FINAIS

O desenvolvimento do presente estudo possibilitou uma análise sobre a Reforma Previdenciária (PEC 6/2019) e suas influências no âmbito econômico e no dia a dia do trabalhador e das empresas. Para tanto, foi mostrada a definição de seguridade social, como sendo responsável por atuar a favor do indivíduo e uma breve linha desde o seu surgimento até os dias atuais.

Foi mostrada que a proposta à reforma fundamentou-se na necessidade de evitar a “quebra” da Previdência por consequência do déficit entre as arrecadações e o que é gasto. Entretanto, também é mostrado que, de acordo com especialistas, caso fossem usados todos os recursos destinados à Previdência na própria Previdência, todos os benefícios seriam pagos e haveria superávit.

Por fim é exposto as mudanças que estão sendo propostas, destacando o que mudará no tempo de contribuição, na idade e nas alíquotas das aposentadorias urbanas; além de mostrar que as empresas serão impactadas pelo envelhecimento da força de trabalho, pelos gastos maiores com plano médicos e com a postergação de promoções e ascensão no ambiente de trabalho, visto o maior tempo que os funcionários ocuparam seus cargos.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição Federal (1988). Promulgada em 5 de outubro de 1988. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 13 set. 2019.

BRASIL. Lei nº 8.213/91. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências**. Brasília, Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213cons.htm)>. Acesso em: 13 set. 2019.

BRASIL. **Proposta de Emenda à Constituição nº 6, de 2019**. Disponível em <<https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=7987540&ts=1568407447049&disposition=inline>>. Acesso em: 15 set. 2019.

BRASIL. Senado. **Reforma da Previdência: veja o que muda para o trabalhador em série da tv senado**. 2019. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2019/04/29/reforma-da-previdencia-veja-o-que-muda-para-o-trabalhador-em-serie-da-tv-senado>>. Acesso em: 16 set. 2019.

BOSCHETTI, Ivanete. **Implicações da reforma da previdência na seguridade social brasileira. Psicol. Soc.**, Belo Horizonte, v. 15, n. 1, p. 57-96, jan. 2003. Disponível em <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-71822003000100005&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822003000100005&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 9 jun. 2019.

COFECON. **Nota do COFECON sobre a PEC da Reforma Previdenciária. Economistas**. Brasília, ano VIII, n 24, p. 24-29, mar 2017. Disponível em <<http://cofecon.gov.br/downloads/revistas/2017/revista-marco.pdf>>. Acesso em: 13 jul. 2019.

DOS SANTOS, Marisa Ferreira. **Direito Previdenciário Esquematizado**. São Paulo. 3 ed. Editora Saraiva, 2013.

FELIPE, Jorge Franklin Alves. **Teoria Prática do Direito Previdenciário**. Belo Horizonte. 14 ed. Editora Del Rey. 2013.

GENTIL, Denise Lobato. **Reforma da Previdência: Os ajustes pelas ampliação das receitas. Economistas**. Brasília, ano VIII, n 24, p. 30-35, mar 2017. Disponível em <<http://cofecon.gov.br/downloads/revistas/2017/revista-marco.pdf>>. Acesso em: 13 jul. 2019.

GOES, Hugo. **Manual de Direito Previdenciário**. Rio de Janeiro. 7 ed. Editora Ferreira, 2013.

HAAS e LINE, Ingrid Freire e Isabelle. **Reforma da Previdência em Evidência: Impactos no sistema econômico ou inconsistência dos critérios das propostas?.** *Revista de*

**Direito da Faculdade Guanambi.** Guanambi, v. 4, n. 2, p. 147-162, jul-dez 2017. Disponível em <file:///C:/Users/solan/Downloads/148-Texto%20do%20artigo-608-3-10-20180729.pdf>. Acesso em: 10 jul. 2019.

IBRAHIM, Fábio Zambitte. **Curso de Direito Previdenciário.** Niterói. 18 ed. Editora Impetus. 2013.

LEITE e OLIVEIRA, Luiz Augusto Costa e Evandro. **Os impactos da reforma da Previdência nas empresas. Pessoas de Valorh,** ABRH Brasil, p.01-01, 23 fev. 2017. Disponível em: <<https://www.abrhbrasil.org.br/cms/wp-content/uploads/2017/02/Jornal-ABRH-23-02-2017-1.pdf>>. Acesso em: 16 set. 2019.

MACEDO, Fausto. **Os Impactos da reforma previdenciária para as empresas.** 2019. Disponível em: <<https://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/os-impactos-da-reforma-previdenciaria-para-as-empresas/>>. Acesso em: 16 set. 2019.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito da Seguridade Social.** São Paulo. 33 ed. Editora Atlas. 2013.

OAB, **Vade Mecum Saraiva.** Obra coletiva de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Livia Céspedes e Fabiana Dias Rocha. São Paulo. 17 ed. Editora Saraiva, 2019.

## **Sobre os Autores**

Ingrid Iale Nogueira e França: Aluna graduanda do curso de Administração, do Centro Universitário Redentor, [ingridiale@hotmail.com](mailto:ingridiale@hotmail.com)

Daniele Alves Fortuna Pussiareli: Mestre em Engenharia de Produção. Graduada em Administração, [danipussiareli@bol.com.br](mailto:danipussiareli@bol.com.br)

Natália Linhares Parreira: Aluna graduanda do curso de Administração, do Centro Universitário Redentor, [nataliaparreira63@gmail.com](mailto:nataliaparreira63@gmail.com)

Larissa Azevedo Pessanha: Aluna graduanda do curso de Administração, do Centro Universitário Redentor, [larypessanha@hotmail.com](mailto:larypessanha@hotmail.com)

Simone Monteiro: Graduada em Administração. Especialista em Gestão Estratégica e RH. Mestre em Sistemas de Gestão, [simonemonteiro.a@gmail.com](mailto:simonemonteiro.a@gmail.com)

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço, primeiramente, a Deus pela sabedoria e ânimo para terminar este trabalho; a minha família, pela paciência e ajuda intermináveis; ao meu amigo Jayro, pela brilhante ideia deste artigo e as minhas professoras e mentoras incríveis, pela ajuda e suporte de sempre.