

A hora de prever a aposentadoria parcial

04/05/2026

Não é raro que o trabalhador que sonhava com a aposentadoria, uma vez aposentado, enfrente a perda de vínculos sociais, de propósito cotidiano e de estrutura temporal — situação que frequentemente se traduz em sentimentos de isolamento, desorientação e queda de bem-estar. Em muitos casos, essa mudança abrupta contribui para quadros de ansiedade e depressão, prejudiciais à saúde. Evidencia-se, assim, o paradoxo entre o desejo por algo que, uma vez alcançado, pode converter-se em decepção e sofrimento. Esse paradoxo é um dos sinais de que, no Brasil de hoje, a transição entre vida ativa e inatividade precisa ser repensada. Parte da resposta a esse desafio cabe aos indivíduos; outra parte, à sociedade.

Nesse segundo aspecto, o Estado deve reconhecer os efeitos potencialmente negativos da transição abrupta entre o trabalho em tempo integral e a inatividade completa. Consequentemente, deve considerar a introdução da aposentadoria parcial no sistema de previdência social brasileiro — isto é, a possibilidade de o trabalhador optar pelo recebimento de parcela do benefício previdenciário cumulativamente com remuneração proporcional decorrente da redução da jornada de trabalho nos anos finais da vida laboral.



Agência Brasil

A aposentadoria parcial, de caráter facultativo, combina realismo econômico, justiça intergeracional e respeito à autonomia do trabalhador. Em um país que envelhece rapidamente e enfrenta crescentes desafios de sustentabilidade fiscal, insistir em um modelo rígido — que opõe trabalho e aposentadoria como estados mutuamente excludentes — mostra-se cada vez mais inadequado.

Ajuste fino

O contexto demográfico e produtivo no qual se consolidou a aposentadoria tradicional encontra-se superado. A longevidade aumentou, as trajetórias profissionais tornaram-se mais diversas, e a própria noção de envelhecimento ativo ganhou centralidade. Assim, muitos trabalhadores, ao atingirem os requisitos para se aposentar, veem-se diante de uma escolha difícil: abandonar completamente o mercado de trabalho ou permanecer integralmente na atividade — o que pode ser excessivamente oneroso, sobretudo em ocupações mais exigentes. É nesse ponto que a aposentadoria parcial se apresenta como solução, ao permitir uma transição gradual mais aderente às necessidades do trabalhador.

Longe de constituir privilégio, a aposentadoria parcial representa um mecanismo de ajuste fino entre capacidade laboral, necessidade econômica e interesse social. Além dos benefícios para o trabalhador, há ganhos também para as empresas, que retêm experiência e capital humano

qualificado. Para o sistema previdenciário, por sua vez, dilui-se o impacto fiscal da saída abrupta de contribuintes. No debate sobre essa modalidade, é oportuno avaliar também a possibilidade de concessão da aposentadoria parcial antes de o segurado cumprir integralmente a idade mínima exigida para a aposentadoria programada, desde que essa antecipação seja atuarialmente neutra.

Há, ainda, um argumento de equidade que não pode ser ignorado. O desenho previdenciário atual tende a penalizar aqueles que, mesmo aptos e dispostos, continuam trabalhando após cumprir os requisitos para a aposentadoria. Em muitos casos, o benefício é simplesmente postergado, sem contrapartida proporcional. A aposentadoria parcial corrige essa distorção ao reconhecer, de forma progressiva, o direito já constituído, sem impedir a continuidade produtiva.

A experiência internacional reforça a viabilidade e a conveniência desse modelo. Diversos países europeus já adotam mecanismos de aposentadoria parcial ou flexível. Na Suécia, é possível combinar trabalho com o recebimento de parcelas do benefício (por exemplo, 25%, 50% ou 75%), ajustando gradualmente a saída do mercado. Na Alemanha e na Holanda, desenvolveram-se, inclusive por meio de negociações coletivas, modelos de “transição gradual” em que a redução da jornada é parcialmente compensada. Já na Bélgica, a redução da carga horária (como 50% ou 80%) é combinada com benefício proporcional.

Do ponto de vista macroeconômico, no Brasil, a medida tende a ganhar ainda mais relevância com o fim do período do bônus demográfico [1]. Com menos jovens ingressando no mercado de trabalho e mais idosos saudáveis, estimular formas flexíveis de permanência na ativa será não apenas desejável, mas necessário — tanto para o mercado de trabalho quanto para o sistema previdenciário. Países que adotaram mecanismos semelhantes colhem resultados positivos em termos de produtividade, equilíbrio fiscal e bem-estar social.

Naturalmente, a implementação da aposentadoria parcial exige critérios claros e responsáveis. Parâmetros atuariais sólidos e regras de acesso bem definidas são condições indispensáveis para o sucesso do modelo. Esses desafios, contudo, são de natureza técnica, não conceitual — e, portanto, superáveis.

Modernização do pacto

É nesse ponto que o debate jurídico-institucional se torna decisivo. Para viabilizar a aposentadoria parcial, será necessário um conjunto articulado de alterações legislativas, tanto no Regime Geral de Previdência Social (RGPS) quanto nos Regimes Próprios de Previdência Social (RPPS).

Spacca

Uma emenda constitucional deverá explicitar a possibilidade de concessão de aposentadoria em caráter parcial e transitório, autorizando e disciplinando:

a percepção proporcional de proventos com manutenção de atividade laboral reduzida; e a transição entre aposentadoria parcial e integral, assegurando o recálculo do benefício com base no tempo de contribuição adicional e nas contribuições vertidas durante o período de fruição parcial.

No que se refere ao RPPS, a emenda deverá alterar o artigo 37 da Constituição, que veda a acumulação de proventos com remuneração pelo exercício de cargo público, bem como facultar à União, aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios a regulamentação do instituto, observadas diretrizes gerais nacionais.

Quanto ao RGPS, caberá enfrentar a atual dissociação entre aposentadoria e desligamento do emprego, que hoje permite ao segurado acumular a integralidade dos proventos de aposentadoria programada com a remuneração do emprego do qual não se afastou — situação que, além de controversa sob o ponto de vista doutrinário, acarreta custos relevantes para o sistema.

No plano infraconstitucional, será necessário promover alterações na legislação do RGPS para instituir a nova modalidade de aposentadoria programada, disciplinando os requisitos de acesso (idade mínima e tempo de contribuição), os percentuais de redução da jornada e a correspondente fração do benefício. A lei deverá tratar da incidência de contribuições sobre a remuneração remanescente e do possível aumento do valor da aposentadoria integral quando precedida de aposentadoria parcial, de modo a incentivar a postergação do requerimento.

Para os RPPS, uma lei complementar nacional — nos termos já exigidos para normas gerais de organização e funcionamento desses regimes — deverá estabelecer parâmetros mínimos uniformes, como critérios atuariais, limites de acumulação entre remuneração e proventos parciais, regras de elegibilidade e mecanismos de controle. A partir dessas diretrizes, cada ente federativo poderá editar legislação própria, adaptando o modelo às peculiaridades de suas carreiras e estruturas administrativas.

Também será necessário ajustar normas trabalhistas e administrativas. No setor privado, a legislação deverá prever instrumentos contratuais que viabilizem a redução formal da jornada, com segurança jurídica para empregadores e empregados. No serviço público, regras específicas deverão disciplinar a redução da carga horária, inclusive para cargos comissionados e funções de confiança, evitando tanto a descaracterização das atribuições quanto tratamentos arbitrários. Por fim, a regulamentação deverá enfrentar o tema sensível do direito adquirido ao benefício previdenciário parcial, cuja natureza é transitória.

Em síntese, a aposentadoria parcial representa uma modernização do pacto previdenciário. Rompe com a lógica binária que separa, de forma artificial, vida ativa e inatividade, e reconhece a complexidade das trajetórias contemporâneas. Ao fazê-lo, aproxima o sistema das reais necessidades da sociedade brasileira, promovendo mais liberdade, equidade e



sustentabilidade.

Ignorar essa possibilidade é insistir em um modelo que já não responde às demandas do presente — e que será ainda mais inadequado no futuro.

[1] Entende-se por “bônus demográfico” o período em que a proporção de pessoas em idade ativa (geralmente entre 15 e 64 anos) supera a de dependentes (crianças e idosos). O bônus cria condições favoráveis ao crescimento econômico e facilita o financiamento da previdência social baseada em contribuições – é o caso do RGPS e dos RPPS –, desde que haja adequada inserção dessa população no mercado de trabalho.

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2026-mai-04/a-hora-de-prever-a-aposentadoria-parcial/>