

A venda da Copel e seus impactos previdenciários

Por Antonio Floriani, advogado e especialista em previdência

A privatização da Companhia Paranaense de Energia (COPEL), maior empresa do estado do Paraná, pode ser analisada sob as mais diferentes perspectivas: social, econômica, ideológica ou jurídica.

Socialmente, pode ser levantado o impacto que a transferência para a iniciativa privada ocasionará na geração de empregos, na renda dos seus empregados e até mesmo questões de soberania nacional.

Sob o prisma econômico, os vultuosos valores envolvidos podem levantar dúvidas acerca da efetiva necessidade do procedimento, especialmente por se tratar de uma empresa lucrativa.

Ideologicamente, a questão terá o viés de responder se a melhor condução da empresa se dá nas mãos do Estado ou da iniciativa privada. Finalmente, ao direcionar as atenções sob a perspectiva do direito, várias outras nuances emergem: desde a matéria consumerista (como por exemplo a satisfação com os serviços e produtos ofertados), passando por questões trabalhistas (efeitos na relação de emprego, adesão ao PDV) e, não menos importante, previdenciárias.

A previdência dos profissionais de engenharia da Copel

O foco deste artigo é na perspectiva previdenciária, que curiosamente envolve, também, questões sociais, econômicas e ideológicas. O primeiro ponto a ser destacado é que a mudança na empresa impactará na sua natureza jurídica: passando de administração pública indireta para corporação, com índole essencialmente privada. Tal ponto traz, de imediato, um efeito trabalhista e previdenciário: a concessão de aposentadoria não importará na rescisão do contrato de trabalho, como prevê o § 14, do artigo 37, da Constituição Federal, incluído pela EC 103/2019.

Nesta toada, o **trabalhador que continuar exercendo a sua atividade** junto à Copel e deseja aposentar-se por tempo de contribuição ou idade, por exemplo, não terá impactos no seu contrato de trabalho.

Já o **empregado que optou por aderir ao PDV** e planeja aposentar-se deve tomar especial atenção. Esta premissa decorre do fato de que deverá programar-se para atingir alguma das regras transitórias implementadas pela Reforma da Previdência em 2019.

Objetivamente, são 4 regras aplicáveis à aposentadoria por tempo de contribuição: desde um sistema de pontos, passando pela idade mínima progressiva e, finalmente, aos pedágios de 50% e 100%. Cada uma com sua especificidade.

Há, ainda, as regras referentes à aposentadoria especial e por idade.

Outro ponto a ser considerado é a continuidade dos recolhimentos ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS): *como, por quanto tempo e qual o valor contribuir?* Aqui, vale lembrar que o vínculo jurídico pode se dar na condição de segurado obrigatório ou pelos recolhimentos facultativos.

Finalmente, há que se ponderar se o trabalhador ou trabalhadora não exerceu atividade exposto(a) à agentes nocivos, circunstância que poderá trazer um acréscimo de 40% no tempo de contribuição para os segurados do sexo masculino e, de 20%, para as seguradas do sexo feminino. Para verificar se há o direito, recomenda-se solicitar o formulário PPP, devidamente embasado em um Laudo Técnico das Condições Ambientais do Trabalho (LTCAT).

Um exemplo prático da atuação do SENGE ocorreu com um engenheiro da Copel, aposentado pelo INSS em 11/2018. De acordo com os cálculos da Previdência, o valor do benefício, naquela data, seria de R\$4.017,83. Contudo, errou a autarquia em desconsiderar o tempo especial, em virtude do contado do trabalhador com agentes nocivos. Assim, foi necessária a judicialização, fazendo com que o benefício passasse a ser de R\$5.422,91, ou seja, um acréscimo mensal de R\$1.405,08.

Juridicamente, todos estes temas são tratados pela assessoria do SENGE, que se coloca à disposição de todos os engenheiros e engenheiras para conversar e esclarecer qualquer um destes pontos no plantão realizado toda quarta-feira, das 9h às 12h, de forma presencial ou à distância.