

FRANCISCO ROBÉRIO DA COSTA JÚNIOR

ANÁLISE DAS REFORMAS PREVIDENCIÁRIAS NA AMÉRICA LATINA.

Projeto de monografia apresentado
ao Curso de Ciência Atuariais da
Faculdade de Economia, Administração,
Atuária e Contabilidade da universidade
Federal do Ceará.

Orientador: Prof. Paulo Mattos

FORTALEZA 2013

A Deus que me deu o dom da vida.
A minha família, em especial meus pais
por sempre me apoiarem e me cobrarem.
A minha noiva e meu filho Gabriel por
serem o suporte emocional.

AGRADECIMENTOS

A meus amigos de curso Vitor, Natália e Maira pelo apoio e a amizade que sempre me deram.

Ao Prof. Paulo Mattos pela dedicação e tempo gastos em meu trabalho.

A meus pais pelo suporte financeiro e o apoio ininterrupto durante o decorrer do curso.

A todos que torceram pela minha vitória, como companheiros de curso e de Centro Acadêmico.

“Quem não pode fazer grandes coisas, faça ao menos o que estiver na medida de suas forças; certamente não ficará sem recompensa”
(Santo Antônio)

RESUMO

A reforma previdenciária é um assunto bastante discutido em todos os lugares do mundo. Atualmente no Brasil tal tema ganha bastante destaque devido ao crescente déficit previdenciário brasileiro. Sendo assim muitos estudos apontam diversos países, na sua maioria europeus, como parâmetros para uma futura reforma estrutural brasileira, mas os exemplos mais significativos são os países fronteiriços, pois estes apresentam um desenvolvimento populacional parecido com o tupiniquim, o envelhecimento populacional desses países se iguala ao nosso e os indicadores econômicos também são próximos aos nossos, ou seja, a conjuntura econômica dessas países é quase a mesma da vivenciada no Brasil. Algumas das reformas datam de vinte anos atrás, como a peruana, e possui como característica marcante o fato de ter sido imposta, outras possuem como fato marcante uma contrarreforma, como é o caso da Argentina e algumas que possuem um sistema com características bastante singulares como a Bolívia. As conclusões trazem uma análise caso a caso de todos os países e pontos positivos que poderiam ser implementados no Brasil.

Palavras-Chave: Reforma Previdenciária, América Latina, Brasil, Argentina, Peru, Bolívia, Contrarreforma.

ABSTRACT

Pension reform is a subject much discussed everywhere in the world. Currently in Brazil this issue gained enough prominence due to growing pension deficit in Brazil. Therefore many studies suggest different countries, mostly European, as parameters for further structural reform in Brazil, but the most significant examples are the bordering countries, because they have a populational development like us, aging population of these countries are equals than ours and theirs economic indicators are also close to ours, ie, the economic situation of these countries is almost the same as experienced in Brazil. Some of the reforms dating back twenty years ago, as the Peruvian, and has marked characteristic the fact that it was imposed, as others have contrarreforma one striking fact, as is the case of Argentina and some that have a system with characteristics quite natural like Bolivia. The findings bring a case by case analysis of all countries and positives that could be implemented in Brazil.

Keywords: Pension Reform, Latin American, Brazil, Argentina, Peru, Bolívia, Contrarreforma

SUMÁRIO

1. Introdução-----	9
2. Reformas Previdenciárias na América Latina-----	12
2.1. Bolívia: realmente houve mudança?-----	12
2.2. Argentina: Uma mudança verdadeira-----	18
2.2.1. Contra-Reforma-----	23
2.3. Peru- Seguindo o Chile-----	26
3. Brasil e sua história previdenciária-----	28
3.1. Regime Geral de Previdência Social (RGPS)-----	29
3.1.1. Segurados da Previdência Social-----	29
3.1.2. Benefícios do RGPS-----	37
3.1.2.1. Aposentadoria por Invalidez-----	38
3.1.2.2. Aposentadoria por Idade-----	39
3.1.2.3. Aposentadoria por Tempo de Contribuição-----	39
3.1.2.4. Aposentadoria Especial-----	40
3.1.2.5. Auxílio-Doença-----	40
3.1.2.6. Auxílio-acidente-----	41
3.1.2.7. Salário-família-----	41
3.1.2.8. Salário-maternidade-----	42
3.1.2.9. Pensão por morte-----	43
3.1.2.10. Auxílio-Reclusão-----	44
4. Conclusão-----	46

Referências Bibliográficas-----	48
---------------------------------	----

1. Introdução

A população brasileira está envelhecendo. Essa é uma afirmação que se vê muito em jornais de circulação nacional, e aponta um dos principais causadores do aumento da pressão para uma reforma da previdência social brasileira, o aumento da longevidade da população

Dados do Censo 2010 do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) mostram que população com mais de 65 anos corresponde a 19 milhões de pessoas, ou seja, mais de 10% da população brasileira. O Brasil até 2025 será o sexto país com o maior número de pessoas idosas na população. Até o início dos anos 1980 a população brasileira era predominantemente jovem. Em 1996 a proporção de idosos era de 16 para cada 100 crianças, já em 2000 esse número quase dobra e atingem 30 idosos para cada 100 crianças.

Alguns autores chamam a atenção para o grande desafio econômico da longevidade brasileira, como Kalache (2007), e da grande diferença do fenômeno do envelhecimento populacional ocorrido nos países desenvolvidos para o ocorrido em países em desenvolvimento tais qual o Brasil.

Os países desenvolvidos enriqueceram e depois envelheceram. Nós, como todos os países pobres, estamos envelhecendo antes de enriquecer. Eles tiveram recursos e tempo. A França levou 115 anos para dobrar de 7% para 14% a proporção de idosos na população. O Brasil vai fazer o mesmo em 19 anos. Uma geração. Eles levaram seis. (Felix, 2007)

O Brasil não é único que possui tal característica. Todos os países latino-americanos sofrem em demasia com esse envelhecimento populacional.

Os países da América Latina como um todo desfrutam hoje de uma das grandes conquistas sociais da segunda metade do século XX: a redução da mortalidade em todas as idades. Isso resultou no aumento da esperança de

vida, ou mais precisamente, em um número maior de pessoas que atingiram a idade avançada. A chamada geração *baby boomer* se beneficiou com os avanços na medicina, com a redução da natalidade, com a redução da mortalidade e agora estão se tornando os *elderly boomers*.

Na América Latina, assim como no Brasil, se enxerga uma queda acentuada nas taxas de fecundidade e uma das consequências é o aumento a taxas elevadas do número de idosos vivendo por mais tempo. A população da América Latina atravessa um rápido processo de envelhecimento e uma prova disso é que se espera que o número de pessoas idosas duplique nos próximos 20 anos, saindo de 49 milhões em 2005 para 100 milhões em 2025.

Muitas pessoas tendem a confundir três termos demográficos bastante utilizados que são muito correlacionados, mas que não possuem o mesmo significado são eles: longevidade; esperança de vida e envelhecimento populacional. O envelhecimento populacional é uma medida que significa a proporção de idosos na população total, que em geral ocorre quando a base da pirâmide etária sofre uma diminuição, tal evento tem muito a ver com mudança na estrutura etária de uma nação, sendo assim algo que demora um, longo período de tempo para ocorrer. A esperança (ou expectativa) de vida é o índice que indica o número de anos que um grupo de pessoas nascidas em um mesmo ano espera viver, se, mantidas desde o seu nascimento, as probabilidades de morte do ano em questão. Já a longevidade é exatamente o que as pessoas pensam, é o prolongamento da vida de um indivíduo, ou seja, o quanto essa pessoa espera viver.

O aumento desses três fatores acarreta um enorme problema no orçamento brasileiro e latino-americano, com um grande destaque para a previdência social, pois a maioria dos sistemas previdenciários latinos de previdência baseia-se no princípio de repartição simples, onde as pessoas em idade laboral são as que financiam a aposentadoria das mais velhas. Como a longevidade aumentou em todo o globo surge daí os problemas de custeio referentes aos pagamentos dos benefícios previdenciários, como por exemplo a necessidade de se refazer os cálculos referentes ao custeio de futuros benefícios pois essa longevidade aumenta também a expectativa de vida e acarreta o envelhecimento populacional, e como alternativa para essa questão estão inseridas as reformas previdenciárias latino-americanas.

Essa monografia visa reunir informações básicas sobre as reformas previdenciárias em alguns países da América Latina, que servem como exemplo para uma futura reforma brasileira e de que forma as reformas efetuadas em tais países aconteceram e os principais motivos que levaram a mudança e a conjuntura atual da Previdência Social. Como objetivos correlatos ao objetivo principal esse trabalho visa trazer um maior conhecimento a comunidade acadêmica sobre reformas previdenciárias recentes e comparar antigas e novas reformas.

Para isso será utilizado como base o estudo de Mesa-Largo(2006) intitulado de : As reformas de previdências na América Latina e seus impactos nos princípios da seguridade social.

Tal trabalho pode ser classificado como pesquisa bibliográfica por se basear em sua totalidade em artigos científicos, livros e sítios dos organismos de previdência dos países selecionados. Um ponto importante para se ressaltar é que os textos das leis dos países em questão estão em língua espanhola.

Para o estudo foram selecionados três países de acordo com tipo de reforma que houve em cada um, podendo as reformas ser classificadas em:

I. Reforma Paramétrica: é a reforma onde não se muda o tipo de sistema (de repartição ou de capitalização), mas sim os parâmetros envolvidos para concessão de benefícios e alíquotas de contribuição.

II. Reforma Estrutural: é aquela onde se muda não só os parâmetros, mas o sistema também, trocando o modo de financiamento de repartição para capitalizada e vice-versa.

Sendo assim para critério de seleção foram escolhidos países que tiveram reformas estruturais, e também algumas paramétricas, como, a mudanças de alíquotas de contribuição e idade mínima para aposentadoria. Foram escolhidos:

I. Bolívia: que passou do regime de repartição para o individual, mas com grande financiamento estatal;

II. Argentina: uma situação única onde primeiro mudou-se para a capitalização individual e em seguida voltou-se para a repartição simples;

III. Peru: único país que mudou para o sistema de capitalização individual, mas ainda deixou existir o sistema de reparto simples, podendo assim o segurado escolher para qual regime ir.

O trabalho se dividirá em uma introdução que traz alguns conceitos básicos como o de reforma estrutural e reforma paramétrica, a metodologia de pesquisa utilizada e as bases para o estudo em questão. No segundo capítulo estará contida a análise dos três países selecionados e as características antes e depois das reformas. O terceiro capítulo versará sobre a situação brasileira, com os financiadores (contribuintes) e os benefícios oferecidos pela previdência social brasileira. A conclusão se dará em um capítulo à parte.

2. Reformas Previdenciárias na América Latina

Neste capítulo analisam-se um a um os casos de reforma previdenciária ocorridos nos países sul-americanos. Analisaremos a situação prévia, assim como as mudanças ocorridas e de que modo estas mudaram o panorama previdenciário nos países em estudo.

A sequência a ser seguida é de Bolívia, Argentina, Peru e Brasil, sendo que no caso brasileiro será analisado um possível cenário de reforma.

2.1. Bolívia: realmente houve mudança?

No dia 10 de Dezembro de 2010 o presidente da Bolívia Evo Morales promulgou no Centro Operário da Bolívia (COB) a nova lei de pensões no país que vem substituir a Lei 1735 de 1996 promulgada nos tempo de Guillermo Sanchez de Lozada, que instituiu o sistema de capitalização individual no país administrados pelas Administradoras de Fundo de Pensão Privadas (AFP), constituindo assim um dos pilares da política neoliberal de Lozada.

Para entendermos essa mudança precisamos entender as origens e as várias mudanças ocorridas.

A primeira Lei de proteção social boliviana data de metade do século XIX, e era de uma forma bastante reduzida, pois só alcançava os funcionários públicos e desse modo era vista não como um direito, mas como um privilégio desse tipo de funcionário, principalmente para os de alta função hierárquica, como um reconhecimento aos serviços prestados ao Estado.

A ampliação da cobertura dessa previdência se deu no começo do século XX no chamado “Socialismo Militar”, onde se ampliou também a proteção fornecida, foi reconhecida a responsabilidade governamental em prover a seguridade social e foi reconhecida pela primeira vez a existência dos direitos trabalhistas, sendo esse dois últimos provindos da constituição de 1938(Klein 1965, 1966, 1967). Vale também destacar a criação da *Caja de Seguro Y Ahorro Obrero* (Poupança de Seguro e Fundo dos Trabalhadores) em 1935 que foi a antecessora do primeiro sistema previdenciário do país realmente abrangente em 1956 que se baseava em um sistema de contribuição tripartite entre patrões, trabalhadores e Estado, sendo respectivamente de 34%,10% e 1-5% os percentuais contributivos.

Em 1972, sobre a ditadura de Hugo Bánzer, foi eliminada a contribuição estatal ao fundo previdenciário e reduzida a contribuição patronal pela metade (15%), iniciando-se assim o caminho para que apenas o trabalhador se responsabilize na provisão de sua aposentadoria, embora a contribuição laboral também tenha sido cortada para 3,5%.

Em 1987, já sobre um regime democrático e sob a tutela de Victor Paz Estenssoro, começa-se a chamada reforma neoliberal, voltando a 1% a contribuição estatal sobre o valor do salário, mas a principal mudança do governo de Paz Estenssoro foi a divisão da seguridade boliviana em duas, uma a curto prazo de que se responsabiliza pelos serviços de saúde e a longo prazo que por sua vez se responsabiliza pelas pensões propriamente ditas e o s acidentes de trabalho, com isso a contribuição patronal total passa a ser de 15%, mas agora dividida em 10% para os serviços de saúde e apenas 5% para a seguridade social em si, já a contribuição laboral passa a ser de 5%. Em 1990 é estabelecido um leve aumento nas contribuições, sendo de 1% para a patronal e a laboral e de 0,5% na estatal.

Em 1996, ocorre uma virada emblemática na previdência do país, pois como foi dito nos parágrafos anteriores o sistema caminhava para uma

responsabilização individual do trabalhador para provisão de sua aposentadoria, dessa vez o governo extingue o sistema de reparto vigente e passa a implantar o sistema de capitalização individual. O responsável por tal feito é Gonzalo Sanchez de Lozada, que ao privatizar empresas estratégicas, passou o controle da previdência as AFPs , fazendo assim que o financiamento da mesma ficasse apenas com o aporte laboral. Uma pergunta que surge é como o governo conseguiu privatizar as empresas sem gerar uma revolta social maciça, e a resposta é simples pois apenas metade das empresas tiveram seu controle acionário privatizado, utilizando assim a outra metade para dar subsídio a um benefício universal anual aos cidadão com mais de 65 anos chamado de Bonosol que pagou em 1997 US\$ 248 a mais de 300.000 cidadão bolivianos.

A dita mudança para o sistema de capitalização individual foi enormemente propagandeada como solução ao enorme déficit do sistema de reparto gerado por uma enorme dependência da contribuição laboral e por uma economia marcada pelo trabalho informal. Dessa forma a contribuição patronal foi cortada para 11.71% e destes apenas 1,71% destinados à seguridade a longo prazo e ainda reduzido para apenas o seguro de risco profissionais e a contribuição laboral passa para 12,21% e a contribuição estatal continua zerada. Com essas medidas o governo espera não só superar a insustentabilidade do sistema de reparto, mas aumentar o nível e poupança interna no país para usar os fundos de investimentos para financiar eventos produtivos.

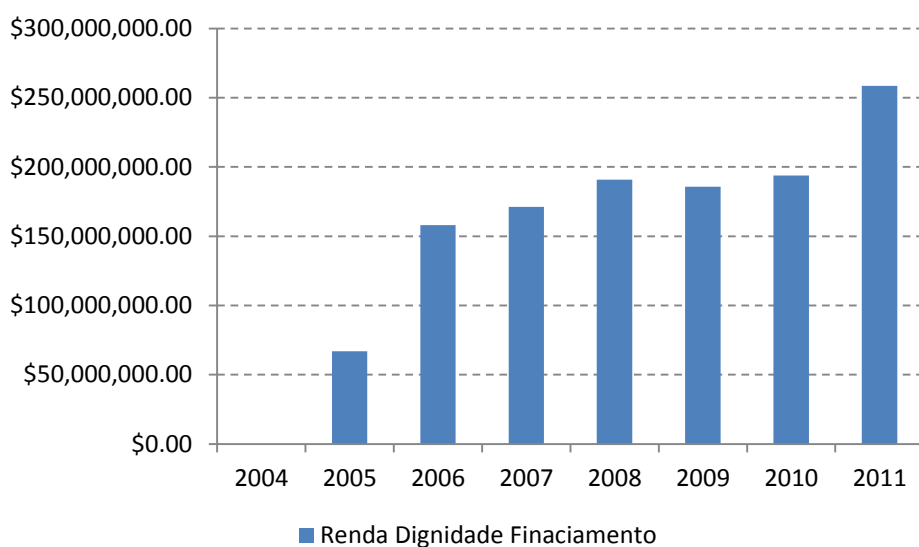
Tal desejo não foi realizado, pois do mesmo modo que se mostrou no Chile (ver Illanes; Riesco ,2007), espelho para a reforma boliviana, os saldos das contas individuais mostraram ser pequenos para render uma aposentadoria satisfatória, deste modo os cotistas ou adiaram sua aposentadoria para garantir que seu benefício mensal não fosse irrisório ou optaram por retirar em uma parcela única o saldo das contas.

As promessas não cumpridas da reforma previdenciária bem como a derrocada do sistema neoliberal em si começaram a gerar fortes descontentamentos na sociedade civil na virada do século XXI. Nesse panorama chega ao poder o líder esquerdista Evo Morales em 2005 que embora não tenha proposto uma reforma previdenciária em si, promoveu

mudanças imediatas que afetaram o sistema vigente. Uma das mais emblemáticas mudanças foi a reestatização do sistema de hidrocarbonetos, iniciada em 2006, assim o governo tirou uma importante fonte de recursos das AFPs que detinham controle acionário de metade das empresas estatais.

Em 2007, as AFPs anunciaram que não conseguiriam pagar em sua totalidade o recurso do Bonosol, desse modo o governo criou o “Renda Dignidade” financiado com 20% dos recursos do Imposto Direto sobre Hidrocarbonetos, uma pensão mensal de natureza não contributiva que agrange todos os cidadãos bolivianos com mais de 65 anos de idade, tal programa substituiu definitivamente o Bonosol e passou a pagar US\$ 26 a idoso que não possuem nenhuma renda e US\$ 13 a idosos que possuem alguma aposentadoria. (VIDE GRÁFICO 1):

GRÁFICO 1- FINANCIAMENTO RENDA DIGNIDADE



Fonte: *Gobierno Boliviano-Instituto Nacional de Estadística*

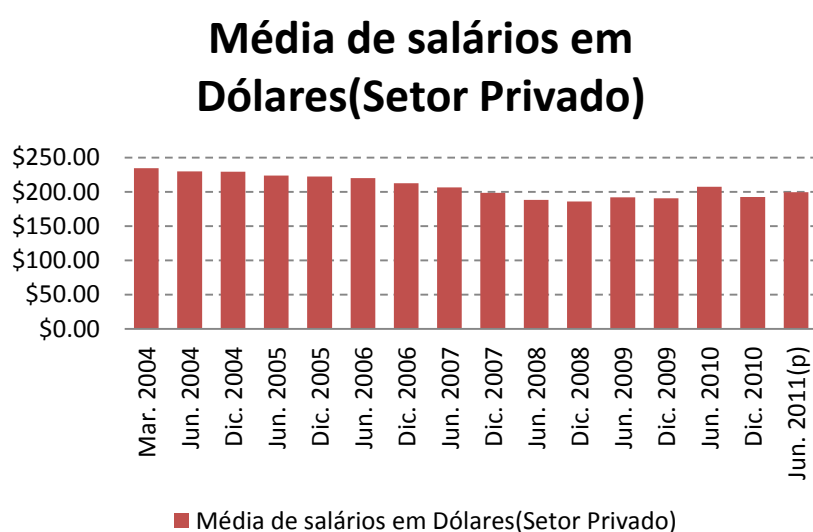
Finalmente em 2010 foi aprovada a nova lei de pensões do Estado Plurinacional da Bolívia, a Lei 065, criando-se assim um sistema misto constituído de três regimes: não contributivo, semi contributivo e contributivo. Também foi criado um novo organismo para gerir esses três novos regimes em substituição às antigas AFPs, sendo assim nasce a Gestora Pública de

Seguridade Social a Longo Prazo (GPS), financiada por uma taxa de 0,5% sobre todos os salários.

O regime não contributivo abrange a Renda Dignidade e é financiado pelo chamado Fundo Universal da Pensão de Velhice, que é o percentual sobre o imposto direto dos hidrocarbonetos, de acordo com o gráfico 1 a arrecadação em 2010 bateu os \$193.801.724,14, e de acordo com o gráfico 2 o montante pago foi de \$252.471.099,14, ou seja um déficit de quase 60 milhões de dólares, mas a partir desse ano nota-se que o financiamento e o pagamento se equilibram com o passar do tempo.

O regime semi contributivo que contempla a Aposentadoria solidária de velhice, pensão de morte (paga aos seus dependentes) derivada dessa e os gastos funerários. Será financiado pelo Fundo Solidário, que por sua vez é composto por um aporte laboral solidário de 0,5% de todos os assalariados, da contribuição laboral sobre os bolivianos que ganham entre US\$ 1870 e US\$ 5030 de 1%, 5% e 10%, foi criado um aporte patronal de 3% sobre os salários, além de um aporte patronal extra de 2% sobre os salários do setor mineiro e de 20% dos recursos dos seguros de riscos profissionais. Nos gráficos abaixo (GRÁFICOS 2, 3 e 4) estará demonstrado a média de salários do setor privado e do público e a seguir um gráfico que mostrará a fonte de custeio do sistema semi-contributivo.

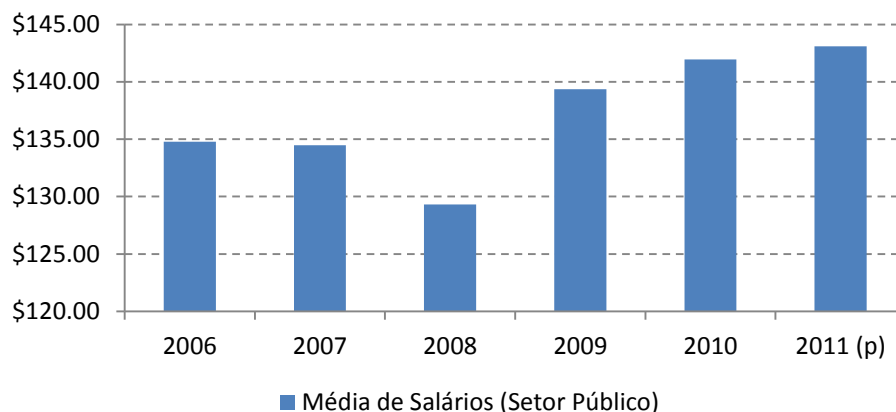
GRÁFICO 2 – Média dos Salários (Setor Privado)



Fonte: Gobierno Boliviano Instituto Nacional de Estadística

GRÁFICO 3- Média dos Salários (Setor Público-Dólares)

Média de Salários (Setor Público)



Fonte: Instituto Nacional de Estadística

GRÁFICO 4 –SALÁRIO MÍNIMO BOLIVIANO

SALARIO MÍNIMO NACIONAL



Fonte: Instituto Nacional de Estadística

O regime contributivo será financiado através do aporte laboral de 10% sobre os salários para custear os fundos de capitalização individual.

De acordo com dados retirados da APS (Fiscalización y control de pensiones y seguros), o SIP(Sistema Integral de Pensiones) que abrange os três regimes, obteve em dezembro de 2012 um superávit de 100 milhões de dólares aproximadamente.

Mas mais uma vez pode ocorrer o mesmo problema da reforma anterior e a alta informalização da economia somada aos baixos salários e baixos índices

de emprego podem levar a um saldo de conta irrisório, sendo assim o governo previu em lei que se uma pessoa contribuir por pelo menos 10 anos e que o saldo de sua conta não seja suficiente para gerar uma aposentadoria de pelo menos 60% de sua média salarial nos últimos 24 meses, o segurado passa a receber pelo sistema semi-contributivo, sendo um mínimo de US\$ 69 e um máximo de US\$ 375.

2.2 Argentina: Uma mudança verdadeira

A Argentina fez algo que ninguém previa nos últimos anos, instituiu o sistema privado de previdência excluindo assim o Estado de principal protagonista, mas extinguiu o mesmo a alguns anos voltando para o modelo anterior apenas com o sistema público de previdência. Mas para entendermos melhor tal mudança precisando conhecer o início do sistema.

O sistema nasce em meados do século XIX de uma forma bastante descentralizada através da junção de mecanismos voluntários interligados a mecanismos de ajudas mutualistas. Com o crescimento dos governos provinciais (lembrando que a Argentina é subdividida em províncias o que equivale aos Estados brasileiros) levou ao nascimento de pensões para funcionários públicos. A primeira Lei específica para pensões data de 1867 na província de Santa Fé, que instituía um sistema de caixas para funcionários públicos financiados através dos impostos gerais da província.

O sistema só se ampliou em 1904, quando o governo federal passou a legislar sobre o assunto criando mecanismos para financiar a cobertura previdenciária de novas categorias profissionais sob um modelo de capitalização coletiva, com aportes de patrões e empregados. Nesse modelo foram criadas treze caixas nacionais que ofereciam pensões para seus segurados nos setores públicos e privado e pensões para seus dependentes em caso de morte do assegurado contribuinte, assim no final da primeira metade do século XX o sistema previdenciário argentino era um dos mais abrangente do continente, ainda que divergisse muito em relação aos seus benefícios e contribuições.

Com a grande instabilidade econômica e a insuficiente relação entre o custeio e os benefícios, o sistema vivia em déficits constantes. Como os mecanismos de capitalização não funcionaram direito, o sistema muda em

1954 para um sistema de repartição simples, onde quem está em idade laboral custeia o benefício de quem está em idade de aposentadoria.

Tal mudança se transformou numa enorme bola de dívidas com a ascensão de Péron ao poder nos anos 50, como parte de suas medidas populistas o governo decide aumentar demasiadamente os benefícios dos sistemas sem se preocupar em planos para custear os mesmos. Tal problema só se resolveria em 1960 com a promulgação de uma lei que unificava as 13 caixas existentes em apenas 3, uniformizando por baixo os benefícios, mas mantendo o sistema de repartição, assim o mesmo continuava a gerar déficit sendo cada vez mais necessário aportes governamentais para manter seu equilíbrio.

Do ponto de vista financeiro, ou seja, analisando o resultado da balança de recebimento de contribuição com o fornecimento de benefícios, a situação piora ainda mais a partir de 1968 quando são promulgadas duas leis básicas a de número 18037/68, que encaixa todos os trabalhadores não formais em alguma das três caixas existentes e a 18038/68 que estende o sistema de previdência social a outros setores ocupacionais como trabalhadores autônomos e independentes. Essa base legal se mantém praticamente inalterada até o fim dos anos 80, gerando uma série de problemas onde se destaca:

1- A excessiva conveniência do Estado em perdoar dívidas de empresas e dos trabalhadores autônomos, através de anistias fiscais e privilégios baseados em favores e apadrinhamentos políticos (lembrando que a Argentina vivia à época de uma ditadura militar);

2- A enorme facilidade com que o sistema concedia benefícios sem o tempo de contribuição necessário, através do uso de mecanismos de comprovação fraudulentos, como a declaração jurada, onde o contribuinte escolhia duas testemunhas que comprovavam o tempo de contribuição através de uma declaração juramentada;

3- A manutenção de sistemas de exceção e privilégio para categorias profissionais especiais, sem uma base contributiva justa. Existiam dois tipos de sistemas: os sistemas especiais e os sistemas diferenciais. Os sistemas especiais ofereciam condições especiais a algumas categorias profissionais (membros de chancelarias e diplomatas por exemplo) tais como

idade para aposentadoria menores que as regulamentadas e valores de benefícios maiores que o permitidos para alguma categorias profissionais. Já os diferenciais conferiam benefícios por concessão não vinculadas à prévias contribuições por força de nomeação dos poderes Executivo e Legislativo.

Com as crises dos anos 80 somadas aos processos hiper-inflacionários levaram a uma enorme perda de valor dos benefícios, forçando assim o governo a iniciar uma série de reformas a partir dos anos 90.

A primeira onda de reformas compreendida entre 1990 e 1994 procurou reduzir a fragmentação do sistema para aumentar seu manejo administrativo. Encaixa-se neste período a unificação dos sistemas em um só , a criação de um órgão central para administração, todas as contribuições foram centralizadas em aportes patronais de 17% e de aportes laborais de 33% com o objetivo de financiar benefícios na área de aposentadorias, pensões , proteção à saúde, proteção ao desemprego e assinações familiares. Para a parte específica de aposentadorias e pensões eram destinados 11% e 16% das contribuições de empregadores e empregados respectivamente, sendo os demais recursos destinados ao financiamento das Obras Sociais, PAMI/INJP (Programa de Atenção Médica Integral do Instituto Nacional de Jubilados y Pensionados), assinações e seguro-desemprego.

A segunda onda de reformas que começou depois de 1994 visava primeiramente garantir a sustentabilidade futura do sistema, e para isso estabeleceu novas bases de arrecadação e novos mecanismos de concessão e gestão de benefícios para novos ingressantes no mercado de trabalho, ao mesmo tempo em que se propunham regras de transição para aqueles que entraram no mercado de trabalho ainda sob tutela do antigo sistema, e que desejassem passar para o novo sistema. Para se falar em outras palavras se substituiu o antigo sistema de repartição por um baseado em dois pilares compulsórios e complementares, constituídos por: um pilar básico, com benefícios definidos, administrado pelo setor público e financiado por contribuições sobre a folha de pagamento e impostos gerais e um pilar complementar obrigatório administrado em parte pelo setor público e parte pelo setor privado, com contribuição definida, operando em regime de capitalização individual.

O pilar básico era administrado pela ANSES (Administración Nacional e Seguridad Social) e abrangia três tipos de benefícios:

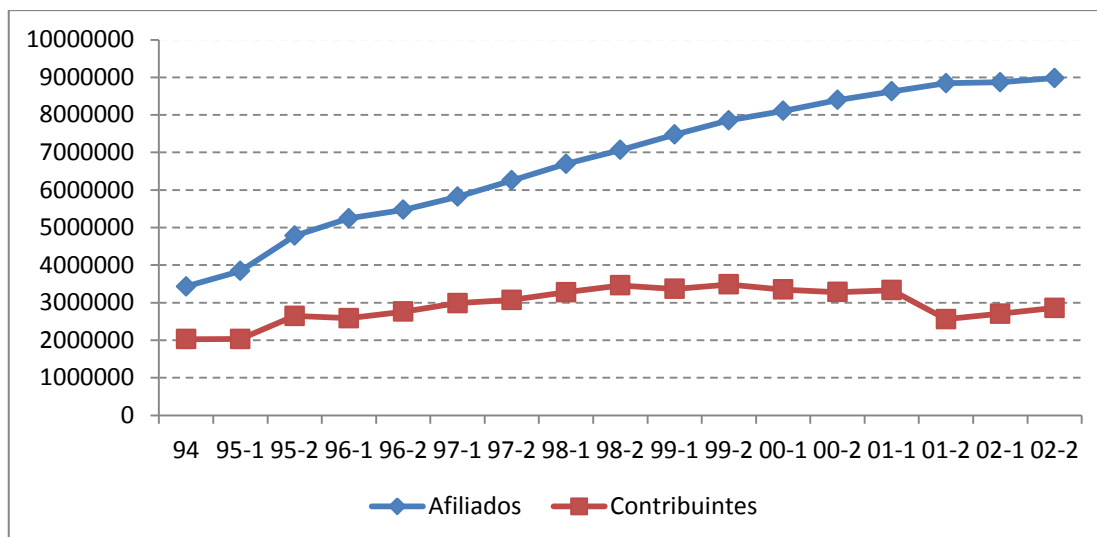
(a) PBU-Prestação Básica Universal: era válido para todos os novos ingressantes do sistema e para os que aceitassem a mudança de regime. Corresponhia a 2 vezes o valor do AMPO (Aporte Médio Provisional Obligatório), o que equivalia a US\$180 no momento de sua criação em Março de 1995. Com o tempo o PBU mudou sua regra de concessão e passou a adotar o método de tempo mínimo de contribuição, sendo assim no mínimo 35 anos de contribuição com uma idade mínima de 65 anos para homens e 60 anos para mulheres.

(b) Prestação Compensatória: para aqueles que se encontram na transição entre o novo e o antigo regime e equivalia a 1,5% do valor do salário médio de contribuição dos últimos 10 anos, multiplicado pelo número de anos de contribuição no regime anterior até no máximo 35 anos. Uma pessoa que mudasse de regime receberia a PBU somada a prestação compensatória

(c) Aposentadorias pagas sobre a base do sistema anterior, (ASI) para as pessoas que se aposentaram antes da reforma, continuaria se pagando o benefício de acordo com os parâmetros do regime anterior.

O pilar complementar obrigatório poderia ser controlado pela ANSES, para aqueles que optassem por continuar no serviço público, ou pelas Administrados de Fondos de Pensión y Jubilación (AFJP) – entidades privadas, livremente escolhidas pelos trabalhadores para gerenciar a parcela de 11% descontada da folha de salários dos empregados para a formação de um fundo de capitalização individual .A seguir um gráfico(GRÁFICO 5) que mostra a quantidade de contribuintes em relação a quantidade de afiliados:

**GRÁFICO 5- QUANTIDADE DE AFILIADOS E CONTRIBUINTES DAS
AFJP.**

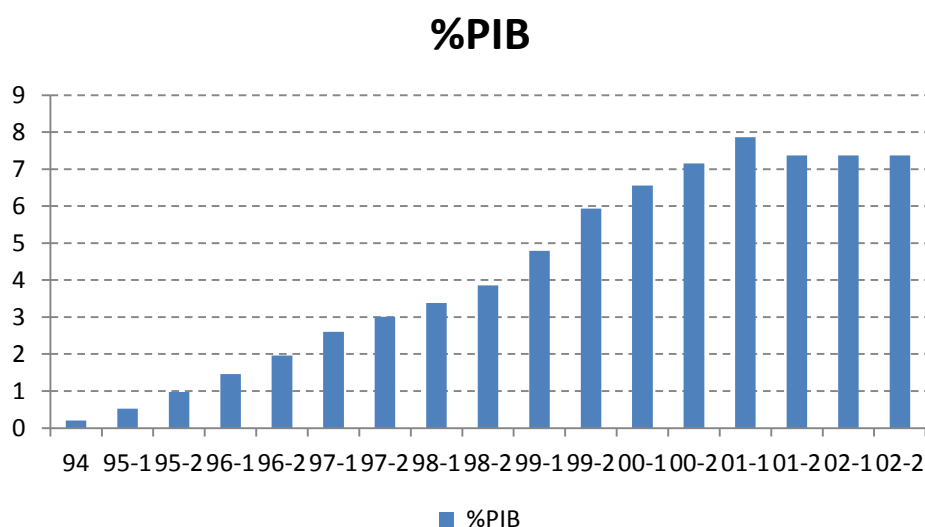


Fonte: Elaboração do Autor através de dados do Governo Argentino.

Os principais mecanismos de funcionamento deste pilar eram: contas de capitalização individual, prestação adicional por permanência e as taxas de administração. Inicialmente existiam 24 AFJP, onde uma servia de exemplo para todas as outras, era a AFJP “La Nación” que foi organizada e mantida pelo setor público e tinha como objetivo fazer com que uma empresa pública servisse de exemplo para funcionamento de todo o setor.

A seguir um pequeno gráfico (GRÁFICO 7) que informa o quanto os fundos das AFJP valiam em porcentagem do PIB argentino:

Gráfico 6- Valor dos fundos das AFJP em porcentagem do PIB

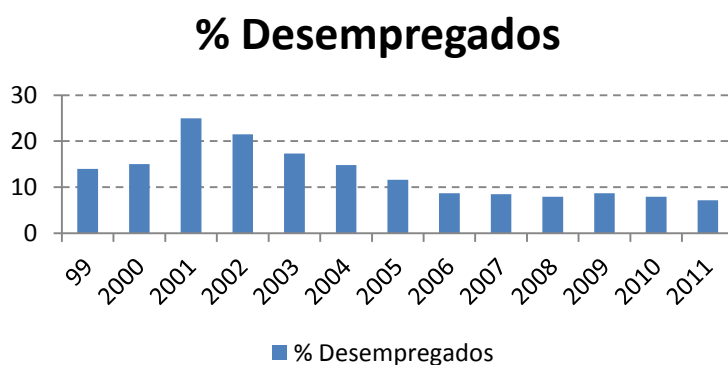


Fonte: Governo Argentino

2.2.1- Contra-Reforma

A contrarreforma, ou a volta do controle do Estado sobre as aposentadorias, teve início com a ascensão de Nestor Kirchner ao poder em 2001. Em 2001 o mercado de trabalho argentino se mostrava num quadro bastante preocupante com um elevado índice de desocupação (GRÁFICO 7) e um alto índice de empregos informais (que não contribuíam para a previdência) e ao mesmo tempo foi diminuído o número de aposentados pois os mesmos não conseguiam satisfazer o elevado período de contribuição requerido pelo regime, além disso o sistema público amargava uma enorme dificuldade financeira, decorrente da redução de recursos provocada pela migração de mais de 75% dos contribuintes para o regime de capitalização e pela diminuição da contribuição dos empregadores. (MESA-LAGO-2009).

GRÁFICO 7 – PORCENTAGEM DE DESEMPREGADOS



Fonte: Governo Argentino

De início foram tomadas medidas de curto prazo para combater esses problemas como a permissão para que autônomos que tivessem idade para se aposentar até o último dia de 2004 regularizassem o pagamento de suas contribuições, parcelando em até 60 prestações e que os desempregados com pelo menos 30 anos de contribuição para um dos dois regimes e com 60 anos (homens) e 55 anos (mulher), pudessem se aposentar de forma antecipada. Tal medida valeu de 2005 até abril de 2007 e permitiu que os mais afetados com a deterioração do mercado de trabalho e com a criação das AFJP pudessem se aposentar.

Seguindo o mesmo pensamento foi aprovada em 2007 a Lei 26.222 (Libre Opción del Régimen Jubilatorio), permitindo a livre opção entre os dois regimes (antes era permitida a passagem do público para o privado), concedendo um

prazo para que as pessoas com um certo tempo de contribuição e fundos insuficientes no regime de capitalização passassem para o regime público, permitiu que a cada cinco anos o trabalhador pudesse migrar de um plano para outro, instituiu que os novos integrantes no mercado de trabalho que não formalizassem sua escolha entre os dois regimes fossem automaticamente inscritos no público, diminuiu o custo das AFJP, igualou as contribuições entre os dois regimes, dentre outras.

Em julho do mesmo foi publicado o decreto 897/07 onde foram criadas três instituições com o intuito de, entre outros:

Que la medida tiene como fin prioritario asegurar que los beneficiários del Sistem Publico de Reparto no se constituya em variable de ajuste de la economia em momentos que el ciclo económico se encuentre em fases desfavorables, contando a tales efectos com los excedentes producidos en los momentos positivos del ciclo.(ARGENTINA,2007,p.2).

As instituições eram: o Fondo de Garantia de Sustentabilidad del Régimen Previsional Público de Reparto (FGS), cujo objetivo era preservar o valor e a rentabilidade dos recursos para garantir o pagamento futuro dos benefícios; o Comité de Administración de las Inversiones del FGS, encarregado de elaborar as diretrizes norteadoras das decisões tomadas pelo FGS, atentando para a segurança, rentabilidade e a diversificação dos riscos das aplicações e a Comisión de Seguimiento del FGS, que recolheria as informações e as divulgaria semestralmente.

De acordo com a ANSES (2010) a lei 26.222 proporcionou um aumento de cerca de 2 milhões de contribuintes para o sistema público.

Em 20 de Novembro de 2008, o senado argentino aprova uma lei que extingue as AFJP e criando o Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), unificando os dois regimes em um só, público e de repartição.

A extinção das AFJP resultou na migração dos seus segurados para a órbita estatal de suas carteiras, contando com um fluxo mensal de 12 a 14 milhões de pesos em contribuições dos trabalhadores e empregadores

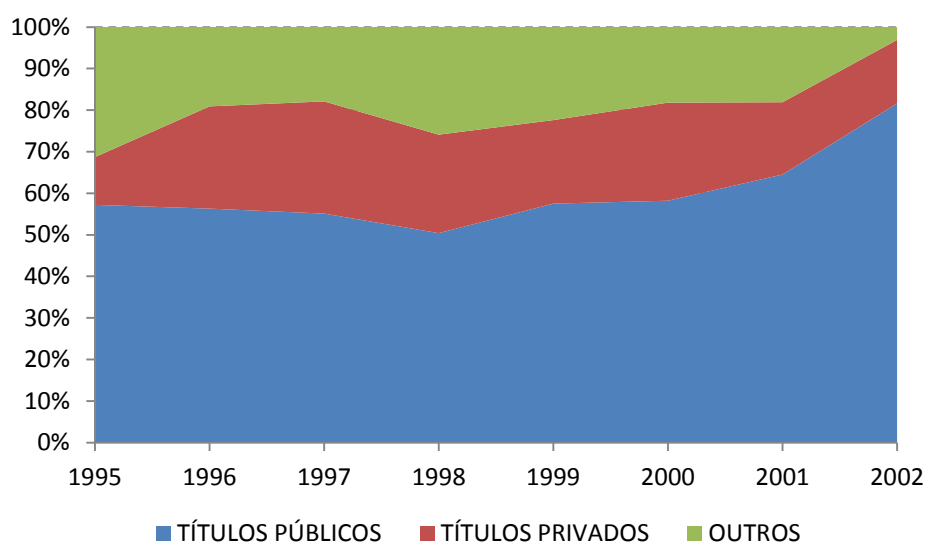
(Mendizabal, 2011), dessa forma o FGS contava com um aumento de 97% desde a criação do SIPA.

O governo argentino elencou as seguintes razões para a (re) estatização:

a- Que a Constituição Argentina estabelece que seja o Estado quem outorgue os benefícios, de forma integral e irrenunciável.

b- Que o regime de capitalização não favoreceu o desenvolvimento do mercado de capitais, tal como era esperado (apenas 19,5% dos fundos das AFJP eram destinados à compra de ações e isso representava menos de 6% do mercado acionário). Abaixo um gráfico do mesmo (GRÁFICO 8):

GRÁFICO 8- Composição Percentual das AFJP



Fonte: Governo argentino

c- A queda da cobertura das pessoas com idade para se aposentar, no lugar de aumentar, como se dizia no momento de criação das AFJP.

d- Que as taxas de comissões praticadas pelas AFJP eram muito altas, chegando a representar 60% da contribuição em média entre 2001 e 2003.

e- Foi esperado um aumento das contribuições voluntárias das pessoas de alta renda, mas essas representavam apenas 0,3% do total de contribuições.

f- A capitalização deixa as rendas futura dos aposentados à mercê dos humores do mercado financeiro, isto é, sujeito a operações de risco.

g- E a principal, no ponto de visto deste autor, era que a Previdência Social é uma instituição para outorgar certezas, logo não pode ter como pilar central uma atividade passível de risco e que, além disso, tem demonstrado

que pode distanciar-se fortemente da economia real por períodos prolongados, quando o produto financeiro não tem uma relação direta com a riqueza em termos de bens e serviços.

2.3. Peru- Seguindo o Chile

O sistema previdenciário peruano remonta ao começo dos anos 30, mas somente a partir de 1980 foi que surgiu um sistema de seguridade social que englobou todos os existentes em um só (com exceção do das forças armadas).

Dados de 1985 em relação a cobertura mostra que a maioria dos segurados eram funcionários públicos e assalariados urbanos, perfazendo um total de 39,1% da população economicamente ativa, ou cerca de um quinto da população total.

Nessa época a qualificação para a obtenção de benefícios eram as seguintes: homens se aposentariam com 60 anos de idade e as mulheres com 55 anos de idade, com um mínimo de 15 e 13 anos de contribuição respectivamente. A aposentadoria resultante variava entre 50% e 80% do salário médio dos 3 a 5 melhores anos num período de 5 anos.

O financiamento do sistema dependia principalmente de um imposto de 22% sobre a folha salarial dividido entre empregados (16%) e empregadores (6%, sendo 3% destinados ao plano de aposentadoria e pensão).

Foi exatamente na década de 80, durante a crise econômica que se notou a necessidade de reforma do setor previdenciário, pois o sistema praticamente faliu. Sendo assim no começo dos anos 90 o governo peruano começa a viabilizar um estudo sobre a possibilidade de uma reforma, mas enquanto os legisladores se reuniam e avaliam a reforma, o presidente Fujimori dissolveu o congresso e em 1992 promulgou um decreto que reforma a estrutura previdenciária do país.

Assim, em junho de 1993 foi criado o SPP (Sistema Privado Peruano), onde não existia contribuição patronal, então os empregados que quisessem migrar para o sistema privado teriam seus salários incrementados em 13,5%, também foram atribuídos bônus de reconhecimento aos que optaram pela mudança.

O paradoxo de se informar que o sistema peruano seguiu a risca o modelo chileno não é totalmente verdade, pois o mesmo tem algumas medidas mais rígidas que o seu antecessor.

Uma das diferenças foi que legalmente o sistema antigo continuava existindo, mas que o tempo de contribuição exigido foi aumentado para 20 anos, tanto para homens quanto para mulheres, a transferência do sistema privado para o público só foi possível até dezembro de 1994, inclusive após essa data só era possível ingressar no público no começo da sua vida economicamente ativa. Os títulos de reconhecimentos previamente mencionadas possuíam um teto de valor de U\$ 40.000,00 e condições de emissão severíssimas, como o segurado deveria estar filiado ao público em 6 de dezembro de 1992, precisaria ter contribuído de forma sucessiva durante os seis meses anteriores a data de pedido de concessão do título e o segurado deveria ter contribuído por pelo menos 4 anos entre dezembro de 1982 e dezembro de 1992, essa medida visava diminuir o número de títulos a serem emitidos, pois durante os anos 80 o país mergulhou em uma crise financeira fazendo que muitos trabalhadores migrassem para o trabalho informal e não passassem a contribuir com o sistema público. Como não existia contribuição patronal, toda a contribuição (financiamento do sistema) era retirada do salário dos empregados e era dividida da seguinte forma: 10% para o fundo de aposentadoria e pensão para idosos, uma contribuição não especificada para seguro invalidez-morte, ainda há uma contribuição solidária de 1% para o aposentadorias e pensões para idosos não qualificados e para seguro de invalidez para maiores de 18 anos.

Então, com essas regras, estima-se que três quartos dos segurados do sistema privado possuem entre 20 e 40 anos e as razões para essa maciça participação jovem são inúmeras, mas principalmente a fuga da crise do sistema público, a perspectiva de maiores benefícios e uma possível pressão dos empregadores, que embora de terem que aumentar o salário, como visto anteriormente, eles ficariam isentos de qualquer contribuição obrigatória. As razões para que as pessoas mais velhas fiquem no sistema público são a menor rigidez dos critérios de elegibilidade para concessão de benefícios (5 anos de diferença entre os sistemas, o privado é o mais rigoroso) e uma menor contribuição por parte do empregado.

3. Brasil e sua história previdenciária

A previdência brasileira amparada na regulamentação estatal tem um de seus marcos iniciais em 26 de março de 1888 com a promulgação de um decreto que instituía uma aposentadoria disponível para os funcionários dos correios. Mas a previdência propriamente dita só foi formalmente criada nos moldes como temos hoje com a criação da Lei Eloy Chaves, que criou as CAP (Caixas de Aposentadorias e Pensões) oferecendo assistência médica e cobrindo riscos de invalidez, morte e velhice para os empregados das empresas ferroviárias em 24 de janeiro de 1923. Aproximadamente dez anos depois foi aumentada a cobertura com a criação dos IAPs (Institutos de Previdência e Pensões), com destaque para o IAP dos Marítimos o primeiro com cobertura nacional. Em 1934 foi definido em constituição o modelo tripartite de previdência, que previa que o trabalhador, o Estado e os empregadores contribuiriam para o financiamento da previdência.

Inicialmente a previdência foi baseada em processos capitalizados, e a mesma era utilizada como processo de financiamento de diversas obras, dentre essas a construção de Brasília. Os baixos rendimentos das aplicações, somados ao não pagamento da cota de responsabilidade da União, a sonegação de pagamento por parte dos empregadores e o processo inflacionário em 1950 impossibilitaram a manutenção desse sistema capitalizado, fazendo assim que se adotasse o regime de repartição simples, onde as gerações passadas financiam as gerações atuais gerando assim um interdependência geracional, considerado inadequado devido as constantes mudanças demográficas, sociais e econômicas brasileiras.

Em 1960, foi realmente institucionalizado o surgimento da previdência com a promulgação da LOPS (Lei Orgânica da Previdência Social) que padronizou o sistema assistencial e unificou as regras dos IAPs.

O marco inicial final da instituição e regulamentação das regras da previdência social foi a promulgação da constituição de 1988, pois esse normativo instituiu uma diferenciação entre os trabalhadores privados, que estavam incluídos no Regime Geral de Previdência Social (RGPS) e os funcionários público, cobertos pelo Regime Jurídico Único. Ao adotar o sistema

de repartido simples no RGPS os legisladores parecem que esqueceram de levar em conta algo bastante importante, a configuração demográfica da população brasileira, como por exemplo, o forte envelhecimento pelo qual a mesma vem passando, a queda vertiginosa da taxa de natalidade, ocasionando assim uma queda na população economicamente ativas que por sua vez ocasiona uma diminuição no número de contribuintes da previdência levando por consequência a uma negatização do saldo previdenciário brasileiro.

A seguir estará exposto apenas do regime geral, pois o regime complementar possui várias regras porque o regulamento geral do RPPS possibilita que cada órgão que deseje ter um regime próprio escreva suas regras desde que seguidas algumas regras dispostas em Lei.

3.1- Regime Geral de Previdência Social (RGPS)

3.1.1- Segurados da Previdência Social

Como visto anteriormente o RGPS abrange a maior parte dos segurados brasileiros, pois é um regime de filiação obrigatória a todas as pessoas que possuem algum vínculo empregatício. Nesse tópico exploraremos as fontes de custeio e os benefícios abrangidos por ele. São contribuintes da Previdência Social a empresa e a entidade a ela equiparada, o empregador doméstico e o trabalhador. Dentro dessa divisão existe uma subdivisão em: segurados obrigatórios, que por força de Lei são obrigados a se filiar ao RGPS e os segurados facultativos. Nesse primeiro momento vamos focar nos segurados obrigatórios que são: empregado, empregado doméstico, contribuinte individual (CI), trabalhador avulso e segurado especial.

Todos os tópicos referentes ao segurados, seguem as Leis 8.212/91 e 8.213/91, bem como as Emenda Constitucionais 20/98, 41/03, 47/05 e 70/12.

Segue abaixo um resumo das características de cada uma das classes contributivas:

a- **Empregado:** É aquele que presta serviço de natureza urbana ou rural a empresa, em caráter não eventual, com subordinação e mediante remuneração. Entende-se por subordinação o empregado estar sujeito ao poder de direção do empregador. Nessa classe não se enquadram o trabalhador voluntário (por não possuir remuneração). Suas alíquotas de contribuição variam de acordo com o valor de sua remuneração.

b- Empregado doméstico: É aquele que presta serviço de natureza contínua, mediante remuneração, a pessoa ou família, no âmbito residencial desta, em atividade sem fins lucrativos.

c- É aquele que, sindicalizado ou não, presta serviços, de natureza urbana ou rural, a diversas empresas, sem vínculo empregatício, com a intermediação obrigatória do sindicato da categoria ou, quando se tratar de atividade portuária, do órgão gestor de mão de obra (OGMO).

d- Especial: A pessoa física residente no imóvel rural ou em aglomerado urbano ou rural próximo a ele que, individualmente ou em regime de economia familiar, exercem as atividades de produtor rural (podendo ser proprietário, usufrutuário, possuidor, assentado, parceiro ou meeiro outorgados, comodatário ou arrendatário rural) ou de pescador artesanal ou a este assemelhado, e façam dessas atividades o principal meio de vida, bem como seus respectivos cônjuges ou companheiro, filhos maiores de 16 anos de idade ou a estes equiparados que, comprovadamente, trabalhem com o grupo familiar. Se o produtor rural explora a atividade agropecuária, para se enquadrar como segurado especial, a área de propriedade rural não pode ser superior a 4 módulos fiscais. Mas se explora atividade de seringueiro ou de extrativista vegetal, não há limite de área.

e- Contribuinte Individual: os segurados anteriormente denominados empresário, autônomos e equiparados a autônomo, a partir de 29/11/99, por força da Lei 9876, foram enquadrados nessa categoria. Estão nela: o produtor rural pessoa física, o garimpeiro, os ministros de confissão e os membros de institutos de vida consagrada (eclesiásticos), o brasileiro civil que trabalha no exterior, o empresário urbano ou rural, o trabalhador que presta serviços de caráter eventual, o trabalhador autônomo, o associado eleito para cargo de direção em cooperativa, associação ou entidade de qualquer finalidade e natureza, o síndico ou administrador eleito para exercer atividade de direção condominial (desde que receba remuneração), o aposentado de qualquer regime previdenciário nomeado magistrado classista temporário da Justiça do Trabalho ou nomeado magistrado da Justiça Eleitoral, o bolsista da Fundação Habitacional do Exército contratado em conformidade com a Lei 6855/80, o árbitro e seus auxiliares que atuem em conformidade com a Lei 9615/98 e o MEI (Microempreendedor Individual) que é aquele que auferiu renda bruta de

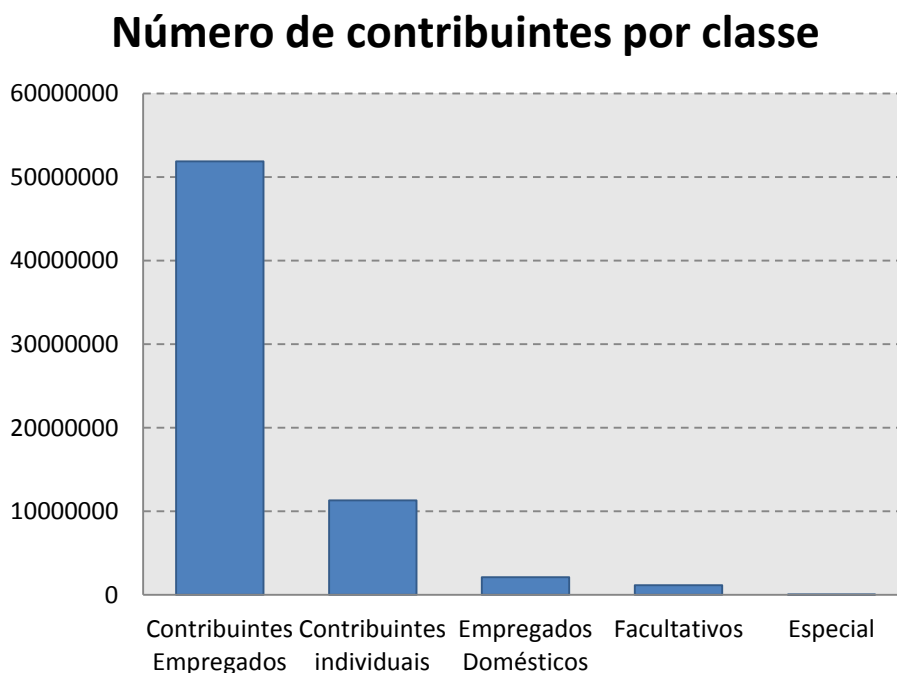
até R\$60.000,00 no ano-calendário anterior e que seja optante pelo modo de recolhimento do Simples Nacional.

Fora obrigatórios existe outra classe de contribuintes do RGPS os facultativos. Sua principal característica é a não necessidade de filiação, ou seja, sua filiação depende exclusivamente de sua vontade. Pode filiar-se nessa classe a pessoa física maior de dezesseis anos, mediante contribuição, desde que não esteja exercendo atividade remunerada que o enquadre como segurado obrigatório do RGPS ou de Regime Próprio de Previdência Social. É vedada a filiação como facultativo a pessoa participante de RPPS, salvo na hipótese de afastamento sem remuneração e desde que não permitida a contribuição, nesse caso, ao regime próprio. Podem filiar-se na qualidade de segurado facultativo as seguintes pessoas (de acordo com o artigo 11,§1º):

- I. A dona de casa;
- II. O síndico de condomínio desde não remunerado;
- III. O estudante;
- IV. O brasileiro que acompanha cônjuge que presta serviço no exterior;
- V. Aquele que deixou de ser segurado obrigatório da Previdência Social;
- VI. O membro de conselho tutelar (de acordo com a Lei 8069/90 em seu artigo 132), quando não esteja vinculado a nenhum regime de Previdência Social;
- VII. O bolsista e o estagiário que prestam serviços a empresas de acordo com a Lei 11788/08;
- VIII. O bolsista que se dedique tempo integral a pesquisa, curso de especialização, pós-graduação, mestrado ou doutorado, no Brasil ou no exterior, desde que não esteja vinculado a nenhum Regime de Previdência Social;
- IX. O presidiário que não exerce atividade remunerada, nem esteja vinculado a nenhum Regime de previdência Social;
- X. O brasileiro residente ou domiciliado no exterior, salvo se filiado a regime previdenciário de país com o qual o Brasil mantenha acordo internacional; e
- XI. O segurado recolhido à prisão sob regime fechado ou semiaberto, que, nesta condição, preste serviço, dentro ou fora da unidade penal, a uma ou mais empresas, com ou sem intermediação da organização carcerária ou entidade afim, ou que exerce atividade artesanal por conta própria.

Abaixo um gráfico (GRÁFICO 9) com o número de contribuintes distribuído em suas respectivas classes referentes ao ano de 2011, data do último anuário estatístico disponível no sítio do Ministério da Previdência Social:

Gráfico 09 - Número de contribuintes por classe



Fonte: Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS)

Agora que estão definidas as classes de contribuintes temos que ressaltar que todos eles possuem uma alíquota de contribuição diferente, ou seja, de acordo com seu rendimento cada um tem um percentual de sua remuneração destinada à Previdência. Abaixo teremos alguns quadros (Quadro 1 a Quadro 4) com os percentuais de contribuição de cada classe:

QUADRO 1 - Alíquotas de Contribuição (Segurado empregado)

Salário-Contribuição (R\$)	Alíquota
Até 1247,70	8%
De 1247,71 até 2079,50	9%
De 2079,51 até 4159,00	11%

QUADRO 2- ALÍQUOTAS DO CONTRIBUINTE INDIVIDUAL

Quando o CI prestar serviço:	O tomador de serviço desconta a contribuição?	Alíquota
A pessoa física	Não	20%

ou quando exerce atividade econômica por conta própria ou quando se tratar de brasileiro que trabalha no exterior para organismo oficial internacional do qual o Brasil seja membro efetivo		
A empresa em geral	Sim	11%
A entidade beneficente de assistência social isenta das contribuições sociais	Sim	20%
A empresa em geral por intermédio de cooperativa de trabalho	Sim (quem desconta é a cooperativa)	11%
A pessoa física, por intermédio de cooperativa de trabalho	Sim (quem desconta é a cooperativa)	20%
A entidade beneficente em gozo de isenção, por intermédio de cooperativa de trabalho	Sim (quem desconta é a cooperativa)	20%
A cooperativa de produção (mesmo que seja associado à cooperativa)	Sim	11%
A outro CI equiparado a empresa ou produtor rural pessoa física ou missão diplomática e repartição consular de carreira estrangeiras	Não	20%(mas pode deduzir, da sua contribuição 45% da contribuição do contratante, limitada a 9% do salário de contribuição)
Quando trabalhar por conta própria, sem relação de trabalho com empresa ou equiparado e optar pela exclusão do	Não	11% sobre o salário mínimo

direito ao benefício de aposentadoria por tempo de contribuição		
MEI	Não	5% sobre o salário mínimo

QUADRO 3- ALÍQUOTA DE CONTRIBUIÇÃO DO SEGURADO ESPECIAL

CONTRIBUIÇÃO	ALÍQUOTA	BASE DE CÁLCULO
Para a Seguridade Social	2%	Receita bruta da comercialização da produção rural
Para o RAT (riscos ambientais de trabalho)	0,1%	Receita bruta da comercialização da produção rural

QUADRO 4- ALÍQUOTA DE CONTRIBUIÇÃO DO SEGURADO FACULTATIVO

DIREITO A APOSENTADORIA POR TEMPO DE CONTRIBUIÇÃO	SITUAÇÃO	BASE DE CÁLCULO	ALÍQUOTA
COM DIREITO	REGRA GERAL	Salário de contribuição, respeitados os limites de R\$678,00 e R\$4.159,00	20%
SEM DIREITO	REGRA GERAL	Um salário mínimo	11%
	Segurado facultativo sem renda própria que se dedique exclusivamente ao trabalho doméstico no âmbito de sua residência, desde que pertencente à família de	Um salário mínimo	5%

	baixa renda		
--	-------------	--	--

Além das contribuições do segurados, a Previdência Social recebe contribuições por parte das empresas, as chamadas contribuições patronais e contribuições do empregador doméstico (12%). Tais contribuições variam entre 22,5% e 3%. Suas bases de cálculo são (a porcentagem incide sobre cada uma separadamente): total das remunerações pagas, devidas ou creditadas aos segurados empregados e trabalhadores avulsos (paga é a remuneração efetivamente entregue ao segurado. Creditada é a remuneração depositada na conta bancária do segurado. Devida é aquela que o segurado tem direito, pois prestou o serviço, mas ainda não recebeu), total das remunerações pagas ou creditadas aos contribuintes individuais e valor bruto das notas fiscais ou fatura de prestação de serviço relativo a serviços que lhe são prestados por cooperados por intermédio de cooperativas de trabalho. Também é descontado e contado como contribuição patronal, um percentual destinado ao antigo Seguro de Acidentes de Trabalho (SAP) hoje denominado de Risco Ambiental de Trabalho (RAT) que é utilizado para financiamento das aposentadorias especial e de incapacidade laborativa decorrente dos riscos ambientais do trabalho. O RAT possui três classes e cada uma com uma alíquota diferente:

1. 1% para empresa cuja atividade preponderante seja considerada leve;
2. 2% para empresa cuja atividade preponderante seja considerada média;
3. 3% para empresa cuja atividade preponderante seja considerada grave.

Cada empresa é responsável pelo seu enquadramento em uma classe e cabe a Receita Federal do Brasil (RFB) a fiscalização se o enquadramento está correto. A atividade preponderante é a atividade onde existe o maior número de segurados empregados e trabalhadores avulsos. Para enquadramento, é divulgada uma lista denominada de Relação de Atividades Preponderantes e Correspondentes Graus de Risco. Tais alíquotas poderão ser reduzidas em até 50% ou aumentadas em até 100% em razão do desempenho da empresa em relação à sua atividade aferida pelo Fator Acidentário de Prevenção (FAP).

O FAP consiste de um multiplicador variável num intervalo contínuo de cinco décimos (0,5000) a dois inteiros (2,0000). Para seu cálculo é levado em conta seu desempenho em relação a atividade econômica. O desempenho é medido de acordo com os resultados obtidos a partir dos índices de frequência, gravidade e custo dos benefícios incapacitantes gerados na empresa. Os índices terão como base: os registros de acidentes e doenças do trabalho informados ao INSS (Instituto Nacional de Seguridade Social) para a frequência, os casos de auxílio-doença, auxílio-acidente, aposentadoria por invalidez e pensão por morte de natureza acidentária, aos quais são atribuídos pesos em razão da gravidade da ocorrência para a gravidade e os valores dos benefícios de natureza acidentária pagos ou devidos pela Previdência Social para o custo.

Além das contribuições acima existem as chamadas contribuições não previdenciárias, que são:

- a. COFINS- Contribuição para Financiamento da Seguridade Social;
- b. CSLL-Contribuição Social sobre o Lucro Líquido;
- c. PIS/PASEP-contribuição para os programas de Integração Social e de Formação do Patrimônio do Servidor Público;
- d. PIS/PASEP Importação e COFINS importação;
- e. Contribuição sobre a receita de concursos de prognósticos;
- f. As multas, a atualização monetária, e os juros moratórios;
- g. A remuneração recebida pela prestação de serviço de arrecadação, fiscalização e cobrança prestados a terceiros;
- h. As receitas provenientes de prestação de outros serviços e de fornecimento ou arrendamento de bens;
- i. As demais receitas patrimoniais, industriais e financeiras;
- j. As doações, legados, subvenções e outras receitas eventuais;
- k. 40% do resultado dos leilões dos bens apreendidos pela Secretaria da Receita Federal;
- l. 50% do valor do prêmio do Seguro obrigatório de danos pessoais causados por veículos automotores de vias terrestres (Seguro DPVAT), valor esse que deve ser destinado ao SUS Sistema único de Saúde) para custeio da assistência médico-hospitalar aos segurados vítimas de acidente de trânsito.

3.1.2- Benefícios do RGPS

Nesse tópico a discussão se baseará nas características de todos os benefícios oferecidos pelo RGPS. Discutiremos quem possui direito a requerer o benefício, carência, data de início do benefício, o valor inicial do benefício e os motivos que possam levar ao seu cessamento.

Os benefícios oferecidos pelo regime são: aposentadoria por invalidez, aposentadoria por idade, aposentadoria por tempo de contribuição, aposentadoria especial, auxílio-doença, auxílio-acidente, salário-família, salário-maternidade, pensão por morte e auxílio-reclusão.

Mas antes de entrarmos no tópico, precisamos definir alguns conceitos para melhor entendimento das características dos benefícios:

(a) Carência; número mínimo de contribuições mensais indispensáveis para que o beneficiário faça jus ao benefício. Assim se o segurado não completar o período de carência não terá direito ao benefício por essa ser uma característica essencial para o seu deferimento (QUADRO 5).

QUADRO 5 - CONTAGEM DO PERÍODO DE CARÊNCIA

SEGURADO	DATA DE INÍCIO DA CONTAGEM DA CARÊNCIA
EMPREGADO E TRABALHADOR AVULSO	DATA DE FILIAÇÃO AO RGPS
EMPREGADO DOMÉSTICO, CONTRIBUINTE INDIVIDUAL E FACULTATIVO, INCLUSIVE O SEGURADO ESPECIAL QUE CONTRIBUI, FACULTATIVAMENTE, COM 20% SOBRE O SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO	DATA DO EFETIVO RECOLHIMENTO DA PRIMEIRA CONTRIBUIÇÃO SEM ATRASO, NÃO SENDO CONSIDERADAS PARA EFEITO DE CARÊNCIA AS CONTRIBUIÇÕES RECOLHIDAS COM ATRASO REFERENTE A COMPETÊNCIAS ANTERIORES A ESSA DATA
SEGURADO ESPECIAL QUE NÃO CONTRIBUI, FACULTATIVAMENTE, COM 20% SOBRE O SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO	A PARTIR DO EFETIVO EXERCÍCIO DA ATIVIDADE RURAL, DEVIDAMENTE COMPROVADA

(b) Salário de contribuição: É a base de cálculo da remuneração previdenciária dos segurados da previdência social, sobre a qual incidirá a alíquota estabelecida em lei para determinar o valor da contribuição mensal.

(c) Salário de benefício: É a base de cálculo da renda inicial mensal dos benefícios, exceto o salário-família, a pensão por morte, o salário-maternidade e o auxílio-reclusão.

(d) Fator Previdenciário: É uma fórmula criada pelo Ministério da Previdência Social para beneficiar pessoas com maior tempo de contribuição e a idade ao se aposentar.

(e) Limite de renda mensal do benefício: não terá renda inferior ao salário mínimo (R\$ 678,00), nem superior ao limite máximo do salário de contribuição (R\$ 4159,00), sendo o limite máximo ajustado anualmente com o Índice Nacional e Preços ao Consumidor (INPC) calculado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

Os benefícios do RGPS são: aposentadoria por idade, aposentadoria por invalidez, aposentadoria por tempo de contribuição, aposentadoria especial, auxílio-doença, auxílio-acidente, salário-família, salário-maternidade, pensão por morte e auxílio-reclusão. A seguir será exposto as características de cada um desses benefícios.

3.1.2.1 Aposentadoria por Invalidez

A aposentadoria por invalidez tem como fato gerador (fato que gera a concessão do benefício) a incapacidade permanente e total para o trabalho e insuscetível de reabilitação profissional para o exercício de atividade que lhe garanta a subsistência. A cessação do benefício se dá com o retorno voluntário a atividade, recuperação da capacidade laborativa ou morte do segurado. Todos os segurados têm direito a esse benefício. A carência exigida é, em geral, de 12 contribuições mensais, mas se a invalidez for decorrente de acidente ou de alguma doença especificada em lista do MPS(Ministério da Previdência Social ou MPAS), não será exigida carência. A Renda mensal inicial varia de acordo se o benefício foi precedido de auxílio-doença, ou seja, a doença evoluiu e causou invalidez laborativa. Se não for precedida de auxílio-doença o valor é de 100% do SB(salário de benefício), se for precedida de auxílio-doença é 100% do SB que serviu de base para a concessão do auxílio-doença. Se o segurado precisar do auxílio permanente de outra pessoa a

aposentadoria será acrescida de 25% e nesse caso será permitida que o benefício passe do teto máximo estabelecido. O dia em que se começa a receber o benefício também depende da mesma regra da renda inicial, se for precedida de auxílio-doença será o dia imediato ao da cessação do auxílio-doença. Se não for precedida de auxílio doença, será oferecida a partir do décimo sexto dia de afastamento da atividade ou partir da data da entrada do requerimento se entre o afastamento e a data do requerimento decorrer mais de 30 dias para o segurado empregado, para os demais segurados a contar da data do início da incapacidade ou da data da entrada do requerimento, se entre essas datas decorrerem mais de 30 dias.

3.1.2.2 Aposentadoria por Idade

A aposentadoria por idade tem como fato gerador a idade mínima de aposentadoria que é de 65 anos para homem e de 60 anos para mulher, poderá ser reduzida em 5 anos para o trabalhador rural, para o segurado especial e para o garimpeiro que trabalha em regime de economia familiar. Todos os segurados têm direito a esse benefício. A carência é, em regra, de 180 contribuições mensais. A renda mensal inicial é de 70% do SB acrescida em 1% para cada grupo de 12 contribuições mensais, não podendo ultrapassar os 100% do SB. O início do benefício se dará para os segurados domésticos e empregados, a partir da data de desligamento do emprego, quando requerido no prazo de 90 dias, contados da data do desligamento ou a partir da data do requerimento, quando não houver desligamento do emprego ou quando for requerida depois de 90 dias, contados da data do desligamento e para os demais segurados a partir da data de entrada do requerimento. O benefício se cessa somente com a morte do segurado.

3.1.2.3 Aposentadoria por Tempo de Contribuição

A aposentadoria por TC possui como fato gerador o mínimo de tempo de contribuição que para os homens é de 35 anos de contribuição e para a mulher é de 30 anos de contribuição, onde em ambos poderá ser reduzida em 5 anos caso o segurado seja professor que comprove exclusivamente tempo de efetivo exercício em função de magistério na educação infantil, no ensino fundamental ou no ensino médio. Todos os segurados têm direito a aposentadoria por TC,

exceto: o segurado especial que não contribua, facultativamente, com alíquota de 20% sobre o salário de contribuição; o segurado contribuinte individual, que trabalhe por conta própria, sem relação de trabalho com empresa ou equiparado, e o segurado facultativo que contribuam com a alíquota de 11% sobre um salário mínimo. A carência exigida é, em regra, de 180 contribuições mensais. O benefício terá início para os segurados empregado e empregado doméstico a partir da data do desligamento do emprego, quando requerido no prazo de 90 dias, contados da data do desligamento ou a partir da data do requerimento, quando não houver desligamento do emprego ou quando for requerido depois de 90 dias, contados da data do desligamento e para os demais segurados, a partir da data de entrada do requerimento. A renda mensal é de 100% do SB. O benefício se cessa somente com a morte do segurado.

3.1.2.4 Aposentadoria Especial

O fato que gera o direito a aposentadoria especial é a exposição contínua e habitual a agentes nocivos físicos, químicos ou biológicos, prejudiciais à saúde ou à integridade física, durante 15,20 ou 25 anos. Os beneficiários da aposentadoria especial são: os segurados empregados e o trabalhador avulso; o cooperado, filiado a cooperativa de trabalho ou produção, embora seja classificado como contribuinte individual, também possui direito ao benefício. A carência exigida é de, em regra, 180 contribuições mensais. A renda mensal desse benefício corresponde a 100% do SB. O Início do benefício se dará para o segurado empregado: a partir da data do desligamento do emprego quando requerido no prazo de 90 dias, contados da data do desligamento; ou a partir da data do requerimento quando não houver desligamento do emprego ou quando for requerido depois de 90 dias, contados a partir da data do desligamento. Para o trabalhador avulso e cooperado filiado a cooperativa de trabalho ou de produção será a partir data do requerimento. A cessação do benefício se dará em regra com a morte do segurado, mas também se dará se o segurado voltar a exercer atividade que o sujeite a agentes nocivos, que prejudiquem sua saúde ou integridade física.

3.1.2.5 Auxílio-Doença

O fato gerador que dá início ao auxílio-doença é a incapacidade temporária para o trabalho ou para a atividade habitual por mais de 15 dias

consecutivos. Todos os segurados do RGPS têm direito a esse benefício. A carência ,é em regra, de 12 contribuições mensais, mas se a incapacidade for decorrente de acidente ou de alguma doença especificada em lista do MPS(MPAS), não será exigida a carência. A renda mensal inicial será de 91% do salário de benefício. O Início do benefício será: quando requerido até o trigésimo dia do afastamento da atividade até o décimo sexto dia de afastamento da atividade para o segurado empregado e partir da data de início da incapacidade para os demais segurados; quando requerido após o trigésimo dia do afastamento da atividade será contado a partir da data de entrada do requerimento para todos os segurados. O benefício se cessará a partir da recuperação da capacidade laborativa, transformação em aposentadoria por invalidez, transformação de auxílio-acidente ou morte do segurado.

3.1.2.6 Auxílio-acidente

O auxílio-acidente possui como fato gerador sequela decorrente de acidente de qualquer natureza que implique a redução da capacidade para o trabalho que o segurado habitualmente exercia. Os beneficiários são o segurado empregado, o trabalhador avulso e o segurado especial. O recebimento de salário ou concessão de outro benefício que não seja aposentadoria não prejudicará a continuidade do recebimento desse benefício, também não é permitido o recebimento de dois auxílio acidente tendo que comparar os dois benefícios e descartar o menos vantajoso para o segurado. Não é exigida carência para auxílio-acidente. A renda mensal inicial é de 50% do SB que deu origem ao auxílio, podendo ser inferior a um salário mínimo. O início do benefício é no dia seguinte ao da cessação do auxílio-doença, ou seja, o segurado recebia o auxílio-doença, mas pode voltar a trabalhar porém ainda conta com sequela do acidente original. O benefício se cessará com a aposentadoria do segurado, morte do segurado ou emissão de certificado de tempo de contribuição, que é utilizado para o segurado se aposentar em regime próprio de previdência contando o tempo de contribuição para o RGPS.

3.1.2.7 Salário-família

O fato gerador de tal benefício é ser segurado de baixa renda (salário de contribuição até R\$ 971,78) e ter filho (ou equiparado) até 14 anos de idade e inválido. Os beneficiários são: o segurado empregado e o trabalhador avulso, o

aposentado por invalidez ou por idade e demais aposentados a partir dos 65 anos de idade (homens) ou 60 anos de idade (mulheres). Não é exigida carência nesse benefício. A renda mensal do benefício é dividida em cotas relacionadas a quantos filhos (ou equiparados) até 14 anos ou inválidos o segurado tenha na razão de um para um. O valor de cada cota é: R\$ 33,16 para o segurado com remuneração mensal não superior a R\$ 646,55 e R\$ 23,26 para o segurado com remuneração mensal superior a R\$ 646,55 e inferior a R\$ 971,78. O pagamento será feito mensalmente pela empresa ao empregado em atividade, pelo sindicato ou OGMO (Órgão Gestor de Mão de Obra) ao trabalhador avulso em atividade ou pelo INSS ao segurado que tenha direito ao salário-família e esteja em gozo de auxílio-doença ou aposentadoria. O benefício se iniciará a partir da data de apresentação da certidão de nascimento do filho ou da documentação relativa ao equiparado, estando condicionado à apresentação anual de atestado de vacinação obrigatória, até 6 anos de idade, e de comprovação semestral de frequência à escola do filho ou equiparado, a partir dos 7 anos de idade. A cessação do benefício se dará por morte do filho ou equiparado a contar do mês seguinte ao do óbito, quando o filho ou equiparado completar 14 anos de idade, salvo se inválido, a contar do mês seguinte ao da data do aniversário, pela recuperação da capacidade do filho ou equiparado inválido a contar do mês seguinte da cessação da incapacidade, pelo desemprego do segurado ou pela morte do segurado.

3.1.2.8 Salário-maternidade

O fato que gera a condição de acesso ao salário-maternidade é o parto, o aborto não criminoso ou adoção ou guarda judicial para fins de adoção de criança de até 8 anos de idade. Quem tem direito ao benefício são todas as seguradas. A carência para a concessão do benefício é a seguinte: para contribuinte individual e facultativa são 10 contribuições mensais; para a segurada especial é exercício de atividade rural nos últimos 10 meses anteriores à data do parto ou do requerimento do benefício quando requerido antes do parto mesmo que de forma descontínua e para a empregada, empregada doméstica e trabalhadora avulsa independe de carência. A renda mensal inicial para a empregada e trabalhadora avulsa será a remuneração integral; para a empregada doméstica será seu último salário de contribuição; para a segurada especial é um salário mínimo e para a contribuinte individual e

facultativa é um doze avos da soma dos 12 últimos salários de contribuição apurados em período não superior a 15 meses. O responsável pelo pagamento será; a empresa em caso de segurada empregada; para os demais casos deverá ser pago diretamente pela Previdência Social; no caso de adoção de criança, será pago diretamente pela Previdência Social, mesmo que a adotante seja empregada. O período de duração será:

I. Em caso de parto: 120 dias(com início 28 dias antes e término 91 dias depois do parto).Em alguns casos os períodos que antecedem e sucedem ao parto podem ser aumentados em até 2 semanas mediante atestado médico específico;

II. Em caso de aborto não criminoso: duas semanas

III. Em caso de adoção ou guarda judicial para fins de adoção: se a criança tiver até 1 ano completo será de 120 dias; a partir de 1 ano completo até 4 anos de idade completos será de 60 dias; e a partir de 4 anos completos até completar oito anos será de 30 dias.

O benefício será cessado nos seguintes casos: após o decurso do prazo legal, pelo óbito da segurada e para a segurada empregada, pela dispensa sem justa causa durante o período de estabilidade.

3.1.2.9. Pensão por morte

O fato gerador dessa pensão é: a morte do segurado, sentença declaratória de ausência (desaparecido dado como morto) expedida por autoridade judiciária e desaparecimento do segurado por motivo de catástrofe, acidente ou desastre, mediante apresentação de prova hábil, sem necessitar assim de prova judicial. Os beneficiários da pensão são os dependentes do segurado falecido (respeitada a ordem de classes; classe 1 são o filho não emancipado, o companheiro, a companheira e o filho não emancipado menor de 21 anos, classe 2 são os pais e classe 3 o irmão não emancipado menor de 21 anos). Não é exigida carência para esse benefício. A renda mensal desse benefício é de 100% do valor que o segurado recebia ou daquela que teria direito se estivesse aposentado por invalidez na data de seu falecimento. O início do pagamento é ditado pelas seguintes regras: se a morte for certa será da data do óbito se requerida em até 30 dias após o mesmo ou na data do requerimento se requerido após 30 dias do mesmo; caso a morte seja presumida na data da sentença declaratória de ausência expedida por

autoridade judiciária ou data da ocorrência do desaparecimento do segurado por motivo de catástrofe, acidente ou desastre, mediante apresentação de prova hábil. O benefício será cessado em dois casos:

- I. Cessamento de pagamento de cota individual;
 - a) Pela morte do pensionista;
 - b) Para o filho ou pessoa a ele equiparada ou irmão pela emancipação ou ao completar 21 anos
 - c) Para o pensionista inválido pela cessação da invalidez
 - d) Pela adoção, para o filho adotado que receba pensão por morte dos pais biológicos.
- II. Cessamento do benefício;
 - a) Com a extinção da cota do último pensionista, a pensão por morte será encerrada;
 - b) No caso e morte presumida, verificando o reaparecimento do segurado, o pagamento da pensão cessa imediatamente.

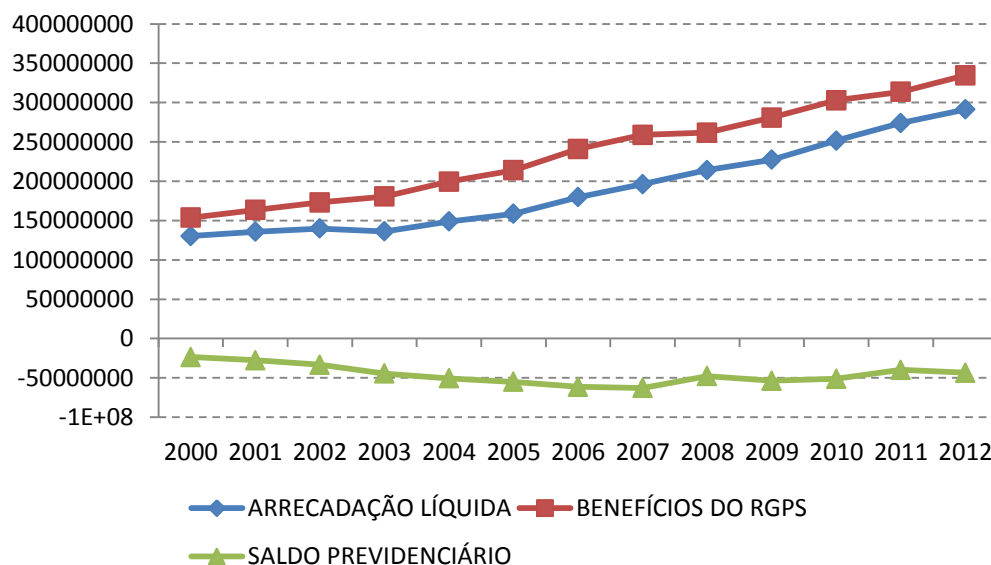
3.1.2.10. Auxílio-Reclusão

O fato gerador de tal auxílio é o recolhimento à prisão do segurado de baixa renda que não receber remuneração da empresa nem estiver em gozo de auxílio-doença, de aposentadoria ou de abono de permanência em serviço. Os beneficiários do benefício são os dependentes do segurado recolhido à prisão(respeitada a ordem de classes). A carência não é exigida para o auxílio-reclusão. A renda mensal é de 100% do valor da aposentadoria que o segurado recebia ou daquela a que teria direito se estivesse aposentado por invalidez na data em que foi recolhido à prisão. O benefício será iniciado na data do efetivo recolhimento do segurado à prisão, se requerido até 30 dias depois desta, ou na data do requerimento se posterior. Terá duração enquanto o segurado permanecer detento ou recluso. O pagamento será suspenso em caso e fuga do segurado e se houver recaptura do segurado, será restabelecido a partir da data em que esta ocorrer, desde que o capturado ainda seja segurado. O pagamento se cessará de duas maneiras, na primeira se parará de pagar a cota individual se o dependente morrer, se o filho ou pessoa a ele equiparada ou irmã se emancipar ou completar 21 anos e se o pensionista inválido pela cessação da invalidez. A segunda forma é a cessação do benefício em si que se dará caso o segurado faleça, o segurado seja liberto

da reclusão, se o segurado passar a receber aposentadoria ou se o segurado passar a cumprir pena em regime aberto, trabalhando para determinada empresa com vínculo trabalhista.

O resultado entre a subtração do total arrecadado, chamado de arrecadação líquida, e o total de benefícios do RGPS resulta no chamado saldo previdenciário que só cresce em seu déficit. (Gráfico 10-Evolução anual do saldo previdenciário).

GRÁFICO 10- EVOLUÇÃO ANUAL DO SALDO PREVIDENCIÁRIO



Fonte: Elaboração do Autor através de dados do INSS

Analisando o gráfico acima, percebemos que o saldo previdenciário encontra-se negativo e aumentando ao passar dos anos. Mas a Previdência consegue saldar tal débito com os pagamentos provenientes de outras fontes, fazendo assim com o seu saldo final seja positivo, só em 2012 o saldo final foi de R\$ 22.305.732.000,00. Ou seja, podemos dizer que a Previdência Social Brasileira apresenta um saldo positivo, um superávit, pois o governo conseguiu, nesse momento, sanar um pouco o déficit previdenciário com a inclusão de pagamentos não previdenciários no financiamento da mesma.

4. Conclusões

Após a redação deste trabalho, é possível analisar por alguns resultados apresentados e pelas características explanadas se as reformas foram bem sucedidas e se o Brasil precisa ou não de uma reforma estrutural.

O sistema previdenciário brasileiro como exposto no terceiro capítulo passou por muitas mudanças ao decorrer do tempo, ou seja, sofreu reformas paramétricas, embora alguns autores afirmem que o nosso país já sofreu reformas estruturais como a introdução do fator previdenciário, diferindo dos outros países que sofreram alterações em seus sistemas de contribuição e pagamento de benefícios.

Analisando o caso boliviano podemos notar que o sistema ainda depende muito de financiamento estatal, pois baseia a maior parte do seu financiamento em imposto sobre o setor de hidrocarbonetos e como a economia é altamente informal a lei prevê uma aposentadoria mínima para quem estiver em alguns dos regimes contributivos, sendo essa complementada com dinheiro estatal.

Na reforma argentina podemos notar algo bastante interessante e os erros cometidos lá podem servir como exemplo caso o Brasil decida por uma reforma estrutural. O sistema argentino colocou toda a sua base de financiamento em um pilar de incerteza, o pilar da capitalização (mercado de ações), satisfazendo em parte o conceito de capitalização individual com a criação de contas unitárias para cada participante da previdência, mas sujeitando todo o seu financiamento ao humor do mercado, onde só deveria aplicar o saldo das contas no mercado financeiro e basear seu custeio em contribuições patronais e laborais. Com a chegada da crise, como pudemos acompanhar pela televisão, a economia argentina praticamente foi a falência, fazendo com que muitos trabalhadores fosse para a informalidade sem contribuir mais para previdência e com seus saldos de contas irrisórios devido a baixa do mercado e o pouco tempo de contribuição, forçando o governo a voltar para o sistema de reparto simples igual ao Brasil.

O sistema previdenciário peruano seria, dentre os países selecionados, o que mais serviria como espelho para a possível reforma brasileira. Pois embora tenha sido reformado a partir de uma imposição do então presidente Fujimori, ele consegue implementar dois sistemas, um de capitalização, totalmente

privado , e um de repartição, totalmente público, podendo os cidadãos escolher para qual regime contribuir, diferindo do Brasil pois o segurado não pode escolher livremente entre o sistema público (RGPS) e os privados(previdência complementar). Alguns podem alegar que existam os regimes próprios, mas estes abrangem apenas uma pequena parte da população e são destinados a classes específicas de trabalhadores.

Então o sistema brasileiro, embora imperfeito, continua sendo um dos melhores da América Latina, pois abrange a maioria da população economicamente ativa e possui inúmeros benefícios, mas o que falta ao Brasil é a implementação de um regime de capitalização público, fazendo com que os trabalhadores possam escolher para qual regime contribuir. Com a regulamentação da previdência complementar estará suprido uma grande parte deste vazio de sistemas de capitalização no país. O governo brasileiro poderia olhar como exemplos de como não proceder no caso das medidas paliativas tomadas na Argentina durante o período que sua previdência foi baseada em capitalização individual, medidas que há muito vêm sendo implantadas no Brasil como soluções a curto prazo de problemas antigos, precisa também aprender em como distribuir bem a nossa enorme carga tributária e usar como imagem a Bolívia que usou 20% do seu imposto sobre hidrocarbonetos(principal fonte de energia do país) e financiou uma aposentadoria digna para aqueles que não possuem condições de se aposentar. Medida essa que poderia suprir a necessidades da população brasileira que não possui condições de se filiar a previdência social brasileira (RGPS) ,e tão pouco a um regime próprio. Alguns argumentam que existe o benefício de Assistência Social, que hoje corresponde a um salário-mínimo, mas tal benefício é defasado e não atende as características de que um benefício deve ter que é suprir em sua totalidade as necessidades do segurado, no caso de uma aposentadoria, e as necessidades pontuais nos demais casos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. GOES, Hugo. Manual de Direito Previdenciário. 7.ed. Rio de Janeiro: Ferreira, 2013.
2. CUNHA FILHO, Clayton. A reforma previdenciária boliviana: expansão de direitos, mudanças pragmáticas e continuidades. Rio de Janeiro, 2011. Disponível em : <http://academia.edu/509532/A_reforma_previdenciaria_boliviana_expansao_de_direitos_mudancas_paradigmaticas_e_continuidades>. Acesso em 10 de Maio de 2013.
3. MÉDICI, Cezar André. Analisando a reforma previdenciária argentina nos anos 90. Rio de Janeiro, 2002. Disponível em : <<http://www.dca.ufrn.br/~ricardo/files/seminario-ipea-reforma-argentina.pdf> > . Acesso em 1 de Junho de 2013.
4. BOLÍVIA. Instituto Nacional de Estadística. Disponível em: <<http://www.ine.gob.bo/> > . Acessado em 10 de Maio de 2013.
5. BOLÍVIA. Ley 065 de Pensiones de 10 de Dezembro de 2010. Disponível em : <<http://bolivia.infoleyes.com/shownorm.php?id=2647> >. Acessado em 15 de Maio de 2013.
6. NITSCH, Manfred ; SCHWARZER, Helmut. Progressos recentes no financiamento da previdência social na América Latina. Tradução de Istvan Vadja. Cadernos ENAP. Brasília:ENAP,1996.
7. MANDIZABAL, Nuria. El sistema previsional Argentino e sú reestatización. Disponível em: <www.apuntesparaelcambio.com.ar/apc_nov.pdf >. Acesso em 1 de Maio de 2013.
8. SCHATTA P. COELHO, Vera. A Reforma da previdência social na América Latina. 1ª ed. Rio de Janeiro: Editora FGV , 2003.
9. BRASIL. Lei 8.212 de 24 de Julho de 1991. Disponível em : <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm >. Acessado em 3 de Julho de 2013.

10. BRASIL. Lei 8.213 de 24 de Julho de 1991. Disponível em : <
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm> . Acessado em 4 de Julho de 2013.
11. BRASIL. Emenda Constitucional Nº 20 de 15 de Dezembro de 1998.
Disponível em : <
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc20.htm > .
Acessado em 5 de Julho de 2013.
12. BRASIL. Emenda Constitucional Nº 41 de 19 de Dezembro de 2003.
Disponível em : <
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc41.htm > .
Acessado em 8 de Julho de 2013.
13. BRASIL. Emenda Constitucional Nº 47 de 5 de Julho de 2005. Disponível em:
< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc47.htm>
. Acessado em 10 de Julho de 2013.
14. BRASIL. Emenda Constitucional Nº 70 de 29 de Março de 2012. Disponível
em : <
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc70.htm> .
Acessado em 14 de Julho de 2013.

