



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ

FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, ATUÁRIA, CONTABILIDADE E
SECRETARIADO EXECUTIVO.

CURSO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS

ADAÍLA MONTEIRO DE OLIVEIRA

**SISTEMA PREVIDENCIÁRIO BRASILEIRO: UMA
ANÁLISE RETROSPECTIVA**

FORTALEZA - CE
2007

ADAÍLA MONTEIRO DE OLIVEIRA

SISTEMA PREVIDENCIÁRIO BRASILEIRO: UMA ANÁLISE
RETROSPECTIVA

Monografia apresentada à Faculdade de Economia,
Administração, Atuária, Contabilidade e Secretariado
Executivo, como requisito parcial para obtenção do grau
de Bacharel em Ciências Econômicas.

Orientadora : Sandra Maria dos Santos

FORTALEZA - CE
2007

ADAÍLA MONTEIRO DE OLIVEIRA

SISTEMA PREVIDENCIÁRIO BRASILEIRO: UMA ANÁLISE
RETROSPECTIVA

Esta monografia foi submetida à Coordenação do Curso de Ciências Econômicas, como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Bacharel em Ciências Econômicas, outorgado pela Universidade Federal do Ceará – UFC e encontra-se à disposição dos interessados na Biblioteca da referida Universidade.

A citação de qualquer trecho desta monografia é permitida, desde que feita de acordo com as normas de ética científica.

Data da aprovação: 04/07/2007.

| | |
|---|---------------|
| _____ Profª. Sandra Maria dos Santos Prof. Orientador | Nota _____ |
| _____ Profª. Iana Bezerra Jucá Membro da Banca Examinadora | Nota _____ |
| _____ Prof. Raul dos Santos Filho Membro da Banca Examinadora | Nota _____ |

Ao amor.

AGRADECIMENTOS

Ao meu Deus, que me dá forças para continuar a caminhada em busca dos meus objetivos, provando cada dia seu infinito amor por mim e, em especial, pela alegria de concluir este trabalho.

À Professora Sandra, pelo apoio e orientação essenciais para a realização e aprimoramento deste trabalho.

À minha família, especialmente minha mãe, que sempre foi um exemplo de fé e coragem, me ensinando a superar todos os obstáculos e pela compreensão da minha ausência nesse período.

Aos Professores Iana Bezerra Jucá e Raul dos Santos Filho por participarem da Banca Examinadora.

Ao Paulo Wandré, pelo apoio nos momentos de desânimo na caminhada, por ouvir meus desabafos e por compartilhar tudo que acontece na minha vida.

Ao novo membro da família, o dálmata Huck, pelo carinho e pelas boas risadas no seu convívio.

Aos amigos André Lima, Fabíola de Souza, Jacqueline Lima e Tatiana de Souza, pelo apoio, troca de conhecimento, fontes de pesquisa, esclarecimentos, sugestões e pela atenção.

Aos amigos de curso, especialmente ao Pedro Andrade, pela dedicação, estímulo e por terem tornado esta jornada agradável mediante o seu convívio.

Aos amigos da Capef.

E aos demais, que de alguma forma contribuíram na elaboração desta monografia.

Já se disse que o homem vive das lembranças do passado e das esperanças do futuro. E são as boas recordações e a segurança no porvir que ensejam, no presente, a felicidade humana.

(Arnaldo Sussekind)

RESUMO

O estudo objetiva analisar a evolução do sistema previdenciário brasileiro. Para esse fim fez-se uso de pesquisa bibliográfica. Trata-se de um estudo de natureza descritiva, que envolveu dados coletados do Ministério da Previdência e Assistência Social (MPAS), Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Privada (ABRAPP), Associação Nacional de Previdência Aberta (ANAPP) e outros. Os resultados do estudo mostram que o sistema previdenciário brasileiro está sendo repensado, face aos problemas enfrentados pela crise no sistema, causada por diversos fatores desde medidas da Constituição de 1988 ao atual problema de aumento da expectativa de vida da população associado à redução da taxa de natalidade. Em resposta a essas mudanças, o Governo vêm adotando medidas para reverter esse quadro. Assim, em 1998 iniciou-se o processo de reforma na previdência, que visa o equilíbrio econômico, financeiro e atuarial e uma maior proteção previdenciária.

Palavras-chave: Previdência, Fundos de Pensão, Reforma da Previdência, Expectativa de vida, Taxa de natalidade.

SUMÁRIO

| | |
|--|----|
| LISTA DE QUADROS E TABELAS | 10 |
| LISTA DE GRÁFICOS E FIGURAS | 11 |
| LISTA DE SIGLAS | 12 |
| | |
| 1. INTRODUÇÃO | 13 |
| | |
| 2. DOCTRINA PREVIDENCIÁRIA | 15 |
| 2.1 Introdução | 15 |
| 2.2 Contextualização Histórica do Sistema Previdenciário | 17 |
| 2.3 Custo Econômico dos Sistemas Previdenciários | 19 |
| 2.4 Regimes de Financiamento da Previdência | 21 |
| 2.4.1 Regime de Repartição Simples | 21 |
| 2.4.2 Regime de Capitalização | 22 |
| 2.4.3 Regime de Capitais de Cobertura | 22 |
| | |
| 3. A PREVIDÊNCIA NO BRASIL: FUNDAMENTAÇÃO BÁSICA | 24 |
| 3.1 Breve Histórico | 24 |
| 3.2 Composição do Sistema Previdenciário Brasileiro | 26 |
| 3.3 O Regime Geral de Previdência Social | 27 |
| 3.3.1 Estrutura Administrativa da Previdência Social | 29 |
| 3.3.2 Benefícios e Serviços Assistenciais Oferecidos | 30 |
| 3.4 O Regime Próprio de Previdência Social | 32 |
| 3.5 A Previdência Complementar | 33 |
| 3.5.1 Modalidades dos Planos Oferecidos pelas Entidades Fechadas de Previdência Complementar | 35 |
| 3.5.2 Benefícios Oferecidos pelas Entidades Fechadas de Previdência Complementar | 36 |
| 3.5.3 Produtos Oferecidos pelas Entidades Abertas de Previdência Complementar | 37 |

| | |
|---|----|
| 4. PANORAMA ATUAL DA PREVIDÊNCIA NO BRASIL..... | 39 |
| 4.1 Fatores Determinantes da Atual Situação da Previdência Social no Brasil | 39 |
| 4.1.1 Mudanças com a Constituição de 1988..... | 39 |
| 4.1.2 Sistemas de previdência do funcionalismo público | 40 |
| 4.1.3 Aumento das alíquotas contributivas | 42 |
| 4.1.4 Evasão de contribuições | 42 |
| 4.1.5 Fraudes nas concessões | 43 |
| 4.1.6 A queda da relação entre contribuintes e inativos..... | 43 |
| 4.2 A Reforma da Previdência | 46 |
| 4.3 A Previdência Complementar | 50 |
| 4.3.1 Desempenho da Previdência Complementar na Economia | 54 |
| | |
| 5. CONCLUSÃO | 57 |
| | |
| REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 58 |

LISTA DE QUADROS E TABELAS

| | |
|--|----|
| Quadro 1 – Fases da História da Previdência | 18 |
| Quadro 2 – Histórico da Previdência Social..... | 25 |
| Quadro 3 – A Composição do Sistema Previdenciário Brasileiro | 26 |
| Quadro 4 – Princípios da Previdência Social | 28 |
| Quadro 5 – Benefícios Oferecidos pela Previdência Social..... | 30 |
| Quadro 6 – Serviços Assistenciais Oferecidos pela Previdência Social | 32 |
| Quadro 7 – Características dos Produtos Oferecidos pelas EAPC's..... | 38 |
| Tabela 1 – Benefícios em manutenção pelas EFPC's, posição em out/2006..... | 37 |
| Tabela 2 – Evolução do Saldo Previdenciário, em bilhões, na posição de dez/1998..... | 40 |
| Tabela 3–Tabela de Contribuição dos Segurados Empregados, inclusive domésticos e trabalhadores avulsos, vigente a partir de 01/04/2004 | 42 |
| Tabela 4 – Expectativa de sobrevida no Brasil por sexo (1930 a 2000) | 50 |
| Tabela 5 – Evolução da Previdência Privada Aberta (1994 a 2006) | 51 |
| Tabela 6 – População das EFPC's, segundo o tipo de patrocínio e instituidor, posição em dez/2006) | 53 |
| Tabela 7 – Relação das maiores EFPC's segundo o Ativo Total, posição em out/2006 | 53 |
| Tabela 8 – Patrimônio das EFPC's com relação ao PIB (em milhões) | 56 |

LISTA DE GRÁFICOS E FIGURAS

| | |
|---|----|
| Gráfico 1 – Evolução do Déficit do Regime Jurídico Único | 41 |
| Gráfico 2 – Evolução da Expectativa de vida ao nascer no Brasil (1991 a 2005) | 44 |
| Gráfico 3 – Taxa de Crescimento Populacional – Média anual por década | 44 |
| Gráfico 4 – Evolução da Relação entre Contribuintes e Beneficiários | 46 |
| Gráfico 5 – <i>Ranking</i> das EAPC's segundo a Receita..... | 52 |
| Figura 1 – Estrutura Administrativa da Previdência Social | 29 |
| Figura 2 – Fluxo de Recursos em uma EFPC | 55 |

LISTA DE SIGLAS

ABRAPP – Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Privada

ANAPP – Associação Nacional da Previdência Privada

BACEN – Banco Central do Brasil

CMN – Conselho Monetário Nacional

EAPC – Entidade Aberta de Previdência Complementar

EFPC – Entidade Fechada de Previdência Complementar

FAPI – Fundo de Aposentadoria Programada Individual

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

INSS – Instituto Nacional do Seguro Social

MPAS – Ministério da Previdência e Assistência Social

PGBL – Plano Gerador de Benefícios Livres

RGPS – Regime Geral de Previdência Social

RPPS – Regime Próprio de Previdência Social

SPC – Secretaria de Previdência Complementar

SUSEP – Superintendência de Seguros Privados

VGBL – Vida Gerador de Benefícios Livres

1. INTRODUÇÃO

Os sistemas previdenciários adquirem cada vez maior importância na sociedade, pois precaver-se, nos dias atuais, é a melhor solução. O ser humano está constantemente buscando garantir a segurança de uma vida mais tranqüila.

No Brasil, este papel é desempenhado pela Previdência Social, através do Regime Geral de Previdência Social, Regimes Próprios de Previdência Social e da Previdência Complementar.

O Regime Geral de Previdência Social (RGPS) é usufruído pelos trabalhadores do setor privado, profissionais liberais e outras classes, é onde se enquadra a maior parte da população brasileira. Os Regimes Próprios de Previdência Social são compostos pelos funcionários públicos estatutários e militares federais, logo têm-se uma parcela menor da população. A Previdência Complementar é o segmento que objetiva acrescentar rendimento aos da previdência social. É, hoje, um dos grandes investidores institucionais da economia brasileira. Seus ativos fortalecem as atividades produtivas, movimentam ações e títulos públicos, além de outras modalidades financeiras. Gera um forte capitalizador de longo prazo e funciona como instrumento regulador da política econômica.

Este trabalho objetiva traçar um panorama geral da previdência no Brasil, da sua origem aos dias atuais, demonstrando sua importância para a vida individual dos cidadãos e para o desenvolvimento econômico do país e desta forma, disseminar a cultura previdenciária.

A monografia está dividida em três capítulos, dos quais o primeiro abrange um aspecto mais teórico a respeito de como se originou o conceito de previdência e seus objetivos e quando iniciou sua aplicação no mundo. Mostra também qual o custo econômico do sustento dos aposentados e os regimes que podem administrar o financiamento dos sistemas previdenciários.

O segundo capítulo é introduzido por um breve histórico da previdência no Brasil, estrutura do sistema previdenciário; informações sobre o regime geral, sua estrutura

administrativa e os benefícios e serviços que são oferecidos; o regime próprio; a previdência complementar aberta e fechada, as modalidades de planos e os benefícios oferecidos .

Finalmente, o último capítulo trata da atual conjuntura da previdência no Brasil, a crise, os fatores que determinaram a situação atual e as medidas que estão sendo tomadas pelo Governo, através das Reformas Previdenciárias, que buscam o redimensionamento do sistema frente ao novo padrão demográfico e à nova dinâmica das relações de trabalho. Além disso, se evidencia o crescimento da Previdência Complementar no Brasil.

No que se refere aos aspectos metodológicos, utilizou-se da pesquisa bibliográfica e de dados secundários.

2. DOUTRINA PREVIDENCIÁRIA

2.1 Introdução

A segurança tem sido uma das preocupações da sociedade, uma vez que o ser humano está constantemente buscando formas de garantir uma maior estabilidade para sua vida, sua família e com o grupo social a que pertence.

Capelo (1986) evidencia que diante da necessidade por segurança, o homem buscou alternativas para minimizar os riscos de sua sobrevivência que pouco foram atenuados pelo desenvolvimento tecnológico e científico. Inicialmente, o homem buscou soluções individuais que não lograram sucesso, fazendo-o partir para uniões estáveis e mutualistas, dando origem às famílias, clãs, tribos, vilas, aldeias e nações. Assim, as preocupações quanto à integridade física e à liberdade foram sucedidas pelas preocupações quanto à cessação das condições que promovem o bem-estar social. Dessa forma, essas questões intensificaram-se com a transformação da sociedade rural em urbana .

As diversas espécies de proteção, individuais ou coletivas, que o homem organizou e de que se serviu, ao longo dos tempos, e com as quais convive nos dias de hoje, concretizou a formatação da Seguridade Social.

De acordo com Ibrahim (2006, p. 4):

A seguridade social pode ser conceituada como a rede protetiva formada pelo Estado e por particulares, com contribuições de todos, incluindo parte dos beneficiários dos direitos, no sentido de estabelecer ações positivas no sustento de pessoas carentes, trabalhadores em geral e seus dependentes, providenciando a manutenção de um padrão mínimo de vida.

De acordo com Martinez (1995) os objetivos da Seguridade Social são os seguintes:

- Proteção Pessoal: Constitui-se de procedimentos individuais de amparo.
- Proteção Familiar: Técnica mais sofisticada que a primeira, pois unifica um pequeno agrupamento humano. Consiste numa conjunção de esforços pessoais, principalmente entre parentes ou agregados, abrangendo o ser humano inserido no grupo ou na sociedade, baseada na possibilidade de mútua ajuda.

- Assistência Pública: Primeiro passo da intervenção estatal. Tem caráter assistenciário. Restrito plano de serviços de saúde e oferta de alimentos, excluída a ajuda pecuniária.
- Assistência Religiosa: Antiga técnica de proteção não-estatal. Juntamente com a assistência pública, é a base histórica dos serviços e assistência sociais, crescentes a partir do Cristianismo e do seu dogma de caridade; conduta de grande importância para a civilização ocidental, não só no campo assistenciário como no religioso, educacional e cultural.

A Seguridade Social está dividida em três grandes áreas de atuação: Saúde, Assistência Social e Previdência e parte do pressuposto de que a cidadania envolve, além de direitos civis e políticos, um mínimo de bem-estar, tanto do ponto de vista econômico quanto de segurança.

Assim, a Constituição Federal de 1988, artigo 194, declara que a Seguridade Social obedecerá aos seguintes princípios e diretrizes:

- Solidariedade;
- Universalidade de Cobertura e Atendimento;
- Uniformidade e Equivalência de Prestações entre as populações urbana e rural;
- Seletividade e Distributividade na prestação dos benefícios e serviços;
- Irredutibilidade do valor dos benefícios;
- Equidade na forma de participação no custeio;
- Diversidade da base de financiamento;
- Caráter democrático e descentralizado da administração;
- Tríplex forma de custeio;
- Preexistência do custeio em relação ao benefício ou serviço.

Previdência social é um sistema governamental federal que promove a partilha coletiva do risco e que reúne uma parcela da população formada pelos segurados inscritos no sistema e por seus dependentes. O sistema, considerado básico, obrigatório e universal para todos os trabalhadores, realiza pagamentos de benefícios, em dinheiro e presta serviços através de um plano assistencial definido. Tem como finalidade prover os meios indispensáveis à sobrevivência tanto dos trabalhadores como de seus respectivos dependentes, oferecendo diversos benefícios.

Segundo a Lei n.º 8.213 de 24/07/1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências, a Previdência Social:

tem por fim assegurar aos seus beneficiários mediante contribuição, meios indispensáveis de manutenção, por motivo de incapacidade, idade avançada, tempo de serviço, desemprego involuntário, encargos de família e prisão ou morte daqueles de quem dependiam economicamente.

A Previdência Complementar ou Privada é formada por todas as organizações que mediante a cobrança de contribuições, oferecem benefícios que se somam aos benefícios proporcionados pelo sistema de Previdência Social. A Previdência Social proporciona um benefício mínimo necessário à manutenção do beneficiário, enquanto à Previdência Privada complementa os benefícios pagos pela Previdência Social.

2.2 Contextualização Histórica do Sistema Previdenciário

Com a dinamização da organização social no século XIX, cresce a demanda para a promoção de seguros de acordo com o princípio mutualista¹, através do qual os benefícios e malefícios materiais, agora de natureza monetária, são diluídos através de uma grande família social. Assim, começaram a surgir associações classistas beneficentes, sindicatos, fundos de previdência e outros arranjos securitários que conduziram à segurança individual monetária ou previdência social que hoje conhecemos.

Naturalmente, foi na Inglaterra, berço da Revolução Industrial, onde esses fenômenos primeiro ocorreram, mas, foi na Alemanha em 1883, onde surgiu o primeiro sistema estruturado de seguro social organizado pelo Estado. As iniciativas do príncipe Otto Von Bismarck representaram o grande marco para a introdução de entidades voltadas ao seguro social, pois, instituíram-se leis as quais conferiam proteção e auto-estima à sociedade, dando mais credibilidade à nação que demonstrava preocupação com aspectos igualitários (FARIAS, 1997).

¹ É um dos princípios fundamentais que constitui a base de toda a operação de seguro. A reunião de um grande número de expostos aos mesmos riscos possibilita estabelecer o equilíbrio aproximado entre as prestações do segurado (prêmio) e as contraprestações do segurador (responsabilidades).
www.certaseguros.com.br/dicionario/ijlm/m.htm

Iniciativas semelhantes foram adotadas pela França, em 1898, com a criação de leis para assistência à velhice e a acidentes de trabalho; na Inglaterra, em 1911, com a criação do *Nacional Insurance Act*, sistema de contribuições sociais mantido por empregados e empregadores e, nos Estados Unidos, em 1935, com a criação do *Social Security Act* para proteger todos os empregados da indústria e comércio, exceto ferroviários (SUSSEKIND, 1955).

No século XX, as atividades securatórias tomaram um impulso sem precedentes, graças à conscientização dos povos no que diz respeito ao amparo familiar e à proteção de seus patrimônios. Assim, os sistemas de previdência surgiram para atender o direito universal de qualquer cidadão a ter um nível de vida digno, principalmente, quando perde seus meios de subsistência.

Com o aperfeiçoamento e conscientização da importância do seguro social, o tema passa a ser abordado nas Constituições de vários países.

De acordo com Freire (1959, p. 173):

A proteção do Estado, que hoje se denomina seguro social, germinou nas associações patriarcais de previdência particular, e floresceu com os atos de assistência pública, de economia particular e com o desenvolvimento do seguro privado.

Segundo Sussekind (1955) a história da previdência pode ser sintetizada em três períodos distintos, que podem ser observados no Quadro 1.

| Fases | Características |
|---|---|
| De 1883 à 1ª Guerra Mundial (1914 – 1918) | Expansão do seguro social na Europa, contemplação das formas Alemã e Inglesa, sendo a primeira mais aceita e difundida. |
| De 1919 à 2ª Guerra Mundial (1939 – 1945) | Universalização do seguro social, no qual a Organização Internacional do Trabalho colaborou de forma decisiva. |
| Desde 1941 | Adoção, através da Carta do Atlântico, da Seguridade Social cuja filosofia almeja tornar cada cidadão titular do direito subjetivo ao bem-estar social. |

QUADRO 1: Fases da História da Previdência

Fonte: Sussekind (1955)

Nos Estados Unidos, por volta do século XIX, começaram a surgir os chamados *Pension Funds*, entidades particulares que representavam grupos profissionais na formação de caixas de aposentadoria, agindo por iniciativa das empresas privadas ou públicas instituidoras, dos empregados ou dos sindicatos, muitas vezes, concedendo uma forma de participação dos empregados nos lucros das empresas as quais também apreciavam de benefícios fiscais.

O seguro facultativo, proporcionado por entidades privadas de previdência, exige contrato bilateral ou condições estatutárias preestabelecidas. Sua cobertura pode ser limitada tanto quanto ao risco como quanto ao grupo de segurados, não correspondendo aos interesses do arranjo securitário social. Assim, originou-se o seguro complementar.

A divisão, levando a ramos específicos de atuação e público alvo, da previdência entre social e complementar, assim como sua diferenciação entre o próprio seguro, é recente, visto que, na antiguidade, as mesmas instituições que praticavam o seguro primitivo eram as que amparavam o sócio e sua família em caso de morte, invalidez ou velhice. Igualmente, as corporações de ofício, que agremiavam grupos por profissões poderiam ser classificadas como fundos de pensão numa forma bem rudimentar, assim como as confrarias e outras instituições assistenciais, ajudaram a formar a base para o seguro social.

2.3 Custo Econômico dos Sistemas Previdenciários

Sistemas Previdenciários são encontrados hoje em quase todos os países do mundo. De forma resumida, um sistema previdenciário deve garantir proteção a cada indivíduo e seus dependentes através de um pagamento em dinheiro que reponha parte da renda que foi perdida devido à diminuição da sua capacidade de prover seu próprio sustento, causada por velhice, doença, acidente de trabalho, desemprego, invalidez ou morte.

Um sistema previdenciário deve ser abrangente, protegendo toda a sociedade dos principais riscos envolvidos, de uma maneira uniforme em conformidade com as necessidades dos beneficiários, indiferentemente ao montante das contribuições individuais dos participantes.

De acordo com Gushiken et al (2001, p. 32), o custo econômico dos aposentados no sistema previdenciário pode ser expresso através do total de bens e serviços que essa população consome e pode ser assim formulado:

$$\text{Custo do Sustento dos Aposentados} = \frac{\text{Consumo dos Aposentados}}{\text{Produção Nacional Total}}, \quad (1.1)$$

A razão acima pode ainda ser decomposta na expressão do produto de diferentes razões econômicas e demográficas, equivalente a :

$$\frac{\text{Consumo Total}}{\text{Produto Nacional Total}} \times \frac{\text{Nº de Aposentados}}{\text{População Total}} \times \frac{\text{Consumo Médio dos Aposentados}}{\text{Consumo Médio da População Total}}, \quad (1.2)$$

Do ponto de vista macroeconômico, o custo econômico dos aposentados no sistema previdenciário é o resultado das três razões econômicas e demográficas demonstradas acima, que são: Razão consumo agregado, Razão dependência de aposentados e Razão Padrão de vida.

Para Gushiken et al (2001, p. 32), as duas últimas razões são mais importantes para determinação do custo econômico, já que a **razão dependência de aposentados** expressa a estrutura etária da população e as normas que determinam a idade da aposentadoria e a **razão padrão de vida** expressa as políticas sociais e econômicas que determinam o padrão de vida dos aposentados em relação ao da população como um todo.

Por serem relações diretas, qualquer tentativa de alteração do custo do sustento dos aposentados implicaria na modificação de um dos fatores desta expressão.

Na tentativa de reduzir esse custo, muitos debates estão sendo realizados em torno das reformas de previdência em diversos países. No Brasil, o custo econômico dos aposentados já se encontra em patamares elevados, com projeções ainda mais agravantes, embora diversos movimentos de ajustes diferenciados venham acontecendo para corrigir disfunções e encontrar soluções que garantam a sustentabilidade dos instrumentos existentes.

2.4 Regimes de Financiamento

O custo dos compromissos assumidos pelos sistemas previdenciários depende do valor dos benefícios estabelecidos e os regimes financeiros da previdência objetivam estabelecer a forma de acumulação das reservas para pagamento dos benefícios cobertos pelo plano.

O regime financeiro define o financiamento dos fluxos de receitas e despesas estimadas. Capelo (1986, p.155) faz a seguinte distinção entre os regimes financeiros clássicos da previdência: os regimes de Repartição Simples, Capitalização e de Capitais de Cobertura.

2.4.1. Regime de Repartição Simples

No regime de financiamento repartição simples, também referido como *pay as you go*, os participantes ativos pagam, por meio das contribuições, os benefícios dos inativos e isso lhes garante o direito de ingresso no plano, ou seja, os recursos financeiros são diretamente utilizados para pagamento de benefício dos inativos. O participante ativo acumula direitos a benefícios de aposentadorias e não a recursos, e suas contribuições são calculadas de acordo com a renda. Este regime é caracterizado pelo princípio do mutualismo e da partilha de riscos entre gerações, por exemplo: se o grupo dos participantes ativos for de cem membros, e as despesas com benefícios no ano é de 1.000 (hum mil) unidades monetárias, cada membro deverá contribuir com 10 (dez) unidades monetárias, de forma que atenda os compromissos assumidos neste ano (GUSHIKEN et al, 2001).

O financiamento dos benefícios mediante às contribuições dos ativos não implica uma doação de uma geração à outra, mas uma espécie de acordo entre gerações, no qual um contribuinte na fase laboral compra o direito a que as gerações futuras financiem seu benefício, quando estiver aposentado. Este regime financia benefícios como o auxílio doença, auxílio-natalidade, salário-família, salário-natalidade e auxílio-funeral.

O sistema de Repartição Simples apresenta sensibilidade às variáveis demográficas, como índice de natalidade e longevidade e não às alterações das taxas de juros da economia ou das curvas salariais. Como, atualmente, há diminuição do índice de natalidade e elevação

da expectativa de vida da população, faz-se necessário o aumento das taxas de contribuição, já que não há reposição da massa de participantes (GUSHIKEN et al, 2001).

2.4.2 Regime de Capitalização

Neste regime, os recursos são transferidos das fontes para um fundo financeiro, onde serão acumulados. Os recursos são aplicados no mercado financeiro, e acrescido da rentabilidade obtida são utilizados para pagamento dos benefícios na fase inativa, ou seja, as contribuições acumuladas e capitalizadas durante toda a vida laboral são futuramente utilizadas para pagamento dos benefícios de quem contribuiu. O sistema representa uma fundação antecipada e progressiva das despesas futuras e, sendo assim, requer a constituição de coberturas das reservas para os benefícios concedidos e a conceder (CAPELO, 1986).

Diferente do sistema de repartição simples, nesse sistema os laborativos acumulam recursos e não apenas direitos, capitalizando-os em um fundo, que posteriormente, será utilizado para pagar seus próprios benefícios.

O sistema de capitalização permite que os contribuintes acumulem seus benefícios em suas contas, diminuindo dessa forma, a incerteza em relação aos ganhos futuros. O sistema elimina a vinculação entre gerações e possibilita um maior controle da acumulação através do acompanhamento do saldo da conta individual e realidade do mercado financeiro.

Contrariamente, ao regime de repartição, o regime de capitalização tem expressiva sensibilidade às taxas de juros da economia e das curvas salariais e, comumente, apresenta sensibilidade à taxa de longevidade dos participantes (GUSHIKEN et al, 2001).

2.4.3. Regime de Capitais de Cobertura

O Regime de Capitais de Cobertura estabelece, no exercício, contribuições suficientes e necessárias à cobertura das despesas com pagamentos dos benefícios concedidos neste determinado período ou que já se tornaram devidos, decorrentes dos eventos ocorridos neste ano, ou seja, à formação da reserva garantidora dos mesmos. Trata-se de um método de capitalização terminal, cujas reservas são capitalizadas no período em que o benefício é concedido. Este regime financia dispêndios como pensões, auxílio-reclusão e pecúlio (GUSHIKEN et al, 2001).

Dependente de variáveis demográficas como a taxa de natalidade e longevidade, o regime de repartição de capitais de cobertura apresenta, também, sensibilidade às alterações das taxas de juros da economia e das curvas salariais (GUSHIKEN et al, 2001).

Quando os regimes de repartição simples foram criados, a razão de dependência era baixa, beneficiando a repartição, e as taxas de retorno também, o que prejudicava a acumulação financeira do regime de capitalização. Hoje, a razão de dependência e as taxas de juros estão elevadas, causando o efeito inverso, ou seja, prejudicando a repartição e beneficiando o regime de capitalização, por isso têm-se observado, a partir dos anos 80, uma tendência à adoção dos regimes de capitalização nos planos previdenciários, por ser considerado o regime mais adequado aos princípios neoliberais de individualismo. Assim, alguns países estão estudando e outros até já migraram do regime de repartição simples para o de capitalização.

O Chile, a partir de 1980, fez uma ampla reforma, criando um sistema de previdência baseado na capitalização individual, com identificação de contas por participantes e sem participação financeira dos empregadores. Foram criadas administradoras privadas de fundos de pensão, as AFP's (*Asociación de Fondos de Pensiones*) e o regime concede ampla liberdade de escolha aos segurados. O trabalhador pode escolher ou trocar a AFP que deseja depositar suas contribuições e além disso, decidir a modalidade de benefício mais conveniente (ANFIP, 1997).

Logo nos primeiros meses de funcionamento do novo regime, houve maciça transferência dos segurados do regime antigo. Tal fato se deve não apenas à grande insatisfação da população com o regime anterior, mas também a maior remuneração líquida que recebiam os indivíduos ao optar pela mudança.

O novo sistema tornou-se obrigatório em 1981 para os trabalhadores assalariados que a partir daquele momento ingressassem no mercado de trabalho. Para os que estavam no regime antigo foi-lhes dada a opção de continuar ou migrar. Quem efetuou a migração recebeu um bônus do governo como reconhecimento tácito do direito ao benefício conquistado pelas contribuições feitas no antigo regime (TEIXEIRA NETO, 1997).

O tema continua em pauta e o país está assumindo o custo dessa transição.

3. A PREVIDÊNCIA NO BRASIL: FUNDAMENTAÇÃO BÁSICA

3.1. Breve Histórico

Do latim *pre videre*, previdência significa “prever com antecipação as contingências sociais e procurar compô-las” (MARTINS, 2002, p. 31).

No Brasil, segundo Moreira e Lustosa (1978), a preocupação com o sistema assistencial iniciou-se com a fundação da Santa Casa de Misericórdia de Santos, no século XVI, quando foi criado um montepio² para seus empregados. No século XVII, apareceram os sistemas mutualistas, sob a forma de Irmandades ou Ordens Terceiras. Em 1795, houve a primeira iniciativa de cunho oficial, com a criação do Montepio dos Oficiais da Marinha da Corte. Já em 1828, surge a Assistência Pública Oficial, decretada pela Lei Orgânica dos Municípios e, em 1835, o Montepio da Economia.

Inspirando-se na Encíclica *Rerum Novarum*, do Papa Leão XIII, de 1891, já no início da República, registrou-se uma grande expansão das instituições de previdência. Alguns anos antes foi implantado no Brasil um novo modelo de previdência, oriundo da Europa e dos Estados Unidos da América, denominado organizações empresariais. São as chamadas instituições por empresas, que foram denominadas fundos de pensão, atuando vinculadas às respectivas empresas ou órgãos de serviços públicos instituidores. Como exemplo, cita-se a Associação Geral de Auxílios Mútuos da Estrada de Ferro Central do Brasil, criada em 1º de setembro de 1883 (ALMIRO, 1978).

Segundo Glatt (1975), as entidades previdenciárias, públicas e privadas, em sua maioria, nasceram e prosperaram em torno de grupos profissionais, levando o governo a formar as caixas de aposentadorias e pensões. A caixa dos operários da Casa de Moção, em 1917, foi a primeira a ser instalada. Com o Decreto Legislativo n.º 4.682, de 24.01.1923, conhecido como Lei Elói Chaves, foi regulamentada a criação de uma Caixa de Aposentadoria e Pensões para os empregados de cada empresa ferroviária. No mesmo ano, o

² Deriva de monte (fundo) e pio (de finalidade piedosa). Designa a instituição formada com o objetivo de dar às pessoas que nela ingressam, mediante contribuição, mensal, ou como for estabelecido, assistência em caso de moléstia e/ou pecúlio, ou pensão à família, em caso de morte.

www.certaseguros.com.br/dicionario/ijlm/m.htm

Decreto n.º 16.037, de 30 de abril, criou o Conselho Nacional do Trabalho que, além de questões trabalhistas, tinha a seu cargo a previdência social, cujo controle lhe competia, inclusive com o órgão de recurso das decisões das caixas.

Como as empresas tinham, em geral, um número pequeno de empregados, era inviável criar um organismo para cada uma delas, impedindo que todos os trabalhadores fossem protegidos pela previdência social, passando-se, então a ser incentivada a previdência social por categorias de atividades. Essas novas unidades receberam o nome de Institutos, aos quais se vinculariam, de modo compulsório, os trabalhadores de um determinado ramo de atividade.

Faz-se, a seguir, um resumo histórico dos mais importantes marcos da legislação da Previdência Social no Brasil a partir da Constituição da República até o ano de 1998:

| Ano | Acontecimento Histórico |
|------|--|
| 1988 | Constituição da República Federativa do Brasil |
| 1990 | Lei n.º 8.029, de 12 de abril: extinguiu o Ministério da Previdência e Assistência Social e restabeleceu o Ministério do Trabalho e da Previdência Social. |
| | Decreto n.º 99.350, de 27 de junho: criou o Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, mediante a fusão do IAPAS com o INPS. |
| 1991 | Lei n.º 8.213, de 24 de julho: instituiu o Plano de Benefícios da Previdência Social. |
| 1992 | Lei n.º 8.490, de 19 de novembro: dispôs sobre a organização da Presidência da República e dos Ministérios. Extinguiu o Ministério do Trabalho e da Previdência Social e restabeleceu o Ministério da Previdência Social (MPS). |
| 1995 | Medida Provisória n.º 813, de 1º de janeiro: dispôs sobre a organização da Presidência da República e dos Ministérios. Transformou o Ministério da Previdência Social (MPS) em Ministério da Previdência e Assistência Social (MPAS). |
| 1998 | Lei 9.717, publicada no Diário Oficial no dia 28 de novembro, dispõe sobre regras gerais para a organização e o funcionamento dos regimes próprios de previdência social dos servidores públicos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, dos militares. |

QUADRO 2: Histórico da Previdência Social no Brasil

Fonte: Ministério da Previdência e Assistência Social (MPAS)

3.2 Composição do Sistema Previdenciário Brasileiro

A Previdência Social Brasileira é composta por três regimes: **Regime Geral de Previdência Social (RGPS)**, os **Regimes Próprios de Previdência Social (RPPS)**, que contempla os funcionários públicos estatutários e os militares federais, e a **Previdência Complementar**, por meio das Entidades Fechadas ou Abertas de Previdência Privada, segundo explicita a Emenda Constitucional n.º 20, de 15/12/1998.

| | |
|--|---|
| <p>TRABALHADORES DO SETOR PRIVADO (RGPS)</p> <p>Obrigatório, nacional, público, sistema de repartição, subsídios sociais, benefício definido: teto de R\$ 2.894,28. Admite Fundo de Previdência Complementar.</p> <p><i>Administrado pelo INSS</i></p> | <p>FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS ESTATUTÁRIOS (RPPS)</p> <p>Obrigatório, público, níveis federal, estadual e municipal, benefício definido. Admite Fundo de Previdência Complementar.</p> <p><i>Administrado pelos respectivos governos.</i></p> |
| <p>MILITARES FEDERAIS (RPPS)</p> <p>Obrigatório, público, nível federal, benefício definido = última remuneração</p> <p><i>Administrado pelo governo federal.</i></p> | <p>PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR</p> <p>Optativo, Privado, administrado por entidades abertas ou fechadas, sistema de capitalização.</p> <p><i>Fiscalizado pelo MPS (entidades fechadas) e MF (entidades abertas).</i></p> |

QUADRO 3: A Composição do Sistema Previdenciário Brasileiro
Fonte: Ministério da Previdência e Assistência Social (MPAS)

O Regime Geral de Previdência Social (RGPS) é o regime usufruído pelos trabalhadores da iniciativa privada, por profissionais liberais e demais classes da população economicamente ativa. O regime de financiamento é de repartição simples (BRASIL, 2007).

Os Regimes Próprios de Previdência Social (RPPS) trata das questões relacionadas às normas previdenciárias aplicáveis aos servidores públicos, titulares de cargos efetivos da União, Estados, Distrito Federal e Municípios. O regime de financiamento escolhido também é o de repartição simples, os benefícios dos participantes assistidos (aposentados e pensionistas) são pagos com as contribuições recebidas dos servidores ativos, não se constituindo, portanto, uma acumulação de recursos no interior do sistema. Isso quer dizer

que cada geração de participantes ativos está pagando os benefícios da geração que a antecedeu (GUSHIKEN et al, 2001).

A previdência complementar aberta ou fechada surgiu da iniciativa de grandes empresas e grupos financeiros para fomentar alternativas de renda à aqueles que poderiam dispor de uma parcela do seu salário com a finalidade de acumular reservas que garantam um benefício a ser usufruído no futuro, ou seja, sua adesão é facultativa. Assim, a Previdência Complementar tornou-se uma alternativa para a manutenção de patamares de rendimentos após aposentadoria pela Previdência Social, além de constituir, cada vez mais, instrumento para a política nacional de investimentos e recursos humanos (GUSHIKEN et al, 2001).

3.3 O Regime Geral de Previdência Social

O Regime Geral de Previdência Social (RGPS) é administrado por uma autarquia federal, componente da Administração Indireta Federal, denominada Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). É um regime básico de previdência social, sendo de aplicação compulsória a todos aqueles que exerçam algum tipo de atividade remunerada, exceto se esta atividade já gera filiação a determinado regime próprio de previdência (BRASIL, 2007).

A Previdência Social Brasileira possui princípios que norteiam as ações que regem seu funcionamento, os quais podem ser observados no Quadro 4.

1) Princípio da Contributividade:

Em razão da idéia de seguro social, o sistema previdenciário é organizado sob a forma de um regime contributivo. Isto quer dizer que cada pessoa, para ter direito aos benefícios oferecidos pelo sistema, deve contribuir com uma parcela de seu salário ou renda ao longo de toda a vida ativa.

2) Princípio da Universalidade da Cobertura e do Atendimento:

Os riscos sociais são democráticos: atingem a todos. Sendo assim, a totalidade da sociedade, sem distinções, tem o direito de proteger-se dos riscos sociais, mediante contribuição ao sistema previdenciário. A universalidade do atendimento determina que a inscrição e a manutenção da qualidade de segurado são condições indispensáveis para que o indivíduo possa estar protegido contra todas as dificuldades decorrentes da perda de sua capacidade para o trabalho e, conseqüentemente, de sua remuneração, observados os limites estabelecidos pela Legislação.

3) Princípio da Obrigatoriedade:

Todos aqueles que exercem atividade remunerada estão obrigados a contribuir com uma parcela de sua renda para a Seguridade Social. Esta Contribuição é fundamental para a estabilidade social do Brasil. O Estado, para cumprir seu papel de proteção social a todos os trabalhadores, adota medidas coercitivas de adesão ao sistema previdenciário e, de fato, a estrutura não funcionaria voluntariamente, visto que, na maioria das vezes, os indivíduos são imprevidentes.

4) Princípio do Equilíbrio Financeiro e Atuarial:

O equilíbrio financeiro e atuarial é necessário não apenas para dar segurança às pessoas que contribuem mensalmente para o sistema, mas também para assegurar o pagamento dos benefícios àqueles que contribuíram no passado. A Lei 9.876/99 introduziu regras mais definitivas para tornar possível um sistema financeiramente e atuarialmente equilibrado. Entre as mudanças mais importantes implementadas estão a extensão do prazo para cálculo do salário-de-benefício e o fator previdenciário.

5) Princípio da Uniformidade e Equivalência dos benefícios e serviços às populações rurais e urbanas:

Uniformidade, os trabalhadores rurais e urbanos têm direito a proteção previdenciária contra os mesmos eventos e, equivalência, não pode haver diferenciação no valor dos benefícios, observado o princípio da equidade.

6) Princípio da Equidade:

A contribuição ao sistema deve ser estabelecida de acordo com a capacidade contributiva do indivíduo e a retribuição ao segurado deve ser proporcional à sua contribuição.

7) Princípio da Solidariedade intra-geracional e inter-geracional:

Solidariedade intra-geracional, o sistema permite redistribuição de renda, aplicando-se o princípio da solidariedade para beneficiar as camadas mais pobres e, Solidariedade inter-geracional, a geração que está em atividade hoje é quem contribui para financiar os gastos da geração que está em gozo de benefício.

QUADRO 4: Princípios da Previdência Social

Fonte: Ministério da Previdência e Assistência Social (MPAS)

3.3.1 Estrutura Administrativa da Previdência Social

A Previdência Social Brasileira tem a seguinte estrutura administrativa:

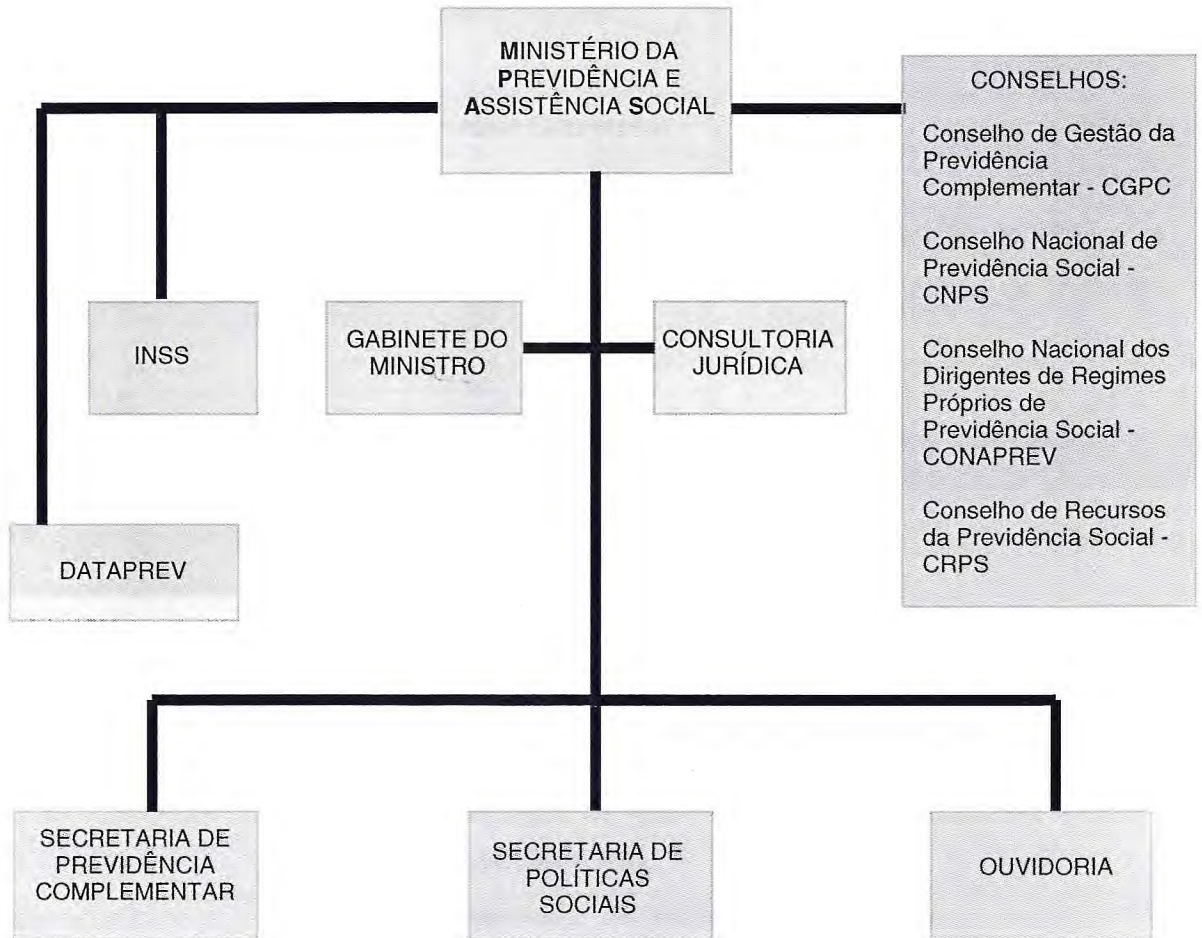


FIGURA 1 : Estrutura Administrativa da Previdência Social

Fonte: Ministério da Previdência e Assistência Social (MPAS) - Adaptado pela autora

O Ministério da Previdência e Assistência Social (MPAS) é o órgão da administração federal responsável pela formulação e gestão de políticas previdenciárias. Coordena a política nacional de assistência social através de direção descentralizada e participativa, com a colaboração dos estados e municípios além de entidades e organizações privadas.

O Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) é a autarquia federal, um órgão executor. Entre suas finalidades está a de promover a arrecadação, a fiscalização e a cobrança das contribuições sociais incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos do trabalho, destinados ao financiamento da previdência social.

A Empresa de Processamento de Dados da Previdência Social (DATAPREV) é uma empresa pública, responsável por processar o pagamento dos benefícios previdenciários e o recolhimento das contribuições sociais das empresas e dos contribuintes individuais. Responde, também, pela produção de informações gerenciais e estatísticas e pela informatização dos diversos órgãos previdenciários.

3.3.2 Benefícios e Serviços Assistenciais Oferecidos

Em conformidade com as premissas estabelecidas pela Constituição de 1988 e as Leis n.º 8.212 e 8.213, ambas de 24/07/1991, a Previdência Social oferece os seguintes benefícios:

| Benefícios | Condições de Elegibilidade |
|---|---|
| Aposentadoria por Idade | Atendimento de idade conforme regra: a) Trabalhador Urbano Sexo Masculino: 65 anos / Sexo Feminino: 60 anos b) Trabalhador Rural Sexo Masculino: 60 anos / Sexo Feminino: 55 anos |
| Aposentadoria por Invalidez | Incapacidade para o trabalho sem perspectiva de reabilitação. Há reavaliação de dois em dois anos da perícia médica da Previdência Social. |
| Aposentadoria por Tempo de Contribuição | Atendimento do tempo de contribuição e outros critérios conforme regra: a) Idade: Sexo Masculino: 53 anos / Sexo Feminino: 48 anos b) Tempo de Contribuição: Sexo Masculino: 30 anos / Sexo Feminino: 25 anos c) Tempo de Contribuição Adicional: 40% do tempo que, em 16/12/1998, faltava para atingir o limite de contribuição. |
| Aposentadoria Especial | Ter trabalhado 15, 20 ou 25 anos, conforme o caso, em condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física (exposição a agentes nocivos químicos, físicos ou biológicos pelo período exigente para concessão do benefício). |
| Auxílio – Doença | Incapacidade para o trabalho ou atividade habitual por doença ou |

| | |
|-----------------------|--|
| | acidente não relacionado ao trabalho, mesmo que temporariamente, por mais de 15 dias consecutivos. |
| Auxílio – Acidente | Existência de seqüela definitiva que implique redução da capacidade para o trabalho e/ou impossibilite o desempenho da atividade exercida na época do acidente. |
| Auxílio – Reclusão | Comprovação da dependência de um segurado recolhido à prisão e que não esteja recebendo salário, nem em gozo de benefício. |
| Pensão por Morte | Comprovação da dependência, pertencente ao grupo: <ul style="list-style-type: none"> a) o cônjuge, companheiro (a) e filhos menores de 21 anos, não emancipados ou inválidos; b) os pais; c) os irmãos menores de 21 anos, não emancipados ou inválidos. d) enteados menores de 21 anos sob tutela do segurado e sob dependência financeira. |
| Salário – Maternidade | Afastamento de segurada empregada, trabalhadora avulsa, empregada doméstica, contribuinte individual, facultativa e segurada especial, por ocasião do parto. Corresponde a um descanso remunerado durante cento e vinte dias. O benefício também será concedido para os casos de adoção ou guarda judicial para fins de adoção. |
| Salário – Família | Recebimento de um salário-de-contribuição igual ou inferior a R\$ 676,27 para auxiliar no sustento dos filhos menores de 14 anos ou inválidos. Enteados e tutelados também têm direito, desde que dependa financeiramente do segurado. |

QUADRO 5: Benefícios Oferecidos pela Previdência Social

Fonte: Ministério da Previdência e Assistência Social (MPAS)

Além desses benefícios, a Previdência Social oferece três serviços assistenciais.

| Serviços Assistenciais | Condições de Elegibilidade |
|---|--|
| Benefício Assistencial ao Idoso e ao Deficiente | Idosos a partir de 65 anos que não exerçam atividade remunerada e os portadores de deficiência incapacitados para o trabalho, ambos sem condições financeiras de contribuir para a Previdência Social. |
| Reabilitação Profissional | Segurados incapacitados para o trabalho por motivo de doença ou acidente. |
| Serviço Social | Ser segurado, dependente ou usuário da Previdência. |

QUADRO 6: Serviços Assistenciais Oferecidos pela Previdência Social
 Fonte: Ministério da Previdência e Assistência Social (MPAS)

Cada um dos benefícios e serviços assistenciais mencionados acima possui regras de cálculo diferenciadas e período de carência para recebimento também distintos.

3.4. O Regime Próprio da Previdência Social

Os servidores públicos costumam ter sistemas próprios de seguridade, tendo em vista a natureza particular do trabalho desses indivíduos, além de possuir raízes históricas.

O Regime Próprio de Previdência Social (RPPS) é formado pela própria administração pública, que é responsável pela arrecadação, pagamento e pela administração dos recursos provenientes das fontes de custeio, com o objetivo de viabilizar o pagamento dos benefícios.

No RPPS é instituída uma alíquota de contribuição sobre a remuneração do servidor, para que, junto com a contribuição do ente a qual o servidor faz parte, forme a reserva necessária para garantir-lhe o pagamento dos benefícios. O ente público é o responsável por possíveis insuficiências financeiras no pagamento dos benefícios e deverá repassar recursos para este fim.

Segundo a Lei n.º 9.717, de 27/11/98, a contribuição dos inativos e pensionistas não poderá ser superior à contribuição do servidor ativo e a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios não poderão pagar mais que o dobro da contribuição do segurado.

Compete à União, por intermédio do Ministério da Previdência e Assistência Social a orientação, supervisão e o acompanhamento desses sistemas.

Ainda conforme a Lei n.º 9.717, de 27/11/98, o RPPS é financiado pelas seguintes fontes de custeio:

- contribuição do poder público;
- contribuições dos servidores ativos, inativos e pensionistas;
- bens, direitos e ativos provenientes do patrimônio público;
- rentabilidade do patrimônio público;
- eventuais compensações previdenciárias.

Os regimes próprios deverão seguir a organização com base nas normas da contabilidade e atuária para garantir o equilíbrio financeiro e atuarial. Estando sujeitos a fiscalização e auditorias de natureza atuarial, contábil, previdenciária, orçamentária, financeira e patrimonial pelos auditores fiscais do Ministério da Previdência e Assistência Social.

Pela Lei n.º 9.717, de 27/11/98, têm-se:

Os regimes próprios de previdência social dos servidores públicos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, dos militares dos Estados e do Distrito Federal deverão ser organizados, baseados em normas gerais de contabilidade e atuária, de modo a garantir o seu equilíbrio financeiro e atuarial.

Os benefícios oferecidos pelo RPPS deverão ser os mesmos oferecidos pelo regime geral (RGPS).

3.5. A Previdência Complementar

Os benefícios da Previdência Social não permitem que o indivíduo, ao cessar a atividade laboral, disponha da mesma renda. Assim, observa-se uma preocupação diante das incertezas quanto à garantia de proventos que mantenham a subsistência. Neste contexto, surge a Previdência Privada visando complementar a diferença entre os rendimentos entre a atividade e a inatividade.

A Lei n.º 6.435, de 15 de julho de 1977, regulamentou os planos de benefícios e estabeleceu mecanismos rigorosos de controle para preservar os direitos dos participantes. Entretanto, apenas nos anos 90, a previdência complementar se firmou, tanto pelo

agravamento da situação da Previdência Social, como pelo amadurecimento do sistema (GUSHIKEN et al, 2001).

Conforme Gushiken et al (2001, p. 41), no Brasil, a Previdência Complementar surge com as seguintes características:

- Teve origem por interesse governamental e não dos trabalhadores, já que o governo desejava reduzir os gastos com a aposentadoria dos empregados públicos;
- Objetivava fortalecer o Mercado de Capitais, através das transferências de recursos a baixo custo para companhias de capital aberto;
- Fortemente adotada nas empresas públicas;
- Modelada em Planos de tipo Benefício Definido.

A Previdência Complementar é definida pela Lei Complementar n.º 109, cap. I, artigo 1º, de 29 de maio de 2001 como:

regime privado de previdência, de caráter complementar e organizado de forma autônoma em relação ao regime geral de previdência, é facultativo, baseado na constituição de reservas que garantam o benefício.

Em síntese, pode-se definir a previdência complementar como o sistema de acréscimo das aposentadorias recebidas por trabalhadores tanto da iniciativa privada quanto do serviço público, desde que eles tenham contribuído, voluntariamente, para esta modalidade de previdência.

De acordo com a Lei Complementar n.º 109, cap. I, artigo 4º de 29 de maio de 2001, as entidades de previdência complementar no Brasil são classificadas em: Entidade Fechada de Previdência Complementar (EFPC) e Entidade Aberta de Previdência Complementar (EAPC).

As entidades fechadas, também chamadas de Fundo de Pensão, são organizadas sob a forma de fundação de direito privado ou de sociedade civil, sem fins lucrativos e tem como objetivo administrar e executar planos de benefícios de caráter previdenciário. São acessíveis a empregados de uma empresa ou grupo de empresas, servidores da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, denominados patrocinadores; ou associados ou

membros de pessoas jurídicas de caráter profissional, classista ou setorial, denominadas instituidores. São reguladas pela Secretaria de Previdência Complementar (SPC), órgão subordinado ao Ministério da Previdência e Assistência Social (MPAS). Exemplos: Previ, Petros e Capef.

Por sua vez, as entidades abertas são organizadas sob a forma de sociedade anônima, com fins lucrativos e tem por objetivo instituir e operar planos de benefícios de caráter previdenciário concedidos em forma de renda continuada ou pagamento único. Diversos tipos de planos são vendidos, acessíveis a quaisquer pessoas físicas. São reguladas pela Superintendência de Seguros Privados (SUSEP), órgão subordinado ao Ministério da Fazenda. Exemplos: HSBC, Itaú Prev e Caixa Vida&Previdência.

3.5.1 Modalidades dos Planos Oferecidos pelas Entidades Fechadas de Previdência Complementar

Os programas de custeio e benefícios do segmento fechado, entre outras modalidades possíveis, compreendem três espécies fundamentais designadas como tipos de planos, conforme a Lei Complementar n.º 109, de 29 de maio de 2001 : Benefício Definido (BD), Contribuição Definida (CD) e Misto.

O Plano de Benefício Definido (BD) caracteriza-se pelo fato do valor do benefício ser determinado no momento da adesão do participante ao sistema, com base em fórmulas de cálculos previstas no regimento básico. Para garanti-lo, o segurador apreende contribuições variáveis no curso do tempo, necessárias para o atendimento das obrigações futuras (CONDE, 2005).

Historicamente, é a modalidade predominante em todo o mundo e expressão maior da solidariedade, adotada em quase todos os regimes oficiais básicos. Esta modalidade é o regime adaptado no Regime Geral de Previdência Social e em praticamente todos os regimes públicos brasileiros. Esse tipo de plano, geralmente, é adotado pelas entidades patrocinadas por empresas públicas e onera bastante as patrocinadoras, pois seu custo é infinitamente superior ao plano de contribuição definida.

O Plano de Contribuição Definida (CD) caracteriza-se pelo fato das contribuições serem previamente estabelecidas e os benefícios determinados em função do montante das contribuições pagas acrescidas dos rendimentos acumulados (CONDE, 2005).

Segundo comentários de Portocarrero (2001) no informativo SUSEP, as vantagens para as empresas que adotam o regime de contribuição definida são:

- a) eliminação dos riscos de insolvência devido a crises financeiras da patrocinadora;
- b) os trabalhadores têm interesse total em fiscalizar os gestores, pois os mesmos são responsáveis pelo valor final dos benefícios;
- c) os participantes opõem-se ao uso político dos investimentos, criando custo político para os governantes;
- d) o prêmio, no plano de benefício definido é elevado em comparação ao de contribuição definida; e
- e) aumentam as resistências da sociedade às políticas monetárias inflacionárias e causando juros reais negativos, pois elas reduzem o futuro valor das aposentadorias, prejudicando a rentabilidade dos fundos.

Grande parte das fundações estão trabalhando para migrar seus participantes para esse tipo de plano, pois seu custo para as patrocinadoras é menor. Caso o participante queira obter um benefício de valor superior, cabe a este fazer aportes programados, visando o aumento de suas reservas e conseqüentemente de seus benefícios.

Finalmente, o Plano Misto que combina características de plano BD e CD. A intenção é minimizar as desvantagens existentes nos dois tipos de planos. Geralmente, nos planos mistos, na fase de contribuição adota-se características do Plano BD e na fase de aposentadoria, características do Plano CD (CONDE, 2005).

3.5.2 Benefícios Oferecidos pelas Entidades Fechadas de Previdência Complementar

Os benefícios oferecidos pelas EFPC's são: aposentadoria, pensão por morte, pecúlio, entre outros, conforme regulamento de cada plano. Segundo o Informe Estatístico publicado em dezembro de 2006, pela Secretaria de Previdência Complementar (SPC), a quantidade e tipo de benefícios concedidos estão dispostos conforme Tabela 1:

Tabela 1 – Benefícios em manutenção pelas EFPC's, posição em out/2006.

| Tipo de Benefício | Patrocínio | | Total |
|-------------------------------|----------------|----------------|----------------|
| | Público | Privado | |
| Aposentadorias | 240.541 | 197.802 | 438.343 |
| Tempo de Contribuição e Idade | 9.043 | 18.597 | 27.640 |
| Tempo de Contribuição | 147.226 | 65.900 | 213.126 |
| Idade | 4.474 | 7.329 | 11.803 |
| Invalidez | 30.797 | 22.235 | 53.032 |
| Antecipada | 31.344 | 49.319 | 80.663 |
| Postergada | 2.342 | 543 | 2.885 |
| Proporcional Diferida | 365 | 5.020 | 5.385 |
| Especial | 14.950 | 28.859 | 43.809 |
| Pensões | 74.027 | 40.701 | 114.728 |
| Auxílios | 13.200 | 6.972 | 20.172 |
| Pecúlios | 4.028 | 1.329 | 5.357 |
| Resgates | 6.627 | 44.214 | 50.841 |
| Outros Benefícios | 548 | 348 | 896 |
| TOTAL | 338.971 | 291.366 | 630.337 |

Fonte: Estatística de Benefícios e População SPC/MPS.

3.5.3 Produtos Oferecidos pelas Entidades Abertas de Previdência Complementar

As Entidades Abertas de Previdência Complementar (EAPC), conforme a Associação Nacional da Previdência Privada – ANAPP (2006), oferece os seguintes produtos básicos: Plano Gerador de Benefícios Livres (PGBL), Vida Gerador de Benefícios Livres (VGBL) e Fundo de Aposentadoria Programada Individual (Fapi). No Quadro 7 é possível se verificar as diferenças entre os produtos oferecidos, considerando algumas características.

| Características | PGBL | VGBL | Fapi |
|---|--|--|--|
| Garantia mínima de Rentabilidade | Não possui | Não possui | Não possui |
| Incidência do Imposto de Renda (IR) | Sobre o valor total do resgate ou da renda recebida. | Sobre o valor do ganho de capital, no momento do resgate ou no recebimento da renda. | Não haverá, se o valor for resgatado após o período de carência. |
| Dedutibilidade no Imposto de Renda (IR) Anual | Contribuições podem ser deduzidas do IR no limite de 12% ao ano. | Não permite dedução. | Contribuições podem ser deduzidas do IR no limite de 12% ao ano. |
| Carência para resgate | De 60 dias. | De dois meses a dois anos, depende do administrador. | De dez anos. |
| Administração dos Ativos | O dinheiro é aplicado em um Fundo de Investimento Especialmente Constituído – FIE. | O dinheiro é aplicado em um Fundo de Investimento Especialmente Constituído – FIE. | O dinheiro é aplicado nos Fundos de Investimentos do mercado. |
| Fiscalização | Superintendência de Seguros Privados (SUSEP) | Superintendência de Seguros Privados (SUSEP) | Banco Central (BACEN) |

QUADRO 7: Características dos Produtos Oferecidos pelas EAPC's

Fonte: Associação Nacional de Entidades Abertas de Previdência Privada (ANAPP) - Adaptado pela Autora.

4. PANORAMA ATUAL DA PREVIDÊNCIA NO BRASIL

4.1. Fatores Determinantes da Atual Situação da Previdência Social

Os sistemas previdenciários em todo o mundo têm passado por um amplo processo de discussão. No Brasil, muitos fenômenos estão sendo estudados e eles atingem diretamente à Previdência.

Giambiagi (2001, p. 216) ressalta alguns dos fatores que tem contribuído para a atual situação da Previdência Social no Brasil, como: mudanças com a Constituição de 1988, sistemas de Previdência do funcionalismo público, aumento das alíquotas contributivas, evasão de contribuições, fraudes nas concessões e a queda da relação entre contribuintes e inativos.

4.1.1. Mudanças com a Constituição de 1988

A Constituição de 1988 influenciou consideravelmente o sistema previdenciário, uma vez que cristalizou uma série de regras gerais bastante generosas de aposentadoria. Giambiagi (2001, p. 216), entre estas, destaca:

- Definição de um piso de um salário mínimo para todos os benefícios, da população urbana e rural;
- Correção de todos os salários de contribuição para cômputo do salário de benefício;
- Extensão da aposentadoria proporcional para as mulheres;
- Redução de 5 (cinco) anos da idade para a concessão da aposentadoria por velhice (atualmente, aposentadoria por idade) aos trabalhadores rurais, assim: para os segurados do sexo masculino, 60 anos e para o sexo feminino, 55 anos de idade.

Para o autor, a primeira dessas quatro medidas implicou a duplicação das despesas com o estoque de benefícios rurais em manutenção, já que até então era de meio salário mínimo. As demais medidas também tiveram um impacto considerável. A correção dos salários de contribuição minimizou as possibilidades de corrosão do valor real da aposentadoria através da inflação, que era uma forma de “ajustar” o valor da despesa, em

condições de aumento acelerado do nível de preços. A aposentadoria proporcional para as mulheres agravou a tendência de aumento das despesas com aposentadoria por tempo de serviço (hoje, aposentadoria por tempo de contribuição) no total da despesa previdenciária. Por último, a redução da idade para aposentadoria no meio rural implicou um aumento acentuado da despesa com inativos, já que todos aqueles nas faixas etárias de 55-60 anos (mulheres) e 60-65 anos (homens) desse meio tornaram-se imediatamente elegíveis para se aposentar.

Essas mudanças geraram problema, pois houve ampliação de direitos sem aumento de receita para viabilizar o equilíbrio financeiro do sistema. Portanto, a previdência social, até então deficiente, mas superavitária em termos de caixa, teve que arcar com maiores gastos.

Na Tabela 2, verifica-se um contínuo crescimento do déficit previdenciário a partir de 1995.

Tabela 2 – Evolução do Saldo Previdenciário, em bilhões, na posição de dez/1998.

| Ano | Arrecadação Líquida | Pagamento de Benefícios Previdenciários | Saldo Previdenciário |
|------|---------------------|---|----------------------|
| 1988 | 30,79 | 17,83 | 12,96 |
| 1989 | 30,49 | 19,04 | 11,45 |
| 1990 | 31,50 | 19,52 | 11,98 |
| 1991 | 28,32 | 20,47 | 7,85 |
| 1992 | 27,93 | 22,28 | 5,66 |
| 1993 | 31,74 | 29,97 | 1,77 |
| 1994 | 33,88 | 33,07 | 0,81 |
| 1995 | 40,69 | 41,02 | -0,33 |
| 1996 | 44,36 | 44,48 | -0,12 |
| 1997 | 45,89 | 49,06 | -3,18 |
| 1998 | 46,74 | 53,49 | -6,75 |
| 1999 | 47,35 | 54,23 | -6,88 |
| 2000 | 48,35 | 55,43 | -7,08 |
| 2001 | 51,56 | 61,32 | -9,76 |

Fonte: Ministério da Previdência e Assistência Social (MPAS).

4.1.2. Sistemas de previdência do funcionalismo público

O sistema de previdência dos servidores da União, Estados e Municípios, juntamente com o Regime Jurídico Único, também influenciaram o déficit da previdência devido às alterações realizadas na Constituição de 1988. O sistema foi formulado sem

obedecer a critérios técnicos adequados, vindo a propiciar generosos e desproporcionais benefícios. (OLIVEIRA et al, 1998).

Os antigos funcionários que faziam parte do sistema geral (RGPS), entre eles os servidores contratados por tempo determinado, os ocupantes de cargos comissionados e funções de confiança, os agentes políticos detentores de mandato eletivo, mesmo sem possuir vínculo efetivo com a administração, passaram a integrar os regimes próprios federais, estaduais e municipais.

Para Ornelas (2003, p. 5):

A instituição do Regime Jurídico Único teve efeitos perniciosos sobre o sistema previdenciário, fazendo com que milhares de empregados que contribuía para o regime geral e que se aposentariam pelas regras do INSS passassem, subitamente, a aposentar-se à conta da União, Estados e Municípios. O reflexo sobre as contas públicas foi crescente e profundo, ao longo da década de 90, comprometendo gravemente a estabilidade fiscal do país.

A migração desses segurados do regime geral para os regimes próprios representou um grande aumento de encargos, principalmente para Estados e municípios, pois esse contingente passou a ter direito garantido de aposentadoria conforme à última remuneração como se estivesse ainda no período laboral, acrescida das promoções.

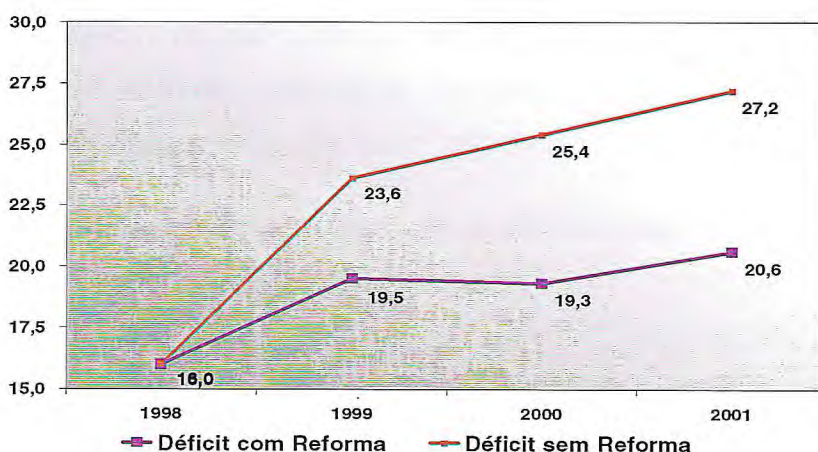


GRÁFICO 1 – Evolução do Déficit do Regime Jurídico Único

Fonte: Ministério da Previdência e Assistência Social (MPAS).

4.1.3. Aumento das alíquotas contributivas

A carga tributária que as empresas enfrentam ao contratar profissionais vêm crescendo ao longo dos anos. Atualmente, a alíquota para o empregado é calculada de acordo com nível salarial variando de 7,65% a 11%, conforme tabela abaixo:

Tabela 3 – Tabela de Contribuição dos Segurados Empregados, inclusive domésticos e trabalhadores avulsos, vigente a partir de 01/04/2007

| Salário-de-Contribuição (R\$) | Alíquota para fins de recolhimento do INSS (%) |
|----------------------------------|--|
| Até R\$ 868,29 | 7,65 * |
| De R\$ 868,30 a R\$ 1.140,00 | 8,65 * |
| De R\$ 1.140,0 a R\$ 1.447,14 | 9,00 |
| De R\$ 1.447,15 até R\$ 2.894,28 | 11,00 |

* alíquota reduzida para salários e remunerações até três salários mínimos, em conformidade com a Lei n.º 9.311, de 10/10/96.

Fonte: Ministério da Previdência e Assistência Social (MPAS).

Já a alíquota do empregador equivale a 20% sobre o total das remunerações pagas, devidas ou creditadas a qualquer título aos segurados empregados e aos trabalhadores avulsos.

Essa mesma alíquota, entretanto, já foi muito menor. Tomando como referência a situação de 1934, ano no qual passaram a operar alguns dos institutos de aposentadorias mais importantes na época e no qual a alíquota tanto do empregado como empregador era de 3%, conclui-se que, nesses anos, a alíquota do empregado se multiplicou, aproximadamente, por um fator 3 e a do empregador por um fator 7. (GIAMBIAGI, 2001).

Essa situação restringe o mercado de trabalho, leva boa parte da população para a informalidade e a sonegação por parte das empresas.

4.1.4. Evasão de Contribuições

A previdência deixa de arrecadar uma substancial parcela de recursos. Os principais motivos são: informalidade do mercado de trabalho; ausência de cultura previdenciária; altas taxas contributivas e a falta de controle eficaz, dando margem a sonegação.

Mota (2000, p. 189) esclarece que “segundo estudos do IPEA, a sonegação aumentou substancialmente e as estimativas indicam uma evasão correspondente a 41% do montante do potencial a ser arrecadado”.

4.1.5. Fraudes nas concessões

O governo demonstra sua fragilidade tecnológica e administrativa através da falta de controle de sonegações e das concessões fantasmas de benefícios.

Em matéria do Jornal “O Povo” de 25/03/2005, o ex-ministro da Previdência, Romero Jucá afirmou que em 2003 o INSS pagou aproximadamente R\$ 260 milhões em benefícios duplicados.

4.1.6. A queda da relação entre contribuintes e inativos

Para Giambiagi (2001, p. 221), a queda da relação entre o número de contribuintes e de beneficiários da previdência social é um fenômeno mundial, que decorre:

- do envelhecimento gradativo das sociedades;
- da queda do crescimento da população e portanto do contingente de contribuintes;
- da dificuldade de mudar as regras de aposentadorias.

No Brasil, o processo de envelhecimento populacional ainda não se compara aos dos países mais ricos, porém já merece atenção especial, pois ao longo dos anos a esperança de vida ao nascer no Brasil só cresce.

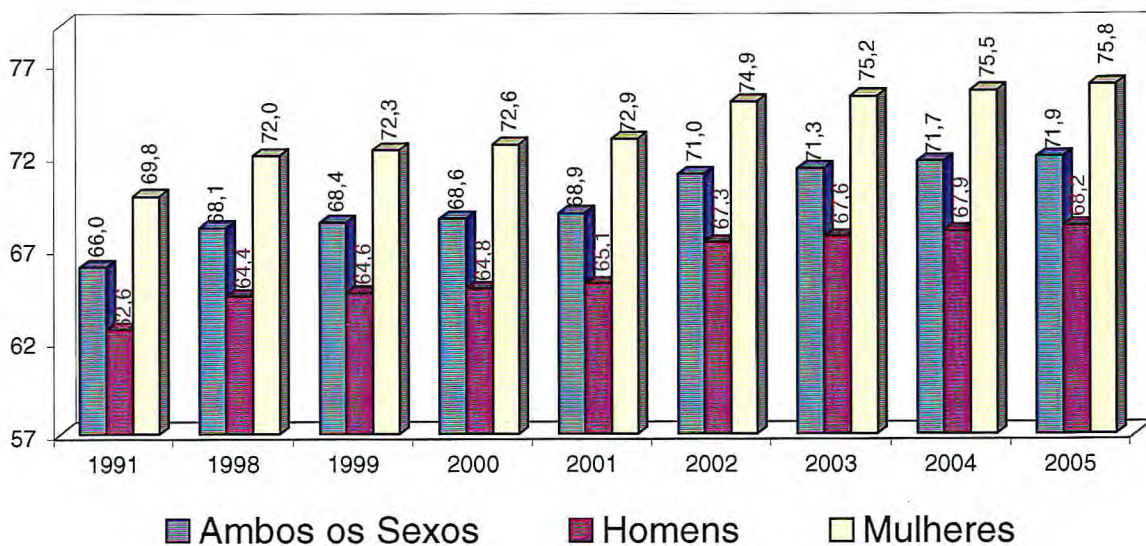


GRÁFICO 2 – Evolução da Expectativa de vida ao nascer no Brasil (1991 a 2005)
Fonte: IBGE - Elaboração: SPS/MPAS.

O IBGE aponta para o ano 2020 uma esperança de vida ao nascer no Brasil de 76 anos. O Instituto aponta também a manutenção da queda da taxa de crescimento da população, conforme verificado nos últimos anos.

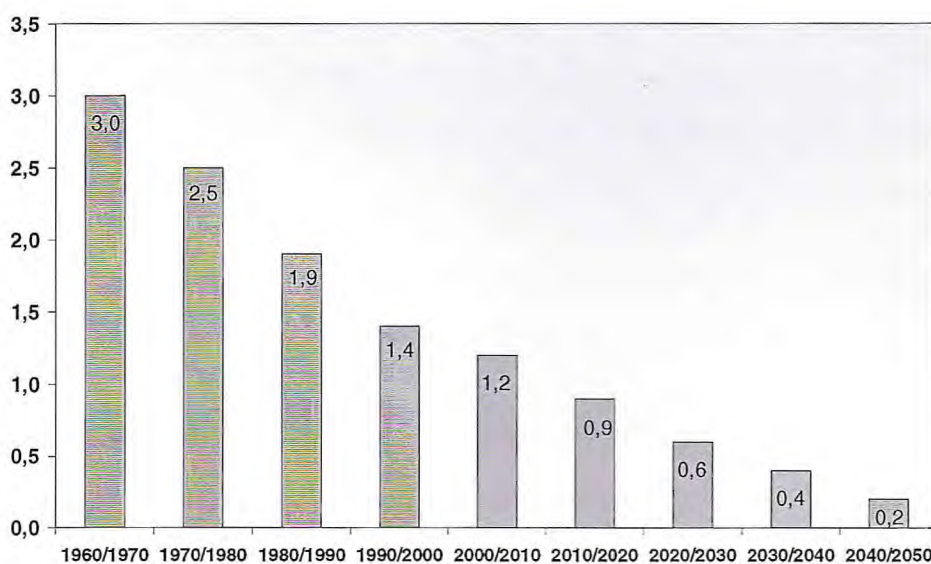


GRÁFICO 3 – Taxa de Crescimento Populacional – Média anual por década.
Fonte: IBGE – Elaboração: SPS/MPAS.

Pelo gráfico acima, visualiza-se o constante declínio da taxa média anual de crescimento da população, que estava em 3% na década de 60 e chegará a 0,2% em 2040/2050.

Segundo Giambiagi et al (1996):

Essa transição demográfica modifica de forma expressiva o volume e a composição das demandas sociais e intensifica sensivelmente os problemas da Previdência Social, o que torna indispensável repensar o atual sistema de aposentadoria. Considerando-se a significativa expansão do número de anos de sobrevivência, a ampliação da idade para o início de aposentadoria é, certamente, uma exigência colocada na agenda de desenvolvimento do país, para evitar um aumento dramático do desequilíbrio atuarial da Previdência Social.

Como consequência desse processo de envelhecimento da população tem-se a tendência à queda da relação entre contribuintes e beneficiários, pois como a Previdência Social adota o regime de repartição simples, onde as despesas com benefícios de hoje são pagas pelas receitas dos atuais contribuintes e pelo que foi observado nos gráficos acima há uma grande redução na proporção de jovens no país.

De acordo com observação feita dos dados divulgados pelo Ministério da Previdência, verifica-se que no Brasil houve uma crescente queda nessa relação, caindo de 7,89% em 1950 para 1,71% em 2001. No entanto, a partir de 2001 a relação contribuintes x beneficiários, no Brasil, vem apresentando um crescimento considerável.

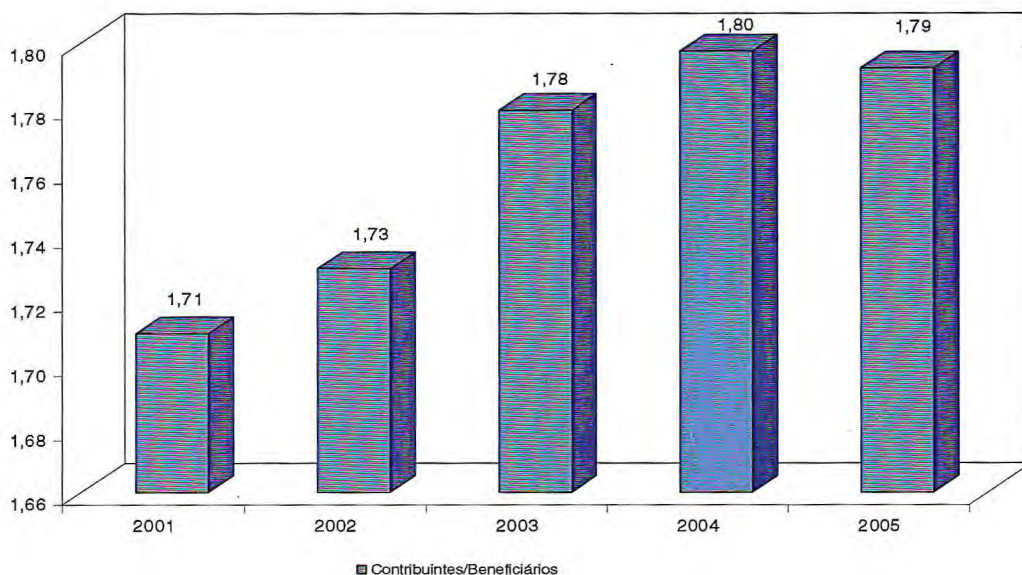


GRÁFICO 4 – Evolução da Relação entre Contribuintes e Beneficiários
 Fonte: Ministério da Previdência e Assistência Social (MPAS)

4.2. A Reforma da Previdência

Dando continuidade ao processo de estabilização monetária, iniciado com o Plano Real, em 1994, e tendo em vista a deterioração do sistema previdenciário, teve início o processo de discussão da Reforma da Previdência.

O objetivo da reforma previdenciária é aplicar ao sistema um caráter de equilíbrio econômico, financeiro e atuarial e uma maior proteção previdenciária, visando aumentar a verossimilhança de que no futuro todos os participantes tenham garantido o direito de receber o benefício prometido para a inatividade. Outro fator importante neste contexto é a auto-sustentabilidade, pois os participantes devem contribuir para o regime, de forma que os recursos recebidos sejam suficientes para pagamento dos benefícios.

Após três anos de discussão no Congresso Nacional, resultou a **Emenda Constitucional n.º 20**, de 15/12/1998, trazendo as seguintes alterações para a Previdência:

a) No Regime Geral de Previdência Social (RGPS):

- aposentadoria por idade aos homens com 65 anos de idade e mulheres com 60 anos de idade, sendo que para os trabalhadores rurais a idade para homens e mulheres foi reduzida em cinco anos;
- assegurou aposentadoria integral para homens com trinta e cinco anos de contribuição e para as mulheres com trinta anos de contribuição;
- aposentadoria proporcional (30 anos para homens e 25 anos para mulheres) através da regra de transição garantindo o direito aos trabalhadores que na data da Emenda já contava com este tempo de contribuição e a exigência de um pedágio de 40% ao tempo que faltava para aposentadoria proporcional, além da exigência de idade mínima de 53 anos no caso de homens e 48 anos para mulheres.

b) Nos Regimes Próprios de Previdência Social (RPPS):

- assegurou aposentadoria aos sessenta anos, mais trinta e cinco anos de contribuição para homens e aos cinqüenta e cinco anos de idade, mais trinta anos de contribuição para mulheres;
- fim da aposentadoria proporcional;
- fim da aposentadoria especial para professores universitários;
- exigência de pelo menos 10 anos no serviço público e 5 anos de exercício no cargo em que ocorrer aposentadoria.

A Reforma produzida pela Emenda Constitucional n.º 20 aliviava o problema, no entanto não resolvia, principalmente em relação aos Regimes Próprios pois havia muita pressão dos servidores no sentido de garantir os benefícios promovidos pela Constituição de 1988.

Posteriormente, foi promulgada a **Emenda Constitucional n.º 41**, de 19/12/2003, com o objetivo de modificar os aspectos do Regime Próprio.

Suas principais alterações foram:

- contribuição para os atuais assistidos, inclusive para os elegíveis ao benefício: a contribuição previdenciária terá um percentual igual ao estabelecido para os servidores titulares de cargos efetivos. Incidirá sobre a parcela dos rendimentos que supere cinquenta por cento do limite máximo estabelecido para os benefícios do regime geral de previdência social, para os servidores inativos e os pensionistas dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios e sessenta por cento para os servidores inativos e pensionistas da União;
- contribuição para os futuros assistidos: a contribuição previdenciária terá um percentual igual ao estabelecido para os servidores titulares de cargos efetivos. Incidirá sobre a parcela dos rendimentos que supere o limite máximo estabelecido para os benefícios do regime geral de previdência social;
- teto único: o mesmo teto do regime geral para os servidores públicos, a exemplo do que já era praticado para os trabalhadores da iniciativa privada. Aqueles que desejarem uma renda maior quando de suas aposentadorias, deverão contribuir com a previdência complementar, para isso serão criados fundos de pensão destinados aos futuros servidores, visto que o teto somente valerá para estes;
- benefício de pensão: à totalidade dos proventos do servidor falecido, até o limite máximo estabelecido para os benefícios do regime geral de previdência social, acrescido de setenta por cento da parcela excedente a este limite, caso aposentado à data do óbito;
- idade mínima: idade mínima de 60 anos para aposentadoria caso seja homem e 55 anos caso seja mulher, porém permite ao servidor a possibilidade de se aposentar com a idade de 53 anos para homens e 48 para mulheres, aplicando um redutor de 3,5% para quem reunir os requisitos até 31/12/05 e 5% a partir de janeiro de 2006 e com a exigência de 35 anos de contribuição, se homem e 30 anos de contribuição se for mulher;
- tempo mínimo de serviço público de 10 para 20 anos, para exigência das aposentadorias integrais.

Vale ressaltar, que embora a Emenda Constitucional tenha trazido aumento das receitas previdenciárias, ainda não resolve o problema da previdência. São mudanças que envolvem apenas um pequeno grupo de pessoas, o funcionalismo público.

O Ministério de Assistência e Previdência Social, após estudos realizados em 2004 vislumbra um alívio no orçamento da previdência social, reduzindo a insolvência do sistema pelo menos até o ano 2023.

Assim, ainda com a necessidade de reverter o quadro de comprometimento do orçamento previdenciário, uma nova medida foi tomada. Trata-se agora **da Emenda Constitucional n.º 47**, de 06/07/2005. Com essa Emenda o Governo tentou amenizar os efeitos da Emenda Constitucional n.º 41 para os atuais servidores.

Algumas alterações:

- ampliou o tempo de permanência no serviço público para 25 anos, para exigência das aposentadorias integrais;
- nova regra de transição para quem ingressou no serviço público até 16/12/1998: poderá aposentar-se com proventos integrais desde tenha 35 anos de contribuição se for homem e 30 anos se mulher e idade mínima reduzida de 1 para 1, o tempo de contribuição que exceder ao exigido para concessão do benefício;
- efeitos retroativos a 01/01/2004.

Segundo Giambiagi (2004),

...o Brasil precisa de uma nova reforma do seu sistema previdenciário, que já deve ser colocada em prática em 2007, buscando reduzir o déficit atuarial da previdência social, bem como levar as regras praticadas no Brasil ao patamar daquilo que é praticado em outros países mais desenvolvidos, no que diz respeito à idade mínima de aposentadoria, entre outros fatores.

O autor também defende a necessidade de outras mudanças no sistema como:

- a desvinculação do benefício da previdência ao salário mínimo, pois o governo fica impossibilitado de conceder reajustes ao salário mínimo, tendo que vista que 30% do estoque de benefícios da previdência são pagos pelo salário mínimo e isso geraria uma conseqüência desastrosa nas contas previdenciárias;

- a redução de 5 para 2 anos do diferencial, para efeito de aposentadoria, entre homens e mulheres principalmente pelo fato de que as mulheres possuem uma expectativa de sobrevida superior a dos homens, logo não justifica a concessão antecipada do benefício.

Tabela 4 – Expectativa de sobrevida no Brasil por sexo (1930 a 2000)

| Idade | 1930/40 | | 1970/80 | | 2000 | |
|-------|---------|--------|---------|--------|-------|--------|
| | Homem | Mulher | Homem | Mulher | Homem | Mulher |
| 0 | 39 | 43 | 55 | 60 | 64 | 72 |
| 10 | 45 | 48 | 53 | 57 | 58 | 65 |
| 20 | 38 | 40 | 45 | 48 | 48 | 55 |
| 30 | 31 | 33 | 37 | 40 | 40 | 46 |
| 40 | 24 | 26 | 29 | 32 | 31 | 36 |
| 50 | 18 | 20 | 22 | 24 | 23 | 27 |
| 55 | 16 | 17 | 19 | 21 | 19 | 23 |
| 60 | 13 | 14 | 16 | 17 | 16 | 19 |
| 65 | 11 | 11 | 13 | 14 | 13 | 15 |
| 70 | 8 | 9 | 11 | 11 | 10 | 12 |

Fonte: 1930/40 Previdência em Dados; 1970/1980: CEPAL; 2000: IBGE
Elaboração: SPS/MPAS.

Conforme salientado pelo autor, muitos outros pontos ainda precisam de ajustes na previdência social. Isso faz com que os trabalhadores brasileiros tenham a necessidade de investir no mercado da previdência complementar para garantir um futuro mais tranquilo. Tem-se, portanto, um cenário altamente favorável para os fundos de pensão, que tem ganhando um espaço surpreendente no mercado e aponta cada vez mais para um horizonte promissor.

4.3. A Previdência Complementar

Cada vez mais, o segmento de Previdência Complementar cresce, envolvendo um maior número de participantes e entidades instituidoras. Hoje, a Previdência Complementar é considerada um dos grandes investidores institucionais do país, face o relevante volume patrimonial acumulado de contribuição de seus associados.

Segundo a Associação Nacional de Previdência Privada no primeiro trimestre de 2007 o volume de captação de recursos foi de R\$ 5,977 bilhões, o que representa um crescimento de 20,2% em comparação ao trimestre de 2006.

O VGBL liderou o volume das receitas, acumulando, no mesmo período, R\$ 4,003 bilhões, crescendo 30,24% em comparação ao primeiro trimestre do ano anterior. O PGBL captou R\$ 1,114 bilhão e os demais, incluindo o FAPI, R\$ 3,445 milhões (queda de 51,52% na comparação com o acumulado até março de 2006).

Analisando a Tabela 5 percebe-se o crescimento das receitas dos planos de previdência aberta ao longo dos últimos anos, o que denota a existência de um mercado promissor e a constante preocupação por parte dos trabalhadores em investir, na busca da garantia de um futuro mais equilibrado e tranqüilo.

Tabela 5 – Evolução da Previdência Privada Aberta (1994 a 2006)

| Ano | Receita de Planos (R\$) | Variação* (%) | Carteira (R\$) | Variação* (%) | Reservas Técnicas (R\$) | Variação* (%) |
|------|-------------------------|---------------|----------------|---------------|-------------------------|---------------|
| 1994 | 670.382 | 93,77 | 3.017.627 | 32,37 | 1.623.747 | 38,59 |
| 1995 | 1.050.181 | 56,65 | 3.539.466 | 17,29 | 2.306.567 | 42,05 |
| 1996 | 1.397.918 | 33,10 | 4.637.091 | 31,01 | 3.127.946 | 35,61 |
| 1997 | 2.163.893 | 54,79 | 6.254.606 | 34,88 | 4.645.677 | 48,52 |
| 1998 | 3.185.200 | 47,20 | 8.376.350 | 33,92 | 6.965.447 | 49,93 |
| 1999 | 3.803.716 | 19,42 | 12.726.117 | 51,93 | 10.394.238 | 49,23 |
| 2000 | 5.093.711 | 33,91 | 16.557.813 | 30,11 | 14.184.984 | 36,47 |
| 2001 | 7.344.721 | 44,19 | 24.220.851 | 46,28 | 20.961.932 | 47,78 |
| 2002 | 9.426.562 | 28,34 | 32.012.291 | 32,17 | 29.151.147 | 39,07 |
| 2003 | 14.615.578 | 55,05 | 48.473.235 | 51,42 | 44.184.226 | 51,57 |
| 2004 | 18.779.020 | 28,49 | 65.968.780 | 36,13 | 61.737.325 | 38,90 |
| 2005 | 19.450.626 | 3,57 | 81.465.395 | 23,49 | 77.203.865 | 25,05 |
| 2006 | 22.891.991 | 17,69 | 102.092.924 | 25,32 | 96.656.670 | 25,20 |

(*) Em relação ao período anterior

Fonte: Associação Nacional de Entidades Abertas de Previdência Privada (ANAPP).

O *ranking* do mercado de previdência privada, conforme relatório estatístico do mês de dezembro de 2006, comporta-se da seguinte forma:

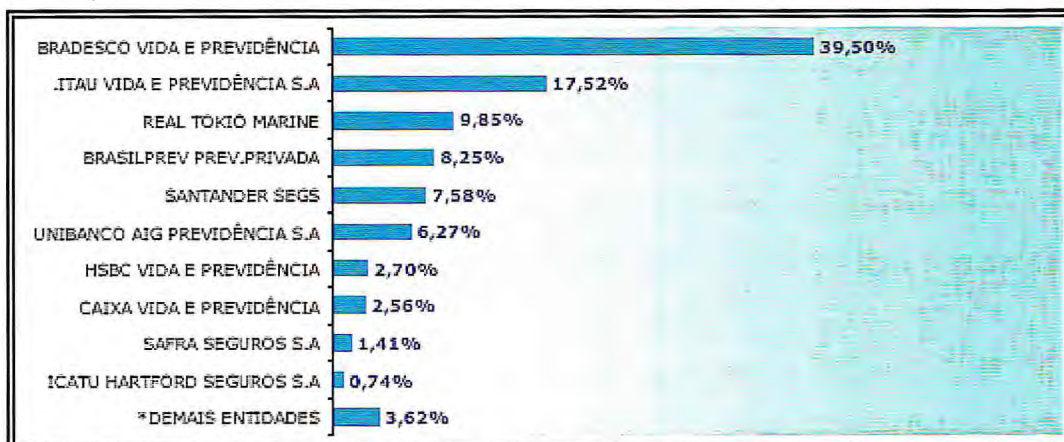


GRÁFICO 5: *Ranking* das EAPP's segundo a Receita

Fonte: Associação Nacional de Entidades Abertas de Previdência Privada - ANAPP.

A Bradesco Vida e Previdência liderou o ranking de captação em 2006 com 39,50% do total arrecadado, seguido pela Itaú Vida e Previdência (17,52%), Real Tokio Marine (9,85%), Brasilprev (8,25%), Santander (7,58%), Unibanco (6,27%), HSBC (2,70%), Caixa Vida & Previdência (2,56%), Safra Seguros (1,41%) e Icatu (0,74%). Os demais somam apenas 3,62% do total.

As Entidades Fechadas de Previdência Complementar (EFPC's) ou Fundos de Pensão, representam, atualmente, um importante componente da economia, totalizando 354 entidades no Brasil em funcionamento, contemplando um contingente considerável da população brasileira. Na Tabela 2, pode-se verificar a quantidade de brasileiros cobertos pelas entidades fechadas.

Tabela 6 - População das EFPC's, segundo o tipo de patrocínio e instituidor, posição em dez/2006.

| Descrição | Patrocínio | | Total |
|-------------------------|------------------|------------------|------------------|
| | Público | Privado | |
| Participantes | 641.061 | 1.227.700 | 1.868.761 |
| Assistidos | 243.556 | 197.802 | 441.358 |
| Beneficiários de Pensão | 105.196 | 56.397 | 161.593 |
| Designados | 1.775.115 | 2.307.168 | 4.082.283 |
| TOTAL GERAL | 2.764.928 | 3.789.067 | 6.553.995 |

Fonte: Estatística de Benefícios e População SPC/MPS.

Para melhor entender a Tabela 6, segue algumas observações: participantes são todas aquelas pessoas vinculadas a um plano de benefícios; assistidos são os participantes em gozo de benefício de prestação continuada; beneficiários de pensão são aquelas pessoas que foram indicadas pelos participantes e assistidos e contempladas para recebimento do benefício de pensão; e designados, também chamados de dependentes, são pessoas indicadas pelos participantes ou assistidos de acordo com as regras estabelecidas no regulamento de cada plano.

Agora, tem-se a tabela com as dez maiores EFPC, segundo o Ativo Total, ou seja, o conjunto de bens e direitos:

Tabela7 – Relação dos maiores EFPC segundo o Ativo Total, posição em out/2006.

| Sigla da EFPC | Valor do Ativo Total |
|---------------|----------------------|
| Previ/BB | 98.752.419.900,93 |
| Petros | 32.377.609.491,52 |
| Fundação CESP | 16.613.909.015,75 |
| Sistel | 8.614.562.648,92 |
| Centrus | 8.314.613.009,97 |
| Valia | 8.030.869.809,87 |
| Itaubanco | 7.651.365.440,54 |
| Forluz | 6.881.475.980,56 |
| Real Grandeza | 5.695.792.563,94 |
| Fapes | 4.474.475.980,56 |

Fonte: Balancete - SPC/MPS.

Segundo a Lei Complementar n°. 109 de 29 de maio de 2001, artigo 34, as entidades fechadas podem ser qualificadas, de acordo com os planos que administram, como: Plano comum e Multiplano.

As entidades de plano comum são as que administram plano ou conjunto de planos acessíveis ao universo de participantes; enquanto que as entidades com multiplano administram planos ou conjunto de planos de benefícios para diversos grupos de participantes, com independência patrimonial.

No que se refere ao número de patrocinadores ou instituidores, podem ser singulares, quando estiverem vinculadas a apenas um patrocinador ou instituidor; ou multipatrocinados, quando congregarem mais de um patrocinador ou instituidor.

Os fundos multipatrocinados apresentam uma grande vantagem, pois possibilitam que empresas de menor porte e associações ofereçam previdência complementar a seus empregados ou associados, ampliando, assim, o acesso dos trabalhadores ao sistema de previdência complementar (GUSHIKEN et al, 2001).

4.3.1 Desempenho da Previdência Complementar na Economia

O regime de financiamento utilizado na previdência complementar é o de capitalização. Este regime pressupõe dois momentos distintos. O primeiro, corresponde ao período contributivo, onde as contribuições são investidas no mercado financeiro, visando criar uma reserva financeira que garanta que os compromissos assumidos sejam honrados. O segundo momento corresponde ao período de usufruto do benefício, cujo objetivo da entidade é assegurar o pagamento desse benefício (GUSHIKEN et al, 2001).

Conforme Sá (1993, p. 8):

O Governo quando regulamentou a previdência privada tinha, certamente, como um dos objetivos maiores, criar uma estrutura econômica viável para fornecer poupanças de médio e longo prazo, tão necessárias e escassas ao país. O desenvolvimento econômico e social sustentado, não associado a um processo inflacionário, em um país onde há muito ainda o que fazer, exige fontes geradoras de grandes estruturas de poupança. E as Fundações de Seguridade vem contribuindo para esse processo de acumulação de poupanças. (...)

(...) Essas entidades vêm acumulando recursos crescentes e se constituem na mais importante fonte de poupanças estáveis para o desenvolvimento do país.

Para melhor entendimento de como se desenvolve esse processo de acumulação de poupança, segue figura 2:

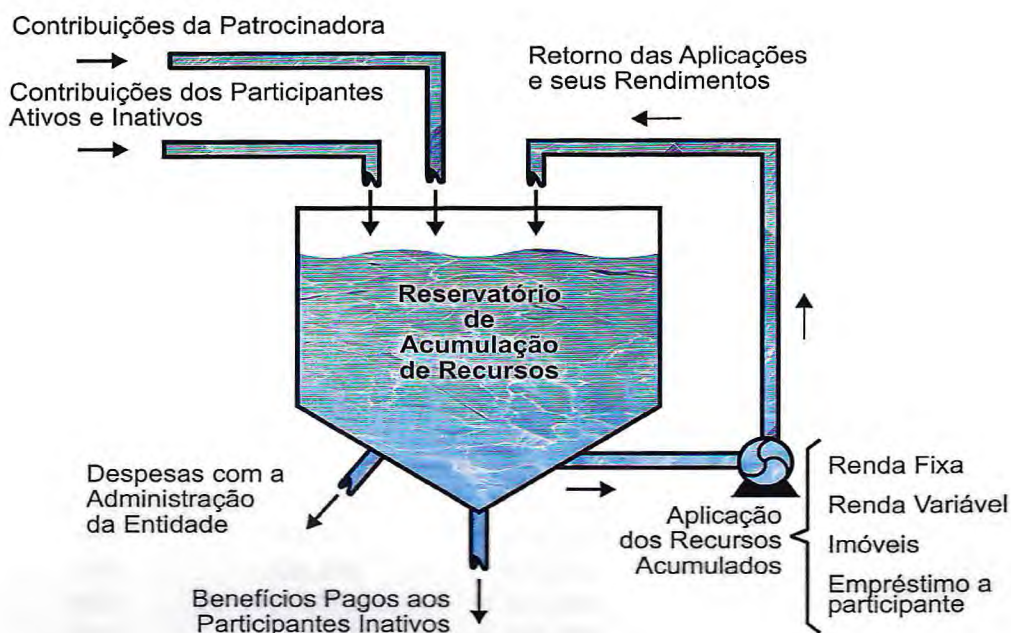


FIGURA 2 – Fluxo de Recursos em uma EFPC.

Fonte: Sá (1993, p. 8).

Por intermédio das entidades, os trabalhadores têm a oportunidade de poupar, repassando aos seus planos valores que vão se acumulando ao longo do tempo por meio das contribuições mensais e dos retornos nos investimentos realizados pelos fundos, proporcionando, no futuro, melhores níveis de benefícios para quem poupou. Os valores retornam ao mercado financeiro através do consumo de produtos, fazendo com que o círculo econômico continue a gerar riquezas.

Conforme regras da Resolução BACEN/CMN n.º 2.829, de 30 de março de 2001, a aplicação dos investimentos dos fundos de pensão pode ser realizada em quatro grandes

segmentos: Renda fixa, Renda variável, Imóveis e Empréstimos/financiamentos a participantes. Cada um possui limite de aplicação definido.

A participação do patrimônio dos fundos de pensão com relação ao Produto Interno Bruto (PIB) vem crescendo. Como exposto na Tabela 8, o patrimônio dos fundos de pensão no Brasil que em 1990 representava 3,3% do PIB, hoje chega ao patamar de 18,3%.

Tabela 8 – Patrimônio das EFPC's com relação ao PIB (em milhões)

| Ano | Ativos das EFPC's (em milhões) | PIB (em milhões) | Ativo X PIB (%) |
|------|-----------------------------------|---------------------|--------------------|
| 1990 | 26.352 | 787.806 | 3,3 |
| 1991 | 36.812 | 795.920 | 4,6 |
| 1992 | 43.269 | 791.622 | 5,5 |
| 1993 | 59.959 | 830.570 | 7,2 |
| 1994 | 72.742 | 879.158 | 8,3 |
| 1995 | 74.815 | 916.259 | 8,2 |
| 1996 | 86.629 | 778.887 | 11,1 |
| 1997 | 101.033 | 870.743 | 11,6 |
| 1998 | 101.129 | 914.188 | 11,1 |
| 1999 | 125.995 | 973.846 | 12,9 |
| 2000 | 144.025 | 1.101.255 | 13,1 |
| 2001 | 171.152 | 1.198.736 | 14,3 |
| 2002 | 189.280 | 1.346.028 | 14,1 |
| 2003 | 240.139 | 1.556.182 | 15,4 |
| 2004 | 280.517 | 1.766.621 | 15,9 |
| 2005 | 320.200 | 1.937.598 | 16,5 |
| 2006 | 374.726 | 2.051.052 | 18,3 |

Fonte: IBGE/ABRAPP

Além da importância mencionada até aqui, os fundos de pensão exercem outros papéis importantes na economia brasileira. Os investimentos realizados pelos fundos de pensão influenciam positivamente as questões sociais, pois novos investimentos geram novos postos diretos e indiretos de trabalho, aumento da arrecadação tributária, entre outros.

5. CONCLUSÃO

No desenvolver deste trabalho, verifica-se uma preocupação mundial com a questão do envelhecimento populacional provocado pelas baixas taxas de natalidade e aumento da esperança de vida em idades mais avançadas, o que poderá provocar um grande impacto nos regimes previdenciários futuramente, tendo em vista a utilização do regime de repartição simples.

Além disso, o avanço da informalidade do trabalho, que proporciona a redução do número de contribuintes para a previdência social básica pela falta de informação ou recursos, é outro fator decisivo para o déficit das contas públicas.

Percebe-se, ainda, a crescente preocupação dos trabalhadores com sua renda na fase de inatividade através do crescimento do segmento de previdência complementar. Este crescimento é conseqüência, inclusive, das reformas na previdência promovidas no Brasil, pois o Governo tem procurado fomentar o mercado de previdência privada, como uma alternativa de solução para o problema previdenciário. Além disso, os fundos de pensão representam um forte potencial de geração de emprego e renda no país, contribuindo para geração de postos formais de trabalhos diretos e indiretos, estimulando dessa forma, o acréscimo de contribuintes para a previdência social básica.

Embora a reforma seja necessária, esta não poderá vir a prejudicar os segurados pertencentes aos regimes, ou seja, não poderá atacar direitos já adquiridos pelos segurados. Ela deve sim, reduzir a desigualdade social e acelerar a retomada do desenvolvimento econômico do país.

Dada a importância da previdência para o desenvolvimento sustentado do país, medidas estão sendo tomadas na tentativa de reverter o quadro atual, no entanto outros estudos mais aprofundados deverão ser desenvolvidos, a fim de avaliar que políticas governamentais poderiam ser adotadas para equacionar ainda mais a questão do déficit da previdência.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRAPP – Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Privada. **Portal dos Fundos de Pensão**. Disponível em: <<http://www.abrapp.org.br>>. Acesso em: 03/06/2007.

ALMIRO, Affonso. **A previdência supletiva no Brasil**. São Paulo: LTR, 1978.

ALVES, Jacqueline Lima. **Análise dos Determinantes reais do mercado de fundos de pensão nos estados brasileiros**. 2005, 89 p. Dissertação (Mestrado Profissional em Economia). Universidade Federal do Ceará.

ANAPP – Associação Nacional da Previdência Privada. **Mercados**. 2006. Disponível em: <<http://www.anapp.com.br>>. Acesso em: 01/06/2007.

ANFIP. A Previdência ao redor do mundo. **Revista da Associação Nacional dos Fiscais da Previdência Social**, v. II. Brasília: out. 1997.

BRASIL, Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1988.

BRASIL, Emenda Constitucional n.º 20, de 15 de dezembro de 1998. Modifica o sistema de previdência social, estabelece normas de transição e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 16 de dez.1998.

BRASIL, Emenda Constitucional n.º 41, de 19 de dezembro de 2003. Modifica os arts. 37, 40, 42, 48, 96, 149 e 201 da Constituição Federal, revoga o inciso IX do § 3 do art. 142 da Constituição Federal e dispositivos da Emenda Constitucional n.º 20, de 15 de dezembro de 1998, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 31 de dez. 2003.

BRASIL, Emenda Constitucional n.º 47, de 05 de julho de 2005. Altera os arts. 37, 40, 195 e 201 da Constituição Federal, para dispor sobre a previdência social, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 06 de jul. 2005.

BRASIL, Lei Complementar n.º 109, de 29 de maio de 2001. Dispõe sobre o regime de previdência complementar e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 30 de mai. 2001.

BRASIL, Lei n.º 6.435, de 15 de julho de 1977. Dispõe sobre as entidades de previdência privada. **Diário Oficial da União**, Brasília, 20 de jul. 1977.

BRASIL, Lei n.º 9.717, de 27 de novembro de 1998. Dispõe sobre regras gerais para a organização e o funcionamento dos regimes próprios de previdência social dos servidores públicos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, dos militares dos Estados e do Distrito Federal e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 28 de nov. 1998.

BRASIL, Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 14 de ago. 1991.

BRASIL, Ministério da Previdência e Assistência Social. **Previdência Social**. Disponível em: <<http://www.mpas.gov.br>>. Acesso em: 20/05/2007 a 01/06/2007. Brasília: MPAS, 2007.

CAPELO, Emílio R. **Uma introdução ao Estudo Atuarial dos Fundos Privados de Pensão**. São Paulo. EAESP/FGV, 1986.

CONDE, Newton. Modalidades e características dos Planos de Benefícios. In: GOES, Wagner de (Coord.). **Introdução à Previdência Complementar**. 1ª ed. São Paulo, 2005.

FARIAS, Pedro César Lima de. **A Seguridade Social no Brasil e os obstáculos institucionais à sua implementação**. Fundação Escola Nacional de Administração Pública. Brasília: MARE/ENAP, 1997.

FREIRE, Numa. **Aspectos do Seguro**. São Paulo: Atlas, 1959.

GIAMBIAGI, Fábio. É urgente desvincular o salário mínimo. **Revista Fundos de Pensão**, n.º 294. São Paulo, 2004.

GIAMBIAGI, Fábio; ALEM, Ana Claudia Duarte. **Finanças Públicas: Teoria e Prática no Brasil**. Rio de Janeiro: Campus, 2001.

GIAMBIAGI, Fábio; DUARTE, Ana Cláudia e PASTORIZA, Florinda. **A Aposentadoria por Tempo de Serviço no Brasil: Estimativa do Subsídio recebido pelos seus Beneficiários**. Texto para Discussão n.º 47. Rio de Janeiro: BNDES/DEPEC, agosto, 1996.

GLATT, Moysés. **Fundos de pensão**. Rio de Janeiro: IBMEC, 1975.

GUSHKEN, Luiz et al. **Previdência Complementar: Entendendo sua complexidade**. 2001.

IBRAHIM, Fábio Zambitte. **Curso de Direito Previdenciário**. 7ª ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2006.

MARQUES, Rosa Maria. Notas sobre a reforma previdenciária brasileira no contexto do neoliberalismo e da América Latina. **Revista de Economia Política**. São Paulo, v. 20, n. 01, 2000.

MARTINEZ, Wladimir Novaes. **Princípios de Direito Previdenciário**. 3ª ed. São Paulo: LTR, 1995.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito da seguridade social: custeio da seguridade social: custeio da seguridade social, benefícios, acidente de trabalho, assistência social, saúde**. São Paulo: Atlas, 2002.

MOREIRA, Aroldo; LUSTOSA, Paulo R. **A previdência supletiva e o fundo de pensão empresarial**. 2ª ed. São Paulo: LTR, 1978.

MOTA, Ana Elizabete. **Cultura da crise e seguridade social**: um estudo sobre as tendências da previdência e assistência social brasileira nos anos 80 e 90. 2ª ed. São Paulo: Cortez, 2000.

OLIVEIRA, Aristeu de. **Manual Prático da Seguridade Social**. 2ª ed. São Paulo: Atlas: 1992.

OLIVEIRA, Francisco Eduardo B. de et al. **Revolução da Previdência – Argentina – Chile – Peru – Brasil**. São Paulo: Geração Editorial, 1998.

ORNELAS, Waldeck. **O novo modelo previdenciário brasileiro**: uma fase de transição. Brasília, 2003.

PORTOCARRERO, Hélio. **Informativo SUSEP**. Brasília: jan. 2001.

SÁ, Geraldo Tosta de. **Fundos de Pensão**. Rio de Janeiro, 1993.

SANTOS, Gerlan Rodrigues. **Previdência Social no Brasil e no exterior**. 1999, 176 p. Monografia (Bacharelado em Ciências Atuariais). Faculdade de Economia, Administração, Atuária, Contabilidade e Secretariado Executivo, Universidade Federal do Ceará.

SUSSEKIND, Arnaldo Lopes. **Previdência Social Brasileira**. São Paulo: Freitas Bastos, 1955.

TEIXEIRA NETO, Sátyro Florentino. **Métodos de Financiamento da Previdência Social**: uma síntese. 1997, 41 p. Monografia (Bacharelado em Ciências Atuariais). Faculdade de Economia, Administração, Atuária, Contabilidade e Secretariado Executivo, Universidade Federal do Ceará.