

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO – MBA EM GESTÃO EM NEGÓCIOS
FINANCEIROS**

Elianne Luiza Ritter

**PREVIDÊNCIA PRIVADA ABERTA – UMA NOVA CULTURA PARA UM FUTURO
TRANQUÍLO**

**Rio Grande do Sul
2007**

ELIANNE LUIZA RITTER

**PREVIDÊNCIA PRIVADA ABERTA – UMA NOVA CULTURA PARA UM FUTURO
TRANQUÍLO**

Trabalho de conclusão de curso de Especialização apresentado ao Programa de Pós-Graduação, MBA em Gestão em Negócios Financeiros da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em Administração.

Orientador: Prof. Gilberto Kloeckner

Rio Grande do Sul

2007

Elianne Luiza Ritter

**PREVIDÊNCIA PRIVADA ABERTA – UMA NOVA CULTURA PARA UM FUTURO
TRANQUÍLO**

Material para consulta na homepage da Biblioteca da Escola de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, disponível em <http://biblioteca.es.ufrgs.br/index.asp/Normas> para Apresentação de Trabalhos Acadêmicos.

Conceito Final:

Aprovado em _____ de _____ de 2007.

Prof. Dr. _____ - Instituição

Prof. Dr. _____ - Instituição

Orientador – Prof. Gilberto Kloeckner

RESUMO

As entidades de Previdência Privada foram regulamentadas no Brasil pela Lei nº 6.435, de 15 de julho de 1977. Esse mercado está em pleno crescimento no Brasil, onde a cultura de previdência planejada está começando a mudar, e com destaque para a preocupação de começar cedo, com os jovens, que estão desacreditados do conceito de previdência social pública com a falência do Estado e a conseqüente crise da previdência social. A adesão de um participante jovem a um plano aumenta a sua cultura previdenciária e sua consciência de que é preciso poupar quando se está em plena capacidade laborativa para garantir uma aposentadora tranqüila. Nesse sentido, o trabalho teve o objetivo de estudar a mudança da cultura da previdência privada no Brasil como instrumento de formação de reservas individuais para a velhice, para garantia de um futuro mais seguro também como uma nova opção de investimento. Os objetivos específicos traçados foram: levantar aspectos favoráveis à mudança da cultura previdenciária no Brasil; levantar dados de crescimento dos investimentos em previdência privada; fazer comparativos de percentuais de investimentos no Brasil com outros países; demonstrar os benefícios fiscais disponíveis. Através de pesquisa bibliográfica e exploratória, os dados foram apresentados de maneira qualitativa, mostrando que a previdência complementar é vista, atualmente, como o maior investidor institucional, cujo perfil é essencialmente de investidor de longo prazo. Percebeu-se que a consciência previdenciária já teve início em muitos países, servindo de modelo o Chile e com uma enorme participação no mercado dos Estados Unidos.

Palavras-chave: Previdência Social. Previdência Privada. Investimento.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Tabela Progressiva Mensal	42
Tabela 2: Tabela Progressiva Anual	42
Tabela 3: Tabela Regressiva	43

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1: Evolução das empresas de previdência privada	32
Quadro 2: Contribuições feitas no Brasil aos planos de previdência privada, tanto abertos quanto fechados	36
Quadro 3: Comparação entre PGLB e VGLB	43

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
1.1 QUESTÕES DE PESQUISA	10
1.2 OBJETIVOS	11
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	12
2.1 PREVIDÊNCIA SOCIAL	12
2.1.1 A seguridade social na Constituição de 1988	16
2.2 PREVIDÊNCIA PRIVADA	18
2.2.1 Histórico da previdência privada no Brasil	20
2.2.2 Previdência privada aberta	22
3 METODOLOGIA	26
3.1 MÉTODO DE PESQUISA	26
3.2 INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS	26
3.3 ANÁLISE DOS DADOS	27
4 ANÁLISE DOS RESULTADOS	28
4.1 ASPECTOS FAVORÁVEIS À MUDANÇA DA CULTURA PREVIDENCIÁRIA NO BRASIL	28
4.2 DADOS DO CRESCIMENTO DOS INVESTIMENTOS EM PREVIDÊNCIA PRIVADA	30
4.3 COMPARATIVOS DOS PERCENTUAIS DE INVESTIMENTO NO BRASIL COM OUTROS PAÍSES	37
4.4 DEMONSTRAÇÃO DOS BENEFÍCIOS FISCAIS DISPONÍVEIS	41
5 CONCLUSÃO	46
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	49

1 INTRODUÇÃO

A Previdência Privada é um fenômeno já consolidado em diversos países e em plena expansão em outros, pois é uma nova forma de investimento que visa garantir um futuro tranquilo e seguro para seus segurados.

Apesar de estágios diferentes e das situações específicas, os países permanecem atentos. Naqueles em que houve reformas profundas em seus sistemas de seguridade social há mais tempo, como Chile e Estados Unidos, criando um solo fértil para que a previdência complementar se desenvolvesse, estão claras as consequências das transformações demográficas associadas ao aumento da riqueza das nações, trazidas pela globalização.

No Reino Unido, 70% da força de trabalho possui um plano de previdência, onde a previdência social oficial possui um plano que oferece uma aposentadoria universal básica, em que o benefício não é vinculado à renda e é concedido para homens acima de 60 anos e mulheres acima de 55 anos. Nos EUA, quase metade da força de trabalho é coberta por um plano de previdência (47%), onde a previdência social é suplementar à previdência privada. A taxa de reposição para os altos salários é baixa, o que incentiva o trabalhador de alta renda a aderir a planos de previdência privada. Além disso, a idade mínima para o recebimento dos benefícios sociais da previdência oficial é de 67 anos, contribuindo ainda mais para que se busque a previdência privada como forma básica de garantia de renda após a aposentadoria (WEINTRAU, 2003).

Os benefícios da Previdência Social, em qualquer parte do mundo, não permitem que a família, ao cessar a atividade laboral do seu chefe e provedor, disponha da mesma renda. O fato de parar de trabalhar é uma angustiante perspectiva. Quanto maior é a renda, maior será a queda. Esse risco é gerador de intranqüilidade; é a preocupação diante das incertezas e inseguranças do amanhã (ANAPP, 2007, p.01).

O sistema da previdência privada tem caráter complementar e facultativo, devendo ser organizado de forma autônoma em relação ao regime geral de previdência social, e baseado na constituição de reservas que garantam o benefício contratado e regulado por lei complementar (ARRUDA, 2004).

Na previdência social, as relações jurídicas entre o segurado ou o beneficiário e o Estado nascem da lei e regem-se pelo Direito Público em face da compulsoriedade da filiação; as relações jurídicas da previdência privada nascem do contrato e regem-se pelo Direito Privado em face da faculdade de sua contratação, conforme o princípio da autonomia da vontade.

Conforme Savoia (2001), a expansão do regime de previdência complementar consolidará uma modalidade de poupança interna, com perfil de longo prazo, tão necessária ao desenvolvimento econômico e social do país. Para essa consolidação da poupança de longo prazo, a credibilidade é dependente de uma maior transparência na gestão das entidades e de seus planos de benefícios, como da garantia de acesso às informações pelos participantes de entidades fechadas de previdência complementar. A expansão dos ativos financeiros das entidades de previdência contribuirá para o desenvolvimento e o aperfeiçoamento do mercado financeiro e de capitais, visando o estímulo aos investimentos de médio e longo prazo.

O aumento da expectativa de vida, a indefinição por reformas no sistema previdenciário oficial evidencia a necessidade de investimento para a aposentadoria. A evolução desse setor registra alguns progressos relevantes. Os ativos acumulados em previdência privada aberta no Brasil cresceram de menos de R\$ 1 bilhão em 1994 para quase R\$ 96 bilhões em 2006. Nos Estados Unidos, os ativos totais chegam a quase U\$ 9 trilhões, conforme dados da Associação Nacional da Previdência Privada – ANAPP (2007).

No Brasil, a Previdência Privada possui sentido complementar de repor a diferença entre a atividade e a inatividade.

As entidades de Previdência Privada foram regulamentadas no Brasil pela Lei nº 6.435, de 15 de julho de 1977. Esta classifica-as, de um modo geral, como "as que têm por objeto constituir planos privados de concessão de pecúlios e rendas, de benefícios complementares ou assemelhados ao da previdência social, mediante contribuição de seus participantes".

Conforme dados do IPEA (2004), foi ainda na década de 1990 que o segmento de Previdência Privada aberta se firmou no mercado, sendo esse fato decorrente tanto do agravamento da situação da Previdência Social, quanto ao amadurecimento do próprio sistema. Observa-se que cada vez mais as pessoas

estão procurando uma renda complementar através da poupança em fundos específicos.

Esse mercado está em pleno crescimento no Brasil, onde a cultura de previdência planejada está começando a mudar, e com destaque para a preocupação de começar cedo, com os jovens, que estão desacreditados do conceito de previdência social pública. A adesão de um participante jovem a um plano aumenta a sua cultura previdenciária e sua consciência de que é preciso poupar quando se está em plena capacidade laborativa para garantir uma aposentadora tranqüila.

Além disso, na última década, com a aprovação da Emenda Constitucional 20 e das novas leis decorrentes desta, o sistema de previdência complementar passou por uma reformulação, visando atender à nova realidade do país. De fato, as recentes mudanças nas relações de trabalho, no sentido de um crescimento do mercado informal, de autônomos, assim como os processos de terceirização e terciarização levaram a uma crescente demanda pelo produto do sistema de Previdência Privada.

Nesse contexto, esse trabalho tem o propósito de estudar essa mudança de cultura do brasileiro, com a preocupação de construir ao longo de sua vida laboral um futuro com as mesmas condições de qualidade de vida atuais, bem como os fatores que têm contribuído para essa mudança.

O problema de pesquisa que se apresentou para a elaboração deste pesquisa foi analisar quais os fatores que contribuíram no Brasil para o crescimento dos investimentos em previdência privada.

1.1 QUESTÕES DE PESQUISA

As questões de pesquisa que serão respondidas durante o trabalho são:

- Quais os fatores que contribuem para a expansão da previdência privada no Brasil?
- Por quê, no Brasil, a cultura de previdência privada ainda é pouco expressiva?
- Quais as opções de planos disponíveis aos investidores?

- Pode-se ter a garantia desse benefício no futuro?

1.2 OBJETIVOS

Este trabalho tem o objetivo de estudar a mudança da cultura da previdência privada no Brasil como instrumento de formação de reservas individuais para a velhice, para garantia de um futuro mais seguro e também como uma nova opção de investimento.

Os objetivos específicos são:

- Levantar aspectos favoráveis à mudança da cultura previdenciária no Brasil.
- Levantar dados de crescimento dos investimentos em previdência privada.
- Fazer comparativos de percentuais de investimentos no Brasil com outros países.
- Demonstrar os benefícios fiscais disponíveis.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 PREVIDÊNCIA SOCIAL

O Brasil tem uma longa história previdenciária, que começa ainda nos tempos coloniais, com a concessão de auxílio às viúvas e aos órfãos dos oficiais da Marinha. Essa tênue medida começa a ser enriquecida no Império: de um lado, por iniciativa do governo, protegendo algumas classes mais sujeitas a riscos, como a dos ferroviários e marítimos, ou as elites do funcionalismo público, os artífices provenientes da antiga metrópole; de outro, por iniciativa particular, no seio das forças armadas e mesmo do funcionalismo civil ainda não contemplado.

O exemplo começou então a ser seguido por outras classes. No final do século XIX e início do século XX, surgem várias instituições previdenciárias entre comerciantes e viajantes autônomos.

A previdência oficial começa a ganhar corpo e voltar-se para os trabalhadores privados a partir de 1919, com a Lei de Acidentes Pessoais, e em 1923, com a Lei Eloy Chaves, introdutora das caixas e considerada, historicamente, como o marco inicial da socialização da previdência. Estes anos marcaram definitivamente, numa quase vertiginosa hierarquia de fatos, a evolução da previdência estatal, chegando-se ao instituto único para os trabalhadores do setor privado, o regime especial para os servidores públicos e os dispositivos de reciprocidade. Mais adiante, com a universalização da Previdência Social, agora abrangendo praticamente todas as categorias, a Previdência Privada ganha outra significação; não mais a de levar a proteção inicial, básica e única, mas a de complementar a ação da previdência oficial.

Conforme Póvoas (1990), as Caixas de Aposentadorias e Pensões eram formadas por um fundo, proveniente de contribuições feitas pelos empregadores, empregados e pelo Estado, administrados sob regime de capitalização. Entre 1923 e 1933, surgem fatos importantes que, juridicamente influenciaram a sua regulamentação, tendo em vista a crescente acumulação de capital e as questões de equidade, tais como:

- direito a férias (1927);

- código de menores (1928);
- regulamentação da jornada de trabalho para comerciários e industriários (1932);
- proteção à jornada de trabalho feminina, e quanto ao salário (1932);
- execução e fiscalização da legislação previdenciária e trabalhista, com a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (1932).

A partir de 1940, foram criados os serviços que se destinavam a complementar os benefícios proporcionados pela Previdência Social brasileira:

- Serviço de Alimentação da Previdência Social (1940);
- Legião Brasileira de Assistência (1942);
- Serviço Social da Indústria – SESI (1946);
- Serviço Social do Comércio – SESC (1946);
- Fundação da Casa Popular (1946).

Este foi o início de uma nova fase, em que a vinculação passou a ser feita pela categoria profissional. Com a criação dos Institutos de Aposentadorias e Pensões, a cobertura previdenciária foi estendida à virtual totalidade dos trabalhadores urbanos e a boa parte dos trabalhadores autônomos.

A década de 60 reaviva o surgimento de muitas instituições privadas, genericamente conhecidas sob a denominação de montepios. Outras, já existentes, mas restritas a uma classe, abrem-se à participação geral.

Em 1966, foi criado o Instituto Nacional de Previdência Social (INPS), que procurou unificar a estrutura dos seis institutos de pensões e aposentadorias até então existentes; complementava a uniformização dos benefícios, e promovia a unificação político-administrativa de todos os serviços sociais prestados pelo Estado brasileiro.

Em 1974, foi criado o Ministério da Previdência e Assistência Social (MPAS) como parte de um conjunto de reformas, e a quem caberia supervisionar o INPS.

O INPS, como a maior instituição previdenciária, abrangia mais de 80% da população com registro formal em carteira de trabalho, tinha como sistema de contribuições o regime contratual obrigatório, no qual o benefício está ligado à

contribuição; prevalecia a noção de seguro social e cumpria-se a função de redistribuição horizontal de renda, tendo como regime o de repartição simples.

De acordo com o IPEA (2004), o marco legislativo básico do sistema brasileiro de Previdência Privada ou complementar é constituído pela Lei 6.435, de 15 de julho de 1977, posteriormente alterada pela Lei 6.462, de 09 de novembro de 1977, e pelos Decretos 81.240 e 81.402, que regulamentam as disposições constantes na Lei 6.435/77 no tocante às entidades de previdência privada (EPP) fechada e aberta, respectivamente, ambos de 1978. E, mais recentemente, pelas Leis Complementares 108 e 109, ambas de 29 de maio de 2001. A legislação brasileira de Previdência Privada foi fortemente calcada no *Employment Retirement Security Act* (Erisa), aprovada em 1974 no Estados Unidos como instrumento básico disciplinador dessas atividades naquele país. Ressalte-se que essa legislação teve por motivação um conjunto de problemas com entidades de Previdência Privada, dentre os quais o mais famoso foi a falência do Fundo de Pensão da *Studbaker*.

Conforme Carbone (1994), em 1977 foi criado, pela Lei nº 6.139, de 1º de setembro de 1977, o Sistema Nacional de Previdência e Assistência Social (SINPAS), que tinha por objetivos a concessão e manutenção de benefícios e prestação de serviços da previdência e assistência social; custeio de atividades e programas a ele relacionados e gestão administrativa, financeira e patrimonial.

No tocante à seguridade social, a Constituição de 1988 trouxe mudanças significativas ao adotar o modelo de seguridade social. Em 12 de abril de 1990, foi criado o INSS (Instituto Nacional do Seguro Social).

Para Weintrau (2003), a finalidade da Previdência Social é assegurar aos seus beneficiários (segurados ou dependentes), meios indispensáveis de manutenção, por motivo de incapacidade, idade avançada, tempo de serviço, desemprego involuntário, encargos de família e reclusão ou morte daqueles de quem dependiam economicamente.

Desde sua origem, a Previdência Social no Brasil vai estruturando-se de forma peculiar, seguindo os padrões de um modelo de seguro social que permissivamente vai concedendo e ampliando os benefícios assistenciais sem redefinir sua base de financiamento, sem explicitar seu propósito último. Diferentemente do modelo do estado do Bem-estar Social, em que a universalização da cidadania encontrou correspondência na base institucional e financeira através da definição do papel do Estado na garantia financeira, legal e institucional do exercício destes direitos, o processo brasileiro se deu de forma inversa (CARBONE, 1994, p.22).

A finalidade da previdência social é assegurar renda ao trabalhador e à sua família, quando por motivo de morte, doença, velhice, acidente de trabalho ou qualquer outro motivo, o mesmo fique impossibilitado de continuar obtendo sua renda, ou a mesma diminua em virtude de menor capacidade de desempenho do trabalhador.

A seguridade social é a política do bem-estar social desenvolvida e dirigida pelos Estados, de acordo com as suas condições políticas, sociais e econômicas.

Na visão de Carbone (1994), é possível distinguir três definições para previdência social, ou seja, para alguns a previdência social seria apenas um seguro compulsório visando à reposição da renda do indivíduo ou grupo familiar quando da perda de capacidade laborativa causada por morte, invalidez, doença etc. Dentro deste conceito de seguro, os valores das contribuições e dos benefícios devem guardar estrita correspondência, pois o princípio fundamental é a reposição do ganho. Para outros, a previdência, além de proporcionar uma razoável reposição de renda, deverá garantir a todos os inativos um patamar mínimo de benefícios de forma mais ou menos independente do nível de contribuições. E finalmente, há os que vêem a previdência social como um sistema assistencial e redistributivo, onde as contribuições devem ser pagas conforme a disponibilidade de cada indivíduo e os benefícios recebidos conforme as necessidades.

Financiada pelos trabalhadores (através da contribuição direta ou indireta, via repasse dos empregados ao preço dos produtos), gerida pelo Estado e subordinado a uma lógica de acumulação capitalista, a progressiva extensão da cobertura não alcança universalizar a cidadania, mas sim agregar distintas cidadanias (CARBONE, 1994, p.86).

Conforme dados do IPEA (2004), o sistema de previdência brasileiro baseia-se em três pilares:

- a Previdência Social Básica: primeiro pilar, compulsória e capitaneada pelo Estado, quer seja através do Regime Geral de Previdência Social (RGPS), responsável pela cobertura dos trabalhadores do setor privado, quer através dos regimes próprios que cobrem o funcionalismo público das várias esferas (Judiciário, Legislativo e Executivo – civis e militares) e dos vários níveis administrativos (federal, estadual e municipal), e a Previdência Complementar – voluntária, subdividida em:
 - Previdência Complementar Fechada; e

- Previdência Complementar Aberta.

A Previdência Complementar Fechada e Previdência Complementar Aberta têm como diferença básica que a primeira pode ser contratada por todo cidadão que deseja ingressar em um desses planos, ao passo que a previdência fechada aceita apenas pessoas que integram um determinado grupo, normalmente vinculado a uma empresa ou a um conglomerado.

2.1.1 A seguridade social na Constituição de 1988

O direito da seguridade social é um direito social, nos termos do art. 6º da Constituição da República Federativa do Brasil, que relaciona a saúde, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância e a assistência aos desamparados, como direitos prestacionais sociais de índole positiva no rol dos direitos fundamentais.

Conforme Tavares (2005), a seguridade social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos poderes públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência social e à assistência social.

Conforme o autor, os objetivos da seguridade social são veiculados mediante princípios que espraiam seus efeitos pelas três áreas de concentração da seguridade, informando as condutas estatais, normativas ou administrativas, de previdência, assistência e saúde. Os princípios da seguridade não estão aptos à produção imediata de efeitos. Sua natureza gera aplicabilidade mediata, indireta e não integral, servindo:

- como vetor de orientação interpretativa de regras constitucionais e de normas legais e administrativas;
- de paradigma para verificação de validade material de normas infraconstitucionais editadas antes ou depois da Carta (controle da constitucionalidade);
- para impedir o retrocesso na proteção do núcleo das prestações sociais sobre a matéria.

No entendimento de Arruda (2004), a visão da seguridade social coloca que o fundamento do direito à seguridade não se baseia no exercício de atividade profissional e na contribuição de cada indivíduo para o sistema, mas encontra-se nas necessidades dos indivíduos, destacando-se a existência de uma solidariedade natural entre os membros da mesma coletividade nacional.

As necessidades essenciais de cada indivíduo a que a sociedade deve atender, tornam-se na realidade necessidades sociais, pois quando não são atendidas repercutem sobre os demais indivíduos e sobre a sociedade inteira.

Afirma Arruda (2004) que a seguridade social, no direito pátrio, é o conjunto integrado de ações de iniciativa dos poderes públicos e da sociedade, destinado a assegurar o direito relativo à saúde, à previdência e à assistência social, tendo como objetivo fundamental a preservação do trabalho e o alcance do bem-estar e a justiça social, garantindo vida digna ao ser humano.

Conforme Oliveira (1994), os principais benefícios mantidos pela Previdência Social são:

- aposentadoria por tempo de serviço: o aposentado recebe uma prestação mensal, desde que tenha 35 anos de serviço em atividade abrangida pela Previdência Social. No entanto, a mulher segurada nas mesmas condições, recebe esse benefício com 30 anos de serviço;
- aposentadoria por idade: o aposentado recebe uma prestação mensal, mediante requerimento, sendo que o trabalhador urbano deve possuir 55 anos ou mais, e o rural, 60 anos ou mais. Entretanto, a trabalhadora urbana deve possuir mais de 50 anos, e a trabalhadora rural, 55 anos ou mais;
- aposentadoria por invalidez: o aposentado recebe uma prestação mensal, quando esteja impossibilitado de realizar seu trabalho e não tenha condições de participar de um programa de reabilitação profissional, que lhe permita o exercício de atividade, podendo garantir sua renda;
- pensão por morte: é uma prestação mensal que o INSS paga aos dependentes do segurado ao falecer, aposentado ou não, a partir da data do óbito ou morte presumida (a morte presumida só tem validade quando declarada pela autoridade judicial competente, após 6 meses de ausência, sendo concedida a pensão provisória. No caso de reaparecimento do segurado, o pagamento da pensão, de imediato não será mais concedido,

não cabendo aos dependentes a obrigatoriedade de devolução dos valores pagos);

- auxílio-doença: o trabalhador recebe uma prestação mensal, desde que o mesmo fique incapacitado de trabalhar por mais de 15 dias, por motivo de doença, ou acidente;
- auxílio-acidente: o trabalhador rural, urbano, avulso ou presidiário que exerce trabalho remunerado, recebe uma prestação mensal, no caso de apresentar alguma lesão decorrente de acidente de trabalho, quando houver seqüelas que impliquem na perda ou redução da capacidade laborativa;
- aposentadoria especial: é uma prestação paga mensalmente ao segurado que trabalhou 15, 20 ou 25 anos em atividade profissional que seja prejudicial à saúde.

2.2 PREVIDÊNCIA PRIVADA

A previdência complementar engloba as ações dos interessados em poupar para fins de eventualidade e para a velhice, uma vez que a previdência social não permite o pagamento de benefício no valor igual ao da última remuneração do segurado, pois em tal regime há a previsão do limite máximo para a percepção dos benefícios previdenciários.

Conforme o IPEA (2004), as Entidades de Previdência abertas ou fechadas foram definidas como aquelas que têm por objetivo instituir planos privados de concessão de benefícios complementares aos da previdência social. A Previdência Privada facultativa foi, dessa forma, regulamentada com o objetivo de complementar a previdência básica, visto que esta não garante a integralidade da renda individual e/ou familiar, à medida que limita o benefício na base dos salários médios pela imposição dos tetos de contribuição.

Fundamenta Wagner Balera *apud* Arruda (2004, p.54) que:

Ao regime complementar, por seu turno, compete proporcionar planos de proteção que atendam à demanda daquela parcela da comunidade cujas rendas se situem acima dos limites de proteção estabelecidos pelo regime

geral e pelo regime próprio. As entidades que poderão compô-lo classificam-se em fechadas e abertas.

Destaca-se que a previdência complementar prestada pelas entidades abertas e fechadas de previdência complementar são reguladas pela Lei Complementar nº. 109/01, a qual constitui significativo método de proteção social e integra o sistema de seguridade social.

A Lei Complementar nº 109, de 29 de maio de 2001, busca ajustar-se a um princípio de maior responsabilidade do participante em prover por seus próprios meios a renda futura nos casos de sobrevivência, invalidez e morte, visando a proteção social do cidadão e de seu grupo familiar.

De acordo com Savoia (2001), como instrumento para atrair participantes que hoje não têm acesso à previdência complementar por meio de entidades fechadas, a Lei Complementar permite que as entidades de classe e as que congreguem profissionais liberais possam ofertar planos de benefícios de caráter previdenciário, os quais serão praticamente auto-geridos.

Conforme Arruda (2004), o regime de previdência privada é formado por dois sub-regimes: a previdência privada prestada pelas entidades abertas de previdência complementar, razão pela qual é denominada previdência privada aberta, e a previdência privada prestada pelas entidades fechadas de previdência complementar, comumente denominada previdência privada fechada:

- a previdência privada fechada é voltada aos trabalhadores de determinada empresa ou grupo de empresas. Este regime tem como objetivo complementar os benefícios concedidos pelo regime geral de previdência social, visando à preservação do padrão de vida anterior à inatividade e à prestação de assistência aos beneficiários;
- a previdência privada aberta é acessível a qualquer pessoa que queira contratar com as entidades que ofereçam tais serviços. As entidades abertas são constituídas unicamente sob a forma de sociedades anônimas (art. 36 da LC nº. 108/01). O controle desse sistema está outorgado ao Ministério da Fazenda por meio do Conselho Nacional de Seguros Privados – CNSP e seu órgão de execução, a Superintendência de Seguros Privados – SUSEP. A finalidade da entidade aberta é a instituição e a operação de planos de

benefícios de caráter previdenciário concedidos em forma de renda continuada ou pagamento único, acessíveis a quaisquer pessoas físicas.

Os dois tipos de planos – aberto ou fechado – são custeados por meio das contribuições dos seus participantes, dos respectivos empregadores ou de ambos.

Conforme o IPEA (2004), os desenhos dos planos são parecidos, haja vista que ambas as entidades operam em regime de capitalização (individual ou coletiva, e nas abertas os planos sempre são de capitalização individual), ou seja, através da aplicação dos recursos arrecadados sob a forma de contribuição de seus integrantes, visando à formação de um capital que garantirá o pagamento de benefícios. Nas entidades fechadas, todo o rendimento das aplicações se reverte, necessariamente, para os participantes. Já nas entidades abertas, apenas naquelas sem fins lucrativos, o patrimônio que se forma é exclusivamente de propriedade dos participantes. Enquanto nas entidades abertas com fins lucrativos, o excedente sobre as reservas matemáticas é apropriado geralmente pelos acionistas, e não pelos participantes.

2.2.1 Histórico da previdência privada no Brasil

Destaca Arruda (2004) que, no Brasil, a previdência privada social começa a ter sede constitucional com a contribuição tríplice e igualitária da União, do empregado e o empregador, que em nível constitucional foi marcada pela Lei nº. 4.682, de 24 de janeiro de 1923, cujo diploma criou as primeiras Caixas em cada uma das empresas de estradas de ferro do país, como “Caixas de Aposentadorias e Pensões”.

Tem-se registro de que a previdência privada teve início no Brasil no século XVI, em 1543, quando Brás Cubas fundou a Santa Casa de Misericórdia, em Santos; e na mesma época criou um plano de pensão para os seus empregados.

Para Arruda (2004), desde então foram-se criando diversos montepios organizados em sociedades civis, sem fins lucrativos, agrupando setores profissionais com objetivos previdenciários, concedendo pecúlios, aposentadoria e

pensão para a família, e que nos dias de hoje são as entidades de previdência complementar aberta.

As Entidade de Previdência Privada, foram regulamentadas no Brasil pela Lei nº 6.435, de 15 de Julho de 1977, e constituiu-se em Estatuto Básico da Previdência Privada, com os seguintes objetivos:

- disciplinar a expansão dos planos de benefícios, propiciando condições para sua integração no processo econômico-social do País;
- determinar padrões mínimos adequados à segurança econômico-financeira do sistema;
- proteger os interesses dos participantes dos planos de benefícios;
- coordenar as atividades da Previdência Privada com as políticas de desenvolvimento social e econômico-financeira do Governo Federal.

A Lei 6.435 foi a primeira lei a tratar especificamente das Entidades de Previdência Privada, e surgiu com a finalidade de racionalizar o setor, concedendo maior segurança aos contribuintes, sobretudo após a experiência negativa de muitos montepios. Por essa lei, no art. 3º, a ação do poder público teria como objetivos: proteger os interesses dos participantes (associado, segurado ou beneficiário); determinar os padrões mínimos de segurança econômico-financeira; disciplinar a expansão dos planos de benefícios; e coordenar as atividades de Previdência Privada no país.

Segundo a ANAPP (2007), o reconhecimento universal do direito de qualquer pessoa a um nível de vida digno, principalmente quando, por circunstâncias independentes de sua vontade, perde seus meios de subsistência, fez desenvolver-se no mundo inteiro os sistemas de previdência. A finalidade da previdência privada é permitir que uma pessoa, depois de aposentada, mantenha um padrão de vida semelhante ao que tinha quando estava trabalhando. E isso refere-se a viver num patamar igual ao que tinha antes, o que é completamente diferente de receber o que ganhava quando estava trabalhando. Logo, a soma das rendas da Previdência Social e Complementar não precisa ser igual ao salário do dia da aposentadoria; pelo contrário, com algo próximo de um terço a menos o aposentado consegue manter um padrão de vida no mínimo equivalente ao que tinha quando estava trabalhando.

Segundo perspectivas da ANAPP (2007), os segmentos aberto e fechado da Previdência Privada são caminhos convergentes de um mesmo atributo: a seguridade supletiva. Não se constituem em segmentos estanques; ao contrário, os dois podem superpor-se para totalizar a função complementar à Previdência Social.

Destaca o IPEA (2004) que, com a aprovação da Emenda Constitucional 20, foram introduzidos no texto constitucional os princípios básicos que devem nortear o regime de previdência: autonomia em relação ao Regime Geral de Previdência Social – RGPS, caráter facultativo; e garantias quanto à constituição de reservas que assegurem o pagamento dos benefícios contratados (art. 202 da Constituição Federal) e, remetida para a legislação complementar, sua regulamentação. Em maio de 2001, foram aprovadas as Leis Complementares 108/01 e 109/01, que versa sobre a previdência complementar dos servidores públicos.

As emendas possibilitaram também a criação, por parte dos entes federados, de regimes próprios de previdência complementar para seus funcionários, além de estabelecer limites para o aporte de recursos por parte das patrocinadoras do setor público. Permitiu também a instituição de fundos de pensão para associados de entidades sindicais ou profissionais. Ou seja, a partir da figura do instituidor, as entidades representativas de trabalhadores passaram a contar com a possibilidade de criar fundos de pensão.

A mesma lei regulamenta ainda as Entidades Fechadas de Previdência Complementar patrocinadas por empresas privadas permissionárias ou concessionárias de prestação de serviços públicos e proíbe as Entidades Fechadas de Previdência Complementar patrocinadas por empresas controladas, direta ou indiretamente, por algum dos entes governamentais e que possuam planos de benefício definido de exercer o controle ou de participar de acordo de acionistas que tenha por objeto a formação de bloco de controle sem autorização do patrocinador e ente controlador (IPEA, 2004).

2.2.2 Previdência privada aberta

As entidades de previdência complementar aberta são pessoas jurídicas constituídas unicamente sob a forma de sociedade anônima e têm por objetivo

instituir e operar planos de benefícios de caráter previdenciário concedidos em forma de renda continuada ou pagamento único, acessíveis a qualquer pessoa física.

Segundo o IPEA (2004), os planos abertos podem ter a adesão de qualquer pessoa, inclusive funcionários de uma empresa ou conglomerado que, por qualquer razão, prefira não ter um fundo de pensão próprio e, por isso, encaminha seus funcionários para um plano aberto. Não há nenhum impedimento legal para que uma empresa opte por um ou outro desenho. Todavia, essa situação não prevalece para pessoas físicas.

Conforme Póvoas (1990), as instituições abertas permitem a participação de qualquer investidor com a finalidade de complementação da renda na aposentadoria.

Segundo Arruda (2004), as entidades de previdência complementar aberta integram o Sistema Nacional de Seguros Privados e são acessíveis a qualquer indivíduo ou às pessoas jurídicas em favor de seus empregados. Essas entidades de previdência aberta oferecem planos individuais ou coletivos, os quais são contratados por pessoas jurídicas em prol de seus funcionários. As entidades abertas de previdência complementar possuem dois tipos de planos previdenciários privados:

- individuais: o plano individual é aquele contratado por pessoas físicas e tem por objetivo garantir benefícios previdenciários em seu favor ou de seus beneficiários;
- coletivos: o plano coletivo é aquele instituído pela pessoa jurídica e tem por objetivo garantir benefícios previdenciários a grupos de pessoas vinculadas, direta ou indiretamente, por relação lícita à pessoa jurídica contratante. Esses planos são instituídos pela pessoa jurídica para beneficiar a grupos de pessoas a ela vinculadas por relação lícita. A característica fundamental desse plano é a instituição do plano previdenciário por meio de contrato previdenciário celebrado entre uma pessoa jurídica de qualquer natureza e uma entidade aberta de previdência complementar, o qual define os direitos e obrigações das partes: dos participantes que tenham assinado a proposta de inscrição e os dos beneficiários.

Na visão de Arruda (2004), o beneficiário é o sujeito que poderá, na qualidade de favorecido, receber os benefícios previdenciários por meio de contrato

firmado entre a contratante (pessoa física/participante ou pessoa jurídica) e a contratada (entidade aberta de previdência complementar).

O beneficiário é a pessoa indicada pelo participante para receber quaisquer benefícios previdenciários previstos no plano em decorrência do evento gerador.

Para Arruda (2004), o participante, na qualidade de consumidor, é aquele que adquire produtos (benefícios previdenciários) ou utiliza o serviço previdenciário para a satisfação de necessidades pessoais como destinatário da atividade econômica exercida pela entidade aberta de previdência complementar.

Explica Póvoas (1990) que nos planos de previdência privada aberta são oferecidos os seguintes benefícios:

- renda por aposentadoria: a partir de uma data escolhida pelo participante, é concedida uma renda de acordo com suas contribuições;
- renda ou aposentadoria por invalidez: é uma renda mensal vitalícia concedida ao participante, a partir da invalidez permanente. A partir do recebimento do benefício, as contribuições serão imediatamente suspensas;
- pensão por morte do participante: é renda vitalícia devida ao beneficiário indicado pelo participante na proposta de inscrição, a partir do óbito do participante. Podem ser beneficiários cônjuges ou companheiros (as), filhos menores de 21 anos, ou 24 anos se forem universitários, e filhos inválidos de qualquer idade;
- pecúlio por morte do participante: é um montante em dinheiro pago de uma só vez aos beneficiários do participante, por ocasião do seu óbito. Funciona como um seguro de vida.

A complementação previdenciária das grandes massas assalariadas, teoricamente, tem seu caminho mais reto na entidade fechada. Tem sido extremamente eficaz para a grande empresa, à empresa média vinculada a grupo empresarial, à empresa estatal e a outras organizações de vinculação governamental. Entretanto, as empresas de médio e pequeno porte, que constituem a grande parcela da força produtiva nacional, encontrarão sempre sérias e até insuperáveis dificuldades para constituírem seus fundos próprios de previdência supletiva.

Este vasto campo encontra na entidade aberta a opção segura para seus propósitos de complementação previdenciária. A conjugação do binômio aberta-

fechada é o grande mecanismo para a universalização da previdência complementar.

Conforme dados da ANAPP (2007), entre as diversas aplicações financeiras disponíveis para o consumidor brasileiro, os planos de previdência privada aberta foram os que mais cresceram no período pós-plano Real. De menos de R\$ 1 bilhão em 1994, os ativos acumulados alcançaram R\$ 96,6 bilhões ao final de 2006. Diversas são as razões para este extraordinário avanço, divididas em três grupos:

- Macroeconômicos:

- a) fim da indexação;
- b) estabilidade da moeda;
- c) controle da inflação;
- d) maior horizonte de investimentos.

- Mercadológicas:

- a) entrada de novas empresas;
- b) mudanças na regulamentação;
- c) introdução de novos produtos;
- d) maior exposição nos meios de comunicação.

- Institucionais:

- a) percepção de problemas no INSS por parte do público;
- b) primeira fase da Reforma da Previdência Social aprovada pelo

Congresso.

3 METODOLOGIA

Este capítulo destaca a metodologia utilizada nesse trabalho, os instrumentos utilizados para a coleta dos dados e a apresentação dos dados coletados.

3.1 MÉTODO DE PESQUISA

O presente trabalho tem o objetivo de descrever posição atual quanto à idéia de previdência para o futuro, tendo em vista o aumento de expectativa de vida do ser humano. O tema foi abordado de forma qualitativa, através de pesquisa bibliográfica e exploratória, que buscou analisar o comportamento da Previdência Privada no Brasil nos últimos anos.

O delineamento de caráter qualitativo, trata de uma explicação detalhada dos significados do tema desenvolvido.

Na visão de Richardson (1999, p.38) “a abordagem qualitativa de um problema, além de ser uma opção do investigador, justifica-se, sobretudo, por ser uma forma adequada para entender a natureza de um fenômeno social”.

Houve uma pesquisa exploratória, que segundo a abordagem de Cervo e Bervian (1983, p.56) “os assuntos exploratórios não elaboram hipóteses a serem testadas no trabalho, restringindo-se a definir objetivos e buscar maiores informações sobre determinado assunto de estudo”.

3.2 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

A fonte de coleta dos dados foi secundária. Segundo Mattar (1996) os dados secundários são aqueles que já foram coletados e catalogados e já estão disponíveis para consulta.

Segundo Lakatos e Marconi (1996) as fontes secundárias abrangem toda bibliografia já tornada pública em relação ao tema de estudo, desde publicações avulsas, boletins, jornais, revistas, livros, pesquisa, monografias, teses etc.

Foi realizada a pesquisa bibliográfica, que de acordo com Cervo e Bervian (1983, p.55) “procura explicar um problema a partir de referências teóricas publicadas em documentos. Pode ser realizada independentemente ou como parte da pesquisa descritiva ou experimental”.

Optou-se pela pesquisa bibliográfica, pois o tema explorado pode ser pesquisado em livros, revistas, jornais e *sites* da Internet. De acordo com Lakatos e Marconi (1992, p.44), “trata-se do levantamento de toda a bibliografia já publicada, em forma de livros, revistas, publicações avulsas e imprensa escrita”.

3.3 ANÁLISE DOS DADOS

A apresentação dos dados coletados foi feita de forma textual, interpretativos e conclusivos, com criteriosa análise dos dados lidos e recebidos, acompanhado de quadros para melhor entendimento.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Este capítulo apresenta os dados coletados que visam responder aos objetivos específicos.

4.1 ASPECTOS FAVORÁVEIS À MUDANÇA DA CULTURA PREVIDENCIÁRIA NO BRASIL

A crise da previdência social brasileira tem início desde a implantação do modelo no qual prevalece o princípio da solidariedade entre as gerações. Segundo esse modelo, a arrecadação da população economicamente ativa deve sustentar o pagamento do benefício à população inativa.

Conforme Castro e Lazzari (2006), o governo salienta que a crise da previdência social é responsável direta pelo déficit fiscal do país. O aumento do número de desempregados e trabalhadores da economia informal, que não contribuem para o sistema, somado ao crescimento na expectativa de vida da população, as contribuições dos indivíduos em atividade tendem a ser insuficientes para sustentar um contingente cada vez maior de beneficiários, o que leva ao agravamento da crise.

Segundo dados oficiais do Livro Branco da Previdência Social *apud* Castro e Lazzari (2006), os fatos que levaram à crise da previdência social brasileira está na relação contribuinte-beneficiário. Na década de 50, oito contribuintes financiavam cada beneficiário. Em 1970, essa relação era de 4,2 para 1; o número de contribuintes por beneficiário foi decrescendo: 2,8 em 1980; 1,9 em 1995. Esta relação tem a ver, naturalmente, com o tempo que os segurados, em média, contribuem para o sistema e, depois, percebem (ou geram para seus dependentes) benefícios cuja finalidade é a substituição do salário (via de regra, aposentadorias e pensões). Estima-se que, se as regras de concessão de aposentadorias de pensões fossem mantidas, a expectativa seria de que, em 2030, cada contribuinte teria de sustentar um beneficiário.

Também o envelhecimento da população foi um dos motivos levantados para a reforma previdenciária na década de 90, levando-se em conta a mudança do perfil demográfico brasileiro, com a diminuição da mortalidade infantil, da fecundidade e maior longevidade.

Assim, o sistema previdenciário passou a ficar sobrecarregado e, por outro lado, verifica-se a má gestão dos recursos como outro fator desencadeante e fomentador da crise.

Canuto e Fernandes (2005) afirmam que os problemas financeiros enfrentados pela Previdência Social vão desde a sonegação por parte de quem deveria recolher as contribuições até a falência do modelo de repartição, falsas aposentadorias, desfalque do caixa previdenciário, redução do trabalho formal e das taxas de natalidade, e o aumento da expectativa de vida.

Segundo Castro e Lazzari (2006), durante anos, o regime previdenciário praticamente não foi utilizado para custear os benefícios, apresentando seguidos superávits. O governo investiu esse dinheiro para construir Brasília e outras obras faraônicas, e não constituiu um fundo de reserva que poderia atualmente sustentar as políticas sociais.

Sobre o déficit previdenciário, destaca Fernandes (2006) que até outubro de 2006, o déficit da Previdência somou R\$ 37,375 bilhões, com acréscimo de 29,9% em relação ao mesmo período do ano passado. A arrecadação líquida no ano é de R\$ 96,364 bilhões, e as despesas somaram R\$ 133,740 bilhões.

Além da preocupação com a aposentadoria, os planos passaram a ser uma excelente alternativa de aplicação a longo prazo devido ao tratamento tributário, e podem atrair recursos focados em outros tipos de investimentos.

Conforme dados da ANAPP (2007), a expansão dos negócios de previdência privada aberta seguirá, nos próximos anos, um ritmo acelerado do que o apresentado na última década. Nos últimos anos, o mercado chegou a registrar uma média de expansão de 30% a 45% ao ano, nas reservas técnicas – são recursos financeiros dos participantes de planos de previdência administrados pelas empresas. E a perspectiva de desaceleração a médio prazo não chega a ser uma má notícia, já que a previdência convive com taxas de causar inveja em outros setores econômicos, com alta anual de 20%, puxada pela demanda firme dos produtos como Vida Gerador de Benefício Livre (VGBL), planos tradicionais e Plano Gerador de Benefício Livre (PGBL). As reservas técnicas do setor saíram de R\$ 3

bilhões, em 1996, alcançando mais de R\$ 77,2 bilhões em 2005, e atingiram R\$ 90 bilhões em 2006.

Destaca a ANAPP (2007) que, mesmo assim, as reservas cresceram quase 30 vezes em uma década. Se é possível que o ritmo de crescimento anual não seja parecido aos dos anos iniciais, entre 30% e 40% ao ano, a taxa de expansão ainda continuará alta nos próximos anos e poderá até surpreender, caso a reforma da Previdência Social seja totalmente concretizada.

4.2 DADOS DO CRESCIMENTO DOS INVESTIMENTOS EM PREVIDÊNCIA PRIVADA

A Previdência Privada é o maior investidor institucional do país. Conforme Canuto e Fernandes (2005), seus ativos financeiros estão a serviço da economia nacional, fortalecendo as atividades produtivas e servindo à política econômica, uma vez que suas aplicações são direcionadas pelos órgãos governamentais.

Destaca também Russo (2004) que a previdência complementar é vista, atualmente, como o maior investidor institucional, cujo perfil é essencialmente de investidor de longo prazo. Esse perfil se caracteriza não só pelo interesse em alternativas de investimento que apresentem melhor performance em relação aos passivos atuariais, mas sobretudo pela própria natureza da atividade que impõe a necessidade de manutenção e administração de volume de recursos cada vez maior, associadas à dinâmica de crescimento a curto, médio e longo prazo.

Vários são os motivos que justificam o crescimento da previdência privada no Brasil. A questão torna-se complexa, principalmente em países que ainda não equacionaram seus modelos de Previdência Privada.

Entre as principais razões para a existência da previdência privada estão:

- complementar os benefícios da Previdência Social: garantindo ao trabalhador do setor privado a proteção de sua qualidade de vida;

- estimular a permanência de pessoal qualificado: através dos fundos de pensão¹, que constituem ótimo instrumento de valorização do trabalho, de que dispõem as empresas que, ao participarem do custeio deste benefício, demonstram a preocupação com o futuro de seus empregados.

Os planos de previdência privada visam garantir um padrão de vida estabelecido, por meio de um rendimento proveniente de recursos acumulados durante um determinado período, e que se somará à renda percebida no sistema da Previdência Social.

As pessoas passaram a se preocupar com sua estabilidade financeira quando atingem a terceira idade, adquirindo antecipadamente um plano de previdência complementar, devido à incerteza do futuro da previdência social ou apenas para manter seu padrão de vida.

A Previdência Complementar é indicada para todas as pessoas, independente do seu nível de renda, principalmente se forem levados em consideração os graves problemas enfrentados pelo governo para manter o sistema de Previdência Social.

O mercado de previdência aberta mantém a trajetória de crescimento consistente nos últimos dez anos, independente das crises econômicas ocorridas no país. Conforme informações da ANAPP (2007), considerando o volume de todas as contribuições feitas aos planos de previdência privada aberta desde 1994, excluído o dinheiro resgatado, o volume, que recebe o nome de reserva técnica, tem aumentando. Em 1994, havia R\$ 1,6 bilhão. No ano de 2000, já eram R\$ 14 bilhões. No ano de 2004, somavam R\$ 44 bilhões.

Dois produtos desenvolvidos para o mercado de previdência privada aberta têm impulsionado o forte ritmo de crescimento ao longo dos últimos anos. Um deles é o Plano Gerador de Benefício Livre (PGBL) criado em 1998. O segundo, o Vida Gerador de Benefício Livre (VGBL) foi colocado no mercado em 2002.

No início de 2004, as entidades abertas continuam a apresentar bom desempenho na comercialização de planos de previdência complementar. Segundo a Pesquisa Mensal de Dados da Associação Nacional da Previdência Privada – ANAPP (2007), na comparação de janeiro de 2004 com janeiro de 2003 o resultado

¹ Nome dado aos planos de previdência privada fechados, criados pelas empresas públicas e privadas para dar maior segurança a seus funcionários.

do setor foi 56% superior, totalizando R\$ 1,706 bilhão em Receitas de Planos, contra 1,092 em janeiro do ano passado.

O maior crescimento foi registrado pelo VGBL – Vida Gerador de Benefício Livre, indicado para quem é isento ou declara imposto de renda pelo modelo simplificado, que teve prêmio total de R\$ 878 milhões, um crescimento de 151%. O VGBL cresceu devido ao aumento na oferta por parte das entidades abertas. Também uma parcela importante da população, com idade mais elevada e com pouco tempo para contribuir até a sua aposentadoria, pôde ingressar na previdência complementar e aplicar acima do limite de 12% da sua renda. Neste período, o produto também passou a ter boa penetração junto às classes C, D e E.

O PGBL – Plano Gerador de Benefício Livre, que permite abatimento da base de cálculo do Imposto de Renda das pessoas físicas, apresentou crescimento de 57,6% no período de um ano, com receitas de R\$ 443 milhões. Embora o volume de recursos em janeiro de 2004 seja bem inferior ao de dezembro de 2003, quando foram comercializados R\$ 684 milhões em PGBL, os números mostram um crescimento seguro.

O Quadro 1 apresenta a evolução das empresas abertas de previdência privada.

Ano	Receitas de Planos	Variação	Carteira	Variação	Reservas técnicas	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	9.428.562	28,34%	32.012.291	32,17%	29.151.147	39,07%
2003	14.869.221	53,56%	48.520.925	52,75%	44.352.904	51,49%

Quadro 1: Evolução das empresas de previdência privada.

Fonte: ANAPP (2007).

A previdência privada é uma forma de poupança de longo prazo para evitar que a pessoa na aposentadoria sofra uma redução muito grande de sua renda. Qualquer pessoa que receba mais do que o teto de benefício da Previdência Social (INSS) deve se preocupar em formar uma poupança, seja através da previdência privada ou de recursos administrados por sua própria conta.

No ano 2005, os planos de previdência complementar aberta fecharam o mês de janeiro com R\$ 62,4 bilhões em reservas técnicas, valor 35,17% superior verificado em igual período de 2004. A captação no primeiro mês do ano, entretanto, sofreu ligeira queda, alcançando a marca de R\$ 1,7 bilhão, volume 2,44% inferior ao registrado no mesmo período do ano passado. Os dados são da Associação Nacional da Previdência Privada – ANAPP (2007).

A mudança na legislação previdenciária – com a opção pelo Imposto de Renda (IR) regressivo – e a continuidade da expansão econômica impulsionaram a aderência dos investidores e atraiu recursos.

Em relação à carteira de investimentos - que inclui as reservas técnicas, as reservas livres, o capital de seguradoras e outros valores - o mercado de previdência complementar cresceu 33,68% em janeiro de 2005 em relação ao mesmo mês do ano anterior. Com isso, a carteira do setor acumulou R\$ 66,7 bilhões enquanto, em janeiro de 2004, o valor verificado era de R\$ 49,8 bilhões.

Em janeiro de 2005, o VGBL (Vida Gerador de Benefícios Livres) – categoria indicada para quem não faz a declaração completa do Imposto de Renda – registrou um volume de captação da ordem de R\$ 770,8 milhões, apresentando retração de 12% em relação a 2004, quando captou R\$ 874,3 milhões.

No primeiro semestre de 2005, as indefinições quanto às novas regras de tributação dos planos afetou o mercado de previdência e os valores arrecadados ficaram bem abaixo da média dos anos anteriores. Porém, houve forte recuperação no segundo semestre, retornando o ciclo de crescimento sustentado.

O PGBL, produto ideal para quem declara imposto de renda, uma vez que permite deduzir até 12% do montante a ser pago à Receita Federal, teve uma captação de R\$ 408,3 bilhões, o que representa uma variação negativa de 7% em relação a janeiro de 2004, quando atingiu a marca de R\$ 441,3 milhões.

Os dados da ANAPP (2007) mostram que em janeiro de 2005, os planos corporativos registraram o melhor desempenho relativo do período, com alta de

68%, consolidando captação de R\$ 591,15 milhões contra R\$ 353 milhões em igual período de 2004.

Já os planos individuais mantiveram a liderança de captação em números absolutos, com R\$ 1,01 bilhão, contra R\$ 1,29 bilhão captados em 2004 (retração de 26%). Os planos destinados a menores de idade captaram, por sua vez, R\$ 51,485 milhões em janeiro deste ano contra R\$ 57,360 milhões no mesmo período de 2004.

Os planos individuais confirmaram a maior fatia de participação na captação dos recursos de previdência, com 61% do total. Os planos empresariais contribuíram com 36% do total de captação, enquanto aqueles destinados a menores de idade perfizeram 3% do total captado durante janeiro de 2005.

Ainda segundo o balanço mensal da ANAPP (2007), o mercado fechou janeiro de 2005 com 122.030 planos corporativos no país, número 67% maior que os 73.023 registrados no mesmo mês de 2004.

Em 2006, a captação de planos de previdência somou R\$ 1,734 bilhão no mês de janeiro de 2006, registrando um crescimento de 14,77% na comparação com o mesmo período do ano anterior, quando R\$ 1,511 bilhão ingressou no sistema, conforme dados da ANAPP (2007). O resultado de janeiro confirma a tendência de consolidação do mercado, depois do período de indefinições quanto às novas regras.

Vale destacar que os resultados do ano de 2006 superaram os números de janeiro de 2004, período que o mercado registrou depósitos de R\$ 1,704 bilhão, o que atesta uma recuperação dos níveis de depósitos em relação a 2005, ano que o setor registrou forte queda na captação.

O VGBL teve captação de R\$ 1,112 bilhão no período, uma alta de 68% na comparação com janeiro de 2005, quando R\$ 662,3 milhões ingressaram no sistema, via esse produto. A popularização do VGBL deve-se ao fato de que é o produto indicado para o investidor que não declara imposto pelo modelo completo.

O PGBL teve uma captação de R\$ 339,2 milhões, o que representa uma variação negativa de 7% em relação a janeiro de 2005, quando atingiu a marca de R\$ 365 milhões.

Em relação à participação no volume de contribuições por tipo de plano, e, janeiro de 2006 o VGBL liderava o *ranking*, com 64% do total, seguido pelo PGBL, com 20% do total, seguindo por planos tradicionais, com 16% do total de novas contribuições.

Segundo o balanço de janeiro da ANAPP (2007), o VGBL passou a compor 37% do total de recursos depositados em previdência complementar aberta no país. O PGBL passou a representar 28% do total e os planos tradicionais, 34% do total acumulado desde o início da série no mês de janeiro de 2006.

Os dados da ANAPP (2007) mostram que em janeiro de 2006, os planos individuais registraram o melhor desempenho relativo do período, com alta de 37,89%, consolidando captação de R\$ 1,389 bilhão, contra R\$ 1,007 bilhão auferido em janeiro de 2005. Já os planos corporativos tiveram queda de 37,68% na captação. Em janeiro de 2006, o volume de novos depósitos nesta categoria somou R\$ 280,9 milhões, contra R\$ 450,8 milhões registrados no mesmo mês de 2005.

O mercado fechou janeiro com 148.150 planos corporativos no país, número 21,4% superior aos 122.030 planos registrados no mesmo mês de 2005. Já o número de planos individuais existentes no mercado de previdência totalizou 7.312.344 planos, acumulando alta de 12,28% em relação ao mesmo período do ano anterior. De acordo com a ANAPP (2007), em janeiro de 2006, o número de beneficiários do sistema de previdência complementar aberta ficou em 317.308. O número representa um crescimento de 35% em relação aos dados de 2005 (235.059).

Em 2007, os planos de previdência complementar começaram o ano em alta. Em janeiro, a captação de planos de previdência somou R\$ 2,261 bilhões, registrando um crescimento de 30,86% na comparação com o mesmo mês do ano anterior, quando R\$ 1,728 bilhão ingressou no sistema. Os dados são da Federação Nacional da Previdência Privada e Vida (2007), instituição que sucedeu a ANAPP, e representa o interesse de 83 empresas que vendem planos de previdência privada e seguros de vida.

Foi o melhor desempenho do mercado, excetuando os meses de dezembro de 2006, período em que a previdência privada costuma ter uma captação elevada por conta dos incentivos fiscais dos planos PGBL.

O volume de novos depósitos do VGBL chegou a R\$ 1,561 bilhão no período, uma alta de 40,35% na comparação com janeiro de 2006, quando R\$ 1,112 bilhão ingressou no sistema via esse produto. A popularização do VGBL deve-se ao fato de que é o produto indicado para o investidor que não declara imposto pelo modelo completo.

O Quadro 2 apresenta o avanço das contribuições feitas no Brasil aos planos de previdência privada, tanto abertos quanto fechados.

Planos abertos (em bilhões de reais)		
1995	2,1	Aumento de 24% ao ano
2004	18,4	
Planos fechados (em bilhões de reais)		
1995	12,2	Aumento de 2% ao ano
2004	14,5	

Quadro 2: Contribuições feitas no Brasil aos planos de previdência privada, tanto abertos quanto fechados.

Fonte: ANAPP (2007).

O PGBL teve uma captação de R\$ 414,3 milhões, o que representa uma variação positiva de 19,49% em relação a janeiro de 2006, quando atingiu a marca de R\$ 346,7 milhões.

Os planos tradicionais captaram, por sua vez, R\$ 284,7 milhões em janeiro, contra R\$ 266,2 milhões captados no mesmo de 2006, o que representou uma alta de 6,93%. Os outros produtos de previdência (FAPI, PGRP e VGRP) captaram R\$ 953 mil (queda de 63% na comparação com o ano anterior).

Em relação à participação no volume de contribuições por tipo de plano, o VGBL lidera o *ranking*, com 69,05% do total, seguido pelo PGBL, com 18,32% do total, seguindo por planos tradicionais, com 12,59% do total de novas contribuições. Os outros planos tiveram captação de 0,04%.

Os dados da Fenaprevi (2007) mostram que em janeiro, os planos individuais registraram o melhor desempenho absoluto do período, com alta de 26,63%, consolidando captação de R\$ 1,746 bilhão, contra R\$ 1,379 bilhão auferido em janeiro de 2006.

Os planos individuais confirmaram a maior fatia de participação na captação dos recursos de previdência, com 77,22% do total. Os planos empresariais contribuíram com 19,21% do total de captação, enquanto aqueles destinados a menores de idade perfizeram 3,56% do total captado durante janeiro de 2006.

Segundo o balanço de janeiro da Fenaprevi (2007), o VGBL passou a compor 43,67% do total de recursos depositados em previdência complementar aberta no país. O PGBL passou a representar 28,44% do total e os planos tradicionais, 27,76% do total acumulado desde o início da série. Os Fapi mantiveram-se estáveis, na comparação com o ano passado, respondendo por 0,12% do total, enquanto os PGRPs e os VGRPs somaram 0,1% do total, cada um.

Ainda segundo o balanço mensal da Fenaprevi (2007), o mercado fechou janeiro com 162.229 planos corporativos no país, número 9,5% superior aos 148.204 planos registrados no mesmo mês de 2006.

Já o número de planos individuais existentes no mercado de previdência totalizou 7.703.784 planos, acumulando alta de 5,05% em relação ao mesmo período do ano anterior.

De acordo com a Fenaprevi (2007), em janeiro de 2007 o número de beneficiários do sistema de previdência complementar aberta ficou em 176.632. O número representa uma queda de crescimento de 20,77% em relação aos dados de 2006 (22.936).

4.3 COMPARATIVOS DOS PERCENTUAIS DE INVESTIMENTO NO BRASIL COM OUTROS PAÍSES

Há também um fator demográfico impulsionando a previdência privada – as pessoas estão vivendo mais tempo e tendo menos filhos. Em 1980, a expectativa de vida média do brasileiro era de 62 anos. Em 2003, a média havia crescido para mais de 71 anos, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Nesse período, a taxa de natalidade – que representa o número de pessoas nascidas para cada mil habitantes – caiu de 31 para 21. Fenômeno semelhante se repete em quase todos os países do mundo. As estimativas são que o número de idosos salte de 600 milhões para mais de 2 bilhões em 2050.

O resultado dessas mudanças foi uma alteração profunda na forma de pensar a aposentadoria, tanto para os governos quanto para os indivíduos.

A necessidade de revisão ocorreu porque a previdência nasceu nos anos 50 como um benefício estatal, não como um produto financeiro. Os países

desenvolvidos começaram a montar suas estruturas de bem-estar social após a Segunda Guerra Mundial. A idéia então era construir um sistema que garantisse aposentadoria para todos. Como as populações cresciam depressa, fazia sentido criar um modelo em que os jovens pagariam a aposentadoria dos mais velhos. As gerações seguintes retribuiriam o favor. Mas as mudanças populacionais recentes tornaram esse sistema estruturalmente inviável e provocaram déficits enormes ao redor do mundo. Os modelos de repartição só funcionam quando o crescimento demográfico é elevado e a rentabilidade das aplicações financeiras é baixa. Sem essas condições, a solução foi abandonar a repartição e partir para um modelo em que cada indivíduo cuida do próprio futuro, sacrificando parte do consumo hoje para aplicar o dinheiro e poder pagar as contas quando parar de trabalhar. Esse modelo, conhecido como sistema de capitalização, vem ganhando força e vai se impondo como a única opção viável -- no Brasil e no mundo.

O sistema oficial de previdência no Brasil não tem sido capaz de garantir aos trabalhadores a proteção da sua qualidade de vida durante a aposentadoria, resultando em que, inexoravelmente, são expulsos do mercado consumidor no momento em que encerram o período laborativo. Em todo o mundo desenvolvido, especialmente nos Estados Unidos, na Alemanha e no Japão, o sistema complementar privado é que resolveu esse dilema. No Brasil, o regime dos Fundos de Pensão foi instituído com base na experiência desses países e tem se desenvolvido para o nível dos melhores sistemas similares existentes no mundo (IPEA, 2007).

Segundo uma análise realizada pelo jornal americano *The Wall Street Journal* apud Sanches (2006), a América Latina é o continente que tem o mais rápido crescimento no setor de previdência privada, com taxa de 24% ao ano. A região conta com um país pioneiro na previdência privada, o Chile, que adotou seu sistema em 1981, mas nessa década outros países latinos começaram a seguir o exemplo, tornando o mercado mais atraente. No Brasil, a previdência privada foi criada em 1977 e regulamentada através da Lei 6.435.

Em todo o mundo o sistema de previdência privada movimenta bilhões de dólares, ocupando um lugar significativo no mercado. Na Holanda, por exemplo, ela responde por um patrimônio equivalente a 120% do PIB, e nos Estados Unidos, sistema conhecido pelo ingresso de jovens recém chegados ao mercado de trabalho, esse número chega a 75% do PIB.

Nos Estados Unidos, por exemplo, a previdência privada cresce a taxas aceleradas desde os anos 80. Só a previdência privada aberta acumula recursos de 3,5 trilhões de dólares.

Nos Estados Unidos, a previdência privada tem regras muito mais rígidas do que no Brasil para resgates feitos antes do prazo estabelecido para a aposentadoria. Nas situações em que permite resgates, os planos norte-americanos cobram taxas punitivas para quem quer sacar o dinheiro antes de determinado período.

Os tipos de planos de previdência privada mais populares nos Estados Unidos são o IRA (*Individual Retirement Account*) e o 401k. Esses planos têm características semelhantes às do PGBL (Plano Gerador de Benefícios Livres), o mais comum no mercado brasileiro. A diferença é que os IRA são planos individuais, e os 401k são planos oferecidos pelas empresas.

As contribuições que uma pessoa pode fazer para qualquer um desses planos também são limitadas pela lei. No caso do 401k, o participante poderá contribuir, no máximo, com US\$ 10 mil por ano. Num IRA, a contribuição máxima permitida é de US\$ 2 mil por ano. No entanto, a legislação permite que a pessoa aplique num 401k e num IRA, o que eleva o limite de contribuição para US\$ 12 mil.

Essas contribuições para previdência privada podem ser deduzidas, integralmente, na declaração de IR, sendo que as regras para resgate variam conforme o tipo de plano. Nos planos 401k, enquanto o participante trabalhar para o mesmo empregador, ele não poderá resgatar os recursos até completar 70 anos e 6 meses. Se ele trabalhou em outra empresa e quiser sacar os recursos aplicados no 401k do antigo empregador, o participante terá de esperar até a idade de 59 anos e 6 meses para não pagar uma taxa punitiva, que é estabelecida em 10%. Além disso, o dinheiro resgatado será tributado de acordo com a tabela progressiva do Imposto de Renda norte-americano (de 15% a 39,6%). Se esperar para depois dos 59 anos e 6 meses, o participante só terá de pagar o imposto. Quem participa de um IRA e sacar os recursos, está sujeito a uma taxa punitiva de 10% para saques feitos antes dos 59 anos e 6 meses, além da tabela progressiva do Imposto de Renda (FOLHAINVEST, 2007).

No Chile, talvez o país com o sistema mais moderno de aposentadoria, os números também são impressionantes. O sistema partiu praticamente do zero em 1981. No fim de 2004, os ativos dos fundos de pensão privados eram de 60 bilhões de dólares, quase 60% do produto interno bruto (PIB) chileno. As pessoas já

começam a não ter mais confiança e garantias em sua aposentadoria através da previdência pública.

Dos países do Cone Sul, a Argentina foi o que demorou mais tempo, no passado, para implementar reformas em sua previdência social, embora tivesse sido um dos primeiros a sentir o impacto das mutações demográficas, com mais de 11% da população acima dos 65 anos de idade. Há mais de 30 anos, os argentinos já presenciavam uma população expressiva de beneficiários, precocemente aposentados, a reclamar dos constantes rebaixamentos em seus proventos, desvalorizados seguidamente por níveis inflacionários insuportáveis. Boa parte dessas aposentadorias tinha sua origem no funcionalismo público (MENTE, 2007).

Na Europa, percebeu-se que três temas básicos dominam, atualmente, a agenda europeia da previdência complementar, os mesmos que, de certo modo, permeiam também as preocupações dos fundos de pensão brasileiros e dos EUA, e refletem as grandes tendências internacionais: o impacto da migração dos recursos dos planos de Benefício Definido para os de Contribuição Definida, a educação financeira e comunicação com os participantes e a rentabilidade dos investimentos a longo prazo. O Reino Unido, Suécia e Suíça tem como meta a questão da educação financeira e de comunicação com os participantes dos fundos de pensão, dois dos três temas mais atuais na Europa, e que está ligada à expansão dos planos de CD (Contribuição Definitiva) e ao aumento da longevidade (FOLHA UOL, 2007).

O assunto tem crescido de importância na Europa assim como nos Estados Unidos. A questão da educação financeira dos participantes se torna cada vez mais vital, até porque a expansão do modelo de Contribuição Definida prevê a transferência da responsabilidade das decisões de investimento para os participantes, como já acontece nos EUA. Há uma crescente atenção também à preparação das pessoas para a aposentadoria, e os fundos de pensão procuram estimular o planejamento financeiro e de qualidade de vida dos participantes no futuro.

Castro e Lazzari (2006) resumem dois fatores que explicam o crescimento da previdência privada no Brasil. Um deles é sócio-econômico: a desconfiança em relação à previdência pública. É cada vez maior a diferença entre o máximo que o INSS se dispõe a pagar e o mínimo que o aposentado espera receber.

O outro fator diz respeito à mudança do papel do Estado na economia. Os anos 90 foram marcados pela privatização de atividades desenvolvidas pelo setor

público, que concentrou seu campo de atuação na regulamentação e fiscalização do setor privado. Isso foi especialmente benéfico para o setor de previdência. Com uma regulação mais eficaz, os investidores passaram a confiar na previdência privada. Nesse sentido, o Chile é um bom exemplo. Todas as transações dos fundos de pensão podem ser observadas em tempo real pelo Banco Central. Além disso, lá a previdência funciona como os fundos de investimento no Brasil: é possível acompanhar a oscilação diária das carteiras, o que garante transparência. O governo chileno também ajudou a previdência privada reduzindo impostos.

Pelo menos no aspecto tributário, o Brasil começa a seguir os passos chilenos. A nova regulamentação, em vigor desde janeiro, faz com que a previdência privada pague a menor alíquota de Imposto de Renda entre todas as aplicações – apenas 10% do valor do resgate depois de dez anos de aplicação, ante um mínimo de 15% nos fundos de investimento.

4.4 DEMONSTRAÇÃO DOS BENEFÍCIOS FISCAIS DISPONÍVEIS

Atualmente, o mercado de Previdência Privada oferece basicamente três tipos de produtos: os de rentabilidade garantida, os de rentabilidade total e os de pecúlio. Todos os planos oferecidos pela Previdência Privada Aberta são de contribuição variável, nos quais o valor e o prazo da contribuição podem ou não ser estipulados previamente.

Os planos tradicionais oferecidos pelas Entidades Abertas de Previdência Privada (EAPPs) têm como característica básica oferecer garantia de rendimentos, pois garantem juros pré-estabelecidos além da correção monetária, acrescidas de juros que são incorporados à reserva de benefícios do participante.

Os participantes dos Planos de Previdência Complementar podem planejar seu futuro com a vantagem de incentivos de tratamento fiscal. De acordo com a legislação fiscal, as contribuições relacionadas aos benefícios de Previdência Complementar, assemelhados aos da Previdência Social, poderão ser deduzidas no Imposto de Renda Pessoa Física, até o limite de 12% do rendimento bruto anual do participante.

No momento da contratação do Plano, o segurado poderá optar entre dois diferentes tipos de Regime Tributário, com a utilização da tabela progressiva mensal ou anual, ou ainda da tabela regressiva, todas do Imposto de Renda Pessoa Física.

O PGLB foi modelado para aqueles que declaram Imposto de Renda pelo formulário completo e querem contribuir com até 12% da renda bruta para deduzir esse valor do Imposto de Renda a pagar. Mais tarde, na fase de benefício, a alíquota de até 27,5% do Imposto de Renda deverá incidir sobre o principal. Conforme o valor recebido, o contribuinte pode ficar isento ou recolher Imposto de Renda com alíquota inferior de 15% (ANAPP, 2007).

Já o VGBL, voltada para aqueles que fazem declaração simplificada do Imposto de Renda ou são isentos, prevê incidência da alíquota do Imposto de Renda sobre os ganhos (ANAPP, 2007).

Tabela 1: Tabela Progressiva Mensal

Base de Cálculo	Alíquota	Parcela a Deduzir
Até R\$ 1.257,12	-	-
De R\$ 1.257,13 a R\$ 2.512,08	15,0%	R\$ 188,57
Acima de R\$ 2.512,08	27,5%	R\$ 502,58

Valores mensais referente ao Imposto de Renda Pessoa Física Exercício 2007 – Ano Base 2006.

Fonte: ANAPP (2007).

Tabela 2: Tabela Progressiva Anual

Base de Cálculo	Alíquota	Parcela a Deduzir
Até R\$ 14.992,32	-	-
De R\$ 14.992,33 até R\$ 29.958,88	15,0%	R\$ 2.248,87
Acima de R\$ 29.958,88	27,5%	R\$ 5.993,73

Valores anuais referente ao Imposto de Renda Pessoa Física Exercício 2007 – Ano Base 2006.

Tabelas aprovadas pela Lei nº. 11.119, de 25 de maio de 2005, com a redação dada pelo art. 1º da Lei nº. 11.311 de 13 de junho de 2006, produzindo efeitos a partir de 1º de fevereiro de 2006.

Fonte: ANAPP (2007).

Tabela 3: Tabela Regressiva

Prazo de Acumulação	Alíquota na fonte
Até 2 anos	35%
Acima de 02 anos até 04 anos	30%
Acima de 04 anos até 06 anos	25%
Acima de 06 anos até 08 anos	20%
Acima de 08 anos até 10 anos	15%
Acima de 10 anos	10%

Tabela aprovada pela Lei nº. 11.053/04.

Fonte: ANAPP (2007).

Conforme legislação vigente, os valores de rendas e resgates recebidos são passíveis de tributação do Imposto de Renda de Pessoa Física, de acordo com o Regime Tributário escolhido.

O Quadro 3 apresenta uma comparação entre os Planos PGLB e VGLB.

	PGLB	VGLB
Descrição	É um plano de previdência complementar que permite a acumulação de recursos e a contratação de rendas para recebimento a partir de uma data escolhida pelo participante	É um plano com possibilidade de acumulação de recursos para o futuro, os quais podem ser resgatados na forma de renda mensal ou pagamento único a partir de uma data escolhida pelo participante
Perfil dos usuários	Mais atraente para quem declara Imposto de Renda Completo, podendo aproveitar do abatimento da Renda Bruta Anual na fase de contribuição	Para quem declara Imposto de Renda Simplificado ou tem previdência complementar e/ou já abate o limite máximo de 12% da Renda Bruta Anual
Tratamento fiscal	Abatimento das contribuições no Imposto de Renda (até o limite de 12% da Renda Bruta Anual) durante o período de	Durante o período de acumulação, os recursos aplicados estão isentos de tributação sobre os

	<p>acumulação. Sobre os valores de resgate e rendas haverá a incidência de tributação conforme alíquota da tabela do Imposto de Renda Pessoa Física em vigor</p>	<p>rendimentos. Somente no momento do recebimento de renda ou resgate haverá a incidência de Imposto de Renda, apenas sobre os rendimentos aferidos.</p>
Principais vantagens	<ul style="list-style-type: none"> - participação em 100% da rentabilidade líquida obtida na gestão do Fundo de Investimento em Cotas de Fundos de Investimento Especialmente Constituídos – FICs - possibilidade de resgates a partir de 60 dias da contribuição - o cliente pode gerenciar seu plano, fazendo contribuições adicionando ou mudando a composição do fundo de investimento - a rentabilidade do fundo pode ser acompanhada pelos jornais - em caso de falecimento do participante, o saldo acumulado no PGBL poderá ser resgatado pelos beneficiários - quatro opções de fundos de investimento, desde o mais conservador até o mais dinâmico 	<ul style="list-style-type: none"> - possibilidades de contribuições adicionais a qualquer momento - participação em 100% da rentabilidade líquida obtida na gestão do Fundo de Investimento em Cotas de Fundos de Investimentos Especialmente Constituídos – FICs - possibilidade de resgates a partir de 12 meses da contribuição - em caso de falecimento do participante, o saldo acumulado no VGBL poderá ser resgatado pelos beneficiários - quatro opções de fundos de investimento, desde o mais conservador até o mais dinâmico
Tipos de contribuição	<ul style="list-style-type: none"> - mensal (a partir de R\$ 150,00) - única (a partir de R\$ 5.000,00) 	<ul style="list-style-type: none"> - mensal (a partir de R\$ 70,00) - única (a partir de R\$ 1.000,00)
Opções de coberturas/Benefícios complementares	<ul style="list-style-type: none"> - Pensão por Prazo Certo - Pensão ao Cônjuge - Pensão aos Menores - Renda por Invalidez - Pecúlio 	<ul style="list-style-type: none"> - Renda vitalícia - Renda temporária - Renda vitalícia com prazo mínimo garantido - Renda vitalícia ao

		beneficiário indicado - Renda vitalícia reversível ao cônjuge com continuidade aos menores - Pecúlio
--	--	--

Quadro 3: Comparação entre PGLB e VGLB.

Fonte: ANAPP (2007).

O aumento da adesão aos planos de previdência privada tem relação direta com a crise da Previdência Social, sendo esta considerada como uma reação da população diante da falência do sistema previdenciário brasileiro.

Em relação aos custos, o participante do PGLB tem dois custos básicos: a taxa de carregamento sobre as contribuições mensais e aportes, de 1% a 5%, e a taxa de administração, que varia de 1,5% a 5% ao ano - sendo que existem empresas que cobram até 10% ao ano. Esta taxa é cobrada sobre o capital total - o que inclui os rendimentos. Destaca-se que essas taxas são caras, e podem vir a prejudicar o rendimento da carteira.

5 CONCLUSÃO

A previdência privada tem finalidade específica: dar a seus participantes, depois que se aposentam, um padrão de vida semelhante ao que tinham quando estavam trabalhando.

O crescimento explosivo das aplicações em previdência privada reflete uma profunda alteração na forma como os investidores estão encarando a previdência atualmente. Até pouco tempo atrás, apenas os mais velhos pensavam no assunto, mas este cenário mudou. Hoje em dia, as pessoas perceberam que não dá mais para esperar até os estágios finais da carreira para só então começar a se preparar para a aposentadoria, o que provocou uma explosão de novos produtos para praticamente todos os perfis, de crianças recém-nascidas à pessoas que chegaram à terceira idade.

Até o fim dos anos 90, o avanço da previdência privada esbarrava numa série de imperfeições do mercado brasileiro, que começaram a ser corrigidas nos últimos anos. Uma mudança importante foi a aprovação de leis mais rígidas de fiscalização das instituições financeiras. No passado, a falta de fiscalização acabou inviabilizando os fundos de previdência. Além disso, o investidor não podia sequer opinar sobre onde aplicar seu dinheiro, decisão que cabia inteiramente à seguradora.

As novas regras fizeram crescer a confiança dos investidores, e o reflexo disso aparece nas captações crescentes dos planos de previdência. Outro avanço foi o surgimento de produtos melhores. Até recentemente, os fundos de pensão respondiam por quase todo o mercado de previdência privada. Isso acontecia porque os planos abertos eram pouco interessantes para o investidor. O mercado começou a mudar em 1998, com a criação do Plano Gerador de Benefícios Livres (PGBL). Dois anos mais tarde surgiu o Vida Gerador de Benefícios Livres (VGBL).

Jardim (2004) afirma que, visando criar um sólido mercado de previdência privada, o governo fomentou e incentivou o interesse por previdência, através da regulamentação da Lei nº 6.435 de 15 de julho de 1977. Esse processo foi favorecido pelas ações da imprensa, divulgando a falência da previdência social, as vantagens da previdência privada e sua importância enquanto elemento essencial no desenvolvimento econômico do país.

Esses dados são comprovados através da afirmação de Ferreira (2003), que destaca que a arrecadação do INSS menos benefícios pagos gerou em 2002 um déficit de R\$ 17 bilhões, aos quais se somam mais R\$ 27 bilhões de déficit da previdência pública federal, que somados ao déficit previdenciário de Estados e Municípios resulta no extraordinário déficit de R\$ 70 bilhões, que cresce ano a ano.

A ampla divulgação da reforma da Previdência Social tem despertado interesse na população, criando um clima favorável para que o mercado de previdência privada marque presença como uma das alternativas naturais para suprir as defasagens entre a aposentadoria que o INSS paga e o salário recebido, pois quanto maior for o salário da pessoa, logicamente maior será sua defasagem no momento da aposentadoria.

Apesar da crise no sistema previdenciário social brasileiro e dessa ampla divulgação, ainda é pequeno o número de pessoas que ingressam nos fundos de pensão. Apenas 2,6% da população economicamente ativa do Brasil tem previdência complementar fechada.

O Brasil é o sétimo país do mundo em previdência complementar. O *ranking* é liderado por Estados Unidos, Reino Unido e Japão. Dados da ANAPP (2007) mostram, porém, que a participação desta previdência na população ainda é pequena. Considerando só a previdência complementar fechada, são 2,4 milhões de participantes, que equivalem a apenas 2,6% da população economicamente ativa.

Em relação aos planos existentes no mercado, o PGBL e o VGBL são produtos com características bastante semelhantes. A grande diferença está no tratamento fiscal. No PGBL, o investidor conta com o incentivo fiscal concedido aos planos de previdência, que permite ao poupador deduzir de sua base de cálculo do Imposto de Renda contribuições feitas a estes planos, até o limite de 12% de sua renda bruta anual.

Já o VGBL não conta com esse incentivo, mas, em compensação, o investidor não é tributado com base na tabela progressiva no momento do resgate ou do recebimento do benefício, como ocorre no PGBL. Sua tributação acontece apenas em relação ao ganho de capital - ou seja, o lucro.

Sendo assim, o VGBL torna-se um produto ideal para as pessoas que atuam na economia informal ou que estão isentas do Imposto de Renda e, por isso, não podem contar com a vantagem fiscal do PGBL e dos planos de previdência em geral.

Além disso, ele pode atuar como produto complementar ao PGBL, no caso do investidor querer contribuir para a previdência com um valor maior do que os 12% de sua base de cálculo do IR. Assim, ele aplica até o limite de 12% em um PGBL, beneficia-se ao máximo do Incentivo Fiscal, e o que desejar investir além dessa quantia destina a um VGBL, ficando isento de tributação no momento do resgate ou do recebimento do benefício em relação aos recursos aplicados neste novo seguro por sobrevivência.

A realização da pesquisa foi viável devido à bibliografia existente, e devido às pesquisas e publicações de diversos autores da área previdenciária, além de ser um processo que está em estudo em diversos países do mundo, que preocupam-se com a qualidade de vida das gerações atuais e futuras, a fim de manter um padrão de vida digno da velhice.

Espera-se ainda que este trabalho sirva como referencial teórico para outros estudos, a fim de ampliar o conhecimento e as informações acerca da previdência social e privada no Brasil e outros países do mundo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANAPP - ASSOCIAÇÃO NACIONAL DA PREVIDÊNCIA PRIVADA. **Previdência Privada no Brasil**. Disponível em: <<http://www.anapp.com.br>>. Acesso em 15 jun. 2007.

_____. **Previdência privada**. Disponível em:
<<http://www.fenaprevi.org.br/Site/682/828.aspx>>. Acesso em 10 ago. 2007.

ARRUDA, Maria da Glória Chagas. **A previdência privada aberta como relação de consumo**. São Paulo: LTr, 2004.

CANUTO, Alessandra Mihailidou; FERNANDES, Maria Fernanda Otero. **O crescimento da previdência privada aberta face à crise da previdência social**. 2005. Disponível em: <<http://www.fgv.br>>. Acesso em 10 set. 2007.

CARBONE, Célia Opice. **Seguridade social no Brasil: ficção ou realidade?** São Paulo: Atlas, 1994.

CASTRO, Carlos A.P.; LAZZARI, João B. **Manual de Direito Previdenciário**. 7.ed. São Paulo: LTr, 2006.

CERVO, Amando L.; BERVIAN, Pedro A. **Metodologia Científica: para uso dos estudantes universitários**. 3.ed. São Paulo: MC Graw-Hill do Brasil, 1983.

CORAZZA, Martha Bizabeth. **Questões atuais na agenda europeia da previdência complementar**. Disponível em: <<http://www.folhauol.com.br>>. Acesso em 12 set. 2007.

FENAPREVI. **Previdência privada: estatísticas**. Disponível em:
<<http://www.fenaprevi.org.br/Site/682/828.aspx>>. Acesso em 10 ago. 2007.

FERNANDES, Adriana. **Déficit da Previdência Social diminui 5,6% em outubro.**

Disponível em:

<<http://www.estadao.com.br/ultimas/economia/noticias/2006/nov/22/197.htm>>.

Acesso em 12 set. 2007.

FERREIRA, Roberto Nogueira. **A reforma da previdência social.** 2003. Disponível

em: <<http://www2.camara.gov.br/comissoes/temporarias/especial/refprev/pronunciamentos/exposicaorobertonogueira.html>>. Acesso em: 12 ago. 2007.

FOLHAINVEST. **Previdência privada:** regra é mais rígida nos EUA. Disponível em:

<<http://www.folhainvest.com.br>>. Acesso em 12 set. 2007.

IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Análise da estrutura da previdência privada brasileira:** evolução do aparato legal. Rio de Janeiro: 2004.

JARDIM, Maria Aparecida Chaves. **A previdência social e o mercado de previdência privada:** um olhar sociológico. Disponível em:

<<http://www.ipea.gov.br>>. Acesso em 14 set. 2007.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina A. **Metodologia do Trabalho Científico.**

São Paulo: Atlas, 1992.

_____. **Técnicas de pesquisa.** 3.ed. São Paulo: Atlas, 1996.

MATTAR, Fauze N. **Pesquisa de marketing.** São Paulo: Atlas, 1996.

MENTE, Paulo. **Previdência privada na Argentina.** Disponível em:

<<http://www.justributario.com.br/temas.asp?not=3150&cod=1&tela=TEMAS%20CONTABEIS>>. Acesso em 13 set. 2007.

OLIVEIRA, Aristeu. **Manual Prático de Seguridade Social.** São Paulo: Atlas, 1994.

PÓVOAS, Manuel Sebastião Soares. **Previdência Privada**: filosofia, fundamentos técnicos, conceituação jurídica. Rio de Janeiro: Funenseg, 1990.

RICHARDSON, R.J. **Pesquisa social**: métodos e técnicas. 3.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

RUSSO, Renato. Crescimento da previdência privada. **Gazeta Mercantil**, Caderno A, 11-13/06/2004, p.03.

SANCHES, Cristina. **Previdência privada**: setor começa a ser lapidado. 2006. Disponível em: <www.gestaoerh.com.br/site/visitante/artigos/bene_006.php-34k>. Acesso em 15 set. 2007.

SAVOIA, José Roberto Ferreira. Principais alterações introduzidas no arcabouço legal que regula as atividades das entidades fechadas de previdência complementar. **Revista do 22º Congresso Brasileiro dos Fundos de Pensão**, out. 2001, p.28-29.

TAVARES, Marcelo Leonardo. **Direito Previdenciário**. 6.ed. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2005.

WEINTRAU, Arthur Bragança de Vasconcellos. **Previdência Privada - Atual conjuntura e sua função complementar ao regime geral da previdência social**. São Paulo: Editora Juarez de Oliveira, 2003.