

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

Daison Antônio Girardi de Quadros

**A PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR E A APOSENTADORIA
DAS FUTURAS GERAÇÕES NO BRASIL**

Porto Alegre, maio de 2004

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
MONOGRAFIA DE CONCLUSÃO DE CURSO**

Daison Antônio Girardi de Quadros

**A PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR E A APOSENTADORIA
DAS FUTURAS GERAÇÕES NO BRASIL**

**Monografia de Conclusão do Curso
de Pós-Graduação em Finanças**

Orientador: Prof^o Dr. Gilberto de Oliveira Kloeckner

Porto Alegre, 2004

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO

1	SEGURIDADE SOCIAL E PREVIDÊNCIA SOCIAL	9
1.1	COCEITOS BÁSICOS DE SEGURIDADE SOCIAL.....	9
1.2	EVOLUÇÃO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL NO BRASIL.....	11
1.3	SITUAÇÃO ATUAL DA PREVIDÊNCIA SOCIAL NO BRASIL.....	13
1.3.1	Fatores Institucionais	13
1.3.2	Fatores Estruturais	14
1.3.3	Fatores Conjunturais	18
1.3.4	Fatores Gerenciais	18
1.4	UM NOVO MODELO.....	22
2	A PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR NO BRASIL	24
2.1	CARACTERIZAÇÃO.....	24
2.2	LEGISLAÇÃO BÁSICA E EVOLUÇÃO HISTÓRICA.....	25
2.3	ENTIDADES DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR FECHADAS.....	30
2.4	ENTIDADES DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR ABERTAS.....	33
2.5	MOTIVOS PARA IMPLEMENTAR E CRIAR UM PLANO DE PREVIDÊNCIA PRIVADA.....	35
2.5.1	Motivos Internos	36
2.5.2	Motivos Externos	37
2.6	OS TIPOS DE PLANOS, QUANTO À ESTRUTURA DOS SEUS BENEFÍCIOS.....	39
2.6.1	Planos de Benefício Definido	39
2.6.2	Planos de Contribuição Definida	40
2.6.3	Planos Mistos	41
2.7	NOVOS PRODUTOS.....	42
2.8	A IMPORTÂNCIA DA PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR PARA A ECONOMIA.....	47

2.9	RISCOS LIGADOS À PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR.....	50
3	O CAMINHO DA DIGNIFICAÇÃO DO PORVIR.....	53
3.1	O DESAFIO DA PREVIDÊNCIA PÚBLICA.....	53
3.2	AS RESPONSABILIDADES DA PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR.....	56
4	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	61

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

INTRODUÇÃO

O sistema oficial de previdência no Brasil, de há muito, não tem sido capaz de garantir aos trabalhadores a proteção de sua qualidade de vida durante sua aposentadoria, resultando em que, normalmente, 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, na década de 1970 a idéia ganhou corpo, especialmente entre as companhias estatais, autarquias e outras repartições públicas. No final da década de 1970 essas fundações de seguridade social já mantinham expressivos estoques de capital, e serviram de modelo para iniciativas semelhantes entre as empresas privadas. Na década de 1980, o crescimento do capital dessas instituições foi significativo, em especial o das fundações de empresas públicas.

O processo de criação dos fundos evoluiu e, atualmente a previdência complementar privada é dividida em dois grandes grupos: o das entidades fechadas, específicas dos empregados de determinada empresa ou grupo de empresas, e o das entidades abertas, acessíveis a qualquer um que subscreva e custeie o seu plano de benefícios.

Por outro lado, o sistema de previdência pública, ainda em uma grande quantidade de países, incluindo o Brasil, por razões de déficits crescentes vem constantemente sendo reformado e estas reformas têm seguido a lógica da retração dos direitos sociais. Em outras palavras, conforme Matijascic(2003), os trabalhadores passam a:

- contribuir com valores maiores e/ou por mais tempo, e, ao mesmo tempo;
- depender de condições mais rigorosas de acesso às aposentadorias via elevação da idade fixada para ter direito aos benefícios e/ou redução do valor das prestações.

No Brasil, a partir da Constituição de 1988, já foram realizadas duas reformas da previdência social; por meio da Emenda Constitucional nº 20/1998, que abrangeu os trabalhadores vinculados ao Regime Geral do Instituto Nacional de Seguridade Social – INSS; por meio da Emenda Constitucional nº 41/2003, que abrangeu os servidores públicos federais, estaduais e municipais vinculados aos regimes próprios de previdência social. Ambas, seguiram a lógica apontada acima.

Acontece, então, que o trabalhador brasileiro vinculado ao Regime Geral de Previdência, contribuinte e futuro dependente do sistema previdenciário do governo, que tem renda mensal superior a 10 salários mínimos, está cada vez mais sendo levado a garantir seu futuro via outros meios que não somente o Instituto Nacional de Seguridade Social – INSS. Esta nova visão foi gerada pelos constantes e crescentes déficits desse sistema e pelas limitações no valor dos benefícios pagos, como estaremos mostrando mais adiante.

Estas mesmas limitações se farão sentir, a partir da Emenda Constitucional nº 41/03, pelos novos contratados para o serviço público, trabalhadores civis, nas diferentes esferas da administração pública, na medida em que aquela norma constitucional limitou, também em 10 salários mínimos o valor máximo das aposentadorias.

O presente estudo tem como objetivo, ao analisar o sistema de previdência pública mostrar porque é necessário manter e ampliar o sistema de previdência complementar no Brasil, encontrando em ambos os sistemas os argumentos para os trabalhadores brasileiros buscar a previdência privada como proteção e garantia para suas rendas na aposentadoria. Uma vez que o sistema público sinaliza sobre as suas limitações, buscar quais as motivações e vantagens para as organizações em contratar um plano de previdência privada para seus empregados, encontrando os argumentos para a adesão dos trabalhadores e das empresas. O trabalho objetiva mostrar que o sistema público tem um papel muito importante e que precisa ser ampliado, porque ainda há milhares de pessoas fora do sistema previdenciário e que em algum momento terão que ser atraídas e por isso, a partir desta constatação, mostrar que a previdência complementar é tão importante e também tem que ser preservada e ampliada. A previdência pública, atendendo uma faixa de necessidades, a previdência privada, atendendo outra. Ambas, com papéis sócio-econômicos fundamentais para o país.

O estudo vai tratar dos principais modelos disponíveis no mercado, vantagens e desvantagens e as alternativas em constituir e manter planos de previdência

privada ou associar-se aos planos oferecidos pelas instituições especializadas. Como todo investimento, a previdência é investimento de longo prazo, existem os riscos associados e que serão analisados. O trabalho vai percorrer a legislação e focar em aspectos que denotem o interesse do estado brasileiro em que o sistema de previdência privada complementar tenha êxito e seja percebido pelos que já participam dele, mas principalmente pelas gerações que estão chegando ao mercado de trabalho, os sinais claros de até onde podem contar com a previdência oficial e qual a alternativa de que dispõem.

O trabalho abordará a relevância da previdência privada para o país como formador de estoque de poupança de longo prazo, que cresce com o número de planos de previdência privada, viabilizando investimentos básicos, criando emprego e desenvolvimento, gerando, também por esses aspectos, alternativa satisfatória para a previdência social pública. Serão apresentados exemplos da importância assumida pela previdência privada na economia de países desenvolvidos.

O tema previdência, seja pública ou privada é bastante amplo e envolve diversos aspectos tais como: jurídicos, atuariais, demográficos, sociológicos, financeiros, econômicos, técnicos e operacionais. Por isso é necessário que o estudo seja delimitado. Nele, será impossível abordar de forma completa todos os aspectos acima. Este estudo se limita a apresentar um panorama geral da previdência oficial no Brasil, enfatizando dados que mostrem sua situação atual e qual a sua finalidade. O trabalho se propõe a apresentar quais as alternativas que as pessoas com renda acima do limite máximo do benefício pago pela previdência social dispõem e como está esse sistema hoje e que caminhos devem percorrer no futuro. Em ambos os casos, previdência oficial e previdência privada, buscou-se os aspectos históricos mais relevantes, visando contextualizar os temas. Com relação ao horizonte temporal, o estudo busca dados, em geral recentes que embasam as projeções feitas.

No capítulo 1 serão apresentados os temas seguridade e previdência social, trazendo conceitos sobre a seguridade social e aspectos históricos da previdência no Brasil. Será enfatizada a situação atual da previdência social no país, vinculando com a necessidade de um novo modelo de previdência apoiado pela previdência privada.

No capítulo 2 será tratado da previdência complementar. O estudo vai trazer um breve histórico, a legislação e como está estruturada a previdência privada. Vai

relacionar os motivos para as empresas e empregados adotarem essa alternativa, bem como mostrar a importância dela para o país. Neste capítulo se procurará encontrar os argumentos para apresentar a previdência complementar como alternativa para aqueles que não podem depender somente da previdência pública.

No capítulo 3 o estudo analisará que rumos devem tomar previdência pública e previdência privada. Será discutido o grande desafio que se impõe à previdência pública e as responsabilidades da previdência privada como alternativa para as atuais e novas gerações de brasileiros.

1) SEGURIDADE SOCIAL E PREVIDÊNCIA SOCIAL

Neste capítulo será tratado da previdência pública no Brasil, trazendo conceitos, evolução histórica e a situação atual da previdência social no país. O que se pretende é apresentá-la como importante sistema básico de política social no Brasil e as suas limitações, o que faz com que o país não possa prescindir da previdência complementar.

1.1) CONCEITOS BÁSICOS DE SEGURIDADE SOCIAL

A seguridade social é o conjunto de políticas e ações articuladas com o objetivo de amparar o indivíduo e/ou seu grupo familiar ante os eventos decorrentes de morte, doença, invalidez, idade, desemprego e incapacidade econômica em geral. A seguridade social tem como componentes:

- a) O seguro social, também conhecido como previdência social, constituído por um programa de pagamentos em dinheiro e/ou serviços prestados ao segurado e seus dependentes, como compensação da perda de capacidade de trabalho, geralmente mediante um vínculo contributivo, e com certa proporcionalidade entre benefícios e contribuições.
- b) A saúde, entendida como o conjunto de políticas e ações de natureza médica, sanitária, nutricional, educacional e ambiental, que visa à cura dos agravos ao bem-estar físico e mental do indivíduo e de seus dependentes, bem como da comunidade em geral.
- c) A assistência social, integrada por programas de pagamentos em dinheiro, distribuição de bens *in natura* e de prestação de serviços, dirigidos a uma clientela de caráter residual, cujo único critério seja a necessidade, sem necessariamente incluir vínculo contributivo.

O nosso campo de interesse é o seguro social, ou previdência social, que no Brasil pode ser subdividida em:

Previdência social assistencial, caracterizada pela iniciativa do Estado em prover renda para os segmentos incapazes de se auto-sustentar e que não tiveram capacidade contributiva para as instituições de previdência social ao longo de sua vida.

Previdência social básica, ou simplesmente previdência social, que compreende os benefícios em dinheiro e demais programas, cuja finalidade é a de proporcionar ao indivíduo e a seus dependentes as condições socialmente definidas como indispensáveis à sua manutenção quando da perda de capacidade de trabalho.

Previdência complementar, de caráter opcional, financiada com parcela de recursos privados, sujeitos à regulação estatal, cujo objetivo é complementar os benefícios e serviços da previdência social. Por ser de caráter complementar, os valores dos benefícios não estão necessariamente vinculados aos valores dos benefícios da previdência social, e sim têm apenas caráter adicional ao benefício da previdência social.

De acordo com Martinez(1996), a previdência social básica é estatal e compulsória, tendo sido implantada com essa obrigatoriedade pela primeira vez na Alemanha, por Bismark, o *chanceler de ferro*. Já a previdência complementar é privada e facultativa, remontando às *eranoi* gregas, às *sodalitia* romanas, às *guildas* germânicas, aos *montepios* espanhóis e portugueses e às *irmandades* britânicas. Para efeitos práticos, e por ser uma característica marcante da previdência complementar o fato de ser privada, serão consideradas indistintamente as expressões “previdência complementar” e “previdência privada”.

A previdência complementar é subdividida em:

Previdência complementar fechada, constituída por fundações ou sociedades civis sem fins lucrativos, acessíveis, exclusivamente aos empregados de uma empresa ou grupo de empresas e aos servidores da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, entes denominados patrocinadores;

Previdência complementar aberta, constituída unicamente sob a forma de sociedades anônimas e têm por objetivo instituir e operar planos de benefícios de caráter previdenciário concedidos em forma de renda continuada ou pagamento único, acessíveis a quaisquer pessoas físicas, cuja vinculação se faz através da adesão a um plano, com o aporte regular de contribuições.

A previdência complementar fechada é formada pelas Entidades Fechadas de Previdência Privada – EFPP’s, que se tornaram conhecidas no Brasil como *fundos de pensão*, e a previdência complementar aberta é formada pelas Entidades Abertas de Previdência Privada – EAPP’s.

1.2)EVOLUÇÃO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL NO BRASIL

A previdência social no Brasil remonta ao período colonial, quando foram criadas as primeiras instituições de caráter assistencial, como a Casa de Misericórdia de Santos (1543). À época do Império, surgiram os montepios civis e militares e outras sociedades beneficentes, sendo o primeiro o Montepio dos Órfãos e Viúvas dos Oficiais da Marinha, criado em 02.09.1795, pelo Príncipe D. João, no Palácio Queluz, em Lisboa, conforme Martinez(1996).

A primeira medida legal de proteção social somente surgiu com a Lei nº 3.724, de 15.08.1919, que estabelecia o seguro de acidentes pessoais de trabalho, tornando obrigatória a indenização, por parte do empregador, dos acidentes ocorridos na execução do trabalho.

No entanto, a Lei Eloy Chaves (Decreto-lei nº 4.682, de 24.01.1923) é considerada o ponto de partida da previdência social no Brasil. Esta lei determinava a criação de caixas de aposentadorias e pensões nas empresas ferroviárias. Cada empresa possuía uma caixa destinada a amparar seus empregados na inatividade. Nessa fase, havia vinculação por empresa, com pequeno número de segurados e multiplicidade de instituições de previdência.

A partir de 1930, com o aumento da importância das classes assalariadas urbanas e a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, a previdência social passou a exigir maior atenção por parte do Estado. Foram criados os institutos de aposentadorias e pensões, e a previdência foi estendida virtualmente à totalidade dos trabalhadores urbanos e a boa parte dos trabalhadores autônomos. O Estado, que até então se mantivera afastado da administração dos sistemas, assumiu mais estreitamente a gestão das novas instituições, escolhendo e nomeando seus presidentes.

É dessa época a criação do Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Marítimos – IAPM (1933), do Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Comerciantes - IAPC, o

Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Bancários - IAPB, da Caixa de Aposentadoria e Pensões dos Trabalhadores em Trapiches e Armazéns de Café, da Caixa de Aposentadoria e Pensões dos Operários Estivadores (1934), e do Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Industriários – IAPI (1936). Essas instituições apresentavam grandes disparidades entre seus planos de benefícios, motivadas pelas diferenças de capacidade financeira decorrentes das diferenças de salário entre as várias categorias profissionais cobertas pelas instituições.

Com a Lei Orgânica da Previdência Social (Lops), de 26.08.1960, foi estabelecida a uniformidade as contribuições e planos de benefícios dos diversos institutos, e, finalmente, a unificação institucional ocorreu através da criação do Instituto Nacional da Previdência Social - INPS, em 21.11.1966, que incorporou os vários institutos então existentes.

A Lei Suplementar nº 11, de 25.05.1971, criou o Programa de Assistência do Trabalhador Rural (Pró-Rural), que estendeu a cobertura previdenciária aos trabalhadores rurais. Ainda na década de 70, houve a inclusão dos empregados domésticos (1972), a regulamentação da inscrição de autônomos em caráter compulsório (1973), a instituição do amparo previdenciário aos maiores de 70 anos de idade e aos inválidos não-segurados (1974) e a extensão dos benefícios de previdência e assistência social aos empregadores rurais e seus dependentes(1976).

Com o desdobramento do antigo Ministério do Trabalho e Previdência Social, em 1974, foi criado o Ministério da Previdência e Assistência Social - MPAS, para responsabilizar-se pela elaboração e execução das políticas de previdência, assistência médica e social. Em 1977, foi instituído o Sistema Nacional de Previdência e Assistência Social - SINPAS, pelo qual cada função do sistema passou a ser exercida por órgão específico. Assim, coube ao INPS exclusivamente a concessão e manutenção de benefícios; a prestação de assistência médica ficou com o Instituto Nacional de Assistência Médica da Previdência Social - INAMPS; e a gestão administrativa, financeira e patrimonial do sistema ficou a cargo do Instituto da Administração Financeira da Previdência e Assistência Social - IAPAS.

Em 1990, o Ministério da Previdência e Assistência Social foi extinto e suas atribuições divididas. Foi criado o Instituto Nacional de Seguro Social - INSS, mediante a fusão do INPS e do IAPAS. As Leis nºs 8.212 e 8.213, de 24.07.1991, dispuseram sobre o Plano de Custeio e os Planos de Benefícios da Previdência

Social, respectivamente. Finalmente, em 30.01.1995, ressurgiu o Ministério da Previdência e Assistência Social MPAS, atual Ministério da Previdência Social, ao qual fica subordinado o INSS.

1.3) SITUAÇÃO ATUAL DA PREVIDÊNCIA SOCIAL NO BRASIL

Tal como vem ocorrendo em vários países do mundo, inclusive nos chamados desenvolvidos, a previdência social no Brasil tem enfrentado crises financeiras, que levam o Governo a formular e encaminhar ao Congresso Nacional projetos de reforma da previdência, como foram os casos citados anteriormente das Emendas Constitucionais nº 20/98 e nº 41/03.

Essas crises financeiras têm como causas, um conjunto de fatores que originaram os atuais déficits e desequilíbrios do sistema de previdência social e podem ser explicados em quatro grupos:

1.3.1) Fatores Institucionais

Resultantes de uma mistura inadequada entre políticas de assistência social e previdência social. A constituição de 1988, por exemplo, gerou um regime jurídico único para servidores públicos. Muitos destes servidores, conforme Baima(1998), antes sujeitos ao regime da CLT, tornaram-se estatutários, um regime que é bem mais generoso e, ainda, sem que as suas contribuições anteriores fossem incorporadas a este novo regime. Outra decisão da constituição de 88 foi a concessão de aposentadoria especial para os trabalhadores rurais, com o aumento do piso de meio para um salário mínimo.

Destaque-se, também a questão da adoção do *regime de repartição simples*, pelo qual os contribuintes financiam os beneficiários, na expectativa de que, no futuro, ao se tornarem beneficiários, os então contribuintes forneçam recursos suficientes para o pagamento de seus benefícios. Esse regime assim se chama porque a despesa de benefícios do ano é simplesmente repartida entre os contribuintes. Portanto, como não tem ocorrido um crescimento do número de contribuintes na mesma proporção do aumento do número de beneficiários, ocorre déficit. Por essa razão, tem

aumentado, a longo prazo e de forma consistente, as alíquotas de contribuição para a previdência social. Esse déficit tem sido coberto também por transferências da União. Atualmente, e tem sido assim nos últimos anos, este é um dos itens relevantes que compõem os orçamentos federal, estadual e municipal;

As Tab.1 e Tab.2 mostram números dos últimos anos.

Tabela 1: Regime Geral

Valores em bilhões de reais					
Receita, Despesa e Necessidade de Financiamento do Regime Geral de Previdência					
2001			2002		
		% PIB			% PIB
Contribuições	62,5		Contribuições	71	
Benefícios	75,3		Benefícios	88	
Resultado	-12,8	1,1	Resultado	-17	1,3

Fonte: MPS

Tabela 2: Regimes Próprios da União e dos Estados

Valores em bilhões de reais						
Receita, Despesa e Necessidade de Fin.dos Regimes Próprios de Previdência						
	2001	% PIB	2002	% PIB	2003	% PIB
Contribuições	18		22		19,8	
Despesas	52,7		62,1		67,8	
Resultado	-34,8	2,9	-40,1	3,1	-46,1	3,7

Fonte: MPS

1.3.2) Fatores Estruturais

Subdividem-se em dois grupos :

a)Econômicos: devido a mudanças ocorridas no mercado de trabalho,entre elas o avanço da tecnologia, para aumentar a competitividade em um mundo globalizado, o que está gerando fusões nas empresas e estruturas cada vez mais enxutas. Uma das saídas do trabalhador tem sido o mercado informal.

Para se ter uma idéia do problema gerado, informa Molina(1999) apud em Gomes Neves(2001), na década de 50, havia oito contribuintes para cada aposentado, nos anos 90, esta relação caiu para 2,3 e, atualmente, é de 1,4 contribuintes para cada aposentado. Para este mesmo autor, relação ideal é de quatro para um;

Dados do IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, de 2001, indicam que em um universo de 70,58 milhões de pessoas ocupadas(pessoas de 16 a 59

anos e com rendimento igual ou superior a um salário mínimo, excluindo militares e estatutários), existem 40,7 milhões de brasileiros que estão fora do sistema previdenciário, o que representa 57,7 % da população ocupada total. Uma análise da Secretaria de Previdência Social do MPS, ressalva, ainda, que deste contingente, nem todos podem contribuir, excluindo pessoas que recebem menos de um salário mínimo e pessoas com idade inferior a 16 anos e superior a 59 anos. Com as exclusões, chega-se ao número de 18,7 milhões de pessoas, como potenciais contribuintes à previdência, num conceito *de população ocupada restrita*.

Estes dados dão uma idéia da dimensão do problema a ser atacado pela previdência social que tem, entre seus grandes objetivos *evitar pobreza entre as pessoas que, por contingências demográficas, biológicas ou acidente não possam participar, por meio do mercado de trabalho, do processo de riqueza nacional*.

b) Demográficos: resultantes do envelhecimento da população e da queda da natalidade, um fenômeno considerado mundial.

Este é um dado que agrava o modelo existente de previdência social baseado no regime de repartição, pois o *pacto entre gerações* torna-se insustentável na medida em que os índices de natalidade caíram e a expectativa de vida é cada vez maior no Brasil, como de resto no mundo.

Conforme o IBGE, os idosos no Brasil representam 8,6% da população, o que equivale a um contingente de 14,5 milhões de pessoas. Em relação a 1991, houve um crescimento de 35,6% na quantidade total de pessoas idosas. A Tab.3 a seguir, ilustra melhor este dado:

Tabela 3: População Brasileira por Faixa Etária

População Brasileira por Faixa Etária(1991 e 2000)			
	1991	2000	Var. % 2000/1991
TOTAL	146.825.475	169.799.170	15,6
0 a 14 anos	50.988.432	50.266.122	-1,4
15 a 59 anos	85.114.338	104.997.019	23,4
60 anos ou mais	10.722.705	14.536.029	35,6
% 60 anos ou mais sobre o TOTAL	7,30%	8,60%	-

Fonte: Censos 1991 e 2000, IBGE

As projeções indicam que a população mais idosa aumentará cada vez mais seu contingente em relação às pessoas mais jovens. O aumento do contingente de

idosos deve-se, basicamente a dois fatores: 1)diminuição da taxa de natalidade, conforme a Tab.4, ilustrada pelo gráfico da Fig.1:

Tabela 4: Taxas de Natalidade no Brasil

Taxas de Natalidade(1890 a 2050) no Brasil	
Ano	Taxa(%)**
1890	4,7
1900	4,6
1910	4,6
1920	4,5
1930	4,5
1940	4,5
1950	4,4
1960	4,3
1970	3,9
1980	3,2
1990	2,4
2000*	2,0
2010	1,8
2020	1,6
2030	1,5
2040	1,4
2050	1,4

Fonte: IBGE

*Dados a partir de 2000 são projeções

**Taxa Bruta de Natalidade = N° de nascidos vivos / Total da população

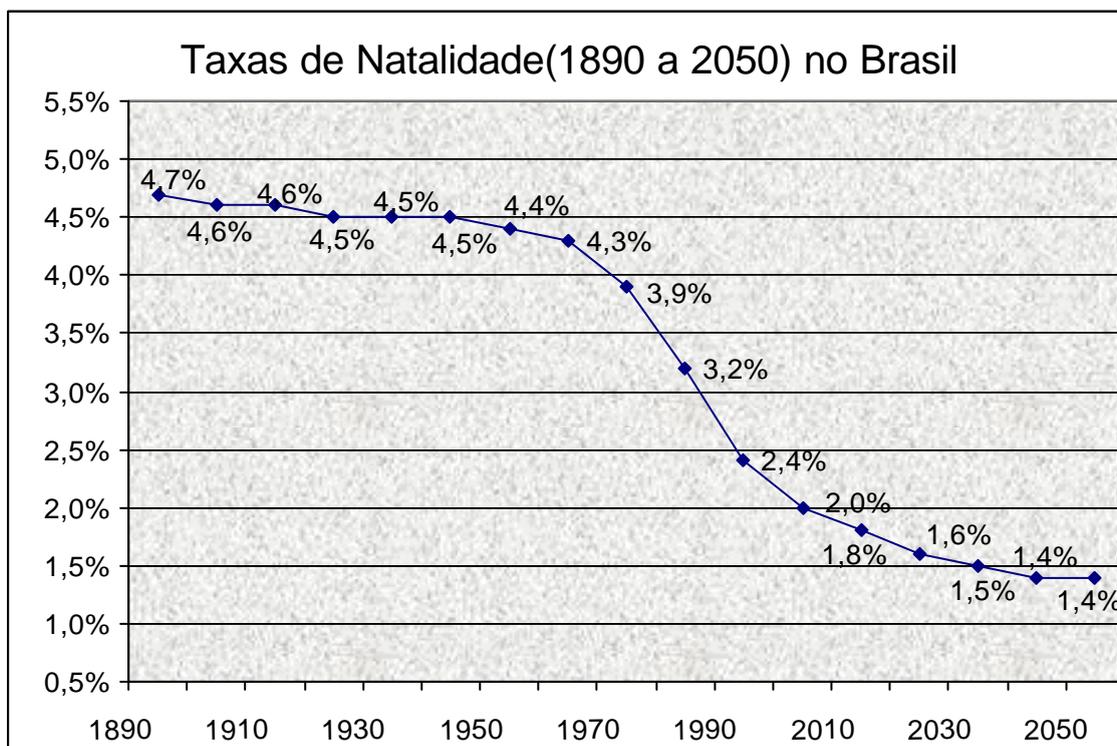


Figura 1: Taxas de Natalidade no Brasil

Fonte: IBGE

2) e ao aumento da expectativa de vida, que em 2002 atingiu 70,2 anos. A Tab.5 mostra a evolução destes valores a partir de 1991.

Tabela 5: Expectativa de Vida

Expectativa de Vida ao Nascer no Brasil	
Ano	Expectativa(em anos)*
1991	66,0
1998	68,1
1999	68,4
2000	68,6
2001	68,9
2002	70,2

Fonte: IBGE

*Ambos os sexos

As conseqüências da diminuição das taxas de natalidade são a redução das taxas de crescimento populacional. A Tab.6, ilustrada pelo gráfico da Fig.2 mostra os dados a partir da década de 60, com projeções até o ano de 2050, em trabalho do IBGE.

Tabela 6: Taxas de Crescimento Populacional

Taxas de Crescimento Populacional no Brasil	
Década	Percentual(%)
1960/1970	3,0
1970/1980	2,5
1980/1990	1,9
1990/2000	1,4
2000/2010 *	1,2
2010/2020	0,9
2020/2030	0,6
2030/2040	0,4
2040/2050	0,2

Fonte: IBGE

* Dados a partir de 2000 são projeções

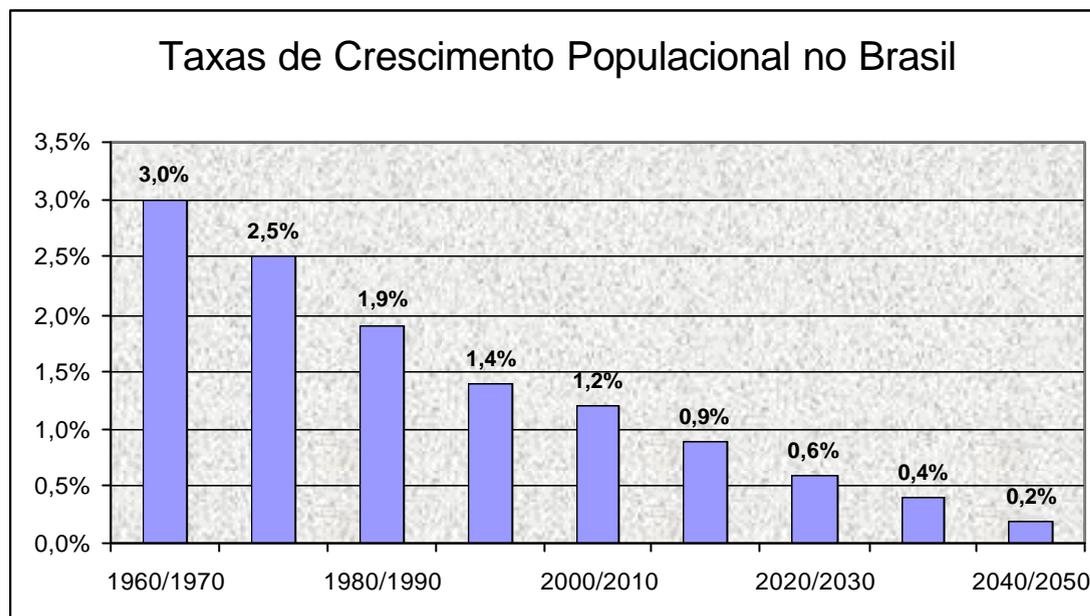


Figura 2: Taxas de Crescimento Populacional

Fonte: IBGE; Dados a partir de 2000 são projeções

1.3.3) Fatores Conjunturais

São as crises e recessões que geram aumento da taxa de desemprego, fenômeno este que agrava a situação descrita anteriormente, quando se tratou das razões econômicas e do contingente de pessoas fora do sistema previdenciário.

1.3.4) Fatores Gerenciais

Inclui-se aqui a evasão de receitas, as fraudes e os altos custos operacionais. As despesas administrativas da previdência social são elevadas e correspondem a 10% do valor dos benefícios pagos. Para efeito de comparação, nos Estados Unidos esta relação é de 1%.

As fraudes nas aposentadorias, tomando como referência o ano de 1998, foram estimadas pelo Ministério da Previdência Social em cerca de 30% do total dos benefícios.

As evasões de contribuições são relativas ao mercado formal de trabalho e podem ser verificadas, segundo Baima(1998), ao comparar as contribuições declaradas pelas empresas para o Ministério da Previdência Social, com uma estimativa do montante devido a partir das declarações de salários das RAIS. A questão do lucro líquido contabilizado pelas empresas, sobre o qual incide a CSLL – Contribuição Social sobre o Lucro Líquido, que é uma das fontes financiadoras da previdência, também é um exemplo de possível evasão de contribuição.

Ainda dentro da análise da situação atual da previdência social no Brasil, três outros aspectos que atingem o Regime Geral e auxiliam no agravamento da sua necessidade de financiamento merecem destaque:

a)**Políticas de fomento a vários segmentos;** existem subsídios legais concedidos a alguns setores que não contribuem pela regra geral, e sim por regras diferenciadas. É o caso, por exemplo de empresas optantes pelo SIMPLES – regime de tributação -, das entidades filantrópicas, dos clubes de futebol, segurados especiais,... Em 2002, as chamadas “renúncias previdenciárias” foram estimadas em R\$ 12,32 bilhões e para 2003, as renúncias devem chegar – os dados ainda não estão fechados – a R\$ 14,14 bilhões.

b)**Política de distribuição de renda via aumento real do salário mínimo;** dentre os 21,1 milhões de benefícios pagos em 2002 pelo regime geral, 13,9 milhões ou 65,9% possuíam o valor de um salário mínimo. A repercussão disso é que, se não houvesse os reajustes reais do salário mínimo, dados tomados a partir do ano 2000, a necessidade de financiamento do regime geral, que em 2002 foi de 1,3% do PIB, seria de 0,97% do PIB. Nesta linha e até como consequência do grande contingente de aposentados que recebe um salário mínimo, o valor médio real dos benefícios da Previdência Social, tendo como base o INPC, em dezembro de 2002, atingiu R\$ 389,14. Este valor, observado os mesmos parâmetros, corresponde a R\$ 317,97 em dezembro de 1993.

c)**As dívidas para com o INSS;** que em maio de 2004 atingem R\$ 200 bilhões de reais. Trata-se de um passivo ajuizado e de difícil execução, conforme pronunciamento do procurador-geral do INSS.

Analisando a situação da previdência social no Brasil, tanto no que se refere ao regime geral para os atuais e futuros participantes, como no caso dos futuros funcionários públicos e seus regimes próprios, gostaria de demonstrar um pouco mais sobre o sentido que tomaram as duas últimas reformas da previdência, a originada a partir da Emenda Constitucional nº 20/98, e a originada a partir da Emenda Constitucional nº 41/03, no que se refere ao valor dos benefícios a serem pagos e ao acesso a esses benefícios.

A Emenda Constitucional nº 20/98 estabeleceu condições mais restritas de acesso ao direito de aposentadoria ao estabelecer a idade mínima de 53 anos para homens e 48 anos para mulheres para conceder aposentadoria proporcional a partir de 30 anos de contribuição. Na regra até então vigente não havia este limitador. A aposentadoria por tempo de contribuição ficou em 35 anos. Nesse aspecto não houve mudança. No entanto, a principal mudança aconteceu no cálculo dos benefícios, com introdução do *fator previdenciário*. Vejamos:

Na expressão $S_b = M \times f$,

S_b = Salário de benefícios;

M = Média dos 80% maiores salários-de-contribuição do segurado, apurados entre julho de 94 e o momento da aposentadoria, corrigidos monetariamente;

f = fator previdenciário

Por esta regra foi ampliada a base de cálculo dos benefícios que passa a corresponder a 80% das maiores remunerações de toda a vida laboral dos segurados. Pela regra anterior os benefícios previdenciários eram calculados com base nas 36 últimas remunerações, respeitado o teto de contribuição da época. Tal regra, segundo o MPS era considerada socialmente injusta, pois privilegiava os segmentos sociais que apresentavam trajetória salarial ascendente, a saber, os trabalhadores de renda mais elevada.

O fator previdenciário, por sua vez, equipara tempo de contribuição e de usufruto do benefício. A expressão que define o cálculo do fator previdenciário é:

$f = (T_c \times a / E_s) \times [1 + (I_d + T_c \times a / 100)]$, onde:

T_c = tempo de contribuição;

a = alíquota de contribuição = 0,31;

E_s = expectativa de sobrevida do segurado, no momento da

aposentadoria, conforme tábua calculada pelo IBGE e, considerando média única nacional para ambos os sexos;

Id = idade do segurado na data da aposentadoria.

Ao se multiplicar o tempo de contribuição pela alíquota, o resultado representa o número de meses que o segurado destinou seu salário ao sistema de seguridade. Quando da divisão deste valor pela expectativa de sobrevida, de acordo com Vieira(1999), está se alcançando a equalização entre número de meses pagos e número de meses recebidos para cada salário médio contribuído já calculado anteriormente. A multiplicação pela idade e tempo de contribuição vezes alíquota, representa o prêmio concedido a cada segurado por permanecer no sistema. Em resumo, esta expressão que na minha opinião sintetiza muito do que é a filosofia da previdência oficial hoje, diz que quanto maior a idade e o tempo de contribuição que o segurado tiver ao decidir se aposentar, maior será o seu prêmio. Valor esse, sempre limitado ao teto de contribuição, definido pela Emenda Constitucional nº 41/03 em 10 salários mínimos.

Vieira(1999), previu que:

“ a nova regra de cálculo do benefício significa um importante passo em direção à construção de um sistema previdenciário que consiga arcar com os benefícios das gerações atuais e futuras em bases atuariais no Regime Geral de Previdência Social. Quanto ao futuro, os próximos passos devem estar relacionados com o equacionamento da previdência do setor público e o desenvolvimento da previdência complementar.”

Como podemos constatar, o Regime Geral continua apresentando déficits, que seriam maiores se não houvesse a reforma, a reforma da previdência do setor público foi feita, conforme veremos a seguir, mas certamente, é temerário dizer que o sistema está equacionado, pelo menos por enquanto e estava, mais uma vez sinalizado, nas palavras da autoridade governamental, a alternativa que a previdência complementar representaria para o futuro funcionário público, com rendimentos acima do teto do Regime Geral.

A Emenda Constitucional nº 41/03, que tratou dos regimes próprios dos funcionários públicos, também teve o mesmo sentido da reforma previdenciária

anterior. Os atuais servidores que ainda não contam com direito adquirido precisam seguir cinco requisitos para que, no futuro, tenham aposentadoria integral:

É a situação dos servidores públicos, homens que precisam estar com 60 anos de idade, 35 anos de contribuição, 20 anos de serviço público, 10 anos de carreira e 5 anos no último cargo. Pela regra anterior, os servidores podiam se aposentar aos 53 anos de idade e 35 anos de contribuição.

Os novos servidores, aqueles que entram no serviço público após a promulgação da reforma, não contam com a possibilidade da aposentadoria integral. Terão teto de R\$ 2,4 mil equivalentes a 10 salários mínimos em dezembro de 2003 e igual ao teto pago pelo Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS). No entanto, poderão contribuir com os fundos de previdência complementar e aumentar, assim, a renda mensal. Os fundos serão fechados, o que faz com que apenas servidores públicos possam participar, de gestão pública e com planos de contribuição definida, conforme estaremos mostrando no próximo capítulo, como resultado da Emenda Constitucional nº 41/03. O servidor saberá qual o valor a ser pago todos os meses, até requerer o benefício no futuro.

Além dessas mudanças, a reforma instituiu a cobrança de contribuição para os servidores públicos aposentados, no caso 11% sobre a parcela que exceder a R\$ 1.440,00 para os servidores da União e 11% sobre a parcela que exceder R\$ 1.200,00, no caso de servidores estaduais, municipais e do Distrito Federal.

Com todas essas medidas, a União prevê que em 20 anos economizaria R\$ 41 bilhões, valor esse que contribuiria para diminuição do déficit do sistema de previdência pública.

1.4) UM NOVO MODELO

Ao término deste capítulo, o que se pretendeu foi apresentar de forma organizada o assunto previdência social no Brasil. Ao sistematizar, mostrou-se que existem duas concepções de seguridade social e aprofundamos, até aqui, os estudos em relação à previdência social básica, pública, obrigatória. Para nós está claro o contexto em que a previdência social pública está inserida e qual o seu papel. Num país com enormes demandas sociais, a previdência funciona com um

amortecedor social e os números apenas traduzem aquilo que podemos ver ao circular pelas cidades brasileiras no seu dia-a-dia, lembrando que 80% da população brasileira é urbana; ainda há muita demanda para ser atendida. É por isso que acontecem as “reformas da previdência” e, pelos números, acredita-se que vão continuar acontecendo. É neste cenário que a previdência complementar se consolida e cresce cada vez mais.

As reformas que tem sido aprovadas no Congresso Nacional e algumas delas ainda em implantação criaram um novo modelo para o pagamento de aposentadorias no país. Um dos seus pilares é a previdência complementar.

2)A PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR NO BRASIL

Este capítulo será dedicado a mostrar a evolução, como está estruturada e a situação atual da previdência complementar no Brasil. Será mostrada a sua importância para a economia do país, os riscos a que está sujeita e se buscará argumentos para que o sistema continue crescendo, dado o seu papel neste novo modelo de previdência no país.

2.1)CARACTERIZAÇÃO

O sistema previdenciário brasileiro é formado por dois tipos de previdência: a previdência social básica, cuja gestão é pública e de filiação compulsória, destinada a proporcionar benefícios de valor até 10 salários mínimos, podendo-se afirmar que atende, em grande parte, à camada da população com renda até aquele valor; como acabamos de ver no capítulo anterior, e a previdência complementar, de gestão privada, optativa, que objetiva complementar os benefícios proporcionados pela previdência social, e que dessa forma interessa à camada da população com renda superior ao teto da previdência social.

A previdência complementar ou privada, conforme já mencionado, é formada pelas entidades fechadas, mais conhecidas como fundos de pensão e pelas entidades abertas, mais conhecidas como “previdência privada aberta”, administradas geralmente por bancos e seguradoras. Os fundos de pensão também podem ser classificados em fundos de pensão propriamente ditos, patrocinados por uma empresa ou grupo de empresas coligadas e fundos multipatrocinados, que admitem o patrocínio de empresas que não tenham qualquer vínculo entre si.

2.2) LEGISLAÇÃO BÁSICA E EVOLUÇÃO HISTÓRICA

O acentuado crescimento dos fundos de pensão, tanto em número de entidades, quanto em volume de recursos administrados, bem como os problemas surgidos com os antigos montepios, muitos dos quais se tornaram insolventes, levaram o Governo a instituir a Lei nº 6.435, de 15.07.1977, considerada marco inicial da previdência privada no Brasil, lei essa que sofreu modificações na década de 80 e foi posteriormente revogada pela Lei Complementar nº 109, vigente atualmente, como veremos a seguir.

A legislação básica que regulamenta a previdência privada na Brasil compreende a Constituição Federal de 1988 que estabelece:

“Art. 21. Compete à União:

.....
VII – administrar as reservas cambiais do País e fiscalizar as operações de natureza financeira, especialmente as de crédito, câmbio e capitalização, bem como as de seguros e de previdência privada;

.....”

“Art. 22. Compete privativamente à União legislar sobre:

.....

XXIII – seguridade social;

.....

Parágrafo único. Lei complementar poderá autorizar os Estados a legislar sobre questões específicas das matérias relacionadas neste artigo.”

“Art. 24. Compete à União, aos Estados e ao Distrito Federal legislar concorrentemente sobre:

.....

XII – previdência social, proteção e defesa da saúde;

.....”

“Art. 30. Compete aos Municípios:

.....

II – suplementar a legislação federal e a estadual no que couber;

.....”

“Art. 40

.....

& 14. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, desde que instituam regime de previdência complementar para os seus respectivos servidores titulares de cargo efetivo, poderão fixar, para o valor das aposentadorias e pensões a serem concedidas pelo regime de que trata este artigo, o limite máximo estabelecido para os benefícios do regime geral de previdência social de que trata o art. 201. (redação dada pela Emenda Constitucional nº20, de 15 de dezembro de 1998.)

& 15. O regime de previdência complementar de que trata o & 14 será instituído por lei de iniciativa do respectivo Poder Executivo, observado o disposto no art. 202 e seus parágrafos, no que couber, por intermédio de entidades fechadas de previdência complementar, de natureza pública, que oferecerão aos respectivos participantes planos de benefícios somente na modalidade de contribuição definida. (redação dada pela Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003.)

& 16. Somente mediante sua prévia e expressa opção, o disposto nos && 14 e 15 poderá ser aplicado ao servidor que tiver ingressado no serviço público até a data da publicação do ato de instituição do correspondente regime de previdência complementar. (redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998.)”

“Art. 202. O regime de previdência privada, de caráter complementar e organizado de forma autônoma em relação ao regime geral de previdência social, será facultativo, baseado na constituição de reservas que garantam o benefício contratado, e regulado por lei complementar.

.....

& 4º Lei complementar disciplinará a relação entre a União, Estados, Distrito Federal ou Municípios, inclusive suas autarquias, fundações, sociedades de economia mista e empresas controladas direta ou indiretamente, enquanto patrocinadoras de entidades de previdência privada, e suas respectivas entidades de previdência privada.

.....”

(Artigo 202 e seus parágrafos com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998)

Por sua vez a Lei Complementar nº 109, de 29 de maio de 2001, dispõe sobre o regime de previdência complementar:

“Art. 1º O regime de previdência privada, de caráter complementar e organizado de forma autônoma em relação ao regime geral de previdência social, é facultativo, baseado na constituição de reservas que garantam o benefício, nos termos do caput do art. 202 da Constituição Federal, observado o disposto nesta Lei Complementar.

Art. 2º O regime de previdência complementar é operado por entidades de previdência complementar que têm por objetivo principal instituir e executar planos de benefícios de caráter previdenciário, na forma desta Lei Complementar.

.....”

“Art. 4º As entidades de previdência complementar são classificadas em fechadas e abertas, conforme definido nesta Lei Complementar.

.....”

“Art. 16. Os planos de benefícios devem ser, obrigatoriamente, oferecidos a todos os empregados dos patrocinadores ou associados dos instituidores.

.....”

“Art. 26. Os planos de benefícios instituídos por entidades abertas poderão ser:

I - individuais, quando acessíveis a quaisquer pessoas físicas;

II - coletivos, quando tenham por objetivo garantir benefícios previdenciários a pessoas físicas vinculadas, direta ou indiretamente, a uma pessoa jurídica contratante.”

.....”

“Art. 31. As entidades fechadas são aquelas acessíveis, na forma regulamentada pelo órgão regulador e fiscalizador, exclusivamente:

I - aos empregados de uma empresa ou grupo de empresas e aos servidores da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, entes denominados patrocinadores; e

II - aos associados ou membros de pessoas jurídicas de caráter profissional, classista ou setorial, denominadas instituidores.

§ 1º As entidades fechadas organizar-se-ão sob a forma de fundação ou sociedade civil, sem fins lucrativos.

§ 2º As entidades fechadas constituídas por instituidores referidos no inciso II do caput deste artigo deverão, cumulativamente:

I - terceirizar a gestão dos recursos garantidores das reservas técnicas e provisões mediante a contratação de instituição especializada autorizada a funcionar pelo Banco Central do Brasil ou outro órgão competente;

II - ofertar exclusivamente planos de benefícios na modalidade contribuição definida, na forma do parágrafo único do art. 7º desta Lei Complementar.

.....”

“Art. 36. As entidades abertas são constituídas unicamente sob a forma de sociedades anônimas e têm por objetivo instituir e operar planos de benefícios de caráter previdenciário concedidos em forma de renda continuada ou pagamento único, acessíveis a quaisquer pessoas físicas.

Parágrafo único. As sociedades seguradoras autorizadas a operar exclusivamente no ramo vida poderão ser autorizadas a operar os planos de benefícios a que se refere o caput, a elas se aplicando as disposições desta Lei Complementar.”

.....”

A classificação das entidades de previdência privada em fechadas e abertas, que vem da Lei 6.435/77 e é, segundo Póvoas(1990):

“a mais importante classificação das entidades, delimitando os dois grandes domínios em que se divide a previdência supletiva”

Esta classificação é a base do quadro institucional da previdência privada e foi estabelecida por meio do quadro legislativo que inclui, além da Lei Complementar nº 109, o Decreto nº 4.942, de 30 de dezembro de 2003(aplica-se a entidades fechadas e a entidades abertas).

Completa este quadro básico, previsto no § 4º do Art. 202 da Constituição Federal, a Lei Complementar nº 108 que dispõe sobre a relação entre a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, suas autarquias, fundações, sociedades de economia mista e outras entidades públicas e suas respectivas entidades fechadas de previdência complementar.

Um comentário oportuno de se fazer ao apresentar a legislação acima é o de que , na realidade, ela é resultado de uma reforma da previdência complementar. A reforma do Regime Geral da previdência social, em 1998 incluiu alguns itens que atingem a previdência privada. Conforme já foi expresso antes, isto pode ser entendido como resultado de uma tendência, estimulada pelo Governo, a um maior acesso à previdência privada complementar. A legislação existente até então, restringia este acesso, já que havia a limitação legal de que somente empresas pudessem criar fundos de pensão.

A Lei Complementar nº 109/01 consolidou o que já fazia a Lei 6.435/77, substituindo e apontando inovações genéricas à mesma, amplas para o regime complementar.

A Emenda Constitucional nº 20/98, que reformou o Regime Geral abriu a possibilidade de que a União, Estados, Distrito Federal e Municípios constituam seus fundos de pensão. A Emenda Constitucional nº 41/03, que reformou os regimes próprios, estabeleceu a criação desses fundos.

Por fim, a Lei Complementar nº 109/01 criou a figura do Instituidor, quando é permitido que um sindicato, uma associação profissional, uma organização de classe possa constituir uma entidade de previdência privada para seus associados. Esta

mudança possibilitou que os profissionais liberais, que não necessariamente tem vínculo empregatício e possuem remuneração alta possam, através de suas categorias profissionais constituir fundos que lhes permitam aposentar com benefícios acima do teto da previdência social. No desenvolvimento deste trabalho estaremos dando conta da criação de fundos em acordo com a nova legislação.

As entidades fechadas, também chamadas de fundos de pensão, são reguladas pelo Conselho de Previdência Complementar e controladas pela Secretaria da Previdência Complementar –SPC, ambos órgãos do Ministério da Previdência Social.

As entidades abertas– EAPP's oferecem planos de Previdência Privada por meio de empresas constituídas exclusivamente para este fim ou por sociedades seguradoras, e são reguladas e controladas pela Superintendência de Seguros Privados– SUSEP , que é um órgão do Ministério da Fazenda.

2.3) ENTIDADES DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR FECHADAS

Também conhecidas como Fundos de Pensão, são entidades sem fins lucrativos, constituídas sob a forma de fundações ou sociedades civis, com acesso exclusivo aos empregados de uma só empresa ou grupo de empresas patrocinadoras.

Segundo Martinez(1996), o primeiro fundo de pensão surgido no Brasil, com as características de fundo fechado, foi a Caixa de Previdência dos Funcionários do Banco do Brasil S.A. - PREVI, criada em 16.04.1904, que hoje é o maior fundo de pensão brasileiro, cujo patrimônio representa 27% do total dos fundos existentes.

Em 1967, surgiu o Fundo de Beneficência aos Funcionários do Banco de Estado do Paraná S.A. - FUNBEP e em 1970 foi criada a Fundação Petrobrás de Seguridade Social - PETROS. Na década de 70, foi criada a maioria dos fundos de pensão das empresas estatais e suas subsidiárias, destacando-se os da Telebrás, Eletrobrás e Vale do Rio Doce. É dessa época, a criação do fundo de pensão dos ferroviários, a REFER.

Estas entidades, na verdade, já existiam antes da promulgação da Lei 6435/77. Intitulavam-se Fundações de Seguridade, entrando, com esta

nomenclatura, no texto constitucional e não sendo, por isso, passível de modificação, a despeito das críticas a esta denominação.

Em função do quadro legislativo que as regula, somente empresas com certas características de porte de capital e de número de empregados, têm interesse em criar uma entidade fechada com fins previdenciários. De uma forma geral, foram as empresas com alto valor de patrimônio estatal ou privado nacional e as multinacionais as que mais aderiram a este esquema de previdência privada. A evolução do número de fundos autorizados a funcionar pode ser verificada pela Tab.7 a seguir:

Tabela 7 : Fundos de Pensão Autorizados a Funcionar no Brasil

ANO	1980	1985	1990	1995	2000	2003
	Nº	Nº	Nº	Nº	Nº	Nº
Setor Público	66	93	114	121	87	84
Setor Privado	33	66	130	223	273	274
Total	99	159	244	344	360	358

Fonte: ABRAPP – Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Privada

Pela Tab.7 podemos observar que a partir de meados da década de 90 o número de entidades autorizadas a funcionar praticamente não aumentou, muito em função do setor público. No início da década de 80 os fundos vinculados ao setor público representavam 2/3 do total e os do setor privado 1/3, ocorrendo uma inversão dessas participações em 1995. Isso se deve ao esgotamento do processo de estatização da economia brasileira, e à aceleração das privatizações. Assim, muitos fundos ligados ao setor público passaram a sê-lo ao setor privado, além do fato de que a criação de novos fundos estar ocorrendo apenas no setor privado.

O total de ativos dos fundos de pensão, que em 1990 era de R\$ 26,3 bilhões, alcançou R\$ 240,1 bilhões de reais, em dezembro de 2003. O total dos investimentos alcançou R\$ 216 bilhões, representando 16,7% do PIB brasileiro, em 2003. Esta participação ainda é considerada pequena ao compará-la com países desenvolvidos. O crescimento dos ativos e por consequência dos investimentos, a partir de 1990, teve duas vertentes: a criação de novos fundos pelas empresas

privadas, até meados da década de 90, e a receita proveniente dos investimentos dos fundos.

O número de participantes dos fundos de pensão chegou em dezembro de 2003 a 2,350 milhões e com dois outros dados muito importantes:

a)O número de assistidos, incluídos os beneficiários de pensão, que em 1985 era de 51.671 e em 1995 era de 232.236, alcançou em dezembro de 2003, 568.786 pessoas.

b)O valor médio das aposentadorias, em dezembro de 2003 foi de R\$ 3.058,23. Se lembrarmos o valor médio das aposentadorias do Regime Geral(R\$ 389,14) na mesma época, vê-se a relevância dos fundos de pensão para os seus beneficiários.

Em termos de tendência, os fundos de pensão deverão ter seu crescimento impulsionado pela reforma previdenciária, de dezembro de 2003, com a inclusão dos servidores públicos no sistema e a criação de novos instituidores de planos, como associação de classe e sindicatos, ampliando-se o universo de patrocinadores, antes restritos às empresas, conforme já abordado.

A Secretaria de Previdência Complementar, por seu titular em palestra no Instituto de Executivos de Finanças, no Rio de Janeiro, em abril/2004 afirmou que é previsto o ingresso de 5 mil participantes por ano no fundo de pensão da União, a partir da projeção de contratação de servidores com salário acima de R\$ 2.400,00.

Por seu turno, os fundos instituídos, previstos como entidades fechadas de previdência privada, também começam a surgir. Segundo Rebouças(2004), o Governo Federal autorizou em abril/2004 a Força Sindical lançar seu plano, o Forçaprev, que já obteve a adesão de 800 pessoas, antes mesmo de iniciar a fase de captação. Segundo a Secretaria de Previdência Complementar do MPS, já existem 10 outros pedidos aprovados, incluindo o do Sindicato dos Engenheiros de São Paulo, este já em fase de captação de participantes.

O Governo Federal aposta nesse tipo de fundo para dar aos trabalhadores, inclusive com renda inferior a R\$ 2.400,00, acesso à aposentadoria complementar. Por exemplo, além da legislação básica que já tratamos, o governo incrementou sua regulamentação ao permitir que empresas façam contribuições periódicas ou esporádicas para o fundo em nome do funcionário e, ao autorizar a contratação de seguradoras para que os fundos possam oferecer os benefícios de risco como morte ou invalidez.

Um estudo do professor Kaizô Beltrão, do Ipea - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, calcula que é possível agregar inicialmente ao sistema, 3,2 milhões de trabalhadores e que, até 2007 os ativos dos fundos de pensão cresçam para R\$ 420 bilhões. Ainda, segundo seus estudos, em 2012 estes números podem chegar a 15,7 milhões de trabalhadores no sistema de previdência complementar, com ativos da ordem de R\$ 800 bilhões.

Por outro lado, no que se refere à participação das empresas do setor privado na constituição de fundos fechados, há uma estabilização a partir de meados da década de 90, como observamos anteriormente. Foram as grandes empresas nacionais e empresas multinacionais, estas em geral e naturalmente grandes, que criaram as fundações e seus planos de previdência fechados. O ponto em que pretendo chegar é que a nova legislação pode estar abrindo oportunidades para a pequena e média empresa também participarem de novos planos fechados, a partir dos fundos instituídos. Porque hoje, a tendência dominante, é de que as organizações privadas participem das entidades abertas, como veremos a seguir.

2.4) ENTIDADES DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR ABERTAS

As entidades abertas- EAPP's oferecem planos de Previdência Privada por meio de empresas constituídas exclusivamente para este fim ou por sociedades seguradoras.

Estas entidades são mais versáteis, segundo Póvoas(1990), porque se subdividem em categorias definidas as quais possibilitam o acesso a todos aqueles que, sendo economicamente ativos, queiram nelas ingressar. As empresas, independentemente de seu porte, podem nelas encontrar um conjunto de opções para seus projetos previdenciários. Ainda conforme Póvoas(1990), se nos mirarmos nos modelos americanos, é possível esperar que as operadoras do regime aberto de previdência privada sejam as maiores impulsionadoras dos planos privados previdenciários.

Para Póvoas(1990), a razão desta crença é que não somente as entidades abertas operam melhor que as fechadas, como o quadro legislativo destas entidades facilita o acesso das pequenas e médias empresas, as quais são responsáveis pela maior parte dos empregos do país.

As Entidades Abertas, assim como os fundos de pensão, estão obrigadas a constituir reservas técnicas, fundos especiais e provisões, além de respeitar regras de diversificação na formação de suas carteiras de investimentos.

Tem sido significativo o crescimento da instituição da previdência privada no Brasil pelas entidades abertas. O setor já possuía 6,2 milhões de participantes ativos e acumulava R\$ 48,50 bilhões na carteira de investimentos e reservas técnicas em dezembro de 2003. Noventa e seis mil empresas participam da previdência aberta. Em março de 2004 estes ativos já estavam em R\$ 50 bilhões, representando cerca de 4% do PIB brasileiro de 2003. Para se ter idéia do crescimento do setor, no final de 1994 a carteira de investimentos e reservas era de R\$ 3,02 bilhões(dados da ANAPP – Associação Nacional da Previdência Privada). A Fig. 3 mostra como estão distribuídos os participantes dos planos na previdência aberta, por segmento de mercado.

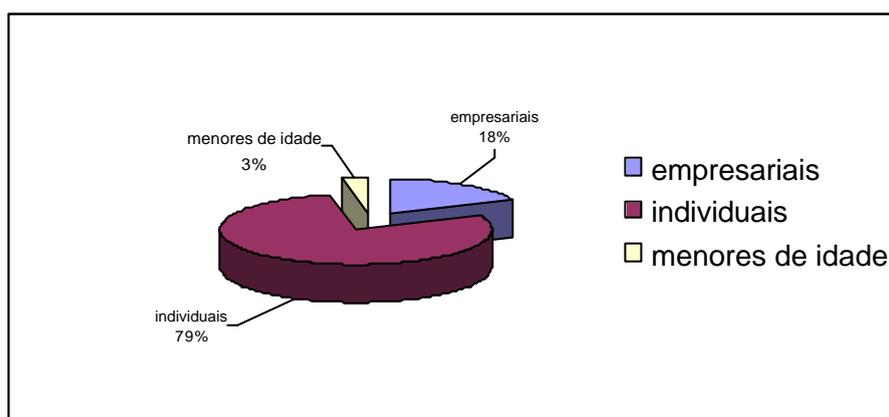


Figura 3: Distribuição por Segmento de Mercado

Fonte: ANAPP – Dezembro de 2003

Este crescimento, segundo Póvoas(2000), é o resultado da conscientização dos trabalhadores da necessidade de preservar o seu bem estar, com dignidade, após sua vida útil de trabalho. O presidente da ANAPP, Osvaldo Nascimento, em entrevista ao jornal Gazeta Mercantil, em abril de 2004, disse que a previdência privada aberta deve continuar crescendo entre 40% e 50% ao ano, nos próximos anos, o que fará com que em 7 anos, o número de participantes no segmento, triplicará. Ressalva, naturalmente que estas projeções dependem da economia crescer mais, gerar mais emprego e distribuir melhor a renda.

O presidente da ANAPP destaca a questão do crescimento da economia e o papel que as empresas poderão representar no setor ao comentar sobre os planos individuais:

“O plano individual existe porque, primeiro: nem todas as empresas fazem planos para os seus funcionários porque as empresas estão sufocadas pela carga tributária. E segundo: tem muita gente que está desempregada.”

Nessa linha, Póvoas(1990) ressalta que na evolução ocorrida no Brasil é importante sublinhar e estudar, com vistas ao futuro, o papel das empresas, independente de seu tamanho, as quais serão sempre as bases do bem estar do trabalhador, conforme já observado nos países desenvolvidos. Tudo o que os trabalhadores têm conseguido das empresas, além dos salários e em termos de benefícios, resultou de ações específicas dos próprios funcionários que lutaram para consegui-las, são os chamados benefícios espontâneos, marginais ou, em inglês, fringe benefits.

A instituição, por parte da empresa, de um plano de previdência privada, é, entretanto, um dos benefícios espontâneos de maior dificuldade de implementação, posto que envolve enormes encargos e não pode ser retirado - às vezes nem alterado, após sua criação, de acordo com Póvoas(1990) .

A empresa, ao tomar esta decisão, tem que possuir motivos fortes, que a compensem. Podem ser benefícios materiais no aumento da produtividade, com a maior e melhor renovação de seus quadros, a melhoria de bem estar no ambiente de trabalho, ou, ainda, compensações fiscais, conforme será ilustrado a seguir.

2.5) MOTIVOS PARA IMPLEMENTAR E CRIAR UM PLANO DE PREVIDÊNCIA PRIVADA

De acordo com a análise de Logue e Rader (1998) apud em Gomes Neves(2001), pensões são uma forma convincente de prover seguro para indivíduos preocupados com a incerteza de proventos na aposentadoria. Desta forma, identifica cinco fontes de risco de perda de renda na aposentadoria:

- 1) Risco de o percentual do salário da aposentadoria ser muito baixo se comparado ao salário da ativa, reduzindo o padrão de vida;
- 2) Risco de longevidade;

- 3) Risco de que a seguridade social acabe ou que os benefícios pagos por ela diminuam;
- 4) Risco que o investimento, feito de forma individual, não obtenha o retorno adequado;
- 5) Risco de inflação.

Para Logue e Rader(1998), na medida em que os empregadores podem dar seguro de aposentadoria de forma rentável através de esquemas de pensão, surge uma motivação para o empregador criar um fundo.

Póvoas classifica os motivos para as empresas criarem e manterem planos de previdência privada em externos e internos, conforme discriminado a seguir.

2.5.1) Motivos Internos

a) Rotatividade

A perda de um empregado, segundo Póvoas(1990), devido à alta rotatividade, pode abalar o sucesso de uma empresa. Além de perder seus colaboradores, poderá estar fornecendo à concorrência informações e talentos importantes.

Assim, Logue e Rader (1998) sugerem que, se a empresa julgar que a rotatividade da gerência média dos empregados, em geral, é custosa, determina uma recompensa pela longevidade via *vesting* ou *backloading*. *Vesting* ou portabilidade é o direito aos benefícios do plano de previdência privada que o empregado acumulou, em função dos anos de trabalho. Normalmente, a portabilidade total é adquirida após 10 anos de serviço, em um plano de benefício definido. *Backloading* é um recurso que consiste em aumentar ou acelerar o valor do benefício do plano de pensão nos últimos anos de serviço do empregado, incentivando que este permaneça até a aposentadoria na companhia .

b) Renovação dos quadros

Póvoas(1990), afirma ser este um dos fortes motivos para as empresas criarem planos de pensão. Torna-se possível, assim, para o empregador, substituir os funcionários mais velhos, e às vezes com maior dificuldade em acompanhar padrões de produtividade e criatividade. Estes sabem que o

benefício fará com que desfrutem de uma aposentadoria mais tranqüila, sem queda do padrão de vida.

Para Logue e Rader(1998), muitas empresas criam penalidades a fim de que os empregados a deixem no tempo em que esta julga ser o ideal. Os benefícios do plano não aumentam de valor após o empregado ter trabalhado um número específico de anos, em média, 30. Uma pessoa que trabalhe 45 anos, por exemplo, não receberá benefícios adicionais por isso. Este trabalhador, em geral, é mais velho que a média, ao aposentar-se e poderá desfrutar menos de sua aposentadoria.

As pensões podem ser usadas também como uma forma de encorajar aposentadorias precoces. Os que forem assim aposentados poderão ser substituídos por jovens, na maioria das vezes a uma remuneração inicial menor. Quanto às novas contratações, estas tornam-se mais fáceis. Os profissionais mais disputados já têm consciência do que representa este benefício.

c) Auxiliar na seleção de bons empregados

Os bons empregados, de acordo com Logue e Rader(1998), podem ser definidos como aqueles que estão preocupados em ter uma boa performance, dentro da empresa em que trabalham, ao mesmo tempo em que valorizam salários indiretos, e não somente altos salários, oferecidos por parte do empregador. Neste sentido, um plano de previdência privada é um bom recurso para atraí-los e retê-los. São empregados que possuem visão de longo prazo e, por isso, valorizam estes tipos de planos, e este é o custo adicional da empresa para mantê-los.

2.5.2) Motivos externos

a) Concorrência

Com o aumento da competitividade do mercado de trabalho, os empregadores sentem-se pressionados a oferecer este benefício. A pressão vem também das centrais sindicais, conforme afirma Póvoas(2000).

A política salarial, nos períodos de dissídio, especialmente quando convive com grandes problemas sociais, torna-se menos pesada quando a empresa dispõe de esquema previdenciário privado.

b) Incentivos Fiscais

Os governos, ao redor do mundo, consideram a importância econômica e social dos planos de previdência privada, por isto, incentivos fiscais existem em diversas nações.

No Brasil, as contribuições dos empregados aos fundos são dedutíveis do imposto de renda da pessoa física – IRPF, até o limite de 12% da renda salarial bruta.

As contribuições das companhias para fundos empresariais de previdência privada são, para efeito da apuração do lucro real e da base de cálculo da contribuição social sobre o lucro líquido, podem ser abatidas no cálculo do imposto de renda da pessoa jurídica – I.R.P.J. Os planos, todavia, têm que estar disponíveis a todos os empregados e dirigentes, e o valor das despesas com as contribuições, para estes planos, não poderá exceder, em cada período de apuração, a 20% do total dos salários dos empregados e da remuneração dos dirigentes da empresa vinculados aos planos.

Este incentivo fiscal vem sendo bastante utilizado pelas empresas. Muitas delas têm utilizado esta vantagem fiscal, para pagar premiações a seus funcionários, por meio de fundos de previdência privada, em especial o Plano Gerador de Benefícios Livres –PGBL. O funcionário pode optar por deixar o dinheiro rendendo no longo prazo, pagando o imposto de renda apenas no momento da retirada. O saque de qualquer valor, no plano de previdência privada, é tributado como um rendimento assalariado qualquer.

No conjunto, os motivos, benefícios potenciais e incentivos descritos anteriormente sugerem que os planos de previdência são uma forma sensível de compensação.

Não há dúvida de que são importantes instrumentos para empregadores e têm valor para empregados. Resta saber apenas qual tipo de plano é mais bem desenhado para cada tipo de empregador e/ou mais atrativo para cada tipo de empregado.

2.6) OS TIPOS DE PLANOS, QUANTO À ESTRUTURA DOS SEUS BENEFÍCIOS

A escolha da estrutura é um dos aspectos mais importantes na decisão do patrocinador. A escolha fundamental é entre benefício definido e contribuição definida.

Uma forma que combine ambas as estruturas é, também, possível e chamada de plano misto. Os planos podem ser, independentemente da escolha acima, classificados como contributivos, quando o empregado participa do custeio com percentual de seu salário ou uma quantia fixa, ou, não contributivos, quando somente a empresa contribui para o custeio do plano. Nos planos contributivos, caso haja o desligamento do funcionário, este resgata, no mínimo, o valor de suas contribuições corrigido por algum índice de inflação.

2.6.1) Planos de benefício definido

Os planos de benefício definido foram adotados pelas empresas estatais e grandes corporações privadas, principalmente durante a década de 70, quando estas implementaram seus planos de previdência.

Este plano promete ao empregado um valor específico de pagamento por mês na aposentadoria, pelo resto de sua vida.

O plano de benefícios definido é aquele em que existe uma regra pré-estabelecida para a determinação do valor do benefício. Em qualquer tipo de plano de benefício, três aspectos são considerados em seu plano de formulação: benefícios, investimentos e contribuições. No caso desse tipo de plano, os benefícios são fixados e a rentabilidade dos investimentos e as contribuições são variáveis.

Como fórmula de benefício usa, tipicamente, a média do salário paga ao empregado durante toda a sua vida multiplicada pelo número de anos de serviço. Sobre o valor resultante é aplicado um percentual (1,5%, por exemplo). Uma versão moderna desta fórmula considera o salário médio dos últimos três anos, multiplicado pelo total de anos trabalhados e pelo percentual determinado. Assim estará

havendo, tanto a recompensa pela longevidade na empresa, quanto para os anos onde o empregado recebeu os maiores salários. Esta fórmula, todavia, aumenta a exposição do patrocinador à inflação. Há a possibilidade de que o retorno do investimento acabe, ou até mesmo supere o efeito da inflação, porém, se isto não acontecer, a empresa incorrerá em maiores despesas.

Os fundos de pensão com benefício definido são custeados por investimentos em ativos que, em combinação com futuras contribuições dos patrocinadores e/ou funcionários, serão suficientes para pagar os benefícios prometidos. Desta forma, os fundos podem estar superavitários, deficitários ou adequadamente cobertos.

Ao longo do tempo, os fundos deficitários deverão ser cobertos por contribuições dos patrocinadores e/ou funcionários ou por retorno do investimento.

Sendo o valor do pagamento do benefício um número definido, e utilizando-se projeções dos futuros salários e expectativa de vida, os patrocinadores, auxiliados por atuários e especialistas devem desenvolver alternativas para investimentos. Se as alternativas desenvolvidas resultarem em excesso de fundos, os patrocinadores e/ou funcionários podem diminuir ou eliminar as futuras contribuições. Se, ao contrário, os investimentos resultarem em déficit, os patrocinadores e/ou funcionários são chamados a contribuir com a diferença.

É importante frisar que o benefício é devido ao empregado, no tempo contratual, sob qualquer circunstância. Cabe, aos patrocinadores e/ou funcionários, o ônus de pagar a diferença se a performance dos investimentos do fundo for fraca, assim como será sua, a recompensa de uma excelente performance.

2.6.2) Planos de contribuição definida

A partir da década de 80, quando o crescimento do número de fundos deu-se quase que exclusivamente pelo lado do setor privado, começaram a surgir os planos de contribuição definida. Esta tendência revela uma postura das empresas que são, cada vez mais avessas à absorção de riscos alheios à sua atividade principal. Assim, os riscos do plano de contribuição definida são transferidos para os empregados e os custos são mais previsíveis e, portanto, sob maior controle.

É a tendência atual dos planos fechados de previdência complementar. Inclusive a Constituição e a Lei Complementar nº 109 são expressas no caso da

constituição dos novos fundos para os funcionários públicos e fundos de instituidores: devem ser na modalidade contribuição definida.

Neste tipo de plano, empregadores e/ou empregados contribuem com uma percentagem do salário ou uma quantia ao fundo. Esta contribuição pode ter valor e prazo variável ou não, dependendo do tipo de contrato. Na aposentadoria, o empregado recebe o total acumulado ou uma anuidade, de acordo com o montante dos recursos acumulados. Desta forma, não há fórmula de benefício e o *funding* não é diretamente influenciado por fatores como performance ou atuariais, no sentido em que as contribuições vão sempre ocorrer da forma estipulada no contrato (independente de ocorrer déficit ou superávit).

Em alguns planos de contribuição definida, o beneficiário participa da decisão de investimento, optando por um perfil de aplicações de maior ou de menor risco. O procedimento, embora participativo, envolve riscos, pois uma boa alocação exige conhecimento.

A forma mais *pura* dos planos de contribuição definida não prevê uma rentabilidade mínima para os investimentos. O risco de inflação, todavia, presente ao redor do mundo, fez com que fosse criada a figura da rentabilidade mínima, ou seja, atrelar a rentabilidade do fundo a algum índice inflacionário. No Brasil, é comum utilizar o IGP-M + até 6 %a.a. como parâmetro. Esta taxa mínima de juros pode vir a ser maior que a rentabilidade obtida com aplicação dos ativos garantidores, causando problemas de insolvência que deverão ser sanados pelos patrocinadores e/ou funcionários (previdência privada fechada) ou pelas EAPPs ou seguradoras (previdência privada aberta). O valor definido do benefício na aposentadoria, todavia, não é estipulado, até o momento do fim do prazo das contribuições.

2.6.3) Planos mistos

Sendo difícil a escolha entre os tipos de plano de pensão a ser ofertado, algumas empresas optam por esquemas mistos.

Uma combinação dos dois tipos de planos de pensão pode ser a solução adotada. Para suprir as necessidades mais básicas na aposentadoria do trabalhador, a empresa pode escolher oferecer um plano de benefício definido. A parte suplementar da renda da aposentadoria pode ser feita através de plano de

contribuição definida. Torna-se possível, assim, reduzir o risco do investimento do empregador, oferecendo customização e portabilidade ao empregado, sendo que ambos têm benefícios fiscais.

A seguir, são descritos três tipos de planos de contribuição definida, que foram criados recentemente, a partir de 1997, e comercializados normalmente pelas empresas de previdência privada complementar aberta - EAPPs e seguradoras autorizadas a operar no ramo vida. Eles se tornaram *vedetes* no mercado brasileiro. A necessidade do Governo em aumentar o fundo de reservas de longo prazo e criar opções de poupança para a aposentadoria, via previdência complementar para o trabalhador, impulsionado pela crise do sistema previdenciário oficial, gerou a autorização de fundos cada vez mais flexíveis. Neles, quem define o valor e a periodicidade dos depósitos é o cliente, que pode, inclusive, suspender a contribuição por um tempo.

2.7) NOVOS PRODUTOS

Anteriormente a 1997, só havia no mercado brasileiro os planos contributivos tradicionais, que dão garantia mínima de 6% ao ano, além da reposição inflacionária, conforme apresentamos na seção 2.6.2. A maior parte da rentabilidade excedente poderia ficar com a gestora dos recursos, dependendo do contrato firmado entre as partes.

A partir de então surgiram três novas formas de poupança individual direcionadas a oferecer futura complementação de renda: o Fundo de Aposentadoria Programada Individual – FAPI, em 1997, o Plano Gerador de Benefício Livre – PGBL, em 1998 e o Vida Gerador de Benefício Livre – VGBL, em 2001. Existem divergências sobre a sua consideração ou não como formas de previdência privada, por funcionarem de forma semelhante a fundos de investimento. De qualquer forma é certo que reforçam o papel da previdência complementar, com relação à formação de poupança para atender a necessidades de renda futura.

O FAPI é um fundo para o qual empregados e empregadores, conjuntamente ou não, contribuem de maneira espontânea, adquirindo cotas. É administrado por

instituição financeira ou seguradora, que deve aplicar os recursos no mercado financeiro, obedecendo as regras de prudência e risco, porém o investidor pode escolher de que forma quer ver seus recursos aplicados, conforme seu perfil de risco, ou seja, sua carteira pode ser conservadora, moderada ou agressiva. O fundo não oferece rentabilidade mínima.

Para as empresas aderirem ao FAPI, é necessário que pelo menos 50% dos empregados ingressem no fundo. Esses empregados poderão deduzir o valor de suas aquisições de cotas até 12% da renda bruta na declaração de renda, e a empresa pode abater também os valores pagos, até o limite de 10% do salário bruto de cada empregado, a título de despesa operacional. O fundo permite o repasse de 100% dos ganhos das aplicações, entretanto os ganhos de capital estão sujeitos à cobrança de imposto de renda.

O FAPI tem total portabilidade, permitindo que o investidor transfira suas cotas para outro administrador, caso a rentabilidade obtida não seja satisfatória, obedecido o prazo mínimo de 6 meses de permanência em um mesmo fundo. O investidor do FAPI tem um plano de capitalização que somente renderá após um prazo mínimo de 10 anos. Caso retire antes, incidirão IOF de 5% para resgates até um ano e imposto de renda. Os rendimentos da capitalização, após os 10 anos, estão sujeitos à tributação do imposto de renda

O PGBL funciona de forma semelhante ao FAPI, com as principais diferenças de que é administrado por seguradoras e empresas de previdência privada, e não há cobrança de imposto de renda sobre os ganhos de capital. O imposto de renda é pago no ato do resgate ou na declaração anual. O plano não oferece rentabilidade mínima, mas repassa 100% dos ganhos das aplicações e o participante é quem escolhe o seu próprio perfil de investimento, como no caso do FAPI. O cliente, na época de receber o benefício pode optar pela renda vitalícia, definir um período fixo para recebimento ou retirar tudo de uma só vez.

Os especialistas acreditam que o PGBL, por ser mais flexível deve receber a migração dos investidores em FAPI. Uma empresa pode, por exemplo contratar um PGBL Empresarial, deixando que somente os empregados contribuam e usufruam a baixa taxa de administração e o benefício fiscal, não se obrigando, necessariamente, a uma contribuição periódica.

O PGBL apresenta características específicas, entre as quais destacam-se:

- É formado por um Fundo de Investimentos Financeiros(FIF) exclusivo, chamado de FIFe, aberto no nome da seguradora ou da entidade aberta de previdência privada que administra o plano;
- Dedutibilidade das contribuições do empregado ou participante pessoa física de até 12% da renda tributável anual;
- O valor e a periodicidade das contribuições são variáveis e não há obrigação de depósitos consecutivos;
- O período de contribuição é escolhido pelo participante;
- Carência de 60 dias a partir da primeira contribuição, para a primeira retirada, e mínimo de 60 dias entre as retiradas;
- Portabilidade a partir de 60 dias da primeira contribuição, para as contribuições do empregado e de acordo com o contrato, para as contribuições do empregador.

O VGBL, que é o produto mais recente em termos de previdência complementar aberta, é administrado por seguradoras e entidades de previdência aberta e tem as seguintes características:

- O cliente contribui com uma determinada quantia por mês e as contribuições são aplicadas em um FIE(Fundo de Investimento Especialmente Constituído), de renda fixa, constituído por Títulos Públicos Federais, por títulos de Renda Fixa e até títulos de Renda Variável, mais recentemente;
- As contribuições não são dedutíveis do imposto de renda. Entretanto, sobre as rendas de aposentadoria e resgates haverá incidência de imposto de renda, apenas sobre a parcela relativa aos rendimentos;
- O valor e a periodicidade das contribuições são variáveis e não há obrigação de depósitos consecutivos;
- Possibilidade de resgates parciais com carência inicial de 6 meses e as demais de 60 dias;
- 100% da rentabilidade repassada ao participante;
- Portabilidade a partir de 60 dias da primeira contribuição.

O quadro mostrado na Fig.4 a seguir, apresenta um comparativo entre os planos de previdência mencionados em alguns dos seus aspectos mais importantes:

PLANOS			
ÍTEMS	FAPI	PGBL	VGBL
Rentabilidade Mínima	Não há garantias, acompanha a rentabilidade da carteira do FIF	Não há garantias, acompanha a rentabilidade da carteira do FIFe	Não há garantias, acompanha a rentabilidade da carteira do FIE
Excedente Financeiro	Integral de acordo com a rentabilidade do FIF	Integral de acordo com a rentabilidade do FIFe	Integral de acordo com a rentabilidade do FIE
Taxa de Carregamento	Negociada com o gestor. Varia de 2% a 4% ao ano	Negociada com o gestor. Varia de 0 a 10% ao ano	Negociada com o gestor. Varia de 0 a 5% ao ano
Possibilidade de escolha do risco do investimento	Sim	Sim	Sim
Portabilidade	Sim	Sim, a partir de 60 dias da 1ª contribuição ou última transferência	Sim, a partir de 60 dias da 1ª contribuição ou última transferência
Imposto sobre os rendimentos da carteira	20% sobre os ganhos de capital	Não	Não
Imposto no recebimento do benefício	Sim, de acordo com a tabela vigente do IR	Sim, de acordo com a tabela vigente do IR	Diferenciado. O IR incide somente sobre a parcela relativa aos rendimentos

Figura 4: Comparativo entre Planos de Previdência
 Quadro elaborado pelo autor, tendo como fontes: ANAPP, SUSEP e BRASILPREV

É importante que se ressalte que o VGBL é um produto que visa única e exclusivamente a acumulação de uma reserva financeira pelo segurado, que ao final do contrato pode ser transformado em uma renda mensal, vitalícia ou temporária. Ele é, de fato um “irmão gêmeo” do PGBL, pois ambos possuem as mesmas características técnicas. O diferencial entre eles é o tratamento fiscal. Enquanto no PGBL, por se tratar de um plano de previdência, há a dedutibilidade das contribuições da renda bruta anual, limitada a 12%, no caso de declaração no modelo completo do imposto de renda, no VGBL os prêmios investidos não são dedutíveis. No momento do recebimento dos benefícios, estes serão tributados com base na tabela vigente do imposto de renda. No PGBL sobre o valor integral, no VGBL a tributação será aplicada somente sobre a parcela dos ganhos de capital.

Em fim, para os clientes estes novos produtos trazem algumas vantagens em relação ao produto tradicional de previdência aberta. As informações sobre rentabilidade são totalmente transparentes, sendo sua publicação obrigatória em jornais de grande circulação. O grau de risco pode ser escolhido pelo próprio investidor e a portabilidade está bem definida. Há dupla fiscalização: por parte da SUSEP para as operadoras e por parte do BACEN – Banco Central, para os administradores de recursos.

O presidente da ANAPP – Associação Nacional da Previdência Privada, Osvaldo Nascimento destaca no boletim de dezembro/2003 da Associação, onde apresenta as estatísticas de mercado que:

“Ítens como governança corporativa, segregação de ativos no PGBL e no VGBL e transparência foram fatores que fortaleceram o setor. Além disso, o fato de estar regulamentada a portabilidade, a possibilidade de resgate e a permanência no plano em caso de perda do vínculo empregatício, que pode ser facilmente solicitada pelos clientes, tanto nos planos individuais quanto entre planos empresariais, foram avanços obtidos pelos produtos na linha de respeito aos direitos do consumidor.”

Na Fig.5 a seguir, se tem a distribuição dos percentuais entre os planos mais comercializados até dezembro/2003, conforme a ANAPP:

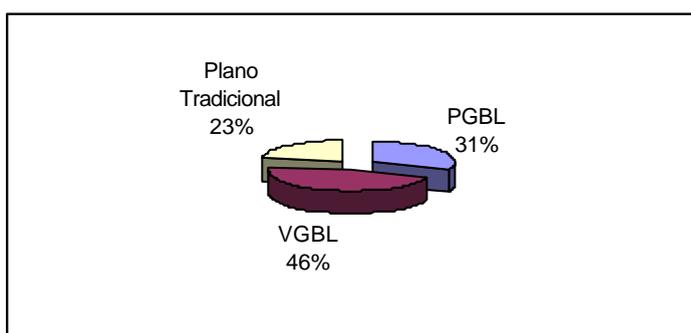


Figura 5: Planos mais comercializados

Fonte: ANAPP – Dezembro de 2003

2.8) A IMPORTÂNCIA DA PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR PARA A ECONOMIA

A previdência complementar exerce um importante papel na economia, em vários aspectos, tanto do ponto de vista social, pelos benefícios que proporciona aos seus participantes e pelo papel que desempenha na criação de empregos, quanto do ponto de vista econômico, pela geração de poupança interna e por ser, no conjunto dos diversos fundos, segundo Cavalcante e Misumi(2003), o mais importante investidor institucional do Brasil, dispendo de recursos aplicados a longo prazo. A seguir é mostrado como acontece esta presença na economia brasileira:

a) Como **grandes formadores de poupança**, efeito do regime de capitalização, os fundos de previdência complementar são também grandes investidores.

Em dezembro de 2003, os Fundos de Pensão tinham investidos R\$ 216 bilhões e as Entidades Abertas tinham investido R\$ 48,5 bilhões. A soma destes investimentos representa 20,5% do PIB brasileiro de 2003.

Conforme dados da Secretaria da Previdência Complementar do MPS, os R\$ 216 bilhões da previdência fechada estavam assim investidos:

- 62,2% em Renda Fixa, composta de títulos do Governo Federal, aplicações em instituições financeiras e títulos de empresas;
- 28,9% em Renda Variável, composta de ações de empresas e fundos de ações;
- 5,2% em Investimentos Imobiliários, compostos de edificações, terrenos, participações em empreendimentos imobiliários;
- 3,4% em operações com participantes, que são o empréstimos concedidos;
- 0,3% outros realizáveis.

A propósito, os investimentos dos fundos de pensão são regulamentados pelo Conselho Monetário Nacional e a norma vigente é a Resolução nº 3.121 que, basicamente determina os percentuais máximos de investimentos por tipos de ativos.

No Brasil, os fundos de pensão tem sido, historicamente o sustentáculo do mercado de ações, mantendo carteiras que são administradas de forma conservadora e dando a sua contribuição a este mercado, que combinado com os investimentos em renda fixa dão suporte ao mercado de capitais. Além dos investimentos no mercado acionário, os fundos de pensão brasileiros financiaram os principais shoppings centers do país e grande número de prédios comerciais e tem firme e forte participação no capital e até na gestão de grandes empresas nacionais. Tiveram importante papel nas privatizações da década de 90, participação esta que chegou a 17% dos valores entre 91 e 95, segundo a ABRAPP. Essas atividades-meio dos fundos de pensão tornam os participantes interessados na economia e no crescimento das empresas e do país, uma vez que, em última análise, são eles os titulares das ações das empresas de que os fundos de pensão participam.

Por sua vez, os ativos das entidades abertas estão investidos em Renda Fixa e Renda Variável, nas modalidades mencionadas.

É importante destacar uma característica particular dos fundos de pensão e da poupança que administram. Enquanto as outras formas de poupança podem ser desacumuladas para realizar o consumo imediato, a poupança dos fundos tem uma flexibilidade bem menor. Ela é, contratualmente uma acumulação que renderá benefícios no pós-aposentadoria e impõe pesados desincentivos a um gasto antecipado. A poupança previdenciária, até por determinação legal não pode ser aplicada no exterior e quem entra num plano desses vai usufruir daqui a 20 ou 30 anos. Então é dinheiro de longo prazo que fica no país, que tem que render, porque os fundos tem compromissos com os seus participantes, aplicado na construção civil, na bolsa de valores, na socialização do capital com a participação acionária nas empresas.

b) Um outro aspecto da previdência complementar é o fato de ela ser o principal mecanismo existente no país **capaz de impedir que a aposentadoria degrade o mercado consumidor pela perda de renda** de quem depender unicamente do sistema oficial de previdência. Sem a previdência privada a aposentadoria é uma porta de saída de milhares de trabalhadores, anualmente, anulando a influência dos ingressos no mercado de trabalho sobre o mercado consumidor.

Era comum nas décadas de 70 e 80 as grandes empresas, e são citadas porque foram pioneiras na implantação dos fundos de pensão, terem quadros de

peçoal envelhecidos, na medida em que as pessoas não podiam se aposentar pois estariam degradando seu padrão de vida. A previdência complementar veio possibilitar a renovação dos quadros e a criação de novas oportunidades para os jovens que estão chegando ao mercado de trabalho. Como já foi abordado, e por possibilitar essa renovação, ela é um importante instrumento na política de recursos humanos nas empresas.

O fato de ao se aposentar o trabalhador ter perda de poder aquisitivo não é privilégio de quem ganha acima de 10 salários mínimos. Na verdade esta perda acontece para quem ganha acima de um salário mínimo, porque os reajustes dos benefícios pagos pelo Regime Geral são feitos pelo INPC – Índice Nacional de Preços ao Consumidor, do IBGE, que tem sido menores, no mesmo período que os reajustes concedidos ao salário mínimo. Os motivos deste procedimento por parte do governo, já tratamos na seção 1.3– Situação Atual da Previdência no Brasil. A esse respeito, a BRASILPREV, entidade de previdência aberta ligada ao Banco do Brasil fez um levantamento em que mostra como as perdas acontecem. O trabalho refere-se a maio de 2003 e na Tab.8, que é parte do estudo mostramos os valores para faixas médias de renda:

Tabela 8: Perda de Renda dos Beneficiários no Regime Geral da Previdência

Nº de Salários Mínimos	Último Salário Antes da Aposentadoria(1)	Benefício Máximo do INSS(2)	% de (2) sobre (1)	% de Perda
8	1.920,00	1.869,34	81%	19%
10	2.400,00	1.869,34	65%	35%
15	3.600,00	1.869,34	43%	57%
20	4.800,00	1.869,34	33%	67%
30	7.200,00	1.869,34	22%	78%

Fonte: Brasilprev – maio/2003

Complementando este enfoque da importância econômica da previdência complementar é importante mencionar que nos Estados Unidos, berço moderno da previdência privada os fundos de pensão acumulavam US\$ 7,243 trilhões de ativos em 2001, representando 71% do seu PIB. Na mesma época, no Reino Unido os fundos tinham US\$ 930 bilhões em ativos, ou seja 65% do seu PIB. A Tab.9 traz mais informações, consolidadas pela ABRAPP.

O que se verifica é o rumo que tomou, na maioria dos países desenvolvidos, a poupança previdenciária privada. Nos países desenvolvidos existe a previdência pública que atende um nível básico de necessidades dos seus cidadãos, mas é a previdência complementar que garante seus padrões de renda de quando estavam na ativa. Nos EUA é notória a participação dos fundos de pensão nos mercados de capitais, aliás, participação esta que ocorre até no exterior.

Países como a Alemanha e França, por sua vez, tem sido obrigados a constantes reformas em seus sistemas de previdência e na Alemanha, principalmente os sinais de esgotamento de um Estado provedor são cada vez mais claros.

Tabela 9: Ativos dos Fundos de Pensão no Mundo em U\$ bilhões - 2001

PAÍS	ATIVOS	% do PIB
EUA	7.243	71
Canadá	438	63
Chile	35	53
Brasil	64	13
Argentina	10	4
Japão	1.926	46
Austrália	242	68
Alemanha	126	7
Dinamarca	135	84
França	49	4
Itália	27	3
Reino Unido	930	65
Suécia	224	107

Fonte: ABRAPP - 2001

2.9) RISCOS LIGADOS À PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

A administração da previdência pública, dado o regime financeiro praticado, se resume a um problema orçamentário, e o foco de atenção recai, especialmente no longo prazo, no equilíbrio deste orçamento. Por sua vez, no caso da previdência complementar, o processo de acumulação não se resume a um simples somatório

das contribuições realizadas no tempo, mas também do retorno alcançado pelos investimentos realizados a partir dessas contribuições. Uma gestão financeira eficiente dos recursos constitui, desse modo, aspecto vital para a satisfação dos participantes do plano.

A questão do risco, presente sempre quando se trata de investimento e retorno esperados, se tornou mais crítica nos últimos anos com a mudança no perfil dos fundos de pensão, que passam cada vez mais a serem do tipo contribuição definida e os participantes cada vez mais responsáveis pelos seus resultados. Em relação aos planos da previdência aberta, cujos gestores aplicam os recursos no mercado de capitais, a atenção dos participantes deve estar voltada para a solidez da entidade que estão escolhendo e para os resultados que estas alcançam.

A previdência complementar tem seus riscos, alguns destes associados a incertezas e os principais, entende-se que estão relacionados abaixo:

a) Riscos Financeiros – as flutuações nas variáveis financeiras, tais como taxas de juros, de câmbio, preço de commodities e de ações, bem como na estrutura envolvida com o mercado de capitais – regulamentação, liquidez, sistemas de crédito – afetam a decisão dos gestores que tem que antever e mensurar as possibilidades de perdas e de ganhos.

b) Riscos de Gestão – ligado a falhas humanas, a sistemas de controle inadequados, a falha de gerenciamento. Abrange este risco a questão da qualificação, competência e probidade dos gestores. Aqui está presente, talvez a principal forma de risco, a do erro humano, intencional ou não. Este tipo de risco está ligado ao aumento da complexidade dos novos instrumentos financeiros e ao crescente fluxo de transações e volumes negociados pelos gestores nos mercados financeiros.

É relevante que se mencione como risco de gestão a ingerência política que muitas vezes ocorre na escolha dos gestores nos fundos de pensão ligados a empresas estatais, situação que se agrava quando estes fundos são do tipo contribuição definida e aumenta a responsabilidade dos participantes sobre a gestão. Importante observar que este tipo de risco é unilateral, ou seja, implica apenas em possibilidades de perda.

Em dezembro de 2003 o Decreto Lei nº 4.942 tratou dessa questão definindo responsabilidades e prevendo punições para maus gestores.

c) Riscos Econômicos – relacionados com variações no crescimento do PIB, com inflação, com nível de consumo, nível de juros, nível de renda que trazem riscos e oportunidades ao segmento.

d) Riscos Institucionais – relacionados à legislação e política fiscal do governo. O conjunto de leis que regulamentam a previdência privada é bastante grande e tem mudado com frequência, verdade que dando maior flexibilidade e imputando maior responsabilidade aos agentes. Como exemplo, a Medida Provisória nº 2.222/2001 que estabelece um novo regime tributário para a previdência complementar ao instituir a cobrança de imposto de renda sobre os rendimentos das reservas acumuladas pelos participantes dos planos. Basta lembrar que esses participantes são tributados quando começam a receber seus benefícios, tal qual quem recebe salários.

3) O CAMINHO DA DIGNIFICAÇÃO DO PORVIR

A instituição da segurança social está sendo e será, segundo Póvoas(2000), cada vez mais objeto de atenções, na medida em que a pressão da população ativa vai determinar a institucionalização e o aperfeiçoamento dos sistemas que dêem aos seus membros a cobertura para as suas necessidades decorrentes da materialização dos riscos sociais.

Após uma radiografia dos sistemas de previdência, neste capítulo serão apresentados em dois tópicos os desafios e as responsabilidades que competem à previdência pública e a previdência privada nessa cobertura de necessidades, como dois agentes de destaque no processo. Os agentes governo, empresas e participantes dos sistemas estão presentes nos dois casos com seus papéis, responsabilidades e ações.

De modelos insipientes nos primórdios da civilização a regimes complexos de proteção e seguro para aqueles que buscam um mínimo de bem-estar, é desafio do seguro social no Brasil, tal como hoje é conhecido, apresentar e ampliar resultados mais consistentes e mais duradouros. Obviamente que o seguro social demanda capacidade contributiva dos diversos segmentos da sociedade, competência gerencial do Estado e dos agentes privados, e estrutura socioeconômica favorável ao seu desenvolvimento. Segundo Neri(2003), a fragilidade de qualquer um desses sustentáculos, correlatos e interdependentes, implicará a fragilidade de todo o seguro social.

Ressalte-se que, como já apresentado no capítulo 1, no Brasil o conceito de seguridade social é novo, introduzido pela Constituição de 1988, abrangendo a Previdência, a Saúde e a Assistência Social.

3.1) O DESAFIO DA PREVIDÊNCIA PÚBLICA

Foi visto que no setor privado, de um total de 70,58 milhões de pessoas ocupadas, 40,7 milhões não estão cobertas pela Previdência Social. No futuro,

caso não tenham acumulado renda, este contingente dependerá de benefícios assistenciais, onerando toda a sociedade. Mesmo no presente, se o trabalhador sem cobertura perder sua capacidade temporária ou permanente de trabalho pode ser crucial para ele e sua família.

O principal desafio da previdência pública no Brasil é ampliar a cobertura do sistema. A política que o governo deve implementar e buscar para a previdência pública é esta. E isto precisa ser feito para aumentar as receitas da previdência, para aumentar o número de benefícios que concede, porque precisa atender mais pessoas, mais velhos, mais necessitados, porque precisa distribuir mais renda. As mudanças demográficas e o rumo que tomaram a concessão de benefícios nas últimas reformas previdenciárias indicam, como foi mostrado, o limite em termos de benefícios que a previdência pode alcançar. O que se está tratando é da necessidade de ampliar esses benefícios, dentro dos limites que são possíveis. A questão orçamentária e seus déficits sempre vão estar presentes e as reformas, são meios que tem procurado amenizar e tornar mais racional e gerenciável esta conta. Aqui o que precisa é gerenciamento para não inviabilizar por completo o sistema público. Mas enquanto o Brasil não atingir a condição de país e povo desenvolvido em termos de renda, educação, nível de vida, é missão do poder público destinar uma parte da riqueza nacional, traduzida em impostos arrecadados, para a seguridade social e para a previdência pública.

De acordo com Brant(2001), a Organização Internacional do Trabalho – OIT, que os setores tradicionalmente excluídos da proteção social no mundo são, principalmente os trabalhadores agrícolas, autônomos e domésticos, além de trabalhadores assalariados informais. E as principais causas da exclusão são a insuficiência de renda, restrições legais que limitam a cobertura aos trabalhadores assalariados, problemas administrativos que dificultam o registro dos trabalhadores e acordos entre patrões e empregados.

No Brasil, o principal elemento que explica a não contribuição é a insuficiência de renda. Mas não é o único, conforme é explicado a seguir ao se analisar o contingente de 40,7 milhões fora do sistema:

- aproximadamente 22 milhões de pessoas, onde se incluem pessoas que ganham menos de um salário mínimo, pessoas menores de 16 anos e pessoas maiores de 59 anos. Os trabalhadores menores de 16 anos, cerca de 6% deste contingente, necessitam ser alcançados pelos programas de erradicação do trabalho infantil; os

trabalhadores com 60 anos ou mais não contribuintes da previdência, cerca de 9% dos 22 milhões, terão que ser alcançados por programas de assistência social, dada a dificuldade da população idosa em preencher as condições de elegibilidade relacionadas com a carência e tempo mínimo de contribuição; os trabalhadores entre 16 e 60 anos que ganham até um salário mínimo são, também potenciais beneficiários de programas de assistência social focalizados no combate à pobreza e a sua inclusão no sistema previdenciário depende fundamentalmente do crescimento econômico com geração de empregos formalizados. Aqui entra de modo muito importante a questão de capacitação para o trabalho. Observe o leitor, o desafio e a responsabilidade que está posta na questão seguridade social, para a previdência, para o governo, para a sociedade que são os agentes mencionados anteriormente.

- aproximadamente 18,7 milhões de trabalhadores, num conceito de população ocupada restrita, constituem potencial de contribuintes para a previdência social. Estes podem ser alcançados mediante políticas de conscientização, criação de incentivos e fiscalização. Dados do Ministério da Previdência Social indicam que em pesquisa realizada recentemente, revelou que 66% da população não sabe o que é Previdência e 30% ainda acha que a principal função do INSS é prestar assistência à saúde, quando essa incumbência é do SUS – Sistema Único de Saúde, ligado ao Ministério da Saúde. Falta divulgar melhor ou mesmo divulgar os diferentes tipos de benefícios e a sua importância para as pessoas, agora e no futuro.

Na questão dos incentivos a esses trabalhadores autônomos muitas medidas foram implementadas e podem ser ampliadas e melhor divulgadas. Por exemplo, a implantação de alíquotas de contribuição iguais ou menores do que as cobradas do segurado empregado, a redução de multas e juros para indenização de tempo de serviço passado, incentivos fiscais às empresas com maiores quantitativos de pessoal com carteira de trabalho. Especificamente, neste caso é necessária a diminuição dos custos fiscais do emprego formal.

No que diz respeito à atuação fiscalizadora, dados do MPS apontam que o maior contingente de trabalhadores não formalizados está em empresas dos setores de serviços, construção civil e agricultura. Um exemplo de melhora na fiscalização foi a retenção das contribuições das empresas prestadoras de serviços às empresas estatais e privadas. Segundo Brant(2001), o INSS arrecadou em 2000, R\$ 680 milhões por conta dessa previdência. Um outro exemplo de ação vem da atuação da

Justiça do Trabalho, onde a partir da Emenda Constitucional nº 20 de 1998, esta pode executar, de ofício contribuições decorrentes de sentenças que proferir ou acordos que homologar. Isto se aplica no caso dos trabalhadores sem carteira assinada que procuram o poder judiciário quando são dispensados. É o tipo da medida que desestimula as empresas à contratação informal.

Ressalte-se que, além de todos esses esforços citados de forma resumida, é necessário que a previdência oficial se firme no seu papel de seguradora oficial do trabalhador, prestando eficientemente serviços de qualidade. Os procedimentos para se filiar, contribuir, requerer e receber benefícios, além de outros serviços, devem ser simples, informatizados e desburocratizados. Processo esse que vem sendo implantado na previdência nos últimos 15 anos.

Um outro aspecto que merece ser analisado ao se estudar os incentivos para o aumento do número de contribuintes da previdência pública é a dimensão que assume o sistema de repartição simples, predominante no sistema de seguridade social brasileiro; conforme Neri(2003), o fato de o empregado não perceber ligação estreita entre contribuição presente e benefícios a serem auferidos no futuro, certamente é um inibidor das contribuições. A mudança na regra de cálculo dos benefícios e a introdução do fator previdenciário na EC nº20/98 buscam corrigir gradual e parcialmente esse tipo de distorção. A questão das fraudes e desvios da previdência oficial também são fatores inibidores do aumento das contribuições e precisam continuar sendo combatidos.

Por fim, é necessário ressaltar mais uma vez que a previdência social tem um importante papel na estabilidade social do país pelo que distribui de benefícios e de renda, e que a incorporação de grande parte desse contingente que está fora do sistema depende do crescimento econômico, com aumento de renda dos trabalhadores. Isto é responsabilidade de todos os agentes que foram citados.

3.2) AS RESPONSABILIDADES DA PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

Segundo Póvoas(2000), quando em 1977 foi promulgada a Lei 6.435 que instituiu legalmente a previdência privada no Brasil, já existiam fundos de pensão proporcionados pelas empresas estatais e de economia mista aos seus funcionários e dirigentes, já existiam fundos contábeis instituídos pelas empresas privadas e

expressos nos respectivos balanços de onde saíam os benefícios de aposentadoria dos funcionários que se aposentavam e, já existiam entidades abertas sem fins lucrativos, os montepios que proporcionavam rendas de aposentadoria. Havia, também fundos de pensão proporcionados por algumas empresas multinacionais e por uma ou outra grande empresa privada nacional.

Antes desta data e um pouco após, problemas aconteceram, montepios quebraram, rendas prometidas não foram pagas e a credibilidade da previdência privada andou seriamente arranhada. Na verdade, foram os fundos criados pelas empresas estatais e grandes empresas privadas que resgataram a credibilidade da previdência complementar no Brasil, a partir do momento em que se consolidaram, cresceram, começaram a pagar benefícios, a investir na economia e formaram um importante estoque de poupança de longo prazo no país, apesar das muitas críticas, algumas justas, que receberam por esses anos.

Hoje a previdência privada é depositária, entre ativos e seus rendimentos de cerca de R\$ 300 bilhões, são 2,35 milhões de participantes nas entidades fechadas, são 6 milhões de planos nas entidades abertas, quase 700 mil pessoas recebendo benefícios nos fundos de pensão, com suas fronteiras alargadas a partir da credibilidade que foi reconquistada e da limitação dos benefícios da previdência pública.

Se pensarmos em termos de perspectivas para a previdência complementar, pode-se imaginar que no universo dos 18,7 milhões de potenciais contribuintes da previdência social pública exista um importante espaço para a previdência privada. Também é certo que entre os, aproximadamente 30 milhões de inscritos na previdência social, exista um considerável contingente que possa se associar aos fundos de pensão e às entidades abertas. E há todo um contingente de jovens estudantes, formandos, recém formados que estão chegando ao mercado de trabalho que representará considerável e qualificada parcela de mercado para a previdência privada. Caberá aos fundos de pensão, às entidades abertas, aos fundos formados pelas associações de classe, aos futuros fundos de pensão dos novos funcionários públicos, em fim caberá a todas essas entidades conquistar esse grande mercado.

Hoje, a maior responsabilidade da previdência privada é se mostrar como alternativa sólida para esse pessoal que não pode depender somente da previdência social. A isto que Póvoas(2000) chama de “dignificação do

porvir” reserva um essencial papel de responsabilidade para a previdência complementar. Enfatizando o que já foi dito no capítulo anterior, a previdência complementar precisa crescer porque o país precisa de poupança de longo prazo, porque as pessoas precisam preservar o seu poder de compra quando saem da vida ativa para a aposentadoria, porque a economia brasileira, como de resto no mundo, não pode “trocar” uma parcela que se aposenta e deixaria o mercado, por outra que estaria entrando neste mercado, num jogo de soma zero.

Assim é que, neste contexto existem alguns pontos dos quais as entidades de previdência complementar, o governo e os atuais e futuros participantes do sistema – empresas, empregados e participantes individuais - não podem abrir mão:

- a eficaz regulação e supervisão sobre a situação financeira geral dos fundos para o desenvolvimento seguro da previdência privada. Uma regulação apropriada que contribua para assegurar os direitos dos participantes, proteção aos direitos adquiridos, implementação de cláusulas para a portabilidade e a adequação de benefícios. No Brasil se evoluiu muito neste aspecto, do final da década de 70 até hoje, com ênfase nas duas Emendas Constitucionais, nº21/98 e nº40/03 e o advento das Leis Complementares nº108 e nº 109, pela flexibilidade e definição de responsabilidade que trouxeram ao sistema complementar.

- a regulação apropriada dos mercados de capitais. Uma aplicação diversificada dos ativos dos fundos, capaz de diluir riscos, requer um bom funcionamento do mercado de capitais e das instituições financeiras. O desenvolvimento de sistemas avançados para capitalização dos fundos de pensão e entidades abertas deve caminhar em compasso com o fortalecimento da infra-estrutura do mercado financeiro e da estrutura regulatória.

- a segregação patrimonial em consonância com critérios contábeis, técnicos, financeiros e gerenciais adequados deve estar sempre presente no funcionamento dos fundos. O seu patrimônio tem que estar legalmente segregado daquele do patrocinador ou de qualquer outro patrimônio dos bancos e corretoras.

- a supervisão eficaz da previdência complementar deve ser estabelecida e focada na aderência às normas legais, no controle financeiro, no exame atuarial e na supervisão dos gerentes. Uma estrutura adequada de fiscalização do poder público deve ser estabelecida com o objetivo de supervisionar direta e indiretamente as entidades em particular quando problemas forem detectados. A supervisão deve ser

dotada de adequado poder regulatório e fiscalizatório sobre conjuntos bem definidos de entidades. A Secretaria de Previdência Complementar e a Susep tem importante papel neste quesito.

Em recente manifestação em seminário das entidades fechadas em Porto Alegre, o Secretário de Previdência Complementar lembrou que a previdência privada depende de regras duradouras, dentro de um ambiente de previsibilidade e que este é um compromisso daquela entidade governamental que regulamenta e fiscaliza os fundos de pensão.

Deve ser estimulada a auto-regulação e auto-supervisão nas entidades. Os serviços dos atuários independentes, dos conselhos fiscais devem ser promovidos. O recente Decreto nº 4.206 de 30 de dezembro de 2003 determina nessa linha.

- os investimentos das entidades tem que merecer sempre atenção das autoridades, dos patrocinadores e dos participantes da previdência privada. A necessária compatibilização entre ativos e passivos, tanto no aspecto institucional, como no funcional, e a consideração da relevância dos princípios relacionados à diversificação, maturidade e equilíbrio financeiro. O princípio da prudência sempre deve estar presente, considerando os objetivos de segurança e rentabilidade. A Resolução nº 3.121 do CMN – Conselho Monetário Nacional regulamenta sobre a aplicação dos recursos das entidades. Neste aspecto a legislação brasileira se mostra mais em acordo com o interesse dos participantes do que a legislação americana. Nos Estados Unidos a legislação permitia, até a pouco – lembrar do escândalo ENRON - que os fundos investissem na própria empresa patrocinadora o que provocou desequilíbrios em alguns fundos de pensão.

- na previdência complementar a qualidade do gerenciamento é essencial. A proteção dos participantes pode ser significativamente melhorada e os riscos amenizados, se qualificação e reputação dos gestores forem verificadas antes de assumirem as funções, em um processo conduzido sem ingerências políticas. No Brasil, temos muito a progredir neste quesito.

- a transparência e informações apropriadas devem ser promovidas e ampliadas. O papel da *governança corporativa* tem que ser cada vez mais ampliado na previdência complementar. Incentivando a participação ativa dos participantes no comportamento das entidades.

A ética e transparência são essenciais e funcionam como maior garantia de que as entidades cumprirão com seus compromissos de longo prazo. Essa constatação,

aliás, esteve presente nas colocações dos vários expositores que se apresentaram em janeiro passado, em Porto Alegre, em seminário sobre *A Responsabilidade Administrativa, Civil e Criminal dos Dirigentes de Fundos de Pensão*. Há uma expectativa positiva em relação ao número de entidades que irão criar seus códigos e comitês de ética, entendendo que as duas iniciativas, somadas aos trabalhos de *compliance* e controle, serão capazes de reforçar o ambiente de responsabilidade e transparência.

- a questão do surgimento de novas entidades, bem como acesso às mesmas, sejam abertas ou fechadas de previdência complementar, está muito relacionada com a situação econômica do país, com o crescimento da economia, com a distribuição de renda no Brasil. Mas é certo também que o governo pode ajudar – e estará sendo ajudado, pelo que vimos – com significativas políticas fiscais de incentivo à previdência privada. A Medida Provisória nº2.222, que taxa os rendimentos dos ativos das entidades, vem na contra-mão dessa necessidade. As empresas precisam ser mais incentivadas na promoção de criação de fundos de pensão ou na adesão aos planos das entidades abertas e a principal ferramenta que o governo dispõe é o incentivo fiscal. No futuro, se não quisermos nos dar conta no presente, serão as próprias empresas e os governos os beneficiários de um mercado consumidor forte, ativo, consistente.

4)CONSIDERAÇÕES FINAIS

O futuro do trabalhador e do homem ativo, em termos de bem-estar social para conseguir um nível de vida digno, sem soluções de continuidade, vai depender da motivação dele próprio e da sociedade em se mostrarem capazes de instituir e suportar o custo desse bem-estar. O sistema de previdência social vai satisfazer, apenas as suas necessidades primárias ou um pouco mais, mas os seus benefícios, mesmo que sejam pautados por uma preocupação de dignidade serão insuficientes para proporcionar o mesmo nível de vida que o trabalhador tinha quando se mantinha profissionalmente ativo.

No Brasil está muito claro onde as demandas sociais são mais urgentes e quais os recursos para atendê-las. O Governo, com tudo o que arrecada da sociedade, tem emitido sinais inequívocos de até onde pode ir.

A previdência complementar tem e desempenha um papel muito importante nesse contexto de demandas sociais. Tanto os planos de benefícios proporcionados pelas empresas, como os planos individuais devem ser vistos pelos benefícios que trazem, não apenas ao trabalhador participante, mas a toda a sociedade. Destaque muito especial merecem, neste contexto as empresas e os planos empresariais de previdência complementar, pois no cenário de dificuldades que a concorrência interna e externa e governos, criam para as organizações, é sempre crítica a decisão de instituir planos de benefícios, mesmo com todos os motivos que já foram analisados anteriormente.

Drucker ensina, à exaustão que o desenvolvimento dos países deve ser encontrado dentro deles próprios e não na economia mundial. É o crescimento da economia interna que leva ao desenvolvimento. Países voltados exclusivamente para a economia mundial podem se tornar ricos, mas não desenvolvidos, porque esta é uma situação do seu povo e não do seu PIB.

A maioria dos países desenvolvidos, por todas as condições que tiveram ou construíram, enxergou a tempo essa realidade e instituíram sistemas previdenciários sólidos. Os benefícios sociais que a previdência complementar está em condições

de proporcionar ao país, cobram um custo muito baixo da nação, seja pela poupança formada, seja pela preservação da capacidade de consumo das pessoas.

O sistema de previdência complementar brasileiro, graças aos esforços próprios se acha apto para alçar vôo. Seu estoque de informação técnica é vasto, seus quadros profissionais são qualificados, principalmente quando livres de interferência política do governo. O sistema está apto para gerir a poupança de longo prazo, colocando-a à disposição do financiamento da economia.

O nível de poupança interna é um dos fatores mais importantes para o crescimento da economia dos países e, por esse aspecto se torna imperiosa a necessidade de fazer crescer a poupança previdenciária brasileira.

Estímulo recente e muito afirmativo do governo ao crescimento da previdência complementar foi a inclusão dos servidores públicos no sistema e a criação de novos instituidores de planos, ampliando-se um universo de patrocinadores, antes restritos às empresas. Todavia, está se falando de perspectivas para as novas gerações.

Por outro lado, esse mesmo governo tributa os ganhos de capital dos fundos, ainda na fase de acumulação, receita que também é tributada na fase de recebimento. Como escreve Souto(2004), a previdência privada não está a salvo de todas as mazelas do sistema público.

O Brasil necessita consolidar políticas de longo prazo e a História é boa fonte de inspiração. Destacam-se duas áreas primordiais que são a educação e a previdência. É provável que uma dependa da outra. Quanto à previdência, a História e a experiência internacional ensinam-nos que é um sistema de três pilares. Um, é a proteção previdenciária social, de iniciativa do governo, custeada por contribuições dos participantes e do tesouro. Ela deve ser, como já mencionado, universal, oferecendo a todos uma proteção básica que preserve o idoso da indigência. O segundo pilar é a previdência complementar por iniciativa das empresas e trabalhadores, que sem fins lucrativos vão garantir o poder de compra dos aposentados, vão preservar o mercado consumidor e formar o estoque interno de poupança do país. O terceiro pilar é formado pelas entidades abertas, onde empresas e seus trabalhadores e iniciativas individuais de outros trabalhadores vão encontrar meios de suplementação de renda na medida de suas possibilidades e desejos de subscrever planos.

Os três pilares são fundamentais, complementares e necessários à formação de um sistema previdenciário sólido, efetivamente capaz de auxiliar o país e as

novas gerações a seguir na direção escolhida por quase todos os países contemporâneos desenvolvidos – aquela mesma a que se refere Peter Drucker, a do desenvolvimento através da economia interna, auto sustentada e que tenha por fim o bem estar social.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BAIMA, Francisco de Resende. **Análise do Desempenho dos Investimentos dos Fundos de Pensão no Brasil – Dissertação de Mestrado**. Florianópolis: Engenharia de Produção da Universidade Federal de Santa Catarina – Santa Catarina, 1998.
- BRANT, Roberto. **Desenvolvimento Social, Previdência e Pobreza no Brasil**. Revista Conjuntura Social, Brasília, v.12, n.2, p.48-63, abr./jun.2001
- CAVALCANTE, F., MISUMI, J. Y. **Mercado de Capitais**. Rio de Janeiro: Editora Campus, 2003.
- GOMES NEVES, Maria Sílvia de Barros. **Planos de Previdência Privada do Ponto de Vista de Empresas e de Empregados – Dissertação de Mestrado**. Rio de Janeiro: Departamento de Administração da PUC – Rio de Janeiro, 2001.
- MARTINEZ, Wladimir N. **Primeiras Lições de Previdência**. São Paulo: Editora Ltr, 2003.
- MATIJASCIC, Milko. **A Reforma da Previdência brasileira diante da experiência internacional**. Jornal da UNICAMP, p.2, 5 a 11 de maio de 2003.
- NERI, Marcelo. **Cobertura Previdenciária: Diagnóstico e Propostas**. Revista Conjuntura Social, Brasília, v.14, n.1, p.65-78, mai./ago. 2003.
- NASCIMENTO, Osvaldo. **Entrevista**. Gazeta Mercantil, Porto Alegre, 12 abr. 2004. Finanças & Mercados, p. B-2.
- PÓVOAS, Manuel Sebastião Soares. **Previdência Privada – Planos Empresariais**. Rio de Janeiro: Fundação Escola Nacional de Seguros, 1990.
- PÓVOAS, Manuel Sebastião Soares. **Na Rota das Instituições do Bem-Estar – Seguro e Previdência**. São Paulo: Editora Green Forest do Brasil, 2000.
- REBOUÇAS, Lúcia. **Fundo da Força Sindical é aprovado pelo governo**. Gazeta Mercantil, Porto Alegre, 29 abr.2004. Finanças & Mercados, p. B-3.
- REBOUÇAS, Lúcia. **Fundos discutem controle de risco**. Gazeta Mercantil, Porto Alegre, 10 mai.2004. Finanças & Mercados, p. B-2.

- ROCHA, Juliana. **Fundos de pensão terão novas regras de controle**. Jornal do Comercio, Rio de Janeiro, 1º mai.2004. Economia, p. A 3.
- SOUTO, Fernando Schiafino. **O Estado e a previdência privada**. Gazeta Mercantil, Porto Alegre, 16 abr.2004, Opinião, p. A-3.
- VIEIRA, Solange Paiva, PINHEIRO, Vinícius Carvalho. **A Nova Regra de Cálculo de Benefícios: o Fator Previdenciário**. Informe da Previdência Social, Brasília, v. 11, nº 11, nov. 1999.

Sites da Internet:

www.ABRAPP.org.br

www.ANAPP.com.br

www.bb.com.br

www.google.com.br

www.infomoney.com.br

www.previdencia.gov.br

www.radiobras.gov.br

www.susep.gov.br