

DANIELLE APARECIDA GRIGOLETTO DE LIMA

PREVIDÊNCIA: FUTURO QUE SE DECIDE NO PRESENTE

Monografia apresentada ao Departamento de Contabilidade do Setor de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal do Paraná, como requisito para obtenção do título de Especialista no Curso de Pós-Graduação em Gestão de Negócios 2003

Orientador: Prof. Vicente Pacheco, MSc

**CURITIBA
2004**

RESUMO

LIMA, Danielle Aparecida Grigoletto de. PREVIDÊNCIA: FUTURO QUE SE DECIDE NO PRESENTE. A presente monografia tem como objetivo mostrar a situação atual da Previdência Social no Brasil, os benefícios e auxílios oferecidos por ela sua trajetória ao longo dos anos, a perda da credibilidade e confiança e sua necessidade de mudanças e reformas em caráter emergencial para conseguir dar continuidade às expectativas da população em relação a sua sobrevivência na velhice. Essas mudanças e reformas visam recuperar a credibilidade do INSS e também atender as necessidades orçamentárias e previdenciárias do país. São também uma exigência da população mais carente, que não tem acesso a políticas públicas do Estado porque o orçamento público está comprometido com outros tipos de despesas. O presente estudo objetiva também expor e analisar os princípios gerais da Previdência Privada no Brasil, seus riscos e perspectivas e também sua importância, já que, a criação de um sistema viável de Previdência Privada é crucial ao desenvolvimento de um país. Assim, a Previdência Privada surge como uma alternativa e/ou um complemento à Previdência Social, pois, a população está cada vez mais consciente de que não pode contar unicamente com a Previdência Social para obter uma aposentadoria tranqüila, onde há crescente descrédito em relação ao INSS. A Previdência Privada, de modo geral, não beneficia apenas aqueles que nela investem. Esse segmento contribui para o crescimento do país, ao estimular a formação de poupança em longo prazo, que assegura recursos ao governo para que ele possa investir em obras de infraestrutura, ampliando assim o bem estar da população. A indústria da Previdência Privada se preocupa em tornar o setor cada vez mais transparente e palatável e, assim, conquistar a confiança de seus investidores, mostrando suas possibilidades e lhes dando oportunidade de escolhas que atendam da melhor forma possível suas necessidades.

Palavras-chave: previdência, social, privada, aposentadoria, futuro e estabilidade.

ABSTRACT

LIMA, Danielle Aparecida Grigoletto de. SOCIAL SECURITY: FUTURE THAT WE DECIDE IN THE PRESENT This issue has the final objective of showing the actual situation of Brazilian's Social Security, the benefits offered, its history throughout the years, the lost of credibility and confidence and the needs for urgent changing in order to continue to fulfill the people expectations related to their survival during old hood. These changes have the goal o keeping up the credibility of INSS (Brazilian Social Security Entity) and also to assist the budget needs of our country. They are also a reques from the poor people, that have no access to public politics from the Government because its budget is engaged to other kinds of debts. This issue has also the objective to expose and analyze the main principals of Brazil's Private Security System, its risks and perspectives and also its importance, as the creation of a reliable Private Security is crucial to the development of a country. So the Private Security is an alternative and a complement to Social Security, because the population is becoming more aware that they can't count only in Social Security to obtain a peaceful retirement, and there's a growing lack of credibility on this system. Private Security, is not good only for those that invest on it. This segment also helps the country growth, it stimulates the long terms banking deposits, that assure resources to the government to invest in structural jobs in the benefit of the population. The Private Security Industry is worried in becoming more reliable in order to obtain the trust of its investors, showing its possibilities and giving them the opportunities of choices that can assist their needs in a better way.

Key Words: security, social, private, retirement, future, stability

SUMÁRIO

RESUMO	ii
ABSTRACT	iii
INTRODUÇÃO	7
1. PREVIDÊNCIA SOCIAL	9
1.1. Origens da Previdência	9
1.2. Benefícios da Previdência Social	13
1.2.1. Aposentadoria por Idade	13
1.2.2. Aposentadoria por Invalidez	15
1.2.3. Aposentadoria por Tempo de Contribuição	17
1.2.4. Aposentadoria Especial	22
1.2.5. Auxílio-doença	24
1.2.6. Auxílio-acidente	26
1.2.7. Auxílio-reclusão	27
1.2.8. Pensão por Morte	28
1.2.9. Salário-maternidade	30
1.2.10. Salário-família	33
1.2.11. Amparo Assistencial ao Idoso e ao Deficiente – Benefício Assistencial	34
1.2.12. Reabilitação Profissional – Serviço Previdenciário	35
2. PREVIDÊNCIA PRIVADA	37
2.1. Institucionalização	41
2.2. Previdência Privada Aberta	42
2.2.1. Controle Governamental	43
2.3. A Conquista de Clientes pela Transparência	44
2.3.1. Portabilidade	45
2.3.2. Auto-controle	46
2.3.3. Sistema Garante Estabilidade	46

2.3.4. Confiança	47
2.4. Empresas Associadas à ANAPP	50
2.5. A Flexibilidade dos Vários Modelos	52
2.5.1. Fapi	53
2.5.2. PGBL e VGBL	53
2.5.3. Novos Produtos	54
2.6. Planos em Sintonia com o Cliente	55
2.6.1. Modalidades de Investimento	55
2.6.2. Critérios entre Instituições	57
2.7. Foco nos Incentivos Fiscais	57
2.8. Antecipação do Futuro	60
2.9. Aliança com o Recursos Humanos	61
3. A REFORMA DA PREVIDÊNCIA E SEUS IMPACTOS	63
3.1. Os Desafios da Reforma da Previdência Social	67
3.2. A Nova Previdência Complementar	70
3.3. Balanço da Reforma da Previdência Social no Brasil (1998 – 2001)	72
3.3.1. O Déficit da Previdência Social	73
3.3.2. Principais Avanços no Regime Geral de Previdência Social – RGPS	74
3.3.3. Reforma da Previdência: A agenda da inclusão social	76
3.4. Juros e “Reforma” da Previdência	78
3.5. A Previdência Após as Mudanças	81
3.5.1. Atuais Servidores Ativos	81
3.5.2. Atuais Servidores Inativos e Pensionistas	83
3.5.3. Trabalhadores do INSS	84
3.5.4. Futuros Pensionistas	85
3.5.5. Futuros Servidores	85
CONSIDERAÇÕES FINAIS	87

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS 90

INTRODUÇÃO

A Previdência Privada é um instrumento financeiro, que visa acumular poupança em longo prazo e cuja finalidade, para o participante, consiste em evitar oscilações bruscas de renda ao longo de sua vida: tem um papel estratégico no desenvolvimento do país por ser uma fonte de formação de poupança agregada.

Pela importância macroeconômica, a regulamentação da Previdência Privada é do interesse direto das autoridades da área econômica e não apenas do Ministério da Previdência. A criação de um sistema viável de Previdência Privada é crucial ao desenvolvimento de um país. Regras claras e sérias de regulamentação de gestão de recursos e de risco devem ser suficientes para afastar os riscos que o setor poderia representar para o sistema financeiro do país.

O Brasil possui um sistema financeiro relativamente estável, o que pode levar ao desenvolvimento de um sistema previdenciário voltado para a acumulação de capital, porém, é necessário o aperfeiçoamento dos mecanismos reguladores que assegurem a continuidade da Previdência Pública e o crescimento da Previdência Privada. O Brasil tem todas as condições para o desenvolvimento desse sistema, com um mercado de capitais amplo e um sistema financeiro saudável.

Mudanças nas características específicas do país e mudanças no perfil da população contribuem para acentuar o caráter emergencial de se buscar uma nova fórmula para o sistema previdenciário. O Estado, caso não se faça as reformas necessárias, não dará conta de assegurar o futuro de uma população que está envelhecendo e que, pelo crescimento, ainda que lento, da economia faz com que suas expectativas e perspectivas sofram mudanças. O nível de educação, qualidade de vida e até o próprio contexto social fará com que o que se espera de um sistema previdenciário seja algo bem longe do que se tem como oferta de mercado.

Desse modo, observa-se a dificuldade da Previdência Pública, por si só, dar continuidade às expectativas da população quanto a sua sobrevivência na velhice, surgindo assim a Previdência Privada como uma alternativa para a manutenção da renda e da qualidade de vida das pessoas.

Isto posto, o presente trabalho tem por objetivo analisar o comportamento da Previdência Social no Brasil, observando sua trajetória até os dias de hoje bem como um comparativo com as alternativas de Previdência Privada, que vêm surgindo nos últimos anos como um mercado promissor.

A fim de alcançar tal objetivo, este trabalho está estruturado em três capítulos. No primeiro, faz-se uma análise histórica da Previdência Pública, citando os benefícios oferecidos à população e as formas de arrecadação para manutenção desses benefícios. No segundo capítulo, tem-se uma abordagem das formas de Previdência Privada disponíveis à população que, no presente, se dispõem a economizar parte dos recursos obtidos na fase economicamente ativa, visando a manutenção da renda familiar, no momento em que normalmente as despesas aumentam, principalmente em função da senilidade, e justamente na época em que a disposição para as atividades laborais encontram-se enfraquecidas, acontecimento este, inerente ao ser humano. E por fim, no terceiro capítulo, após observadas as duas formas de Previdência, seus prós e contras, faz-se uma referência às mudanças que estão ocorrendo dentro do seguimento previdenciário e seus impactos para a população, enfocando a importância de se prever o futuro, bem como o papel dos fundos de previdência dentro do sistema financeiro.

1. PREVIDÊNCIA SOCIAL

É um sistema de proteção social que assegura o sustento do trabalhador e de sua família, quando ele não pode trabalhar por causa de doença, acidente, gravidez, prisão, morte ou velhice. A Previdência Social mantém dez benefícios diferentes, incluindo aposentadorias, pensão por morte, salário-maternidade e auxílio-doença. Quando o trabalhador fica doente, é a Previdência Social que paga o seu salário até que ele recupere as condições de exercer suas atividades. A Previdência Social também é responsável pelo salário-maternidade nos 120 dias de licença-gestante das trabalhadoras, além do benefício assistencial de Amparo assistencial ao idoso e ao deficiente e também o serviço previdenciário de reabilitação profissional (MPAS, 2004).

1.1. Origens da Previdência

Desde o início dos tempos o homem teve necessidade de se proteger. Já na era paleolítica, unia forças contra os inimigos, mas quem chegasse a senilidade era expulso do grupo, por não poder mais contribuir. Na época do Império Romano, surgiu um sistema previdenciário rudimentar, onde os soldados romanos recebiam um dote para garantir sua sobrevivência quando voltassem à vida civil ou para doar a família em caso de morte. Contudo, foi com a Revolução Industrial que se percebeu a necessidade de um sistema mais justo. Entretanto, a evolução da Previdência ocorreu lentamente no decorrer dos séculos.

Historicamente, a primeira data de que se tem notícia da preocupação do homem com relação ao infortúnio é 1.344. É desse ano o primeiro contrato de seguro marítimo, surgindo mais tarde a cobertura contra os riscos de um incêndio. Nos tempos modernos, em 1.844, aparecem as primeiras formas de seguro social, não obrigatório, no Império Austro-Húngaro e na Bélgica, adquirindo o sentido de obrigatoriedade em 1883, na Alemanha de Bismarck. (OLIVEIRA, 1997).

No Brasil, costuma-se situar o início de toda a extensa legislação previdenciária no período logo após a Primeira Grande Guerra (1914/1918), quando o país se tornou signatário do Tratado de Versailles e integrante da Organização Internacional do Trabalho, assumindo o compromisso de adotar os preceitos de amparo aos trabalhadores¹, consagrados pelo referido Tratado. (IPEA, 1974).

Em 1919, efetivamente promulgou-se a “Lei de Acidentes do Trabalho”, que tornava compulsório o seguro contra o risco profissional a que estavam sujeitos os empregados de determinadas indústrias. Inicialmente contratado em empresas privadas, o seguro, a partir de 1944, passou a ser realizado também junto as instituições de previdência. (IPEA, 1974).

Em 24 de janeiro do ano de 1923 surge a Lei n.º 4.682, chamada Eloy Chaves, que dispõem sobre a instituição das primeiras caixas de aposentadoria, restrita sua proteção a determinadas categorias profissionais, como os ferroviários, inicialmente. Ainda na década de 20 o seguro social estendeu-se aos empregados das empresas de navegação. Com a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, em 1930, por toda essa década a previdência se consolidaria no país com a constituição de numerosos institutos - IAPC, IAPB, IAPI, IAPM e IAPETEC -, estendendo sua proteção aos comerciários, bancários, industriários, marítimos e trabalhadores em transporte de carga. Essa proteção era custeada pela contribuição do segurado, do empregador e da União.

Com a Lei Orgânica da Previdência Social nº 3.807 de 26 de agosto de 1960, foi padronizado o sistema assistencial. Ela ampliou os benefícios e dela surgiram os seguintes auxílios: auxílio natalidade, funeral e reclusão, e ainda estendeu a área de assistência a outras categorias profissionais.

¹ A mais antiga instituição previdenciária nos parece, no entanto, datar de 1795, quando foi criado o Monte Pio Militar da Marinha de Guerra, que viria a ser estendido ao Exército e à Aeronáutica em 1890 e 1941, respectivamente. Subvencionado por verbas dos Ministérios Militares e pela contribuição dos segurados (a contribuição do militar era, até 1964, correspondente a um dia do “soldo militar”. Neste ano passou para um dia e meio e, em 1967, para dois dias), o Monte Pio, posteriormente denominado “Pensão Militar” (1960), garante, até hoje, aos herdeiros do militar falecido, pensão e auxílio funeral. (IPEA, 1974).

Através do Decreto-lei nº 72 de novembro de 1966, houve a unificação de todos os artigos instituídos com a criação do Instituto Nacional de Previdência Social, efetivamente implantado a 2 de janeiro de 1967.

A Lei nº 6.439, de 1º de setembro de 1977, instituiu o Sistema Nacional de Previdência e Assistência Social (SINPAS). Tinha como objetivo a reorganização da Previdência Social.

O SINPAS destinava-se a integrar as atividades de Previdência Social, Assistência Médica, Assistência Social e de gestão Administrativa, Financeira e Patrimonial, executando em cada uma das atividades vinculadas ao Ministério da Previdência e Assistência Social. Era dividido entre as seguintes entidades:

- 1- Instituto Nacional de Previdência Social – INPS – com a competência de conceder e manter os benefícios e outras prestações em dinheiro;
- 2- Instituto Nacional de Assistência Médica da Previdência Social – INAMPS – com a competência de prestar assistência médica;
- 3- Fundação Legião Brasileira de Assistência – LBA – com a competência de prestar assistência social à população.
- 4- Fundação Nacional do Bem Estar do Menor – FUNABEM – com a competência de promover a execução da política nacional do bem estar do menor;
- 5- Empresa de Processamento de Dados da Previdência Social – DATAPREV.
- 6- Instituto de Administração Financeira da Previdência e Assistência Social – IAPAS – com a competência de promover a arrecadação, fiscalização e cobrança das contribuições e demais recursos destinados à Previdência e Assistência Social.

Com o Decreto nº 94.637 de 20 de julho de 1987, e a Portaria n.º 4.370 de 2 de dezembro de 1988, criou-se o Programa de Desenvolvimento de Sistemas

Unificados e Descentralizados de Saúde dos Estados (SUDE) e estabeleceram-se normas complementares para o funcionamento. (OLIVEIRA, 1997).

O Decreto n.º 99.060 de 7 de março de 1990, vinculou o Instituto Nacional de Assistência Médica da Previdência Social (INAMPS) ao Ministério da Saúde.

Com o Decreto n.º 99.350 de 27 de junho de 1990 foi criado o Instituto Nacional de Seguro Social (INSS), autarquia federal vinculada ao Ministério do Trabalho e da Previdência Social (MTPS), mediante a fusão do IAPAS com o INPS.

Em 24 de julho de 1991 entraram em vigor as Leis de nºs 8.212 e 8.213, que instituíram os planos de custeio e de benefícios da Previdência Social, implantando uma série de alterações nos benefícios previstos na Constituição Federal promulgada em 5 de outubro de 1988. Em 11 de abril de 1996, foram publicadas no Diário Oficial as Legislações Consolidadas da Seguridade Social.

Observando os princípios da racionalidade e eficiência na administração dos recursos públicos, doravante “cabe ao Instituto Nacional de Seguro Social – INSS – a competência para arrecadar, fiscalizar e normatizar a contribuição social dos empregadores e trabalhadores para a seguridade social, incidente sobre a folha de salários. Ao Departamento da Receita Federal (DRF), do Ministério da Economia, Fazenda e Planejamento, continua cabendo a competência sobre as demais contribuições sociais. (OLIVEIRA, 1997).

Segundo a nova Lei, os valores de salários-de-contribuição devem ser reajustados na mesma época e com os mesmos índices de reajustamento dos benefícios.

Cabe ressaltar que a nova Lei penaliza o descumprimento das responsabilidades das empresas e dos indivíduos em relação às contribuições sociais. São vários os instrumentos que elevam as multas e discriminam os crimes por sonegação fiscal, falsidade ideológica e estelionato.

Ao Conselho Nacional de Seguridade Social, criado com essa nova Lei, compete estabelecer as diretrizes gerais e políticas de integração entre as áreas que compõem a Seguridade Social. A ele também cabe acompanhar e avaliar a gestão econômica, financeira e social dos recursos e aprovar e submeter ao Presidente da República os Programas anuais e plurianuais.(OLIVEIRA, 1997).

Através dessas instituições, a Previdência possui vários instrumentos de auxílio e distribuição de renda para a população. A seguir, os principais benefícios que a previdência social disponibiliza:

1.2. Benefícios da Previdência Social

1.2.1. Aposentadoria por Idade

Têm direito ao benefício, os trabalhadores urbanos do sexo masculino aos 65 anos e do sexo feminino aos 60 anos de idade. Os trabalhadores rurais podem pedir aposentadoria por idade com cinco anos a menos: aos 60 anos, homens, e aos 55 anos, mulheres.

Para solicitar o benefício, os trabalhadores urbanos inscritos a partir de 25 de julho de 1991 precisam comprovar 180 contribuições mensais. Os rurais têm de provar, com documentos, 180 meses de trabalho no campo.

Para fins de aposentadoria por idade do trabalhador rural, não será considerada a perda da qualidade de segurado nos intervalos entre as atividades rurícolas, devendo, entretanto, estar o segurado exercendo a atividade rural na data de entrada do requerimento ou na data em que implementou todas as condições exigidas para o benefício.

De acordo com a Instrução Normativa/INSS/DC nº 96 de 23/10/2003, o trabalhador rural (empregado, contribuinte individual ou segurado especial), enquadrado como segurado obrigatório do RGPS, pode requerer aposentadoria por

idade, no valor de um salário-mínimo, até 25 de julho de 2006, desde que comprove o efetivo exercício da atividade rural, ainda que de forma descontínua, em número de meses igual à carência exigida.

Segundo a Lei n.º 10.666, de 8 de maio de 2003, a perda da qualidade de segurado² não será considerada para a concessão de aposentadoria por idade, desde que o trabalhador tenha cumprido o tempo mínimo de contribuição exigido. Nesse caso, o valor do benefício será de um salário mínimo, se não houver contribuições depois de julho de 1994.

De acordo com a Instrução Normativa/INSS nº 96 de 23/10/2003, a aposentadoria por idade, requerida no período de 13/12/2002 a 08/05/2003, vigência da Medida Provisória n.º 83/2002, poderá ser concedida desde que o segurado conte com, no mínimo, 240 (duzentos e quarenta) contribuições, com ou sem a perda da qualidade de segurado entre elas.

Para o trabalhador rural com contribuições posteriores a 11/91 (empregado, contribuinte individual e segurado especial que esteja contribuindo facultativamente), a partir de 13 de dezembro de 2002, não se considera a perda da qualidade de segurado para fins de aposentadorias.

A aposentadoria por idade é irreversível e irrenunciável: depois que receber o primeiro pagamento, o segurando não poderá desistir do benefício.

O trabalhador não precisa sair do emprego para requerer a aposentadoria.

Pagamento: Para o empregado, inclusive doméstico:

- A partir da data de desligamento do emprego, quando solicitada até 90 dias após o desligamento;
- A partir da data de entrada do requerimento, quando não houver desligamento do emprego ou quando solicitada após 90 dias do desligamento.

² **Perda da qualidade de segurado:** Para ter direito aos benefícios da Previdência Social, o trabalhador precisa estar em dia com suas contribuições mensais, caso contrário, pode perder a qualidade de segurado.

Para os demais segurados, a partir da data de entrada do requerimento.

Valor do benefício: Corresponde a 70% do salário de benefício, mais 1% para cada grupo de 12 contribuições mensais até 100% do salário de benefício. O benefício não será inferior a um salário mínimo.

O salário de benefício dos trabalhadores inscritos até 28 de novembro de 1999 corresponderá à média dos 80% maiores salários de contribuição, corrigidos monetariamente, desde julho de 1994.

Para os inscritos a partir de 29 de novembro de 1999, o salário de benefício será a média dos 80% maiores salários de contribuição de todo o período contributivo. É facultativa a aplicação do fator previdenciário³.

Será de um salário mínimo para o trabalhador rural (segurado especial). Se houver contribuído facultativamente, o benefício do segurado especial será calculado como nos demais casos. (MPAS, 2004).

1.2.2. Aposentadoria por Invalidez

Benefício concedido aos trabalhadores que, por doença ou acidente, forem considerados pela perícia médica da Previdência Social incapacitados para exercer suas atividades ou outro tipo de serviço que lhes garanta o sustento.

Não tem direito à aposentadoria por invalidez quem, ao se filiar à Previdência Social, já tiver doença ou lesão que geraria o benefício, a não ser quando a incapacidade resultar no agravamento da enfermidade.

Quem recebe aposentadoria por invalidez tem que passar por perícia médica de dois em dois anos, se não, o benefício é suspenso. A aposentadoria deixa de ser paga quando o segurado recupera a capacidade e volta ao trabalho.

Para ter direito ao benefício, o trabalhador tem que contribuir para a Previdência Social por no mínimo 12 meses, no caso de doença. Se for acidente,

³ Notas sobre fator previdenciário - Site MPAS, 2004.

esse prazo de carência não é exigido, mas é preciso estar inscrito na Previdência Social.(MPAS, 2004).

Pagamento: Se o trabalhador estiver recebendo auxílio-doença, a aposentadoria por invalidez será paga a partir do dia imediatamente posterior ao da cessão do auxílio-doença.

Se o trabalhador não estiver recebendo auxílio-doença: Empregados - a partir do 16º dia de afastamento da atividade ou a partir da data de entrada do requerimento, se entre o afastamento e o pedido decorrerem mais de 30 dias. Demais segurados – a partir da data da incapacidade ou a partir da data de entrada do requerimento, quando solicitado após o 30º dia de afastamento do trabalho.

Se a Previdência Social for informada oficialmente da internação hospitalar ou do tratamento ambulatorial, após avaliação pela perícia médica, a aposentadoria começa a ser paga no 16º dia do afastamento ou na data de início da incapacidade, independentemente da data do pedido.

Valor mensal do benefício: A aposentadoria por invalidez corresponde a 100% do salário de benefício, caso o trabalhador não esteja em auxílio-doença.

O salário de benefício dos trabalhadores inscritos até 28 de novembro de 1999 corresponderá à média dos 80% maiores salários de contribuição, corrigidos monetariamente, desde julho de 1994.

Para os inscritos a partir de 29 de novembro de 1999, o salário de benefício será a média dos 80% maiores salários de contribuição de todo o período contributivo.

O segurado especial (trabalhador rural) terá direito a um salário mínimo, se não contribuiu facultativamente.

Se o trabalhador necessitar de assistência permanente de outra pessoa, atestada pela perícia médica, o valor da aposentadoria será aumentado em 25% a partir da data do seu pedido (MPAS, 2004).

1.2.3. Aposentadoria por Tempo de Contribuição

Pode ser integral ou proporcional. Para ter direito à aposentadoria integral, o trabalhador homem deve comprovar pelo menos 35 anos de contribuição e a trabalhadora mulher, 30 anos. Para requerer a aposentadoria proporcional, o trabalhador tem que combinar dois requisitos: tempo de contribuição e a idade mínima.

Os homens podem requerer aposentadoria proporcional aos 53 anos de idade e 30 anos de contribuição (mais um adicional de 40% sobre o tempo que faltava em 16 de dezembro de 1998 para completar 30 anos de contribuição).

As mulheres têm direito à proporcional aos 48 anos de idade e 25 de contribuição (mais um adicional de 40% sobre o tempo que faltava em 16 de dezembro de 1998 para completar 25 anos de contribuição).

A perda da qualidade de segurado não será considerada para a concessão da aposentadoria por tempo de contribuição, conforme estabelece a Lei nº 10.666, de 8 de maio de 2003. O trabalhador terá, no entanto, que cumprir um prazo mínimo de contribuição à Previdência Social. Os inscritos a partir de 25 de julho de 1991 devem ter, pelo menos, 180 contribuições mensais. Os filiados antes dessa data têm de seguir a tabela progressiva.

A aposentadoria por tempo de contribuição é irreversível e irrenunciável: a partir do primeiro pagamento, o segurado não pode desistir do benefício. O trabalhador não precisa sair do emprego para requerer a aposentadoria.

Direito adquirido: O trabalhador que em 16 de dezembro de 1998 tinha 30 anos (homens) ou 25 anos (mulheres) de serviço tem o direito de pedir, a qualquer momento, aposentadoria proporcional, calculada com base nos 36 salários de contribuição anteriores àquela data e reajustado até o dia do requerimento pelos índices da política salarial. Não é possível incluir tempo de serviço posterior àquela data.

Se o trabalhador na condição anterior optar por contar tempo de contribuição posterior a 16 de dezembro de 1998, terá que cumprir o requisito da idade mínima: 48 anos (mulheres) e 53 anos (homens).

Tempo de contribuição:

- período de exercício de atividade remunerada abrangida pela Previdência Social urbana e rural, ainda que anterior à sua instituição, mediante indenização das contribuições relativas ao respectivo período;
- período de contribuição efetuada por segurado depois de ter deixado de exercer atividade remunerada que o enquadrava como segurado obrigatório da Previdência Social;
- período em que o segurado esteve recebendo auxílio-doença ou aposentadoria por invalidez, entre períodos de atividade;
- tempo de serviço militar, salvo se já contado para outro regime de previdência;
- período em que a segurada esteve recebendo salário-maternidade;
- período de contribuição efetuada como segurado facultativo;
- período de afastamento da atividade do segurado anistiado que, em virtude de motivação exclusivamente política, foi atingido por atos de exceção, institucional ou complementar, ou abrangido pelo Decreto Legislativo n.º 18 de 15 de dezembro de 1961, pelo Decreto Lei n.º 864, de 12 de setembro de 1969, ou que, em virtude de pressões ostensivas ou expedientes oficiais sigilosos, tenha sido demitido ou compelido ao afastamento de atividade remunerada no período de 18 de setembro de 1946 a 5 de outubro de 1988;
- tempo de serviço público federal, estadual, do Distrito Federal ou municipal, inclusive o prestado à autarquia ou à sociedade de economia mista ou à fundação instituída pelo Poder Público, regularmente certificado na forma da Lei nº 3.841, de 15 de dezembro de 1960, desde que a respectiva certidão tenha sido requerida na

entidade para a qual o serviço foi prestado até 30 de setembro de 1975, véspera do início da vigência da Lei n.º 6.226 de 14 de junho de 1975;

- período em que o segurado esteve recebendo benefício por incapacidade por acidente do trabalho, intercalado ou não;

- tempo de serviço do segurado trabalhador rural anterior à competência novembro de 1991;

- tempo de exercício de mandato classista junto a órgão de deliberação coletiva em que, nessa qualidade, tenha havido contribuição para a previdência social;

- tempo de serviço público prestado à administração federal direta e autarquias federais, bem como às estaduais, do Distrito Federal e municipais, quando aplicado a legislação que autorizou a contagem recíproca de tempo de contribuição;

- período de licença remunerada, desde que tenha havido desconto de contribuições;

- período em que o segurado tenha sido colocado pela empresa em disponibilidade remunerada, desde que tenha havido desconto de contribuições;

- tempo de serviço prestado à Justiça dos Estados, às serventias extrajudiciais e às escritanias judiciais, desde que não tenha havido remuneração pelos cofres públicos e que a atividade não estivesse à época vinculada a regime próprio de Previdência Social;

- tempo de atividade patronal ou autônoma, exercida anteriormente à vigência da Lei n.º 3.807, de 26 de agosto de 1960, desde que indenizado;

- período de atividade na condição de empregador rural, desde que comprovado o recolhimento das contribuições na forma da Lei n.º 6.260, de 6 de novembro de 1975, com indenização do período anterior;

- período de atividade dos auxiliares locais de nacionalidade brasileira no exterior, amparados pela Lei n.º 8.745, de 1993, anteriormente a 1º de janeiro de 1994,

desde que sua situação previdenciária esteja regularizada junto ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS);

- tempo de exercício de mandato eletivo federal, estadual, distrital ou municipal, desde que tenha havido contribuição em época própria e não tenha sido contado para efeito de aposentadoria por outro Regime de Previdência Social;

- tempo de contribuição efetuado pelo servidor da União, Estado, Distrito Federal ou Município, incluídas suas autarquias e fundações, ocupante, exclusivamente, de cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração;

- tempo de contribuição do servidor do Estado, Distrito Federal ou Município, bem como o das respectivas autarquias e fundações, ocupante de cargo efetivo, desde que, nessa qualidade, não esteja amparado por Regime Próprio de Previdência Social;

- tempo de contribuição efetuado pelo servidor contratado pela União, Estado, Distrito Federal ou Município, bem como pelas respectivas autarquias e fundações, por tempo determinado, para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do inciso IX do art.37 da Constituição Federal.

Pagamento: Para o segurado empregado, inclusive o doméstico: A partir da data de desligamento do emprego, quando solicitada até 90 dias após essa data; A partir da data de entrada do requerimento, quando não houver desligamento do emprego ou quando for requerida depois de 90 dias do desligamento. Para os demais segurados, a partir da data do pedido.

Valor do benefício: Para aposentadoria integral, será de 100% do salário de benefício. Para aposentadoria proporcional, de 70% do salário de benefício, mais 5% a cada ano completo de contribuição posterior ao tempo mínimo exigido.

O salário de benefício dos trabalhadores inscritos até 28 de novembro de 1999 corresponderá à média dos 80% maiores salários de contribuição, corrigidos monetariamente, desde julho de 1994.

Para os inscritos a partir de 29 de novembro de 1999, o salário de benefício será a média dos 80% maiores salários de contribuição de todo o período contributivo. Nos dois casos será aplicado o fator previdenciário.

Acréscimo de tempo de contribuição: O tempo de trabalho exercido até 5 de março de 1997 com efetiva exposição do trabalhador a agentes nocivos químicos, físicos, biológicos ou associação de agentes (listados nos decretos 53.831/64 e 83.080/79) e até 28 de maio de 1998 (listados nos decretos 2.172/97 e 3.048/99) será somado, depois da conversão, ao tempo de trabalho em atividade comum, desde que o segurado tenha completado até aquelas datas pelo menos 20% do tempo necessário para o benefício requerido, observada a seguinte tabela:

Tempo a converter	Multiplicadores		Tempo mínimo exigido
	Mulher (para 30)	Homem (para 35)	
De 15 anos	2,00	2,33	3 anos
De 20 anos	1,50	1,75	4 anos
De 25 anos	1,20	1,40	5 anos

Aposentadoria de professor: Professores de ensino básico, fundamental e médio podem pedir aposentadoria após 30 anos (homens) e 25 anos (mulheres) de contribuição, desde que comprovem exclusivamente tempo de efetivo exercício do magistério, ou seja, de atividade docente em sala de aula.

Aposentado que volta a trabalhar: O aposentado que retornar ao trabalho terá que contribuir para a Previdência Social, de acordo com a sua categoria de segurado e faixa salarial. Esses trabalhadores terão direito a salário-família, salário-maternidade e reabilitação profissional, caso a perícia médica da Previdência Social recomende (MPAS, 2004).

1.2.4. Aposentadoria Especial

Benefício concedido ao segurado que tenha trabalhado em condições prejudiciais à saúde ou à integridade física. Para ter direito à aposentadoria especial, o trabalhador deverá comprovar, além do tempo de trabalho, efetiva exposição aos agentes físicos, biológicos ou associação de agentes prejudiciais pelo período exigido para a concessão do benefício (15, 20 ou 25 anos).

A comprovação será feita em formulário do Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP), preenchido pela empresa com base em Laudo Técnico de Condições Ambientais de Trabalho (LTCA), expedido por médico do trabalho ou engenheiro de segurança do trabalho.

Cooperativas de produção deverão elaborar o Perfil Profissiográfico Previdenciário dos associados que trabalham em condições especiais de acordo com a Instrução Normativa/INSS/DC nº 087/03. Cooperativas de trabalho terão que elaborar o PPP com base em informações da empresa contratante.

O PPP, instituído pela Instrução Normativa/INSS/DC nº 090/03, incluirá informações dos formulários SB-40, DISES BE – 5235, DSS 8030 e DIRBEN 8030, que terão eficácia até 30 de outubro de 2003. A partir de 1º de novembro de 2003, será dispensada a apresentação do LTCAT, mas o documento deverá permanecer na empresa à disposição da Previdência Social.

A empresa é obrigada a fornecer cópia autêntica do PPP ao trabalhador em caso de demissão.

Para ter direito ao benefício, o trabalhador inscrito a partir de 25 de julho de 1991 deverá comprovar no mínimo 180 contribuições mensais. Os inscritos até essa data devem seguir a tabela progressiva. A perda da qualidade de segurado não será considerada para concessão de aposentadoria especial, segundo a Lei nº 10.666/03.

O segurado que tiver exercido sucessivamente duas ou mais atividades em condições prejudiciais à saúde ou integridade física, sem completar o prazo mínimo

para aposentadoria especial, poderá somar os referidos períodos seguindo a seguinte tabela de conversão:

Tempo a converter	Multiplicadores		
	Para 15	Para 20	Para 25
de 15 anos	-	1,33	1,67
de 20 anos	0,75	-	1,25
de 25 anos	0,60	0,80	-

A conversão de tempo de atividade sob condições especiais em tempo de atividade comum dar-se-á de acordo com a seguinte tabela:

Tempo a Converter	Multiplicadores	
	Mulher (para 30)	Homem (para 35)
de 15 anos	2,00	2,33
de 20 anos	1,50	1,75
de 25 anos	1,20	1,40

(modificada pelo Decreto n.º 4.827 - de 03 de setembro de 2003)

A caracterização e a comprovação do tempo de atividade sob condições especiais obedecerá ao disposto na legislação em vigor na época da prestação do serviço.

As regras de conversão de tempo de atividade sob condições especiais em tempo de atividade comum constantes deste artigo aplicam-se ao trabalho prestado em qualquer período. (incluído pelo Decreto N.º 4.827 - de 3 de setembro de 2003).

Pagamento: A partir da data do desligamento do emprego, quando solicitada até 90 dias depois dessa data;

A partir da data de entrada do requerimento, quando não houver desligamento do emprego ou for solicitada após 90 dias do desligamento.

Valor do benefício: O valor da aposentadoria especial corresponde a 100% do salário de benefício. O salário de benefício dos trabalhadores inscritos até 28 de novembro de 1999 corresponderá à média dos 80% maiores salários de contribuição, corrigidos monetariamente, desde julho de 1994.

Para os inscritos a partir de 29 de novembro de 1999, o salário de benefício será a média dos 80% maiores salários de contribuição de todo o período contributivo.

Aposentado que volta a trabalhar: Se o segurado que recebe aposentadoria especial retornar ou permanecer em atividade sob condições especiais poderá ter o benefício suspenso. Ele poderá, no entanto, trabalhar em setores não enquadrados como especiais.

O aposentado que voltar ao trabalho terá direito aos seguintes benefícios previdenciários: salário-família, salário-maternidade e reabilitação profissional (MPAS, 2004).

1.2.5. Auxílio-doença

Benefício concedido ao segurado impedido de trabalhar por doença ou acidente por mais de 15 dias consecutivos. No caso dos trabalhadores com carteira assinada, os primeiros 15 dias são pagos pelo empregador, e a Previdência Social paga a partir do 16º dia de afastamento do trabalho. No caso do contribuinte individual (empresário, profissionais liberais, trabalhadores por conta própria, entre outros), a Previdência paga todo o período da doença ou do acidente (desde que o trabalhador tenha requerido o benefício).

Para ter direito ao benefício, o trabalhador tem de contribuir para a Previdência Social por, no mínimo, 12 meses. Esse prazo não será exigido em caso

de acidente de qualquer natureza (por acidente de trabalho ou fora do trabalho). Para concessão de auxílio-doença é necessária a comprovação da incapacidade em exame realizado pela perícia médica da Previdência Social.

Terá direito ao benefício sem a necessidade de cumprir o prazo mínimo de contribuição, desde que tenha qualidade de segurado, o trabalhador acometido de tuberculose ativa, hanseníase, alienação mental, neoplasia maligna, cegueira, paralisia irreversível e incapacitante, cardiopatia grave, doença de Parkinson, espondiloartrose anquilosante, nefropatia grave, doença de Paget (osteíte deformante) em estágio avançado, síndrome da deficiência imunológica adquirida (Aids) ou contaminado por radiação (comprovada em laudo médico).

O trabalhador que recebe auxílio-doença é obrigado a realizar exame médico periódico e participar do programa de reabilitação profissional prescrito e custeado pela Previdência Social, sob pena de ter o benefício suspenso.

Não tem direito ao auxílio-doença quem, ao se filiar à Previdência Social, já tiver doença ou lesão que geraria o benefício, a não ser quando a incapacidade resulta do agravamento da enfermidade.

Quando o trabalhador perde a qualidade de segurado, as contribuições anteriores só são consideradas para concessão do auxílio-doença após nova filiação à Previdência Social houver pelo menos quatro contribuições que, somadas às anteriores, totalizem no mínimo 12.

O auxílio-doença deixa de ser pago quando o segurado recupera a capacidade e retorna ao trabalho ou quando o benefício se transforma em aposentadoria por invalidez.

Data do início do pagamento:

- a partir do 16º dia de afastamento do trabalho para o empregado;

- a partir da data da incapacidade para os demais segurados ou a partir da data de entrada do requerimento, quando o benefício for solicitado após o 30º dia do início da incapacidade;
- da data do novo afastamento nos casos de concessão de novo benefício para segurado empregado, em razão da mesma doença, num prazo de 60 dias, contados da data da cessação do benefício anterior. Nesta situação, o benefício cessado será prorrogado, descontando-se os dias trabalhados e a empresa fica desobrigada de pagar os primeiros 15 dias de afastamento do empregado;
- nos casos em que o segurado empregado se afastar do trabalho por 15 dias consecutivos, retornar à atividade no 16º dia e se afastar novamente dentro de 60 dias, o benefício valerá a partir da data do novo afastamento. Se o retorno a atividade ocorrer antes dos 15 dias, o pagamento será a partir do dia seguinte ao que completar os 15 dias, desde que esses 15 dias estejam dentro do prazo máximo de 60 dias.

Valor do benefício: Corresponde a 91% do salário de benefício.

- O segurado especial (trabalhador rural) terá direito a um salário mínimo, se não contribuiu facultativamente.
- O salário de benefício dos trabalhadores inscritos até 28 de novembro de 1999 corresponderá à média dos 80% maiores salários de contribuição, corrigidos monetariamente, desde julho de 1994.
- Para os inscritos a partir de 29 de novembro de 1999, o salário de benefício será a média dos 80% maiores salários de contribuição de todo o período contributivo (MPAS, 2004).

1.2.6. Auxílio-acidente

Benefício pago ao trabalhador que sofre um acidente e fica com seqüelas que reduzem sua capacidade de trabalho. É concedido para segurados que recebiam

auxílio-doença. Têm direito ao auxílio-acidente o trabalhador empregado, o trabalhador avulso e o segurador especial. O empregado doméstico, o contribuinte individual e o facultativo não recebem o benefício.

Para concessão do auxílio-acidente não é exigido tempo mínimo de contribuição, mas o trabalhador deve ter qualidade de segurado e comprovar a impossibilidade de continuar desempenhando suas atividades, por meio de exame da perícia médica da Previdência Social.

O auxílio-acidente, por ter caráter de indenização, pode ser acumulado com outros benefícios pagos pela Previdência Social exceto aposentadoria. O benefício deixa de ser pago quando o trabalhador se aposenta.

Para pedir auxílio-acidente, o trabalhador não precisa apresentar documentos, porque eles já foram exigidos na concessão do auxílio-doença.

Pagamento: a partir do dia seguinte em que cessa o auxílio-doença.

Valor do benefício: corresponde a 50% do salário de benefício que deu origem ao auxílio-doença corrigido até o mês anterior ao do início do auxílio-acidente (MPAS, 2004).

1.2.7. Auxílio-reclusão

Os dependentes do segurado que for preso, por qualquer motivo, tem direito a receber o auxílio-reclusão durante todo o período da reclusão. O benefício será pago se o trabalhador não estiver recebendo salário da empresa, auxílio-doença, aposentadoria ou abono de permanência em serviço.

Não há tempo mínimo de contribuição para que a família do segurado tenha direito ao benefício, mas o trabalhador precisa ter qualidade de segurado. O benefício é concedido aos dependentes de trabalhadores cujo salário de contribuição é de no máximo R\$ 586,19.

Após a concessão do benefício, os dependentes devem apresentar à Previdência Social, de três em três meses, atestado de que o trabalhador continua preso, emitido por autoridade competente. Esse documento pode ser a certidão de prisão preventiva, a certidão da sentença condenatória ou o atestado de recolhimento do segurado à prisão.

Para os segurados com idade entre 16 e 18 anos, serão exigidos o despacho de internação e o atestado de efetivo recolhimento a órgão subordinado ao Juizado da Infância e da Juventude.

O auxílio reclusão deixará de ser pago:

- com a morte do segurado e, nesse caso, o auxílio-reclusão será convertido em pensão por morte;
- em caso de fuga, liberdade condicional, transferência para prisão albergue ou extinção da pena;
- quando o dependente completar 21 anos ou for emancipado;
- com o fim da invalidez ou morte do dependente.

Valor do benefício: Corresponde a 100% do valor da aposentadoria que o segurado recebia no dia da prisão ou que teria direito se estivesse aposentado por invalidez. Se o trabalhador tiver mais de um dependente, o auxílio-reclusão será dividido entre todos. Quando um dependente perder o direito ao benefício, a sua parte será dividida entre os demais (MPAS, 2004).

1.2.8. Pensão por Morte

Benefício pago à família do trabalhador quando ele morre. Para concessão de pensão por morte, não há tempo mínimo de contribuição, mas é necessário que o óbito tenha ocorrido enquanto o trabalhador tinha qualidade de segurado.

Se o óbito ocorrer após a perda da qualidade de segurado, os dependentes terão direito a pensão desde que o trabalhador tenha cumprido, até o dia da morte, os requisitos para obtenção de aposentadoria, concedida pela Previdência Social.

De acordo com a Instrução Normativa/INSS/DC n.º 96 de 23/10/2003, o irmão ou o filho maior inválido fará jus à pensão, desde que a invalidez concluída mediante exame médico pericial seja anterior à data do óbito do segurado, e o requerente não tenha se emancipado até a data da invalidez.

Para os relativamente incapazes ocorre prescrição de acordo com o disposto no art. 3º e inciso I do art. 198 do Código Civil, a contar da data em que tenham completado dezesseis anos de idade e, para efeito de recebimento de parcelas de pensão por morte desde o óbito do instituidor, o requerimento do benefício deve ser protocolado até trinta dias após ser atingida a idade mencionada, independentemente da data em que tenha ocorrido o óbito.

Ou ainda que seja comprovada a incapacidade permanente ou temporária dentro do período de graça (tempo em que o trabalhador pode ficar sem contribuir e, mesmo assim, não perder a qualidade de segurado). A comprovação deve ser por parecer da perícia médica da Previdência Social, com base em atestados ou relatórios médicos, exames complementares, prontuários ou documentos equivalentes.

O benefício deixa de ser pago quando o pensionista morre, quando se emancipa ou completa 21 anos (no caso de filhos ou irmãos do segurado) ou quando acaba a invalidez (no caso de pensionista inválido).

A pensão poderá ser concedida por morte presumida nos casos de desaparecimento do segurado em catástrofe, acidente ou desastre. Serão aceitos como prova do desaparecimento: Boletim de Ocorrência da Polícia, documento confirmando a presença do segurado no local do desastre, noticiário dos meios de comunicação e outros.

Nesses casos, quem recebe a pensão por morte terá de apresentar, de seis em seis meses, documento sobre o andamento do processo de desaparecimento até que seja emitida a certidão de óbito.

O pedido de pensão por morte, se o segurado recebia outro benefício da Previdência Social, poderá ser Site da Dataprev.

Pagamento: A pensão por morte será paga:

- a partir do dia da morte se solicitada até 30 dias do falecimento;
- a partir da data de entrada do requerimento se solicitada após 30 dias do falecimento;
- a partir da data da decisão judicial quando for morte presumida.

Se os dependentes forem menores de idade ou incapazes, o pagamento da pensão por morte valerá a partir do dia do óbito, independentemente da data de entrada do requerimento.

Valor do benefício: Corresponde a 100% do valor da aposentadoria que o segurado recebia no dia da morte ou que teria direito se estivesse aposentado por invalidez. Se o trabalhador tiver mais de um dependente, a pensão por morte será dividida igualmente entre todos. Quando um dos dependente perder o direito ao benefício, a sua parte será dividida entre os demais.

A pensão por morte deixada por trabalhadores rurais é de um salário mínimo (MPAS, 2004).

1.2.9. Salário-maternidade

Cabe à empresa pagar o salário-maternidade devido à empregada gestante, efetivando-se a compensação, de acordo com o disposto no art. 248, da Constituição Federal, à época do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à

pessoa física que lhe preste serviço. A empresa deverá conservar durante 10 (dez) anos os comprovantes dos pagamentos e os atestados correspondentes.

As trabalhadoras que contribuem para a Previdência Social têm direito ao salário-maternidade nos 120 dias em que ficam afastadas do emprego por causa do parto. O benefício foi estendido também para as mães adotivas.

O salário-maternidade é concedido à segurada que adotar uma criança ou ganhar a guarda judicial para fins de adoção:

- se a criança tiver até um ano de idade, o salário-maternidade será de 120 dias;
- se tiver de um ano a quatro anos de idade, o salário-maternidade será de 60 dias;
- se tiver de quatro anos a oito anos de idade, o salário-maternidade será de 30 dias.

Para concessão do salário-maternidade, não é exigido tempo mínimo de contribuição das trabalhadoras empregadas, empregadas domésticas e trabalhadoras avulsas, desde que comprovem filiação nesta condição na data do afastamento para fins de salário maternidade ou na data do parto.

A contribuinte facultativa e a individual têm que ter pelo menos dez contribuições para receber o benefício. A segurada especial receberá o salário-maternidade se comprovar no mínimo dez meses de trabalho rural. Se o nascimento for prematuro, a carência será reduzida no mesmo total de meses em que o parto foi antecipado.

Considera-se parto, o nascimento ocorrido a partir da 23^a semana de gestação, inclusive natimorto.

Nos abortos espontâneos ou previstos em lei (estupro ou risco de vida para a mãe), será pago o salário-maternidade por duas semanas.

A trabalhadora que exerce atividades ou tem empregos simultâneos tem direito a um salário-maternidade para cada emprego/atividade, desde que contribua para a Previdência nas duas funções.

O salário-maternidade é devido a partir do oitavo mês de gestação (comprovado por atestado médico) ou da data do parto (comprovado pela certidão de nascimento).

A partir de setembro de 2003, o pagamento do salário-maternidade das gestantes empregadas passará a ser feito diretamente pelas empresas, que serão ressarcidas pela Previdência Social. As mães adotivas, contribuintes individuais, facultativas e empregadas domésticas terão de pedir o benefício nas Agências da Previdência Social.

Em casos comprovados por atestado médico, o período de repouso poderá ser prorrogado por duas semanas antes do parto e ao final dos 120 dias de licença.

Valor do benefício: Para a segurada empregada:

- quem tem salário fixo receberá o valor integral da remuneração mensal;
- quem tem salário variável receberá o equivalente à média salarial dos seis meses anteriores;
- quem recebe acima do teto salarial do Ministro do Supremo Tribunal Federal terá o salário-maternidade limitado a R\$ 12.720, segundo a Resolução n.º 236/02 do Supremo Tribunal Federal, de 19 de julho de 2002.

A trabalhadora avulsa receberá o equivalente ao último mês de trabalho, observado o teto do Ministro do Supremo Tribunal Federal.

Para a empregada doméstica o salário-maternidade é equivalente ao último salário de contribuição, observados os limites mínimo e máximo do salário de contribuição para a Previdência Social. A trabalhadora rural tem direito a um salário mínimo.

A contribuinte individual e a facultativa têm direito ao equivalente a 1/12 da soma dos 12 últimos salários de contribuição apurados em um período de no máximo 15 meses, observado o limite máximo dos benefícios, conforme tabela de salários de contribuição (MPAS, 2004).

1.2.10. Salário-família

Benefício pago aos trabalhadores com salário mensal de até R\$ R\$ 586,19, para auxiliar no sustento dos filhos de 0 a 14 anos ou inválidos. São equiparados aos filhos, os enteados e os tutelados que não possuem bens suficientes para o próprio sustento.

De acordo com a Medida Provisória nº 182, de 29/04/2004, o valor do salário-família será de R\$ 20,00, por filho de 0 a 14 anos, para quem ganhar até R\$ 390,00 (um salário-mínimo e meio). Para o trabalhador que receber de R\$ 390,01 até R\$ 586,19, o valor do salário-família por filho de 0 a 14 anos, será de R\$ 14,09.

Têm direito ao salário-família os trabalhadores empregados e os avulsos. Os empregados domésticos, contribuintes individuais, segurados especiais e facultativos não recebem salário-família.

Para a concessão do salário-família, a Previdência Social não exige tempo mínimo de contribuição.

Pagamento: O salário-família será pago mensalmente ao empregado pela empresa à qual está vinculado e deduzido do recolhimento das contribuições sobre a folha salarial. Os trabalhadores avulsos receberão dos sindicatos, mediante convênio com a Previdência Social.

O benefício será pago diretamente pela Previdência Social quando o segurado estiver recebendo auxílio-doença, se já ele recebesse o salário-família em atividade.

Caberá também à Previdência Social pagar o salário-família para os aposentados por invalidez. Os demais aposentados terão direito ao salário-família a partir dos 60 anos (mulheres) e 65 anos (homens). O trabalhador rural aposentado receberá o benefício desde que comprove ter dependentes com menos de 14 anos de idade ou inválidos.

O salário-família começará a ser pago a partir da comprovação do nascimento da criança ou da apresentação dos documentos necessários para pedir o benefício.

O pagamento do benefício será suspenso se não forem apresentados atestados de vacinação e frequência escolar dos filhos (este último se os filhos estiverem em idade escolar). O trabalhador só terá direito a receber o benefício no período em que ele ficou suspenso se apresentar esses documentos.

Valor do benefício: O trabalhador que ganhar até R\$ 390,00 o valor do salário-família será de R\$ 20,00, por filho, ou equiparado, de 0 a 14 anos. Para o trabalhador que receber de R\$ 390,01 até R\$ 586,19, o valor do salário-família por filho, ou equiparado, de 0 a 14 anos, será de R\$ 14,09. Se a mãe e o pai estão nas categorias e faixa salarial que têm direito ao salário-família, os dois recebem o benefício.

O valor da quota será proporcional nos meses de admissão e demissão do empregado. Para o trabalhador avulso, a quota será integral independentemente do total de dias trabalhados (MPAS, 2004).

1.2.11. Amparo Assistencial ao Idoso e ao Deficiente - Benefício Assistencial

Benefício destinado a pessoas que não têm condições financeiras de contribuir para a Previdência Social. Têm direito ao amparo assistencial os idosos a partir de 65 anos de idade que não exerçam atividade remunerada e os portadores de deficiência incapacitados para o trabalho e uma vida independente.

Para ter direito ao benefício, é preciso comprovar renda mensal per capita inferior a um quarto do salário mínimo (hoje, R\$ 65). Além disso, essas pessoas não podem ser filiadas a um regime de previdência social nem receber benefício público de espécie alguma.

Para cálculo da renda familiar é considerado o número de pessoas que vivem na mesma casa: cônjuge, companheiro, pais, filhos (inclusive enteados e tutelados menores de idade) e irmãos não emancipados, menores de 21 anos e inválidos.

O amparo assistencial pode ser pago a mais de um membro da família desde que comprovadas todas as condições exigidas. Nesse caso, o valor do benefício concedido anteriormente será incluído no cálculo da renda familiar.

O benefício deixará de ser pago quando houver recuperação da capacidade para o trabalho ou quando a pessoa morrer. O amparo assistencial é intransferível e, portanto, não gera pensão aos dependentes (MPAS, 2004).

1.2.12. Reabilitação Profissional - Serviço Previdenciário

Serviço da Previdência Social que tem o objetivo de oferecer, aos segurados incapacitados para o trabalho (por motivo de doença ou acidente), os meios de reeducação ou readaptação profissional para o seu retorno ao mercado de trabalho.

O atendimento é feito por equipe de médicos, assistentes sociais, psicólogos, sociólogos, fisioterapeutas e outros profissionais. A reabilitação profissional é prestada também aos dependentes, de acordo com a disponibilidade das unidades de atendimento da Previdência Social.

Depois de concluído o processo de reabilitação profissional, a Previdência Social emitirá certificado indicando a atividade para a qual o trabalhador foi capacitado profissionalmente.

A Previdência Social poderá fornecer aos segurados recursos materiais necessários à reabilitação profissional, incluindo próteses, órteses, taxas de inscrição em cursos profissionalizantes, instrumentos de trabalho, implementos profissionais e auxílios transportes e alimentação.

O trabalhador vítima de acidente de trabalho terá prioridade de atendimento no programa de reabilitação profissional. Não há prazo mínimo de contribuição para que o segurado tenha direito à reabilitação profissional (MPAS, 2004).

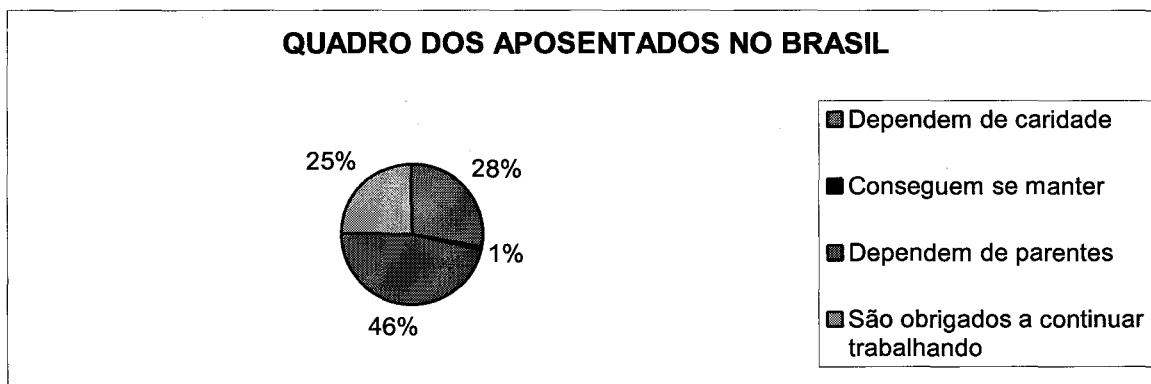
2. PREVIDÊNCIA PRIVADA

A finalidade da previdência social e da previdência privada é a mesma: garantir a qualidade de vida do trabalhador depois que ele deixa o mercado de trabalho. Porém as semelhanças param na teoria. Na prática, o cenário da aposentadoria, no Brasil, revela uma enorme diferença entre as duas modalidades.

A previdência social limita as aposentadorias em tetos máximos o que em muitos casos acaba reduzindo drasticamente o poder de compra dos trabalhadores que encerram suas atividades laborais, além disso, a previdência social no Brasil precisa de modificações e ajustes para poder manter os benefícios, sem essas reformas corre o risco de falir e aí o que era um sonho vida tranqüila na velhice pode se tornar um pesadelo.

As reformas já implementadas e aprovadas, ainda não garantem a continuidade do sistema, mas esse assuntos iremos aprofundar no capítulo III.

Diante dessa realidade, o brasileiro passou a procurar outros meios para assegurar uma aposentadoria tranqüila, com a manutenção do padrão de vida.



Fonte: Revista Exame Abril/96

Em 1960, toda a legislação existente é convertida na chamada Lei Orgânica da Previdência Social. Em 1966 os institutos são unificados no INPS, que passa a abranger praticamente todas as categorias profissionais. Ressurgem muitas instituições privadas. Outras, já existentes, restritas a uma classe, abrem-se à participação geral. A previdência privada ganha outro propósito: o de complementar

a ação da previdência oficial. Em 1966 é criada também a SUSEP e o Sistema Nacional de Seguros Privados, com as primeiras regulamentações das operações das entidades de previdência privada abertas.

Nasce no Rio Grande do Sul, a Associação Riograndense das Sociedades Civas de Beneficência, Previdência de Classe e dos Montepios — a **ARSEBEM**. As principais entidades gaúchas fundadoras da ARSEBEM — como GBOEX e APLUB — se unem à CAPEMI, MONGERAL e ASPE e, lideradas por seus presidentes, fundam a **Associação Nacional da Previdência Privada — ANAPP**, em agosto de 1974. Dois simpósios nacionais organizados pela ANAPP — o primeiro em São Paulo, em 74, e o segundo no Rio de Janeiro, em 76 — direcionam os esforços do setor e as providências governamentais para a formulação do Código da Previdência Privada, base da futura legislação que viria organizar o sistema previdenciário privado.

Em julho de 1977, a **Lei 6435** revoluciona a previdência privada no Brasil. Define a competência dos órgãos governamentais para normatizar e fiscalizar as empresas; diferencia instituições abertas e fechadas; permite o ingresso das companhias seguradoras no setor; regulamenta a aplicação dos recursos; estabelece o reajustamento periódico do valor dos benefícios e contribuições. A ANAPP, representando a comunidade previdenciária, teve papel decisivo na aprovação da nova legislação.

Em junho de 1979, a Superintendência de Seguros Privados- SUSEP, ao instituir o Manual da Previdência Privada Aberta, conclui o arcabouço destinado a ativar o processo de funcionamento do novo sistema que se desenvolve ao longo do tempo, o qual será detalhado no item 2.1 do presente estudo.

O resultado é que a previdência privada aberta caminha a passos largos, no país, desde 1994. A taxa média de crescimento anual, desde então, vinha se mantendo em 39%. No entanto, até setembro de 2003, as entidades abertas tiveram

suas receitas incrementadas em 62%, em relação ao mesmo período do ano anterior, atingindo R\$ 9,8 bilhões (ANAPP, 2004).

Quem vivia no século XVIII virava os 30 anos sabendo que estava perto do fim da vida. Hoje, 300 anos depois, entra nos 60 anos aposentado, mas com disposição de adolescente. (REVISTA VEJA, AGOSTO 2003).

Em função deste aumento da estimativa de vida, as instituições financeiras lançaram no mercado produtos, os chamados “Planos de Previdência Privada”, para garantir a continuidade do padrão de vida.

Atualmente a Previdência Privada possui duas classes distintas: o segmento fechado, regulamentado pelo Ministério da Previdência Social e fiscalizado pela Secretaria Complementar de Previdência, que é constituído pelas instituições que operam no âmbito de uma empresa ou grupo de empresas, absolutamente mutualistas, para a prestação de benefícios complementares e assemelhados ao da Previdência Social. Esse segmento pode ser chamado de Fundo de Pensão, fundos sem fins lucrativos, constituídos por empregados de corporações; e o segmento aberto, regulamentado e fiscalizado pela Superintendência de Seguros Privados – SUSEP – Ministério da Fazenda, que é constituído pelas instituições abertas e a participação pública, para a prestação de benefícios opcionais, de caráter mais individual. São planos de aposentadoria vendidos por seguradoras e bancos. Em geral dependem de contribuições individuais, embora algumas empresas ofereçam esse tipo de plano à seus funcionários.

Os Fundos de Pensões, normalmente, restringem movimentações durante o período de diferimento⁴ e são voltados, única e exclusivamente, para a aposentadoria, o valor do benefício e a idade de saída tem vínculo com o INSS. Essa é a opção de grandes empresas como por exemplo a Petrobras, SESI, Banco do Brasil, entre outros.

⁴ Período de pagamento das contribuições.

O Segmento aberto permite mais flexibilidade, principalmente, quando o participante precisa retirar parte de sua reserva matemática ou fazer alguma transferência de recursos de acordo com a opção de fundos ou até mesmo de instituição.

A previdência privada, como um todo, não beneficia apenas os que investem nela. O setor contribui também para o crescimento do país, ao estimular a formação de poupança de longo prazo, que assegura recursos para o governo investir em obras de infra-estrutura e, assim, ampliar o bem-estar da população.

Os planos oferecidos por bancos e seguradoras atendem a um leque variado de consumidores. As modalidades contemplam perfis dos mais conservadores aos mais agressivos.

Com já citado, os planos de previdência privada aberta estão regulamentados no Brasil desde 1977. A receita, portanto, é conhecida há anos, mas foram necessárias quase duas décadas para que se acrescentasse a ela o fermento: estabilidade econômica. Isso aconteceu a partir de 1994, com a introdução do Real.

De lá para cá, o bolo não para de crescer, espaço para isso, segundo os agentes do mercado, não falta. Além de uma massa significativa de brasileiros com potencial para aderir aos planos, a reforma da previdência deve motivar funcionários públicos a procurarem a alternativa, já que suas aposentadorias estarão limitadas ao mesmo teto que as dos funcionários da iniciativa privada.

Não é por falta de interesse que o brasileiro deixa de investir no setor. Uma pesquisa realizada em 2002 revelou que entre as três principais aspirações da classe média nacional estavam os planos de previdência privada (ANAPP, 2004).

O estímulo à poupança de longo prazo também é visto como uma necessidade pelos profissionais do setor, para auxiliar no crescimento do país. Porém uma reforma no tratamento dos tributos estimularia os investimentos de longo

prazo com regras que mais amplas e objetivas que tragam vantagens do que as ofertadas hoje a quem mantém seus investimentos.

Atualmente, uma das críticas feitas aos planos de previdência é a possibilidade de saque dos recursos em curto espaço de tempo. O problema, segundo os operadores do mercado, não é alguém sacar logo ou não, mas o fato de que os benefícios para quem mantém a aplicação por mais ou menos tempo são os mesmos (Folha.uol, 2004).

2.1. Institucionalização

O crescimento da Previdência Privada, a partir da década de 60, tornou inadiável uma legislação específica que regulasse suas atividades, ordenando-lhe os impulsos e instituindo seus propósitos.

O processo de institucionalização caracterizou-se por um movimento de baixo para cima: as próprias entidades, sentindo a sua necessidade, passaram a exigí-lo em históricos encontros.

Dois simpósios nacionais, o primeiro em São Paulo, em 1974, e o segundo no Rio de Janeiro, em 1976, sob a égide da **ANAPP**, conseguiram colocar no mesmo caminho os esforços do setor privado e as providências governamentais para a formulação do Código da Previdência Privada.

Como já visto, surgiu, assim, a **Lei nº 6.435**, com base em anteprojeto do Executivo, recebendo substancial contribuição do Congresso Nacional, aprovando substitutivo que recebeu sanção presidencial em 15.07.77, posteriormente regulamentada pelo Decreto nº 81.240/78, na parte relativa às entidades fechadas, e pelo Decreto nº 81.402/78, na parte relativa às abertas.

Constituindo-se em Estatuto Básico da Previdência Privada, a Lei nº 6.435, traçou-se os seguintes objetivos:

- a) disciplinar a expansão dos planos de benefícios, propiciando condições para sua integração no processo econômico-social do País;
- b) determinar padrões mínimos adequados à segurança econômico-financeira do sistema;
- c) proteger os interesses dos participantes dos planos de benefícios;
- d) coordenar as atividades da Previdência Privada com as políticas de desenvolvimento social e econômico-financeira do Governo Federal (Folha.uol, 2004).

2.2. Previdência Privada Aberta

O segmento aberto da Previdência Privada é constituído por entidades classificadas em sem fins lucrativos e com fins lucrativos, organizadas respectivamente na forma de sociedades civis e de sociedades anônimas. As entidades sem fins lucrativos são todas preexistentes à legislação de 1977. Entre elas estão as mais tradicionais instituições de Previdência Privada, com mais de 100 anos de sólida existência.

A elas, amparadas pela permissão que a lei lhes concedeu, vieram juntar-se as entidades com fins lucrativos. Os grandes conglomerados financeiros e as mais tradicionais companhias seguradoras passaram, então a fazer parte desse vigoroso segmento da sócio-economia nacional.

Orientada por uma legislação específica que lhe ordena os passos; conduzida por parâmetros técnicos adequados, capazes de lhe conferir segurança; disciplinada por rígida supervisão normativa e fiscalizadora do Estado; credenciada pela experiência sedimentada em várias décadas de atuação; unificada em torno de uma entidade mãe, intérprete dos seus anseios e necessidades, a Previdência Privada Aberta há de prestar sua significativa contribuição à estabilidade social, amadurecida

que está como modelo autenticamente nacional de complementação previdenciária (Folha.uol, 2004).

2.2.1. Controle Governamental

Nenhum ente privado é mais controlado pelo Poder Central do que a entidade aberta de previdência.

Como integrante do Sistema Nacional de Seguros Privados, está sob vigilância constante do Governo que, sobre lhe assegurar os meios de sustentação, protege os direitos dos participantes e a reconhece merecedora dos incentivos da União.

A extensão dos controles governamentais pode ser estimada pela relação dos deveres a que estão submetidas as entidades abertas, dos quais, a exemplo, destacam-se a seguir os principais consignados em Lei.

* Nenhuma entidade poderá instituir planos de Previdência Privada sem que esteja autorizada pelo Governo federal através do Ministério da Economia, Fazenda e Planejamento, precedida de processo pelo qual são satisfeitas todas as exigências legais que regem a matéria.

* Nenhum plano poderá ser operado pela entidade sem que esteja aprovado pelo órgão executivo do Sistema, concebido dentro dos parâmetros técnico-atuariais impostos pelo órgão normativo e regulado em obediência às normas gerais e técnicas oficiais. A liberação dos planos abrange até a prévia aprovação de folhetos e demais materiais explicativos utilizados na comercialização.

* As parcelas de custeio capitalizáveis para a garantia dos benefícios são prefixadas e aplicadas em modalidades de investimentos direcionadas e delimitadas pelo Conselho Monetário Nacional.

* Os investimentos são totalmente controlados pela SUSEP de acordo com diretrizes do Conselho Monetário Nacional e os bens garantidores das Reservas são

custodiados, não podendo ser alienados ou agravados de qualquer maneira sem prévia autorização oficial.

* Periodicamente as entidades são obrigadas a enviar aos órgãos governamentais dados concretos sobre sua situação econômico-financeira e atuarial através de relatórios mensais, trimestrais e semestrais.

* Todos os balanços de avaliações relativas à situação da entidade e seus planos de benefícios são submetidos a auditores independentes, registrados no Banco Central.

* Nenhuma alteração de disposições regulamentares relativas aos planos, bem como de suas tabelas, poderá ser feita sem o prévio consentimento dos órgãos governamentais.

* São vedadas às entidades abertas quaisquer operações comerciais ou financeiras com as pessoas de seus dirigentes, extensiva a vedação aos cônjuges, parentes até 2º grau e empresas de que elas participem.

* Os órgãos diretivos são constituídos de acordo com normas previstas, estabelecendo responsabilidades e exigindo idoneidade notória, além de declaração de bens dos titulares.

* O regime repressivo expresso em Lei prevê, nos casos de ação ou omissão lesiva aos interesses da entidade ou participantes, penalidades que incluem a detenção dos dirigentes e interdição de seus bens pessoais (Folha.uol, 2004).

2.3. A Conquista De Clientes Pela Transparência

A indústria de previdência privada se preocupa em tornar o setor cada vez mais transparente e palatável e, assim, conquistar a confiança dos brasileiros e atraí-los para os planos. Uma das iniciativas para isso é a criação de uma "blindagem patrimonial" para as aplicações, em que, caso a administradora do plano viesse a falir, o dinheiro dos contribuintes estaria garantido. Hoje, essa situação está sujeita à Lei de Falências, segundo a qual o dinheiro das reservas será usado:

primeiro, para quitar impostos atrasados; em seguida para acertar os débitos com credores (fornecedores, funcionários, etc.); e, só depois, para atender aos clientes. (Folha.uol, 2004).

No entanto, os especialistas deixam claro aos clientes que há estabilidade suficiente nas normas do setor para assegurar tranquilidade aos investidores. Isso é fundamental, pois permite que o consumidor conheça melhor a previdência privada, entenda seu mecanismo e confie nela. Os receios dos brasileiros são decorrentes de uma situação econômica que ficou no passado. Antigamente os instrumentos financeiros não eram suficientes para garantir a estabilidade, porém, depois que ela foi conquistada, temos no Brasil uma estrutura preparada e bem-aparelhada para acompanhar esse mercado.

Os riscos das pessoas que investem em previdência complementar são os mesmo de quem aplica, por exemplo, na poupança ou em imóveis. Se o Brasil quebrar, independente de onde esteja o dinheiro, vai se desvalorizar.

A possibilidade de uma empresa quebrar também existe, mas as companhias precisam manter reservas técnicas que garantam o pagamento dos benefícios, o que é constantemente acompanhado pela Superintendência de Seguros Privados (Susep), de forma que é provável que bem antes de uma falência o órgão identifique o problema (Folha.uol, 2004).

2.3.1. Portabilidade

Uma das defesas dos clientes de previdência privada aberta é a portabilidade, ou seja, o direito de caso percebam que há alguma ameaça à instituição financeira na qual mantêm o plano ou não estejam satisfeitos com o rendimento deles, poder transferir os recursos para outros fundos ou administradoras. Para isso, é preciso desembolsar apenas a CPMF referente à transação.

Uma das perguntas mais comuns entre os brasileiros é o que acontece com seus recursos caso sejam forçados a parar de contribuir. Há algumas possibilidades: se quiser apenas suspender os pagamentos, o contribuinte pode fazer isso, retomando as aplicações assim que for possível (ele pode inclusive fazer aportes extras para conseguir atingir os benefícios previstos inicialmente). Outra opção é deixar o capital rendendo, sem fazer novos aportes. Caso queira desistir do plano, pode receber de volta o valor das contribuições de uma vez só. (Folha.uol, 2004).

2.3.2. Auto-controle

Outro fator decisivo para a conquista da confiança do consumidor é o processo de auto-regulação, que as afiliadas da Associação Nacional da Previdência Privada (ANAPP) devem implementar em breve, seguindo os passos de outras entidades, como a Associação Nacional de Bancos de Investimento (ANBID).

Uma das inovações deve ser a certificação específica dos profissionais que assessoram os clientes na escolha do melhor plano de previdência privada. A idéia é realizar provas em que os conhecimentos desses profissionais sobre o mercado e a capacidade para atender aos consumidores de maneira eficiente serão avaliados.

Além disso, a instituição vai lançar um código de ética para seus associados, em que serão abordados temas como as simulações que as empresas fazem dos rendimentos dos planos de previdência privada e estabelecida uma série de procedimentos a serem adotados para agregar confiabilidade aos produtos e ao mercado (Folha.uol, 2004).

2.3.3. Sistema Garante Estabilidade

Cliente define a data da aposentadoria e escolhe o plano mais adequado. Autonomia é o principal objetivo que leva as pessoas a procurarem um banco ou uma seguradora para contratar os planos de previdência privada. Quem investe

neles pode estipular o tempo e o valor da contribuição, a rentabilidade que pretende obter, os riscos que se dispõe a assumir e, principalmente, a data em que pretende começar a receber o benefício - um exercício que pode ser feito a partir de simulações.

Pode não parecer, mas a lógica de funcionamento dos planos é simples: o contribuinte reserva parte dos seus vencimentos para a aplicação nos planos e entrega essa quantia a uma instituição financeira, que, por sua vez, investe o dinheiro em um fundo específico (que pode ser composto apenas por títulos do governo; por títulos do governo e por títulos de renda fixa; ou por títulos de renda fixa e variável), de forma a fazer com que o capital renda ao longo do período de aportes. Quando chegar a data estipulada para o saque, o contribuinte terá formado uma poupança capaz de garantir renda complementar à que vai receber do INSS. O dinheiro pode ser sacado de uma só vez ou mensalmente, na forma de pensão.

Quem pensa que a previdência privada é destinada apenas aos que já estão no mercado de trabalho e planejam garantir o futuro depois que deixá-lo, também se engana. Hoje, é possível contratar planos até em nome de um recém-nascido. Eles possibilitam que os responsáveis façam aplicações prevendo rendimentos que garantam a educação do beneficiado, viagens ou qualquer outro interesse que ele possa ter no momento do resgate. Há planos que atendem a todo o tipo de perfil de consumidor e a tendência é que surjam cada vez mais produtos diferenciados.

A condição financeira do contribuinte também está deixando de ser um obstáculo intransponível. Hoje já é possível aderir à previdência privada com depósitos a partir de R\$ 30,00 (Folha.uol, 2004).

2.3.4. Confiança

O Brasil é um país que ainda não tem tradição de poupança de longo prazo por uma série de razões, entre elas, ter passado por vários pacotes econômicos,

que, em alguns casos, violaram os direitos dos investidores, e ser recém-emergente de um período de inflação alta. Por isso, para estimular a aplicação de longo prazo, é preciso criar condições que conquistem a confiança da população.

O principal argumento para que o investidor aplique seus recursos em planos de previdência privada é o da transparência dos fundos e da ação das administradoras. O primeiro passo nesse sentido foi a padronização dos planos que seriam oferecidos ao público. Com a participação da Superintendência de Seguros Privados (Susep), eles foram definidos e resultaram basicamente em dois modelos, VGBL e PGBL, de forma a facilitar a compreensão do público sobre o funcionamento do sistema. As empresas se anteciparam às necessidades dos clientes, às faixas etárias, para atingir todos os públicos, destaca, referindo-se ao fato de estarem disponíveis no mercado os PGBL para quem declara IR completo, os VGBL para quem o faz de forma simplificada e os planos para jovens.

Outra iniciativa importante para transmitir confiança ao consumidor foi a de transferir para ele a responsabilidade de escolher o perfil de risco da aplicação. Hoje o contribuinte sabe perfeitamente em que tipo de papéis seus recursos estão aplicados. Com o objetivo de proteger o consumidor, há ainda a regra que limita a porcentagem de aplicações em fundos de renda variável, que oferecem mais riscos. Outro destaque é a segregação dos ativos depositados pelo cliente, que seguem para Fundos de Investimento Financeiro Exclusivos (Fife) e permitem a conferência diária dos rendimentos.

Para tranquilizar ainda mais os investidores, a Anapp e a Susep estabeleceram as normas de portabilidade, segundo as quais é possível transferir os recursos de um plano para outro, dentro de uma mesma instituição ou para outra administradora. Além disso, os planos de previdência asseguram ao investidor a possibilidade de resgate integral, após período de carência⁵, de voltar a contribuir

⁵ Período em que o valor não pode ser retirado do fundo, pode variar de 60 dias a 24 meses (1º resgate) e de 60 dias a 6 meses (entre um resgate e outro), dependendo da instituição.

depois de um tempo sem aportes, ou ainda, de manter a aplicação e receber os benefícios no período estipulado.

Outras novidades vantajosas ao consumidor devem ser acrescentadas em breve à previdência privada aberta. Uma delas é a blindagem, ou seja, a garantia de que, no caso de falência de uma empresa administradora, os recursos por ele investidos não sejam utilizados para pagar outras dívidas da companhia (ANAPP, 2004).

Em 5 de dezembro de 2003, a Anapp deu mais um passo para oferecer segurança aos clientes e credibilidade e crescimento ao mercado, como o lançamento do seu Código de Ética. Nele, são abordados temas como a solvência dos planos e as práticas de governabilidade corporativa, dois pilares do tripé que sustenta o setor.

Solvência é a capacidade da empresa de pagar os benefícios aos investidores. A SUSEP faz constantemente a fiscalização das reservas que são acumuladas, para garantir a existência dessa condição. Por isso, é muito difícil que ocorra um caso de insolvência sem que o consumidor saiba dos riscos com antecedência. Destaca-se também o fato de que as empresas de previdência privada abertas adotam tabelas de expectativa de vida, as chamadas tábuas biométricas, bem mais atualizadas do que as empregadas em muitos fundos fechados. Essa ferramenta é importante porque, a partir dela, o benefício futuro é definido e, se calcular por uma tábua desatualizada pode parecer interessante para o consumidor, acaba aumentando os riscos de as empresas não conseguirem pagar os benefícios.

Quanto à governabilidade, refere-se ao fato de que as companhias devem trazer representantes externos para os seus conselhos e promover políticas de respeito aos acionistas, principalmente os minoritários.

Em relação ao fôlego do mercado de previdência privada aberta no Brasil e à possibilidade de o setor continuar crescendo no mesmo ritmo de 2003 nos próximos

anos, a expectativa é otimista, já que, quanto mais a economia crescer, a inflação estiver controlada e a renda aumentar, mais o mercado de previdência privada vai evoluir. O ponto-chave é o respeito ao cidadão. Afinal, sua adesão aos planos é voluntária e é ele quem julga o que acha melhor (Folha.uol, 2004).

2.4. Empresas Associadas a ANAPP

ACVAT – Previdência

AGF Vida e Previdência SA

Alfa Seguros e Previdência SA

AMAL – Pecúlio Abraham Lincoln

APLUB – Associação dos Profissionais Liberais Universitários do Brasil

Aspecir Previdência

Boston Previdência Privada SA

Bradesco Vida e Previdência SA

Brasilprev Seguros e Previdência SA

Caixa Vida & Previdência SA

Canadá Life Previdência e Seguros SA

Capemi - Caixa de Pecúlio, Pensões e Montepios Beneficente

Citinsurance do Brasil Vida e Previdência SA

Conapp - Companhia Nacional de Seguros

Equatorial Previdência Privada

Família Bandeirante Previdência Privada

GBOEX - Previdência Privada

HSBC Vida e Previdência (Brasil) SA

Icatu Hartford Seguros SA

Investprev - Seguros e Previdência SA

Itaú Previdência e Seguros SA

Luterprev Previdência Complementar
MBM Previdência Privada
MBM Seguradora SA
Metropolitan Life Seguros
Mongeral Previdência Privada
Nationwide Marítima Vida e Previdência SA
Porto Seguro Vida e Previdência SA
Prevbras - Sociedade Nacional de Previdência Privada
Previcorp - Previdência Privada
Previmil Previdência Privada
Real Vida e Previdência SA
RS Previdência
Sabemi Previdência Privada
Safra Seguros SA
Santander Brasil Seguros SA
Santos Seguradora SA
Sociedade Auxiliadora
Sociedade Caxiense de Mútuo Socorro
Soma Seguradora SA
SUCV - União de Previdência
Sudameris Generali Companhia Nacional de Seguros e Previdência Privada
Sul América Seguros de Vida e Previdência SA
União Previdenciária Cometa do Brasil
Unibanco AIG SA - Seguros e Previdência
Unimed Seguradora SA
Uniprev União Previdenciária
Upofa União Previdencial

Vera Cruz Vida e Previdência SA

2.5. A Flexibilidade dos Vários Modelos

Os planos de previdência aberta estão se popularizando no Brasil e o consumidor passa a ter uma série de alternativas para investir seu dinheiro e poupá-lo em longo prazo. A tendência é o surgimento de produtos direcionados a nichos cada vez mais específicos. Apesar da vasta relação de nomes para os planos no mercado, a maior parte deles se insere nas modalidades de mais destaque: o Vida Geradora de Benefícios Livre (VGBL) e Plano Gerador de Benefício Livre (PGBL), que, juntos, representam 73% do mercado. (Folha.uol, 2004).

Os planos se ajustam às necessidades e características de seus contratantes.

Os primeiros planos de previdência aberta no Brasil foram os denominados Planos Tradicionais, que ainda ocupam uma fatia do setor, mas vem perdendo terreno continuamente. Como diferencial em relação aos planos líderes, eles asseguram uma rentabilidade mínima equivalente ao Índice Geral de Preços (IGP-M) mais uma taxa de juros de 0% ou 6%, conforme contrato. Essa garantia foi uma das razões para seu declínio, já que as seguradoras e os bancos encontravam dificuldades para conseguir atingir essa cifra. Eles foram criados quando a inflação e as taxas de juros no Brasil eram muito elevadas. Se o rendimento do capital das aplicações feitas pelos contribuintes for superior ao mínimo garantido nesses planos tradicionais, o cliente recebe apenas parte desse excedente. Atualmente em declínio, esses planos não estão estruturados como fundos e, por isso, o acompanhamento dos rendimentos não pode ser feito diariamente (Folha.uol, 2004).

2.5.1. Fapi

Outro produto que antecede os PGBL e VGBL é o Fundo de Aposentadoria Programada Individual (Fapi), que não garante rentabilidade, mas repassa o excedente financeiro integralmente ao cliente e a tributação sobre os rendimentos durante o período de acumulação. Nos Fapis não há cobrança de taxa de carregamento. Outra característica é o fato de que, se os recursos investidos no Fapi forem sacados antes de completarem-se 12 meses do início das aplicações, o investidor tem de pagar o Imposto Sobre Operações Financeiras (IOF). Além disso, a transferência de recursos só pode ser feita a cada seis meses e os recursos provenientes do período de acumulação precisam ser integralmente resgatados. A modalidade permite o abatimento de 12% no Imposto de Renda (Folha.uol, 2004).

2.5.2. PGBL e VGBL

Os Planos Geradores de Benefícios Livres (PGBL) foram lançados em 1998, mas já perderam a liderança para um produto que possui praticamente as mesmas características, o Vida Geradora de Benefícios Livres (VGBL).

As características comuns dos dois são: não garantem rentabilidade mínima para o investimento, e possibilitam, além do resgate de todo o capital obtido no período de acumulação, a conversão dessa quantia em um benefício temporário ou vitalício, ou ainda a destinação dos recursos para um beneficiário, em caso de óbito. Também oferecem ao investidor a oportunidade de aplicar em um plano de perfil conservador, moderado ou agressivo, o acompanhamento diário da evolução da rentabilidade e o direito à portabilidade, ou seja, caso esteja insatisfeito com o rendimento da aplicação ou com o atendimento da entidade financeira, pode transferir seus recursos para um plano de outra instituição, pagando apenas a CPMF. Há ainda a semelhança no fato de que não incidem impostos sobre o rendimento no período de acumulação, o que vai acontecer somente quando o

beneficiário passar a receber os recursos. Eles constituem Fundos de Investimentos Financeiros Exclusivos (Fifes) e diferem dos planos dos Fundos de Investimento Financeiros Comuns, que sofrem taxaço de 20% sobre os ganhos de capital na acumulacão.

É justamente na questão tributária que está a grande diferença entre os PGBL e os VGBL. Enquanto os da primeira modalidade permitem a deducão de um valor de aplicacões correspondente a até 12% da renda bruta do trabalhador, o VGBL não possibilita abatimento algum. No entanto, ao final do período de acumulacão, o Imposto de Renda cobrado nos PGBL incide sobre o total acumulado, enquanto nos VGBL, isso acontece apenas sobre os rendimentos. A primeira modalidade, é interessante para quem declara IR no formulário completo. A segunda, para quem o faz no simplificado ou é isento.

A outra diferença entre os planos é conceitual: os PGBL são planos de previdência propriamente ditos e os VGBL são seguros de vida. (Folha.uol, 2004).

2.5.3. Novos Produtos

Outros planos que devem entrar no mercado garantem uma rentabilidade mínima ao investidor. Na família dos "P" estão o Plano com Remuneração Garantida e Performance (PRGP) e o Plano com Atualização Garantida e Performance (PAGP), que também permitem o abatimento no Imposto de Renda até o limite de 12% da renda bruta anual. No grupo dos "V", há o Vida com Remuneração Garantida e Performance (VRGP) e o Vida com Atualização Garantida e Performance (VAGP), que, assim como o VGBL, não permitem desconto no imposto de renda, e só são tributados sobre os rendimentos.

Outra divisão pode ser feita para explicar a rentabilidade do capital investido.

Os Planos com Remuneração Garantida e Performance são corrigidos por um índice de inflacão definido no ato do fechamento do contrato entre o cliente e a

instituição, além garantirem o pagamento de uma taxa de juros. Já aqueles com Atualização Garantida oferecem a correção apenas por um índice de inflação definido no contrato. Entende-se que esses planos ainda são recentes se comparados, por exemplo, com os PGBL, que estão no mercado desde 1998 e ainda não tiveram uma divulgação adequada por parte do mercado previdenciário (Folha.uol, 2004).

2.6. Planos em Sintonia com o Cliente

Quanto mais cedo, melhor! O ditado traduz uma regra que deve ser respeitada por aqueles que pretendem aderir a um plano de previdência privada aberta. Hoje, há planos para assegurar, inclusive, o futuro das crianças que ainda estão no berço. Essa evolução demonstra que o setor cresce no Brasil também em razão da mudança de mentalidade dos consumidores. As características de quem adquire planos de previdência privada estão se alterando: antes, a maioria dos clientes tinha mais de 30 anos; hoje, o público mais jovem já começa a procurar os produtos assim que ingressa no mercado de trabalho (SUSEP - site). Os responsáveis por crianças e jovens estão encarando os planos de previdência como substitutos da antiga caderneta de poupança. De fato, a média de idade dos participantes dos fundos despencou de 45 para 35 anos, em função disso.

Outra alteração no perfil do cliente refere-se ao sexo: as mulheres passaram a integrar fortemente o mercado. Em 1999, elas respondiam por apenas 10% do total de planos; atualmente representam 45%. Além disso, a maior parte dos planos destinados a crianças e jovens está em nome das mães e são pagos por elas (Folha.uol, 2004).

2.6.1. Modalidades de Investimento

Dos agressivos aos conservadores, todos os públicos estão contemplados.

Se há uma mudança no perfil do consumidor, não se pode dizer o mesmo em relação ao tipo de aplicação feita por ele. A maior parte é em planos conservadores, em que o fundo possui investimentos em papéis do governo ou de renda fixa. Se no mercado de fundos de investimentos, que já é mais maduro no Brasil, a participação das aplicações em renda variável é baixa, não é de se esperar um quadro diferente no de aposentadoria privada. Os clientes estão pensando realmente em uma poupança de longo prazo.

Quando a pessoa decide aderir a um plano de previdência, deve se fazer três perguntas: que tipo de investimento deseja, qual o tempo que pretende contribuir e para que quer o dinheiro. É importante que avalie também o seu perfil como investidor.

A variação de rendimento entre os planos depende exatamente do tipo de aplicação feito com os recursos do contribuinte. Ele pode embutir mais ou menos risco e, portanto, apresentar maior ou menor variação. Os planos "soberanos" são os mais conservadores, com aplicação em títulos do Tesouro Nacional, do Banco Central e em Créditos Securitizados do Tesouro Nacional. No outro extremo estão os "compostos", que podem ter até 49% de seu patrimônio vinculado à aplicações de renda variável, sendo que o restante vai para títulos públicos e fundos de renda fixa. A limitação de 49% foi estipulada justamente para proteger investidores. Entre os dois, há os planos de perfil moderado, também de baixo risco, em que a aplicação é feita em papéis do Tesouro, do Banco Central, em Créditos Securitizados do Tesouro e ainda em fundos de renda fixa (Folha.uol, 2004).

Outro fator a ser observado pelo consumidor é a solidez do banco ou da seguradora. Uma coisa é investir numa instituição de grande porte, consolidada, que não promete milagres, mas transmite confiança; a outra é partir para uma operadora que oferece retorno rápido, alto, mas não traz garantias.

2.6.2. Critérios entre Instituições

O prazo de carência é outro item a ser observado. Vale lembrar que os planos são interessantes apenas para investimentos de longo prazo.

Analisar a evolução dos rendimentos obtidos pelos planos também é importante. Deve-se avaliar um período longo, que permita tirar uma conclusão mais precisa sobre a capacidade de gestão dos recursos por parte da instituição.

O consumidor, além disso, deve ficar atento às taxas de administração (anual) e carregamento (incidente sobre cada aporte) cobradas pelas operadoras, já que elas ainda variam muito.

Outro fator que interfere no benefício a ser recebido são as tábuas biométricas, usadas para estipular o valor da pensão, a partir da expectativa de vida do contribuinte do plano.

Também deve ser verificado pelo consumidor quais os canais de comunicação que a instituição que vai administrar o plano vai disponibilizar para que ele possa tirar dúvidas e saber da evolução de seu investimento (Folha.uol, 2004).

2.7. Foco nos Incentivos Fiscais

A concessão de incentivos fiscais estimula a poupança de longo prazo, o que provoca maior oferta de recursos e, conseqüentemente, a queda das taxas de juros, a expansão do mercado de capitais, a viabilização de um maior número de negócios, mais investimentos, mais empregos, mais renda e mais consumo. Essa lógica do crescimento econômico, reflete exatamente o processo pelo qual se formou a poupança de longo prazo em outros países, como por exemplo, na Espanha.

O crescimento médio do modelo de previdência espanhol foi de 20,4% entre 1996 e 2001. A principal causa dessa evolução, foi justamente a política de incentivos adotada no país (Folha.uol,2004).

No Brasil, por enquanto, não são muitos os incentivos existentes, estando estes, relacionados ao Imposto de Renda Pessoa Física e em alguns casos à Pessoa Jurídica, quando os planos são patrocinados pelas empresas a seus funcionários.

Levar em conta a relação com o Leão é fundamental para escolher o plano de previdência privada mais adequado. Logo, para quem é assalariado e possui renda tributável, o PGBL é a melhor opção. O que já não ocorre para quem não se enquadra nesse perfil.

Portanto, os planos PGBL são recomendados para quem acerta suas contas no formulário azul, ou seja, a declaração completa. Isso porque, com citado acima, eles permitem aos clientes investirem até 12% de sua renda bruta e abater essa quantia do IR. Essa característica faz com que os planos, no final do ano, recebam um grande aporte de recursos. As pessoas fazem as contas e verificam o quanto precisam depositar ainda, para atingir a porcentagem máxima no desconto e valer-se do benefício no IR.

Esse benefício fiscal é o grande atrativo do PGBL e não utilizá-lo significa prejuízo. Para se ter uma idéia, consideremos o exemplo a seguir: um trabalhador que receba R\$ 3 mil por mês, contribua com a previdência social, tenha três dependentes e destine os 12% permitidos do seu salário bruto à previdência privada (R\$ 4.320,00/ano), vai pagar, de imposto, R\$ 2.023,29. Nas mesmas condições, quem não possui previdência privada vai desembolsar R\$ 3.211,29. Mesmo quem se vale apenas de parte do benefício também pode estar perdendo dinheiro. Um investidor que tenha contribuído com apenas 7% (R\$ 2.520,00) do salário bruto anual, por exemplo, pagaria nas mesmas condições de salário e família apresentadas no exemplo anterior, R\$ 2.551,29. (Folha.uol, 2004).

Por isso, é importante que quem investe em PGBL verifique suas contas e considere seriamente a hipótese de destinar o décimo terceiro salário para completar os 12% permitidos, o que amplia o desconto no pagamento de IR.

Por essa lógica, a grande vantagem do PGBL é permitir que o contribuinte comece a se beneficiar do seu plano de previdência ainda durante o período de acumulação, ou seja, antes mesmo de chegar à idade estipulada para a aposentadoria.

Para quem quer destinar mais do que 12% da renda bruta a planos de previdência complementar aberta a alternativa é ter, além de um PGBL, também um VGBL, que atualmente é a modalidade mais comercializada no mercado brasileiro. O VGBL não permite o desconto no Imposto de Renda, mas, assim como no PGBL, não há tributação sobre os rendimentos durante o período de acumulação do dinheiro. É o modelo mais indicado para as pessoas que não fazem a declaração completa do IR, a grande maioria dos brasileiros. Também é uma opção para quem tem PGBL e já atingiu o limite de 12% de contribuições que podem ser deduzidas na declaração. Os benefícios fiscais, que não aparecem na fase de acumulação, são obtidos pelo contribuinte quando ele começa a receber os benefícios. Enquanto no PGBL os impostos incidem sobre o montante acumulado ao longo dos vários anos de depósitos, no VGBL a tributação recai apenas sobre o rendimento obtido com a aplicação, de acordo com a tabela do IR que estará sendo adotada no momento de receber o dinheiro.

Isso significa dizer que, se, hipoteticamente, alguém acumular R\$ 300 mil num Plano PGBL, após contribuir com R\$ 100 ao longo de 30 anos, quando for resgatar o benefício, o imposto vai consumir R\$ 82,5 mil. Ou seja, a alíquota do imposto de renda será cobrada sobre todo o capital acumulado no período de contribuições.

Em comparação, se a mesma pessoa tivesse aderido ao VGBL e acumulado os mesmos R\$ 300 mil, ao longo do mesmo período de contribuição, quando fosse resgatar o dinheiro integralmente o Leão levaria R\$ 72,5 mil, já que o IR seria cobrado apenas sobre os rendimentos proporcionados pelo plano.

Entretanto, antes de concluir que o VGBL seja a melhor saída, em razão da diferença de cifras no momento do resgate, o investidor deve saber que o PGBL pode ser ainda mais vantajoso em razão dos benefícios fiscais. Basta, para isso, que ele seja disciplinado em relação aos seus investimentos. Ao longo de todo o período de contribuição o consumidor vai poder beneficiar-se do abatimento do imposto de renda e esse valor deve ser destinado a outras aplicações, como fundos de investimentos financeiros. A aplicação paralela ao plano vai possibilitar uma renda ainda maior quando o consumidor chegar à idade de se aposentar, compensando as perdas provocadas pela incidência de imposto sobre o total acumulado (Folha.uol, 2004).

2.8. Antecipação do Futuro

Estudos internacionais mostram que, na aposentadoria, as necessidades financeiras são reduzidas em relação ao período em que o trabalhador está em atividade, já que há queda nas despesas com combustível, roupas, alimentação fora de casa, entre outras. Calcula-se que os recursos necessários para manter o padrão de vida devem ser equivalentes a aproximadamente 70% do antigo salário. Ou seja, se um aposentado, na ativa, recebia R\$ 4 mil por mês, deve prever uma aposentadoria de R\$ 2,8 mil. A quantia, nesse exemplo, seria maior do que o teto da aposentadoria que a reforma da previdência deve estabelecer para os trabalhadores.

Por isso, quando na opção por um plano de previdência, é importante que o trabalhador faça a simulação de quanto terá de depositar mensalmente para

conseguir atingir o valor desejado na aposentadoria. Essas simulações são oferecidas pela maioria das instituições para que o participante tenha uma base do seu investimento.

A simulação, no entanto, não elimina a necessidade de acompanhar diariamente a variação do plano escolhido a partir dela, afinal a rentabilidade nos planos PGBL e VGBL não é garantida. A análise pode ser feita por meio de jornais em que são divulgados os rendimentos dos fundos de previdência. Dessa forma, o cliente pode verificar se suas previsões estão se confirmando (Folha.uol, 2004).

2.9. Aliança com o Recursos Humanos

Empresas apostam na previdência privada para incentivar e reter seus profissionais.

Estimular os funcionários e conquistar a fidelidade deles, por meio da concessão de benefícios, é uma prática cada vez mais freqüente nas empresas brasileiras. Entre os atrativos para alcançar esses objetivos está a oferta de planos de previdência privada, que, principalmente nas grandes corporações, são decisivos para a permanência ou aceitação de um cargo por profissionais de alto nível.

As empresas que optam por oferecer planos de previdência aberta aos seus empregados podem escolher entre duas alternativas. A primeira é participar da contribuição mensal dos funcionários, ou seja, arcar com a totalidade ou não do depósito, conforme acordo. Nesse caso, o plano empresarial é do tipo instituído. A outra possibilidade é de a empresa oferecer um plano averbado, em que só os funcionários participam do depósito.

Muitas empresas estão contratando inicialmente planos averbados. Porém, algumas acabam migrando para planos do tipo instituído, quando a condição financeira é mais favorável.

Outro fator de estímulo para as corporações adotarem planos de previdência privada aberta é que tanto elas como seus funcionários podem usufruir os benefícios fiscais. Às companhias é permitido deduzir parte de suas contribuições como despesa operacional. No entanto, o desconto está limitado a 20% do total dos salários dos participantes do plano e da remuneração dos dirigentes que o integram.

Caso o funcionário beneficiado seja demitido, pode transformar seu plano empresarial em individual, sem que seja necessário retirar a aplicação, o que resultaria em taxaço de IR. No entanto, essa possibilidade só é válida para os demitidos que mantenham planos averbados. Se eles forem do tipo instituídos, a operação depende da cláusula de vesting⁶. Ela estipula quanto tempo o trabalhador terá de esperar para ter acesso, também, à parcela que a empresa pagou no plano, o que é definido por critérios da companhia.

Uma pesquisa promovida pela Canadá Life entre junho e agosto de 2003, com 1,5 mil empresas de São Paulo e do Rio de Janeiro, apurou que 46% delas ainda não oferecem planos. Apenas 17,4% já possuem planos corporativos e outras 36,6% declaram estar estudando sua adoção. A pesquisa revelou ainda que a preferência das companhias que oferecem previdência privada é pelos planos abertos (43,9%). Os fechados são adotados por 41,4% delas (Folha.uol, 2004).

Sendo assim, a contratação de um plano de previdência pode ser vantajosa, tanto em nível individual como no âmbito empresarial, trazendo benefícios, tanto micro quanto macroeconômicos.

⁶ Conjunto de cláusulas, constante do Contrato entre a EAPC e a instituidora, que o participante, tendo expresso e prévio conhecimento, é obrigado a cumprir para que lhe possam ser oferecidos e postos a sua disposição os recursos da Provisão (ou Provisões) decorrente das contribuições pagas pela instituidora.

3. A REFORMA DA PREVIDÊNCIA E SEUS IMPACTOS

Como parte da reforma administrativa do então Presidente Fernando Henrique Cardoso, o Congresso Nacional aprovou, em dezembro de 1998, a Emenda Constitucional nº 20, trazendo grandes modificações no regime previdenciário público e privado. Na mesma esteira, diversas normas infraconstitucionais trouxeram uma série de restrições nos benefícios previdenciários e na sua concessão.

Dentre os aspectos mais controvertidos, estão à cobrança de contribuição previdenciária dos servidores inativos e a antecipação da contribuição previdenciária, através de retenção na fonte.

Outro tema em discussão é a aplicabilidade das novas regras aos que já estão aposentados, aos que vão se aposentar e aos que ainda não preencheram os requisitos para a aposentadoria.

O Supremo Tribunal Federal deferiu, por unanimidade, liminar em Ação Direta de Inconstitucionalidade, suspendendo os efeitos da contribuição dos servidores inativos e do aumento da contribuição dos servidores ativos.

A Previdência Social conta hoje 80 anos de existência no Brasil, fechando um ciclo que impõe um profundo balanço. O Presidente Luiz Inácio Lula da Silva, eleito por quase 53 milhões de votos e pela esperança na construção de um Brasil melhor, assumiu durante sua campanha o compromisso de tratar a Previdência Social como uma prioridade de Governo. Por sua relevância social e seu impacto econômico, sua reforma será um dos pilares desse novo país. Um pilar fundado em dois pressupostos essenciais: justiça social e viabilidade financeira. A necessidade de um sistema que possa ser sustentável e ao mesmo tempo justo socialmente nos dá a direção para um conjunto de medidas que possa conferir segurança aos beneficiários de hoje e amanhã. Previdência é exatamente isso: planejar o futuro.

No Brasil, convivemos com três sistemas previdenciários: o Regime Geral de Previdência Social (aplicado aos trabalhadores em geral e administrado pelo INSS), o Regime Próprio dos Servidores Públicos (destinado aos funcionários de carreira do Estado, nos três níveis da federação) e o Sistema Complementar (em que fundos de pensão ou empresas de previdência aberta buscam assegurar um benefício adicional à aposentadoria).

O Regime Geral, que o cidadão conhece por meio dos postos do INSS, esta sendo o alvo das grandes mudanças, para que aposentados e pensionistas, que por décadas deram seu suor para sustentar filhos e às vezes até mesmo netos, sejam tratados com respeito, e para que acusações de fraudes na concessão de benefícios ou na arrecadação não fiquem sem resposta. Para isso, pretende-se reforçar a fiscalização e ampliar as parcerias com o Ministério Público e com a Polícia Federal. Além disso, a sonegação deverá ser tratada com rigor. O sonegador, além de descumprir obrigações, pratica concorrência desleal com os contribuintes corretos. A fragilidade tecnológica do sistema de concessão de benefícios e da cobrança de contribuições também precisa ser superada. Anos de omissão prejudicaram a Dataprev, reduzindo sua capacidade de prevenir riscos e fraudes sofisticadas.

Com essas mudanças, quer-se recuperar a credibilidade do INSS, que tem sido desgastada, diga-se, muito mais pela ingerência política de grupos do que por seu corpo de funcionários, em geral comprometido com o espírito público que deve pautar a ação do Estado.

Contudo, essas mudanças não são suficientes. Têm-se muitos trabalhadores na informalidade, que não contribuem para o INSS. São vítimas da crise econômica que reduz as vagas de emprego com carteira assinada. Isso se reflete na arrecadação e no futuro previdenciário desses milhões de brasileiros. O INSS também é responsável pela concessão de benefícios com forte repercussão social, entre eles os destinados aos trabalhadores rurais. Atualmente, mais de 18 milhões

de pessoas superam a linha de pobreza porque têm acesso a uma aposentadoria de R\$ 200,00. Esse subsistema custa mais de R\$ 14 bilhões, plenamente justificáveis por seu impacto social. (FOLHA DE S. PAULO, 24 de Janeiro de 2003).

O Regime Próprio dos Servidores Públicos é hoje o principal foco de atenção da sociedade. Estão colocadas para debate propostas de mudanças na legislação que rege as concessões de aposentadorias e pensões para os servidores da União, dos Estados e dos Municípios. O que se quer, em linhas gerais, é transformar o sistema atual, complexo e em alguns casos até injusto, num conjunto de regras claras e, sempre que possível, isonômicas. Esse debate, entretanto, não é meramente fiscal, tratando o servidor público como uma unidade estatística a ser enquadrada num modelo econômico liberal. O servidor tem que ser valorizado e respeitado. A ele e à sociedade que paga por seus serviços deve-se dar conhecimento da realidade financeira do Estado. Não há recursos que financiem as regras atuais. Além disso, felizmente, vive-se hoje cada vez mais. Portanto, é preciso reequilibrar as contribuições necessárias aos benefícios que duram mais e mais anos.

A rediscussão das regras da Previdência está na agenda de praticamente todos os países, sejam eles desenvolvidos ou em desenvolvimento. Não se deve mudar por modismos. Nem ceder a argumentos tecnocráticos. A partir do debate, que deve contar com a participação de todos, quer-se chegar a um regime que represente mudar com segurança, respeitando direitos e garantindo um futuro melhor. (FOLHA DE S. PAULO, 24 de Janeiro de 2003).

A reforma é uma necessidade orçamentária e previdenciária do país. Sem elas, a vida de milhões de pessoas continuará sendo muito difícil, pois o orçamento da União, dos Estados, do DF e dos Municípios prosseguirá com muitas limitações. Quem exige as mudanças são brasileiros comuns, que ainda não tiveram acesso a

direitos básicos, como a de fazer três refeições por dia, ter moradia digna, saúde de qualidade e educação para seus filhos.

Só pode temer a reforma quem ainda não pode conhecer com detalhes a situação da Previdência no Brasil e as mudanças propostas pelo Governo atual. A reforma tem como objetivo garantir direitos que hoje são incompatíveis com as regras de financiamento e dar justiça social ao uso de recursos do Orçamento para que o dinheiro público, que é de todos os brasileiros, possa propiciar maior acesso aos direitos básicos de cidadania, como saúde, moradia, alimentação e educação.

A Previdência do setor público também precisa sofrer alterações porque as contribuições de servidores, da União, dos Estados, do DF e dos Municípios não têm sido suficientes para pagar as despesas com aposentadorias e pensões. Quando isso acontece, toda a sociedade cobre a diferença com o pagamento de tributos. Em 2002, foram necessários R\$ 39 bilhões para cobrir a conta. Como há 3,2 milhões de beneficiários nesse sistema previdenciário, a sociedade subsidiou em média cada aposentadoria ou pensão em R\$ 12.187 neste ano. (FOLHA DE S. PAULO, 24 de Janeiro de 2003).

Na reforma tributária, o governo está propondo a desoneração parcial da folha de pagamento em relação ao financiamento direto parcial da folha de pagamento em relação ao financiamento direito da Previdência Social. Isso irá estimular as empresas que empregam muita mão-mão de obra. A proposta cria uma contribuição previdenciária sobre o valor agregado, a fim de permitir maior formalização dos trabalhadores e, pela conseqüente redução da contribuição dos autônomos, maior inclusão previdenciária entre os que se tornaram informais em decorrência da crise social e econômica dos últimos anos. Além disso, com a redução da contribuição sobre a folha de pagamento, pode-se reduzir a contribuição dos autônomos para ampliar a inclusão.

3.1. Os Desafios da Reforma da Previdência Social

A reforma da Previdência Social é um compromisso de campanha do Presidente Luiz Inácio Lula da Silva e uma exigência do País. A prioridade deste Governo é garantir que mais brasileiros possam ter acesso, no futuro, a pelo menos um salário mínimo, cujo valor é sempre alvo de críticas, mas nem todos a ele têm direito. Por isso, precisa-se trabalhar para que os regimes previdenciários existentes hoje no Brasil observem regras mais adequadas, primem pela justiça social e tenham sustentabilidade orçamentária. (REVISTA TEORIA E DEBATE, Nº 53, 2003).

A reforma também é uma exigência da população mais carente do País, que não tem acesso a políticas públicas do Estado porque o orçamento público está comprometido com outros tipos de despesa. Para entender esse desequilíbrio, é importante conhecer melhor os dois sistemas previdenciários obrigatórios existentes no País já mencionados no 1º capítulo.

No Instituto Nacional de Seguro Social (INSS), trabalhadores e empregadores pagam 81% das despesas com aposentadorias e pensões. Aqui estão trabalhadores do setor privado, de empresas públicas e de parcela dos Municípios. Além deles, também pertencem a este sistema trabalhadores autônomos, empregados rurais e domésticos, muitos dos quais, devido a seus baixos rendimentos, se aposentam com um salário mínimo, normalmente após atingirem a idade necessária para a obtenção do benefício. Ao garantir o pagamento de um salário mínimo a esses trabalhadores, que representam quase dois terços dos beneficiários desse sistema, o Regime Geral de Previdência Social pode ser visto como o maior programa de redistribuição de renda do País.

Já no setor público, as contribuições dos trabalhadores contratados pelo regime estatutário e de seus empregadores, cuja cota é paga ainda que não seja discriminada no Orçamento, cobrem apenas 36% das despesas com aposentadorias e pensões. Aqui estão todos os funcionários públicos, civis e militares, dos três

Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos municípios, que pertencem ao Regime Próprio de Previdência dos Servidores.

Neste sistema, as regras são diferentes não só em relação aos trabalhadores vinculados ao INSS, mas também entre as diferentes categorias de trabalhadores do setor público.

Se as contribuições de cada sistema previdenciário não são capazes de cobrir integralmente as despesas com benefícios, a sociedade brasileira, por meio de impostos pagos ao Estado, é chamada a cobrir a diferença. Em 2002, as despesas com aposentadorias e pensões no INSS exigiram R\$ 17 bilhões dos cofres públicos. Esse dinheiro serviu para complementar as despesas de 19 milhões de benefícios. (REVISTA TEORIA E DEBATE, Nº 53, 2003).

Também por meio de impostos pagos ao Estado, a sociedade destinou R\$ 39 bilhões em 2002 para as despesas com aposentadorias e pensões do setor público, mais que o dobro do destinado ao regime do INSS. Só que no caso da Previdência do setor público, esse dinheiro serviu para complementar os gastos com apenas 3,2 milhões de benefícios de servidores da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. (REVISTA TEORIA E DEBATE, Nº 53, 2003).

Os dois sistemas, portanto, são subsidiados de forma desigual por toda a sociedade brasileira. No INSS, os recursos tributários arrecadados de toda a população para complementar o pagamento de aposentadorias e pensões representaram, em 2002, R\$ 69,00 por mês para cada um desses beneficiários. Já nos regimes próprios de previdência dos servidores, os recursos tributários arrecadados de toda a população para complementar o pagamento de aposentadorias e pensões representaram, também em 2002, R\$ 938 por mês para cada um desses beneficiários. (REVISTA TEORIA E DEBATE, Nº 53, 2003).

Ou seja, as diferenças de regras entre os dois sistemas previdenciários oneram de maneira desigual os recursos do Orçamento. Também é possível concluir

que a existência dos dois sistemas previdenciários agrava ainda mais a desigualdade social no Brasil.

Mesmo apontando essas discrepâncias, o Governo atual não pretende aderir ao discurso perigoso, estimulado nos últimos anos, que busca degradar os funcionários públicos, fragilizar o Estado e, com isso, reduzir sua competência e seu raio de ação. O servidor público não tem culpa por haver prestado concurso público, ter sido selecionado e tido acesso a um determinado conjunto de regras previdenciárias. Ainda que se diga que parte dessas regras carregue injustiças sociais e seja financeiramente insustentável, a responsabilidade política pela existência desse regime não deve recair sobre os servidores públicos, que durante anos doam ao Estado seus melhores esforços e energias para a construção de um Brasil melhor. Essa responsabilidade é da classe política, que produziu regras desiguais na Previdência e agora tem a oportunidade de recolocá-las em patamares semelhantes.

Com essas mudanças, a sociedade brasileira terá a oportunidade de reduzir a desigualdade social e acelerar a retomada do crescimento econômico. Primeiro, porque passará a tratar com maior igualdade os trabalhadores do setor público e do setor privado. Segundo, porque a reforma permitirá à União, aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios destinar, já a partir de 2004, mais recursos a investimentos nas áreas sociais e de infra-estrutura, transformando em realidade a esperança que elegeu o novo presidente.

Portanto, o debate previdenciário nem se coloca apenas em termos fiscais, muito menos atende a interesses financeiros privatistas. Trata-se de dar um tratamento democrático e com visão claramente social ao processo de alocação dos restritos recursos orçamentários, em um país em que 40 milhões de brasileiros e brasileiras economicamente ativos estão excluídos de qualquer proteção previdenciária, bem como grande parte não recebe do Estado os direitos sociais

básicos de saúde, educação e moradia, por exemplo. (REVISTA TEORIA E DEBATE, Nº 53, 2003).

3.2. A Nova Previdência Complementar

Tradicionalmente, os fundos de pensão no Brasil, operados pelas entidades fechadas de previdência complementar, juridicamente sem fins lucrativos, são criados a partir do vínculo mantido entre empresas e trabalhadores.

Tal sistema conta atualmente com 2,3 milhões de participantes ativos e assistidos vinculados a fundos de pensão, detentores de uma poupança previdenciária de aproximadamente R\$ 200 bilhões. Trata-se ainda de um número pequeno de pessoas e de recursos, se levado em conta o potencial existente.

Com as recentes deliberações do Conselho de Gestão da Previdência Complementar, órgão regulador do sistema de fundos de pensão fechados, já podem ser criados planos de previdência por sindicatos e entidades de profissionais liberais, aproveitando-se a identidade de grupo existente entre os associados de sindicatos e entidades classistas e setoriais.

Tais planos devem se orientar pelas regras gerais dos fundos de pensão tradicionais, subordinando-se ainda a condições específicas, a saber: os planos serão constituídos na modalidade de contribuição definida, o patrimônio desses planos de previdência deverá estar completamente segregado do patrimônio do instituidor e deverão contar com uma gestão rigorosamente profissional.

O sindicato ou entidade de classe, denominado "instituidor", tanto poderá constituir uma entidade fechada de previdência complementar própria, sem finalidade lucrativa, como poderá, por meio de convênio de adesão, instituir um plano junto a uma entidade fechada de previdência que já esteja em funcionamento. Considerando que a nova legislação (LC 109/01) em vigor estabelece que os planos terão "independência patrimonial", a tendência, sobretudo no caso dos planos

criados por instituidores, deverá ser a otimização de uma mesma estrutura administrativa, aproveitando-se os fundos de pensão já existentes, com redução de despesas administrativas e, ao mesmo tempo, com a maximização dos ganhos de escala.

Os planos de previdência criados pelos "instituidores" tanto poderão ser custeados exclusivamente pelo participante, como poderão receber contribuições previdenciárias do empregador, sem que este assuma, porém, a condição de "patrocinador" do plano. Nas duas situações haverá mais liberdade para as partes contratantes. Na segunda hipótese, as contribuições do empregador poderão ser eventuais, periódicas ou regulares, o que ficará convencionado por meio de contrato civil específico, dando aos fundos de pensão maior flexibilidade e dinamismo.

Os empresários, por meio de negociações coletivas, serão convidados pelas entidades associativas instituidoras de planos de previdência a aportar recursos para esses planos de aposentadoria complementar, fato que ampliará consideravelmente as hipóteses de novas modelagens de planos previdenciários.

O aproveitamento da identidade de grupo (vínculo associativo) para uma finalidade previdenciária tem inúmeras vantagens, dentre elas, o estreitamento da relação entre a direção dessas entidades e seus associados, custos de administração menores, incentivos fiscais e maior rentabilidade, já que, nos fundos de pensão fechados, todos os ganhos obtidos com as aplicações das contribuições são revertidos exclusivamente aos participantes do plano previdenciário.

A criação de planos de previdência por sindicatos e demais entidades associativas contribuirá para se construir no País uma cultura previdenciária cada dia maior, independentemente de outros passos que estão sendo dados para a modernização da estrutura previdenciária brasileira.

O atual governo tem reiterado seu compromisso de estimular o crescimento da poupança previdenciária brasileira, democratizando o acesso dos trabalhadores

aos fundos de pensão. Inserido nesse projeto estratégico de desenvolvimento nacional, o Ministério da Previdência Social, por meio da Secretaria de Previdência Complementar, está dando passos concretos para dotar o regime de previdência complementar de regras claras e estáveis, capazes de assegurar a todos os participantes de fundos de pensão transparência, segurança e rentabilidade.

Com o apoio de inúmeras entidades da sociedade civil, a Secretaria de Previdência Complementar está realizando uma série de seminários regionais, com o objetivo de esclarecer e orientar sindicatos, conselhos de profissionais liberais e demais entidades associativas para a criação de fundos de pensão.

Está deflagrando-se um novo ciclo de crescimento da poupança previdenciária brasileira. Além dos benefícios proporcionados diretamente aos participantes desses planos de previdência, o Brasil terá mais recursos de longo prazo para investimentos na atividade produtiva, na infra-estrutura e na ampliação do crédito.

Quanto à previdência aberta não há mudanças, já que esse seguimento não está vinculado às alterações da previdência privada, pois, trata-se de um seguimento independente. (FOLHA DE S. PAULO, 2003).

3.3. Balanço da Reforma da Previdência Social no Brasil (1998-2001)

Em 2001, a Previdência Social atingiu 20 milhões de benefícios pagos, totalizando um gasto de R\$ 75,3 bilhões, equivalente a 6,34% do PIB, beneficiando direta e indiretamente 70 milhões de pessoas (41,2% da população brasileira). Essas dimensões colocam a Previdência como um dos pilares da estabilidade social do país. As transferências de recursos têm impactos significativos sobre o alívio à pobreza, principalmente nas áreas rurais, além de se constituírem em forte condicionante do dinamismo econômico e da estabilidade social de microrregiões e de pequenos Municípios. (ESPACOACADEMICO, 2001).

Ao mesmo tempo, a Previdência é também considerada um dos epicentros dos problemas fiscais. A elevação do déficit do sistema, que em 2001 chegou a R\$ 12,8 bilhões, correspondente a 1,08% do PIB, motivou o governo a iniciar um processo de reforma compreendendo um conjunto de mudanças constitucionais e legais implementadas desde 1998. (ESPACOACADEMICO, 2001).

Sendo assim, podemos analisar a evolução do chamado déficit da Previdência Social, além de um balanço dos principais avanços e resultados da reforma da Previdência.

3.3.1. O Déficit da Previdência Social

Entre 1988 e 2001, ocorreu um processo conhecido como expansão da política previdenciária, caracterizado pelo aumento expressivo da quantidade e do valor médio dos benefícios pagos pelo sistema. Em treze anos, houve praticamente a duplicação do número de benefícios pagos pelo sistema (de 11,6 milhões para 20 milhões), enquanto que o valor médio dos mesmos aumentou em 73,7%. (ESPACOACADEMICO, 2001).

Esta expansão da Previdência Social tem condicionado a redução nos níveis observados de pobreza. Em 1999, caso não existissem as transferências feitas pelo sistema previdenciário, o percentual de pobres aumentaria de 34% (54,5 milhões de pessoas) para 45,3% da população (72,6 milhões), ou seja, se não fosse esta política pública, haveria 18,1 milhões a mais de pobres no país. (ESPACOACADEMICO, 2001).

À parte os efeitos sociais, a situação financeira da Previdência deteriorou-se de maneira expressiva após 1994, registrando-se déficits crescentes que chegaram a 1,08% do PIB em 2001. O aumento do déficit pode ser explicado por fatores não atuariais, entre outros, como: uma política de distribuição de renda por meio de aumentos reais conferidos ao salário mínimo, e que representam um impacto

significativo no caixa da Previdência. Em 2001, o reajuste de 19,2% representou um impacto de R\$ 2 bilhões na despesa com benefícios; políticas de subsídios a atividades filantrópicas, a micro e pequenas empresas do SIMPLES, a trabalhadores domésticos e do campo, a empresas rurais e até a atividades desportivas (clubes de futebol). São as chamadas "renúncias previdenciárias", isto é, subsídios concedidos a determinados setores que não contribuem pela regra geral, e sim por regras diferenciadas. Em 2001, as renúncias foram estimadas em R\$ 8,4 bilhões. Excluindo-se o impacto destas renúncias, chegar-se-ia, em 2001, a um déficit de 0,37% do PIB; uma política de transferência de renda da área urbana para a rural. Em 2001, enquanto a Previdência da área urbana foi praticamente equilibrada, a despesa com benefícios rurais somou R\$ 14,6 bilhões e a arrecadação proveniente da área rural foi de R\$ 1,8 bilhão, o que gerou um resultado negativo de R\$ 12,8 bilhões. (ESPACOACADEMICO, 2001).

A compreensão desta "natureza social" do déficit da Previdência é fundamental para que se entenda o processo de reforma.

3.3.2. Principais Avanços no Regime Geral de Previdência Social - RGPS

A promulgação da Emenda Constitucional n.º 20, em dezembro de 1998, constituiu-se no eixo da reforma da Previdência. Paralelamente, um conjunto de medidas provisórias que tratam do tema foi convertido em leis e, posteriormente, em 1999, foram enviados ao Congresso Nacional uma série de projetos de lei ordinárias e complementares para regulamentar as alterações constitucionais, alterando os planos de custeio, benefícios e organização do RGPS.

Com as medidas implementadas, permitiu-se a reversão de tendência explosiva do déficit do RGPS que deverá se estabilizar ao longo dos próximos 20 anos em 1,2% do PIB. Caso não houvesse avanços na área, o déficit chegaria a 3,6% do PIB no mesmo período. (ESPACOACADEMICO, 2001).

Em relação à despesa, as modificações realizadas buscaram fortalecer o caráter contributivo e atuarial do sistema, estreitando-se a relação entre o que os segurados contribuem e o quanto deverão receber em benefícios. Entre as principais mudanças estão: (i) a eliminação gradual da aposentadoria proporcional; (ii) a restrição à conversão de tempo especial trabalhado sob atividades consideradas penosas para a aposentadoria por tempo comum por tempo de contribuição; (iii) a restrição às aposentadorias especiais e; (iv) a mudança na regra de cálculo do benefício, com introdução do fator previdenciário.

Do lado da receita, em razão das medidas de reforma da Previdência, implementadas desde 1999, verificou-se um aumento da arrecadação previdenciária superior ao crescimento da massa salarial. Em 2001, essas medidas significaram um incremento da ordem de R\$ 5,1 bilhões na arrecadação (pode-se citar a Retenção (Sub-Rogação), Justiça do Trabalho, Depósitos Judiciais, Certificados da Dívida Pública – CDP, Programa de Recuperação Fiscal – REFIS, Salário-Maternidade e Regularização de Dívidas Municipais). (ESPACOACADEMICO, 2001).

Destaque também para a aprovação, em 2000, da Lei de Crimes contra a Previdência Social, que alterou o Código Penal tipificando e definindo as penalidades contra os que fraudam a Previdência. E, em janeiro de 2002, foi sancionada lei que permite o "reconhecimento automático de direito". Esta modificação permite ao INSS, utilizar as informações sobre as remunerações dos segurados constantes no Cadastro Nacional de Informações Sociais - CNIS para fins de cálculo do salário-de-benefício, a partir de julho de 1994, dispensando o segurado da apresentação da relação de salários e contribuições. Além disto, a medida assegura, ainda, maior segurança na concessão dos benefícios, permitindo ao INSS coibir fraudes mediante a inserção, nas Carteiras de Trabalho e Previdência Social, de tempo de serviço fictícios. (ESPACOACADEMICO, 2001).

3.3.3. Reforma da Previdência: A agenda da inclusão social

Os problemas atuais de financiamento da Previdência são explicados, principalmente, pela baixa cobertura do sistema, o que nos remete às modificações que têm ocorrido no mercado de trabalho na última década (deterioração do trabalho formal). Em 1999, havia 40,2 milhões de pessoas (60% da população ocupada no setor privado) não protegidas pela Previdência Social. Em 2025, mais da metade deste contingente de "sem-previdência" já terá mais de 60 anos e o seu sustento deverá significar o aumento dos gastos assistenciais e redução da renda disponível das famílias. Neste sentido, o principal desafio atual da política previdenciária é desarmar a bomba provocada pela combinação entre a baixa cobertura do sistema e o acelerado processo de envelhecimento populacional. (ESPACOACADEMICO, 2001).

É certo que a incorporação de grande parte destas pessoas depende do desenvolvimento econômico e da realização das reformas laboral e tributária. Entretanto, à parte estas questões estruturais, ainda há bastante espaço para políticas de inclusão social, voltadas para o aumento da cobertura.

Primeiramente, é fundamental a criação de atrativos para a filiação à Previdência Social. Recentemente, foram aprovadas medidas como a extensão do salário-maternidade às trabalhadoras autônomas e empresárias e a redução da contribuição dos autônomos que prestam serviço a empresas. Mas é preciso avançar mais, aprendendo e incorporando lições bem-sucedidas praticadas na iniciativa privada, como a realização de programas de fidelização, sorteios e a oferta de vantagens adicionais ao segurado.

Por outro lado, cerca de 7,5 milhões de trabalhadores que ganham mais que um salário mínimo não estão formalizados porque os seus patrões não assinam suas carteiras. Neste caso, o aumento da cobertura passa pelo aprimoramento dos

procedimentos de arrecadação e fiscalização, que devem ser adaptados conforme as especificidades de cada segmento econômico.

Além disso, é importante conscientizar a população acerca da importância da filiação à Previdência. Pesquisa realizada recentemente revelou que 66% da população não sabe o que é Previdência e 30% ainda acha que a principal função do Instituto Nacional do Seguro Social – INSS é prestar assistência à saúde. Por isso, foi criado o Programa de Estabilidade Social – PES, que opera de forma descentralizada em 100 comitês regionais fazendo parcerias com entidades da sociedade civil para realização de palestras e cursos, disseminando informações sobre a Previdência e efetuando inscrições no sistema.

Finalmente, de nada adiantam todos esses esforços se o INSS não prestar eficientemente serviços de qualidade. Por isso, tem-se investido tanto na modernização gerencial com reformas nas agências e disponibilização de mais de 15 serviços em terminais de auto-atendimento, internet e telefone, ao mesmo tempo em que a Previdência tem percorrido grande parte do território nacional com barcos e carros, levando informações e benefícios à população dos municípios do interior e das margens dos rios amazônicos, tradicionalmente sem acesso às políticas públicas.

À parte as questões relativas à cobertura, é importante considerar ajustes de longo prazo no sistema, de forma a enfrentar os desafios impostos pela dinâmica demográfica. Entre os pontos que deveriam ser analisados, pode-se citar: (i) separação do financiamento dos benefícios que não têm suficiente contrapartida contributiva, com definição de fontes alternativas de custeio; (ii) desoneração da folha de salários; (iii) revisão das renúncias previdenciárias; (iv) definição de uma idade mínima para a aposentadoria por tempo de contribuição, preferencialmente com tendência de convergência entre homens e mulheres; (v) aperfeiçoamento na fórmula do fator previdenciário, com especialização da alíquota conforme o tipo de

risco segurado; (vi) alteração na carência dos benefícios por idade; (vii) revisão dos critérios de acúmulo entre aposentadorias e pensões e entre benefícios e salário; (viii) regulamentação do modelo de seguro de acidentes de trabalho.

Concluindo, a viabilidade do sistema previdenciário depende da conjugação de políticas de curto prazo que promovam a inclusão social, aumentando a cobertura do sistema, com políticas de longo prazo de ajustes no desenho do seu plano de benefícios e de custeio, de modo a ajustá-lo às mudanças do mercado de trabalho e populacional. (ESPACOACADEMICO, 2001).

3.4. Juros e "Reforma" da Previdência

Os juros da dívida pública tem muito a ver com o "déficit" da Previdência. A conta de juros em 2002 é quase três vezes maior do que a confessada pelo Banco Central (R\$ 113,9 bilhões) e no orçamento da União, "Encargos financeiros" (R\$ 108,4 bilhões). Esses encargos passaram de R\$ 300 bilhões. Como entender a incrível diferença de R\$ 200 bilhões? Houve desvio de verbas da seguridade, e de outras contribuições sociais, para pagar juros. (O FAROL nº 101,2003).

Documento da Secretaria do Tesouro Nacional comprova que os encargos da dívida interna mobiliária do TN foram 45% em 2002, média na qual pesou a desvalorização cambial e a existência de mais de 40% de títulos indexados ao dólar. Alguns o são ao IGP-M. Conforme o Boletim do BACEN, o valor médio, em 2002, do estoque de títulos do Tesouro no mercado, foi de R\$ 539,4 bilhões (45% disso significam R\$ 242,9 bilhões). Há, ainda, os títulos do Banco Central, cujo saldo médio de R\$ 100 bilhões, a 25% aa., resulta em R\$ 25 bilhões. Isso eleva os juros da dívida mobiliária interna para R\$ 267,9 bilhões. (O FAROL nº 101,2003).

Na dívida externa, somando a do "setor público não financeiro" (US\$ 106,7 bilhões em novembro de 2002) e parte da do "setor financeiro privado e público", os juros correspondem a, no mínimo, 60% da total: US\$ 9,2 bilhões. Ao câmbio de R\$

3,00 por dólar, R\$ 27,6 bilhões. Isso eleva para R\$ 295,5 bilhões os juros da dívida externa e da mobiliária interna. (O FAROL nº 101,2003).

Note-se que não incluí as dívidas: a) contratual securitizada, cujo saldo era R\$ 16,2 bilhões, em março de 2002; b) outras contratuais; c) depósitos compulsórios; d) depósitos de poupança; e) FGTS; f) FAT. Nem a carteira de títulos do TN no BACEN. Ainda assim, encontrei R\$ 295,5 bilhões de encargos. Estarrecedor, pois os R\$ 113,9 bilhões admitidos pelo BACEN já causam horror. Que crédito, pois, merecem os dados propalados sobre o suposto déficit da Previdência. (O FAROL nº 101,2003).

Considerando o prejuízo do Banco Central, de R\$ 17,2 bilhões em 2002, os encargos financeiros da União chegam R\$ 312,7 bilhões. O prejuízo do BACEN decorreu, em parte, de "swaps" de câmbio, por ele transados para tentar deter a desvalorização do real, dando lucros a bancos privados e estrangeiros. As improdutivas despesas financeiras levam ao inexorável subdesenvolvimento. R\$ 312,7 bilhões são 84,8 % das receitas da União (R\$ 368,9 bilhões) e 131% de suas receitas fiscais (R\$238,1 bilhões). Mesmo adicionando as receitas dos estados e dos municípios, os encargos consomem 68,4% do total. (O FAROL nº 101,2003).

O desvio de verbas é inconstitucional. Não obstante, por medidas provisórias e na Lei Orçamentária, a Administração colonial obteve a desvinculação das receitas da União (DRU). As contribuições foram aumentadas, não para servir a suas finalidades, mas a fim de arranjar recursos para pagar juros, como documentam estudos das Associações dos Auditores Fiscais da Receita Federal e da Previdência, baseados em dados oficiais. O mesmo aconteceu com a CPMF, criada para atender à saúde. O projeto de "reforma" da Previdência é a continuação dessa política, comandada pelo FMI e seus mentores do "mercado", os que destroem a economia e o mercado brasileiro.

Só uma auditoria poderia dizer porque as estatísticas não mostram grande aumento da dívida de 2001 para 2002, com a capitalização de encargos, tal o seu vulto. Outra lei colonialista, a de "Responsabilidade Fiscal" (LRF), obriga o setor público a cortar gastos quando faltam recursos para as despesas financeiras. Mas, mesmo assim, há rombos, em parte cobertos por emissões e pela colocação de títulos do Tesouro Nacional na carteira do BACEN. A auditoria é necessária também para verificar o montante dos juros pagos pelo TN ao BACEN, pois seu prejuízo, excluída a receita com títulos, pode ser bem maior que os R\$ 17,2 bilhões acusados em seu balanço. A carteira do BACEN cresceu de R\$ 21,7 bilhões, no final de 1996, para R\$ 202,8 bilhões em 2002. (O FAROL nº 101,2003).

Ainda que a dívida tenha aumentado, em 2002, a ritmo menor do que de 1994 a 2001, a União se exauriu, como acontecia antes. Com a ditadura dos juros altos, a exaustão se dá de um modo ou de outro, e se estende à economia como um todo, pelo efeito combinado de: 1) queda da renda disponível, dada a elevação dos tributos; 2) míngua dos investimentos.

A política econômica tem feito no Brasil o que os mísseis fizeram no Iraque. O orçamento da União previa investimento de 3% das receitas, mísero percentual que cairá ainda mais, por obra dos cortes feitos pelo PMD (Palocci, Meirelles ou Mantega e Dirceu), para aumentar o superávit primário. (traduzindo: para pagar juros, a mando do FMI). "Reforma" tornou-se sinônimo de pilhagem. De há muito, os contribuintes da Previdência são sacrificados. Já se estrangulou além do tolerável a demanda agregada. Com as "reformas", perdem mercado os empresários brasileiros que ainda labutam, massacrados por juros extorsivos (de 120% e mais) e por contribuições sociais (COFINS e outras) cujos recursos são desviados para o Caixa Único do Tesouro.

Resultado: mais desemprego. Este e os salários reais em queda é que têm feito estagnar as receitas da previdência pública. Ainda assim, ela não tem déficit,

apesar de o país, nestes 30 anos - por causa do modelo econômico - ter crescido quinze vezes menos do que seu potencial lhe permite (em 30 anos, crescimento de 10% aa. faz multiplicar por 17,4 o valor do ano base). (O FAROL nº 101,2003).

3.5. A Previdência Após as Mudanças

3.5.1. Atuais Servidores Ativos

Antes	Depois
<p>Critérios Para Aposentadoria:</p> <p>Os servidores ingressos antes de 16/12/1998 podem se aposentar ao completar 53 anos de idade e 35 anos de contribuição (mais pedágio de 20% sobre o tempo que faltava naquela data para completar o tempo de contribuição), se homem, e aos 48 anos de idade e 30 anos de contribuição (mais pedágio), se mulher. Em ambos os casos, é necessário ter cinco anos no cargo em que se dará a aposentadoria.</p>	<p>Critérios Para Aposentadoria:</p> <p>Mantém a possibilidade desses servidores se aposentarem com essa idade. Porém, será aplicado redutor de 5% por ano antecipado em relação à idade de referência (60 anos, homens, e 55 anos, mulheres) e o cálculo de benefício será feito pela média das contribuições, como já ocorre no Regime Geral de Previdência Social, administrado pelo INSS. Os servidores que atingirem o direito à aposentadoria nos anos de 2004 e 2005 terão esse redutor diminuído para 3,5% para cada ano de antecipação.</p>
<p>Teto Para Superaposemtadorias:</p> <p>A Constituição estabelece como teto a maior remuneração do ministro do Supremo Tribunal Federal definida em</p>	<p>Teto Para Superaposemtadorias:</p> <p>Fixa como teto de aposentadorias no setor público a maior remuneração do ministro do Supremo Tribunal Federal.</p>

<p>lei conjunta dos três Poderes. No entanto, não houve acordo para apresentação do projeto de lei.</p>	
<p>Aposentadoria Proporcional:</p> <p>Os servidores ingressos antes de 16/12/1998 podem se aposentar ao completar 53 anos de idade e 30 anos de contribuição (mais pedágio de 40% sobre o tempo que faltava naquela data para completar o tempo de contribuição), se homem, e aos 48 anos de idade e 25 anos de contribuição (mais pedágio), se mulher. Em ambos os casos, é necessário ter cinco anos no cargo em que se dará a aposentadoria.</p>	<p>Aposentadoria Proporcional:</p> <p>Prevê direito adquirido à aposentadoria proporcional. E extingue essa possibilidade para os servidores ingressos antes de 16/12/ 1998.</p>
<p>Abono De Permanência:</p> <p>Existe isenção da contribuição previdenciária para os servidores ingressos antes de 16/12/1998 que completarem as condições para aposentadoria, mas resolverem permanecer trabalhando. A isenção se mantém até que os servidores completem 60 anos de idade e 35 anos de contribuição, se homem, e 55 anos de idade e 30 anos de contribuição, se</p>	<p>Abono De Permanência:</p> <p>Cria abono equivalente à contribuição previdenciária (11% do salário) para os servidores que têm direito adquirido e decidam permanecer em atividade até a aposentadoria compulsória (70 anos).</p>

mulher.	
<p>Integralidade E Paridade:</p> <p>O valor dos benefícios é o último salário da ativa e a correção é feita sempre na mesma data e pelo mesmo índice do reajuste dos servidores da ativa.</p>	<p>Integralidade E Paridade:</p> <p>Mantidas para quem tem direito adquirido às regras atuais. Para os demais, não vale mais como regra geral. Será concedida, excepcionalmente, apenas como prêmio, para os atuais servidores que trabalharem até os 60 anos de idade, com 35 anos de contribuição (homens) ou 55 anos de idade, com 30 anos de contribuição (mulheres). Em ambos os casos, será preciso contar 20 anos no serviço público, 10 anos na carreira e 5 anos no cargo. Os critérios da paridade serão definidos em lei ordinária.</p>
<p>Subteto Para Judiciário Estadual:</p> <p>Não existe na prática.</p>	<p>Subteto Para Judiciário Estadual:</p> <p>Fixa o limite em 90,25% da remuneração de ministro do STF, o que imporá reduções salariais de até R\$15 mil para alguns desembargadores estaduais.</p>

(BOLETIM ELETRÔNICO,2003).

3.5.2. Atuais Servidores Inativos e Pensionistas

Antes	Depois
Contribuição Previdenciária:	Contribuição Previdenciária:

<p>Não há contribuição</p>	<p>Na União, 11% sobre a parcela que exceder R\$ 1.440. Nos Estados, no DF e nos municípios, 11% sobre a parcela que exceder R\$ 1.200, respeitando, assim, diferentes realidades salariais no setor público. A contribuição reforça o caráter contributivo e solidário do regime previdenciário</p>
<p>Direito Adquirido: Preserva direitos adquiridos, não impondo nenhum recálculo aos valores dos benefícios de aposentadoria e pensão</p>	<p>Direito Adquirido: Preserva direitos adquiridos, não impondo nenhum recálculo aos valores dos benefícios de aposentadoria e pensão</p>

(BOLETIM ELETRÔNICO,2003).

3.5.3. Trabalhadores do INSS

Antes	Depois
<p>Teto de benefícios e de contribuições é R\$ 1.869,34</p>	<p>Teto de benefícios e de contribuições será elevado para R\$ 2.400,00, aumentando o grau de cobertura previdenciária para os trabalhadores.</p>
	<p>Prevê lei que criará sistema especial de inclusão previdenciária para trabalhadores de baixa renda,</p>

	garantindo-lhes acesso a benefícios de um salário mínimo, o que pode beneficiar 18,7 milhões de trabalhadores sem previdência
--	---

(BOLETIM ELETRÔNICO,2003).

3.5.4. Futuros Pensionistas

Antes	Depois
Os benefícios são pagos com valores integrais tendo como base a remuneração do servidor da ativa ou a aposentadoria do servidor inativo falecido	Benefícios de até R\$ 2.400 serão pagos na integralidade. Sobre a parcela que exceder os R\$ 2.400, será aplicado um desconto de 30%

(BOLETIM ELETRÔNICO,2003).

3.5.5. Futuros Servidores

Antes	Depois
<p>Cálculo Do Benefício:</p> <p>Tem direito à aposentadoria integral com base no último salário do cargo</p>	<p>Cálculo Do Benefício:</p> <p>Considera a média das contribuições previdenciárias feitas durante o período trabalhado, nos mesmos moldes do que já ocorre no Regime Geral de Previdência Social, administrado pelo INSS</p>
Teto:	Teto:

<p>Fixa teto de benefícios idêntico ao aplicado aos trabalhadores filiados ao Regime Geral de Previdência Social, administrado pelo INSS, desde que criados os fundos de previdência complementar.</p>	<p>Fixa teto de benefícios em R\$ 2.400,00, idêntico ao que será aplicado aos trabalhadores filiados ao Regime Geral de Previdência Social, administrado pelo INSS, desde que criados os fundos de previdência complementar.</p>
<p>Fundo De Pensão:</p> <p>Prevê que a criação dos fundos de pensão será regulamentada em lei complementar. As entidades deverão ser posteriormente instituídas por lei específica.</p>	<p>Fundo De Pensão:</p> <p>Cria entidades fechadas de previdência complementar (fundos de pensão), sem fins lucrativos e administrados paritariamente por servidores e entes públicos, para complementar a aposentadoria dos servidores. Os fundos serão de natureza pública e só terão planos de contribuição definida.</p>

(BOLETIM ELETRÔNICO,2003).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O modelo de Estado brasileiro vem sendo, nos últimos anos, objeto de profundas mudanças. Aquele padrão expansivo iniciado com a Carta Constitucional de 1934 chegou ao seu ápice com a Constituição de 1988, em sua versão original. O Estado do bem estar procurando alcançar, como agente, atividades econômicas não desempenhadas por particulares, tendo como objetivo estar presente nas atividades de ensino, pesquisa, na área de assistência social, previdência, chegou à exaustão no modelo original de 1988, modelo esse que se caracterizou pela inserção no texto constitucional de inúmeros direitos até então não alcançados e, em verdade, dificilmente alcançáveis em função da realidade sócio-econômica brasileira.

Já no início da década de 90, passa o modelo de Estado brasileiro a sofrer os reflexos da doutrina do Estado mínimo, da idéia de desestatização. Esse modelo procura deixar as tarefas para o Estado, daquilo que a iniciativa privada não pode suprir.

Com relação à Previdência, foco do presente estudo, observa-se que o Brasil, em função de sua enorme desigualdade social, ainda não pode passar essa tarefa, totalmente, ao setor privado.

Com este trabalho, buscou-se mostrar primeiramente os benefícios que a previdência social dispõem para seus contribuintes na busca da manutenção da renda após a fase economicamente ativa e nos períodos onde os trabalhadores, por motivos previstos em Lei, ficam impossibilitados de exercer suas atividades laborais.

Em um segundo momento, foram estudadas as várias alternativas oferecidas pela iniciativa privada, no que se refere a manutenção do poder aquisitivo da população, que se dispõem em economizar parte de sua renda no presente, para garantir um futuro melhor, tanto para si como para sua família.

Referente a essa análise, pode-se observar que a Previdência Privada, além de prover a manutenção da renda na senilidade, também está sendo usada como forma de poupança interna, contribuindo assim para geração de empregos, bem como crescimento econômico do país.

Cada forma de previdência foi analisada separadamente, justamente para que se pudesse verificar claramente os benefícios e adequações necessárias à cada indivíduo, tendo em vista que, no Brasil, há desigualdades de renda, perfis de investimento e propensão à poupança bastante distintos.

Como destaque principal, podemos verificar que as mudanças sofridas no setor previdenciário, nos últimos, contribuíram e foram necessárias para desafogar as contas públicas deficitárias, mas ainda não são suficientes para garantir que todos os brasileiros tenham acesso, no futuro, ao recebimento de sua aposentadoria.

Apesar de serem bastante diversificadas em sua forma e seu conteúdo, todas as idéias já apresentadas até agora, sobre a reforma da previdência pública, giram em torno de três questões básicas: a dos critérios de concessão da aposentadoria; a da forma com que a sociedade financiará esses benefícios e a participação das contas da previdência na formação do déficit público.

Das três questões, as duas primeiras são intrínsecas à Previdência Pública. A terceira, não. Resulta, essencialmente, de fatores circunstanciais. Não obstante, das três, é esta última que vem dominando a discussão da reforma da previdência.

Devido às condições dessa discussão, ainda estarem em aberto, novamente destaca-se a importância de se fazer um esforço extra no presente, escolhendo um bom plano de previdência privada, capaz de suprir pelo menos parte da renda no futuro.

Sendo assim, observou-se a grande importância que a previdência pública ainda possui para a população brasileira e a abertura cada vez maior que o mercado

oferece à Previdência Privada com o objetivo de formação de reservas para o futuro, mas que no presente também gera frutos, como formação de poupança, e conseqüentemente, maiores investimentos e possibilidades de desenvolvimento micro e macroeconômico.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BOLETIM ELETRÔNICO EM QUESTÃO. Ed. nº 30 de 18 de Junho de 2003.
- BRASIL. Ministério da previdência Social. **Base de Financiamento da Previdência Social: alternativas e perspectivas**. Brasília: MPAS 2003.
- BRASIL. Ministério da Previdência, Anuário Estatístico da Previdência social. AEPS, vários anos.
- CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL. 14ª ed. São Paulo: Saraiva, 1996.
- FELIPE, Jorge Franklin Alves. **Previdência Social na Prática Forense**. 1ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 1999.
- FOLHA DE SÃO PAULO. Por Ricardo Berzoini. São Paulo, 24 de Janeiro de 2003.
- FOLHA DE SÃO PAULO. Por Ricardo Berzoini. São Paulo, 10 de Junho de 2003.
- FOLHA DE SÃO PAULO. Por Ricardo Berzoini. São Paulo, 14 de agosto de 2003.
- FONTOURA, Iara Purcote; SABATOVSKI, Emílio. **Legislação Previdenciária**. Curitiba: Juruá, 1999.
- INFORME Mensal de Previdência Social, publicado pela Secretaria de Previdência Social. Janeiro de 1997 a Abril de 2003.
- JÚNIOR, Everett Allen. Et alii. **Planos de Aposentadoria**. São Paulo: ICSS, 1994.
- KEYNES, John Maynard. **A Teoria Geral do Emprego do Juro e da Moeda**. São Paulo: Abril Cultura, 1983.
- LEGISLAÇÃO E NORMAS DAS ENTIDADES FECHADAS DE PREVIDÊNCIA PRIVADA. Coletânea Organizada pela Abrapp, 1998.
- PAIXÃO, Floriano. **A Previdência Social em Perguntas e Respostas**. 29ª ed. Porto Alegre: Síntese, 1994.
- PREVIDÊNCIA SOCIAL. Coleção Previdência Social, série traduções. **A Economia Política da Reforma da Previdência**. Brasília: PARSEP / MPAS / SPS, 2001.
- RAMOS, Severino Garcia. **Noções de Previdência Aberta**. Rio de Janeiro: Funenseg, 1988.
- REVISTA ABRAPP. Números 245 a 250.
- REVISTA ÉPOCA. Ed. nº 290. **Com o futuro nas mãos**. São Paulo. 8 de Dezembro de 2003.
- REVISTA EXAME. Ed. 493 de 9 de Abril de 1996.
- REVISTA EXAME. Ed. 670 de 9 de Setembro de 1998.
- REVISTA EXAME. Ed. 713 de 17 de Novembro de 1999.
- REVISTA O FAROL. Ed. nº101. Por Adriano Benayon do Amaral. Abril/2003.
- REVISTA TEORIA E DEBATE. Ed. nº 53. Por Ricardo Berzoini. Brasília, mar/abr/mai de 2003.
- REVISTA VEJA. Ed. nº 32. Para o Brasil voltas a corrida. São Paulo. 13 de Agosto de 2003.
- REVISTA VOCÊ S.A. Outubro de 2001.
- REVISTA VOCÊ S.A. Janeiro de 2002.
- ROCHA, Daniel Machado da; JUNIOR, José Paulo Baltazar. **Comentários à lei de benefícios da Previdência Social**. 1ª ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado: ESMAFE, 2000.
- SANDRONI, Paulo. **Novo Dicionário de Economia**. São Paulo: Best Seller, 1994.

STEPHANES, Reinhold. **Previdência Social: uma solução gerencial e estrutural.** Porto alegre: Síntese, 1993.

STEPHANES, Reinhold. **REFORMA DA PREVIDÊNCIA, sem segredos.** São Paulo: Record, 1998.

SITES VISITADOS:

www.anapp.com.br

www.dataprev.com.br

[www.espacoacademico.com.br/Vinicius Carvalho Pinheiro](http://www.espacoacademico.com.br/Vinicius_Carvalho_Pinheiro)

www.folha.uol.com.br

www.folha.uol.com.br/folha/publicidade/previdenciaprivada

www.mpas.com.br

www.mpas.gov.br

www.multipolo.com.br/histologia/previdencia.

www.previdenciasocial.gov.br

www.previdenciasocial.gov.br

www.susep.com.br