

ALICE WEBER PALUDO

PLANEJAMENTO FINANCEIRO PARA INDEPENDÊNCIA NA APOSENTADORIA

Monografia apresentada ao Programa do Curso de Pós-Graduação do Departamento de Ciências Contábeis, do Setor de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal do Paraná, como requisito para obtenção do título de especialista em Contabilidade e Finanças.

Orientadora: Prof^a. Dra. Márcia Bortolucci Espejo

CURITIBA

RESUMO

PALUDO, A. W. Planejamento Financeiro para Independência na Aposentadoria.

O tema do presente estudo é o planejamento financeiro para a aposentadoria, que parte de uma abordagem exploratória bibliográfica sobre o assunto, buscando contextualizar o leitor sobre a evolução, desenvolvimento e circunstâncias atuais quanto à questão financeira acerca da aposentadoria. Busca-se informar as possibilidades de acesso à previdência, além de relatar as inovações que o mercado financeiro tem oferecido tais como os planos de previdência customizados, ou os planos de ciclo de vida, ou os planos para saúde e educação. O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE tem divulgado frequentemente dados sobre a projeção da população brasileira indicando um significativo aumento da expectativa de vida, o que preocupa o Estado, especialmente no que tange às condições financeiras do Instituto Nacional de Seguro Social – INSS para manter o pagamento dos benefícios. Esse envelhecimento da população é consequência da melhoria da qualidade de vida, tais como saúde e estabilidade econômica. Mas não é mais só o Governo que procura uma saída para os sucessivos aumentos de déficits de caixa da previdência oficial. Os brasileiros estão procurando preparar-se para a aposentadoria, pois percebem cada vez mais o desafio de manter o padrão de vida na aposentadoria. Tendo em vista essa constatação o propósito desta pesquisa é descrever as possibilidades de planejamento financeiro para aposentadoria. Para verificar como alguns brasileiros preparam-se, foi realizado um levantamento em uma empresa pública do estado de Santa Catarina, procurando identificar o perfil e comportamento dos funcionários dessa empresa. A partir desse levantamento faz-se um estudo dos dados coletados demonstrados através de gráficos e interpretações relacionando-as com o planejamento financeiro da aposentadoria.

Palavras-chave: previdência, planejamento, finanças, aposentadoria, independência financeira.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	5
1.1 PROBLEMA DE PESQUISA.....	6
1.2 OBJETIVOS.....	7
1.2.1 Objetivo Geral.....	7
1.2.2 Objetivos Específicos.....	7
1.3 JUSTIFICATIVA.....	8
2 LITERATURA PERTINENTE	10
2.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA PREVIDÊNCIA	10
2.2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA PREVIDÊNCIA NO BRASIL	14
2.3 PENSANDO NA APOSENTADORIA.....	16
2.3.1 Fontes de renda na aposentadoria	21
2.3.2 Planejamento da Aposentadoria no tempo	22
2.3.3 Aposentadoria dos filhos.....	24
2.3.4 Onde desfrutar a aposentadoria	25
2.3.5 Problemas no Planejamento.....	25
2.4 PREVIDÊNCIA OFICIAL.....	26
2.4.1 Estrutura do Sistema da Previdência Social	28
2.4.2 Problemas da previdência pública brasileira.....	32
2.5 PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR	34
2.5.1 Previdência Privada - Previdência Aberta Complementar	35
2.5.2 Fundos de Pensão – Entidades fechadas de Previdência Privada.....	42
2.5.3 Planos de aposentadoria customizados	46
2.5.4 Planos de Previdência Ciclo de Vida	47
2.5.5 Alternativas de resgate dos planos de previdência complementar	48
2.5.6. Previdência para Saúde e Educação.....	49
3 METODOLOGIA	50
3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA.....	50
3.2 COLETA DE DADOS.....	51
3.2.1 População e amostra.....	51
3.3 SISTEMATIZAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	52

4 ANÁLISE DE RESULTADOS	53
4.1 FAIXA ETÁRIA	54
4.2 SEXO.....	54
4.3 ESTADO CIVIL.....	56
4.4 ESCOLARIDADE.....	57
4.5 <i>HOBBIES</i>	58
4.6 RENDA FAMILIAR.....	59
4.7 INVESTIMENTOS E APLICAÇÕES	60
4.8 PENSANDO NA APOSENTADORIA.....	62
4.9 LEITURA SOBRE FINANÇAS	63
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS E RECOMENDAÇÕES.....	65
REFERÊNCIAS	67
BIBLIOGRAFIA CONSULTADA	69
ANEXO I – LISTA DOS 170 MELHORES FUNDOS DE PREVIDÊNCIA	71
ANEXO II – MODELO DE QUESTIONÁRIO APLICADO	76
ANEXO III – TABULAÇÃO DOS DADOS COLETADOS	80

1 INTRODUÇÃO

Os meios de comunicação têm divulgado freqüentemente assuntos sobre finanças pessoais e economia familiar. São temas que certamente chamam muita atenção, pois o bem estar financeiro repercute em vários aspectos da vida pessoal. Além disso, como ninguém sabe até que idade irá viver é razoável e cada vez mais comum que as pessoas busquem uma preparação para a aposentadoria.

Normalmente ao falar em planejamento financeiro, pensa-se primeiro no projeto a curto prazo, nos planos mais imediatos. Contudo nota-se que o planejamento da aposentadoria tem estado cada vez mais presente, especialmente na crescente participação da classe média. E essa situação só foi alcançada recentemente, com a solidificação da economia brasileira, sem surtos inflacionários e com a mudança do papel provedor do Estado.

Esses podem ser os principais fatores que levaram a população em geral a preocupar-se com o futuro a longo prazo, sentindo que o Estado, através da Previdência oficial não tem capacidade de oferecer o mesmo nível de muitas faixas de renda. “Hoje é arriscado depender apenas da Previdência Social, que deve fechar o ano com déficit de 38 bilhões de reais”, lembra Kênia, da Revista VOCÊ/SA (2008, p. 97)

O avanço da medicina e a melhoria na qualidade de vida também proporcionaram a expansão da longevidade, gerando a necessidade de um bem elaborado projeto de independência financeira. Kênia (2008), da revista Você/SA informa que o aumento da expectativa de vida, segundo o IBGE, está projetada em 12% para os próximos 30 anos.

Contudo, muitas pessoas têm dúvidas sobre como fazer essa programação para a aposentadoria e independência financeira. Este estudo apresenta esclarecimentos sobre a história da Previdência, suas formas – pública e privada –, seu funcionamento, as possibilidades e ponderações sobre os investimentos, e idéias sobre a Previdência, além de uma pesquisa descritiva sobre o perfil e o comportamento quanto ao planejamento para a aposentadoria de funcionários de uma empresa pública no estado de Santa Catarina.

1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

Ao questionar pessoas sobre como esperam estar quando estiverem aposentados surgem inúmeras respostas e, possivelmente, outras tantas perguntas sobre como atingir tal desejo.

As pessoas estão cada vez mais conscientes das fragilidades e problemas da previdência oficial. Agregado a esse fator, segundo Luquet (2001, p.10), o aumento da expectativa de vida e a estabilidade econômica, fazem os brasileiros pensar mais cedo no desafio do planejamento financeiro, em busca de fruir do mesmo padrão de vida da fase ativa quando estiverem na melhor idade.

Ao longo da história a sociedade foi criando meios de assegurar o futuro, como nos casos de doença, invalidez, aposentadoria, morte, etc. No início a função do seguro social foi desempenhada essencialmente pelos governos. Mas no decorrer do tempo o sistema foi apresentando deficiências e, paralelo ao modelo oficial do governo, surgiram alternativas de complementar a previdência, através de planos privados. Ainda assim, a princípio, era uma alternativa que poucas pessoas, apenas as de maior renda, podiam custear.

As mudanças no cenário econômico do Brasil permitiram o aumento da renda, com mais qualidade de vida, e alavancaram a procura e o interesse de um grupo crescente de pessoas pelos planos de previdência, apesar da turbulência a que o mercado financeiro está constantemente submetido.

Diante do exposto, a presente pesquisa objetiva responder à seguinte pergunta: quais as alternativas de planejamento pessoal para independência financeira na aposentadoria?

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo Geral

Descrever as alternativas de planejamento para independência financeira na aposentadoria.

1.2.2 Objetivos Específicos

- ✓ Descrever o funcionamento da Previdência, nas suas diversas formas de prestação de serviço;
- ✓ Relatar aspectos históricos da Previdência;
- ✓ Expor problemas da Previdência Pública brasileira;
- ✓ Apresentar os modelos de Previdência (Oficial, Privada, Fundos de Pensão);
- ✓ Analisar possibilidades de investimentos para independência financeira na aposentadoria.

1.3 JUSTIFICATIVA

Atualmente, encontram-se diversos livros, artigos, *sites* e outras publicações falando sobre como enriquecer, ou como garantir a independência financeira na aposentadoria. Exemplo conhecido de livro é “Casais inteligentes enriquecem juntos”, de Gustavo Cerbasi, que figura na lista dos mais vendidos da revista *Você/SA*. *Sites* como da InfoMoney¹, Financenter² são algumas das muitas possibilidades de acesso na Internet existente sobre o assunto. Vários deles contêm indicações interessantes e merecedoras de apreciação e execução, estimulando o leitor em busca do sucesso financeiro. Mas percebe-se que a prática ainda está distante da teoria, pois aplicar esses ensinamentos no dia-a-dia não parece tão simples, pois depende de orientação correta e muita disciplina.

Até mesmo para pessoas com maior conhecimento sobre as questões financeiras é difícil aplicar um planejamento financeiro, ainda mais com o apelo do mercado para o consumo e pelas facilidades de crédito oferecidas, recentemente alcançadas em função da sustentabilidade alcançada pela economia brasileira (Luquet, 2001)

A realização do presente estudo é motivada pela necessidade de informação que o planejamento da aposentadoria suscita em todos os meios e grupos sociais. Contribuem para tal posicionamento a crescente expectativa de vida, procedente de melhores condições de vida e da melhoria da saúde e bem-estar físico dessa crescente massa de aposentados.

Este trabalho busca apresentar a aposentadoria como uma fase agradável e tranqüila de vida, quebrando o paradigma de associação entre aposentadoria e velhice, demonstrando as inúmeras possibilidades de planejar a independência financeira para desfrute agradável, salutar e despreocupado dessa fase como forma de retribuição pelo esforço e sacrifício – financeiro, muitas vezes – despendido durante a fase ativa.

¹ www.infomoney.com.br

² www.financenter.com.br

Dinheiro pode, ou não, trazer felicidade, mas a tranquilidade e segurança financeira na aposentadoria são fatores que contribuem para a concretização de bons momentos, cuja realização depende da dedicação e esforço individual.

2 LITERATURA PERTINENTE

2.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA PREVIDÊNCIA

Embora não se perceba, a prática da previdência está presente no dia-a-dia, assim como esteve na pré-história. “Previdência” é a antecipação de certo acontecimento, em preparação para um fato futuro. O simples ato de caça no início da história do homem era um modo de previdência, como meio de abastecer sua prole. Analogamente, a manutenção e a segurança de um grupo familiar, através da acumulação de patrimônio também é um modo de precaver-se do futuro, segundo compara Follador (2007).

Num primeiro momento, o sistema de assistência aos necessitados por motivo de doença, invalidez, idade avançada ou morte limitava-se ao grupo próximo, geralmente, à comunidade. Mais tarde desenvolveu-se a idéia de Previdência do Estado. Na Idade Média, o surgimento das relações de trabalho revelou aos poucos o problema com as pessoas idosas, doentes e incapazes de subsistência, conforme revela Pereira (2005). O autor lembra que em 1601 a Inglaterra instituiu um pagamento às pessoas que não tinham condições mínimas de manutenção, através da chamada “Lei dos Pobres”.

A lei londrina – *Poor Relief Act* – instituiu contribuição obrigatória determinando a nomeação, em cada paróquia, de dois ou *mais* “*overseers of the poor*” encarregados de recolher fundos de todos os que estivessem em condições de contribuir, destinados: a) viabilizar a obtenção de emprego para as crianças pobres por meio da aprendizagem, que poderia ser obrigatória até os 24 anos para os varões e até 21 anos para as mulheres; b) ao ensinamento do trabalho para os pobres que não tinham nenhuma especialização; c) ao atendimento dos inválidos em geral. (PEREIRA, 2005)

Essa é a primeira disciplina jurídica em termos de assistência social e precursora da previdência social assim como é concebida atualmente. A edição de tal norma é um marco legislativo importante na história da previdência social, pois atribui ao Estado a responsabilidade de administrar os serviços de assistência social.

Com a Revolução Industrial o processo de consolidação da previdência social acelera seu processo evolutivo. Antes desse período industrial, como sociedade agrícola, os filhos eram responsáveis por conceder uma vida digna aos pais na velhice. Mas a urbanização da população gerava uma necessidade de assistir àquelas pessoas que ficavam de fora da atividade industrial, seja pela idade, ou por não encontrarem emprego.

Pereira (2005) cita a ineficiência dos mecanismos de proteção social diante das novas estruturas econômicas e sociais em função da industrialização, como consequência da pobreza da população e dos baixos salários da classe trabalhadora. Por esse motivo, países que passaram primeiro por esse processo de industrialização foram pioneiros também na criação de leis de previdência social, buscando corrigir esse desequilíbrio.

O autor prossegue revelando a seguinte situação:

Nota-se que a atuação estatal no atendimento aos hipossuficientes no limiar dos institutos de proteção social, em nada alterou a base da relação jurídica instituída, marcada pela existência unívoca de unilateralidade na prestação das obrigações devidas, impingidas somente ao Estado e, ainda, sujeita aos caprichos dos governantes, já que não tinha instrumentos adequados e eficazes para sua realização. Tratava-se de uma época, em que pese os ordenamentos jurídicos assegurarem algumas faculdades aos indivíduos, que os deveres prevaleciam. A própria noção de direito subjetivo poderia ser colocada em dúvida, pois não havia tutela do indivíduo contra o Estado. (PEREIRA, 2005)

Segundo Follador (2007, p. 19) “[...] começa a desenvolver-se a idéia da necessidade da intervenção do Estado para corrigir os defeitos do desenvolvimento industrial e proteger os trabalhadores.” Era o “Estado Previdenciário” que surgia como mantenedor do ensino, saúde, segurança e previdência do cidadão, como o seu papel intervencionista.

No final do século XIX, na Alemanha, o *chanceler* Otto von Bismarck aprovou a lei de seguros sociais, incumbindo o Estado de prover a proteção dos trabalhadores no infortúnio (acidente, doenças, velhice, etc.). Para Pereira (2005), a intenção de Bismarck em ampliar a proteção previdenciária aos trabalhadores justificava-se por ser menos oneroso oferecer o seguro social a correr os riscos de uma revolução.

O marco da universalização da Previdência Social, voltando os olhos sobre as questões sociais, especialmente na proteção ao trabalho, foi a assinatura do Tratado de Versalhes, em 1919, seguido pela criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Nesse contexto surge o conceito de Estado de Bem-Estar Social.

Follador (2007) resume a idéia de bem-estar social assim: intervenção do Estado no mercado para evitar prejuízo; política de pleno emprego com condições de trabalho e renda para todos os cidadãos; criação do sistema de proteção social, público ou privado, para infortúnios que o salário normal não pagaria; e constituição de mecanismos de ajuda para os que não pudessem participar do mercado.

Em 1935, nos Estados Unidos, foi aprovada a Social Security Act (Lei da Seguridade Social), mencionando pela primeira vez a expressão “seguridade social”, com objetivo de amenizar os graves problemas sociais da crise de 1929, com a quebra da Bolsa de Valores de Nova Iorque. Pereira (2005) explica a importância dessa fase:

A partir desse ponto, a seguridade social passou a ser entendida como um conjunto de medidas que deveriam agregar, no mínimo, os seguros sociais e a assistência social, que deveriam ser organizadas e coordenadas publicamente, visando atender o desenvolvimento de toda a população, e não só os trabalhadores, haveria o compromisso do Estado democrático com um nível de vida minimamente digno aos seus cidadãos.

Em 1942, o economista William Beveridge, a pedido do governo inglês, propôs um modelo de atendimento a toda população e não somente os trabalhadores, protegendo-a dos riscos sociais. Previa um pagamento mínimo para subsistência, financiado através de impostos. A concepção dos planos de Beveridge baseava-se na idéia que o Estado devia assegurar proteção eficaz do povo, não limitando sua abrangência somente aos trabalhadores.

Follador (2007, p. 21-22) descreve uma fase de desequilíbrio do sistema:

No final do século XIX e início do século XX, o Estado de Bem-Estar Social começou a apresentar desequilíbrios estruturais, devido à generosidade do sistema, que socialmente assegurava proteção crescente, porém economicamente, era insustentável, devido ao crescimento da demanda, principalmente por conta de fatores demográficos. Além disso, ele anulou as responsabilidades individuais, por jogar somente nas costas do Estado o ônus de encontrar soluções para corrigir desequilíbrios crescentes.

O autor prossegue explicando que da idéia de Estado de Bem-Estar Social surgiram duas correntes políticas como modelos de Previdência, que são a base dos Sistemas de Previdência existentes atualmente: a corrente do serviço social e a do seguro social.

A corrente do **serviço social**, inspirada no modelo de Beveridge, adota o princípio da proteção social universal para todos os cidadãos, financiada por impostos, cobrindo eventos de previdência, saúde, educação, etc. É um modelo adotado por países nórdicos como a Suécia, Noruega e Finlândia, conforme cita Follador (2007, p. 22).

A proteção social aos trabalhadores, com objetivo de suprir eventos de incapacidade para o trabalho, doença, invalidez ou morte deu origem ao **seguro social**, com base no modelo alemão de Bismarck, financiado pelas contribuições sociais subtraídas da remuneração. Follador (2001, p.22) explica tratar-se de um modelo seguido pela Alemanha, França, Holanda, Itália, por exemplo.

Esses modelos evoluíram para os seguintes modelos institucionais de seguridade, de acordo com Follador (2007):

- **Previdência/Seguro Social:** segue o modelo de Bismarck, de custeio triplice, financiado, em geral, por contribuições do Estado, empregado e empregador, cujos benefícios são estendidos aos dependentes. A contribuição é compulsória para os segurados. É o sistema que predomina no mundo.
- **Serviço Público:** sistema mantido por recursos provenientes do serviço público, dá cobertura a todos os cidadãos, não apenas aos trabalhadores, e os benefícios incluem além das aposentadorias, saúde, educação e outros serviços.
- **Assistência Social:** geralmente financiado pelo Estado, esse modelo restringe a concessão de benefícios às pessoas necessitadas ou de baixa renda.

No Brasil, para Follador (2007) não há uma delimitação clara quanto ao modelo adotado. Predomina o modelo de Seguro Social, mas a Assistência Social também é adotada pelo sistema previdenciário brasileiro.

2.2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA PREVIDÊNCIA NO BRASIL

A Previdência Social do Brasil sofreu diversas transformações conceituais e estruturais, desde as condições de cobertura, o elenco de benefícios proporcionados e a configuração do sistema de financiamento. Conhecer a história do Seguro Social importa em avaliar a evolução realizada durante sua existência. Na seqüência são citados os principais acontecimentos que sintetizam a evolução histórica da previdência oficial brasileira, conforme informações obtidas no site do Ministério da Previdência Social (2008).

Em 1821 um decreto de Dom Pedro I faz menção ao tema Previdência. Antes desse primeiro registro oficial, em 1793, havia um plano de proteção aos oficiais da Marinha.

Em 1888 o Decreto nº 9.912-A disciplinou a aposentadoria dos empregados dos Correios, estabelecendo em 30 anos de efetivo serviço e idade mínima de 60 anos para concessão da aposentadoria. Ainda nesse ano a Lei nº 3.397 criou a Caixa de Socorros ligada as Estradas de Ferro do Império.

Em 1911, foi instituída a Caixa de Pensões dos Operários da Casa da Moeda. Já em 24 de janeiro de 1923, O Decreto nº 4.682 marcou o início da regulamentação e institucionalização do seguro social. Conhecida por Lei Elói Chaves, que foi o autor do projeto, esse decreto determinava a criação da Caixa de Aposentadoria e Pensões dos Ferroviários. Nos anos seguintes essa Caixa de Aposentadoria e Pensões foi aberta para outros grupos como, por exemplo, portuários, servidores públicos, telegráficos, etc. Outro instituto constituído nesse ano foi o Conselho Nacional do Trabalho, com desígnio de pensar na questão dos trabalhadores.

Follador (2007, p.26), sobre esse período, escreve o seguinte:

Curiosamente, a previdência nasceu no Brasil de forma corretíssima. A legislação acolheu dois princípios universais dos sistemas previdenciários: o caráter contributivo e o limite de idade (50 anos, superior à expectativa de vida ao nascer do brasileiro na década de 20). Além disso, as CAP's (Caixas de Aposentadorias e Pensões) eram financiadas por capitalização.

O Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio surgiu em 1930, através de um Decreto que dentre as inúmeras atribuições tinha a responsabilidade de orientar e supervisionar a Previdência Social.

Em 1943 o Decreto-Lei nº 5.452 sancionou a Consolidação das Leis do Trabalho, organizado pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e preparou também o primeiro projeto de Consolidação das Leis de Previdência Social.

Na era do presidente Vargas, as CAP's foram substituídas por Institutos de Aposentadorias e Pensões (IAP's), vinculadas ao gênero ou categoria profissional, estruturados sob o regime de capitalização³ e um tanto avançadas para aquela época, segundo Follador (2007).

Em 1966, para administrar as diversas instituições de seguro social, o Decreto nº 72 criou o órgão do Instituto Nacional da Previdência Social (INPS), extinguindo o critério de idade mínima para aposentadoria.

Até então, toda a legislação existente protegia apenas o trabalhador urbano. Em 1971 foi instituído o Pró-Rural, para assistência ao trabalhador rural (antigo Funrural). E em 1974 foi criado o Ministério da Previdência e Assistência Social (MPAS), atual Ministério da Previdência Social (MPS).

O conceito de Seguridade Social somente foi positivado na Constituição Federal de 1988, também dita "Constituição Cidadã". No Título VIII – Da Ordem Social, Capítulo II, o constituinte criou o sistema de proteção social, a Seguridade Social, com escopo de conceder amparo a todos em relação à Saúde, Previdência Social e Assistência Social.

Em 1990 o INPS passou a denominar-se Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), tal como é conhecido atualmente. E desde então o INSS tem sofrido constantes adaptações e mudanças de acordo com as circunstâncias históricas.

³ "Capitalização: é o processo de aplicação de uma importância a uma determinada taxa de juros e de seu crescimento por força da incorporação desses juros à quantia inicialmente aplicada" (FOLLADOR, 2007, p. 26)

2.3 PENSANDO NA APOSENTADORIA

Para planejar uma aposentadoria tranqüila é preciso elaborar um bom programa de investimentos e escolher como e quando se aposentar. Inúmeros autores afirmam isso, a exemplo de Luquet (2001).

Pensar na aposentadoria muitas vezes nos faz conceber a idéia de depender de outras pessoas, de um período de cuidar dos netos ou de viver com poucos recursos. A aposentadoria não pode mais ser vista desse modo aviltante, porque deveriam, e podem, ser os melhores anos da vida de uma pessoa.

Aposentadoria deveria vir acompanhada de independência financeira. Luquet (2001) explica que não é necessariamente a fase em que a pessoa sai do mercado de trabalho, mas pode ser um tempo de fazer o que se gosta, com tempo, saúde, dinheiro, etc. Pode até mesmo desenvolver uma atividade que desejava fazer na fase em que estava trabalhando.

Aposentar-se, em finanças pessoais, não é deixar de trabalhar. Não pense em parar completamente. Se sua cabeça parar, seu corpo parará também. Aposentar-se significa obter renda suficiente para pagar suas contas mensais sem que se veja na obrigação de trabalhar para pagá-las. Ao se aposentar, você terá tranqüilidade para trabalhar no que gosta. (CERBASI, 2003, p. 38)

Mas tudo isso depende de um bom planejamento. Embora muitas pessoas não gostem da idéia de investimentos, por não terem disciplina para tal. Para os objetivos mais imediatos como a compra de um imóvel, ou automóvel, viagens, estudos, pode-se até não precisar programação antecipada. Mas o planejamento da aposentadoria deveria estar sempre presente nos planos financeiros, visto que este pode ser o grande diferencial entre a pessoa que planeja e os aposentados que precisam continuar trabalhando para complementar a renda, lembra Luquet (2001). Não se pode esperar que a aposentadoria oficial, do governo, sustente o padrão de vida do período ativo no mercado de trabalho. É o que inúmeros analistas já constataram e alertam constantemente.

Além disso, o ser humano está vivendo cada vez mais, embalado pela constante evolução da medicina e pela melhoria das condições de vida. Em 2006, segundo IBGE (2008), a expectativa média de vida dos brasileiros é de 72,3 anos. E existem pesquisas que apontam para 2050 uma população de mais de um milhão de pessoas com mais de 100 anos. Pesquisas do IBGE (2008) estimam uma população em torno de 260 milhões para 2050, com expectativa de vida de 82,3 anos. O estudo aponta ainda que o envelhecimento da população esteja se acentuando: em 2000, o grupo de 0 a 14 anos representava 30% da população brasileira e os maiores de 65 anos eram menos de 5%; em 2050 os dois grupos ficarão em situação de empate, com 18%. É possível que em breve o brasileiro fique mais tempo aposentado do que trabalhando, de acordo com estudos do IBGE (2008).

Na tabela a seguir é reproduzido o mais recente estudo Projeção da População do Brasil realizado pelo IBGE (2008) sobre a “Participação relativa percentual da população por grupos de idade na população total: 1980/2050.”

Tabela 13 BRASIL: Participação relativa percentual da população por grupos de idade na população total: 1980/2050								
Grupos de Idade	1980	1990	2000	2008	2010	2020	2030	2050
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
0 a 14	38,24	35,33	29,78	26,47	25,68	20,07	16,99	13,15
15 a 24	21,11	19,63	19,74	18,11	17,41	16,34	13,27	10,45
0 a 24	59,35	54,96	49,52	44,57	42,99	36,41	30,25	23,60
15 a 64	57,75	60,31	64,78	67,00	67,69	70,70	69,68	64,14
55 ou mais	8,71	9,68	11,29	13,36	14,10	19,24	24,60	36,73
60 ou mais	6,07	6,75	8,12	9,49	9,98	13,67	18,70	29,75
65 ou mais	4,01	4,36	5,44	6,53	6,83	9,23	13,33	22,71
70 ou mais	2,31	2,65	3,45	4,22	4,46	5,90	8,63	15,96
75 ou mais	1,20	1,45	1,90	2,46	2,60	3,53	5,11	10,63
80 ou mais	0,50	0,63	0,93	1,27	1,37	1,93	2,73	6,39

Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de População e Indicadores Sociais, Gerência de Estudos e Análises da Dinâmica Demográfica. Projeção da População do Brasil por Sexo e Idade para o Período 1980-2050 - Revisão 2008.

Segundo esse estudo, o “índice de envelhecimento aponta para mudanças na estrutura etária da população brasileira. Em 2008, para cada grupo de 100 crianças de 0 a 14 anos existem 24,7 idosos de 65 anos ou mais. Em 2050, o quadro muda e para cada 100 crianças de 0 a 14 anos existirão 172, 7 idosos.” (IBGE, 2008).

Os avanços da medicina e as melhorias nas condições gerais de vida da população repercutem no sentido de elevar a média de vida do brasileiro (expectativa de vida ao nascer) de 45,5 anos de idade, em 1940, para 72,7 anos, em 2008, ou seja, mais 27,2 anos de vida. Segundo a projeção do IBGE, o país continuará galgando anos na vida média de sua população, alcançando em 2050 o patamar de 81,29 anos, basicamente o mesmo nível atual da Islândia (81,80), Hong Kong, China (82,20) e Japão (82,60).

Em 2008, a média de vida para mulheres chega a 76,6 anos e para os homens 69,0 anos, uma diferença de 7,6 anos. Em escala mundial, a esperança de vida ao nascer foi estimada, para 2008 (período 2005-2010), em 67,2 anos e, para 2045-2050, a ONU projeta uma vida média de 75,40 anos. (IBGE, 2008)

Para precaver-se desse cenário, quanto mais cedo começar o planejamento da aposentadoria, mais favorável os resultados obtidos para desfrutar tranqüilamente a aposentadoria. Frankenberg (1999) lembra que a figura do “Estado paternalista” não existe mais, exigindo das pessoas uma mudança de postura e atitudes em relação ao planejamento financeiro da aposentadoria. Mesmo para aqueles que já estão próximos da aposentadoria vale a pena fazer um plano de investimentos.

E como iniciar um investimento? Qualquer quantia, mesmo que pareça insignificante, contribui para a aposentadoria. “Jamais despreze os pequenos valores.”, afirma Cerbasi (2003, p. 52). Para o autor, é uma questão de assumir um compromisso consigo mesmo. Esperar sobrar um dinheiro para aplicar não é uma atitude muito eficaz, pois raramente essa situação ocorrerá. A sugestão é fazer aplicações contínuas (trimestrais, mensais, quinzenais, etc.); aos poucos já se começa a sentir a recompensa do sacrifício na tranqüilidade futura. A disciplina financeira é um fator decisivo para o sucesso do planejamento financeiro, como enfatizam inúmeros autores e especialistas na área financeira.

Contudo, há o “problema cultural” do brasileiro em relação ao comportamento financeiro, discutido por Cerbasi (2003, p. 29): “A noção de riqueza de nossa cultura latina está, antes de tudo, associada a bens materiais ou algo que possa ser mostrado – ou melhor, exibido – aos nossos amigos e parentes [...]”. O autor chama atenção para o patrimônio que a maioria dos brasileiros deseja obter, uma casa, um carro, etc. e as conseqüências desse materialismo.

O materialismo associado à nossa cultura acaba por gerar problemas no final de uma carreira bem-sucedida. Ao se aposentar, o profissional bem-sucedido que depara com centenas de contas a pagar percebe que sua realidade financeira está muito longe dos compromissos, e então começa a se desfazer dos bens. Usando um diálogo enlatado e preconcebido, alega que, para se aposentar, não é preciso mais que um mínimo para se manter e estar com a família. E o que se observa é um verdadeiro rebaixamento do padrão de vida da família. (CERBASI, 2003, p.33)

O predicado cultural brasileiro de ostentação faz as pessoas construírem um patrimônio que não condiz com a sua renda e, quando se depara com a perda do nível de vida é preciso ter forças para superar a situação.

Quanto ao momento para aposentadoria, Luquet (2001) afirma que a melhor idade é aquela em que a pessoa tenha acumulado condições financeiras de manter o padrão de vida confortável, condizente com as suas expectativas. Frankenberg (1999, p. 255) complementa esse pensamento afirmando ser “fundamental” que a pessoa tenha “capital e/ou rendimento apropriado para ter a livre escolha sobre se deseja ou não continuar trabalhando”.

Para o governo, o fator determinante para concessão da aposentadoria oficial é a idade. E depender dessa aposentadoria certamente não garante o mesmo nível de renda. Inúmeros especialistas da área lembram esse problema da previdência oficial.

A questão aposentadoria, para Frankenberg (1999, p. 257), é delineada da seguinte maneira:

No passado, aposentar-se bem e comodamente por alguma das entidades oficiais existentes em nosso país era relativamente fácil. Naquele tempo, o Estado brasileiro era todo-poderoso e ao mesmo tempo o maior empregador, sendo a iniciativa privada fraca e inteiramente dependente desse mesmo Estado. A população do país era muito menor e para cada cinco pessoas que trabalhavam e contribuíam, recolhendo aos cofres dos diversos institutos previdenciários, havia um aposentado vivendo à custa do Estado. Todos podiam esperar uma aposentadoria relativamente tranqüila e confortável.

Nessas circunstâncias, resta às pessoas fazer um planejamento para, no mínimo, ter recursos suficientes para manter-se com dignidade na velhice.

Após estimar o padrão financeiro que se deseja obter na aposentadoria é preciso analisar duas premissas importantes para o sucesso do planejamento financeiro: tempo e dinheiro. Segundo Luquet (2001, p. 13), “quanto mais você tiver um, menos precisará do outro.”. Significa dizer que quanto mais jovem iniciar um investimento para a aposentadoria mais tempo terá para se preparar.

Por outro lado, Luquet prossegue (2001) lembrando que se o tempo disponível para a aposentadoria for pouco, maior será a necessidade de investimento para atingir a renda desejada. Aposentando-se mais jovem também é preciso considerar a expectativa de vida, pois o capital para manter a renda por um período mais longo é maior do que no caso de se aposentar aos 60 anos, por exemplo.

O tipo de investimento também depende da idade. Quando mais jovem, as aplicações podem ser mais arrojadas, investindo mais em aplicações de risco, como os fundos de renda variável, pois o tempo é favorável no caso de uma eventual perda. Mas quando se está próximo da aposentadoria é preciso ser mais comedido, equilibrando as aplicações, com aplicações maiores em renda fixa, por exemplo.

Para Luquet (2001, p. 14), segundo especialistas, ao se aposentar o valor necessário para manter o padrão de vida é 70% a 80% da renda que se está recebendo na ativa. Isso ocorre porque depois de aposentado não há mais gastos com filhos, financiamentos de imóveis e outras despesas decorrentes do trabalho e manutenção da família. Além disso, já haverá um patrimônio constituído, embora possa haver um aumento com despesas de remédios, planos de saúde, viagens e hobbies.

Luquet (2001, p. 16) propõe um passo-a-passo para planejar a aposentadoria, avaliando a situação e visualizando a posição almejada:

- Faça um inventário de sua vida financeira: calcule quanto e com que está gastando; avalie o patrimônio líquido, somando aplicações financeiras e bens e diminuindo as obrigações (dívidas).
- Cheque suas apólices de seguro: verifique a segurança e proteção do seu patrimônio e da sua família.

- Escreva seus objetivos de investimentos: ao longo do planejamento financeiro você estará guardando dinheiro para aposentadoria, comprando casa, viajando, pagando escola para os filhos, etc.; por isso, o planejamento é indispensável.
- Imagine uma aposentadoria perfeita: visualize o lugar onde quer estar, o estilo de vida que deseja.
- Acompanhe de perto a evolução de sua carteira de investimentos: é importante fazer uma avaliação periódica das aplicações, para verificar a sua evolução.
- Troque suas aplicações sempre que necessário: se os rendimentos estão sendo insuficientes para atingir o planejado é preciso fazer uma redefinição de seu portfólio, talvez investindo em aplicações de mais risco, com mais potencial de retorno.

A disciplina é a chave do sucesso na acumulação de capital. Conforme o padrão de vida desejado, o esforço e os sacrifícios serão menores ou maiores. Enfim, é preciso determinação para economizar, lembra Luquet (2001).

2.3.1 Fontes de renda na aposentadoria

A fonte primária da aposentadoria é o benefício da previdência oficial, de acordo com Luquet (2001). Quanto maior for a renda antes de se aposentar maior a complementação necessária para manter o padrão. O adicional da renda pode vir do aluguel de imóveis, sociedade em alguma empresa, ganhos com dividendos de ações.

Alternativas com maior liquidez, que podem ser convertidos em dinheiro mais rapidamente são: constituir uma carteira própria de investimentos, um plano de aposentadoria aberto ou benefício de um fundo de pensão da empresa em que se está trabalhando.

A renda do aluguel de imóveis deve ser avaliada com cuidado pois, embora seja uma forma de complementar a renda, implica em uma série de gastos com manutenção periódica para manter o valor de mercado. Quando desocupado, ainda terá que arcar com taxas de condomínio e IPTU. Halfeld (2007, p.26-43) trata com mais detalhe os riscos de investimentos em imóveis, abordando o assunto num capítulo especial do seu livro.

2.3.2 Planejamento da Aposentadoria no tempo

De acordo com a idade o planejamento da aposentadoria deve variar. Para Luquet (2001), dos 20 aos 30 anos de idade o tempo é o fator mais favorável, pois há um período longo para construir o capital da aposentadoria e é possível ser mais arrojado nos investimentos. Mesmo que o valor seja pequeno, ou que pareça insignificante, se houver disciplina para realizar aplicações, esse pequeno valor certamente contribuirá imensamente para formar o montante desejado.

A sugestão de especialistas, de acordo com a edição extra da revista Você / SA, Especial Previdência (2008), é de que nessa fase se aplique em torno de 20% da renda mensal em um plano de aposentadoria, mas lembram que o mais importante é **gastar menos do que se ganha**. Por isso a orientação de Cerbasi (2003, p.98): “Se vivermos além de nossas posses, em algum momento pagaremos por isso.” A sugestão do autor é eliminar “perdas displicentes [...] não desprezando pequenos valores nem uma boa negociação em cada compra.” Outra dica de Cerbasi (2003, p.98) é “reduzir gastos desnecessários enquadrando seu padrão de vida em suas possibilidades de ganho.”, e não o contrário. A revista Você/SA, Especial Previdência (2008) corrobora com o autor afirmando que numa eventual promoção na carreira não se deve mudar o padrão de vida, e sim aplicar o aumento da renda. Outra dica é pagar o investimento antes de consumi-lo em despesas pessoais.

Dos 30 aos 40 anos de idade, as despesas estão no seu limite maior, exigindo muita habilidade e organização para distribuir a renda adequadamente. São despesas de compra ou aluguel de imóvel, manutenção dos filhos, da família, da casa, do trabalho, dos estudos, etc. Portanto, o ideal é pagar primeiro o investimento na aposentadoria, seja através de um plano ou de uma carteira própria.

A revista Você / SA, Especial Previdência (2008) recomenda que nessa fase é importante investir na carreira, visto que esse é o meio de melhorar a renda do trabalho. No caso de trabalhar numa empresa que ofereça plano de previdência, a revista sugere fazer contribuições pelo valor máximo permitido.

Para quem é casado é interessante acrescentar o(a) parceiro(a) como beneficiário(a) do plano, como meio de proteção para a família. É recomendável fazer um plano para os filhos, para os estudos. Entre os 40 e 50 anos a revista Você / SA, Especial Previdência (2008) indica reduzir os investimentos em renda variável a um limite de 40%, em papéis de menos risco. Qualquer bonificação ou renda extra deve ser aplicada na previdência. Contudo, se o imóvel ainda não estiver pago a sugestão é quitar preferencialmente esse investimento. Mesmo para quem ainda não fez um plano de aposentadoria, há tempo para fazê-lo, com boa orientação e determinação.

Após os 50 anos é mais difícil iniciar um planejamento para a aposentadoria, visto que haverá pouco tempo para aplicação. Mas, refazendo o orçamento e cortando o máximo possível das despesas ainda é possível formar um capital para aposentadoria. Isso exigirá sacrifícios redobrados, mas que ajudarão a manter a qualidade de vida após a aposentadoria, ensina Luquet (2001).

Para contribuir nessa fase cabe uma análise do patrimônio. Se houver 2 carros, talvez seja possível desfazer-se de um deles e investir o dinheiro. Um imóvel na praia ou no campo, que é pouco freqüentado também pode ser vendido. A renda dessa venda pode ser aplicada. Nas eventuais idas à praia é vantajoso alugar uma casa/apartamento ou hospedar-se em hotéis fazenda, pois a manutenção de um imóvel na praia ou no campo é extremamente oneroso no orçamento familiar.

Para as pessoas que planejaram a aposentadoria com antecedência, depois dos 50 anos é hora de pensar na forma que se irá aposentar. Mais adiante esta pesquisa trata destas possibilidades. As aplicações em renda variável não devem passar de 25%, segundo especialistas.

No mais, é só atualizar os projetos da aposentadoria: analisar a necessidade ou possibilidade de continuar trabalhando, avaliar as fontes de renda extra. Luquet (2001) afirma que existem algumas fontes de renda que podem agregar-se ao planejamento da aposentadoria e reforçar o capital. O FGTS é uma possibilidade, no caso de não ter sido utilizado na compra de um imóvel ou numa demissão. Aplicar esse recurso é uma ótima alavanca para impulsionar o crescimento da aposentadoria. Bônus e gratificações do trabalho também podem ser direcionados para suplemento da aposentadoria. O décimo terceiro salário é outra fonte importante, que embora recebido uma vez no ano contribua para aumentar a renda da aposentadoria.

2.3.3 Aposentadoria dos filhos

Luquet (2001) afirma que os pais não são responsáveis pela aposentadoria dos filhos. O papel dos pais é a formação dos filhos, dando-lhes capacidade e habilidade para se desenvolver e construir eles mesmos sua fonte de renda. Além disso, os pais cuidam da educação dos filhos, investem bastante para seu crescimento e têm inúmeras outras atribuições que pesam no seu orçamento. A educação financeira é um valor importante que os pais devem transmitir aos filhos.

É claro que se os pais tiverem boas condições financeiras eles podem criar uma carteira de investimentos para os filhos. Contudo, recentemente têm surgido planos alternativos de poupança para crianças. É o que a edição especial da *Você / SA, Especial Previdência* (2008, p. 48) apresenta. Ela lembra que no passado era comum os pais e avôs presentear as crianças com uma caderneta de poupança. Hoje, a alternativa são os planos de previdência, usado até pelos padrinhos das crianças, para contribuir para o futuro do afilhado.

Cerbasi (2008, p. 235) indica o seguinte:

Considere [...] a possibilidade de fazer planos em nome dos filhos, para obter com grande dose de certeza a isenção tributária no momento da faculdade. Se você já tem filhos, mas ainda não tem uma reserva financeira de pelo menos vinte vezes os gastos mensais da família, não descarte a idéia de contratar um VGBL⁴ somado a um seguro, para garantir que a faculdade dos filhos esteja assegurada mesmo em caso de sua falta.

⁴ VGBL: Vida Gerador de Benefício Livre; é um tipo de Plano de Previdência Privada que será estudado mais a frente.

2.3.4 Onde desfrutar a aposentadoria

Campo, praia, longe dos grandes centros, etc. Depende de cada um. Contudo é importante conhecer bem o lugar que se pretende passar a aposentadoria. Uma idéia é escolher algumas cidades e passar férias ou finais de semana para conhecer o lugar. A escolha deve considerar o custo mensal de manutenção da casa, que normalmente, pode ser menor, pois não há filhos morando junto; custo de vida na cidade; qualidade dos serviços de saúde e atendimento médico-hospitalar; distância de familiares e amigos. É o que sugere Luquet (2001, p.27).

2.3.5 Problemas no Planejamento

No decorrer da vida há uma série de acontecimentos que podem interferir no planejamento financeiro. É possível chegar o momento da aposentadoria e não existir capital suficiente investido para manter o padrão de vida. Importante é buscar realizar mais acertos que erros.

Luquet (2001) aponta alguns erros comuns:

- Falta de disciplina para economizar o dinheiro da aposentadoria: o apelo ao consumo é muito forte e é difícil privar-se.
- Deixar-se seduzir por investimentos que prometem rendimentos mirabolantes com baixo risco: propagandas muito atraentes e perigosas.
- Desistir no meio do caminho: a falta de êxito em certas aplicações pode decepcioná-lo e levar a desistência do plano.
- Concentrar os investimentos numa única aplicação: a recomendação é de alocar os investimentos em vários tipos de aplicações.
- Ser excessivamente conservador nas aplicações: normalmente, o rendimento tende a ser menor e pode não alcançar o planejado.
- Calcular o rendimento de modo incorreto: o rendimento real, considerando a inflação, deve ser considerado no cálculo e revisado periodicamente.

- Entrar em pânico em momentos de crise: a oscilação do mercado pode levá-lo a tomar decisões precipitadas como a desistência do investimento e um conseqüente prejuízo.

Para evitar esses erros Luquet (2001) continua listando alguns fatores determinantes para o sucesso do planejamento financeiro. É preciso ter disciplina, perseverança, diversificação dos investimentos, acompanhamento e reavaliação contínua da carteira, conhecimento das aplicações, dos seus riscos, rendimentos, e confiança e paciência.

2.4 PREVIDÊNCIA OFICIAL

O sistema oficial da previdência brasileira ou seguro social é executado pelo Instituto Nacional de Seguro Social (INSS), órgão autárquico subordinado ao Ministério da Previdência Social (MPS).

O INSS, amparado pela Constituição Federal de 1988 num capítulo especial, sobre a Seguridade Social (arts. 194 a 204), abrange atividades que assegurem saúde pública, previdência e assistência social. O artigo 194, alterado pela Emenda Constitucional nº 20 de 1998, define a abrangência e os objetivos da Seguridade Social:

Art. 194. A seguridade social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos poderes públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social.

Parágrafo único. Compete ao poder público, nos termos da lei, organizar a seguridade social, com base nos seguintes objetivos:

- I - universalidade da cobertura e do atendimento;
- II - uniformidade e equivalência dos benefícios e serviços às populações urbanas e rurais;
- III - seletividade e distributividade na prestação dos benefícios e serviços;
- IV - irredutibilidade do valor dos benefícios;
- V - equidade na forma de participação no custeio;
- VI - diversidade da base de financiamento;
- VII - caráter democrático e descentralizado da gestão administrativa, com a participação da comunidade, em especial de trabalhadores, empresários e aposentados.

De acordo com a CF/88 (art. 196 e 203), Saúde e Assistência Social são garantias constitucionais, que independem de contribuição para sua fruição. A Saúde é direito de todos e dever do Estado, realizada através do SUS (Sistema Único de Saúde). A Assistência Social é concedida a quem dela precisar (idosos, deficientes, etc.), desde que comprovem a incapacidade de prover o sustento mínimo seu ou da família.

O art. 201 da CF/88 trata da organização da Previdência Social que deve ser realizada através de contribuições, com filiação obrigatória. Todos os trabalhadores brasileiros estão sujeitos a colaborar para o sistema de previdência e têm direito a usufruir dos benefícios oferecidos, quando necessitar de algum deles.

Sobre a Previdência Social o artigo 201, alterado pela EC nº 20 de 1998, da Carta Magna apresenta o seguinte:

Art. 201. A previdência social será organizada sob a forma de regime geral, **de caráter contributivo e de filiação obrigatória**, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, nos termos da lei, a:

- I - cobertura dos eventos de doença, invalidez, morte e idade avançada;
- II - proteção à maternidade, especialmente à gestante;
- III - proteção ao trabalhador em situação de desemprego involuntário;
- IV - salário-família e auxílio-reclusão para os dependentes dos segurados de baixa renda;
- V - pensão por morte do segurado, homem ou mulher, ao cônjuge ou companheiro e dependente[...]. (sem grifo no original)

O INSS é uma autarquia, o qual cabe as funções relativas ao pagamento de benefícios. A arrecadação e fiscalização das contribuições sociais é uma atribuição da Secretaria da Receita Federal do Brasil (RFB), criada pela Lei nº 11.457, de 16/03/2007, decorrente da unificação da Receita Federal e da Receita Previdenciária.

A definição sobre a função da Previdência Social está claramente enunciada no site do Ministério da Previdência Social (2008):

A Previdência Social é o seguro social para a pessoa que contribui. É uma instituição pública que tem como objetivo reconhecer e conceder direitos aos seus segurados. A renda transferida pela Previdência Social é utilizada para substituir a renda do trabalhador contribuinte, quando ele perde a capacidade de trabalho, seja pela doença, invalidez, idade avançada, morte e desemprego involuntário, ou mesmo a maternidade e a reclusão.

A Lei nº 8.212/91, que trata da organização da Seguridade Social e institui o Plano de Custeio define a finalidade e os princípios da Previdência Social. Essa seria a missão da Previdência Social, descrita no seu artigo 3º:

Art. 3º A Previdência Social tem por fim assegurar aos seus beneficiários meios indispensáveis de manutenção, por motivo de incapacidade, idade avançada, desemprego involuntário, encargos de família e reclusão ou morte daqueles de quem dependiam economicamente.

Parágrafo único. A organização da Previdência Social obedecerá aos seguintes princípios e diretrizes:

- a) universalidade de participação nos planos previdenciários, mediante contribuição;
- b) valor da renda mensal dos benefícios, substitutos do salário-de-contribuição ou do rendimento do trabalho do segurado, não inferior ao do salário mínimo;
- c) cálculo dos benefícios considerando-se os salários-de-contribuição, corrigidos monetariamente;
- d) preservação do valor real dos benefícios;
- e) previdência complementar facultativa, custeada por contribuição adicional.

Quanto às fontes legais do Direito Previdenciário há ainda a Lei nº 8.213/1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social. O Decreto-Lei 3.048/1999 é o regulamento da Previdência Social, dispondo sobre todo o funcionamento do sistema.

Há duas normas básicas que orientam a atuação do Instituto Nacional de Seguro Social: a Instrução Normativa/PRES nº 20 de 10 de outubro de 2007, que disciplina os procedimentos internos a serem adotados pela área de benefícios; e a Instrução Normativa MPS/SRP nº 3 de 14 de julho de 2005, que dispõe sobre normas gerais de tributação previdenciária e de arrecadação das contribuições sociais administradas pela Secretaria da Receita Previdenciária – SRP.

2.4.1 Estrutura do Sistema da Previdência Social

O sistema brasileiro está apoiado em duas bases: o Regime Geral da Previdência Social (RGPS) cuja base legal é o art. 201 da CF/88, e o Regime Próprio de Previdência dos servidores públicos e militares (RPPS), fundamentada no art. 40 da CF/88.

O art. 40 da CF, com redação da Emenda Constitucional nº 41 de 2003, diz que aos servidores titulares de cargos efetivos da União, Estados, Distrito Federal e Municípios, suas autarquias e fundações é garantido o regime próprio de previdência de caráter contributivo e solidário, com contribuição do ente público, dos servidores (ativos e inativos) e pensionistas.

O Regime Próprio da Previdência Social, como o RGPS, é de filiação obrigatória para os servidores públicos e militares e também se utiliza do modelo de repartição simples.

Diferentemente do RGPS, não há um teto para os benefícios, mas a contribuição incide sobre o total do salário do servidor. É importante lembrar que os funcionários públicos das empresas públicas e sociedades de economia mista são segurados do Regime Geral de Previdência Social, isto é, são regidos pela CLT.

O regime previdenciário compreende as normas regulamentadoras, que compreendem um conjunto de pessoas, assegurando a esse grupo, no mínimo, os benefícios contemplados pelo sistema de seguro social (saúde, previdência e assistência social).

A estrutura básica do sistema previdenciário no Brasil é basicamente a demonstrada na Figura 1:

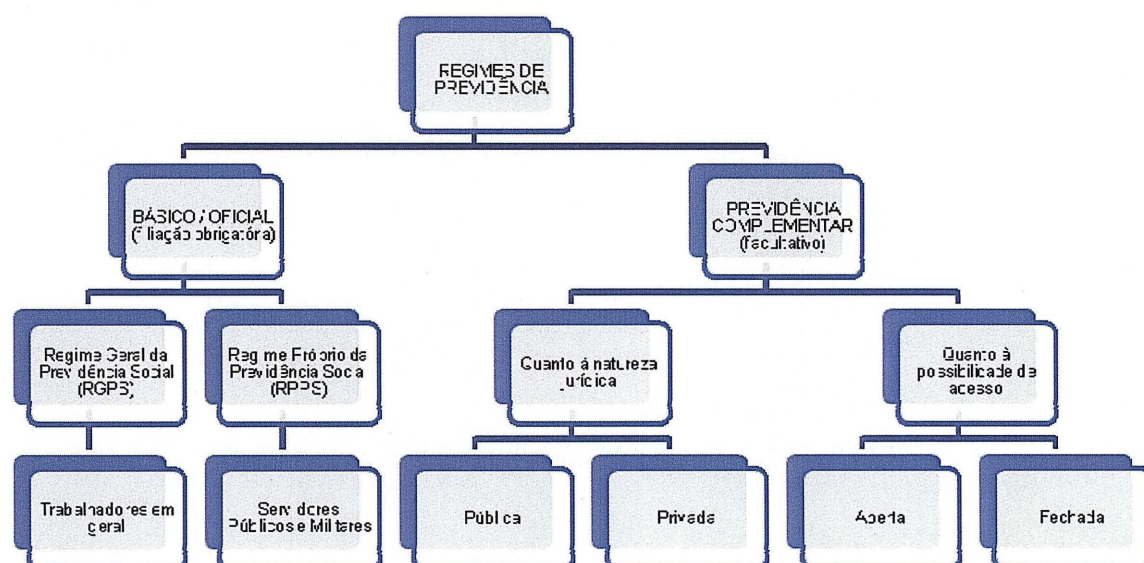


Figura 1 - ESTRUTURA DO SISTEMA PREVIDENCIÁRIO BRASILEIRO

Fonte: elaboração da autora.

O sistema de previdência oficial do Brasil é realizado através do Instituto Nacional de Seguro Social – INSS, cuja contribuição é obrigatória para todos os trabalhadores.

O sistema de previdência está dividido em dois regimes: de repartição e de capitalização. A diferença está na forma de gerar recursos para o pagamento dos benefícios. A previdência pública oficial adota o modelo de repartição simples.

Nesse modelo as contribuições da fase ativa, enquanto se está trabalhando são a fonte de recurso para pagamento dos benefícios de quem já está aposentado. Follador (2007, p.45) chama esse regime de “solidariedade intergeracional”. A dúvida é se quando chegar a hora do atual contribuinte se aposentar haverá alguém trabalhando para pagar a seu benefício.

No regime de capitalização, Luquet (2001) explica que somente as pessoas que contribuem para o sistema recebem o benefício. Essas contribuições ficam guardadas numa conta de investimentos para rendimento. Quanto ao valor da contribuição para definir o benefício, pode-se adotar a contribuição definida ou o benefício definido.

Luquet (2001) prossegue o estudo esclarecendo que os planos de benefício definido são aqueles em que a previdência é responsável por pagar benefícios predefinidos e o participante contribui com uma mensalidade determinada por certo tempo para ganhar o direito de receber o benefício.

No caso dos planos de contribuição definida, como o nome indica as contribuições são definidas. O contribuinte entrega ao administrador (governo ou entidade privada fechada ou aberta) os recursos para que sejam por ele geridos de forma que a capitalização das contribuições apresente bom retorno financeiro na aposentadoria.

O sistema de previdência social do Brasil é composto por um programa de pagamentos às pessoas em casos de perda de capacidade de trabalho, como por idade, invalidez ou morte. A função do seguro social é assegurar rendimento mínimo para os trabalhadores idosos.

O site oficial do Ministério da Previdência Social (www.mps.gov.br) apresenta todas as informações sobre a estrutura do seguro social do Brasil.

Para os trabalhadores a contribuição é obrigatória. Mas há o caso de segurados facultativos, que são os maiores de 16 anos, sem renda própria, que queiram contribuir voluntariamente para o INSS, como a dona-de-casa, estudantes e desempregados.

Entre os segurados obrigatórios o INSS apresenta as seguintes possibilidades: empregado (com carteira assinada), empregado doméstico, trabalhador avulso (aquele que presta serviço a várias empresas, contratado por sindicato e gestores de mão-de-obra), contribuinte individual (autônomos, sem vínculo empregatício) e segurado especial (trabalhadores rurais e pescador artesanal). O segurado possui também dependentes, divididos em classes que indicam a ordem de preferência no caso de repasse de benefícios. A Figura 2 abaixo demonstra a estrutura de beneficiários do RGPS.

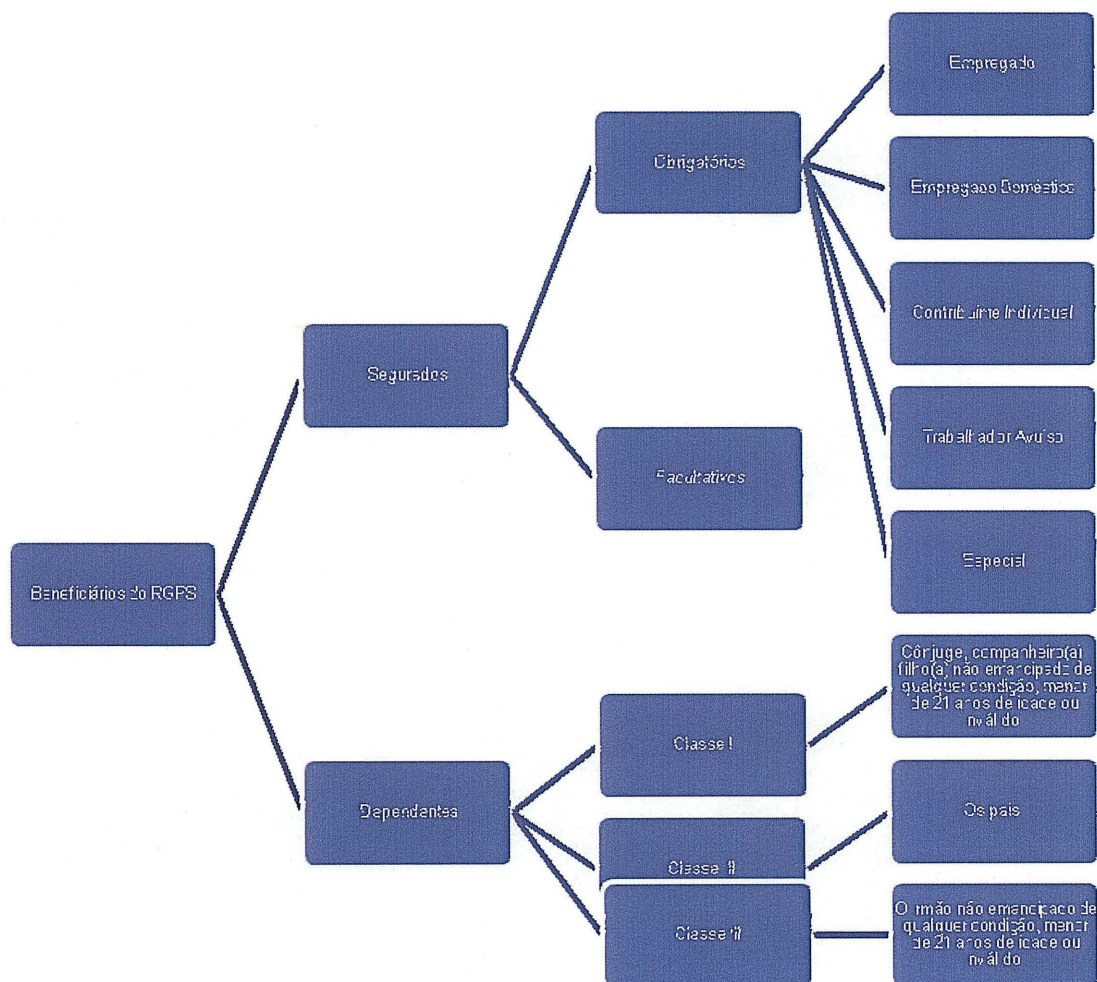


Figura 2 - ESTRUTURA DO REGIME GERAL DA PREVIDÊNCIA SOCIAL NO BRASIL

Fonte: elaboração da autora

2.4.2 Problemas da previdência pública brasileira

Quanto as alternativas entre o regime de repartição ou de capitalização que podem ser adotados, o problema do **regime de repartição** adotado no Brasil é a inviabilidade desse modelo em função da grande mudança na pirâmide demográfica. Há cerca de 50 anos a base dessa pirâmide era ampla, pois havia um grupo considerável de pessoas jovens, atuando no mercado de trabalho e contribuindo para o sistema. Nessa fase o Brasil apresentava altas taxas de natalidade, custeando os benefícios do grupo de pessoas no topo da pirâmide, que não contribuem mais para o sistema previdenciário. Atualmente a taxa de natalidade e de mortalidade tem caído, reduzindo a base – grupo de pessoas economicamente ativas – e aumentado o topo da pirâmide – grupo de aposentados. Com menos gente trabalhando para pagar os benefícios a previdência oficial tem enfrentado sérios desafios (IBGE, 2008).

É demonstrado nas Figuras 3, 4 e 5 abaixo a pirâmide etária do Brasil, segundo o IBGE (2008), dos anos de 1980, 2010 e 2050. Note a mudança na estrutura e o alargamento do topo, demonstrando o envelhecimento da população

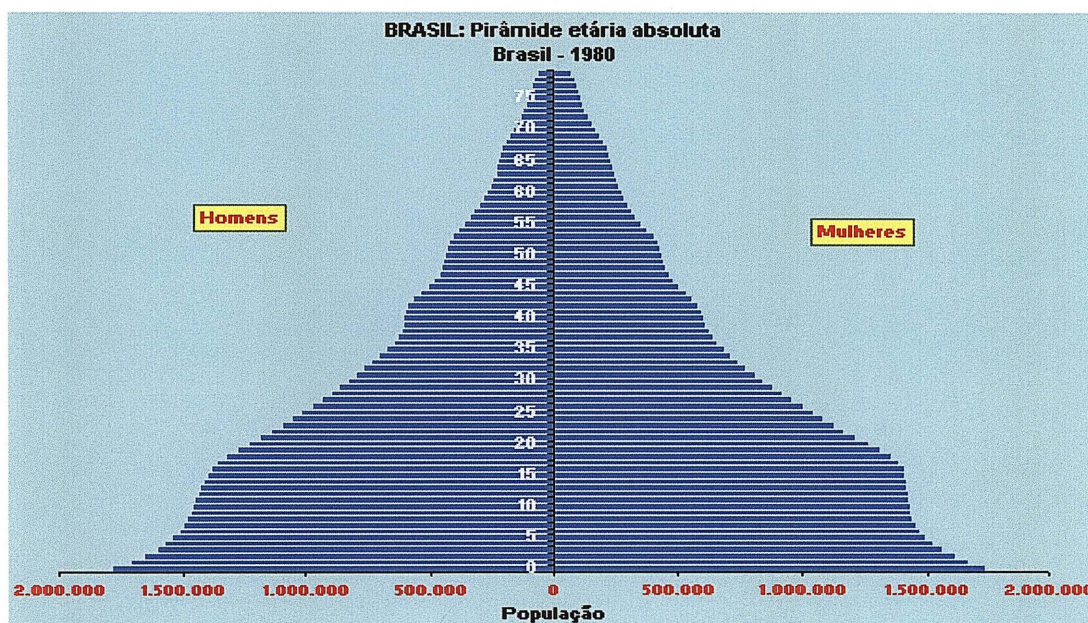


Figura 3 - BRASIL: Pirâmide etária em 1980

Fonte: IBGE, 2008. (http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/projecao_da_populacao/piramide/piramide.shtm)

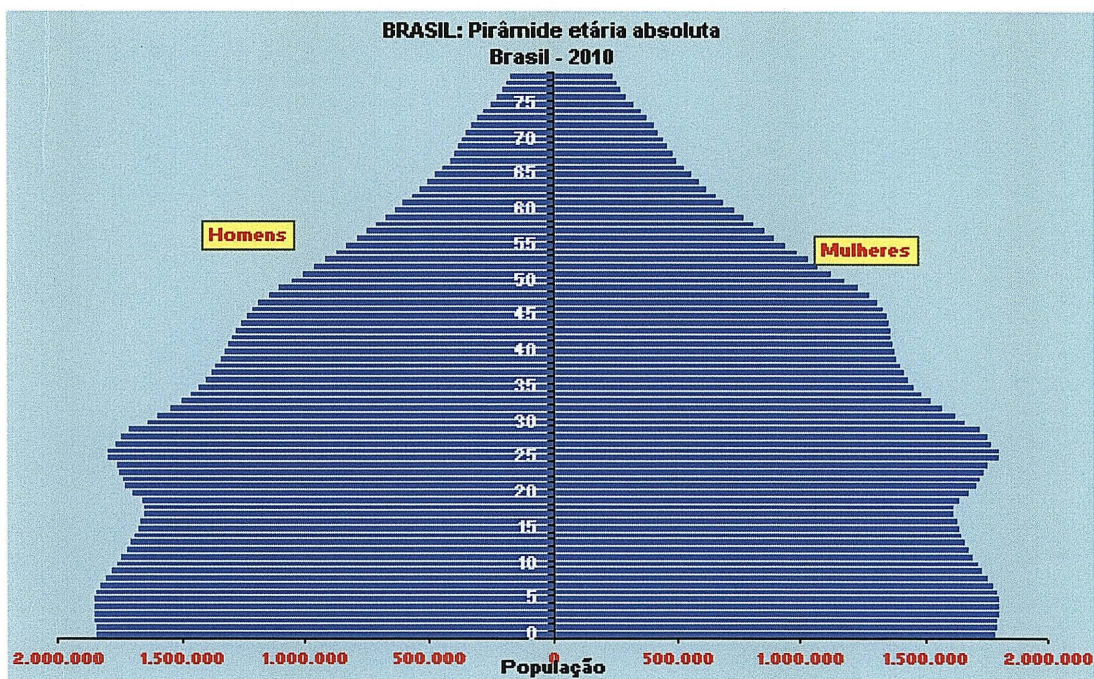


Figura 4 - BRASIL: Pirâmide etária em 2010

Fonte: IBGE, 2008. (http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/projecao_da_populacao/piramide/piramide.shtm)

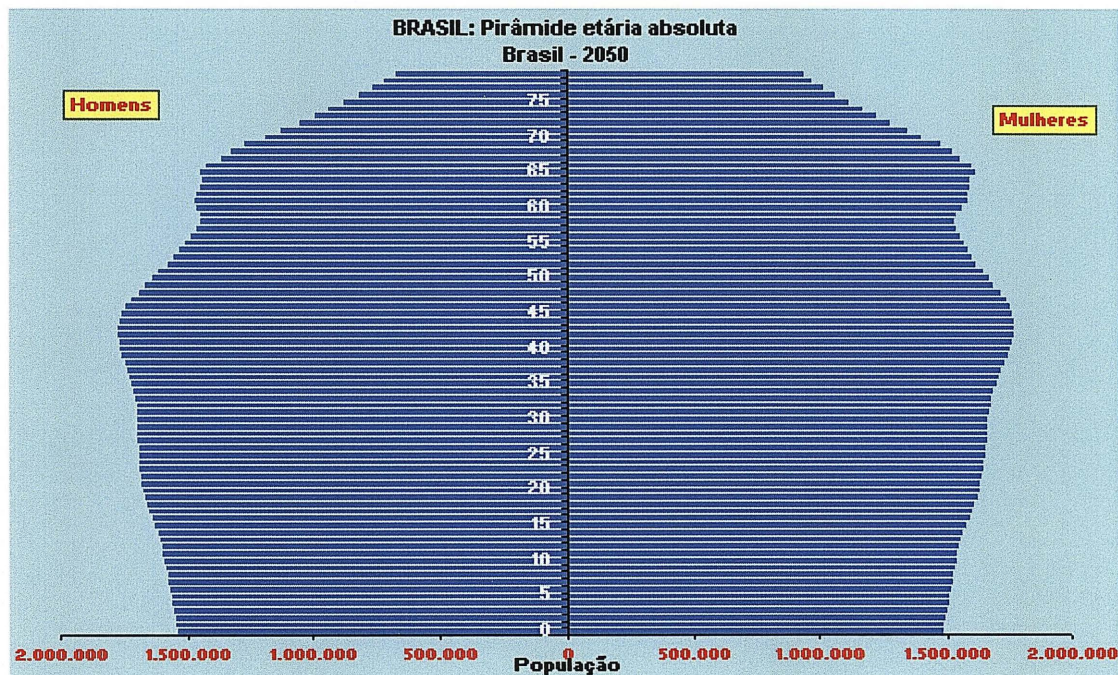


Figura 5 - BRASIL: Pirâmide etária em 2050

Fonte: IBGE, 2008. (http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/projecao_da_populacao/piramide/piramide.shtm)

2.5 PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

Embora a Seguridade Social seja uma obrigação constitucional do Estado Brasileiro, outros órgãos (entidades filantrópicas ou com objetivo de lucro, no caso da iniciativa privada) também podem atuar como agentes de seguro social, tais como no setor privado, através da Previdência Privada, de planos particulares de saúde, ou com entidades assistenciais. É o que informa o site no Ministério da Previdência Social (2008).

Nesse caso os órgãos podem firmar convênios com os entes públicos e seguirem leis gerais para que possam atuar com uniformidade e responsabilidade.

O regime de previdência complementar é facultativo, permitindo às pessoas ampliarem sua renda na aposentadoria, além da previdência oficial. Contudo, a participação desse regime não dispensa a obrigatoriedade de filiação ao RGPS.

A Previdência Privada é uma alternativa para complementar a renda futura, pois os benefícios do INSS certamente não garantirão o nível de renda da fase ativa. Além disso, o déficit da previdência oficial do Brasil só tem aumentado o que nos obriga a planejar de modo premente nossa segurança e futuro financeiro através da Previdência Privada.

Segundo Luquet (2001), enquanto se é criança ou jovem são os pais que provêem todos os gastos dos filhos, tais como, alimentação, moradia, educação, saúde, entre outros. Na medida em que se chega à idade adulta, com formação em nível superior, a expectativa é de que essa pessoa esteja preparada para encarar o mercado de trabalho e produzir sua própria renda.

Futuramente, quando essas pessoas estiverem fora do mercado de trabalho (não necessariamente), há duas possibilidades para a subsistência. Ou apóiam-se da previdência oficial, que no caso do Brasil é de responsabilidade do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), com uma renda que vai depender de diversos fatores (idade, tempo de contribuição, expectativa de sobrevida, etc.) e que, normalmente, fica abaixo da renda de quando se estava trabalhando. Ou preparam-se com agentes privados, através de companhias seguradoras, fundos de pensão, ou empresas abertas de previdência complementar.

Para Cerbasi (2008), os Planos de Previdência Privada não são alternativas de investimento, mas um pacote de serviços e soluções que utilizam investimentos. Nesse tipo de aplicação financeira, além da gestão de investimento que a instituição contratada faz mediante uma taxa de administração⁵, há uma taxa de carregamento⁶, contrapartida do serviço de planejamento financeiro e tributário oferecidos. Nesse tipo de serviço a empresa contratada selecionará os investimentos e a estratégia de administração. Semelhantes aos demais fundos que os bancos oferecem, os fundos de previdência são específicos para esse fim e, por isso, são mais seguros, já que as pessoas que investem nesse tipo de aplicação têm objetivos de longo prazo, permitindo ao gestor fazer escolhas mais adequadas para esse perfil.

Além das vantagens matemáticas que os planos de previdência podem trazer, existem também vantagens estratégicas para a proteção da família. Os recursos totais acumulados são disponibilizados imediatamente aos beneficiários declarados pelo poupador em caso de sua morte ou invalidez, sem entrar no inventário. Além disso, os beneficiários ficam isentos do Imposto de Renda, em caso de herança. Essas características fazem com que os planos de previdência sejam encarados também como uma espécie de seguro de vida. (CERBASI, 2008, p.226)

2.5.1 Previdência Privada - Previdência Aberta Complementar

A Previdência Privada é uma alternativa para complementar a renda futura. Os agentes privados são as companhias seguradoras, os fundos de pensão ou as empresas privadas de previdência complementar, ensina Luquet (2001).

O plano de Previdência Privada é altamente recomendável para as pessoas que recebem acima do teto da previdência oficial. Não só para esses, pois, em geral, a Previdência Oficial paga menos do que se recebe quando está trabalhando.

As vantagens de aderir a um plano de Previdência Privada são, em primeiro lugar, os benefícios fiscais. O imposto é adiado para ser pago no resgate da aplicação.

Cerbasi, num artigo da *Você/SA – Especial Previdência* (2008, p. 57) afirma:

⁵ Taxa de administração: é o percentual incidente sobre o valor da reserva constituída, com o objetivo de remunerar o administrador dos ativos pela prestação de seus serviços (Dicionário do *site* Dr. Previdência).

⁶ Taxa de carregamento: é o percentual incidente sobre as contribuições pagas para atender às despesas administrativas, de corretagem e colocação do plano (Dicionário do *site* Dr. Previdência).

Previdência Privada é a maneira mais simples e segura de enriquecer, não a mais rápida. Se você se considera um investidor ativo, conhecedor do mercado, não precisa pagar taxas de serviço para construir sua riqueza, e sua rentabilidade diferenciada pode até superar o benefício fiscal obtido pela previdência. Mas, com certeza, para a maioria das pessoas, um plano de previdência é a solução mais eficaz para garantir o futuro.

Diversos autores da área financeira lembram que os cuidados no momento de fazer um investimento em um plano de Previdência Privada devem começar pela escolha criteriosa da instituição financeira que irá gerenciar os recursos aplicados, passando pelos custos da taxa de administração e da taxa de carregamento que você paga pelo plano.

A taxa de administração é um percentual cobrado sobre o patrimônio líquido. A taxa de carregamento é cobrada sobre as contribuições feitas para o plano, conforme o glossário da SUSEP (2008).

De acordo com a SUSEP o percentual máximo de carregamento aceito pela legislação vigente é de 10% para os planos de contribuição variável e 30% para a modalidade de benefício definido.

Ao contratar um plano de previdência é importante avaliar a empresa que vendeu o plano na sua atuação no mercado, sua saúde financeira e os antecedentes históricos. Durante toda a vigência do contrato, tanto no período de aplicação de recursos, quanto na etapa de recebimento de benefícios deve-se acompanhar a evolução da empresa, lembra Luquet (2001).

Cerbasi (2008) elenca uma série de cuidados na hora da negociação de um Plano de Previdência. Não escolher o plano sozinho é a primeira recomendação, sugerindo procurar a orientação de um corretor de seguros e previdência; analisar criteriosamente o contrato antes assiná-lo, verificando penalidades para resgates, restrições à mudanças e condições de taxas; por último, pesquisar e avaliar taxas de administração e carregamento.

O órgão competente para fiscalizar o cumprimento das normas de funcionamento do mercado de seguros, Previdência Privada aberta, capitalização e resseguro é a SUSEP, Superintendência de Seguros Privados. É uma autarquia vinculada ao Ministério da Fazenda, cuja Missão, nos termos encontrados no site do órgão é a seguinte: "Atuar na regulação, supervisão, fiscalização e incentivo das atividades de seguros, previdência complementar aberta e capitalização, de forma

ágil, eficiente, ética e transparente, protegendo os direitos dos consumidores e os interesses da sociedade em geral."

Quando houver algum problema em relação ao plano contratado a SUSEP é órgão ao qual devemos recorrer.

As entidades abertas de previdência complementar são sempre constituídas sob a forma de sociedades anônimas e têm como escopo instituir e operar planos de benefícios de caráter previdenciário concedidos em forma de renda continuada ou pagamento único, acessíveis a quaisquer pessoas físicas.

A base legal é o Decreto-Lei 73/1966 e a Lei Complementar 109/2001. O órgão regulador é o Conselho Nacional de Seguros Privados (CNSP) e o fiscalizador é a Superintendência de Seguros Privados (SUSEP), ambos subordinadas ao Ministério da Fazenda.

O *site* da SUSEP (2008) dispõe sobre os tipos básicos de benefícios previdenciários que as entidades de previdência complementar aberta podem oferecer:

- Renda por sobrevivência: paga ao participante do plano que sobreviver ao prazo de contratado, chamada de aposentadoria.
- Renda por invalidez: paga ao participante nos casos de invalidez total e permanente ocorrida durante o período de cobertura e após o período de carência determinado no plano.
- Pensão por morte: paga ao(s) beneficiário(s) indicado(s) na proposta de inscrição em função da morte do participante durante a vigência da cobertura e após o período de carência.
- Pecúlio por morte: pagamento em dinheiro de uma só vez ao(s) beneficiário(s) indicado(s) na proposta de inscrição em função da morte do participante durante a vigência da cobertura e após o período de carência.
- Pecúlio por invalidez: pagamento em dinheiro de uma só vez ao próprio participante, motivada pela sua invalidez total e permanente ocorrida durante o período de cobertura e após o período de carência determinado no plano.

Os planos de previdência mais conhecidos são o Plano Gerador de Benefício Livre – PGBL – e o Vida Gerador de Benefício Livre – VGBL. Há também a alternativa de fundos de investimentos⁷.

No longo prazo o rendimento dos fundos de previdência é superior ao rendimento dos fundos de investimento, segundo vários analistas financeiros. Além disso, tanto o Plano Gerador de Benefício Livre (PGBL), quanto o plano Vida Gerador de Benefício Livre (VGBL) têm benefícios fiscais, como o fato do imposto só incidir no momento do resgate.

Já os fundos de investimento são tributados pelo conhecido “come-cotas”, em que o Imposto de Renda (IR) é recolhido a cada seis meses sobre a aplicação, no último dia útil dos meses de maio e novembro. A revista VOCÊ/SA – “Especial Previdência” (2008) contempla uma reportagem sobre o assunto.

Os fundos de previdência têm também a vantagem de ser uma forma de manter a disciplina de poupar, pois a aplicação mensal pode ser descontada automaticamente da conta corrente do cliente.

Contudo, se a previsão for de um investimento de curto prazo, o PGBL e o VGBL têm taxas de administração e carregamento superiores aos fundos de investimento segundo a revista VOCÊ/SA, Especial Previdência (2008).

Como não conhecemos nosso futuro a escolha de um plano de previdência deve ser muito bem avaliado, ensina Cerbasi (2003).

Quanto ao PGBL e VGBL, ambos são semelhantes, segundo a revista VOCÊ/SA, Especial Previdência (2008). Eles não têm garantia de rentabilidade futura, têm riscos, e permitem a escolha da composição da carteira de investimento. Também podem ser transferidos para outra operadora.

O Plano Gerador de Benefícios Livres é um plano de Previdência Privada criado em 1997, em que o investidor escolhe o valor e a frequência da contribuição. Não há nenhuma exigência quanto à interrupção das contribuições. Os depósitos efetuados rendem juros e o plano é administrado pelas instituições financeiras.

⁷ Fundos de Investimento: serviço de seleção de ativos e gestão de uma carteira de investimentos segundo critérios definidos previamente em regulamento. (CERBASI, 2008, p. 207)

É um sistema de contribuição definida, em que não há garantia mínima de rentabilidade, mas existe o retorno das aplicações financeiras realizadas que aumentam o patrimônio. A carteira de investimentos pode conter parcela das aplicações em renda fixa e outra parte em ações, limitado a 49% do total.

É uma aplicação cujos valores podem ser resgatados a qualquer momento, desde que cumprido o prazo mínimo de resgate de 60 dias, sem nenhuma penalidade.

As aplicações em PGBL têm benefício fiscal de abatimento do Imposto de Renda de até 12% da renda tributável. O rendimento dessas aplicações será tributado no resgate.

Para Follador (2007, p. 83), o PGBL é “bom para quem tem carteira assinada com renda declarada, e utiliza o formulário completo do Imposto de Renda.” O autor prossegue sua consideração:

Esse plano é uma alternativa de constituição de poupança previdenciária com viés financeiro, pois na prática funciona como um fundo de investimento tradicional que permite, inclusive, o resgate não condicionado a carências, antes do momento da aposentadoria, o que não é recomendável em um plano de previdência.

A diferença principal entre esses planos é o incentivo tributário. Especialistas do setor de previdência recomendam que para as pessoas que fazem Declaração de Imposto de Renda no modo completo optem pelo PGBL. Nesse plano, as aplicações realizadas podem ser deduzidas do IR observado o limite de 12% do total da renda bruta tributada.

No momento do resgate o IR incide sobre todo o patrimônio, não apenas sobre o lucro. Esse benefício só tem validade para quem contribui para o INSS.

Criado recentemente, em 2001, o plano Vida Gerador de Benefício Livre inova em alguns itens. A diferença maior entre o PGBL e o VGBL é que esse último não conta com o benefício de dedução de 12% da renda. Nesse caso as aplicações sofrem tributação apenas sobre o ganho das mesmas no momento do resgate, esclarece Luquet (2001).

Para quem faz Declaração de Imposto de Renda no formulário simplificado ou é isento a melhor opção é o VGBL. Nesse plano apenas o lucro é tributado, e não há abatimento das contribuições no IR.

Após definir o modelo de plano de previdência é preciso escolher o regime de tributação: tabela progressiva ou regressiva. No caso de tributação regressiva o fator determinante é o tempo. A revista VOCÊ/SA, Especial Previdência (2008) explica essa relação. As alíquotas reduzem na medida inversa do tempo; quanto mais tempo tiver o investimento, menor a alíquota, que pode variar entre 35% e 10%, diminuindo a cada dois anos.

Follador (2007, p. 96) esclarece que as alíquotas da **Tabela Regressiva** que incidirão sobre o valor do benefício ou do resgate são estabelecidas em função do prazo de acumulação (tempo de investimento) dos recursos, conforme segue:

TABELA REGRESSIVA	
Tempo de Investimento	Alíquota de IR
0 a 2 anos	35%
2 a 4 anos	30%
4 a 6 anos	25%
6 a 8 anos	20%
8 a 10 anos	15%
Mais de 10 anos	10%

Fonte: Receita Federal, 2008

TABELA 1 – TABELA REGRESSIVA DO IMPOSTO DE RENDA

Para quem optar por esse regime de tributação Cerbasi (2008, p. 228) lembra que deve-se considerar que a “tributação é na fonte e definitiva, dependendo exclusivamente do prazo de aplicação, não podendo ser deduzido das futuras declarações anuais de IR.”

Esse modelo de tributação foi criada em 2005, para estimular a poupança de longo prazo, através da Lei 11.196/2005, que alterou a Lei 11.053/2004. É apropriado para quem planeja um investimento para mais de oito anos, com renda mensal de aposentadoria superior a 4.000 reais, segundo analistas da revista VOCÊ/SA, Especial Previdência (2008).

Segundo Follador (2007), no caso de **tributação progressiva**, é prevista uma alíquota única de 15% para os resgates efetuados nos planos de previdência complementar. Se o plano for convertido em renda mensal, o percentual varia de acordo com a tabela progressiva incidente sobre os salários. Especialistas da área financeira indicam essa escolha para as pessoas de menor renda, abaixo do teto do INSS, conforme menciona a revista VOCÊ/SA, Especial Previdência (2008).

TABELA PROGRESSIVA		
Base de cálculo mensal em R\$	Alíquota %	Parcela a deduzir do imposto em R\$
Até 1.372,81	-	-
De 1.372,82 até 2.743,25	15,0	205,92
Acima de 2.743,25	27,5	548,82

Fonte: Receita Federal, 2008.

TABELA 2 – TABELA PROGRESSIVA DO IMPOSTO DE RENDA

Ao optar por este regime, os recursos aplicados se acumularão sem qualquer retenção de impostos – como no Regressivo – e, ao resgatar, a alíquota incidente sobre os lucros, no caso do VGBL, ou sobre o total resgatado, no caso do PGBL, seguirá a tabela progressiva vigente de Imposto de Renda.

Apesar da retenção do tributo ser na fonte e no momento do resgate, ela não é definitiva, pois pode ser deduzida até seu valor total na declaração anual de IR, se o total de rendimentos, incluindo os saques do plano de previdência no regime progressivo, estiverem na faixa de isenção da tabela da Receita Federal. (CERBAS, 2008, p. 229)

Na escolha do plano é preciso considerar as taxas incidentes. Segundo a revista Você S/A, na edição Especial Previdência, a taxa de administração variam de 0,85% a 5% e são usadas para pagar despesas de administração, tais como os vendedores do plano. Quanto maior for a parcela investida em renda variável, maior a taxa. Existe ainda a taxa de carregamento que recai sobre todos os depósitos feitos no plano, variando entre 0,3% e 10%. Essa taxa diminui quando a aplicação aumenta.

Anualmente, a empresa deve enviar um extrato com todas as informações necessárias para avaliar o andamento do plano (PGBL ou VGBL). A qualquer momento o participante pode solicitar informações sobre o plano, afirma Luquet (2001).

Escolher o melhor plano de previdência depende de um estudo cuidadoso, das empresas que oferecem tais planos, das taxas cobradas, da credibilidade da instituição vendedora, etc.

É importante ler o regulamento do plano de previdência complementar para conhecer o seu funcionamento, verificar na SUSEP (que é o órgão regulador) se está aprovado, avaliar as datas de criação e patrimônio de cada plano. Em geral, quanto maior o patrimônio, mais seguro o fundo. Conhecer a instituição e sua atuação no mercado também são bons referenciais.

O Anexo I desta pesquisa reproduz uma lista dos 170 melhores fundos de previdência privada do Brasil, segundo o Centro de Estudos em Finanças da Fundação Getúlio Vargas de São Paulo, retirado da revista VOCÊ/SA (2008). Esse levantamento considerou os planos de aposentadoria das 50 maiores seguradoras do Brasil que estão operando há pelo menos três anos. Segundo a revista VOCÊ/SA (2008, p.114):

Depois, foi criado um critério de classificação desses planos com base na taxa interna de retorno, usando uma projeção de investimento para dez anos. Os fundos cinco estrelas foram os 10% melhores deste ranking, os que receberam quatro estrelas foram os 15% seguintes, e os fundos com três, duas e uma estrela formam os 25%, cada um, do bloco seguinte. A rentabilidade passada não é garantia de lucros no futuro, mas é um bom indicador do desempenho dos fundos.

2.5.2 Fundos de Pensão – Entidades fechadas de Previdência Privada

São entidades fechadas de Previdência Privada, com a finalidade oferecer uma alternativa de complemento da renda de aposentadoria. São organizados por uma ou mais empresas e disponíveis para os empregados que desejarem aderir ao plano voluntariamente.

Essas entidades fechadas não têm finalidade de obter lucro e não podem distribuir os lucros das suas aplicações. Formam “reservas técnicas” por meio de um processo contínuo de capitalização das contribuições dos participantes e das empresas patrocinadoras. As contribuições constituem um fundo que é aplicado em ações, renda fixa, imóveis.

Planos empresariais, conhecidos também por fundos de pensão ou planos fechados pelo fato de terem seu acesso limitado a pessoas vinculadas a uma empresa, associação ou entidade associativa, tendem a ser uma das mais interessantes e seguras alternativas de construção de riqueza. Em essência, são planos de previdência com algumas características vantajosas para o participante, cujos investimentos costumam ser regulares e automáticos (desconto em folha, cobrança em mensalidade ou similares).(CERBASI, 2008, p. 236)

Os recursos acumulados durante a vida do trabalhador financiarão o benefício que irá complementar a renda da aposentadoria.

Para participar de um fundo de pensão é preciso que o interessado trabalhe numa empresa que ofereça esse plano. A empresa é dita patrocinadora e, normalmente, também faz contribuições ao fundo. Os ajustes atuariais em função da idade avançada de alguns funcionários são suportados pela empresa.

O gestor do fundo é um profissional ou uma equipe contratada para desenvolver a estratégia dos investimentos efetuados pelo fundo. Esse gestor pode ser interno ou terceirizado e as decisões podem ser tomadas isoladamente ou por um conselho que aceitará ou não às sugestões do gestor.

A vantagem de participar de um fundo de pensão é a possibilidade de deduzir até 12% da renda tributável. A empresa que contribuir pode descontar até 20% da folha de pagamento bruta anual.

Para o investidor pouco disciplinado é uma forma de poupança forçada, já que as contribuições são descontadas do salário.

O fundo de pensão pode ser resgatado ou transferido. No caso de resgate sofre tributação do Imposto de Renda. Se transferir para um fundo de Previdência Privada, aberto ou fechado, mantém o benefício fiscal. Essa última alternativa é chamada de portabilidade.

Ao ingressar num fundo de pensão é necessário definir qual a renda que se deseja obter na aposentadoria. Em função dessa variável e da idade é calculado o valor das contribuições para o plano

Algumas características que distinguem os planos fechados dos abertos são lembradas por Cerbasi (2008):

- Taxas de administração normalmente menores, pois a administração é simplificada e para um grande número de participantes.
- Taxa de carregamento em geral não é cobrada, mas quando ocorre é bem inferior a dos planos abertos.
- Carteira de investimentos bastante conservadoras, investindo em renda fixa, oferecendo maior segurança quanto à rentabilidade.
- Contrapartida da empresa sobre o investimento do funcionário, limitada a um percentual do salário do funcionário.
- Quanto maior a contrapartida da empresa, maior tende a ser a exigência para que o funcionário permaneça na empresa por um prazo mínimo, para ter direito a resgatar a proporção equivalente ao que a empresa contribuiu (esse prazo é chamado carência).

Trimestralmente, os participantes do fundo devem receber um demonstrativo dos investimentos. A fiscalização é feita pela Secretaria de Previdência Complementar (SPC). Uma forma de averiguar a gestão do fundo é acessar o site do Ministério da Previdência Social (www.mps.gov.br) e verificar se o fundo não está sob intervenção da SPC, significando que há alguma razão para averiguar a gestão do patrimônio e capacidade de solvência.

Desconfiando ou constatando qualquer irregularidade na gestão do fundo o cliente deve fazer uma denúncia à SPC. É recomendável acompanhar de perto os investimentos e averiguar as projeções dos analistas.

A Secretaria de Previdência Complementar é um órgão do Ministério da Previdência Social cuja competência é fiscalizar as atividades das Entidades Fechadas de Previdência Complementar (fundos de pensão).

O *site* do Banco Central informa que a SPC está ligada aos órgãos normativos do sistema financeiro (Banco Central) na observação das exigências legais de aplicação das reservas técnicas, fundos especiais e provisões que as entidades sob sua jurisdição são obrigadas a constituir e quem tem diretrizes fixadas pelo Conselho Monetário Nacional.

A competência da Secretaria de Previdência Complementar, segundo consta no site do Banco Central(2008):

- Propor orientações básicas para o Sistema de Previdência Complementar;
- Conciliar as atividades das entidades fechadas de Previdência Privada com as políticas do Governo;
- Fiscalizar, supervisionar, coordenar, orientar e controlar as atividades relacionadas com a previdência complementar fechada;
- Avaliar e autorizar os pedidos para constituição, funcionamento, fusão, incorporação, transferência de controle das entidades fechadas de previdência complementar;
- Analisar e aprovar os convênios de adesão efetuados por patrocinadores e instituidores, além de propor a intervenção ou liquidação de tais entidades.

Os fundos de pensão são organizados sob a forma de fundação ou sociedade civil, sem fins lucrativos e são abertos apenas aos empregados de uma empresa ou grupo de empresas ou aos servidores públicos (da União, Estados, Distrito Federal e Municípios), entes patrocinadores ou associados de pessoas jurídicas de caráter profissional, classista ou setorial, ditos instituidores.

As entidades de previdência fechada devem observar as normas do Conselho Monetário Nacional (CMN), por meio da Resolução 3.121/2003 quanto à aplicação dos recursos dos planos de benefícios. A Lei Complementar 109 /2001 também orienta os fundos de pensão.

O quadro a seguir evidencia o diferencial que a possibilidade de aderir a um plano de previdência faz na escolha de um emprego.

Previdência nas empresas	
76%	Oferecem o benefício da Previdência Privada para seus funcionários.
62%	Utilizam entidade fechada de Previdência Privada (fundos de pensão).
38%	Utilizam entidade aberta de Previdência Privada (fundos comercializados no mercado).
85%	Adotam o modelo de contribuição definida.

Fonte: Você/SA Especial Previdência (2008, p. 15)

TABELA 3 – SITUAÇÃO DA PREVIDÊNCIA PRIVADA NAS EMPRESAS.

+ O plano certo

Cada companhia pode oferecer três tipos de aposentadoria complementar:

Típos	O que são
Fundos de pensão	Instituição criada exclusivamente para fazer a gestão do plano de aposentadoria dos funcionários de uma empresa.
Previdência privada aberta	São os produtos (PGBL e VGBL) vendidos pelas seguradoras diretamente para as empresas. Os planos empresariais representam cerca de 15% do mercado.
Fundo de pensão multipatrocinado	São fundos de previdência oferecidos pelos bancos que reúnem várias empresas. São considerados o intermediário entre o fundo de pensão e a previdência aberta.

Fonte: Revista VOCÊ/SA. Na conta da empresa (2008, p.110).

2.5.3 Planos de aposentadoria customizados

Uma edição extra da revista VOCÊ/SA – “Especial Previdência”, apresenta uma nova proposta, os planos de aposentadoria customizados. O gerente comercial da Icatu Hartford, empresa que atua no ramo de previdência, afirma que cada setor do mercado pode atualmente oferecer um plano específico de acordo com o tipo de corporação e dos profissionais envolvidos.

Essa necessidade surgiu em função da necessidade manter ou repelir os funcionários de algumas empresas, conforme seu interesse. Por exemplo, em setores químico e farmacêutico, onde os funcionários fazem carreira numa única indústria, e a mão-de-obra é escassa e especializada é importante para as empresas reter esses talentos.

Já num setor de alta rotatividade de pessoal, como no caso de publicidade e marketing ou tecnologia de informação, a parcela de participação da empresa é menor. Nesse tipo de empresa a preferência é por profissionais mais jovens, que não apreciam muito essas vantagens.

Há possibilidade até de diferenciar os planos de acordo com o cargo.

A elaboração desse tipo de plano depende de um grande trabalho de avaliação do perfil do cliente, tais como faixa etária e renda, rotatividade de pessoal e os custos para a empresa bancar a sua parcela da previdência. Como todos os planos de previdência, são supervisionados pela SUSEP.

2.5.4 Planos de Previdência Ciclo de Vida

Esse tipo de plano é uma novidade das instituições, afetando, principalmente a composição da carteira do fundo de previdência. É uma tendência esse mercado oferecer planos cada vez mais detalhados e específicos para se ajustar às necessidades dos clientes, segundo a revista *Você / SA, Especial Previdência* (2008).

Os chamados fundo de previdência Ciclo de Vida são planos cuja composição da carteira se adéqua ao tempo que o investidor tem para fazer a poupança da aposentadoria, nos termos da revista.

Conforme o momento da vida o plano é adaptado. Quando mais jovem, a carteira tem uma composição mais agressiva, com grande parcela das aplicações em renda variável. Na medida em que o investidor vai envelhecendo a distribuição das aplicações vai ficando mais conservadora, com redução do investimento em ações. Por esse motivo são chamados Ciclo de Vida, pois acompanham a evolução do tempo disponível para formar o montante da aposentadoria.

Esses planos simplificam para o investidor a questão de acompanhar o desempenho da sua carteira de investimentos. O cliente só precisa definir quando quer se aposentar. Quem administra o risco das aplicações, escolhe onde investir e faz as adaptações do plano são os profissionais das instituições financeiras. Nos Estados Unidos esse tipo de plano de previdência é amplamente difundido, segundo a revista *VOCÊ/SA, Especial Previdência* (2008).

Os riscos desse plano, conforme destaca na revista o vice-presidente do Bradesco Vida e Previdência é o fato da alocação da carteira mudar apenas em função do tempo, sem considerar as condições do mercado. Pode acontecer, como ilustra a revista, de um ciclo encerrar-se num momento ruim do mercado acionário, vendendo as ações por um preço muito baixo. Ou pode ocorrer de não serem

aproveitadas as boas oportunidades do mercado financeiro, por causa do fim do prazo de aplicar em renda variável. Para dissolver esse risco a sugestão é manter o plano ciclo de vida por um longo prazo.

2.5.5 Alternativas de resgate dos planos de previdência complementar

O site da SUSEP (2008) informa as formas de resgate para a aposentadoria. Segundo a revista *Você / SA, Especial Previdência* (2008), há sete alternativas para receber o benefício da previdência. Cinco transformam o montante acumulado em renda mensal e duas são para o resgate total. A seguir, é reproduzido o quadro das modalidades de resgate elaborado pela revista, de forma simplificada e de mais fácil compreensão.

MODALIDADES DE RESGATE			
	Como funciona	Ponto forte	Ponto fraco
Renda vitalícia	Renda mensal por toda a vida. O valor será corrigido com índice estipulado no contrato.	Segurança. O dinheiro será pago mensalmente durante toda a vida	Em caso de morte prematura, o dinheiro acumulado ficará na caixa da seguradora.
Renda vitalícia com prazo mínimo garantido	Renda mensal por toda a vida. Se o segurado morrer antes do prazo estipulado no contrato, a família fica com o dinheiro.	O dinheiro poderá ficar com a família, em caso de morte do segurado, no período que varia entre 5 e 15 anos.	O preço desse serviço é mais caro. O valor da renda será menor do que a renda vitalícia.
Renda vitalícia reversível ao cônjuge	O segurado terá uma renda mensal fixa. Em caso de morte, o parceiro continuará a receber o dinheiro.	Uma boa alternativa para quem tem a mulher ou o marido como dependente.	Também pode custar caro. O valor irá depender da idade do beneficiário.
Renda vitalícia reversível ao cônjuge com continuidade aos menores	Renda mensal vitalícia, parecida com a anterior. Porém, na falta do companheiro, o dinheiro fica com os menores, com idade até 24 anos.	A aposentadoria serve como proteção para toda a família. Alternativa para quem tem filhos menores.	O valor da renda reduz ainda mais, Também varia conforme a idade de todos os dependentes.
Renda com prazo certo	A renda será paga apenas por um período determinado.	O valor é superior ao pago pela renda vitalícia comum.	Se o segurado viver por um tempo superior ao programado, corre o risco de faltar dinheiro.
Resgate programado	São programadas retiradas periódicas. Saques, por exemplo, apenas uma vez por ano.	Não tem custo alto. É possível fazer a própria gestão de curto prazo dos seus recursos.	Quem não tem outra fonte de renda pode ficar sem dinheiro no intervalo entre as retiradas.
Resgate total	Todo dinheiro acumulado é sacado de uma só vez.	Não tem custo. Há chances de aumentar os rendimentos desse patrimônio.	Fazer a própria gestão dos recursos não é simples. Há chances também de perdas.

Fonte: Revista *Você/SA – Especial Previdência* (2008, p. 54)

QUADRO 1 – MODELOS DE RESGATE DE PLANOS DA PREVIDÊNCIA PRIVADA

2.5.6. Previdência para Saúde e Educação

A edição Especial Previdência da revista Você/SA (2008) apresenta uma novidade no mercado de planos de previdência. A Federação Nacional de Previdência Privada e Vida (Fenaprevi), entidade que reúne quase uma centena de empresas do setor, debate junto ao governo a criação de dois novos produtos, o PrevSaúde e o PrevEducação.

A proposta para o plano de saúde é para garantir uma poupança para as despesas médicas ou para os planos de saúde do contribuinte. O investidor faz contribuições mensais e, ao optar pelo resgate para custear um plano ou despesa, terá um incentivo tributário. A estimativa das empresas que participam da Fenaprevi é de que o plano tenha alta adesão, pois o custo deve ser baixo e, conseqüentemente, acessível a grande parte da sociedade.

O produto para a educação segue a mesma idéia, segundo a revista VOCÊ/SA, Especial Previdência (2008). O contribuinte que usar o investimento para pagar despesas de educação também terá benefício fiscal. A tendência de baixo valor deve atrair, como no plano de saúde, inúmeros adeptos.

Esses planos de previdência para saúde e educação já têm o apoio da Superintendência de Seguros Privados (Susep), órgão responsável pela fiscalização e regulamento do setor. Falta somente a aprovação do governo, que determinará o limite da isenção de impostos para o participante.

3 METODOLOGIA

Este capítulo demonstrará as características e procedimentos metodológicos empregados nesta pesquisa para atingir os objetivos propostos.

3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

Em relação aos objetivos desta pesquisa, o presente estudo utiliza predominantemente a pesquisa exploratória, combinando estudo descritivo. Segundo Malhotra (2001, p. 106) “o objetivo da pesquisa exploratória é explorar um problema ou uma situação para prover critérios e compreensão.” Esse tipo de pesquisa é empregado para formular um problema ou defini-lo com maior precisão, identificar cursos alternativos de ação, construir hipóteses, obter critérios para desenvolver uma abordagem do problema, dentre outras possibilidades. Já a pesquisa descritiva segundo Malhotra (2001, p. 108) objetiva “descrever alguma coisa – normalmente características ou funções de mercado”. Para o autor, esse tipo de pesquisa é usado para descrever características de grupos relevantes, como consumidores, vendedores, empresas, ou áreas de mercado e estimar de comportamento de uma população, dentre outras aplicações.

Esta pesquisa parte da apresentação da evolução histórica sobre previdência social inserindo o leitor no contexto atual, e prossegue esclarecendo conceitos quanto ao planejamento financeiro da aposentadoria – oficial e complementar –, a partir de elementos textuais bibliográficos, e introduz dados descritivos através da coleta de dados.

A abordagem do problema, quanto à natureza dos dados, envolve pesquisa quantitativa e qualitativa, pois apresenta a concepção teórica atual sobre o planejamento financeiro da aposentadoria e demonstra dados numéricos sobre um grupo de pesquisa. Apresenta-se sob a forma de pesquisa bibliográfica não-experimental.

3.2 COLETA DE DADOS

A coleta de dados se dá por meio de pesquisa bibliográfica e levantamento através de um questionário. A bibliografia é composta principalmente de livros, revistas, artigos e *sítes* oficiais da internet, especialmente voltados às finanças e/ou à previdência. O levantamento por meio de questionário será estruturado com perguntas fechadas ou de múltipla escolha, como intuito de obter informações sobre o perfil, comportamento, intenções, atitudes, percepção e motivações de um determinado grupo acerca do presente objeto de pesquisa.

3.2.1 População e amostra

O levantamento será efetuado através de questionário encaminhado aos empregados da EPAGRI / SA – Empresa de Pesquisa Agropecuária e Extensão Rural de Santa Catarina S.A. A população em questão abrange 2.230 pessoas. O questionário será enviado a todos os endereços de e-mail existentes na empresa e espera-se obter um retorno mínimo de 10% da população em questão.

Sobre levantamento, Malhotra (2001, p.179) faz a seguinte consideração:

O **método de levantamento** para a obtenção de informações se baseia no interrogatório dos participantes, aos quais se fazem várias perguntas, sobre seu comportamento, intenções, atitudes, percepção, motivações, e características demográficas e de estilo de vida. [...] Geralmente, o **questionário** é estruturado visando a uma certa padronização no processo de coleta de dados.

O questionário elaborado para esse estudo apresenta a maioria das questões com alternativas fixas, exigindo que o entrevistado escolha dentre um conjunto predeterminado de respostas.

Para Malhotra (2001, p.179) o método de levantamento apresenta diversas vantagens, tais como: aplicação simplificada, dados confiáveis (visto que as respostas são limitadas às opções propostas no questionário). Além disso, o uso de questionário padrão, de perguntas fechadas, minimiza a variação nos resultados que a interferência dos entrevistadores pode causar. Finalmente, a tabulação, a análise e a interpretação dos dados são relativamente simples.

A desvantagem do questionário é que os entrevistados podem não entender as perguntas ou relutar em dar a informação desejada. Por último, não é fácil elaborar adequadamente as perguntas.

3.3 SISTEMATIZAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Com o término da fase de levantamento dos dados será feita uma análise dos dados coletados, contextualizando-os com suas abordagens no Planejamento Financeiro da Aposentadoria. Essa avaliação subsidia a construção da análise estatística dos dados e inferências e interpretações das informações obtidas.

4 ANÁLISE DE RESULTADOS

Para efeito comparativo e descritivo da aplicação prática desta monografia, partiu-se para a pesquisa descritiva em busca de fatos e dados sobre uma população determinada. No caso, os funcionários de uma empresa pública do estado de Santa Catarina: Empresa de Pesquisa Agropecuária e Extensão Rural de Santa Catarina S.A. – EPAGRI S.A., com cerca de 2.300 (dois mil e trezentas pessoas), das quais 304 atenderam ao pedido formulado via e-mail.

As respostas foram recebidas em e-mail, através do preenchimento de texto no formato *Word* (Microsoft). Como exemplo do questionário aplicado, ao final será apresentado como ANEXO I. Os dados foram tabulados pela análise individual de todas as repostas e lançamento dos dados em planilha eletrônica *Excel* (Microsoft). Estes dados estarão dispostos como ANEXO II.

A seguir e na ordem como as perguntas foram apresentadas à população pesquisada, serão mostrados os gráficos atinentes às respostas, com breves considerações que estabelecerão certa dialética entre o texto da literatura pertinente desta pesquisa e o conteúdo da pesquisa. Em síntese introdutória da análise dos gráficos abaixo, vislumbra-se a necessidade crescente de preparação das pessoas para o planejamento da aposentadoria com foco na busca da independência, que passa, por exemplo, pela necessidade de diversificação das ferramentas de geração e manutenção financeira de longo prazo, como os planos de Previdência Privada e fundos de pensão, além dos investimentos mais comuns (poupança, fundos de investimento, ações, etc.), e conscientização da população quanto à disciplina e organização financeira.

4.1 FAIXA ETÁRIA

Dentre a população pesquisada, observou-se uma predominância da faixa de idade que vai dos 36 aos 55 anos, tendo em vista o perfil dos funcionários da EPAGRI, que são pesquisadores, engenheiros agrônomos e médicos veterinários, principalmente. Estas carreiras exigem longa carreira acadêmica e maturidade na pesquisa, acessadas por concurso público de provas e títulos. Disto decorre a média de idade do grupo em especial. E isso é relevante para o contexto do trabalho, pois, é faixa etária que provavelmente mais preocupada deve estar com as questões previdenciárias.

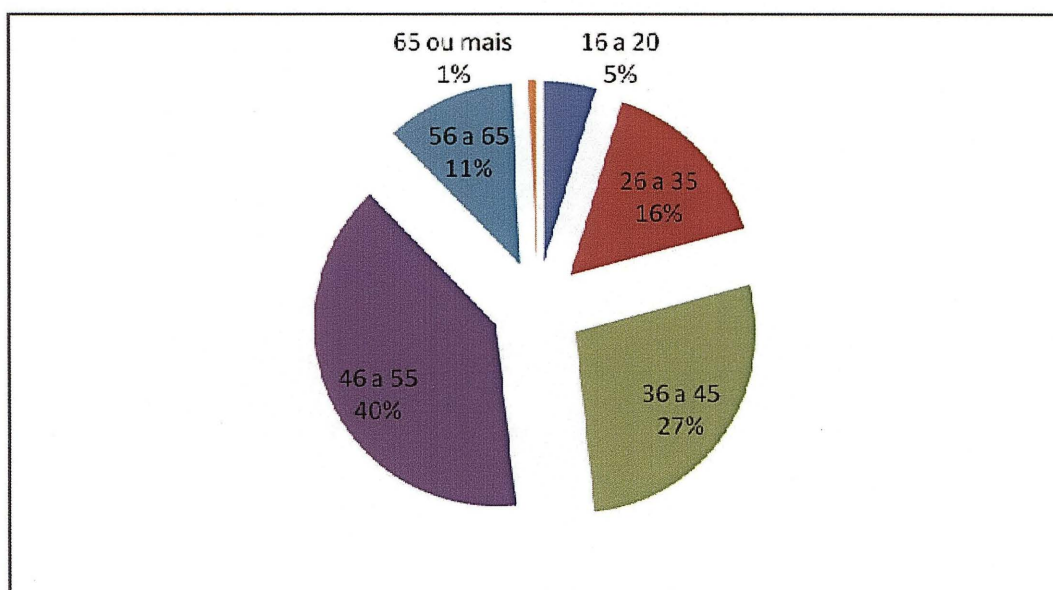


Gráfico 1 - Faixa etária

4.2 SEXO

Dos que responderam o questionário assim ficaram divididos, quanto ao gênero:

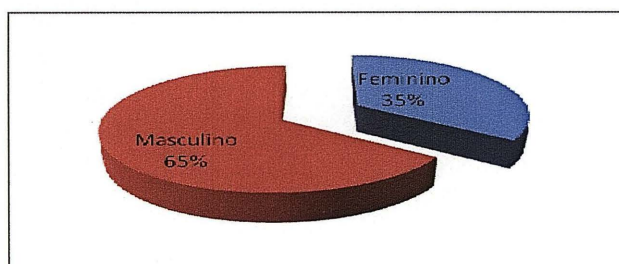


Gráfico 2: Sexo

Apesar da influência das relações entre sexos em todas as organizações e institutos criados pelo homem e do fato de que estas relações estão em constante evolução, muitos extratos sociais ainda carregam resquícios de machismo exacerbado. Situação esta que poderia influenciar no contexto do trabalho proposto. Na EPAGRI, por ser empresa pública cujos cargos são alcançados por concurso, a questão dos sexos tem pouca diferenciação para as proposições sobre aposentadoria com independência financeira.

Em que pese esse fato da facilidade de acesso ao emprego público, na EPAGRI, isolando-se a variável “sexo” em contraposição com a variável renda, tem-se a seguinte situação a título de comparação:

Homens:

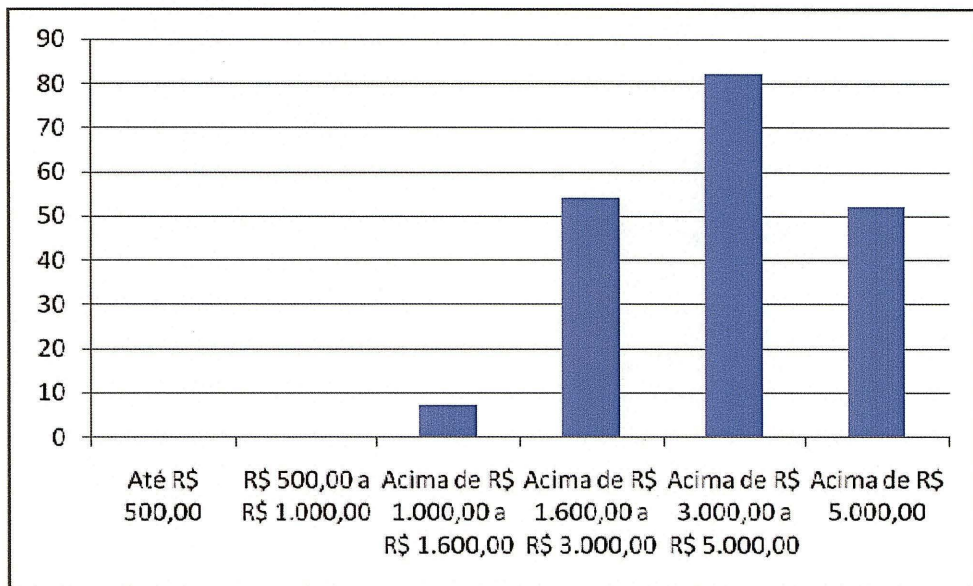


Gráfico 3: Faixa de renda X Homens

Mulheres:

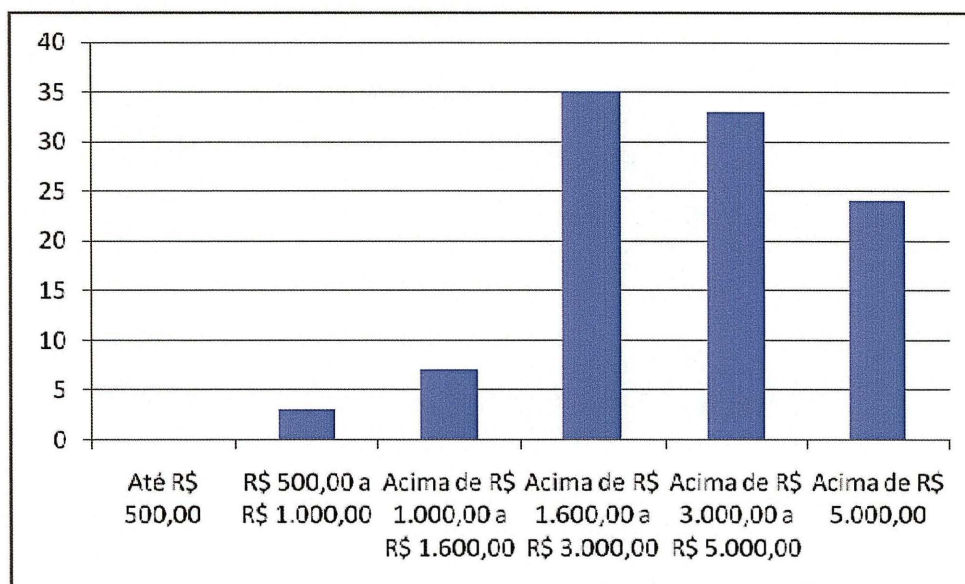


Gráfico 4: Faixa de renda X Mulheres

Demonstrada fica a pouca variação do nível de renda, que os homens superam timidamente na faixa de R\$ 3.000,00 a R\$ 5.000,00. Em números gerais, a população pesquisada tem renda compatível com um bom padrão de vida e se constata que as mulheres deixam de ser “do lar” e passam a ser provedoras na atualidade e no momento da aposentadoria.

4.3 ESTADO CIVIL

Dos pesquisados, em nível de relações familiares, assim apresentaram-se as informações sobre a condição de solteiros e demais condições jurídico-familiares:

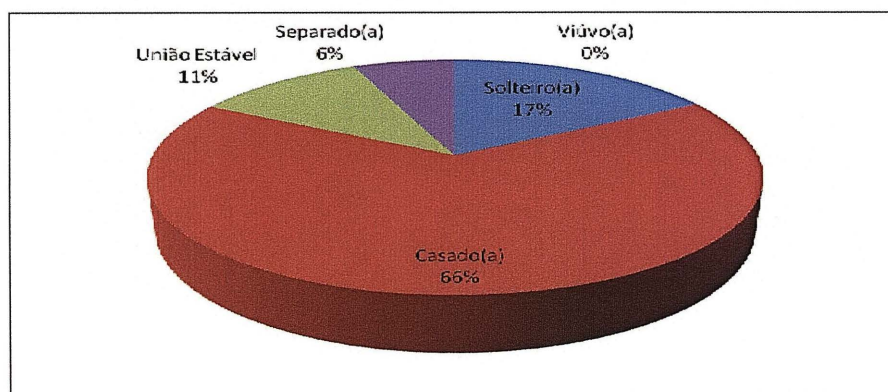


Gráfico 5: Estado Civil

Os solteiros são minoria quando isoladas das demais categorias que constituem organismos familiares. Representam apenas 17% dos pesquisados, fato este, que pode ter relação direta com a faixa etária pesquisada e cujos dados foram acima apresentados.

4.4 ESCOLARIDADE

Item que requer atenção é o alto nível de escolaridade do grupo que respondeu aos questionários. Como se trata de empresa de pesquisa, não poderia ser diferente. São em sua grande maioria portadores de ensino superior e com significativa parcela de mestres e doutores. A atividade da empresa demanda este tipo de formação acadêmica inerente à formação de pesquisadores.

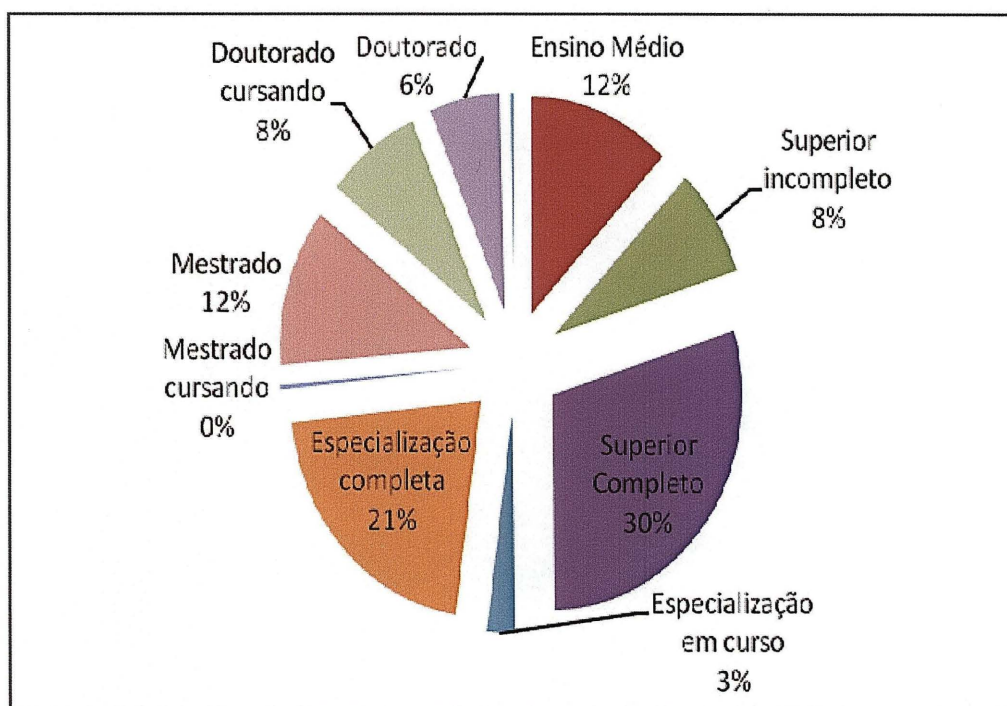


Gráfico 6: Escolaridade

Quanto ao nível de escolaridade do grupo que atendeu ao questionário cabe ressaltar ainda que a empresa pesquisada oferece, em alguns casos, incentivo para desenvolvimento e aperfeiçoamento profissional.

4.5 HOBBIES

Abaixo é apresentado o gráfico com os números relativos aos *hobbies*. Essa questão carrega um pouco de subjetividade, pois nem sempre as propostas de lazer sugeridas no questionário satisfazem a todos os entrevistados e, além disso, a escolha por um, outro ou mais de uma alternativa não indica necessariamente condição financeira para desfrutar de uma ou outra opção. Talvez o fator idade avaliado anteriormente explique o comportamento pacato abaixo demonstrado, apesar da renda dos respondentes demonstrar predomínio da faixa de R\$ 3.000,00 a R\$ 5.000,00. Mas, esta proposição não pode ultrapassar o terreno da suposição tendo em vista que a constatação demandaria considerações de ordem sociológica e psicológica, as quais ultrapassam os limites da presente pesquisa.

Ademais, verifica-se uma certa distribuição quanto às preferências dos entrevistados, ressaltando a opção por “outros” *hobbies* (12%), indicando uma variação relevante quanto ao nível de abstração da questão.

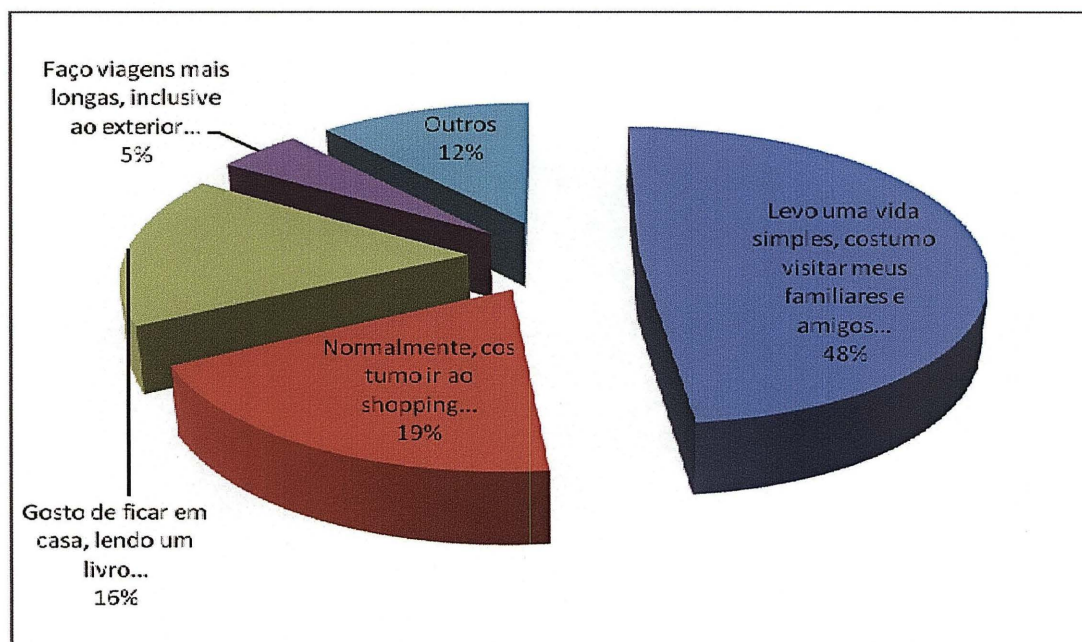


Gráfico 7: Hobbies

4.6 RENDA FAMILIAR

A pesquisa constatou renda familiar *per capita*, sem grande distinção pelo sexo (vide item 4.2) da população pesquisada. Estes dados podem ser usados para ponderação e análise quando se observarem os dados nos próximos gráficos de Previdência Privada, investimentos e freqüência destes mesmos investimentos.

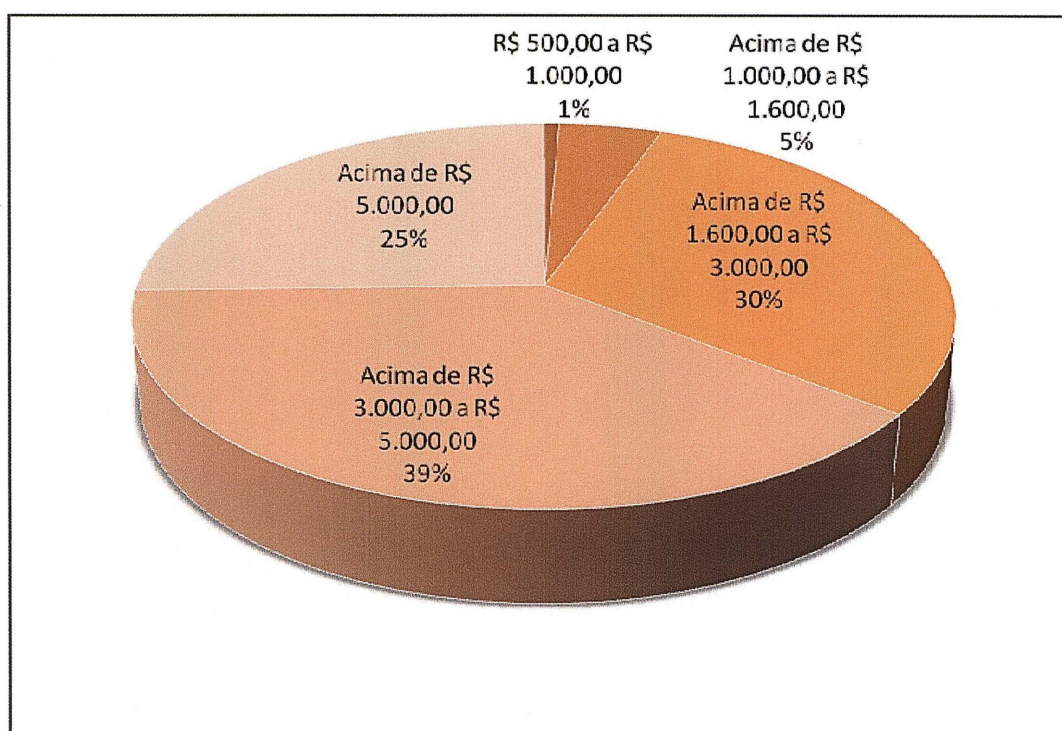


Gráfico 8: Faixa de Renda

Com este poder aquisitivo, os entrevistados podem usufruir dos benefícios do planejamento da previdência complementar para alcançar independência financeira. Ademais, a EPAGRI tem por benefício o fomento à CERES (que é fundação de seguridade social sem fins lucrativos), que mantém previdência em regime fechado, em conjunto com a EMBRAPA (empresa que atua no mesmo setor, apenas em nível federal), EPAMIG, EMATER-MG e EMBRATER⁸.

⁸ www.ceres.org.br

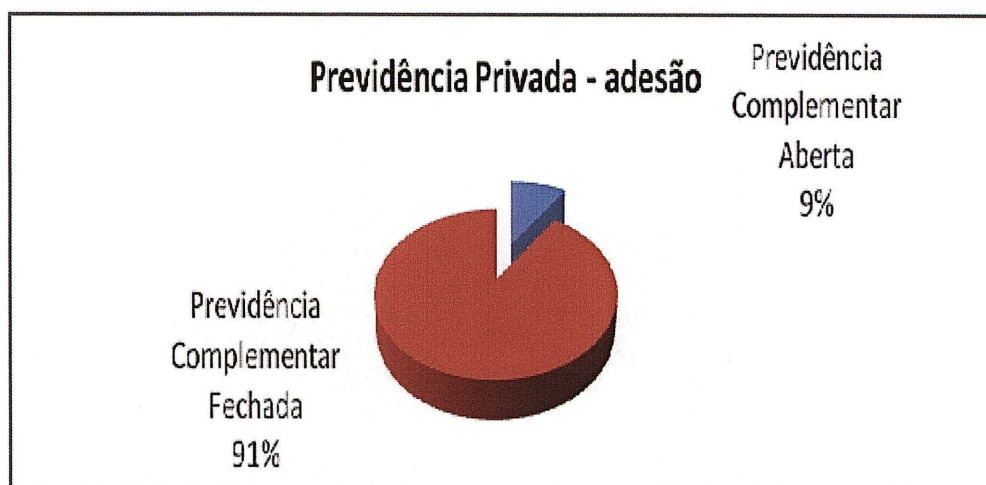


Gráfico 9: Adesão a Previdência Privada

A empresa demonstra incentivar seus funcionários a participarem do plano de previdência fechada (os chamados fundo de pensão) através da contratação da CERES. Pequena parcela dos respondentes participa da Previdência Privada aberta.

4.7 INVESTIMENTOS E APLICAÇÕES

Outro ponto que demanda atenção é o perfil dos pesquisados quanto aos seus investimentos. Em sua maioria buscam investimentos conservadores por natureza, notadamente, poupança e imóveis. O investimento em poupança ainda surge como uma alternativa amplamente procurada, haja vista o risco mínimo e a segurança atribuída a esse tipo de aplicação, apesar da baixa rentabilidade. Já o investimento em imóveis, apesar de ser um investimento de baixa liquidez, também aparece em destaque, possivelmente por ser relativamente seguro.

Salvo os 11% que não apontaram nenhum tipo de investimento ou aplicação, os demais usam investimentos como CDB, fundos e ações nas proporções abaixo dispostas em formato gráfico:

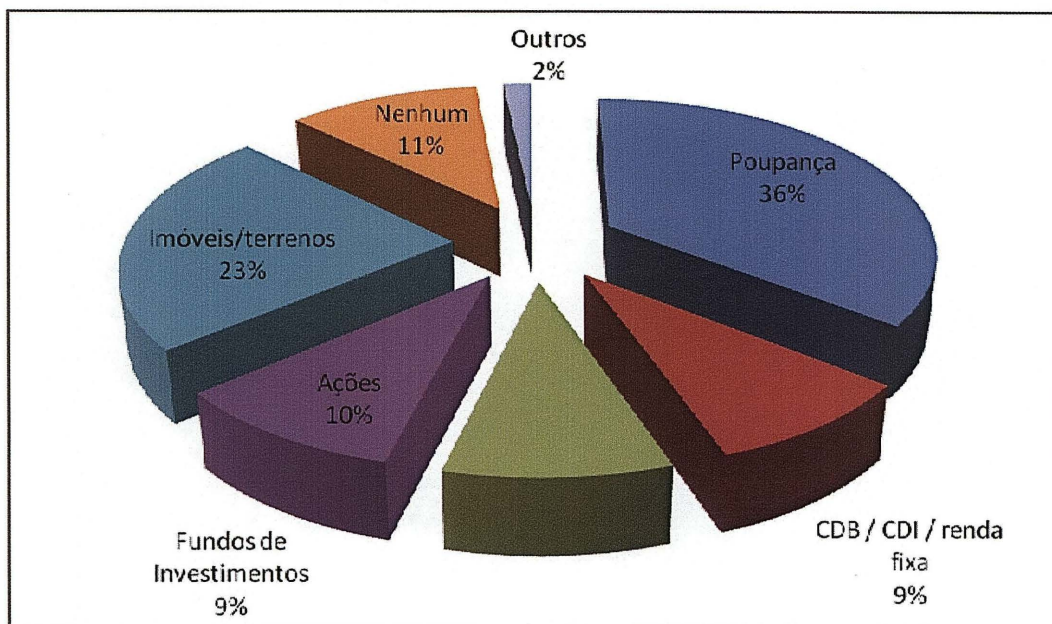


Gráfico 10: Investimentos e Aplicações

Tendo em vista a alta faixa de renda dos entrevistados poderia se esperar que o percentual de pessoas que não realizam qualquer tipo de investimento fosse mínimo. Não é o que se constata, pois 11% é um número relevante e que merece reflexão.

Carece de atenção o fato de que a frequência dos investimentos é determinada sem um regramento ou momento definido, como percebe-se no gráfico abaixo:

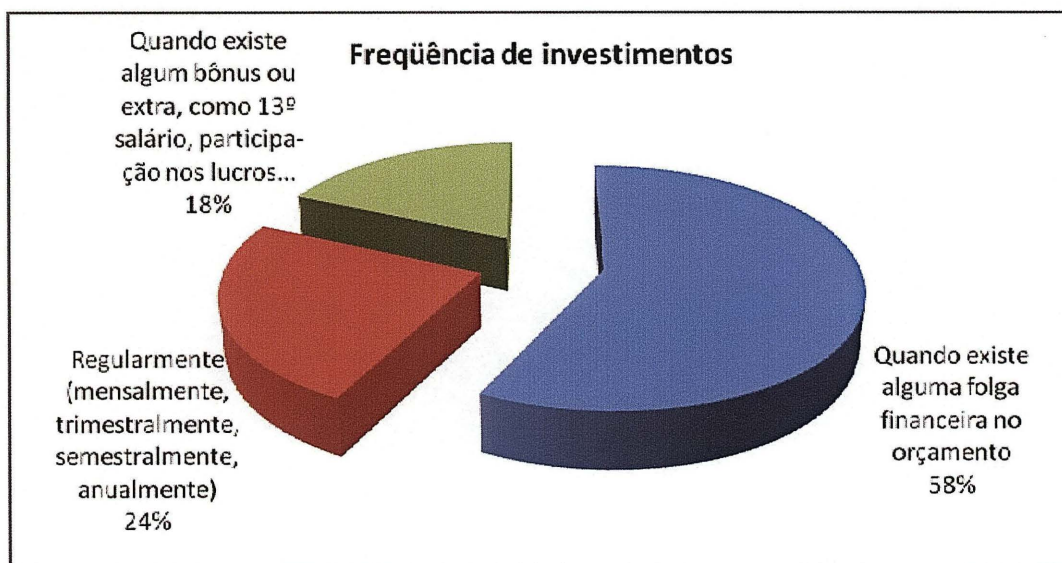


Gráfico 11: Frequência dos Investimentos

A freqüência de investimentos vai depender muito do perfil de vida do poupador. Quanto mais cedo começar o planejamento da aposentadoria, melhores serão os resultados obtidos para desfrutar da merecida tranquilidade financeira. Esta comodidade pode ser chamada de independência financeira do sujeito em relação aos inúmeros custos para manter seu padrão de vida. Ao que convém somar as despesas com remédios e planos de saúde, que são sabidamente acrescidos neste período da melhor idade, por decorrência lógica, seja da condição de saúde nesta fase da vida biológica do indivíduo, seja pelo risco maior para os planos de previdência em face de índices como sobrevida e as próprias incertezas da economia em planejamentos que envolvem décadas – como o caso das pensões por idade.

4.8 PENSANDO NA APOSENTADORIA

Perguntados sobre o momento em que pensaram na aposentadoria, assim restaram tabuladas as respostas dos funcionários da EPAGRI que contribuíram para este trabalho:

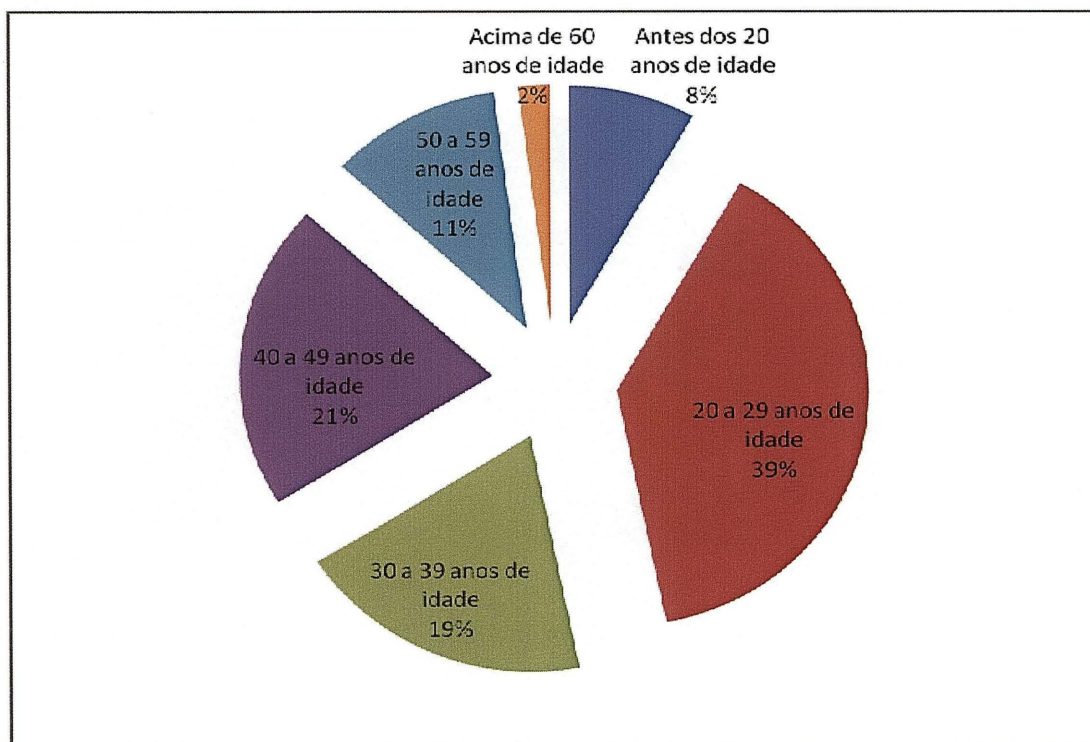


Gráfico 12: Pensando em aposentadoria

E fica clara a pouca preocupação com a previdência para os filhos e netos. Esse fato pode indicar que esse tipo de investimento ainda é uma alternativa recente e pouco conhecida para muitas pessoas, ou, talvez, a concepção de que esse investimento não é prioridade.



Gráfico 13: Previdência de filhos, netos...

4.9 LEITURA SOBRE FINANÇAS

Outro ponto importante ao se estudar a forma como as pessoas têm pensado seu futuro do ponto de vistas de finanças pessoais para a aposentadoria é saber a forma que pesquisam, o que estudam sobre o tema. Ainda mais quando recordados os índices de formação acadêmica dos mesmos (acima). Em assim sendo, perguntados, responderam em sua maioria que às vezes fazem leituras neste sentido e boa parte que não faz. São os números percentuais:

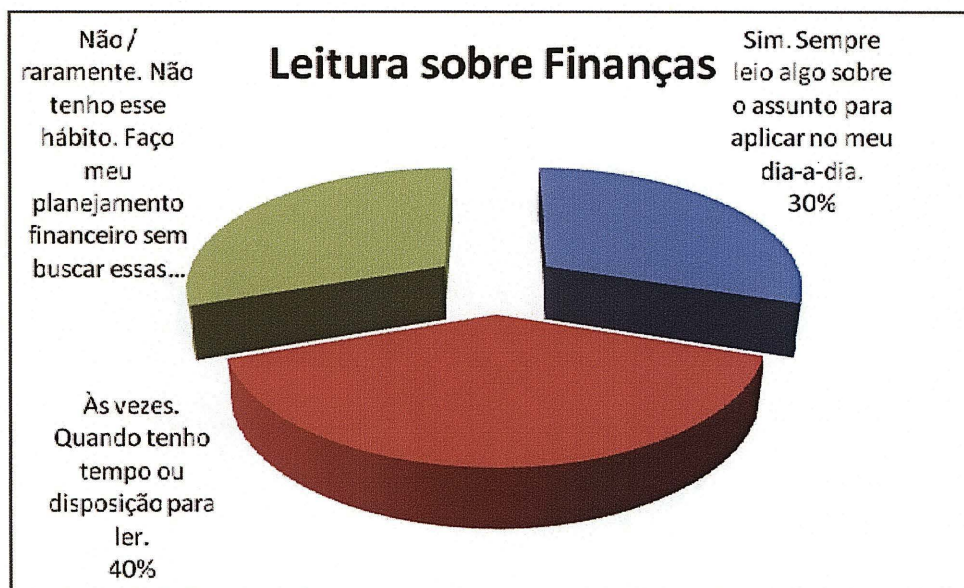


Gráfico 14: Leitura sobre Finanças

Há grande terreno para que os consultados aumentem suas leituras sobre o tema da aposentadoria, com objetivo de manter a independência financeira para si e a necessidade de ajudar os demais membros da família ao início dessa atividade.

A independência financeira tem a outra face que é a desnecessidade de ajuda dos familiares, seja por respeito e consideração atrelados aos laços familiares, seja por ordens da Justiça em ações em que os genitores buscam garantias da pensão alimentícia.

Outro ponto que se denota é a necessidade de que haja uma verdadeira disciplina no poupar, no planejar a longo prazo, com vistas à aposentadoria com independência financeira. A preocupação na população pesquisada é proporcional ao capital disponível, tanto que se pode notar com facilidade que os que mais ganham têm variadas formas de aplicação ou investimentos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS E RECOMENDAÇÕES

Concluída a pesquisa bibliográfica e o levantamento de dados, através de questionário e estudo descritivo, assim como a análise dos resultados o presente estudo encaminha-se normalmente para as considerações finais.

Com esse estudo alcançou-se o conhecimento da evolução histórica acerca da previdência até os dias de hoje, em que a previdência pública encontra limitação no teto do benefício oferecido aos contribuintes e também problemas no sistema previdenciário, quanto ao déficit financeiro.

Numa população como a pesquisada neste estudo, para uma aposentadoria com independência financeira será necessário uma previdência complementar e uma diversificação dos investimentos e aplicações, como forma de minimização de riscos, diversificação da rentabilidade e segurança.

A limitação desta pesquisa reside no fato de que foi pesquisada a população de uma empresa e não de um município, estado ou do país. Os dados são de uma população relativamente homogênea.

De toda forma na relação entre os fatos verificados e a teoria pode-se constatar que é importante diversificar as aplicações, fazê-las regularmente e incorporar esse hábito no planejamento orçamentário familiar.

Vale o dito popular: "Um homem não é rico pelo que ganha, mas sim pelo que economiza." Independente da faixa de renda a pessoa precisa desenvolver o costume de preparar a sua aposentadoria tendo em vista que o tempo é um fator que não pode ser menosprezado e a poupança adiada.

Nessa relação tempo *versus* investimento, quanto antes se iniciar as aplicações tendentes a gerar uma aposentadoria com independência financeira, menor será o dispêndio mensal que precisará ser realizado. E esta realidade deve ser objeto de cuidado para o investidor e para a tranqüilidade futura dos familiares.

Como os gastos com assistência social são responsabilidade do Estado em caso de falta de recursos das pessoas, o investidor que esteja planejando seu futuro estará contribuindo para a melhoria da seguridade social como um todo.

O estudo dos fatores de manutenção dos níveis de investimento e da forma de administrar as aplicações pode aumentar a eficiência e os resultados do planejamento financeiro da aposentadoria. Por exemplo, a aplicação em imóveis, em geral, apresenta baixa liquidez se comparada com outros tipos de investimento. Pesar as vantagens e desvantagens de cada tipo de investimento deve ser um cuidado constante que o futuro aposentado precisa ter, já que o tempo é inexorável.

Essa pesquisa motiva para em uma futura dissertação de mestrado analisar quais seriam as melhores ferramentas de investimento para a aposentadoria e aplicar uma pesquisa dentre um contingente populacional maior e mais diversificado para enriquecer e aprofundar os resultados.

REFERÊNCIAS

BRASIL, Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constituicao_Compilado.htm>. Acesso em: maio 2008.

BRASIL, Ministério da Previdência Social. **A Instituição**. Disponível em: <http://www.mps.gov.br/pg_secundarias/previdencia_social.asp>. Acesso em: maio 2008.

BRASIL, Banco Central do Brasil. **Composição e evolução do Sistema Financeiro Nacional**. Disponível em: <<http://www.bcb.gov.br/?SFNCOMP>>. Acesso em: 29 jul. 2008.

BRASIL, Receita Federal do Brasil. **Alíquotas do Imposto de Renda**. Disponível em: <<http://www.receita.fazenda.gov.br/Alíquotas/ImpSobrRenda.htm>>. Acesso em: junho 2008.

BRASIL, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Projeção da População**. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/projecao_da_populacao/piramide/piramide.shtm>. Acesso em: julho 2008.

BRASIL, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **IBGE: população brasileira envelhece em ritmo acelerado**. Disponível em <http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_visualiza.php?id_noticia=1272&id_pagina=1>. Acesso em: 27 nov. 2008.

BRASIL. **Superintendência de Seguros Privados - SUSEP**. Disponível em: <http://www.susep.gov.br/menuatendimento/previdencia_aberta_consumidor.asp>.

BRASIL. **Leis**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/principal_ano.htm>.

CERBASI, Gustavo. **Dinheiro: os segredos de quem tem**. 11.ed. São Paulo: Gente, 2003.

_____. **Investimentos Inteligentes: para conquistar e multiplicar o seu primeiro milhão**. Rio de Janeiro: Thomas Nelson Brasil, 2008.

FOLLADOR, Renato. **Previdência: um dia você vai precisar dela**. Curitiba: Juruá, 2007.

FRANKENBERG, Louis. **Seu futuro financeiro**. 15. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

GUIMARÃES, C. O bê-á-bá da previdência. **Revista Você S/A**, São Paulo, ed. 113, p. 66-69., nov. 2007.

HALFELD, Mauro. **Investimentos: como administrar melhor seu dinheiro**. 3.ed. São Paulo: Fundamento Educacional, 2007.

KÊNIA, M. Aposente-se com o bolso cheio. **Revista Você/SA**, São Paulo, p. 97, nov./2008.

LUQUET, Mara. **Guia Valor Econômico de Planejamento da Aposentadoria**. 1.ed. São Paulo: Globo, 2001.

PEREIRA JÚNIOR, Aécio. Evolução histórica da Previdência Social e os direitos fundamentais . **Jus Navigandi**, Teresina, ano 9, n. 707, 12 jun. 2005. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6881>>. Acesso em: 08 out. 2008.

VOCÊ S/A. Edição Extra, Especial Previdência. São Paulo: Abril, 2008.

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

ÂNGULO, Marcelo Junqueira. **Suas finanças.com**. Coordenação de Gustavo Cerbasi. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

CERBASI, Gustavo. **Casais inteligentes enriquecem juntos**. São Paulo: Gente, 2004.

EKER, T. Harv. Trad. Pedro Jorgensen Junior. **Os segredos da mente milionária**. Rio de Janeiro: Sextante, 2006.

FENAPREVI, Federação Nacional de Previdência Privada e Vida. **Mercado**. Disponível em: < <http://www.fenaprevi.org.br/Site/736/990.aspx>>.

INFOMONEY. Disponível em: <<http://www.infomoney.com.br>>.

MAGALHÃES, Luzia Eliana Reis. **O trabalho científico: da pesquisa à monografia**. Curitiba: Fesp, 2007.

MAIS DINHEIRO. Disponível em: <<http://www.maisdinheiro.com.br/>>.

MALHOTRA, Naresh. **Pesquisa de Marketing**: uma orientação aplicada. Tradução Nivaldo Montingelli Jr. et al. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos da Metodologia Científica**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

NUNES, F. **Dados de avanço na expectativa de vida remetem a planejamento financeiro**. Disponível em: <<http://web.infomoney.com.br/templates/news/view.asp?codigo=1329430&path=/suasfinancas/previdencia/social/>>. Acesso em 10 nov. 2008.

OLIVEIRA, Gilson Alves de, PACHECO, Marcelo Marques. **Mercado financeiro**. São Paulo: Fundamento Educacional, 2006.

PASCHOARELLI, Rafael. **Como ganhar dinheiro no mercado financeiro**. 2.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

PERES, T. **Aposentadoria: brasileiros já estão conscientes da necessidade de planejar**. Disponível em: <<http://web.infomoney.com.br/templates/news/view.asp?codigo=1136762&path=/suasfinancas/previdencia/privada/>>. Acesso em: 10 nov. 2008.

PEDROZO, S. Estabilidade leva à renda variável. **Gazeta Mercantil**, 28 nov. 2007. Disponível em: < http://gazetamercantil.com.br/GZM_News.aspx?parms=1141441,613,1,1> . Acesso em: 10 nov. 2008.

TERRA. **Dr. Previdência.** Disponível em: <<http://drprevidencia.terra.com.br/index.php>>.

TERRA. **Financenter.** Disponível em: <<http://www.financenter.com.br>>.

VOCÊ/SA. São Paulo: Abril, 2008.

ANEXO I – LISTA DOS 170 MELHORES FUNDOS DE PREVIDÊNCIA

Plano	Parta da aplicação em ações (%)	Retorno em 12 meses (%)*	Retorno em 3 anos (%)**	Avaliação por aporte único	Avaliação por aporte mensal	Aporte inicial (R\$)	Contribuição mensal (R\$)	Taxa máxima de carregamento (%)
ALFA PREVIDÊNCIA E VIDA								
Alfaprev PGBL MIX 49	49	-5,3	34,4	★	★★	100	100	2
Alfaprev PGBL RF Moderado	0	9,8	41,1	★★★★★	★★★★★	100	100	2
Alfaprev VGBL MIX 49	49	-5,3	34,4	★	★★	100	100	2
Alfaprev VGBL RF Moderado	0	9,8	41,1	★★★★★	★★★★★	100	100	2
BRADESCO VIDA E PREVIDÊNCIA								
Bradesco PGBL Proteção Familiar - Prev Fácil - RF Plus	0	8,0	33,5	★★	★	30	30	5
Bradesco PGBL Proteção Familiar - Prev Fácil - V15/30	15	3,7	35,9	★★	★★	30	30	5
Bradesco PGBL Proteção Familiar - Prev Fácil - V30/30	30	-0,6	37,8	★★★	★★★	30	30	5
Bradesco PGBL Proteção Familiar - Prev Fácil - V40/30	40	-3,3	39,0	★★★	★★★	30	30	5
Prev Jovem Bradesco - PGBL - Bradesco PGBL FIX	0	8,0	33,5	★★	★★	30	30	5
Prev Jovem Bradesco - PGBL - Bradesco PGBL V 15/30	15	3,7	35,9	★★	★	30	30	5
Prev Jovem Bradesco - PGBL - Bradesco PGBL V 30/30	30	-0,5	37,9	★★★	★★★	30	30	5
Prev Jovem Bradesco - PGBL - Bradesco PGBL V 40/30	40	-3,3	38,8	★★★	★★★	30	30	5
Prev Jovem Bradesco VGBL - FIF - VGBL	0	8,0	33,5	★★	★★	30	30	5
Prev Jovem Bradesco VGBL - FIF - VGBL V15/30	15	3,7	35,9	★★	★	30	30	5
Prev Jovem Bradesco VGBL - FIF - VGBL V30/30	30	-0,5	37,9	★★★	★★★	30	30	5
Prev Jovem Bradesco VGBL - FIF - VGBL V40/30	40	-3,3	38,8	★★★	★★★	30	30	5
VGBL Bradesco Proteção Familiar - FIF - VGBL Fix	0	8,0	33,5	★★	★★	30	30	5
VGBL Bradesco Proteção Familiar - FIF - VGBL V15/30	15	3,7	35,9	★	★	30	30	5
VGBL Bradesco Proteção Familiar - FIF - VGBL V30/30	30	-0,5	37,9	★★	★★★	30	30	5
VGBL Bradesco Proteção Familiar - FIF - VGBL V40/30	40	-3,3	38,8	★★★	★★★	30	30	5
BRASILPREV VIDA E PREVIDÊNCIA								
Brasilprev Estilo PGBL	0	9,2	38,3	★★★★★	★★★★★	5 000	400	0
Brasilprev Estilo PGBL	20	2,9	40,4	★★★★	★★★★	5 000	400	0
Brasilprev Estilo VGBL	0	9,2	38,3	★★★★	★★★★	5 000	400	0
Brasilprev Estilo VGBL	20	2,9	40,4	★★★★	★★★★	5 000	400	0
Brasilprev Exclusivo PGBL	0	9,2	38,3	★★★★	★★★★	5 000	400	1,5
Brasilprev Exclusivo PGBL	0	8,7	36,3	★★★	★★★★	900	400	3
Brasilprev Exclusivo PGBL	0	8,2	34,3	★★★	★★★	400	400	3,5
Brasilprev Exclusivo PGBL	49	-3,4	41,6	★★★★	★★★★	5 000	400	1,5
Brasilprev Exclusivo PGBL	49	-4,4	37,5	★★★	★★★	400	400	3,5
Brasilprev Exclusivo VGBL	0	9,2	38,3	★★★★	★★★★	5 000	400	1,5
Brasilprev Exclusivo VGBL	0	8,7	36,3	★★★	★★★★	900	400	3
Brasilprev Exclusivo VGBL	0	8,2	34,3	★★★	★★★	400	400	3,5
Brasilprev Exclusivo VGBL	49	-3,4	41,6	★★★★	★★★★	5 000	400	1,5
Brasilprev Exclusivo VGBL	49	-4,4	37,5	★★★	★★★	400	400	3,5
Brasilprev Júnior VGBL	0	8,2	34,3	★★★	★★★	200	25	4
Brasilprev Júnior VGBL	0	7,7	32,7	★★	★	25	25	4
Brasilprev Júnior PGBL	0	9,2	38,3	★★★★	★★★★	5 000	50	1,5
Brasilprev Júnior PGBL	0	8,7	36,3	★★★	★★★★	900	50	3
Brasilprev Júnior PGBL	0	8,2	34,3	★★★	★★★	200	50	4
Brasilprev Júnior PGBL	0	7,7	32,7	★	★	50	50	4
Brasilprev Júnior VGBL	0	9,2	38,3	★★★★	★★★★	5 000	25	1,5
Brasilprev Júnior VGBL	0	8,7	36,3	★★★	★★★★	900	25	3
Brasilprev PGBL Pecúlio	0	8,2	34,3	★★★	★★★	200	200	4
Brasilprev PGBL Pecúlio	0	7,7	32,7	★	★	100	100	4
Brasilprev VGBL Pecúlio	0	8,2	34,3	★★★	★★★	200	200	4
Brasilprev VGBL Pecúlio	0	7,7	32,7	★	★	60	60	4
CAIXA VIDA E PREVIDÊNCIA								
Crescer PGBL	0	7,4	33,7	★★	★★	150	50	5
Crescer PGBL	40	-4,8	40,0	★★★★★	★★★★★	150	50	5
Crescer PGBL	30	-1,3	36,5	★★	★★	150	50	5
Crescer PGBL	15	3,2	35,3	★★	★★	150	50	5
Crescer VGBL	0	7,4	33,7	★★	★★	150	50	5
Crescer VGBL	49	-4,8	49,9	★★★★★	★★★★★	150	50	5
Crescer VGBL	30	-1,3	36,5	★★	★★	150	50	5

Crescer VGBL	15	3,2	35,3	**	**	150	50	5
Previnvest PGBL	0	7,4	33,7	**	**	150	50	5
Previnvest PGBL	49	-4,8	49,9	*****	*****	150	50	5
Previnvest PGBL	30	-1,3	36,5	**	**	150	50	5
Previnvest PGBL	15	3,2	35,3	**	**	150	50	5
Previnvest VGBL	0	7,4	33,7	**	**	150	50	5
Previnvest VGBL	49	-4,8	49,9	*****	*****	150	50	5
Previnvest VGBL	30	-1,3	36,5	**	**	150	50	5
Previnvest VGBL	15	3,2	35,3	**	**	150	50	5
Viver VGBL	0	7,4	33,7	**	**	150	50	5
Viver VGBL	49	-4,8	49,9	*****	*****	150	50	5
Viver VGBL	30	-1,3	36,5	**	**	150	50	5
Viver VGBL	15	3,2	35,3	**	**	150	50	5
HSBC VIDA E PREVIDÊNCIA								
HSBC Previdência PGBL	0	8,3	34,0	**	**	50	50	4
HSBC Previdência PGBL	25	-2,3	36,9	**	***	50	50	4
HSBC Previdência PGBL	10	4,2	36,5	**	**	50	50	4
HSBC Previdência Plano Jovem PGBL	0	8,3	34,0	**	**	30	30	4
HSBC Previdência Plano Jovem PGBL	10	4,2	36,5	**	**	30	30	4
HSBC Previdência VGBL	0	8,3	34,0	***	***	30	30	4
HSBC Previdência VGBL	25	-2,4	37,0	**	***	50	50	4
HSBC Previdência VGBL	10	4,1	36,2	**	**	30	30	4
ICATU HARTFORD								
PGBL.net Composto 10 C	10	6,1	39,4	***	***	1 000	100	7,5
PGBL.net Composto 20 C	20	3,2	42,1	****	****	1 000	100	7,5
PGBL.net Composto 49 C	49	-5,4	47,1	*****	*****	1 000	100	7,5
PGBL.net Moderado C	0	8,9	37,2	***	***	1 000	100	7,5
PGBL.net PLUS Composto 10 C	10	6,1	39,4	***	***	10 000	500	7,5
PGBL.net PLUS Composto 20 C	20	3,2	42,1	****	****	10 000	500	7,5
PGBL.net PLUS Composto 49 C	49	-5,4	47,1	*****	*****	10 000	500	7,5
PGBL.net PLUS Moderado C	0	8,9	37,2	***	***	10 000	500	7,5
VGBL.net Composto 10 C	10	6,1	39,4	***	***	1 000	100	7,5
VGBL.net Composto 20 C	20	3,2	42,1	***	***	1 000	100	7,5
VGBL.net Composto 49 C	49	-5,4	47,1	****	****	1 000	100	7,5
VGBL.net Plus Moderado C	0	8,9	37,2	***	***	10 000	500	7,5
ITAÚ								
First Flexprev PGBL RF	0	8,0	33,5	**	**	250 ⁽³⁾	50 ⁽⁴⁾	5
First Flexprev VGBL RF	0	8,0	33,5	**	**	250 ⁽³⁾	50 ⁽⁴⁾	5
Flexprev Invest PGBL RF	0	8,0	33,5	**	**	5 000	80	5
Flexprev Itaú PGBL Balanceado v40	45	-3,8	29,2	*	*	250	80	5
Flexprev Itaú VGBL Balanceado v40	45	-3,8	29,2	*	*	250	80	5
Flexprev PGBL Plus Balanceado v10	10	5,5	32,1	*	*	5 000	80	5
Flexprev PGBL Plus Balanceado v20	20	2,8	34,9	*	*	5 000	80	5
Flexprev PGBL Plus Balanceado v40	45	-2,8	32,6	*	*	5 000	80	5
Flexprev PGBL RF	0	8,0	33,5	**	**	250	80	5
Flexprev VGBL Plus Balanceado v10	10	5,5	32,1	*	*	5 000	80	5
Flexprev VGBL Plus Balanceado v20	20	2,8	34,9	*	*	5 000	80	5
Flexprev VGBL Plus Balanceado v40	45	-2,8	32,6	*	*	5 000	80	5
Flexprev VGBL RF	0	8,0	33,5	**	**	250	80	5
MAPFRE VERA CRUZ								
Mapfre Corporate Multimercado Prev Fic -PGBL	49	10,2	56,8	*****	*****	100	100	6
Mapfre Corporate Multimercado Prev Fic -VGBL	49	10,2	56,8	*****	*****	100	100	6
Mapfre Corporate Renda Fixa Prev - PGBL	0	10,9	47,6	*****	*****	100	100	6
Mapfre Corporate Renda Fixa Prev - VGBL	0	10,9	47,6	*****	*****	100	100	6

METROPOLITAN LIFE								
Citiprevidência C25 - PGBL	30	-1,5	41,7	****	****	80	80	2,5
Citiprevidência C25 - VGBL	30	-1,5	41,7	****	****	50	50	2,5
Citiprevidência Corporate DI - PGBL	0	10,3	41,1	*****	*****	80	80	2,5
Citiprevidência Corporate DI - VGBL	0	10,3	41,1	*****	*****	50	50	2,5
Citiprevidência DI - PGBL	0	9,9	39,4	****	****	80	80	2,5
Citiprevidência DI - VGBL	0	9,9	39,4	****	****	50	50	2,5
InvestMet RF - PGBL	0	8,5	34,5	***	***	80	80	2
PORTO SEGURO								
PGBL - Previdência Individual	0	9,0	41,3	****	***	50	50	10
PGBL - Previdência Individual	0	8,6	39,7	***	***	50	50	10
PGBL - Previdência Individual	49	3,4	40,3	***	**	50	50	10
PGBL - Previdência Infantil	0	9,0	41,3	****	***	50	50	10
PGBL - Previdência Infantil	0	8,6	39,7	***	***	50	50	10
PGBL - Previdência Infantil	49	3,4	40,3	***	**	50	50	10
VGBL - Previdência Individual	0	9,0	41,3	****	***	50	50	10
VGBL - Previdência Individual	0	8,6	39,7	***	***	50	50	10
VGBL - Previdência Individual	49	3,4	40,3	***	**	50	50	10
VGBL - Previdência Infantil	0	9,0	41,3	****	***	50	50	10
VGBL - Previdência Infantil	0	8,6	39,7	***	***	50	50	10
VGBL - Previdência Infantil	49	3,4	40,3	***	**	50	50	10
REAL TOKIO MARINE								
PGBL - RealPrev Educar Ethical	20	3,1	37,8	***	***	50	50	3
PGBL - RealPrev Educar Fix	0	8,0	34,3	***	***	50	50	3
PGBL - RealPrev Moderado	20	3,1	37,8	***	***	50	50	3
PGBL - Real Prev Fix	0	8,0	34,3	***	***	50	50	3
VGBL - RealPrev Educar Ethical	20	3,1	37,8	***	***	50	50	3
VGBL - RealPrev Educar Fix	0	8,0	34,3	***	***	50	50	3
VGBL - RealPrev Fix	0	8,0	34,3	***	***	50	50	3
VGBL - RealPrev Moderado	20	3,1	37,8	***	***	50	50	3
SAFRA								
PrevFix Plus - PGBL	0	9,4	39,3	*****	*****	150 ⁽²⁾	150	0
PrevModerado - PGBL	20	3,2	47,4	*****	*****	150 ⁽²⁾	150	0
VGBL Fix Plus	0	9,4	39,3	*****	*****	150 ⁽²⁾	150	0,5
VGBL Moderado	20	3,2	47,4	*****	*****	150 ⁽²⁾	150	0,5
SANTANDER								
PGBL Previdência Santander	0	7,2	32,6	*	**	1000	50	3
PGBL Previdência Santander	20	0,8	34,0	*	**	1000	50	3
PGBL Super Filhos	0	7,2	32,6	*	*	-	50	5
VGBL Previdência Santander	0	7,2	32,6	**	**	1000	50	3
VGBL Previdência Santander	20	0,8	34,0	*	**	1000	50	3
VGBL Super Filhos	0	7,2	32,6	*	*	-	50	5
SULAMÉRICA								
Educaprevi Especial - PGBL	0	8,3	34,7	*	*	50	50	10
Educaprevi Especial - PGBL	40	-1,8	38,9	**	*	50	50	10
Educaprevi Especial - PGBL	20	3,4	37,8	*	*	50	50	10
Educaprevi Especial - VGBL	0	8,3	34,8	*	*	50	50	10
Educaprevi Especial - VGBL	40	-1,8	38,9	**	*	50	50	10
Educaprevi Especial - VGBL	20	3,4	37,8	*	*	50	50	10
Previdência Especial - PGBL	0	8,3	34,7	*	*	100	100	10
Previdência Especial - PGBL	40	-1,8	38,9	**	*	100	100	10
Previdência Especial - PGBL	20	3,4	37,8	*	*	100	100	10
Previdência Especial - VGBL	0	8,3	34,8	*	*	100	100	10
Previdência Especial - VGBL	40	-1,8	38,9	**	*	100	100	10
Previdência Especial - VGBL	20	3,4	37,8	*	*	100	100	10

UNIBANCO								
Prever Educação - PGBL	0	7,6	32,3	*	*	200	40	5
Prever Educação - VGBL	0	7,6	32,3	*	*	200	40	5
Prever Invest - PGBL	0	7,6	32,3	**	**	2 000	1 000	2
Prever Invest - PGBL	30	-2,5	37,3	*	*	2 000	1 000	2
Prever Invest - VGBL	0	7,6	32,3	**	**	2 000	1 000	2
Prever Invest - VGBL	30	-2,5	37,3	*	*	2 000	1 000	2
Prever Renda - PGBL	0	9,2	38,3	****	****	200	80	5
Prever Renda - PGBL	30	-1,2	41,9	****	****	200	80	5
Prever Renda - VGBL	0	9,2	38,3	***	****	200	80	5
Prever Renda - VGBL	30	-1,2	41,9	****	****	200	80	5
UNIMED								
PGBL - RF 100	0	9,4	38,6	****	****	60 ⁽³⁾	60 ⁽³⁾	2
PGBL-C RV 15	15	3,5	34,3	*	**	60 ⁽³⁾	60 ⁽³⁾	2
VGBL - RF 100	0	9,4	38,6	****	****	60 ⁽³⁾	60 ⁽³⁾	2
VGBL-C RV 15	15	3,5	34,3	*	**	60 ⁽³⁾	60 ⁽³⁾	2

(1) Com pensão acs e menores (contas). Sem pensão acs e menores 250 reais. Caso o cliente já tenha o produto 608 ou 708 o valor do aporte será reduzido para 150 reais; (2) 150 reais no plano mensal ou 300 reais no plano esporádico; (3) 60 reais para débito em conta corrente; 100 reais para boleto bancário; (4) 50 reais no módulo Individual, 80 reais no módulo Premium, 100 reais no Personal Bê. Caso o cliente já tenha o produto 608 ou 708, os valores serão reduzidos, respectivamente, para 30, 50 e 70 reais // * Terminado em 30/6/2008 // ** Terminado em 30/6/2008. Fonte: Centro de Estudos em Finanças da Fundação Getúlio Vargas de São Paulo

Fonte: OS 170 MELHORES FUNDOS. **Revista VOCÊ / SA**. São Paulo, Abril, 2008. Disponível em: <http://vocesa.abril.com.br/edicoes/0125/aberto/materia/mt_401052.shtml>. Acesso em 29 nov. 2008.

ANEXO II – MODELO DE QUESTIONÁRIO APLICADO

QUESTIONÁRIO SOBRE PREVIDÊNCIA

1. Faixa etária

- a) () 16 a 25 anos
- b) () 26 a 35 anos
- c) () 36 a 45 anos
- d) (x) 46 a 55 anos
- e) () 56 a 65 anos
- f) () 66 ou mais

2. Sexo

- a) () feminino (x) masculino

3. Estado Civil:

- a) () solteiro(a)
- b) (x) casado(a)
- c) () união estável
- d) () separado(a), divorciado(a)
- e) () viúvo(a)

4. Escolaridade:

- a) () Ensino Fundamental (até 8ª série)
- b) () Ensino Médio (antigo "segundo grau")
- c) () Ensino Superior incompleto ou cursando
- d) () Ensino Superior completo
- e) () Especialista cursando
- f) () Especialista completo
- g) () Mestrado cursando
- h) (x) Mestrado completo
- i) () Doutorado cursando
- j) () Doutorado completo
- k) () Pós-doutorado

5. Hobbies. Considerando seu estilo de vida, em qual perfil você se encaixa melhor, quanto ao hábito mais freqüente de lazer.

- a) Levo uma vida simples, costumo visitar meus familiares e amigos, passear no parque, fazer uma caminhada.
- b) Normalmente, costumo ir ao shopping, fazer compras, ir ao clube ou associação, fazer pequenas viagens.
- c) Gosto de ficar em casa, lendo um livro, assistindo um filme.
- d) Faço viagens mais longas, inclusive ao exterior, vou ao teatro, ao cinema, assisto concertos de música e outros eventos culturais e artísticos.
- e) Outros. Qual? _____

6. Quantas pessoas contribuem para a renda familiar? 3

[Informar o número de pessoas que compõem o grupo familiar e contribuem para a renda]

7. Faixa de Renda Familiar. Considere a soma dos **rendimentos líquidos*** de todo o grupo familiar, inclusive decorrente de aluguéis recebidos e outras rendas. (***Renda Líquida = Renda Bruta menos: INSS, IRRF, Previdência Privada, Plano de Saúde, Pensão alimentícia, financiamento em folha do salário**)

- a) até R\$ 500,00
- b) R\$ 500,00 a R\$ 1.000,00
- c) acima de R\$ 1.000,00 a R\$ 1.600,00
- d) acima de R\$ 1.600 a R\$ 3.000,00
- e) acima de R\$ 3.000,00 a R\$ 5.000,00
- f) acima de R\$ 5.000,00

8. Previdência Privada (fundos de previdência). Participa de um ou ambos os seguintes planos: (*assinale os dois, se for o caso*)

- a) **Previdência Complementar Aberta** – plano de acesso aberto a qualquer pessoa, Normalmente, são planos contratados junto aos bancos, como PGBL, VGBL.
- b) **Previdência Complementar Fechada** – conhecidos como “fundos de pensão”, de acesso fechado/restrito aos funcionários de uma empresa, em geral. (*Como a CERES, que a Epagri oferece*)

9. Investimentos/Aplicações. Possui algum investimento em outro tipo de aplicação? (Assinale mais de um item, se for o caso)

- a) poupança
- b) CDB / CDI / renda fixa
- c) fundos de investimentos
- d) ações
- e) imóveis / terrenos
- f) nenhum
- g) outros. Qual(is)? _____

10. Frequência dos investimentos. Os investimentos que você faz, são realizados com que frequência?

- a) quando existe alguma folga financeira no orçamento
- b) regularmente (mensalmente, trimestralmente, semestralmente, anualmente)
- c) quando existe algum bônus ou extra, como 13º salário, FGTS, férias, participação nos lucros...

11. Pensando na Aposentadoria. Com que idade, aproximadamente, você começou a pensar/organizar sua aposentadoria? 25

12. Previdência de filho, neto... Possui algum plano de previdência ou outro investimento para seu filho, neto, afilhado ou sobrinho?

- a) sim
- b) não

13. Leitura sobre Finanças. Tem o hábito de ler algum material (revistas, jornais, livros) sobre finança?

- a) Sim. Sempre leio algo sobre o assunto para aplicar no meu dia-a-dia.
- b) Às vezes. Quando tenho tempo ou disposição para ler.
- c) Não / raramente. Não tenho esse hábito. Faço meu planejamento financeiro sem buscar essas informações.

ANEXO III – TABULAÇÃO DOS DADOS COLETADOS

