

WAGNER NATAL OLIVETI RIBAS JUNIOR

**O CRESCIMENTO DA PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR
NO BRASIL A PARTIR DOS ANOS 90**

Projeto de monografia apresentado ao curso de Ciências Econômicas. Setor de Ciências Sociais e Aplicadas da Universidade Federal do Paraná.

Professor Orientador: Gustavo Inácio de Moraes.

CURITIBA

2005

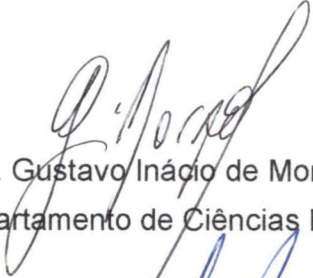
TERMO DE APROVAÇÃO

WAGNER NATAL OLIVETI RIBAS JUNIOR

O CRESCIMENTO DA PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR NO BRASIL A PARTIR DOS ANOS 90

Monografia aprovada como requisito parcial à conclusão do Curso de Graduação em Ciências Econômicas da Universidade Federal do Paraná, pela seguinte banca examinadora:

Orientador:



Prof. Gustavo Inácio de Moraes
Departamento de Ciências Econômicas, UFPR.



Prof. José Wladimir Freitas da Fonseca
Departamento de Ciências Econômicas, UFPR.



Prof. Flávio de Oliveira Gonçalves
Departamento de Ciências Econômicas, UFPR.

CURITIBA
2005

AGRADECIMENTOS

Ao Prof. Dr. Orientador, Gustavo Inácio de Moraes, peça importante de apoio e crítica para o aprimoramento desse trabalho em todas as etapas de execução.

Ao Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, que possui e disponibiliza dados vitais para a execução desse trabalho.

Ao Ministério da Previdência Social, que esclareceu dúvidas e disponibilizou dados importantes.

A minha noiva Priscilla Aurélio Rodrigues dos Reis , pela motivação e pelo apoio neste importante momento da minha vida

A todos que colaboraram com a realização e finalização deste trabalho.

RESUMO

A presente monografia tem como objetivo principal abordar a questão da previdência complementar no Brasil, sua motivação, seu mercado e implicações econômicas e sociais ao país. Trataremos da Previdência Social e sua situação atual de crise e déficit orçamentai. Veremos como isso começou e qual o papel da previdência complementar na solução parcial desse problema. Também veremos como o Estado têm se adaptado para acolher e flexibilizar a previdência complementar no Brasil, bem como torná-la segura e confiável.

Analisaremos os tipos de previdência complementar, bem como seu funcionamento. Levantaremos a situação econômica atual da previdência complementar comparando-a a da previdência social. Serão utilizados fatos econômicos estatísticos e de análises de mercado, demanda e da legislação nacional.

Palavras- chave: Previdência, Social, Complementar, Privada.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Estrutura do sistema previdenciário Brasileiro.....	12
Gráfico 1 – Evolução da Quantidade de Benefícios Emitidos pela Previdência Social de 1996 -2004.....	13
Gráfico 2 – Distribuição da população e do pessoal ocupado das micro e pequenas empresas, segundo as Grandes Regiões – 2001.....	14
Gráfico 3 – Valor Médio Real dos Benefícios Emitidos pela Previdência Social (1997 a 2004).....	15
Gráfico 4 – Evolução do Saldo Previdenciários do Regime Geral da Previdência Social.....	16
Gráfico 5 – Evolução do Ativo de Investimentos das Entidades Fechadas de Previdência Complementar	45
Gráfico 6 – População das entidades fechadas de previdência complementar	46
Gráfico 7 – Evolução das contribuições e das despesas previdenciais das entidades fechadas de previdência complementar.....	52
Gráfico 8 – Composição do ativo de investimentos das entidades fechadas de previdência complementar, segundo o segmento de aplicação, em jan/04.....	53

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Quantidade de entidades fechadas de previdência complementar por ano	46
Tabela 2 - População das entidades fechadas de previdência complementar, segundo o tipo de patrocínio, em jan/2004.....	47
Tabela 3 - Relação das 10 maiores entidades fechadas de previdência complementar por tipo de patrocínio, segundo a POPULAÇÃO TOTAL, em jan/2004.....	47
Tabela 4 - Benefícios em manutenção concedidos pelas entidades fechadas de previdência complementar por espécie, segundo o tipo de patrocínio, em jan/2004.....	50
Tabela 5 - Quantidade de benefícios em manutenção, valor total e valor médio dos gastos previdenciais por espécie, segundo o Regime de Previdência, em jan/2004	51
Tabela 6 - Beneficiários por faixa etária e estado civil Região Sul – 1998.....	54

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABNT- Associação Brasileira de Normas Técnicas
ANAPP- Associação Nacional Previdência Privada
BPD- Benefício Proporcional Deferido
CD- Contribuição Definida
CGPC- Conselho da Gestão da Previdência Complementar
CMN- Conselho Monetário Nacional
FENAFISCO- Federação nacional do Fisco
IAPC- Instituto de Aposentadoria e Pensão Complementar
IAPETEC- Instituto de Aposentadoria e Pensão dos Empregados Telégrafos e Correios
EAPP- Entidades Abertas de Previdência Complementar.
EFPP- Entidades Fechadas de Previdência Complementar
IBGE- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INSS- Instituto Nacional de Seguridade Social
PGBL- Plano Gerador de Benefício Livre
PREVIC - Superintendência Nacional de Previdência Complementar
RGPS- Regime Geral de Previdência Social
SPC- Secretaria de Previdência Complementar
SUSEP- Superintendência de Seguros Privados
TAFIC- Taxa de Fiscalização e Controle da Previdência Complementar.
TCP- Tribunal de Contas do Paraná

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	01
1 RETROSPECTO HISTÓRICO	03
1.1 SISTEMA PREVIDENCIÁRIO SOCIAL BRASILEIRO	03
1.1.1 Surgimento do Sistema Previdenciário Brasileiro	05
1.1.2 Regime geral de previdência social	07
1.1.3 Principais avanços no Regime Geral de Previdência Social (RGPS)	08
1.1.4 Estrutura do sistema previdenciário Brasileiro	12
1.2 CONTEXTO ECONÔMICO DO SISTEMA PREVIDENCIÁRIO NO BRASIL	13
1.2.1 Evolução da Quantidade de Benefícios Emitidos pela Previdência Social de 1996-2004	13
1.2.2 Valor Médio Real dos Benefícios Emitidos pela Previdência Social (1997 a 2004)	14
1.2.3 Evolução do Saldo Previdenciários do Regime Geral da Previdência Social (RGPS)	16
2 A PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR	17
2.1 CONCEITOS E DEFINIÇÕES	21
2.2 BREVE HISTÓRICO DA PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR NO BRASIL	23
2.3 PLANOS COMPLEMENTARES	27
3 PLANOS DE PREVIDÊNCIA –RISCOS X BENEFÍCIOS	30
3.1 ASPECTOS REGULATÓRIOS DA PREVIDÊNCIA PRIVADA	30
3.2 MODELOS DE PREVIDÊNCIA PRIVADA	34
3.2.1 Contribuição Definida	34
3.2.2 Benefício Definido	36
3.2.3 Plano Misto	37
3.2.4 Plano Gerador de Benefício Livre - PGBL	37
3.2.5 Previdência Privada e o Abatimento do Imposto de Renda	41
3.2.6 Modelo Completo	42

3.3 PERFIL E CARACTERÍSTICAS DAS ENTIDADES FECHADAS DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR	43
3.3.1 Evolução do ativo de investimentos das entidades fechadas de previdência complementar	45
3.3.2 Quantidade de entidades fechadas de previdência complementar	46
3.3.3 População das entidades fechadas de previdência complementar	46
3.3.4 Relação das 10 maiores entidades fechadas de previdência complementar	47
3.4 PERFIL E CARACTERÍSTICAS DAS ENTIDADES ABERTAS DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR	48
3.5 ANÁLISE DOS IMPACTOS ECONÔMICOS E SOCIAIS DA PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR NO BRASIL	50
CONSIDERAÇÕES FINAIS	55
REFERÊNCIAS	57

INTRODUÇÃO

Inicialmente, cumpre verificar que a partir da emenda constitucional 20 de 16 de dezembro de 1998 e da Lei Complementar nº 109/01 a Previdência Complementar ingressou em uma nova etapa de sua trajetória.

A reforma da Estrutura Previdenciária abriu a possibilidade da população não ficar na dependência exclusiva da Previdência Social. A modernização da nossa legislação trouxe uma normalização adequada em benefício das empresas patrocinadoras e dos sindicatos e associações instituidoras de planos previdenciários.

Frise-se, outrossim, que segundo o IBGE a informalidade¹ hoje atinge 98% das pequenas empresas e, cerca de 13 milhões de pessoas trabalham na informalidade.

Já segundo os estudos do economista Marcelo Néri da Fundação Getúlio Vargas (2004), apenas 15% das microempresas nacionais pagam impostos diretos. (Jornal do Brasil Online, 2004)². Segundo Neri, cerca de 85% das microempresas do país não pagam imposto direto (PIS, Cofins, ISS). Néri verificou que a alta carga tributária brasileira acaba funcionando como estímulo à sonegação. Em um total de 50 mil pequenos negócios que ocupam até cinco pessoas, apenas 15% pagam tributos que na média levam 6,29% da receita da empresa. A pesquisa, finalizada em março de 2004, revela que 12,3% das empresas pesquisadas têm Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ). Segundo Neri, se a carga tributária baixasse para 3,13%, a arrecadação gerada por essas mesmas 50 mil empresas cresceria 1,170%. Percebemos que há uma grande perda na arrecadação de impostos. Se a carga tributária fosse menor e pequenas medidas como a fiscalização por parte dos funcionários e clientes forçando uma formalização das microempresas, acredita-se que o aumento da

¹ O IBGE considera empresa informal a empresa não agrícola de até 5 funcionários que, possuindo ou não um CNPJ, não possui sistema de contas claramente separado das contas da família. Mais detalhes ver a matéria da Folha Online em: <http://www1.folha.uol.com.br/folha/dinheiro/ult91u96456.shtml>

arrecadação seria significativo e teríamos logo quase a totalidade das empresas formalizadas e contribuindo.

Diante do exposto o presente estudo tem como objetivo principal examinar a previdência complementar no Brasil e está dividido nos seguintes capítulos:

O primeiro capítulo analisa o Sistema Previdenciário Social Brasileiro. Começando por um perfil histórico, contando um pouco do surgimento e logo passando para o funcionamento do Regime Geral de Previdência Social e resumindo a estrutura desse sistema. Na parte 1.2 desse primeiro capítulo entramos no contexto econômico do sistema previdenciário nacional onde fazemos um apanhado da evolução dos benefícios, valores, quantidade de benefícios, arrecadação, despesas com os benefícios entre outros pontos importantes.

O segundo capítulo apresenta o sistema previdenciário complementar, seus conceitos e definições, inicia por um breve histórico e aborda planos complementares, que é o tema principal dessa monografia, embora seja mais bem explorado no terceiro capítulo.

O terceiro capítulo enfoca os planos de previdência seus riscos e benefícios no sistema brasileiro. Vemos os regulamentos relativos à previdência privada e abordamos seus diferentes tipos de planos. Apresentamos um modelo completo e passamos então a nos ater mais às entidades fechadas de previdência complementar. Apresentamos então, dados importantes sobre as previdências fechadas como quantidade e população. Passamos então para as entidades abertas que não poderiam ficar de fora desta monografia pela sua grande expansão nas últimas décadas, e finalmente fazemos considerações finais sobre o trabalho como um todo, a situação e perspectivas desse sistema.

²Alta carga tributária faz microempresca sonegar em:
<http://clipping.planejamento.gov.br/Noticias.asp?NOTCod=123815>

1 RETROSPECTO HISTÓRICO

1.1 SISTEMA PREVIDENCIÁRIO SOCIAL BRASILEIRO

A preocupação do homem em relação ao infortúnio data de 1344, com a celebração do Primeiro Tratado de Seguro Marítimo em 1344.

Discorrendo sobre a história, temos que em 1601, na Inglaterra, foi promulgada a Poor Law³, e em 1634 a New Poor Law. Já em 1662, a Inglaterra editou a Poor Relief Act⁴ (Outra Lei de amparo aos pobres), sendo esta a primeira lei pública, instituindo a contribuição obrigatória para fins sociais. Este grande avanço proporcionou aos mais necessitados um salto a sua época, devido ao combate à miséria, ao abandono, à pobreza, à indigência, que outrora era feito pela igreja com caráter de caridade. (Povoas⁵, 2000)

É evidente que a Previdência Social existe não por mero acaso. Ela é fruto de um longo e duro caminho de lutas e conquistas da classe trabalhadora. Tenha-se presente que o início do processo que constitui a classe operária foi o marco inicial da luta pela Seguridade Social.

“As origens históricas da Previdência Social estão diretamente relacionadas com as caixas coletivas dos operários, isto é, os operários contribuíram com uma pequena parcela de seus minguados salários para formar uma caixa de assistência. Essa coleta servia para, num momento de necessidade, garantir a sobrevivência do operário e/ou de sua família”. (Caderno nº2 FENAFISCO⁶)

Com a Revolução Industrial, no início do século XIX, também chega ao topo à exploração humana. Esta era livre, sendo que o labor ora desenvolvido chegava muitas vezes há 16 horas diário. Não havia distinção de trabalho entre homens, mulheres e crianças, que, sujeitava-se a “salários” de fome para tentar sobreviver.

³ No Reinado de Isabel I.

⁴ Mais sobre Lei de amparo aos pobres – “Poor Relief Act” em: http://en.wikipedia.org/wiki/Settlement_Act_1662

⁵ Manuel Soares Povoas no livro intitulado Seguro e Previdência – Na rota das instituições do bem-estar - pág. 211.

⁶ Disponível em: www.ssrede.pro.br/mercadoria.doc

Não foi raro naquela época doença como tuberculose, tifo, cólera, pneumonia, dentre muitas outras, originárias de ambientes insalubres e falta de saneamento básico.

Neste contexto, surge a Previdência para alavancar a necessidade dos trabalhadores frente aquela exploração capitalista.

Os trabalhadores angustiados com as pestes e trabalho desumano acabaram por pressionar o Estado na reivindicação de uma Previdência Pública, sendo que, o primeiro partido a apoiar esta iniciativa foi o social-alemão, fundado em 1868, do qual eram membros Marx e Engels. Porém, apenas em 1881 é que o chefe alemão, Bismarck, converteu em lei as exigências populares.

Prosseguindo, temos também como exemplo revolucionário de implantação da Previdência em seguridade social a Itália. Esta por sua vez levou 05 décadas para desenvolver com primor uma lei que surtisse efeito. Mussolini, ditador que estava no poder na época dos fatos, se viu obrigado a acolher as diversas manifestações populares, ante uma Revolução Socialista.

A Revolução Russa de 1917, por sua vez, acabou por refletir em outros países, gerando poderio a massa dos trabalhadores, que até então era desvalorizada. Com isso, o alvo principal do Estado era programar um modelo de previdência, para não deixar alastrar a revolução.

Em virtude disso, vários países, compuseram leis de Seguridade Social, impedindo a expansão da guerra que acabara de eclodir.

Já em meados de 1946, período após a Segunda Guerra Mundial, havia uma divisão de princípios, gerando dois grandes blocos econômicos: capitalista e comunista, sendo que o primeiro tinha como principal objetivo a redução das tensões de ordem socialistas e/ou comunistas em seus países.

Sob esta ótica, era real o surgimento em grande escala dos sindicatos e partidos operários nos países que tinham como principio básico o capitalismo. Á conta disso originou-se um forte sistema de proteção social para os trabalhadores.

Como resultado, surge o sistema Welfare State, ou seja, Estado do Bem Estar Social.

Através deste inovador sistema, foi instituído, nos Estados Unidos, por Franklin Roosevelt, o chamado **New Deal**, com a mesma linha de raciocínio do Estado do Bem Estar, buscando solucionar a crise econômica de 1929, bem como criar bases de seguro social.

O plano Beveridge, na Inglaterra (1941), veio sugerir um programa de prosperidade política e social. As características desse sistema eram: universal, unificado, simples, uniforme e centralizado. Este sistema garantia a todos os indivíduos cobertos com certas continências sociais. Inspirado no relatório Beveridge, o governo Inglês apresentou em 1944 um plano de Previdência Social que deu ensejo à reforma do sistema Inglês de Proteção Social, implantado em 1946. (BELTRÃO, 1999)

O modelo Bismarck foi fortemente marcado pelo conceito de seguro, apoiado em um esquema de financiamento tripartite, no qual participavam empregados e Estado. Já o modelo de Beveridge (pós-segunda guerra) foi fortemente influenciado pelas políticas Keynesianas que estimulou a demanda agregada e, sobretudo, pela necessidade de intervenção estatal. Esse novo modelo surge concomitante ao progressivo fortalecimento do Welfare State, cobrindo todos os riscos sociais e não apenas às necessidades exclusivamente previdenciárias.

A proteção previdenciária ganha um espaço tão importante ao longo dos tempos que acabou inserida dentre os direitos fundamentais da pessoa humana, abrindo precedente a um direito inspirador e orientador do trabalho legislativo de todos os países participantes na Declaração Universal do Direito do Homem (1948).

1.1.1 Surgimento do Sistema Previdenciário Brasileiro

Segundo Milton José Nunes, em seu artigo intitulado "A Crise da Previdência Social no Brasil" (2002), tem-se que embora existissem desde a época do império, instituições com alguma semelhança com mecanismos previdenciários, foi só com a lei Elói Chaves, de 1923, com as chamadas "caixas de aposentadorias e pensões" (CAPs), que o Brasil passou a contar com um

marco legal que regulamentava a existência de um sistema previdenciário. A lei abordava somente casos de empresas ferroviárias, cujas caixas de aposentadorias destinavam-se a amparar seus empregados na sua fase posterior de inatividade. Milton ressalta que por iniciativa do Ministério do Trabalho, no começo da década de 1930, houve uma revisão das regras relativas que levou a uma grande ampliação do número de caixas. Até 1937, o Estado não interferia na administração, e as empresas eram as únicas responsáveis pelas caixas.

Surgem então os fundos institutos de aposentadoria e pensão organizados por categoria profissional. O Estado passou a administrar e reservou-se o direito de escolher e nomear seus presidentes, passando praticamente a gerir os institutos. Em 1960 foi aprovada a (Lops), Lei Orgânica da Previdência Social, consolidando algumas das normas existentes e organizando a instituição que passou a ter alguma uniformidade. A medida que o sistema evoluía os trabalhadores passavam a ter os mesmos direitos independente do setor ou classe. Em 1966 foi criado o Instituto Nacional de Previdência Social (INPS), e o governo assumiu total controle sobre o sistema previdenciário. Na década de 1970 acentuou-se a universalização do sistema, com a incorporação dos trabalhadores rurais, dos empregados domésticos e da maior parte dos autônomos.

Infelizmente esse processo não acompanhou as alterações adequadas na estrutura financeira, em especial no que trata dos prazos de carência necessários para que os novos indivíduos incorporados ao sistema pudessem se tornar beneficiários. Originalmente o regime financeiro era o de capitalização, mas como não havia um sistema que permitisse a acumulação organizada, estas ao invés de serem capitalizadas, foram utilizadas para financiar o governo (infra-estrutura, programas siderúrgicos, etc.) sem uma garantia de retorno. \

O sistema passou então a basear-se no regime de repartição. Os problemas gerados nesse processo não se fizeram sentir até fins da década de 1970 devido à boa situação financeira da Previdência. O favorecimento era devido ao sistema ser ainda relativamente jovem, não tendo atingido a maturidade e ao rápido processo de urbanização e industrialização que experimentou o país nas

décadas de 1950, 1960 e 1970, que faziam com que o fluxo líquido contribuintes versus beneficiários ainda fosse positivos.

Porém a elevação da relação beneficiários/contribuintes, no início da década de 1980, fez aparecer os primeiros problemas: endividamento, evasão por fraudes etc. Conforme as dívidas da previdência aumentavam agravaram-se os problemas do sistema, a recessão e as dificuldades enfrentadas pela mão-de-obra. Foi o começo da chamada crise da dívida. (Milton José Nunes, 2002)

1.1.2 Regime Geral de Previdência Social

Segundo Manual Previdenciário do Tribunal de contas do Paraná (2004)⁷, entende-se como Regime Geral de Previdência Social um sistema previdenciário instituído para os trabalhadores da iniciativa privada, empregados públicos, cargos em comissão e autônomos, geridos por uma autarquia pública, o INSS - Instituto Nacional de Seguro Social, cuja filiação a este sistema é obrigatório, com exceção dos autônomos que se filiam de forma voluntária.

A grande inovação do momento é sem dúvida o chamado Fator Previdenciário, que através de uma fórmula prevê a idade do segurado, tempo de contribuição e a expectativa de vida na data da aposentadoria, considerando um coeficiente atuarial.

Convém notar que o uso do Fator Previdenciário é obrigatório somente para o cálculo de aposentadoria por tempo de contribuição. Nos casos de aposentadoria por idade, há o uso facultativo.

Assinale ainda que, ao ser aplicado para cálculo do benefício por tempo de contribuição, observa um bônus de 5 (cinco) anos para mulher. No caso de professores, este bônus será de 5 (cinco) anos para professor e 10 (dez) anos para professora, que promovem tempo de efetivo exercício nas funções de

⁷ Manual Previdenciário do Tribunal de Contas do Paraná(2004) está disponível em: http://www.tce.pr.gov.br/downloads/pdfs/otribunal/pdfs/manual_previdenciario_2004.pdf

magistério na educação infantil e no Ensino Fundamental e Médio. (Manual do TCP, 2004)

Para sabermos como chegar a expectativa de sobrevida de qualquer pessoa temos que estar atentos a tábua completa de mortalidade construída pela Fundação do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) para toda a população brasileira, considerando-se a média nacional única para ambos os sexos.

Para chegar ao cálculo do salário-benefício do indivíduo este deverá ser multiplicado pelo fator previdenciário encontrado e relacionado com todo o período de contribuição, corrigindo-se mês a mês e a partir daí ser feita a média aritmética de 80% (oitenta por cento) dos maiores salários de contribuição no período.

Desta feita, procura-se estabelecer o equilíbrio entre aquilo que se espera pagar e o que se espera receber.

Inadequado seria esquecer que o fator previdenciário tem sido alvo de grande discussão judicial, visto que segundo parecer do Ministério Público Federal nos autos da Ação Civil Pública, a tábua de mortalidade estaria em desacordo com os princípios constitucionais, a saber: isonomia, razoabilidade, proporcionalidade entre outros.

1.1.3 Principais avanços no Regime Geral de Previdência Social (RGPS)

A promulgação da emenda Constitucional nº 20, de 15 de Dezembro⁸ de 1998, constitui-se no eixo da Reforma da Previdência. Paralelamente, em 1999, foram enviadas ao Congresso Nacional umas séries de projetos de leis ordinárias e complementares para regulamentar as alterações constitucionais, alterando os planos de custeio, benefícios e organização do RGPS⁹. (Vinícios de Carvalho Pinheiro)

Em linhas gerais temos que com relação à despesa, as transformações só vieram a fortalecer o caráter contributivo e atuarial do sistema, afunilando a

⁸ Acesse a ementa 20 de 15 de Dezembro de 1998 em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc20.htm

⁹ Regime Geral da Previdência Social

ligação entre o que os segurados contribuem e o quanto deverão receber em benefícios. Entre as principais alterações temos: a eliminação gradual da aposentadoria proporcional, a restrição e a conversão de tempo especial trabalhado sob atividade considerada penosas para a aposentadoria especiais e a mudança na regra do cálculo do benefício, com introdução no fator previdenciário.

Convém ressaltar a aprovação da lei de crimes contra as Previdência Sociais. Esta aconteceu em 2000 e alterou o Código Penal tipificando e definindo as penalidades contra os que fraudam a Previdência. E, em janeiro de 2002, foi sancionada lei que permite o “reconhecimento automático de direito”. Esta modificação permite ao INSS, utilizar as informações sobre as remunerações do segurados constantes no cadastro nacional de informações sociais - SNIS para fins de cálculo do salário-de-benefício, a partir de junho de 1994, dispensando o segurado da apresentação da relação de salários e contribuições. Além disto, a medida garante, ainda, maior segurança na concessão dos benefícios, permitindo ao INSS coibir fraudes mediante a inserção, nas carteiras de trabalho e Previdência Social, de tempo de serviço fictícios. (SILVA, 2000)

Como atrativo, foram aprovadas medidas com a extensão do salário maternidades às trabalhadoras autônomas e empresárias, bem como diminuição da contribuição dos autônomos que prestam serviços às empresas.

Contudo, pouco serve todo o esforço desenvolvido se a própria autarquia não condiciona tal serviço com qualidade. À conta disso, tem-se investido na modernidade com a reforma das agências. Para se ter uma idéia, hoje estão disponíveis diversos serviços, terminais de auto atendimento, Internet, telefone, bem como barcos e carros para levar aos lugares mais afastados informações e benefícios à população dos municípios do interior e das margens dos rios amazônicos, inacessíveis às políticas públicas de forma a enfrentar desafios impostos pela dinâmica demográfica.

Conforme amplamente explanado na origem histórica, o tema aqui versado é objeto de conflitos e opiniões. Para uma corrente, existe um enorme déficit dos Estados para com a sociedade, para outra a previdência está pautada para garantir o mínimo. Ora reivindicam devido a extensão de mais benefícios, ora pela

alta taxação, sendo que, muitas vezes a falta de credibilidade da utilização correta dos recursos arrecadados pelo Estado acabam por dificultar o uso do sistema aos mais necessitados. Todavia, não podemos esquecer que o cidadão tem que ter uma conduta adequada, aliada a obrigatoriedade na tarefa de participar da ação contributiva, para o método ser eficaz para toda a sociedade.

Indubitável que um país que está quase no topo das nações com mais desigualdades sociais no mundo, seja pela ordem demográfica, seja pela evolução histórica, cujo cerne é a concentração de renda, deve a todo instante buscar uma política pública acessível em benefício dos mais necessitados. Logo, para desfazer esse vicioso círculo que se formou ao longo dos tempos de concentração de renda é preciso uma verdadeira “missão” que com toda a certeza deve fazer parte de toda a sociedade.

Cinge-se que entre 1998 e 2001 ocorreu um grande processo no Brasil, conhecido como Expansão Previdenciária, que tinha o intuito de majorar expressivamente a quantidade e o valor médio dos benefícios pagos pelo sistema, que em 13 anos acabou duplicando o número de benefícios pagos pela autarquia.

A finalidade primordial da Previdência Social é sem dúvida diminuir os níveis de pobreza observados, parte disto foi conseguindo através dos deslocamentos feitos pelo sistema previdenciário e pelas políticas públicas. Se não fosse isso haveria um contingente muito maior de pobres em nosso país.

Por outro lado, um sistema que tem sua receita e sobrevivência básica nas folhas de pagamento, naturalmente passará grandes turbulências econômicas e financeiras em momentos como o atual. (SILVA, 2000)

Não se pode perder de vista que as mudanças ocorridas na economia mundial estão enraizadas, ficando nitidamente que o sistema passará por acertos, procurando ser eclético quanto ao impecável comportamento e modo de operar de sua clientela, retirando daí os recursos essenciais para apoiá-lo quando preciso e manter suas contas de forma perene.

É preciso insistir no fato de que o sistema não pode deixar de lado que a maioria dos brasileiros labora no mercado informal, sendo que 60% não contribuem para o Sistema de Previdência e, diante dos fatos, uma boa parcela

deverá ser apoiada por obediência a princípios constitucionais, chegando a conclusão que essa parcela, ainda que não contribua, é amparada pelo sistema previdenciário, através dos benefícios assistenciais.

É sobretudo importante assinalar que esse mercado vinha se mostrando, ao longo do tempo, uma exceção à regra, porém atualmente as estatísticas mostram exatamente o inverso, fazendo com que o mercado informal esteja acima do mercado formal.

Segundo ROGIERI (1998, p.19):

“... se o financiamento do sistema de Previdência Social encontra-se alicerçado em contribuições sobre as folhas de pagamento, ou seja, se no mercado formal subsiste a certeza de que essa base está enfraquecendo cada vez mais, isso pode conduzir a uma complexa solução, pois além das atividades informais colaboram para tal desequilíbrio as reduções da receita à terceirização, o desemprego e o subdesemprego. Agrega-se a essas atividades o desequilíbrio arrecadacional e outros itens de relevância: renúncia fiscal, disfunções nos segmentos de cooperativas, filantropias, rural, clube de futebol etc, gerando uma evasão de receitas de bilhões de reais anuais, o equivalente a quase um quinto de toda receita previdenciária advinda da folha de salário”.

O problema do Sistema Previdenciário passa por várias questões. O primeiro passo é saber se a sociedade quer ou não um sistema solidário, onde todos contribuam para melhorar e aumentar a distribuição de renda do País. Os constituintes de 1988 deram esse passo. Tentaram resgatar um pouco da dignidade dos menos favorecidos, ampliando o conceito de Previdência Social, criando um sistema de Seguridade Social, universal, solidário e mais equânime. Quando se observa o debate atual sobre o Sistema Previdenciário, parece claro que este, além de falido, é incapaz de reagir diante da crise que se encontra. Não obstante, os números comprovam que a arrecadação aumentou apesar do índice alarmante de desemprego. (STEPHANES, 1998)

1.1.4 Estrutura do sistema previdenciário Brasileiro

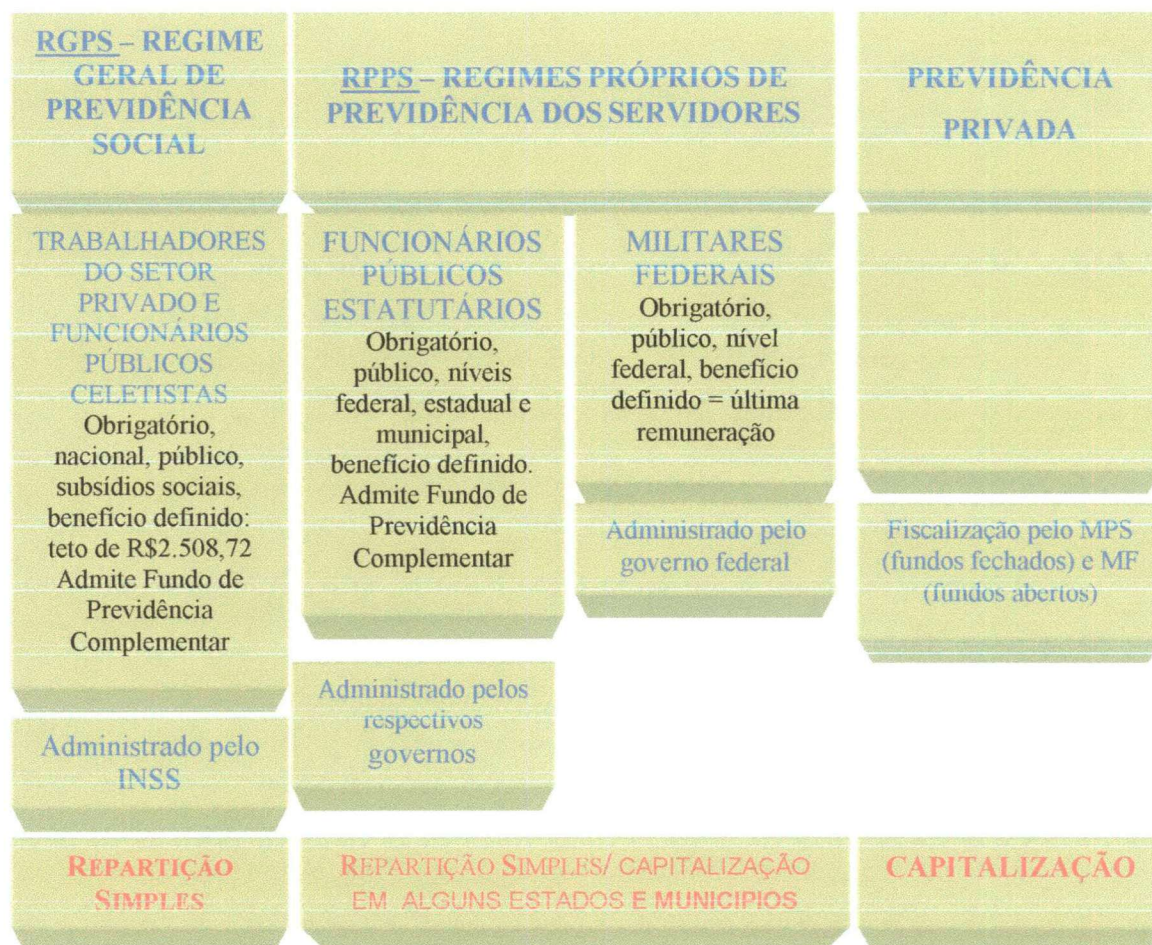


Figura 01 - Estrutura do sistema previdenciário Brasileiro

Fonte: Anuário da Previdência Social – AEPS; Boletim estatístico da previdência Social – BPS – Elaborado pelo Ministério da Previdência Social(MPS) e Secretaria de Previdência Social(SPS).

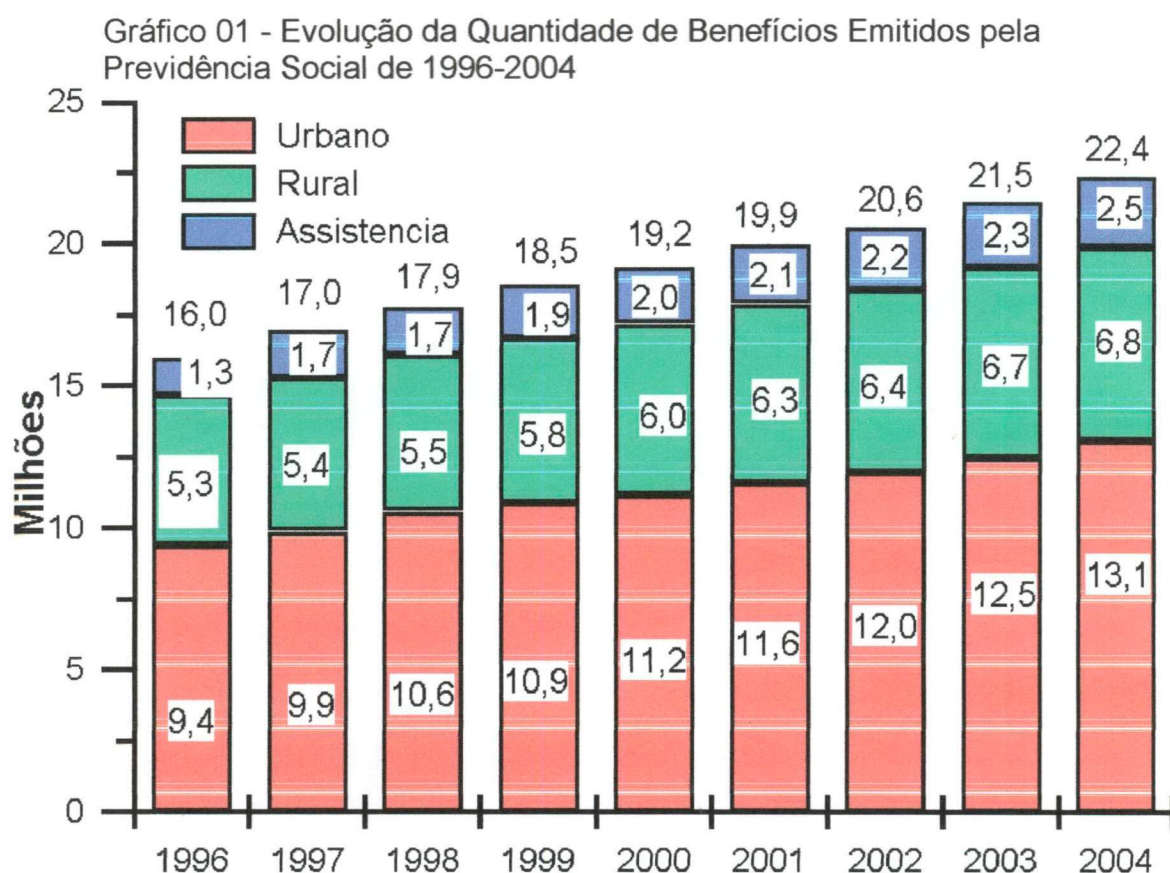
Em remate, tem-se que a figura acima apresenta a estrutura do sistema previdenciário brasileiro, seus regimes admitidos na legislação pátria, seus órgãos, ramificações e competências.

É forçoso concluir neste quadro que os regimes instituídos no nosso sistema estão longe de serem modificados, uma porque depende de projetos de leis que ficam anos no congresso nacional, dependendo de aprovação e sanção do presidente da república, outra porque parte desta arrecadação já está vinculada a dívidas públicas.

1.2 CONTEXTO ECONÔMICO DO SISTEMA PREVIDENCIÁRIO NO BRASIL

1.2.1 Evolução da Quantidade de Benefícios Emitidos pela Previdência Social de 1996-2004

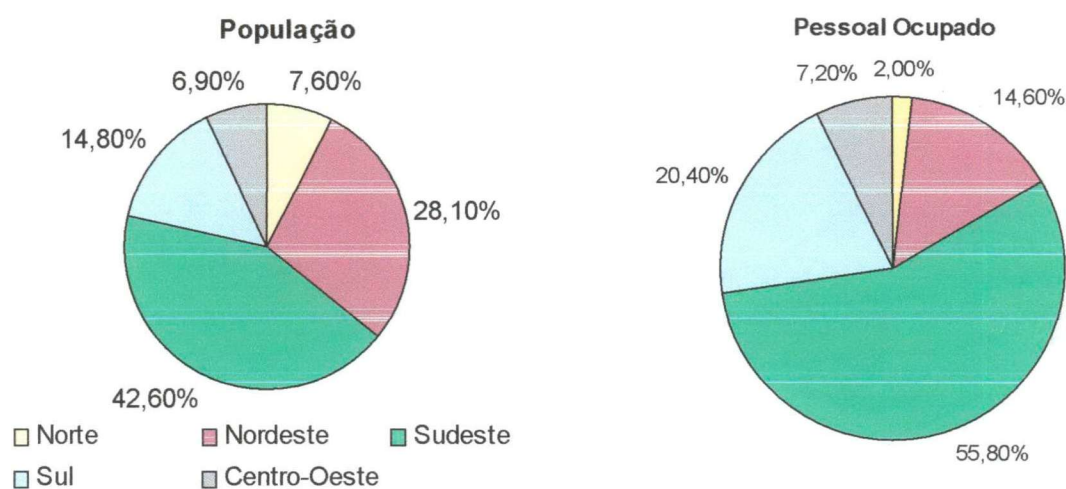
O gráfico 01 mostra um crescimento significativo no número de benefícios emitidos pela previdência. Esse aumento do número de benefícios é aproximadamente constante a cada ano, sendo que a arrecadação está decrescendo. Essa disparidade é a causa econômica imediata da dívida na previdência que levou a reforma e a abertura da legislação à planos de previdência complementar.



Fonte: Anuário da Previdência Social – AEPS; Boletim estatístico da previdência Social – BPS – Elaborado pelo Ministério da Previdência Social(MPS) e Secretaria de Previdência Social(SPS).

Ao compararmos a distribuição por região do pessoal ocupado das microempresas e pequenas empresas com a distribuição populacional, fica patente a questão da informalidade principalmente nas regiões Norte e Nordeste. A região Norte concentrava 7,6% da população e apenas 2,0% do pessoal ocupado, e a Região Nordeste 28,1% da população e 14,6% do pessoal ocupado.

Gráfico 02 – Distribuição da população e do pessoal ocupado das micro e pequenas empresas, segundo as Grandes Regiões - 2001



Fontes: IBGE, Censo Demográfico 2000; IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Serviços e Comércio, Pesquisa Anual de Comércio 2001 e Pesquisa Anual de Serviços 2001.

em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/economia/microempresa/microempresa2001.pdf>

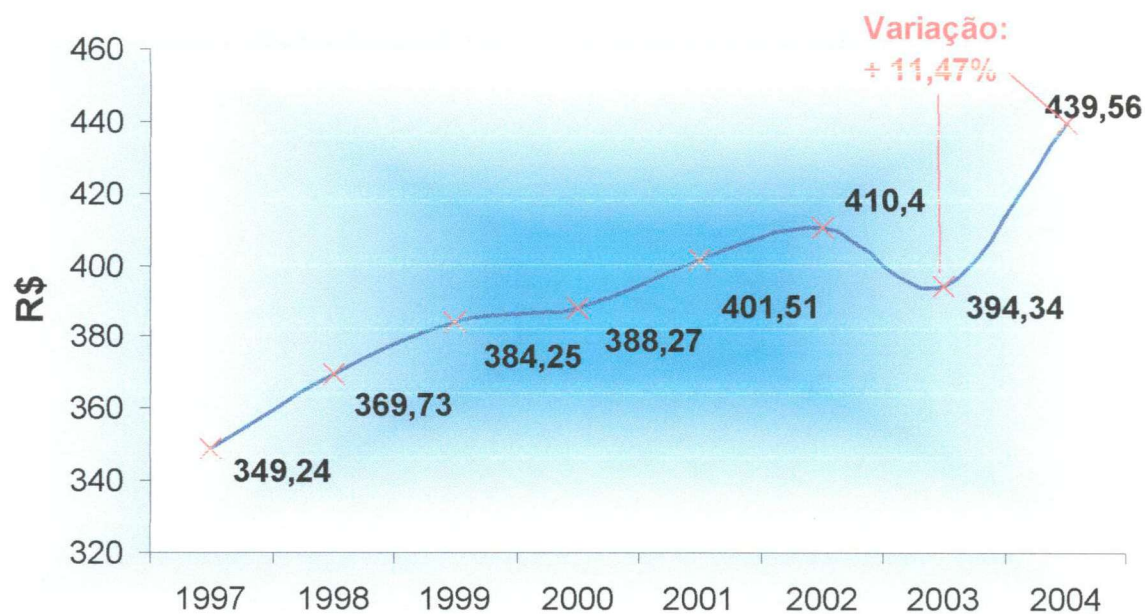
1.2.2 Valor Médio Real dos Benefícios Emitidos pela Previdência Social (1997 a 2004)

De acordo com o gráfico encartado, tem-se que o valor médio dos benefícios emitidos pela Previdência Social entre 1997 e 2004 sofreu acréscimo significativo, obtendo sua maior variação no ano de 2003 (11,47%).

Esse gráfico é de suma importância, pois não basta avaliarmos o número de benefícios concedidos, temos de saber o valor desses benefícios e esse valor médio, descrito no gráfico, nos dá idéia da gravidade do problema da previdência, posto que apesar de o número de benefícios ter crescido linearmente o valor

médio dos benefícios cresceu irregularmente e aumentou muito de 2003 para 2004.

Gráfico 03 - Valor Médio Real dos Benefícios Emitidos pela Previdência Social (1997 a 2004)

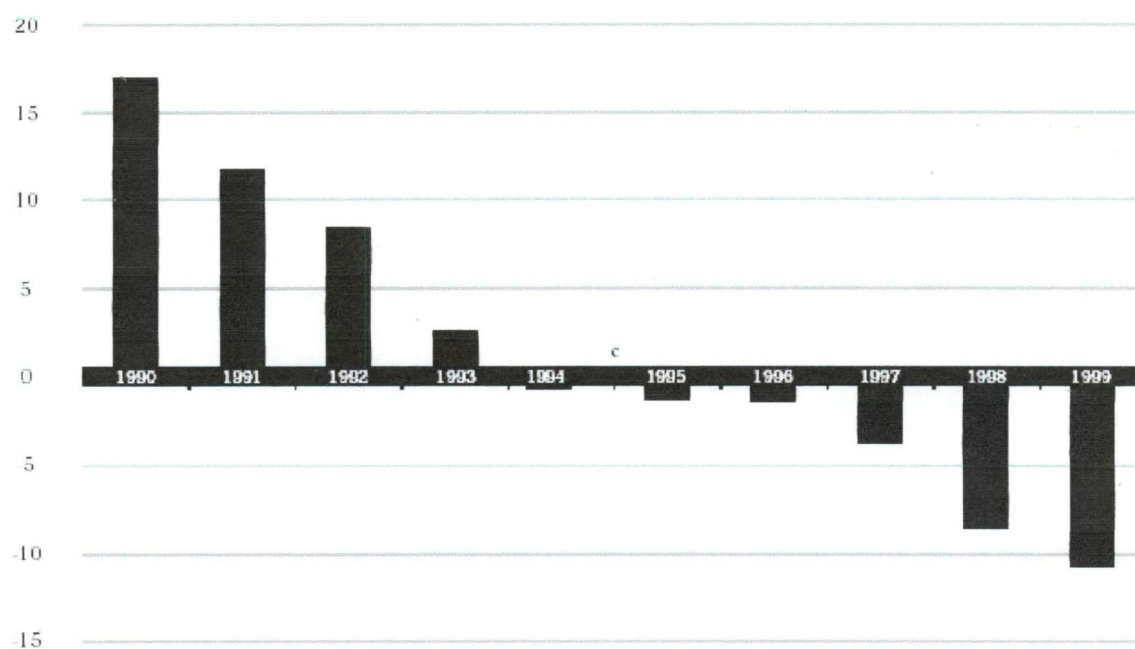


Fonte: Anuário da Previdência Social – AEPS; Boletim estatístico da previdência Social – BPS – Elaborado pelo Ministério da Previdência Social(MPS) e Secretaria de Previdência Social(SPS).

1.2.3 Evolução do Saldo Previdenciários do Regime Geral da Previdência Social (RGPS)

Podemos observar no gráfico 04 a clara inversão na balança de arrecadação e despesas da Previdência Social. Vemos pela evolução do saldo previdenciário que em 1994 a previdência passou a gastar mais do que arrecadar o que acarretou na crise e na abertura do sistema previdenciário para a iniciativa privada.

Gráfico 04 - Evolução do Saldo Previdenciários do Regime Geral da Previdência Social



Fonte: Secretaria de Orçamento do MPAS e Informes da Previdência Social (vários números)
Disponível em: http://www.ipea.gov.br/pub/bps/bps_01.pdf

Notas: 1. O Saldo Previdenciário corresponde à Arrecadação Bancária Líquida deduzida do Pagamento de Benefícios Previdenciários. 2. Os valores expressos no gráfico estão em R\$ bilhões de dezembro de 1999, deflacionados pelo IGP-DI.

2 A PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

Graças à evolução do nosso sistema jurídico, a Previdência Privada tem um espaço especial dentro da Constituição Federal.

O artigo 201 da lei supra citada preceitua que a previdência social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados os critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, especificando nos incisos seguintes o atendimento, bem como suas coberturas.

O artigo 202 da Constituição Federal de 1988, com a nova redação da emenda constitucional nº 20 de 15 de Dezembro de 1998 reza a regulamentação da Previdência Privada por lei complementar. Devido a isto foram editadas e estão em vigor as leis complementares nº 108 e 109, ambas de 29 de maio de 2001.

Em linhas gerais temos que a Lei Complementar nº 109 preconiza regras para o regime da Previdência Privada, alicerçando tanto as Entidades Fechadas como as Entidades Abertas de Previdência Complementar.

De outra face, a Lei Complementar nº 108 fixa apenas regras especiais para entidades de Previdência patrocinadas pela administração pública direta ou indireta, haja vista ser a adesão daquele que participa, a do patrocinador ou instituidor.

Enfatiza-se que as Entidades Abertas de Previdência Complementar são, segundo o art. 36 da Lei Complementar nº 109, sociedades anônimas e tem por objetivo instituir e operar planos de benefício de caráter previdenciário, acessíveis a qualquer pessoa física e, no caso dos planos empresariais, por qualquer pessoa jurídica de um mesmo grupo econômico, ou independentes entre si, não havendo patrocínio. Estas entidades estão vinculadas ao Ministério da Fazenda e fiscalizadas pela Superintendência de Seguros Privados – SUSEP. (MESA, 2002)

Por outro enfoque temos as Entidades Fechadas de Previdência Complementar, endereçadas a um público seletivo, específico, ou seja, aos

associados empregados de uma empresa ou ainda a um grupo de empresas estatais ou privadas ou aos associados de entidades de classe ou representação.

Neste lance, a respectiva Entidade necessita de um chamado "Instituidor" como instrumento estreito de proteção social aos prestadores de serviço ou associados por meio de um custeio exclusivo da patrocinadora ou do participante, ou separado o encargo entre participantes e patrocinadoras.

Neste sentido, organizam-se necessariamente sob forma de fundação ou sociedade civil, sem fins lucrativos (LC nº 109 art. 31). Tais Entidades estão ligadas ao Ministério da Previdência e Assistência Social e "vigiadas" pela Secretaria de Previdência Complementar – SPC.

Ademais as Leis Complementares nº 108 e 109 possibilitaram a democratização do acesso, o incentivo da concorrência e maior segurança ao campo, com normas de previdência na gerência dos recursos e elasticidade com relação aos procedimentos em favor dos participantes.

Assim segundo a Fundação de Previdência dos Servidores do IRB¹⁰:

"...a Previdência Associativa é uma modalidade da Previdência Complementar. Sua implementação se deu num processo de construção de uma nova consciência previdenciária seja por parte das lideranças de entidades associativas, seja por parte dos associados a tais entidades. Assim, embora a Lei Complementar nº 109, que autorizou sua criação, tenha sido editada em 2001, foi no governo Lula, com sua regulamentação, que a Previdência Associativa tornou-se realidade. Sendo que, com a permissão concedida para que sindicatos, associações de profissionais liberais e cooperativas mantenham Planos Fechados de Previdência. Os Fundos de Pensão pelo vínculo associativo foram adotados no Brasil a partir de 2001, com a Lei Complementar nº109/01 e regulamentada pela resolução MPAS/CGPC nº 12/02, e alterada pela resolução MPAS/CGPS nº 3 de 22 de Maio de 2003. "

Embora a figura do instituidor esteja ligada as Entidades Fechadas, as associações classistas podem optar por participar de planos previdenciários ofertados por Entidades Abertas (LC 109. art. 26 II e, parágrafos 2 e 3).

Impende observar, que até então para ter um "adicional" a aposentadoria os trabalhadores tinham duas escolhas: ou os Fundos de Pensão Patrocinados (este

¹⁰ www.previrb.com.br/informa46.pdf ou www.previrb.com.br/informa_especial.html

criado pelos empregadores), restritos aos funcionários, ou os Fundos Abertos (oferecidos a bancos e seguradoras). Convém notar, que atualmente temos uma outra modalidade de criação fundos, que é a partir do vínculo associativo. Logo, sindicatos, associações de classe, conselhos de profissionais e também cooperativas, podem proporcionar Planos de Pensão a seus associados.

Enfatiza-se que existe a possibilidade de Instituição de Fundos de Pensão Fechada por parte de entidades de classe sendo este um avanço trazido pelo advento da nova legislação, porque permitirá maiores opções de filiação e composição entre fundos, em favor principalmente dos autônomos e profissionais liberais. É, sem dúvida, uma alternativa para a democratização do acesso evitando eventualmente cartelização do setor por parte das seguradoras e bancos. Importante também, a introdução da portabilidade dos ativos e da concessão de benefício deferido, aspecto que conferem sem dúvida maior flexibilidade em benefício dos participantes.(MESA, 2002)

Diante de todas as modalidades até então amplamente explanadas, o Fundo Instituído, é sem dúvida, a grande vitória dos trabalhadores nesse campo de atuação, posto que ou o empregador tinha de fato uma política de recursos humanos nessa direção ou não existiria Fundo de Pensão.

A nossa legislação evolui ao longo dos anos trazendo em seu seio a preocupação em definir normas reais e efetivas no âmbito social, preceituando a famosa Previdência Complementar, que, por sua vez, garantiu segurança aos participantes dos Fundos de Pensão.

Desse modo, temos que não só de normas gerais é regido o sistema de Previdência Complementar. Podemos citar os limites para aplicação de recursos das Entidades Fechadas de Previdência Complementar e regras especiais que passam a gerar mais segurança aos trabalhadores que porventura venham a optar por este modelo. A lei, neste caso, dispõe que o patrimônio do instituidor (sindicatos, associações, conselhos e cooperativas) será diverso do patrimônio do Fundo de Pensão.

Discorrendo sobre o assunto, tem-se que tais planos serão da modalidade Contribuição Definida, o que distancia o risco de desequilíbrio futuro dos planos.

Por derradeiro, a legislação prevê que a administração dos recursos seja entregue a entidades especializadas. Ressalte-se que este tipo de medida afasta a possibilidade de uso político dos recursos dos participantes e protege uma administração profissional do patrimônio do fundo sendo que “a gestão dos recursos será impessoal e profissional”.

É cristalina a Lei Complementar nº 109 no que concerne à implementação e, se desde que as entidades requeiram e cumpram as exigências previstas, poderão criar seus planos de Previdência Complementar, conquanto que tenham no mínimo um mil associados ou filiados em um prazo de pelo menos três anos de vida, estejam sob a forma de fundação ou sociedade civil sem fins lucrativos, ofertem planos de benefícios nos moldes de contribuição definida, sustentem uma estrutura mínima composta por conselho deliberativo, fiscal e diretoria executiva, com a respectiva representação dos participantes assistidos nos conselhos e que os membros de seus conselhos deliberativos ou conselhos fiscais atendam os requisitos mínimos de probidade administrativa e ética.

Por tais razões, é fundamental que as instituições requerentes tenham seus regulamentos e estatutos emitidos a PREVIC e para que a inscrição no Plano Instituído seja realizada, é necessário que tais regulamentos estejam em consonância com o previsto em lei.

Segundo o parágrafo II do artigo 31 do capítulo III, da Lei Complementar nº 109/01 que trata das Entidades Fechadas de Previdência Complementar, somente os “associados ou membros de pessoas jurídicas de caráter profissional classista ou setorial denominados instituidores” poderão ter acesso aos planos de Previdência Complementar. Nesse sentido, somente terá acesso à inscrição ao Plano Instituidor aqueles que tenham vínculo associativo a uma entidade de classe ou sindicato.

2.1 CONCEITOS E DEFINIÇÕES

Registre-se que a Previdência Complementar é interpretada conjuntamente com a Previdência Social, estendido o termo complementar. Esta idéia está ligada ao fato de que ambas possuem os mesmos objetivos, porém a primeira é de iniciativa governamental e a segunda é através da iniciativa pessoal a aderir a um plano previdenciário privado.

A lei, que ainda hoje normativa todo o sistema de previdência privada nacional, divide as entidades de previdência privada em entidades abertas e fechadas. Nas entidades abertas, a associação é facultada a qualquer pessoa e, geralmente, são operadas por grandes instituições financeiras e seguradoras, sob fiscalização da Superintendência de Seguros Privados (SUSEP) do Ministério da Fazenda. Nas entidades fechadas, por sua vez, a associação é restrita aos funcionários da empresa (ou grupo de empresas) mantenedora(s) das entidades que passam a ser denominadas patrocinadoras. (Brasilprev, 2005)¹¹

Importante analisar que as Entidades Fechadas de Previdência Complementar (EFPP) são vistas como complementares ao sistema oficial de previdência e assistência e têm, por consequência, cunho eminentemente social. Este tipo de entidade está organizada sob a forma de fundação ou associações civis sem fins lucrativos, integrando, com isso, a área de competência do MPAS sendo fiscalizadas pela Secretaria de Previdência Complementar (SPC).

Houve muitas mudanças, desde 1977, nas normas que regem o sistema, mormente de cunho econômico, com o intuito de torná-las mais flexíveis, tornando mais severa a fiscalização dos resultados de cada fundo. A Resolução BC nº 460 de 23/02/1978 fixava limites mínimos de aplicações em determinados ativos financeiros levando a uma variação na carteira de investimentos dos fundos, a qual era, até então, inexistente.

Todavia, a determinação de limites mínimos tornou-se moderadamente restritiva, impondo aos fundos de pensão a nutrir em suas carteiras, quantidades

¹¹ http://www.brasilprev.com.br/institucional/cmncnda/ap_previdenciacao.asp

muito pequenas de títulos governamentais, ou seja, por lei o governo ordenava os fundos de pensão a financiarem o próprio governo.

Nesta esteira, a Resolução do Conselho Monetário Nacional (CMN) nº 2.109 de 20/04/1994 acabou com os limites mínimos, passando a vigor limites máximos de aplicações nos diferentes tipos de ativos.

Outras modificações foram impostas por esta e outras resoluções posteriores, estando em vigor até recentemente, a Resolução CMN nº 2.324 de 30/10/1996 que ordenou novos limites sobre aplicações imobiliárias, empréstimos pessoais e financiamentos imobiliários, além de reduzir os limites de aplicações de recursos em fundos de investimento de empresas emergentes. Com a aprovação pelo CMN, no dia 24/04/2000 a Resolução nº 2.720 iniciou a definição do controle do risco dos investimentos dos fundos de pensão como critério obrigatório para a destinação dos investimentos.

Inadequado seria esquecer que com a aprovação da Reforma da Previdência, através da Emenda Constitucional nº 20, de 15/12/1998, foi introduzido condições para uma eloqüente difusão do Sistema de Previdência Complementar que será comentado num tópico posterior, a partir da democratização do acesso a previdência complementar fechada e aberta e da conservação de sua confiabilidade e segurança, gerando um maior crescimento do setor num curto espaço de tempo.

2.2 BREVE HISTÓRICO DA PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR NO BRASIL

A história da Previdência Privada vem da época do Império, mais precisamente com a criação do Montepio Gerai de economia dos servidores do estado, que tinha como principal meta garantir tranquilidade aos seus dependentes, caso viessem a falecer.

Com a evolução dos tempos houve um aperfeiçoamento do processo, fazendo com que muitas pessoas contribuíssem para os chamados, na época, de fundos contábeis que por muitos anos proporcionou experimentalmente a população, dando um enorme passo para a complementação dos benefícios da Previdência Social.

Esses sistemas podem ser considerados verdadeiros percussores da Seguridade Social ainda que de forma particular, setorial e optativa. Isto porque algumas empresas, principalmente do setor público, implantaram seus sistemas antes mesmo da criação do INSS. (SILVA, 2000)

Mister ressaltar que no governo Ernesto Geisel, com Mário Henrique Simonsen sendo Ministro da Fazenda, ainda se pretendia incentivar o mercado de capitais deslocando recursos a baixo custo para companhias de capital aberto.

A poupança da nova Previdência Complementar obtida com contribuições dos trabalhadores e de seus empregadores estatais seria o financiador de recursos que faltava ao governo para impulsionar a Bolsa de Valores. Porém, antes disso, muitas experiências de Previdência Privada ocorreram em paralelo à Previdência Oficial. Uma das mais antigas, inclusive anterior à Previdência Oficial, foi a Caixa Montepios que teve como plano garantir aos contribuintes mensais pagamentos futuros sob forma de renda vitalícia em valores fixos nominais. (STEPHANES, 1998)

Oportuno trazer a tona que este engenhoso experimento mostrou-se desastroso frustrando todas as expectativas, ludibriando, enganando milhares de trabalhadores que acreditaram no inovador plano. Para a ocorrência deste desastre, existiram inúmeras falhas, que vão desde a falta de fiscalização do poder público ou a inexistência de bases sólidas nos cálculos de planos, até a

ausência de mecanismos eficazes de correção monetária em períodos inflacionários, que deterioraram os benefícios ora prometidos, bem como nas contribuições valores completamente corroídos pela ordem inflacionária, alterando-as em quantias praticamente irrisórias.

Tantos foram os efeitos negativos que até hoje, há uma rejeição à Previdência Complementar por grande parte da sociedade.

Posta assim a questão, é de se dizer que dos funcionários do Banco do Brasil, antecessora da PREVI, criada em 1904, teve como finalidade primordial proporcionar aos seus dependentes o pagamento de uma pensão, quando do seu falecimento.

Em virtude disso, apenas décadas mais tarde é que foi realmente introduzido na lista de benefícios a complementação da aposentadoria, que antes era pago pelo Banco do Brasil.

Contudo, em meados de 1967, a Instituição Financeira sentiu o alto custo desses benefícios, criando, com isso, a PREVI, que teve como principal colaborador os bancários, que passaram a arcar com parte das contribuições que até então eram feitas tão somente pelo banco.

Indubitável que a partir da década de 60 os ânimos melhoraram otimizando o aparecimento de novas instituições privadas, conhecidas em sua amplitude sob a denominação de montepios. As já existentes, porém restritas a uma classe, abriram-se à participação como um todo.

Todavia, só a partir de 1977 um novo modelo legal é iniciado, tendo como principal enfoque a experiência da PREVI do Banco do Brasil e da matriz implementada na Petrobrás, possibilitando alavancar a expansão da Previdência Complementar, nos seus planos previdenciários organizados em empresas estatais, sempre nos moldes da entidade fechada sem fins lucrativos.

Abarcando a mesma linha de raciocínio da Previdência Complementar, as instituições fechadas de previdência, agregaram empregados de uma única empresa, especificadamente as de caráter bancário. É inegável que o modelo da Petros, instituída na Petrobrás, de maior nível técnico, colocou os anos 70 num marco histórico com grande disseminação das entidades fechadas. Frise-se que

conjugadamente com a evolução da humanidade, essas raízes históricas levaram a Previdência brasileira a um modelo social privado alicerçado a seguridade básica e complementar.

Na esfera da Previdência Social, os benefícios fundamentais, compulsórios e os geridos pelo Estado, voltados para garantir os direitos mínimos exigidos para qualidade de vida, de modelo apropriado com a justiça social, tem alvos exíguos, sendo, desta forma, insuficiente visto de forma individual. Isto ocorre, haja vista ter o Estado se comprometido apenas com padrões módicos, não colocando a responsabilidade na grande massa de contribuintes, nem tampouco sacrificá-los, de acordo com a sustentação de padrões mais altos de benefícios.

Por meio dos benefícios complementares, de naturezas facultativas, desenvolvidas pela iniciativa privada para atender aos anseios individuais de preservação do modo de vida tornou-se possível ao trabalhador, seja assalariado ou autônomo, integralizar a renda familiar na inatividade quando por doença, idade ou morte, e a família não dispor mais do que os proventos da Previdência Social que são insuficientes para a manutenção dos mesmos padrões. (STEPHANES, 1998)

Para Stephanes, a estrutura da Previdência Complementar está basicamente composta de dois grandes grupos de entidades: as entidades fechadas ou fundos de pensão, composto por fundos de empresas ou categorias privadas e estatais e as Entidades Abertas, composta por empresas específicas e seguradoras que operam com este ramo de atividade.

É sobretudo importante assinalar que ambas as entidades são de grande valia, posto que suas reservas matemáticas informam que a Previdência Complementar tem conseguido, na visão do mercado, um enorme destaque na vida econômica nacional com grande relevância social.

Resta claro que a Lei Complementar nº 109/01 trouxe regras de grande relevância para o cenário social, tanto com relação as Entidade Fechadas como também as Abertas de Previdência Complementar.

Diferente disso, a Lei Complementar nº 108/01, fixa apenas normas especiais para Entidades Fechadas de Previdência patrocinadas pela administração pública direta ou indireta.

A emenda Constitucional nº 20/98, por sua vez, redefiniu a estrutura previdenciária brasileira, constitucionalizando o regime geral de Previdência Privada, os princípios basilares da adesão facultativa e a constituição de reservas e organização autônoma.

Já a Lei Complementar nº 109/01 e a norma que regulamenta a Emenda Constitucional nº 20 veio como sucessão da Lei nº 6435/77 que até então regia os fundos de pensão. Esta LC veio para consolidar alguns institutos da Previdência Complementar, observados as lacunas e omissão da legislação anterior, que tentou erroneamente seguir um modelo mundial.

Neste contexto temos que o multiplano, a portabilidade, o benefício proporcional deferido, a transferência de riscos, a criação de entidades de Previdência com base no vínculo associativo e um regime disciplinar mais rigoroso são pontos extremamente relevantes que inovaram a legislação.

À luz da Lei nº 6435/77, temos que esta soube conceituar bem os dois sistemas da Previdência, a saber: a Previdência Privada Fechada e a Previdência Privada Aberta.

Não se pode olvidar que o primeiro sistema de Entidade Fechada reuniu as organizações de empregadores, que sozinhas ou agregadas criaram operadoras com o fito de inserirem planos de benefícios previdenciários aos respectivos empregados. Este sistema teve como órgão executivo, a Secretaria da Previdência Complementar. O adjetivo “fechado” utilizado significa que tais planos servem exclusivamente aos trabalhadores dessas organizações.

Diversamente disso, o segundo sistema das Entidades Abertas, aclopou as operadoras, entidades associativas sem fins lucrativos e sociedades anônimas com fins lucrativos, que inserissem planos nos quais poderiam ser inscritas todas as pessoas que assim desejassem e que tivessem capacidade para contratar. O seu órgão normativo é o Conselho Nacional de Seguros Privados, e o executivo é a Superintendência de Seguros Privados.

2.3 PLANOS COMPLEMENTARES

É natural que as pessoas em geral tenham a preocupação de como vão ter alguma segurança econômica após o envelhecimento e a provável incapacitação para o trabalho. Essa segurança relativa pode ser efetuada de várias maneiras: poupança individual, planos de aposentadoria e programas de seguro social. A combinação desses três elementos produz uma abordagem da segurança econômica, chamada às vezes de os pilares da segurança econômica. O crescimento dos planos complementares, que vem ocorrendo desde os anos 40 demonstra o grande interesse que essa forma de manutenção de renda vem despertando.

Oficialmente, foi no século passado que surgiu o crescimento significativo dos planos de aposentadoria, todavia, este só veio a ocorrer de fato a partir de 1940. Em 1990, cerca de dois milhões de trabalhadores participavam de planos de pensão de aposentadoria patrocinados por seus empregadores e se incluirmos seus dependentes totalizaremos seis milhões de pessoas assistidas, o que representa 2,5% da população brasileira. (MELONE 1994).

Economicamente, a principal razão é o fato de que os planos complementares oferecem vantagens substanciais aos empregados e empregadores (no caso dos fundos de pensão) e aos contribuintes e empresas seguradoras (no caso dos planos abertos), além de proporcionar uma maior segurança econômica aos futuros idosos.

Há várias décadas as autoridades governamentais reconheceram a necessidade social de programas de aposentadorias e trabalham para estimular o seu crescimento através de tratamento favorável do sistema tributário. No caso dos fundos de pensão, as contribuições do empregador para os planos de aposentadoria são dedutíveis (dentro dos limites) para fins de imposto de renda, uma parcela dos encargos do plano pode ser financiada a um baixo custo efetivo para a empresa. Além disso, até ser distribuída, a renda proveniente de investimentos dos ativos do fundo está isenta do imposto de renda. Assim, as

vantagens fiscais dos planos qualificados de aposentadoria são atraentes do ponto de vista dos empregados cobertos pelo plano. (STEPHANES, 1998)

Os méritos dos planos privados como complementação dos benefícios da Previdência Social e dos programas de poupança individual são realmente significativos. Primeiro, porque o risco econômico que os idosos terão de enfrentar deriva do fato de que chega um momento em que o trabalhador não é mais capaz ou não está mais disposto a continuar na ativa. Portanto, uma renda adicional, como parte integrante da sua aposentadoria, é lógica. Outro aspecto a ser considerado é o pressuposto de que os planos complementares aumentam os níveis de consumo dos idosos, o que, por sua vez, ajuda a manter um alto nível da atividade econômica (MELONE 1994).

Por todas as razões mencionadas, a demanda por planos complementares de aposentadoria tem sido considerável ao longo dos anos. A função de criar uma demanda efetiva pelo produto plano complementar tem sido desempenhada agressivamente pelas partes interessadas na prestação desse tipo de serviço. Não há dúvida de que as seguradoras foram fundamentais ao processo de crescimento dos planos complementares. Os departamentos de fundos dos bancos também estão se equipando para administrar fundos de pensão e planos abertos e muitos administradores de patrimônio de gerentes de ativos vêm-se dedicando a esse ramo de negócio.

A lógica dos planos complementares é composta de duas fases: na primeira, o poupador acumula um capital. Durante todo esse processo, este capital receberá rendimentos. Na segunda fase, que coincide com a aposentadoria para a maioria das pessoas, mas não necessariamente já que não é pré-requisito fundamental estar aposentado no INSS para requerer o benefício no plano de Previdência Complementar, é o momento de receber os benefícios. Como regra geral, nesta fase, o poupador não faz novas contribuições, embora continue se beneficiando do rendimento sobre o capital acumulado. Naturalmente, o valor deve ter uma relação de proporção com o capital acumulado. Quanto maior o capital maior o benefício.

Na primeira fase, o poupador deve escolher o plano de Previdência Complementar de sua preferência que poderá ser representado pelas entidades abertas que são acessíveis a qualquer pessoa ou grupo de pessoas e pelas entidades fechadas que são acessíveis, com exclusividade, às empresas e respectivos empregados, e que são conhecidas como fundos de pensão (SOUZA 1998).

Ao regulamentar a atividade das entidades fechadas de Previdência Complementar, em 1977, o governo objetivava disciplinar o setor e manter sob sua tutela o crescimento para administrar a poupança que seria gerada pelos fundos de pensão. Foi definido na legislação que as patrocinadoras deveriam ser responsáveis pela supervisão das entidades de previdência complementar. Nos dias atuais é possível observar uma grande preocupação em se adotarem os fundos de pensão de profissionais mais qualificados para as responsabilidades de administrar bilhões de dólares em mercados sofisticados e voláteis. Afinal, o volume dos recursos que compõem o patrimônio dos fundos de pensão no Brasil já atinge o expressivo valor de 80 bilhões de reais (SOUZA 1998).

Já na segunda fase, de recebimento do benefício, espera-se que possa satisfazer as necessidades de renda de aposentadoria da terceira idade, de acordo com o nível de renda que o poupador recebia na ativa e que ainda possa cobrir as eventuais necessidades extras que os idosos passam a adquirir com o avançar da idade e com as dificuldades que essa idade oferece com a substituição por trabalhadores mais jovens, atualizados e especializados.

3 PLANOS DE PREVIDÊNCIA –RISCOS X BENEFÍCIOS

No Brasil, o mercado de previdência complementar começou a registrar um crescimento significativo a partir da década de 90, apesar de entidades do setor já estarem regulamentadas desde 1977. Desde 1994, a previdência complementar tem crescido em média 33,4% ao ano, de acordo com os dados da Associação Nacional da Previdência Privada (Anapp).

Sobremais, o público alvo da previdência complementar está passando por uma expressiva transformação. Os fundos de pensão patrocinados por empresas estatais, que praticamente dominavam o setor, foram alterados por fundos fechados patrocinados por empresas privadas. Salienta-se também que os fundos fechados, que têm preponderância no setor, começaram a separar espaços com os planos de previdência abertos, oferecidos por seguradoras e empresas de previdência.

3.1 ASPECTOS REGULATÓRIOS DA PREVIDÊNCIA PRIVADA

Cumprindo observar, preliminarmente, que o governo criou, através da medida provisória nº 233, no dia 30 de dezembro de 2004 a PREVIC (Superintendência Nacional de Previdência Complementar), para suceder à SPC (Secretaria de Previdência Complementar).

Nesse sentido o ilustre Secretário Adacir Reis, declarou a imprensa que “a nova estrutura é fruto de uma convicção, que se construiu ao longo dos anos, da necessidade do aprimoramento institucional do sistema, e o presidente da República entendeu que isso era o melhor”.

Cinge-se que a PREVIC está sujeita as normas do Ministério da Previdência Social e operará como entidade para fiscalizar e supervisionar as atividades dos fundos de pensão fechados e de realização para o regime de previdência complementar.

Prosseguindo, temos que o Conselho da Gestão da Previdência Complementar (CGPC), órgão da estrutura básica do Ministério da Previdência Social, passou a se chamar Conselho Nacional de Previdência Complementar. Este terá o condão regulador do regime operado pelas entidades fechadas de previdência complementar e será responsável pela definição das políticas e diretrizes do sistema.

A formação da PREVIC foi introduzida pelos grandes mestres para mostrar para a sociedade que o governo apóia e valoriza os fundos fechados de previdência complementar, reconhecendo sua importância, principalmente em torno da poupança interna e para proteger a qualidade de vida daqueles que labutam, quando vieram a requerer sua aposentadoria.

Perfilando este entendimento, temos que hoje a estrutura da Previdência Privada está muito mais rigorosa, para criar uma maior confiabilidade diante da população. Devido a isso foram instituídas questões que estão subordinadas às empresas de Previdência Privada Aberta, a saber:

Em nenhuma etapa, poderá a entidade estabelecer planos de Previdência Privada sem expressa autorização do Governo Federal através do Ministério da Economia, Fazenda e Planejamento atendidas todas as exigências legais.

Os planos operados deverão necessariamente ter sido precedidos de aprovação do órgão executivo do sistema, com as técnicas regulares e atuarias exigidas pelo órgão normativo e em obediência as regras técnicas oficiais.

O Conselho Monetário Nacional deverá impor limites e direcionar os investimentos que deverão ser aplicados nas diversas modalidades de benefícios para garantia das parcelas de custeios capitalizáveis.

A SUSEP (Superintendência de Seguro Privado) vistoria todos os investimentos, com supedâneo nas diretrizes do Conselho Monetário Nacional. Já aqueles bens garantidores de reservas, estes são devidamente bancados, não, sendo defeso sua alienação ou agravados de qualquer forma sem prévia autorização legal.

Constantemente as entidades são ordenadas a emitir aos órgãos do governo pareceres com dados atuais acerca da situação econômico financeira e

também atuarial. Tais pareceres poderão ser mensais, trimestrais ou ainda semestrais. Estes balancetes serão lançados e avaliados por auditores independentes, devidamente registrados no Banco Central.

As cláusulas relativas às disposições regulamentares dos planos são permanentes, só podendo ser alteradas com prévio consentimento dos órgãos do governo. São vedadas as entidades abertas quaisquer operações comerciais ou financeiras com as pessoas de seus dirigentes, extensivas à vedação aos cônjuges, parentes até 2º grau e empresas de que elas participem. (IBGE).

Neste molde, importante frisar que os órgãos diretivos serão estabelecidos conforme reza as normas previstas, instituindo obrigações e exigindo idoneidade notória, bem como declaração de bens dos titulares.

Nos casos de ação ou omissão que venha a ferir os interesses da entidade ou do participante, há que se aplicar o regime repressivo expresso em lei, penalizando aqueles que venham a agir em desconformidade com o instituído, desde aplicação de regime de detenção aos dirigentes até a interdição de seus bens pessoais.

Os comportamentos referentes à composição da carteira diferem de acordo com a perspectiva dos mercados previdenciários com a conjuntura econômica. O mercado de ações, por exemplo, possuía, até 1994, um limite mínimo e um limite máximo em termos de distribuição da carteira dos fundos de pensão. Essa imposição se deve ao fato de que nos anos de desempenho favorável das bolsas, há uma tendência a concentrar uma forte massa de recursos ali, tendo em vista as perspectivas de uma valorização elevada e prolongada de acordo com as expectativas vigentes nestes momentos de crescimento. Como, historicamente, grandes crescimentos foram sucedidos por quedas expressivas nos preços dos ativos, a imposição de um máximo se justificaria para evitar que a reserva destinada para aposentadorias possa se perder em transações especulativas. A imposição de um limite mínimo, em contrapartida, teria por meta evitar uma fuga de recursos maciça, que inviabilizasse as operações em bolsas, cujos montantes ainda são pouco expressivos no Brasil em 1997 (comparados aos países da Europa, aos tigres asiáticos ou mesmo a outros países do terceiro mundo).

Destinar um mínimo de recursos às bolsas permitiria a sua consolidação e o seu crescimento, que tem sido considerado de interesse estratégico para o país (SOUZA 1998).

Além da regulamentação da carteira de investimentos dos planos previdenciários, outra regulamentação ainda muito discutida no mercado diz respeito à arrecadação de tributos dos planos previdenciários. O sistema brasileiro de previdência complementar encontra-se em um momento muito especial de sua trajetória, quando coincidem, de um lado, o surgimento de instrumentos modernizados que favorecem o seu crescimento, e de outro, a solução para um impasse de quase duas décadas na Justiça. A soma dos dois abre para as EFPP e EAPP, a perspectiva de retomarem seu crescimento, apesar do instrumental moderno ainda depender de uma maior regulamentação e a controvérsia no Judiciário ter sido superada sem que ainda se tenha encontrado, uma solução definitiva para o problema da tributação (PIMENTEL 2002).

Em todos os países onde os fundos de pensão ou planos abertos foram mais longe, os impostos são cobrados unicamente sobre o valor da aposentadoria que está sendo paga, jamais incidindo sobre a poupança em formação. Nações como Canadá, Estados Unidos, Holanda, Reino Unido e Suíça, têm guardado em seus planos de previdência reservas próximas ou até mesmo muito superiores aos seus PIBs nacionais (PIMENTEL 2002).

A todo o momento o governo cria novas medidas para arrecadação, em 2002, não foi diferente, haja vista ter sido editada a Medida Provisória 2.222, determinando que as EFPP e EAPP ficassem sujeitas à incidência do Imposto de Renda, em conformidade com as regras de tributação aplicáveis às pessoas físicas e às pessoas jurídicas não financeiras elencadas no Código Tributário Nacional.

Os novos instrumentos, fundos instituídos por sindicatos e associações e criados o benefício diferido e a portabilidade, e o novo regime tributário produzem confiança, a expectativa de que o sistema brasileiro de fundos de pensão, por exemplo, com 154 bilhões de reais, atinja em cinco anos uma soma de 220

bilhões de dólares. Nesse mesmo período o número de empresas patrocinadoras salte de 2.100 para 7.000 (PIMENTEL 2002).

Resta claro que o Brasil precisa com urgência de uma poupança previdenciária para estimular o crescimento auto-sustentado e assim garantir uma aposentadoria sem ônus para o trabalhador.

E o brasileiro que contribui para um plano de previdência merece esse benefício previdenciário sob o regime fiscal diferenciado, uma vez que trabalhou uma vida inteira para fruir de uma aposentadoria para a qual contribuiu e, tendo renda para consumir ao invés de poupar, optou por abrir mão desse consumo imediato.

3.2 MODELOS DE PREVIDÊNCIA PRIVADA

3.2.1 Contribuição Definida

De início, destaca-se o plano de Contribuição Definida onde se apura o que o trabalhador acumulou durante toda sua vida, através de benefício determinado pela poupança.

A composição da poupança é feita em cima das contribuições do trabalhador, bem como das contribuições das patrocinadoras e também pelos retornos líquidos dos investimentos.

Cumpramos examinar, neste passo que em um plano instituidor o patrocinador não tem por incumbência fazer aporte em nome do trabalhador, senão pelo fato de obtenção fiscal assegurada por lei.

Como se pode notar, neste tipo de plano, inexistente garantia do benefício a ser pago após aposentadoria, tendo em vista que o trabalhador pode aceitar tais recursos de formas diversas, desde que estes benefícios (aposentadoria) estejam de acordo com o saldo possuído em conta.

Oportuno se torna dizer que para tornar útil este modelo, há uma conta para cada participante, onde todos os recursos, resultante de retornos nos investimentos e contribuições são registrados em seu nome.

Assinalem que há duas estruturas para pagamento da renda de aposentadoria, quais sejam, renda vitalícia (atuarial) ou renda certa em cotas. A primeira apresenta um valor mensal, com definições atuarias e concessão até a data do falecimento do participante, com ou sem revisão para cônjuge ou dependentes. Já a segunda, renda certa em cotas possui um pagamento programado por um lapso temporal (por exemplo, renda certa em 20 anos), que será devidamente corrigido em função da rentabilidade dos investimentos obtidos por meio de variação da quota, com definição financeira.

Ressalte-se que as rendas escolhidas terão rentabilidade durante todo o período de compreensão do benefício instituído produzindo impactos diversos.

Sobre o tema versado, tem-se que o benefício ora poderá ser vitalício, ora certo, sendo aquele com uma rentabilidade de reajuste aplicado sobre o benefício (normalmente inflação), alterando o custo do plano para a patrocinadora (gera ganho a perda) e este com benefício reajustado diretamente pela rentabilidade não gerando perdas ou ganhos de cunho atuarial.

Logo, o valor do benefício é variável. Maiores ou menores retornos nos investimentos irão aumentar ou reduzir tal valor. Nesse sentido, os planos de contribuição definida garantem maior flexibilidade ao trabalhador que quiser, ao se desligar da empresa, optar pela portabilidade dos recursos acumulados ou pelo recebimento do Benefício Proporcional Deferido (BPD).

Se as contribuições geraram uma enorme reserva, ou se o resultado das aplicações possivelmente é um benefício maior do que o planejado inicialmente, este resultado positivo, portanto, é do participante.

Se, pelo contrário, ao final do período contributivo as reservas se mostrarem baixas, seja devido às pequenas contribuições seja devido ao curto período de capitalização (poucos anos), ou ainda devido a pouca rentabilidade das aplicações, o prejuízo é todo do participante, que deverá viver com benefício menor que o planejado anteriormente, já que o plano é de característica individualista.

Convém reforçar que na modelagem CD (Contribuição Definida), o risco é todo do participante, visto que o efeito decorrente do resultado das aplicações do

próprio valor e do tempo da contribuição incidirá indiretamente no valor do benefício.

Em termos puramente financeiros, o risco deixa realmente de estar do lado da empresa passando o empregado a observar as possíveis oscilações dos mercados financeiros.

3.2.2 Benefício Definido

No plano de Benefício Definido, o indivíduo já sabe de antemão os valores do benefício ao qual terá direito, pois antes mesmo dele se aposentar são estabelecidos os valores de contribuição de participantes e de patrocinadores que serão capitalizados em taxas pré-definidas.

Entretanto, os valores das contribuições a serem vertidas pelo participante ao plano são indefinidos, isto é, podem aumentar ou diminuir em condições de déficit superávit do plano de benefícios.

O valor final do benefício é garantido quando da contratação do plano de benefício. Nesse sentido, independente das oscilações que ela possa vir a sofrer, os eventuais riscos serão suportados pelo plano, de acordo com regras previamente contidas em estudos e regulamentos.

A “divisão dos riscos com os demais participantes” deve ser entendida como a necessidade de majoração ou redução das contribuições pessoais vertidas ao plano.

Nos termos da revogada Lei nº 6435/77, os participantes poderiam optar por continuar pagando a sua contribuição, acrescida da contribuição da patrocinadora, objetivando a manutenção do contrato firmado para recebimento de benefícios quando implementados às contribuições vertidas pelos participantes, ou ainda pelo benefício proporcional deferido, não regulamentado naquela legislação. Não haveria prejuízo para as patrocinadoras.

Com a introdução da portabilidade, grande novidade trazida pela Lei Complementar nº109/01 acelerou-se o processo de desmotivação das entidades de Previdência Privada ao instituir esse tipo de plano de Benefício Definido, pois é facultado ao participante que porte seu direito acumulado (reserva matemática ou

reserva constituída pelo participante, que lhe for mais favorável) para outro plano de benefício de outra patrocinadora.

Ele é um plano que geralmente proporciona o benefício de aposentadoria a partir de uma certa idade, sendo expresso como uma renda vitalícia, correspondente a um determinado percentual do salário na data de aposentadoria. Sendo que esta percentagem depende geralmente dos anos de participação no plano, cálculo da renda considerada e o benefício da Previdência Social (INSS).

Em um plano de Benefício Definido, o patrimônio pertence ao conjunto dos participantes, não sendo alocados a contas individuais. Nesse sentido, a maior parcela do benefício é acumulada na época final da carreira do empregado. Isto ocorre justamente porque ele é um percentual do salário final e o empregado estará mais velho. (STEPHANES, 1998)

3.2.3 Plano Misto

É uma fusão definida, onde os benefícios considerados de risco-morte, invalidez e doença, por exemplo, são de responsabilidade das patrocinadoras. Para os benefícios, a aposentadoria por tempo de serviço ou por idade adota-se o método da contribuição definida sem que haja qualquer compromisso com o nível de benefício por parte da patrocinadora.

Normalmente, a empresa estabelece sua contribuição Definida e Misto. Nesse sentido, o empregado pode aumentar, individualmente, sua contribuição de forma paritária com a do empregador.

A empresa pode contribuir total ou parcialmente com os custos do plano de benefício contratado. Os planos, como são estabelecidos individualmente para cada empresa, podem conter uma variação dos benefícios contratados e, também, o valor das contribuições.

3.2.4 Plano Gerador de Benefício Livre – PGBL

O Governo brasileiro, através da SUSEP (Superintendência de Seguros Privados), órgão regulador e ANAPP (Associação Nacional Previdência Privada), associação das empresas do setor, discutiram diversas regras e possibilitaram

flexibilizar e tornar mais transparente os planos de Previdência com modificações instituídas ao final de 1998.

Foi através da circular da Susep (Superintendência de Seguros Privados), de nº 101 de 30/07/1999 que ao autorizar o Plano Gerador de Benefício Livres (PGBL) alterou e consolidou os procedimentos operacionais do PGBL. Adaptado a uma versão brasileira o PGBL se tornou um modelo novo de previdência, isto é, mais flexível e mais adequado aos diversos tipos de poupadores ou instituidores.

O mercado de Previdência Complementar mudou muito se compararmos os paradigmas atuais com os de alguns anos. Atualmente existe um variado menu de opções para tomada de decisões tanto individual quanto empresarial.

O PGBL é um plano de contribuição definida em que não há garantia mínima de rentabilidade, mas a totalidade do retorno obtida com aplicações financeiras realizadas com as contribuições do participante serve para incrementar seu patrimônio desde que seja cumprida carência de 60 dias. Os resgates nos PGBLs também não sofreram nenhum tipo de penalidade. Ou seja, é um dinheiro do qual o participante poderá dispor, caso necessite antes da aposentadoria.

Na fase de capitalização o Plano de Contribuição Definida tem benefício definido por renda certa ou vitalícia, porém não garante rentabilidade mínima, no entanto repassa ao participante 100% dos resultados líquidos das aplicações financeiras, por isso está entre as mais modernas opções de planos de Previdência Aberta.

Trata-se de um plano bastante flexível, no qual o participante escolhe o volume e periodicidade da contribuição. E, caso o participante interrompa as contribuições não há também nenhuma penalidade.

Na prática funciona como fundo de investimento tradicional, no qual o participante faz aplicações em qualquer momento, podendo optar por quatro formas de recebimento e três de investimentos de acordo com seu perfil, como, por exemplo; na Renda Vitalícia, o participador inicia o recebimento da aposentadoria a partir de uma idade escolhida e pelo resto da vida, já na Renda Temporária, o beneficiário participante (investidor) recebe a renda até uma idade escolhida ou até o falecimento do mesmo, o que ocorrer primeiro. Existe também a

Renda Vitalícia Reversível ao Beneficiário Indicado, nesta o valor é pago durante toda a vida do participante, a partir da idade escolhida para concessão da aposentadoria, no caso de falecimento, o(s) beneficiário(s) indicado(s) recebe o benefício durante o tempo escolhido pelo investidor.

Há ainda o Moderador, os chamados renda fixa, Soberana: Títulos Públicos Federais e o Composto: As aplicações são feitas em renda fixa e até 49% em renda variável.

A finalidade inicial das Entidades Abertas da Previdência Privada era negociar planos Previdenciários individuais, mas com o desenvolvimento do mercado que concede incentivos fiscais, e empregadores buscando vantagens para seus altos executivos, os planos coletivos apareceram como produto de grande valia para essas instituições.

O Plano Gerador de Benefício Livre – PGBL é uma versão nacional do plano 401-K Norte-Americano, de enorme popularidade naquele País. Esta modalidade de plano introduziu concorrência com os Fundos de pensão. O PGBL tem sido anunciado como um produto muito melhor e mais barato do que o sistema de autogestão, ou seja, uma alternativa mais viável do que os Fundos de Pensão.

As ações nesse sentido ficam evidenciadas, tanto na capacidade de propaganda que as entidades abertas têm quanto na pressão que exercem junto ao governo em relação à regulamentação do setor, uma vez que tais agentes são determinantes para permitir o atendimento aos seus interesses mercadológicos.

Dessa forma, a movimentação no Congresso Nacional em relação aos projetos de Leis Complementares à Emenda Constitucional nº 20 de 15 de Dezembro de 1998 ficou claramente visualizada em dois objetivos muito distintos: de um lado há as entidades abertas buscando a total liberalização do mercado e o direito de acesso ao patrimônio acumulado nos fundos de pensão tentando, dessa forma, manter a reserva de mercado como forma de compensar sua incapacidade de propaganda dada sua natureza sem fins lucrativos. Mas no mercado a realidade não demonstra tanto equilíbrio e, com uma capacidade de vender seus produtos infinitamente maiores do que os fundos de pensão, as entidades abertas

fazem seu mais pesado avanço da história, buscando empresas e entidades representativas como parceiros na criação do PGBL empresarial coletivos.

Segundo Molina 1998, a Previdência Privada é ainda tratada como que inserida no domínio do seguro de vida, caracterizada por possuir um pequeno quantitativo de risco e um enorme componente de poupança, o que a torna ainda mais atrativa como negócio. Assim, é fácil deduzir que quanto menos presente se fizer à atuação do Estado também nesta área, mais efetiva será sua ocupação pela iniciativa privada. Mecanismo esse através do qual determinadas responsabilidades constitucionais do Estado vão sendo exponencial e sorrateiramente descoladas para o pólo dos interesses não coletivos da sociedade. Tal processo que leva a “coisa Pública” subsumir à “mão invisível” do mercado.

De maneira geral, a imprensa tem abordado o colapso irremediável da Previdência Social apresentando como um fator de urgência à Reforma da Previdência, apontando a substituição do modelo de repartição pelo modelo de capitalização, bem como o fomento, por parte do governo e da Previdência Complementar, obtida como uma esperança na acumulação de poupança interna do País e no desenvolvimento econômico. Espera-se que assim seja cumprido o importante papel social junto aos trabalhadores, principalmente na origem de empregos além de outros benefícios. (Jardim, 2004)¹²

A mídia tem evidenciado que os benefícios da Previdência Privada, o crescimento do setor e as variedades de planos existentes vêm demonstrando a necessidade da obtenção de planos de Previdência Privada como alternativa aos problemas que vêm surgindo em um contexto de “crise” da Previdência Social.

Consoante noção cediça tem-se que com a premiação da Academia Nacional de Seguros e Previdência – ANPS, o palco da crise política voltou a ter notoriedade na mídia.

Nessa esteira, foi enviado pelo Governo e Congresso Nacional em 30 de abril do corrente ano o novo projeto da Reforma da Previdência. Diante desta

¹²Maria Aparecida Chaves Jardim <http://www.race.nuca.ie.ufrj.br/abet/revista/artigos%205/maria.pdf>

polêmica, a população passou dar mais ênfase em garantir uma aposentadoria mais tranqüila sem depender única e exclusivamente do INSS.

Conseqüentemente, trata-se de uma oportunidade de incentivar ainda mais o aperfeiçoamento da Previdência Complementar, que se encontrava em expansão.

Ainda, segundo Maria Aparecida Chaves Jardim, a imprensa tem como objetivo principal à classe média, pelo fato de que esta é mais preocupada com a seguridade social e seu bem-estar futuro. Esta inquietação foi despertada pela mídia que definiu a pré-disposição previdenciária da classe média como fator cultural. Para isso, trabalhou junto com a publicidade e criou a expectativa e crença na Previdência Privada. Ainda, segundo Maria Aparecida Chaves Jardim, a imprensa e o marketing só encontram respostas nos indivíduos de classe média devido à existência, junto aos mesmos, de uma pré-disposição para preocupação com o futuro.

Convém ressaltar que a estabilidade da moeda e os fatores sócio-culturais devem ser considerados na compreensão da criação do mercado de Previdência Social. Nesse sentido, o fomento da Previdência Complementar despertou nos indivíduos de classe média o interesse por Previdência Privada.

3.2.5 Previdência Privada e o Abatimento do Imposto de Renda

A Matéria Publicada na Folha Online (São Paulo, 2005)¹³, atenta aqueles trabalhadores que planejam iniciar um plano de Previdência Privada, ou já vem custeando um, precisam ponderar para um ponto extremamente importante a partir deste ano: a dedução das contribuições nas declarações do Imposto de Renda – IR das pessoas físicas que terá bloqueios a partir de 2006.

O abatimento nas declarações de 2006 só poderá ser feito para trabalhadores que contribuem para o INSS ou para o Regime dos Servidores Públicos, diante dos pagamentos efetuados nos planos de Previdência Privada. Fechada e Aberta, abrangendo o FAPI (Fundo de Aposentadoria Programada Individual).

¹³Fonte: <http://www1.folha.uol.com.br/folha/especial/2005/rankingdefundos/fj1805200515.shtml>

Segundo o advogado Wladimir Novaes Martinez, especialista em legislação previdenciária, não poderão ser deduzidas despesas com planos de Previdência Privada os não filiados a nenhum regime de Previdência Social (todos os trabalhadores informais), os aposentados que não voltaram à ativa, os servidores públicos que não recolherem as contribuições (por qualquer motivo), os que vivem de aluguéis e rendimentos que não os transformam em segurados obrigatórios e os que recebem rendimentos no exterior.

3.2.6 Modelo Completo

Essa restrição que impede trabalhadores “informais” ou sem vínculo ao INSS afetará somente os contribuintes que usam o modelo completo. No modelo simplificado, o desconto de 20%, desconto padrão, engloba todos os abatimentos. Já a restrição, que foi outorgada pelo artigo 13 da lei nº 10.887, de 18 de junho de 2004, dispõe sobre a emenda constitucional nº 41 (a da reforma da Previdência). Como a lei é de 2004, ela atinge somente os pagamentos feitos à Previdência Privada a partir de 1º de janeiro de 2005, mas como essa lei foi revogada pela Medida provisória 255 (publicada no Diário Oficial da União) e essa medida prorroga para 30 de dezembro o prazo para que as pessoas que já participavam desses fundos nesta data pudessem migrar do então sistema (progressivo) para novo (regressivo).

Com essa a mudança, a dedução das contribuições às entidades de Previdência Complementar, pagas pelo contribuinte, fica condicionada ao recolhimento simultâneo de contribuições para o INSS ou, quando for o caso, para o regime próprio de previdência dos servidores da União, do Distrito Federal dos Estados e dos municípios.

Fica claro que o objetivo do governo é fazer com que as pessoas que estão na “informalidade” e que têm Previdência Privada passem a recolher também para o INSS. Aumentando a receita do INSS, ainda que novamente sem vantagem alguma para o contribuinte.

3.3 PERFIL E CARACTERÍSTICAS DAS ENTIDADES FECHADAS DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

As Entidades Fechadas de Previdência Privada (EFPP), que também são conhecidos como fundos de pensão são acessíveis, com exclusividade, às empresas e respectivos empregados. Para participar de um plano de previdência fechado é preciso ter vínculo empregatício com a empresa patrocinadora. Alguns planos são patrocinados simultaneamente por várias empresas, esses são chamados de multipatrocinaados. Porém, como regra geral, as empresas pagam uma parte da contribuição para formação do capital associado nos planos fechados. É uma forma de oferecer benefício indireto ao trabalhador que fica na empresa por mais tempo. Além disso, todos os custos são direcionados às patrocinadoras que por sua vez exigem alguns prazos de carências específicos por planos para que o trabalhador possa ter direito a parte que esta contribuiu enquanto o participante está na ativa.

As EFPPs se consolidaram no Brasil a partir do momento em que novas regras fixaram o limite de dez salários mínimos para a aposentadoria oficial pelo INSS. Com a acentuada queda de renda dos empregados de empresas privadas, surgia um incentivo à aposentadoria para evitar que os empregados postergassem sua saída da empresa além do tempo razoável.

Nesse contexto, tem-se que se o novo teto de aposentadoria do setor público for fixado em cinco salários mínimos, a Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar (ABRAPP) estima que as reservas do setor, que atualmente estão por volta de 170 bilhões de reais, alcançarão os incríveis 280 bilhões de reais em 2007 (FLORY 2003).

No que diz respeito a localização, as EFPPs no Brasil se localizam nas regiões de maior riqueza econômica, de acordo com o Anuário Estatístico de Previdência Social (AEPS). As regiões sudeste e sul possuem o maior número de instituições dedicadas a este gênero de empreendimento. Se considerarmos os estados membros da federação, verifica-se que São Paulo concentra o maior número de fundos previdenciários, seguido do Rio de Janeiro.

As EFPPs patrocinadas por empresas privadas se concentram no Sudeste do país, sendo que o Sul possui algumas entidades deste gênero, especialmente daquelas que possuem capital nacional. Aproximadamente a metade das EFPPs mantidas por empresas privadas estão no estado de São Paulo e praticamente quase 80% delas estão no Sudeste. Agora se considerarmos apenas as empresas privadas de origem estrangeiras, obtemos quase uma totalidade, com apenas quatro em um total de noventa e seis não se encontram no estado de São Paulo.

Por outro lado, os fundos previdenciários estatais são os mais antigos. Até 1988, o número de fundos desta natureza era superior àquele representado por empresas privadas. Naquele momento, a tendência foi invertida. Este fenômeno tem por consequência o fato dos fundos estatais amediantar um patrimônio maior, pois vêm recolhendo contribuições a mais tempo. É legítimo acrescentar que, com o passar do tempo, se a tendência atual for mantida, as EFPPs patrocinadas pelo setor privado representarão um volume maior de recursos, pois os fundos estatais são mais maduros e, em breve passarão a realizar desembolsos em larga escala, deixando de receber muitos recursos para pagar poucos benefícios, como é a praxe em sistemas previdenciários que ainda não atingiram a sua maturidade.

Os diversos tipos de EFPPs selecionados de acordo com a origem do capital de suas empresas patrocinadoras também se refletem na estruturação de seu plano previdenciário.

A principal característica se reflete no custeio das EFPPs. Os fundos previdenciários estatais possuem uma parcela destinada ao plano pelo empregador inferior àquela que, em geral, é observada no setor privado. A justificativa para tal reside no fato dos empregadores em empresas estatais federais destinarem parcelas menores para tais fins em termos de proporção em relação ao total que agrega aqueles recursos e aqueles dos empregados. No setor privado ocorre uma concentração maior das contribuições dos empregadores.

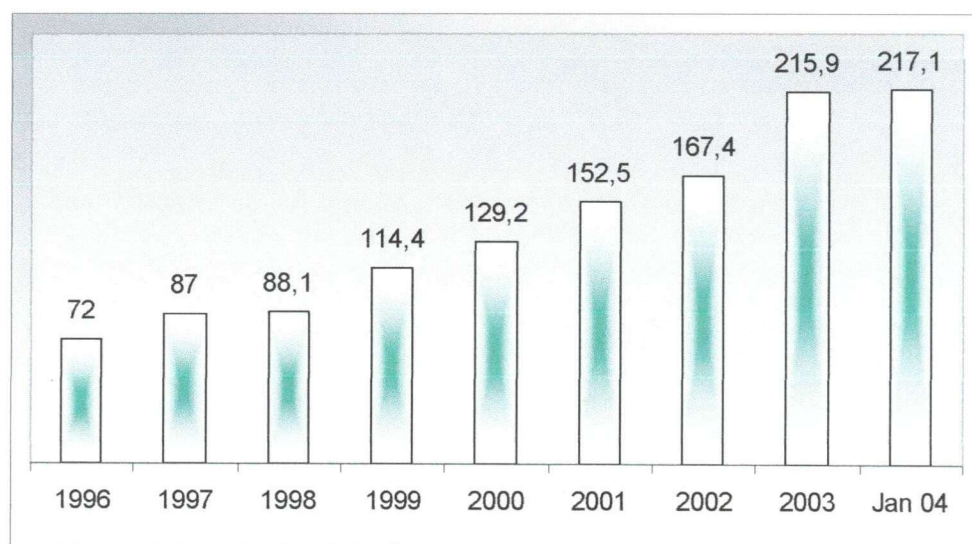
Do ponto de vista da proteção ao participante dos fundos, observa-se que a maioria dos planos é de benefício definido, no qual se define o valor do benefício no ato da contratação do plano, as contribuições são então calculadas para que se garanta o recebimento de benefício no futuro, apesar de ter havido um grande

estímulo à criação de planos de contribuição definida a partir de 1986, cuja contribuição do participante é previamente definida. Isto acontece porque no caso de contribuição definida o participante também assume o risco por eventuais déficits atuariais já que não há garantia de rentabilidade e de eventuais valores a serem debitados das patrocinadoras para assegurar um valor final como forma de benefício ao participante como ocorre nos planos de benefício definido.

3.3.1 Evolução do ativo de investimentos das entidades fechadas de previdência complementar (em bilhões)

Desde 1996 a evolução do ativo em investimento das entidades fechadas de previdência complementar teve um aumento muito significativo no sistema previdenciário brasileiro, conforme demonstra o gráfico abaixo:

Gráfico 05 - Evolução do Ativo de Investimentos* das Entidades Fechadas de Previdência Complementar (em Bilhões de Reais – Valores Nominais).



Fonte: Balancete -SPC/MPS.

Notas: * Ativo de investimentos - aplicações das entidades fechadas de previdência complementar, no mercado mobiliário e imobiliários, a fim de garantir o pagamento dos compromissos para com os participantes.

3.3.2 Quantidade de entidades fechadas de previdência complementar

A quantidade de entidades fechadas de previdência complementar em números não é visivelmente considerada como um grande avanço no sistema brasileiro, sendo que existe apenas uma variação de menos de 10% em entidades.

Tabela 01 - Quantidade de entidades fechadas de previdência complementar por ano.

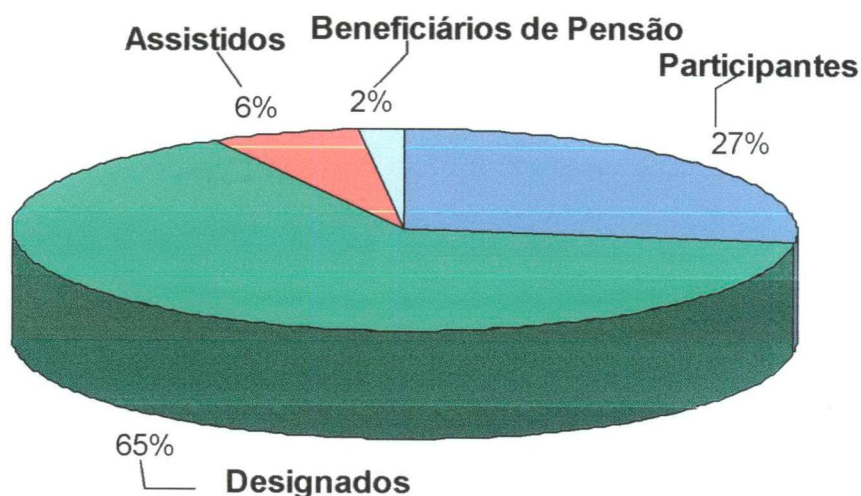
1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
340	354	339	352	360	360	359	361	358	366

Fonte: Estatística de Benefícios e População - SPC/MPS. Previdência Social.

3.3.3 População das entidades fechadas de previdência complementar

Podemos ver, conforme o gráfico 06 e mais discriminadamente na tabela 02, que a quantidade de associados aos planos complementares em fase de recebimento do benefício é ainda muito pequena comparado a quantidade total de associados.

Gráfico 06 - População das entidades fechadas de previdência complementar



Fonte: Estatística de Benefícios e População - SPC/MPS.

Notas: Designado - Pessoa indicada pelo participante ou assistido, que poderá ter direito a benefícios, de acordo com as regras estabelecidas no Regulamento do plano de benefícios.

Tabela 02 - População das entidades fechadas de previdência complementar, segundo o tipo de patrocínio, em jan/2004

Descrição	Patrocínio Público	Patrocínio Privado	Total
Participantes	612.400	1.158.199	1.770.599
Assistidos	227.692	182.831	410.523
Beneficiários de Pensão	95.518	56.634	152.152
Designados*	1.863.910	2.347.560	4.211.470
Total	2.799.520	3.745.224	6.544.744

Fonte: Estatística de Benefícios e População - SPC/MPS.

* Designado - Pessoa indicada pelo participante ou assistido, que poderá ter direito a benefícios, de acordo com as regras estabelecidas no Regulamento do plano de benefícios.

3.3.4 Relação das 10 maiores entidades fechadas de previdência complementar.

As informações acima evidenciam que o sistema previdenciário complementar fechado no Brasil tem por característica ser patrocinado por empresas privadas de forma crescente e as empresas estrangeiras estão crescendo em proporções ainda maiores.

Tabela 03 - Relação das 10 maiores entidades fechadas de previdência complementar por tipo de patrocínio, segundo a POPULAÇÃO TOTAL*, em jan/2004

Patrocínio Público			Patrocínio Privado		
Posição	Sigla da entidade	Quantidade	Posição	Sigla da entidade	Quantidade
1º	Previ/BB	147.699	1º	Sistel	68.803
2º	Postalis	107.407	2º	HSBC	49.316
3º	Petros	90.841	3º	Valia	47.334
4º	Geap	82.134	4º	Fundação Cesp	46.071
5º	Funcef	71.239	5º	Itaubanco	39.874
6º	Refer	46.672	6º	Aerus	36.126
7º	Capesp	35.578	7º	BB Previdência	33.061
8º	Previminas	25.126	8º	VWPP	29.743
9º	Sabesprev	21.609	9º	Previ-GM	28.464
10º	Forluz	21.411	10º	CBS	27.813
Total - 10 maiores		649.716	Total - 10 maiores		649.716
Total - Patroc. Público		935.610	Total - Patroc. Privado		1.397.664
			Total - Geral		2.333.274

Fonte: Estatística de Benefícios e População - SPC/MPS.

Notas: * Participantes, assistidos e beneficiários de pensão.

3.4 PERFIL E CARACTERÍSTICAS DAS ENTIDADES ABERTAS DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

As Entidades Abertas de Previdência Privada (EAPP) são geralmente administradas e oferecidas por seguradoras que têm por objetivo instituir e operar planos de benefícios de caráter previdenciário, fundamentado no regime financeiro de capitalização que consiste em determinar as contribuições necessárias e suficientes, a serem vertidas pelo participante para custear a sua própria aposentadoria e que são concedidos em forma de renda continuada ou pagamento único, acessíveis a quaisquer pessoas físicas.

Os planos de benefício instituído por estas entidades poderão, ainda, ser individuais, quando acessíveis a quaisquer pessoas físicas, ou empresariais, quando a pessoa física entra no plano por conta de um vínculo com a pessoa jurídica, que por sua vez pode apenas arrecadar a contribuição dos funcionários, este é chamado de plano averbador ou também pagar uma parte da contribuição chamada de plano instituidor. Além disso, as entidades abertas são representadas por três tipos principais de planos: os tradicionais, que são os planos mais antigos e são caracterizados por garantir rentabilidade mínima ao participante, o Plano Gerador de Benefício Livre (PGBL), criado em 1998, são os mais comuns por ter como característica a flexibilidade na aplicação e a possibilidade de abater o valor de contribuição na declaração de Imposto de Renda Pessoa Física e finalmente, o Vida Gerador de Benefício Livre (VGBL), criado recentemente em março de 2002, são muito parecidos com os PGBL diferindo na parte fiscal, já que a contribuição não pode ser declarada no imposto de renda, porém em um eventual resgate somente é tributado a rentabilidade do fundo ao contrário do PGBL que o valor resgatável é totalmente tributável.

Em síntese, pode-se diferenciar a previdência aberta da fechada, pois a primeira é constituída por entidades abertas sob a forma de sociedades anônimas e com finalidade lucrativa, já a segunda organiza-se sob a forma de fundação ou sociedade civil sem finalidade lucrativa.

No Brasil, as estimativas são que as entidades do segmento aberto movimentem 15 bilhões de reais. Em 2001, esse valor chegou a 20,1 bilhões de reais; em 2003 a expectativa era de aproximadamente 32,2 bilhões de reais; em 2005 chegava a 52,7 bilhões de reais; em 2007 a 82 bilhões de reais e em 2009 a 122,1 bilhões de reais. O que corresponde a um crescimento de mais de 1.100% em uma década. (Susep 2002).

A participação das entidades abertas no Produto Interno Bruto (PIB) aumentou também significativamente. Em 2001 fechou em 1,45% do PIB; em 2005 a 3,5%, em 2007 a 5% e em 2009 a 7,5% (Gráfico 5). Atualmente, o total dos ativos das empresas de previdência privada respondem a 11% do PIB. O que ainda é bem inferior ao padrão de alguns outros países, como a Alemanha (91%) o Japão (44%), ou Chile (41%) (Susep 2002)

Essa estimativa de excepcional crescimento das entidades abertas pode ser explicada pelo fato desses planos serem mais flexíveis do que os fundos de pensão no diz respeito aos tipos de contribuição que não precisam ser mensais, podem ser programados ou esporádicos, além disso, o participante pode escolher seu tipo de perfil de investimento, que dependendo do plano, oferecem até três tipos de características: soberano (100% das aplicações em títulos de renda fixa do governo federal), renda fixa (100% das aplicações em títulos de renda fixa públicas ou privadas) ou composto (aplicações de até 49% em renda variável e o restante em renda fixa).

Vemos com a tabela abaixo que o Patrocínio Privado está quase se igualando com o Público em número de benefícios concedidos, sendo que o Público mantém sua liderança principalmente devido aos benefícios por tempo de contribuição.

Tabela 04 - Benefícios em manutenção concedidos pelas entidades fechadas de previdência complementar por espécie, segundo o tipo de patrocínio, em jan/2004

Espécie de Benefício	Patrocínio Público	Patrocínio Privado	Total
Aposentadorias	227.692	182.831	410.523
Tempo Contribuição e Idade	7.943	18.564	26.507
Tempo de Contribuição	140.513	58.756	199.269
Idade	4.543	5.966	10.509
Invalidez	26.901	20.656	47.557
Antecipada	25.930	45.080	71.010
Postergada	2.420	478	2.898
Proporcional Diferida	438	2.390	2.828
Especial	19.004	30.941	49.945
Pensões	64.934	37.661	102.595
Auxílios	5.743	4.020	9.763
Pecúlios	301	146	447
Resgates	671	3.659	4.330
Outros Benefícios	104	---	104
Total	299.445	228.317	527.762

Fonte: Estatística de Benefícios e População - SPC/MPS.

3.5 ANÁLISE DOS IMPACTOS ECONÔMICOS E SOCIAIS DA PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR NO BRASIL

Podemos observar na tabela nº 05 que se separarmos os benefícios em manutenção em dois grandes grupos: O grupo da Previdência Complementar e o grupo da Previdência Social. Percebemos que o valor médio das Previdências Complementares é muito superior ao valor médio da Previdência Social em todas as espécies de benefícios. Já em número (quantidade de benefícios), a Velha Previdência Social ainda ganha, embora a tendência seja de que esses números se igualem no decorrer dos anos.

Tabela 05 - Quantidade de benefícios em manutenção, valor total e valor médio dos gastos previdenciais por espécie, segundo o Regime de Previdência, em jan/2004.

Espécie de Benefício	Previdência Complementar			Previdência Social		
	Quant.	Valor total R\$	Valor Médio R\$	Quant.	Valor total R\$	Valor Médio R\$
Após. por tempo de Contribuição	199.269	660.541.426,56	3.314,82	3.558.217	3.022.262.398,32	849,38
Aposentadoria por Idade	10.509	15.326.437,51	1.458,41	6.193.294	1.739.119.826,66	280,81
Aposentadoria por Invalidez	47.557	54.289.577,13	1.141,57	2.422.045	867.590.620,79	358,21
Outros Benefícios	270.427	494.832.952,37	1.829,82	9.692.804	3.471.039.654,84	358,10
Total	527.762	1.224.990.393,57	2.321,10	21.866.360	9.100.012.500,61	416,16

Fonte: Estatística de Benefícios e População - SPC/MPS e Boletim Estatístico da Previdência Social - SPS/MPS

Mas o que isso significa? Porque está ocorrendo essa mudança? A resposta é simples: com a falência da previdência social e a incapacidade dessa instituição de manter dignamente seus contribuintes pagando aos beneficiários um valor adequado e justo abriu uma lacuna no mercado. A demanda é de uma população trabalhadora imensa que quer ter o mínimo de seguridade social após a velhice ou caso seja apanhado por um problema físico ou mental que o incapacite ao trabalho. A lacuna é devido a única instituição regulamentada que fazia isso quebrou por péssima administração deixando a demanda sem atendimento.

Frente a essa situação caótica os administradores públicos trataram de abrir a legislação previdenciária para a entrada da iniciativa privada, que, se bem administrada, pode obter lucro e suprir a imensa demanda que a Previdência Social Pública deixou na mão.

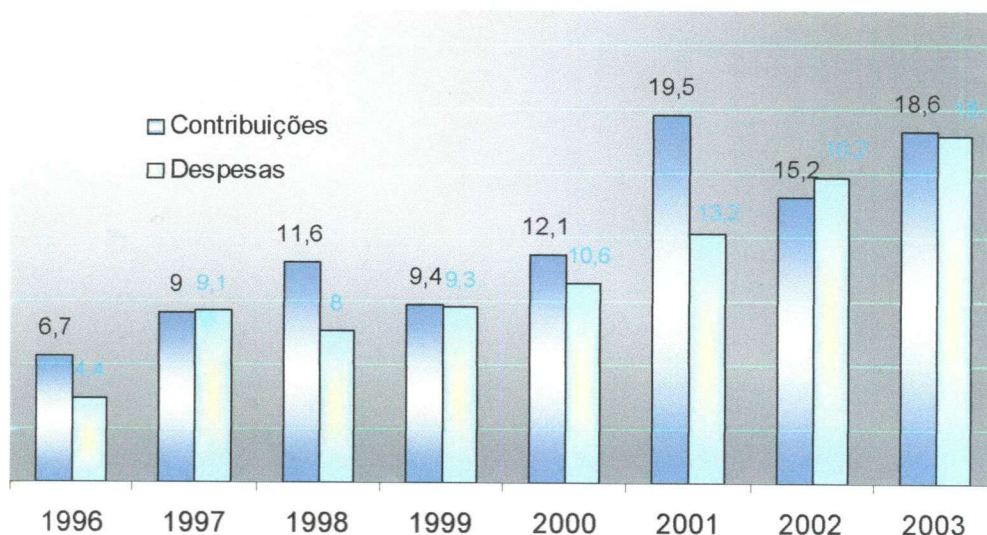
Essa é a realidade do mercado da previdência social no Brasil e motivo simples da reforma na previdência. O Estado está desesperado tentando arrecadar mais para cobrir os gastos da previdência social e ao mesmo tempo jogando a responsabilidade, que era do Estado, para a iniciativa privada. É um desmanche estatal, uma divisão de poderes e responsabilidades entre o Estado e os Investidores. Quem vai ganhar com isso? Acreditamos que infelizmente os investidores são os maiores ganhadores, embora os sortudos trabalhadores que podem arcar com duas despesas previdenciárias - uma falida e inútil e uma privada insegura, mas funcional até o presente momento - também serão

beneficiados por terem ao menos uma esperança de previdência e aposentadoria que cubra suas necessidades financeiras.

As instituições privadas que estão entrando no mercado da previdência têm de respeitar uma série de determinações que visam mantê-las administráveis e evitar que venham a falir, ou a simplesmente fechar e levar o dinheiro dos contribuintes deixando-os sem amparo após anos de contribuição.

Por exemplo, o superávit dos planos de benefícios das entidades fechadas, ao final do exercício, destina-se a constituição de reserva de contingência, para garantia de benefícios até o limite de 25% do valor das reservas matemáticas, o que já era previsto na legislação anterior. A novidade foi à exigência de constituir, com os valores excedentes, reserva especial para revisão do plano de benefícios, depois de constituída a reserva de contingência. A não-utilização da reserva especial por três exercícios consecutivos determina a revisão obrigatória do plano de benefícios da entidade, que pode implicar redução de contribuições, conforme descrito no gráfico a seguir (gráfico 7):

Gráfico 07 - Evolução das contribuições e das despesas previdenciais das entidades fechadas de previdência complementar (em Bilhões de Reais - Valores Nominais)



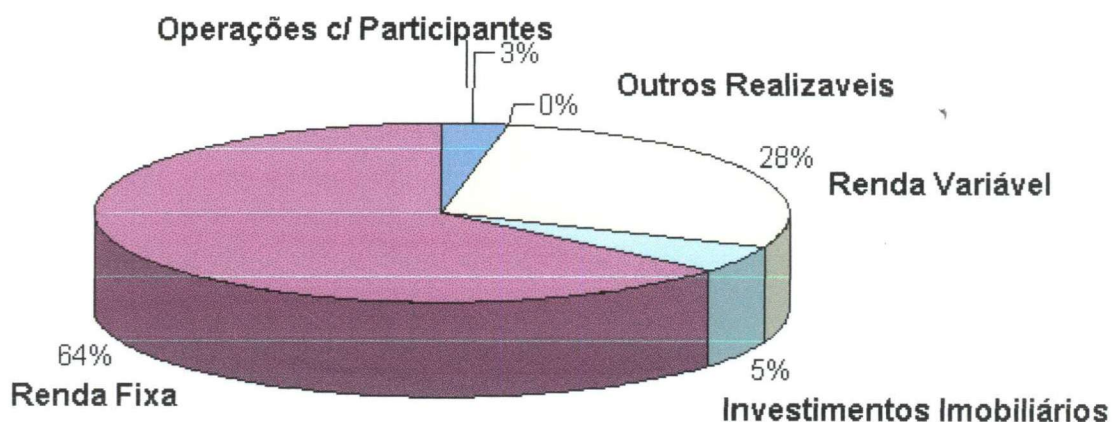
Fonte: Balancete -SPC/MPS.

Notas: Em verde as contribuições e em vermelho as despesas.

Uma das vantagens que as empresas obtiveram com a criação dos Fundos Instituídos foi a de que aquelas que não criaram um fundo de pensão próprio destinem seus recursos para os planos instituídos e assim comitantemente recebam os benefícios fiscais previstos em lei para os investimentos em previdência. Sendo assim, as empresas não podem ser consideradas patrocinadoras do fundo instituído e o envio dos recursos não precisa ser regular. (Boletim da Secretaria da Previdência Complementar)¹⁴

Observamos também que com a elevação da poupança de longo prazo no Brasil, ocasionado pelas entidades de previdência complementar, tem-se que há um auxílio para uma melhora nos níveis de investimento nacional. Podemos observar no gráfico abaixo a decomposição dos ativos de investimentos das entidades fechadas de previdência complementar, verificando a alta composição de valores em renda fixa.

Gráfico 08 - Composição do ativo de investimentos das entidades fechadas de previdência complementar, segundo o segmento de aplicação, em jan/04



Fonte: Balancete - SPC/MPS.

Assim analisando economicamente a previdência complementar como um plano de poupança de longo prazo, apresenta como principal vantagem a regulamentação por órgãos específicos do governo, que fiscalizam os tipos de

¹⁴Boletim da SPC, mais informações em: http://www.previdencia.gov.br/Docs/spc_boletim_01_2003.pdf

aplicações para garantir rendimentos aos participantes e regulamentam as seguradoras que oferecem os planos no mercado, já que, principalmente no caso das entidades abertas, existem consideráveis riscos de aplicações incorretas serem feitas pelos administradores do plano previdenciário e/ou de quebra da entidade financeira prejudicando assim a renda futura do participante.

De maneira geral, a principal razão do espantoso crescimento dos planos complementares é o fato de que estes oferecem vantagens substanciais aos empregados e empregadores (no caso dos fundos de pensão) e aos contribuintes e empresas seguradoras (no caso dos planos abertos). Além de proporcionar uma maior segurança econômica aos futuros idosos.

Conforme explanado na tabela abaixo, a grande maioria dos contribuintes só se tornará beneficiário após muitos e muitos anos de trabalho, exigindo assim instituições com sólidas, que possam administrar elevados investimentos de longo prazo, para que não tenha o mesmo fracasso da previdência social, e ao atingir sua maturidade, obter um número estável de beneficiários e contribuintes, fazendo com que isto fortaleça a poupança interna.

Tabela 06 - Beneficiários por faixa etária e estado civil – Região Sul - 1998

Faixa Etária (Anos)	ESTADO CIVIL OU CONJUGAL										Total	
	Casado/Junto		Solteiro		Viúvo		Divorciado/ Separado		Outros			
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Até 10	---	---	2	1,30	---	---	---	---	---	---	2	0,07
De 11 a 15	---	---	1	0,65	---	---	---	---	---	---	1	0,03
De 16 a 29	1	0,06	7	4,55	3	0,25	---	---	---	---	11	0,37
De 30 a 39	14	0,90	11	7,14	18	1,50	2	2,47	---	---	45	1,50
De 40 a 49	27	1,73	16	10,39	47	3,91	2	2,47	---	---	92	3,07
De 50 a 54	17	1,09	8	5,19	45	3,75	1	1,23	---	---	71	2,37
De 55 a 59	207	13,27	19	12,34	88	7,33	8	9,88	---	---	322	10,73
De 60 a 69	737	47,24	47	30,52	376	31,31	41	50,62	3	75,00	1204	40,13
De 70 a 79	463	29,68	31	20,13	406	33,81	22	27,16	1	25,00	923	30,77
Mais de 80	94	6,03	12	7,79	218	18,15	5	6,17	---	---	329	10,97
Total	1560	100,00	154	100,00	1201	100,00	81	100,00	4	100,00	3000	100,00

FONTE: Pesquisa de Campo - IPARDES¹⁵/DESER¹⁶

¹⁵ IPARDES - Instituto Paranaense de Desenvolvimento Econômico e Social

¹⁶ DESER - Departamento de Estudos Sócio-Econômicos Rurais

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Previdência Social brasileira representa uma poderosa política social para amplos e desfavorecidos setores no Brasil e mais do que isso é instrumento de soberania nacional e modo do país assegurar, “enquanto é tempo”, seu patrimônio e o bem-estar de seu povo. (PÓVOAS, 2000)

Os países expansionistas vencedores da Segunda Guerra Mundial hoje atacam, por meio da comunicação eletrônica de massa, os países emergentes levando-os a aderirem a uma liberdade de comércio geral que inclui as seguradoras. Essa falsa liberdade pode escravizar os países emergentes, mas pode ainda ser evitada. E uma das maneiras de evitá-la é através dos sistemas das seguradoras e da previdência. (PÓVOAS, 2000)

Fica patente a necessidade da manutenção desse sistema social através de uma reforma previdenciária que possa ao menos atacar o problema do crescente déficit apresentado pela previdência social nos últimos anos no Brasil.

Pode-se notar que o atual regime de repartição da previdência social brasileira não atende a necessidade da população ativa e nem da maneira dos atuais beneficiários dos sistemas, além de estar prejudicando ainda mais os crescentes déficits da previdência social.

Assim, enquanto a atual reforma ainda está tramitando pelo Senado e ainda não é implantada, o que se pode perceber é que a discussão sobre esse tema enche de otimismo o setor de previdência complementar. Isso porque esse mercado já vinha se beneficiando com a crescente procura devido ao fato de que o valor pago pela previdência social não atende a necessidade da população ao se aposentar. Nos dias atuais, é evidente que o custo de vida dos idosos é crescente, há um gasto real com saúde, já que o sistema público não atende na maioria das vezes a população com essa necessidade.

Além disso, a crescente adesão aos planos de previdência complementar também é causada pelo lançamento de novos tipos de planos que apresentam características mais flexíveis e atraentes formas de investimentos do que os já conhecidos e tradicionais fundos de pensões. As entidades abertas proporcionam

maiores benefícios como a não necessidade de contribuições mensais e a vantagem de eventuais resgates durante o período de arrecadação do plano.

Porém, é necessário distinguir os planos de previdência das aplicações em fundos de investimentos comuns. A característica principal dos planos é que esses são aplicações de longo prazo, destinados a complementar a renda na aposentadoria, e por isso às vezes podem ter custos maiores que as aplicações tradicionais através de taxas específicas para a manutenção do plano por um período longo de tempo.

A reforma da previdência social está alertando a população para uma real necessidade de complementar a renda da aposentadoria. O principal efeito seria a elevação da poupança de longo prazo no Brasil, como mostram as recentes estimativas da Abrapp que avaliam que a carteira de investimentos das entidades de previdência complementar, que hoje apresentam o montante de 200 bilhões de reais, deverá chegar a 420 bilhões de reais até 2007.

Registre-se que é importante ressaltar que este ainda é um mercado que possui uma perspectiva de elevado crescimento com a chegada de novos planos como os de previdência aberta, com características mais flexíveis, que podem atrair ainda mais participantes para esse mercado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BALDINI JUNIOR, RENATO & CRESPO FILHO, HUGO J.A. **A previdência complementar no Brasil**. Brasília: Banco Central do Brasil, novembro 2001.

BELTRÃO, KAIZÔ I. ET ALII. **Reforma Estrutural da Previdência: Uma proposta para assegurar proteção social e equidade**. Rio de Janeiro: IPEA, dezembro 1999.

FLORY, CARLOS. **Fundo de Pensão é a fonte do desenvolvimento**. In Brazilian Business, Rio de Janeiro, n. 185, p. 18/19, fevereiro, 2003.

FUNDOS DE PENSÃO. **Ativos dos Fundos crescem acima das projeções**: FGV, n. 271, p. 13/15, abril, 2002.

GIAMBIAGI, FABIO & ALÉM, ANA CLAUDIA DUARTE. **A despesa previdenciária no Brasil: evolução, diagnóstico e perspectiva**. Rio de Janeiro, BNDES, n.57, 33 p, 1997.

KLIASS, PAULO. Editorial. In **Conjuntura Social**, Brasília, v. 9, n. 3, p. 7/9, julho/agosto/setembro, 1998.

MARQUES, ROSA MARIA. **A proteção social e o mundo de trabalho**. São Paulo: Bional, 1997.

MARTIN, ANA MARIA COSTA & CORREIA, EDUARDO JOSÉ. **Novos rumos da previdência complementar**. In **Conjuntura Social**, Brasília, v. 9, n. 3, p. 23/25, julho/agosto/setembro, 1998.

MELONE, JOSEPH. **Planos de Aposentadoria: Aposentadoria, Participação nos Lucros e Outros Planos de Remuneração Diferida**. Primeira Edição: ICSS/Consultor, 1994, 472 p.

MESA, ABERTO ARENAS & BERTRANOU, FABIO. **Aprendendo com as reformas previdenciárias: Os exemplos do Chile e da Argentina**. Publicações da Previdência Social: **Aprendendo com as reformas previdenciárias**, 2002, 12 p.

MOLINA, NILTON. **Vida e previdência se tornam seguros financeiros**. Seguro Moderno, Rio de Janeiro, RJ, n. 6, nº 28, p. 37, 1998.

NUNES, MILTON JOSÉ. **A Crise da Previdência Social no Brasil**, 2002.

PINHEIRO, VINICIUS CARVALHO. **Instituições Previdenciárias e Modelos de Desenvolvimento no Brasil e Argentina**. Tese de mestrado da Universidade de Brasília, Departamento de Economia, fevereiro 1999.

PIMENTEL, FERNANDO. **Tratamento tributário dos Fundos de Pensão: A busca de um padrão internacional**. In *Conjuntura Social*, Brasília, v. 13, n. 1, p. 73/75, janeiro/fevereiro/março, 2002.

PINHEIRO, VINICIUS CARVALHO. **Instituições Previdenciários e Modelos de Desenvolvimento no Brasil e Argentina**. Tese de mestrado da Universidade de Brasília, Departamento de economia. Brasília, fevereiro 1999.

PÓVOAS, MANUEL SOARES, **Seguro e Previdência: Na rota das instituições do bem-estar**. São Paulo, 2000.

ROGIERI, NELSON PEDRO. **Reforma da Previdência e os Fundos de Pensão**. In *Conjuntura Social*, Brasília, v. 9, n. 3, p. 13/22, julho/agosto/setembro, 1998.

SANTOS, LUIZ ALBERTO. **O Projeto de Lei Complementar Nº 09/99 - Previdência Complementar no Serviço Público - Síntese da Abordagem do Problema**. Novembro, 2000.

SILVA, DEVANIR. **O Modelo brasileiro de previdência complementar e suas perspectivas**. In *Conjuntura Social*, Brasília, v. 11, n. 2, p. 109/120, abril/maio/junho, 2000.

SOUZA, PAULO ÂNGELO CARVALHO. **Previdência Social e complementar, uma abordagem simples e acessível**. In *Conjuntura Social*, Brasília, v. 9, n. 3, p. 31/54, julho/agosto/setembro, 1998.

STEPHANES, REINOLD. **Previdência Social: uma solução gerencial e estrutural**. Porto Alegre: síntese, 1993.

STEPHANES, REINOLD. **Reforma da Previdência**. Record. Rio de Janeiro, 1999.

REFERÊNCIAS INTERNAUTICAS

Anete Brito Leal Ivo. **Metamorfoses da Questão Democrática.**

<http://168.96.200.17/ar/libros/ivo/p4.pdf>

Folha de São Paulo. **Previdência Justa e Sustentável.**

São Paulo – SP, 24 jan. 2003b, Folha Opinião, p. 12.

<http://www1.folha.uol.com.br/folha/brasil/>

NUNES, MILTON JOSÉ. **A Crise da Previdência Social no Brasil**, 2002.

http://www.univap.br/biblioteca/hp_dez_2002/Revisada%20dez%202002/007.pdf

Previdência Social. **Informe da Previdência 2005.**

http://www.previdencia.gov.br/07_10_05.asp

Previdência Social. Secretaria da previdência complementar.

<http://www.previdencia.gov.br/08.asp>

USP, **Jornal da USP entrevista Hélio Zylbersztajn.**

http://www.usp.br/jorusp/arquivo/1998/jusp419/manchet/rep_res/rep_int/pesqui1.html

SANTOS, LUIZ ALBERTO. O Projeto de Lei Complementar Nº 09/99 -

Previdência Complementar no Serviço Público - Síntese da Abordagem do Problema. Novembro, 2000.

<http://www.pt.org.br/assessor/prevcomp09.pdf>