

GILBERTO MAXIMIANO ALVES

A IMPORTÂNCIA DA PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR NO ATUAL REGIME
GERAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL

Monografia apresentada ao Curso de Ciências
Econômicas, Setor de Ciências Sociais Aplicadas,
Universidade Federal do Paraná, como requisito
parcial à obtenção do grau de Bacharel em
Ciências Econômicas.

Orientador: Prof. Dr. Mariano de Matos Macedo

CURITIBA
2012

TERMO DE APROVAÇÃO

GILBERTO MAXIMIANO ALVES

A IMPORTÂNCIA DA PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR NO ATUAL REGIME GERAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL

Monografia aprovada como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Ciências Econômicas, Setor de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Paraná, pela seguinte banca examinadora:



Orientador: Prof. Dr. Mariano de Matos Macedo
Setor de Ciências Sociais Aplicadas
Universidade Federal do Paraná



Prof.ª Dayani Cris de Aquino
Setor de Ciências Sociais Aplicadas
Universidade Federal do Paraná



Prof. Dr. José Guilherme Silva Vieira
Setor de Ciências Sociais Aplicadas
Universidade Federal do Paraná

Curitiba, 26 de setembro de 2012

RESUMO

Nestas duas últimas décadas o sistema previdenciário brasileiro vem sofrendo contínuas mudanças tendo por finalidade a redução dos déficits ocorridos no mesmo. Estas mudanças têm provocado significativas alterações nos regimes previdenciários vigentes, contribuindo para que os trabalhadores filiados ao regime geral, especialmente aqueles cujas rendas ultrapassem ao teto de benefício, tenham expectativas negativas em relação às rendas a serem auferidas no momento de suas aposentadorias.

O objetivo desta monografia é de mostrar a importância para o trabalhador assalariado, principalmente para aquele cuja renda durante sua atividade laboral é superior ao teto de contribuição, da constituição de uma poupança ao longo da vida profissional visando complementar a aposentadoria do sistema público, a fim de manter o mesmo nível de qualidade de vida no momento em que estiver aposentado.

Assim sendo, o presente trabalho se inicia com a apresentação de uma base de conhecimento teórico para a sustentação dos conceitos de previdência social e poupança previdenciária. Em seguida é apresentado o histórico da previdência no Brasil, sendo mostrada a trajetória do seu processo evolutivo até se chegar ao cenário atual. Nas seções que se seguem são abordados os seguintes tópicos: os diferentes regimes previdenciários; os problemas atuais que afetam o regime geral de previdência social, tais como, crescimento demográfico e informalidade no mercado de trabalho; a previdência complementar e as suas duas modalidades, aberta e fechada. Por último, a conclusão onde são consolidadas as justificativas para o propósito deste trabalho.

Palavras-chave: Previdência Social. Previdência Complementar. Regime Geral de Previdência Social.

ABSTRACT

In the last two decades the Brazilian social security system has been suffering continuous changes being intended to reduce deficits occurred in the same period. These changes have caused significant changes in existing pension schemes, contributing to workers affiliated to the general scheme, especially those whose incomes exceed the maximum benefit, have negative expectations regarding incomes to be earned at the time of their retirements.

The purpose of this monograph is showing the importance for the worker, especially for those whose income during their working activity is higher than the contribution limit, the saving over the life professional to complement the public pension system in order to maintain the same level of quality of life when they are retired.

Therefore, this study begins with the presentation of a knowledge base to support the theoretical concepts of social security system and pension savings. Then is presented the history social security in Brazil, showing the trajectory of your evolutionary process until reaching the current scenario. In the following sections are discussed these topics: the different pension schemes, the current problems affecting the general regime of social security, such as population growth and informality in the labor market, the pension fund and its two modes, open and closed. Finally, the conclusion where the justifications are consolidated for the purpose of this work.

Keywords: Social Security. Supplementary Pension. General Regime of Social Security.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

FIGURA 1 – CONSUMO, RENDA E RIQUEZA NO CICLO DE VIDA.....	15
FIGURA 2 – ORGANOGRAMA DA ESTRUTURA DO SISTEMA PREVIDENCIÁRIO BRASILEIRO.....	24
GRÁFICO 1 – DESPESAS COM BENEFÍCIOS DO INSS: DE 1988 A 1999 EM % DO PIB.....	28
GRÁFICO 2 – PARTICIPAÇÃO DOS GASTOS COM APOSENTADORIAS POR TEMPO DE SERVIÇO NO GASTO TOTAL COM BENEFÍCIOS DO INSS.....	28
GRÁFICO 3 – TOTAL DE ATS URBANAS SOBRE O TOTAL DE NOVAS APOSENTADORIAS (%)......	29
GRÁFICO 4 – RELAÇÃO ENTRE CONTRIBUINTES E BENEFICIÁRIOS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL (1950-2002*).....	30
GRÁFICO 5 – TAXA MÉDIA GEOMÉTRICA DE CRESCIMENTO ANUAL DA POPULAÇÃO.....	45
GRÁFICO 6 – TAXA DE FECUNDIDADE TOTAL.....	46
GRÁFICO 7 – ENVELHECIMENTO POPULACIONAL.....	48
GRÁFICO 8 – DEFASAGEM ENTRE SALÁRIOS NA ATIVA E TETO DO INSS.....	55
GRÁFICO 9 – EVOLUÇÃO DAS CONTRIBUIÇÕES PARA PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR ABERTA.....	62
QUADRO 1 – CRESCIMENTO DOS PARTICIPANTES DAS ENTIDADES ABERTAS.....	63
QUADRO 2 – CRESCIMENTO DOS PARTICIPANTES DAS ENTIDADES FECHADAS.....	66

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 – EVOLUÇÃO DOS GASTOS PREVIDENCIÁRIOS.....	31
TABELA 2 – PROPORÇÃO DA QUANTIDADE DO FLUXO DE NOVAS ATS URBANAS CONCEDIDAS PELO INSS, POR IDADE NA DATA DE INÍCIO DO BENEFÍCIO REFERENTE A 1988 (%).....	34
TABELA 3 – RAZÃO DE DEPENDÊNCIA DEMOGRÁFICA DE IDOSOS (1980 A 2050).....	47
TABELA 4 – DADOS DO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO – 2008.....	49
TABELA 5 – DISTRIBUIÇÃO DA PEA OCUPADA E COBERTURA PREVIDENCIÁRIA.....	50
TABELA 6 – CONTRIBUINTES AO REGIME GERALDE PREVIDÊNCIA SOCIAL.....	51
TABELA 7 – DISTRIBUIÇÃO DOS BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS EM SM....	52
TABELA 8 – EVOLUÇÃO ANUAL DO PISO E TETO PREVIDENCIÁRIOS (2003 A 2012).....	53
TABELA 9 – TRIBUTAÇÃO REGRESSIVA.....	61
TABELA 10– EVOLUÇÃO DO MERCADO DE PREVIDÊNCIA ABERTA.....	62
TABELA 11 – EVOLUÇÃO DO TOTAL DOS ATIVOS DAS EFPC.....	66

LISTA DE SIGLAS

ABRAPP – Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Privada
AEPS – Anuário Estatístico da Previdência Social
ATS – Aposentadoria por Tempo de Serviço
CAP – Caixas de Aposentadorias e Pensões
CF – Constituição Federal
CGPC – Conselho de Gestão da Previdência Complementar
CLT – Consolidação das Leis do Trabalho
CNSP – Conselho Nacional de Seguros Privados
DATAPREV – Empresa de Processamento de Dados da Previdência Social
EAPC – Entidades Abertas de Previdência Complementar
EC – Emenda Constitucional
EFPC – Entidades Fechadas de Previdência Complementar
FUNPRESP - Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal
IAP – Institutos de Aposentadorias e Pensões
IAPAS – Instituto de Administração Financeira da Previdência e Assistência Social
INPS – Instituto Nacional da Previdência Social
INSS – Instituto Nacional do Seguro Social
LOPS – Lei Orgânica da Previdência Social
MPAS – Ministério da Previdência e Assistência Social
MPS – Ministério da Previdência Social
PEA – População Economicamente Ativa
PEC – Proposta de Emenda Constitucional
PIA – População em Idade Ativa
PIB – Produto Interno Bruto
PGBL - Plano Gerador de Benefício Livre
PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PREVIC – Superintendência Nacional de Previdência Complementar
RGPS – Regime Geral de Previdência Social
RPPS – Regimes Próprios de Previdência Social
SINPAS – Sistema Nacional de Previdência e Assistência Social
SM – Salário Mínimo

SPPC – Secretaria de Políticas de Previdência Complementar

SUSEP – Superintendência de Seguros Privados

VGBL – Vida Gerador de Benefício Livre

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 REFERENCIAL TEÓRICO	13
3 HISTÓRICO DA PREVIDÊNCIA NO BRASIL	17
4 OS DIFERENTES REGIMES DE PREVIDÊNCIA	24
4.1 ESTRUTURA DO SISTEMA PREVIDENCIÁRIO BRASILEIRO	24
4.2 O REGIME GERAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL – RGPS	25
4.2.1 Principais Mudanças Consagradas pela Constituição de 1988	26
4.2.2 Financiamento do RGPS	29
4.2.3 Segurados e Benefícios do RGPS	31
4.2.4 Os Efeitos da Emenda Constitucional n.º 20 no RGPS	33
4.2.5 O Fator Previdenciário e o Cálculo do Benefício	36
4.3 O REGIME PRÓPRIO DE PREVIDÊNCIA SOCIAL – RPPS	38
4.3.1 Efeitos da Emenda Constitucional nº 20 no RPPS	39
4.3.2 Efeitos da Emenda Constitucional nº 41 no RPPS	40
4.3.3 Efeitos da Emenda Constitucional nº 47 no RPPS	41
4.3.4 FUNPRESP – Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal	42
5 A PROBLEMÁTICA DO REGIME GERAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL	44
5.1 IMPACTOS DEMOGRÁFICOS	44
5.2 A INFORMALIDADE DO MERCADO DE TRABALHO E O RGPS	49
5.3 REAJUSTES DO PISO E DO TETO PREVIDENCIÁRIOS	51
6 ASPECTOS GERAIS DA PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR	54
6.1 PLANOS E TIPOS DE BENEFÍCIOS	57
6.2 ENTIDADES DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR ABERTA	58
6.2.1 Produtos da Previdência Complementar Aberta	60
6.2.2 Evolução do Mercado de Previdência Aberta	62
6.3 ENTIDADES DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR FECHADA	63
6.3.1 Evolução do Mercado de Previdência Fechada	65
7 CONCLUSÃO	67
REFERÊNCIAS	69

1 INTRODUÇÃO

Nas duas últimas décadas, a situação da previdência social no Brasil tem sido continuamente explorada na mídia. Há uma constante dicotomia em relação ao que vem acontecendo na previdência social. Existem opiniões alarmantes sobre o que está ocorrendo atualmente, especialmente quando se identifica que está havendo um processo de crescimento anual do déficit previdenciário. Contudo, existem opiniões contrárias em relação àqueles déficits, ensejando para a maioria da população trabalhadora que está vinculada ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS), dúvidas em relação ao que vai ocorrer efetivamente no momento de suas aposentadorias.

Na verdade, ao longo dos anos de sua existência, a previdência atrelada ao RGPS, tem passado por inúmeras modificações, que sempre visavam a ampliação do financiamento do seu custeio, com intuito de manter equilíbrio entre receitas e despesas. Contudo, independente das inúmeras fraudes ocorridas durante a sua existência, oriundas de gestões de qualidade duvidosa, aconteceram também interferências políticas que através de alterações na sua legislação, possibilitaram a ampliação de outras coberturas, como será visto mais adiante neste trabalho. Essas coberturas originaram compromissos cada vez maiores sem contrapartida de receitas adequadas aos mesmos, que contribuíram para a situação presente.

Assim sendo, do ponto de vista do trabalhador contribuinte do sistema RGPS, deve haver uma preocupação cada vez maior em relação ao que irá ocorrer no momento de sua aposentadoria. Nesse sentido, o presente trabalho através de uma análise profunda sobre as variáveis que estão contribuindo para a ocorrência de déficits na previdência, analisa uma alternativa que possibilite ao futuro aposentado manter as condições de vida o mais próximo possível daquela que mantinha quando trabalhava, qual seja, a previdência complementar.

Portanto, o objetivo da monografia é o de mostrar a importância de uma previdência complementar, como solução mais adequada ao contribuinte do RGPS, visando manter uma qualidade de vida coerente, com a que o trabalhador mantinha durante o período em que trabalhava.

Assim sendo, o desenvolvimento deste trabalho apresenta na seção dois a seguir a base do conhecimento teórico para a sustentação dos conceitos de

previdência social e poupança previdenciária. Em seguida é apresentado na seção três o histórico da previdência no Brasil, sendo mostrada a trajetória do seu processo evolutivo até se chegar ao cenário atual. Nas seções quatro, cinco e seis que se seguem são abordados respectivamente os seguintes temas: os diferentes regimes previdenciários; os problemas atuais que afetam o regime geral de previdência social, tais como, crescimento demográfico, informalidade no mercado de trabalho e as questões relacionadas ao piso e teto salariais do sistema previdenciário; a previdência complementar e as suas duas modalidades, aberta e fechada. Por último, a conclusão do trabalho é apresentada na seção sete, onde são consolidadas as justificativas para o propósito do mesmo.

Convém salientar que o presente trabalho não abrange as influências dos benefícios sociais, havendo preocupação exclusiva com os efeitos ocorridos no sistema previdenciário relacionados às aposentadorias do trabalhador urbano do setor privado.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Conceitualmente, previdência se constitui no ato ou na qualidade de ser previdente, ou seja, desenvolver medidas de precaução no sentido de evitar um problema no futuro. No contexto deste trabalho, em que vai ser abordada a previdência para o trabalhador assalariado, pode-se afirmar que ela se constitui na sua forma mais simples, o modo pelo qual o trabalhador se previne para garantir as mesmas condições de vida da época em que trabalhava, quando no momento em que se encontra aposentado.

A Previdência no contexto do capitalismo atual é tratada como um dos componentes da seguridade social, tendo por finalidade prover o bem-estar social do indivíduo que se afasta do trabalho, seja de forma temporária, como, por exemplo, ao sofrer um acidente, ou de forma definitiva, quando ocorre a perda da capacidade laboral.

Segundo Faleiros (1995, p. 77), “Foi com o advento e o desenvolvimento da industrialização capitalista que se implantaram medidas de seguro social como garantia contra os riscos de invalidez, da velhice, das doenças, das demissões, da indigência e dos acidentes de trabalho.” É nesse ambiente capitalista, que começam a surgir as primeiras manifestações voltadas à proteção social.

Podemos perceber que entre o final do século XIX e o início do século XX, diferentes segmentos da sociedade organizada, economistas, escolas acadêmicas (principalmente na Alemanha e na Inglaterra), políticos e a Igreja, começaram a se preocupar com a proteção social, buscando dar uma satisfação ao anseio popular, em função dos profundos desequilíbrios criados pelo desenvolvimento industrial. Desse modo, naquele momento histórico, começaram a se fixar as raízes e a se fundamentar a doutrina da Seguridade Social no mundo. (BORGES, 2003, p. 31).

Portanto, a implementação das garantias citadas anteriormente traduzem dentro do capitalismo, a preocupação voltada para o *welfare state*, ou seja, o estado de bem-estar social. Em seu trabalho acerca das teorias explicativas do bem-estar social, Arretche estabelece para o *welfare state* o seguinte:

Fenômeno do século XX, a provisão de serviços sociais, cobrindo as mais variadas formas de risco da vida individual e coletiva, tornou-se um direito assegurado pelo Estado a camadas bastante expressivas da população dos

países capitalistas desenvolvidos. Ainda que alguns países -- como a Alemanha, por exemplo -- tenham dado origem a programas de seguro social já no final do século passado e que políticas de proteção a idosos, mulheres, incapacitados, etc. tenham se desenvolvido em vários países já no início deste século, é certo que o fenômeno do *welfare state* sofreu incontestável expansão e até mesmo institucionalização no período do pós-guerra. É a partir de então que se generaliza e ganha dimensões quase universais nesses países um conjunto articulado de programas de proteção social, assegurando o direito à aposentadoria, habitação, educação, saúde, etc. (ARRETCHÉ, 1996, p. 1).

Considerando a conceituação acima de Estado de bem-estar social, surgiram a partir do final do século XIX, propostas que compreendiam um conjunto de ações de proteção ao indivíduo. Estas propostas englobavam desde a assistência social à previdência social, incluindo assistência à saúde e a proteção ao desemprego.

Nesse sentido, Arretche (1996, p. 5) afirma que: “o fenômeno *welfare state* seria um resultado ou subproduto necessário das profundas transformações desencadeadas a partir do século XIX, sejam elas o fenômeno da industrialização e modernização das sociedades ou o advento do modo capitalista de produção.”

Assim, dentro da concepção do Estado do bem-estar social, como assegura Borges (2003), o Estado assume a responsabilidade por vários aspectos da vida do cidadão, tais como educação, saúde, segurança, bem como, situação de perda da capacidade laboral.

Por fim, deve ser salientado que o conceito do Estado de bem-estar social fundamentou a linha de conduta para o estabelecimento de sistemas previdenciários no mundo atual. De um modo geral, a previdência como um seguro social é o sistema predominante, e em sua grande maioria é financiado por contribuições pagas por segurados e empregadores. Essas contribuições são compulsórias e destinam-se a amparar os trabalhadores e seus dependentes.

O segundo foco do trabalho é o que se refere à Previdência Complementar, que na sua concepção mais simples, pode ser vista como uma poupança para a vida futura, ou seja, para ser utilizada após a aposentadoria. O embasamento teórico que dá sustentabilidade a construção de uma poupança ao longo da vida, para uso no futuro após a aposentadoria é a “teoria do ciclo de vida” de Franco Modigliani.

A teoria do ciclo de vida aborda o processo pelo qual o indivíduo efetua uma poupança voltada para a aposentadoria, tendo por objetivo manter um padrão estável de consumo ao longo de sua vida. Em função desse propósito, o indivíduo abre mão de uma parcela de consumo durante a sua vida ativa, para garantir o

mesmo padrão de consumo durante a velhice, quando em geral ocorre uma queda na sua renda. A hipótese da teoria do ciclo de vida admite o indivíduo como um planejador, cujo objetivo é estabelecer um comportamento de consumo e poupança durante toda sua vida ativa. Assim, no período de atividade profissional ele constrói a poupança que tem por finalidade prover a mesma condição de consumo quando atingir a aposentadoria.

As hipóteses da teoria do ciclo da vida são: (1) os indivíduos são racionais; (2) a renda é constante ao longo do período de trabalho até a aposentadoria; (3) não há juros sobre a poupança; é melhor ter um consumo constante ao longo da vida a ter períodos de grande consumo e outros de privação; (5) pode existir ou não riqueza inicial; (6) o total da riqueza acumulada durante a vida ativa é consumida durante a aposentadoria. Na figura 1 é mostrado o modelo da teoria do ciclo de vida na sua versão simplificada.

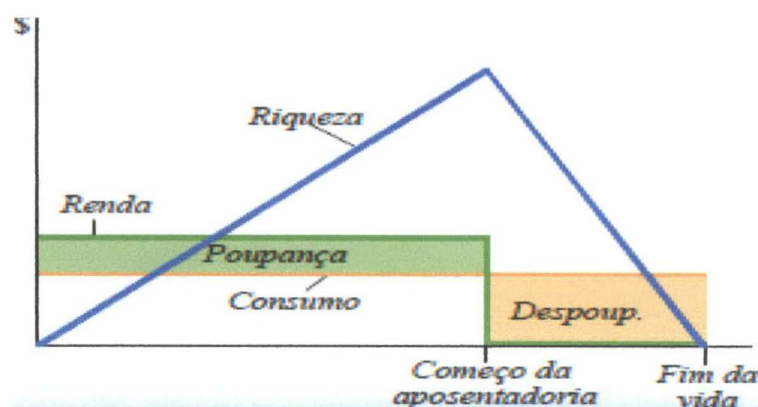


FIGURA 1 – CONSUMO, RENDA E RIQUEZA NO CICLO DE VIDA
FONTE: N. GREGORY MANKIW (2004, P. 306)

Se o indivíduo mantém o consumo estável ao longo de sua vida, como indica a reta horizontal de consumo, ele irá poupar e acumular riqueza durante seus anos economicamente ativos, e depois efetuará a despoupança reduzindo sua riqueza durante a aposentadoria. Assim, a hipótese de que o consumo é constante ao longo da vida, admite que o indivíduo estabeleça a poupança de acordo com o seu nível de renda, e não havendo mais fluxo de renda na aposentadoria, o indivíduo vai se desfazendo da riqueza acumulada para financiar o seu consumo.

Portanto, o incentivo que o governo tem feito para que os trabalhadores do setor privado constituam uma previdência complementar é porque os benefícios superiores ao salário mínimo (SM) têm sido corrigidos diferencialmente do piso previdenciário, ocorrendo uma redução gradativa nos seus valores ao longo dos

anos. Dessa forma, somente com um aporte construído durante a vida ativa do trabalhador, ele poderá manter a mesma condição de consumo após a sua aposentadoria.

3 HISTÓRICO DA PREVIDÊNCIA NO BRASIL

De acordo com Follador (2006), ocorreu em 1821 o primeiro registro oficial mencionando o tema previdência social, através de decreto emitido por Dom Pedro Primeiro.

Conforme citado por Borges (2003), foi editado em março de 1888 o decreto 9.912-A, assegurando aos empregados dos Correios do Império a aposentadoria por invalidez e por tempo de serviço, sendo estabelecida a idade mínima de 60 anos para a obtenção do benefício.

A primeira constituição da República, promulgada em 1891, previa em seu artigo 75 que a concessão de aposentadoria para funcionários públicos só poderia ocorrer em caso de invalidez.

A edição do Decreto Legislativo n.º 4.682, de 24 de janeiro de 1923, se constitui no marco inicial da regulamentação da previdência no Brasil. Conhecida como a “Lei Eloy Chaves”, foi a responsável pela criação das Caixas de Aposentadorias e Pensões (CAP) para os empregados das empresas ferroviárias do país. Tinha por finalidade, assegurar para aquela classe de trabalhadores: aposentadoria por invalidez, pensão por morte, assistência médica e aposentadoria ordinária ou de tempo de serviço. É importante registrar que as CAP acolhiam em suas propostas dois princípios universais dos sistemas previdenciários, o caráter contributivo e o limite de idade, que no caso dos ferroviários era de 50 anos, superior a expectativa de vida do brasileiro ao nascer naquela década. Pode-se afirmar que esta legislação assinala a institucionalização do seguro social no país.

O modelo das CAP teve um crescimento acentuado, estendendo-se a outras categorias de trabalhadores, tais como, os portuários, os marítimos e também aos empregados do setor público. Conforme é citado por Borges (2003, p. 38), “A partir da década de 30 o Sistema Previdenciário Brasileiro evolui de tal modo que, segmentadamente, as várias organizações passaram a constituir Caixas de Aposentadorias e Pensões”. A partir de 1933, o modelo de CAP começou a ser substituído por um novo modelo que ficava vinculado diretamente a uma categoria profissional, surgindo então os Institutos de Aposentadorias e Pensões (IAP), com atuação em âmbito nacional, citando como exemplos, IAPI (dos industriários), IAPC (dos comerciários).

Com a criação dos Institutos, o amparo aos trabalhadores estava associado ao vínculo dos mesmos aos institutos representativos de suas respectivas categorias profissionais (industiários, bancários, comerciários, etc.). É importante salientar que os gestores desses Institutos eram eleitos pelos trabalhadores sindicalizados representantes das respectivas categorias dos mesmos. Como resultado da independência de gestão, cada IAP apresentava características distintas no que se refere ao tratamento previdenciário de seus associados, tendo liberdade para o estabelecimento de seu pacote de benefícios, e também a definição das alíquotas de contribuição. Com o surgimento destes institutos, a grande maioria da população assalariada urbana estava abrangida pela Previdência Social, estando ainda excluídas as categorias de domésticos e autônomos.

Os Institutos de Aposentadorias e Pensões surgiram durante a era Vargas, caracterizando o processo de crescimento das organizações sindicais dos trabalhadores. Assim, o Estado com objetivo de manter controle sobre aqueles institutos, resolveu promulgar algumas leis que visavam proteção aos trabalhadores, tutelar a organização dos sindicatos de empregados e empregadores, bem como, criar a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a Justiça do Trabalho, e por fim estabelecer que os institutos previdenciários ficassem subordinados ao Ministério do Trabalho. (BORGES, 2003).

Com a alegação da diversidade de tratamento oferecida pelos IAP, pois como dito anteriormente cada um deles tinha gestão própria vinculada ao sindicato de sua respectiva categoria profissional, o governo busca a partir de 1945 criar condições para a uniformização do sistema previdenciário. Assim sendo, em 1947 se inicia a tramitação legislativa da Lei Orgânica da Previdência Social (LOPS), cujo principal objetivo era a unificação de todos os institutos previdenciários, e também efetuar o controle e a gestão dos mesmos de forma centralizada. Essa tramitação perdurou por mais de uma década, e na data de 26 de agosto de 1960 através da Lei nº3.807, foi editada a LOPS, sendo regulamentada pelo Decreto n.º 48.959-A de 19 de setembro de 1960. Em relação à promulgação dessa Lei Orgânica é citado por Moraes Filho o seguinte:

Quando foi promulgada a LOPS, encontrava-se a Previdência Social brasileira organizada em cinco grandes Institutos e uma Caixa única, logo transformada também em Instituto por força da mesma Lei. Estavam praticamente abrangidos quase todos os trabalhadores urbanos, com

exclusão dos autônomos (que passaram a segurados obrigatórios dali por diante) e os domésticos. (MORAES FILHO, 1974, p. 6.).

Em 21 de novembro de 1966, com o Decreto Lei n.º 72, é efetuada a unificação dos vários Institutos até então existentes em um único órgão o Instituto Nacional de Previdência Social (INPS), sendo este o novo gestor dos recursos previdenciários. Com a Lei Orgânica ficou assegurado aos filiados do INPS os seguintes benefícios: auxílio-doença, aposentadorias (por invalidez, velhice, tempo de serviço e especial), auxílio natalidade (por nascimento de filho) e pecúlio; para os dependentes: pensão e auxílio-funeral (por morte do segurado), auxílio-reclusão (em caso de prisão do segurado) e pecúlio.

A criação do INPS ocorre no período inicial da ditadura militar implantada em 1964, cujo lema principal era a existência de controle e da segurança estatal. Nesse sentido, o sistema previdenciário seguindo aquela mesma linha de conduta, passa por um retrocesso, visto que assalariados contribuintes, deixaram de opinar sobre a gestão dos recursos previdenciários como era anteriormente com os IAP. Tendo o INPS como o novo gestor, os recursos dos institutos unificados foram carreados para o Tesouro Nacional, ficando a cargo do governo a responsabilidade dos pagamentos dos benefícios. Com a LOPS ocorreu a uniformização das prestações dos benefícios dos diferentes institutos, como também as contribuições pagas pelos segurados. Ficou estabelecida, tanto para os empregados quanto para os empregadores, a alíquota de contribuição de 8% sobre o salário de benefício. Além disso, o Estado passou a ser encarregado do pagamento do pessoal e dos encargos sociais correspondentes à administração do Sistema Previdenciário e à cobertura de eventuais insuficiências financeiras. Em termos de regime de financiamento, substitui-se o regime de capitalização adotado nos institutos, pela adoção do regime de repartição simples.

Como resultado dessa nova situação, ocorre uma total perda do controle da sociedade sobre o destino dos valores arrecadados para o sistema previdenciário, tendo em vista que ficou a cargo do governo tudo que fosse relacionado à questão previdenciária. Assim, nesse novo quadro, onde controle e gestão ficaram a cargo do governo, começaram a ocorrer ingerências políticas que através de práticas assistencialistas, foram responsáveis pela introdução de novos benefícios sem a devida fonte de custeio, provocando mais adiante uma séria crise estrutural.

Após a unificação institucional ocorrida com a criação do INPS, o universo de filiados foi sendo ampliado, tendo-se incluído o trabalhador rural (1969), o empregado doméstico (1972), o jogador de futebol profissional (1973) e o trabalhador temporário (1974) dentre outras categorias. Nesse período foi também instituído o benefício referente ao salário-maternidade.

No plano administrativo ocorreram mudanças significativas em decorrência da crescente importância da previdência social no contexto das políticas públicas. Assim, em 1971 foi criada a Empresa de Processamento de Dados da Previdência Social (DATAPREV), e em 1974 foi instalado o Ministério da Previdência e Assistência Social (MPAS), ficando responsável pelas atribuições relativas à Previdência que anteriormente faziam parte do antigo Ministério do Trabalho e da Previdência e Assistência Social. Na mudança relativa à estrutura organizacional, o INPS passa integrar o Sistema Nacional de Previdência e Assistência Social (SINPAS), que foi instituído pela Lei n.º 6.439 de 1º de setembro de 1977, pela qual foram também criados o Instituto Nacional de Assistência Médica da Previdência (INAMPS) e o Instituto de Administração Financeira da Previdência e Assistência Social (IAPAS). O INAMPS era o órgão destinado aos serviços de assistência médica e o IAPAS ficou sendo a entidade responsável pela administração financeira e patrimonial do SINPAS.

Após o término do regime militar em 1985, não houve nenhuma manifestação acerca da unificação do sistema previdenciário. O que ocorreu foi a absorção do setor rural pelo regime previdenciário, estendendo-se aos trabalhadores rurais os direitos previdenciários daquele regime. Além disso, foi formalizada a Previdência Funcional, de modo que o sistema previdenciário passa a configurar dois segmentos de atuação: o primeiro, a Previdência Geral, voltada para atendimento aos empregados do setor privado; o segundo, a Previdência Funcional, que se refere aos Regimes Próprios de Previdência Social (RPPS), para atendimento aos servidores públicos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, que se encontravam subordinados ao regime jurídico único. (BORGES, 2003).

A Constituição Federal de 1988 (CF-88), considerada a “Constituição Cidadã”, dedica um capítulo específico para a Seguridade Social, visando assegurar aos cidadãos brasileiros direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social. Dessa forma, foram estabelecidos no texto constitucional em seu Art. 194, os princípios norteadores do sistema de seguridade a serem adotados pelo poder

público, entre os quais podem ser citados: universalização da cobertura e do atendimento; uniformidade e equivalência dos benefícios tanto para a população urbana quanto para a rural; seletividade e distributividade na prestação dos benefícios e serviços; irredutibilidade no valor dos benefícios prestações. No que se refere à Previdência Social, o Art. 201 da Constituição de 1988 estabelece as condições de funcionalidade do Regime Geral, conforme descrito abaixo:

Art. 201. Os planos de previdência social, mediante contribuição, atenderão, nos termos da lei, a:

I – cobertura dos eventos de doença, invalidez, morte, incluídos os resultantes de acidentes do trabalho, velhice e reclusão;

II – ajuda à manutenção dos dependentes dos segurados de baixa renda;

III – proteção à maternidade, especialmente à gestante;

IV – proteção ao trabalhador em situação de desemprego involuntário;

V – pensão por morte de segurado, homem ou mulher, ao cônjuge ou companheiro e dependentes, obedecido o disposto no § 5º e no Art. 202. (BRASIL, Constituição do Brasil, 1988, p. 104).

O parágrafo quinto do Art. 201 estabelece que nenhum benefício que substitua o salário de contribuição ou o rendimento do trabalho do segurado, terá valor mensal inferior ao salário mínimo. O Art. 202 define a forma de cálculo do benefício, estabelecendo que para a determinação do mesmo, deve ser considerada a média dos trinta e seis últimos salários de contribuição corrigidos monetariamente mês a mês, bem como, as condições de elegibilidade para a aposentadoria.

O Art. 40 da CF-88 contempla as características da operacionalidade do Regime Funcional (dos servidores públicos), que entre outros benefícios, garante a aposentadoria com base na última remuneração. Assim, em decorrência do que foi estabelecido na Constituição para o Regime Funcional, ocorreu a migração para este regime, dos servidores públicos que eram funcionários das fundações e das autarquias, e que anteriormente mantinham vínculo celetista com o Estado, ou seja, pertenciam ao Regime Geral. Portanto, nesta nova situação registrou-se um crescimento acentuado dos servidores públicos no Regime Funcional, resultando num aumento significativo das despesas do setor público frente aos novos compromissos previdenciários.

Resultante da fusão do IAPAS com o INPS foi criado em 27 de junho de 1990 através do Decreto n.º 99.350 o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), se tornando o novo gestor dos recursos previdenciários do setor privado, ficando sob suas atribuições, cuidar dos benefícios, custeio, gestão financeira e patrimonial do RGPS.

Considerando que os compromissos advindos da Constituição para o Regime Geral, garantindo uma série de novos benefícios, vieram agravar os problemas estruturais já existentes nesse sistema, pois não foram definidas fontes de custeio para os mesmos, acentuou-se de forma gradativa o desequilíbrio entre receitas e despesas. Assim sendo, o agravamento desta situação propiciou condições para a discussão de uma reforma previdenciária que possibilitasse a correção dos problemas vigentes. Nesse sentido, em 1995 foi enviado pelo Poder Executivo ao Congresso Nacional, a Proposta de Emenda Constitucional (PEC) n.º 33, com a finalidade de alterar o sistema previdenciário brasileiro. Após três anos de intensos debates sobre as alterações propostas pelo governo, a PEC-33 foi aprovada em 15 de dezembro de 1998 se tornando a Emenda Constitucional n.º 20 (EC-20).

Segundo Borges (2003, p. 43), “Com a edição da Emenda 20, se procura enfrentar os problemas estruturais de nossa previdência, além de buscar o resgate dos princípios fundamentais que devem nortear um Sistema Previdenciário”.

Esta Emenda Constitucional estabeleceu alterações significativas, tanto para o RGPS quanto para o RPPS, sendo uma das principais a determinação de que ambos os regimes devam ter equilíbrio financeiro e atuarial.

Quanto ao RGPS, podem ser citadas as seguintes alterações: (1) elevação do teto de contribuição e de benefício; (2) exigência do tempo efetivo de contribuição e não mais o tempo de serviço; (3) retirada da constituição o mecanismo de cálculo do benefício, permitindo regulamentá-lo por lei ordinária; (4) as aposentadorias proporcionais, que permitiam aposentadoria com 30 anos de contribuição para homens e 25 anos para as mulheres, entraram em processo gradual de extinção. Também foram estabelecidas no Art. 202 as condições para instituição da Previdência Complementar para os participantes do Regime Geral.

Para o RPPS, a EC-20, estabeleceu no Art. 40 § 14 as condições em que a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios possam instituir a Previdência Complementar para os servidores públicos. Além disso, estabeleceu que a idade mínima para obtenção dos benefícios deve ser de 60 anos para os homens e 55

anos para as mulheres, com um amplo conjunto de regras de transição, como também, restrições de carência de tempo de atividade no setor público.

Com base no que foi estabelecido na EC-20 para o cálculo do valor de benefício no RGPS, por meio da Lei n.º 9.876 de 26 de novembro de 1999, foi alterada a legislação previdenciária e instituído o fator previdenciário para o cálculo do valor da aposentadoria, e a base de cálculo deixou de ser a média dos últimos 36 salários de contribuição, passando a tomar como referência todo o histórico de salário de contribuição a partir de julho de 1994.

Em 2003 após cinco anos da EC n.º 20, foi aprovada pelo Congresso Nacional a Emenda Constitucional n.º 41. Esta nova EC empreendeu modificações pontuais nos critérios de elegibilidade e nas fórmulas de cálculo do valor dos benefícios dos servidores públicos. Em relação ao setor privado a EC 41 implicou: elevação do teto de contribuição do RGPS para o patamar de dez salários mínimos; previsão da criação do sistema especial de inclusão para trabalhadores de baixa renda, “garantindo-lhes acesso a benefícios de valor igual a um salário-mínimo, exceto aposentadoria por tempo de contribuição”. (BRASIL, 2003, Art. 201, § 12).

Em 2005 foi aprovada no Congresso Nacional nova proposta de ajuste para o sistema previdenciário, a Emenda Constitucional n.º 47. Esta Emenda teve como objetivo amenizar os efeitos da EC n.º 41, especialmente para os servidores públicos subordinados ao Regime Funcional, no que se referia à paridade entre ativos e inativos, integralidade dos proventos, isenção de contribuição para portadores de doença grave especificada em Lei. Para os participantes do RGPS foi ampliada a previsão de cobertura do contingente com inserção precária no mercado de trabalho, conforme disposto no Art. 201 CF-88 apresentado abaixo.

Art.201.

.....
§ 12. Lei disporá sobre sistema especial de inclusão previdenciária para atender a trabalhadores de baixa renda e àqueles sem renda própria que se dediquem exclusivamente ao trabalho doméstico no âmbito de sua residência, desde que pertencentes a famílias de baixa renda, garantindo-lhes acesso a benefícios de valor igual a um salário-mínimo.
§ 13. O sistema especial de inclusão previdenciária de que trata o § 12 deste artigo terá alíquotas e carências inferiores às vigentes para os demais segurados do regime geral de previdência social. (BRASIL, 2005, Art. 201, § 12 e § 13).

4 OS DIFERENTES REGIMES DE PREVIDÊNCIA

Inicialmente será apresentado um organograma mostrando a estrutura atual do sistema previdenciário brasileiro. Na sequência, serão abordadas em detalhes as características de cada um dos regimes previdenciários obrigatórios.

4.1 ESTRUTURA DO SISTEMA PREVIDENCIÁRIO BRASILEIRO

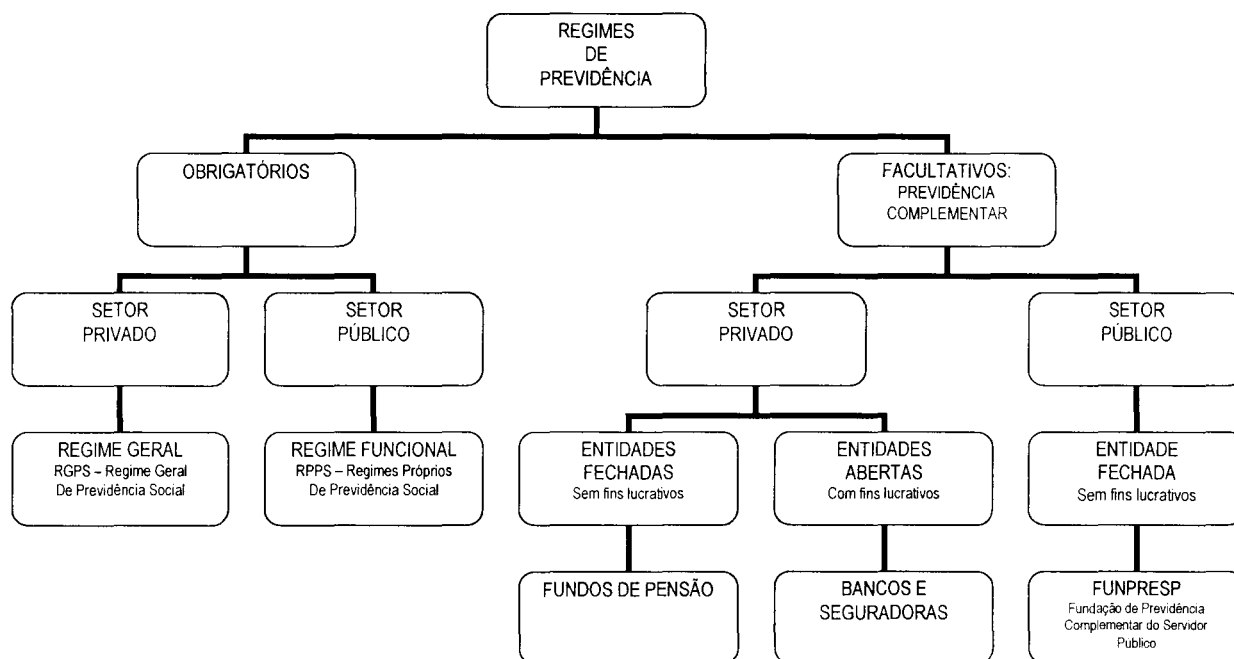


FIGURA 2 – ORGANOGAMA DA ESTRUTURA DO SISTEMA PREVIDENCIÁRIO BRASILEIRO

FONTE: Própria

O sistema previdenciário brasileiro está estruturado, como mostrado no organograma acima, em quatro regimes distintos, sendo dois obrigatórios e dois facultativos. Os regimes obrigatórios são: o Regime Geral de Previdência Social (RGPS) e o Regime Funcional, também conhecido como os Regimes Próprios de Previdência Social (RPPS). O regime facultativo do setor público possui uma única modalidade chamada de entidade fechada, enquanto que o do setor privado duas, as entidades fechadas e as entidades abertas que serão vistas mais adiante.

O Regime Geral de Previdência Social (RGPS), conforme estabelecido no Art. 201 da Constituição Federal de 1988, é de caráter contributivo e de filiação

obrigatória, em âmbito nacional, aplicável a todos os trabalhadores do setor privado, aos funcionários públicos celetistas e aos servidores titulares de cargos efetivos não vinculados aos regimes próprios.

O Regime Próprio de Previdência Social (RPPS), conforme descrito no Art. 40 da Constituição Federal de 1988, também de caráter contributivo e filiação obrigatória, é a previdência dos trabalhadores do setor público. Portanto, deve ser instituído por lei de cada ente federativo, contemplando os servidores públicos titulares de cargos efetivos civis da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios e militares dos Estados e Distrito Federal. Nos entes federativos em que não foi instituído o RPPS, como a grande maioria dos Municípios, seus servidores são obrigatoriamente vinculados ao RGPS. Neste ano de 2012, está sendo aprovada uma nova mudança para o regime RPPS, que será a possibilidade de se estabelecer a limitação de um teto para aposentadoria, idêntico ao existente no RGPS, cuja origem tem como fundamento a criação da Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal (FUNPRESP). Com a existência desse fundo de pensão, o novo servidor público terá condições de complementar sua aposentadoria com valores próximos ao nível de sua última remuneração.

O Regime de Previdência Privada, conforme descrito no Art. 202 da Carta Magna de 1988, trata-se de um regime de caráter complementar, cuja finalidade é de ser um benefício opcional, proporcionando ao trabalhador assalariado um seguro previdenciário adicional, conforme sua necessidade e vontade. Portanto, é a constituição de uma aposentadoria que garantirá uma renda extra para o trabalhador ou para seu beneficiário, devendo ser contratada a uma instituição específica que desenvolve este tipo de produto. No capítulo 6 deste trabalho, será realizada uma abordagem completa sobre a previdência complementar voltada para o trabalhador do setor privado, que na situação atual está consolidada em dois segmentos distintos: as entidades fechadas e as entidades abertas.

4.2 O REGIME GERAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL – RGPS

O Regime Geral de Previdência Social é o sistema previdenciário obrigatório dos trabalhadores da iniciativa privada que possuem carteira de trabalho assinada.

De acordo com o que foi estabelecido no Art. 3º da Lei n.º 8212/1991, a Previdência Social tem por fim assegurar aos seus beneficiários meios indispensáveis de manutenção, por motivo de incapacidade, idade avançada, tempo de serviço, desemprego involuntário, encargos de família e reclusão ou morte daqueles de quem dependiam economicamente.

Em atenção ao que foi prescrito no Art. 3º citado anteriormente, os planos de benefícios do regime geral foram regulamentados pela Lei n.º 8.213 de 24 de julho de 1991. Dessa forma, os benefícios que atendem àquelas condições, segundo a Constituição de 1988 tinham as seguintes características:

I – aposentadoria por idade: 65 anos para homens e 60 para mulheres, com redução de cinco anos para os trabalhadores rurais de ambos os sexos;

II – aposentadoria por tempo de serviço (ATS): 35 e 30 anos de serviço para homens e mulheres, respectivamente, com redução de cinco anos de idade para professores de ambos os sexos;

III – aposentadoria proporcional ao tempo de serviço: 30 e 25 anos de serviço homens e mulheres, respectivamente;

IV – os riscos cobertos pela previdência, bem como os valores mínimos e máximos dos benefícios concedidos, passaram a ser idênticos para todos os contribuintes do sistema, extinguindo-se as desigualdades entre população urbana e rural.

4.2.1 Principais Mudanças Consagradas pela Constituição de 1988

A Constituição de 1988 trouxe significativas mudanças no sistema previdenciário, que foram devidamente regulamentadas inicialmente por intermédio de algumas disposições normativas adotadas em 1990 e, posteriormente através das Leis 8.212 e 8.213, ambas de 1991. Entre as principais mudanças podem ser citadas:

Definição de um piso de um salário mínimo para todos os benefícios, desaparecendo assim a discriminação entre o piso da população urbana, de um lado; e rural, do outro.

Correção de todos os salários de contribuição para cômputo do salário de benefício.

Extensão da aposentadoria proporcional para as mulheres.

Redução de cinco anos da idade para a concessão de aposentadoria por velhice aos trabalhadores rurais. (GIAMBIAGI e ALÉM, 2000, p. 282).

O tratamento igualitário para o piso do salário de benefício, tanto para o trabalhador urbano quanto para trabalhador rural, implicou na duplicação das despesas referentes ao estoque de benefícios rurais em manutenção, levando-se em conta que anteriormente o valor unitário desses benefícios era de meio salário mínimo. A exceção acontece nos casos dos benefícios rurais concedidos em virtude de acidentes de trabalho, cujo valor ficou equivalente a 75% do SM.

A correção dos salários de contribuição para a determinação do benefício minimiza as possibilidades de corrosão do valor real da aposentadoria pela inflação do período.

A extensão da aposentadoria proporcional para as mulheres propiciou uma tendência de aumento nas despesas com a aposentadoria por tempo de serviço, no cômputo total das despesas previdenciárias.

Com relação ao quarto item, a redução em cinco anos de idade para a aposentadoria no setor rural implicou num aumento acentuado das despesas com os inativos, visto que, todos os trabalhadores rurais que se encontravam nas faixas etárias de 55-60 anos (para as mulheres) e 60-65 (para os homens) tornaram-se imediatamente elegíveis para se aposentar.

Segundo Giambiagi e Além (2000, p.283), “Em que pese o mérito social de cada uma dessas mudanças, o problema principal é que a ampliação de direitos não foi acompanhada de um esforço simultâneo de aumento de receita, de modo a viabilizar o equilíbrio financeiro do sistema”.

Como exemplo, é apresentado no GRÁFICO 1 em termos de percentuais do Produto Interno Bruto (PIB), a evolução das despesas com benefícios decorrentes do que foi estabelecido na Constituição de 1988, ao longo dos dez anos seguintes. Como pode ser visto os gastos com aposentadorias, pensões e outros benefícios passaram de 2,5% do PIB em 1988 para 5,9% em 1998, permanecendo próximo deste patamar em 1999. Fica evidente que estes resultados são reflexos dos compromissos assumidos pelo INSS relativos ao que foi estabelecido para o RGPS,

como as mudanças citadas anteriormente, e também o baixo crescimento da economia ocorrido especialmente nos períodos 1990/1992 e 1998/1999, sendo que neste último, o fenômeno foi influenciado pelo impacto da inflação sobre o valor real dos benefícios.

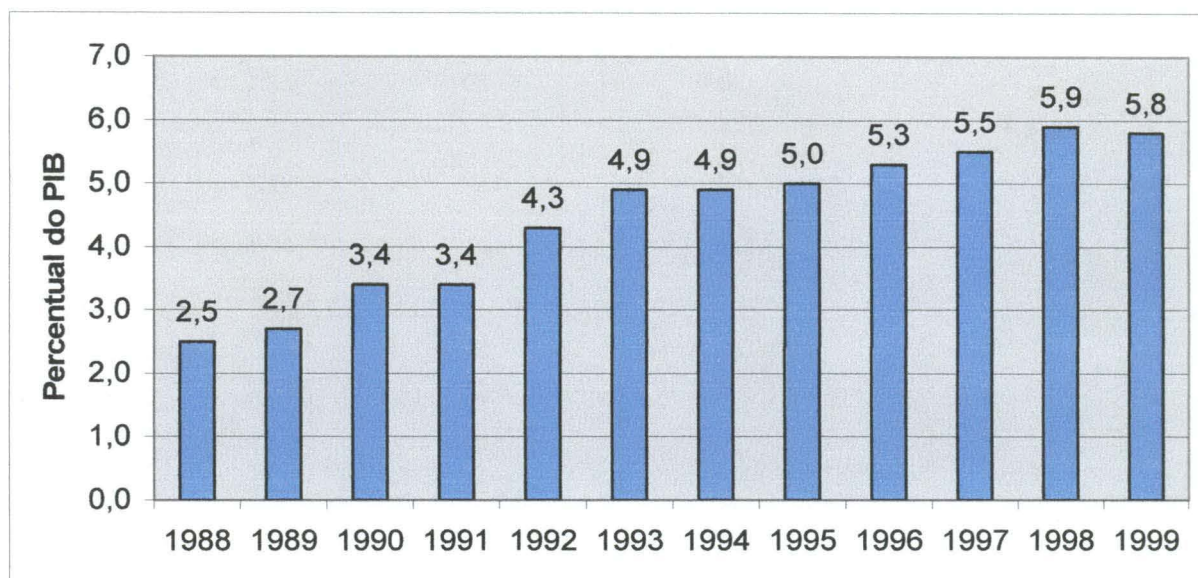


GRÁFICO 1– DESPESAS COM BENEFÍCIOS DO INSS: DE 1988 A 1999 EM % DO PIB
 FONTE: MPS – Elaboração própria

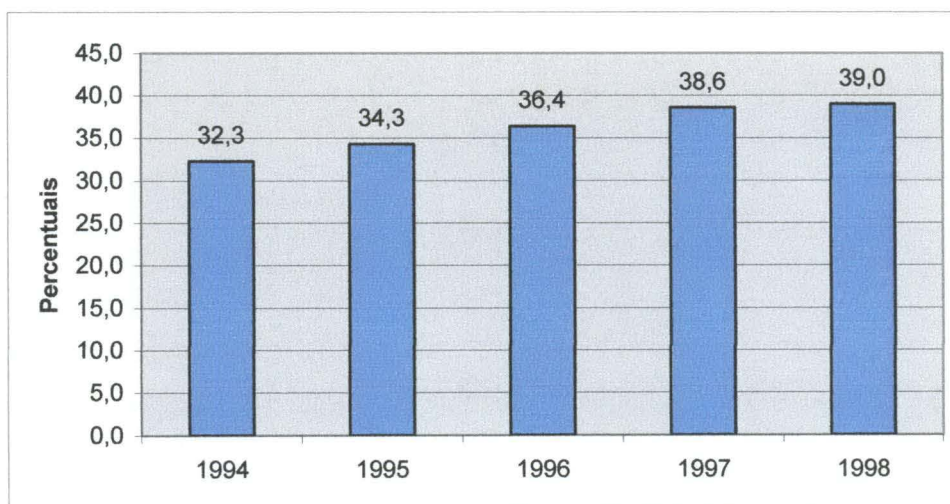


GRÁFICO 2 – PARTICIPAÇÃO DOS GASTOS COM APOSENTADORIAS POR TEMPO DE SERVIÇO NO GASTO TOTAL COM BENEFÍCIOS DO INSS
 FONTE: MPS/AEPS (vários anos) – Elaboração própria adaptado do MPS (2000)
 NOTA: POSIÇÃO EM DEZEMBRO (%)

Um item marcante no crescimento dos gastos com os benefícios são as aposentadorias por tempo de serviço (ATS). A título de exemplo, no GRÁFICO 2 acima é apresentado a evolução desses gastos no período de 1994 a 1998,

mostrando que a sua participação na composição da despesa total do INSS, foi crescente ao longo daqueles anos, atingindo a 39% em 1998.

Para reforçar a tese de que as ATS colaboraram para o aumento das despesas previdenciárias, no GRÁFICO 3 é apresentado o comportamento da proporção da quantidade do fluxo de novas ATS urbanas em relação ao fluxo total de novas aposentadorias urbanas no período de 1994 a 1998.

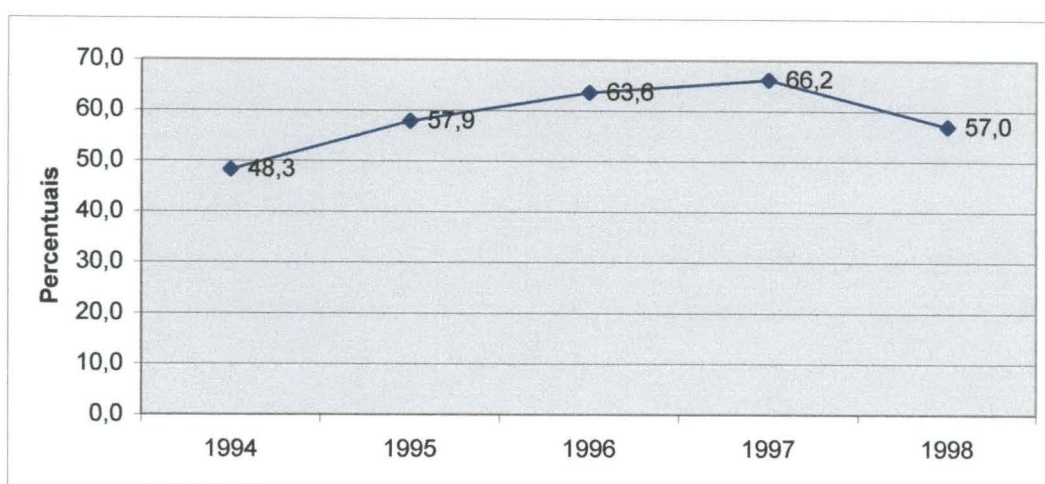


GRÁFICO 3 – TOTAL DE ATS URBANAS SOBRE O TOTAL DE NOVAS APOSENTADORIAS (%)
FONTE: MPS/AEPS (vários anos) – Elaboração própria

4.2.2 Financiamento do RGPS

A partir de 1990 o RGPS passou a ser administrado pelo INSS, e a forma adotada para o financiamento da previdência foi o chamado Regime de Repartição Simples. Este regime como descrito por Borges (2003, p.65), “é aquele em que o custeio, a cada exercício, a partir de estudos técnicos, é determinado por uma taxa de contribuição, de modo que a receita possa corresponder ao provável custo dos benefícios dentro daquele mesmo exercício”. Portanto, os recursos oriundos das contribuições de empregados e empregadores em um determinado ano, são aqueles que financiam os pagamentos dos benefícios daquele mesmo ano. Existe uma relação direta entre as receitas obtidas dos contribuintes atuais, para pagamento dos benefícios dos atuais aposentados, como também, das demais despesas referentes aos compromissos advindos do que foi estabelecido pela Constituição de 1988.

Dessa forma, o regime de repartição simples é altamente dependente da relação entre a geração que está contribuindo para o custeio do sistema e a geração representativa dos aposentados. Assim, para que este regime seja equilibrado torna-se necessário que a geração contribuinte, a dos trabalhadores em atividade, deve ser constituída em maior número que a geração inativa composta pelos aposentados e pensionistas, e quanto maior for a quantidade de contribuintes, maior será a condição de se ter o equilíbrio no sistema previdenciário. Na década de 50 havia oito contribuintes financiando cada beneficiário, ou seja, uma relação de 8:1, e na década de 50 esta relação cai para 4:1 (GRÁFICO 4), caracterizando uma situação de equilíbrio para o sistema. Contudo, na década de 90, como resultado da ampla diversificação de benefícios estabelecidos na Constituição de 1988, a relação de contribuintes/beneficiários vem decaindo gradativamente, se situando abaixo de dois e se aproximando de um, conforme é mostrado no GRÁFICO 4. Esse resultado mostra que o crescimento do número de beneficiários tem se mostrado superior ao crescimento da quantidade de contribuintes, se constituindo em um dos grandes problemas atuais do RGPS, como será visto na seção 5.1 desta monografia.

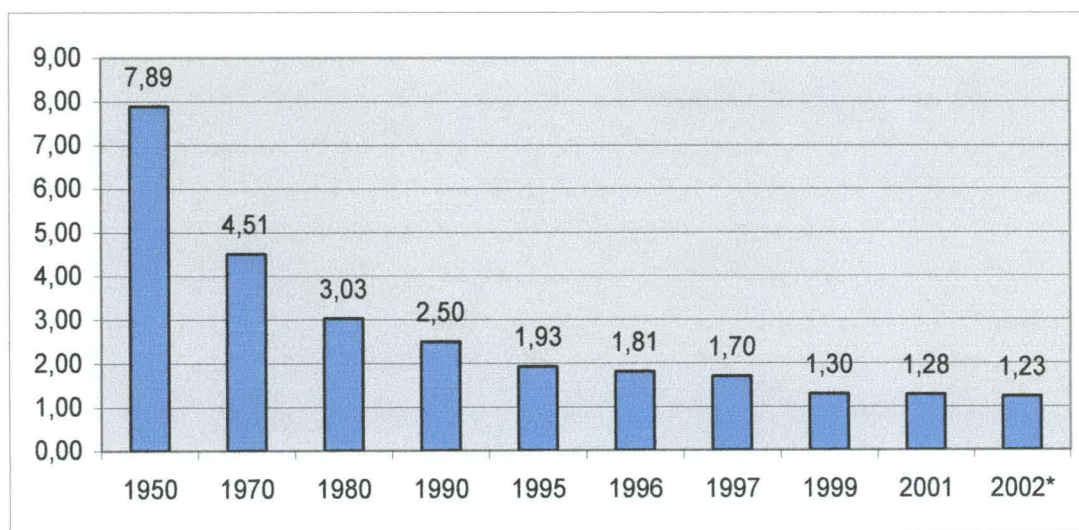


GRÁFICO 4 – RELAÇÃO ENTRE CONTRIBUINTES E BENEFICIÁRIOS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL (1950-2002*)

FONTE: BRASIL (2002, P. 10)

NOTA: * POSIÇÃO EM JUNHO DE 2002

O resultado desta situação veio contribuir para o desequilíbrio do sistema previdenciário, com um aumento significativo dos gastos previdenciários implicando

em uma situação de déficit como é apresentado na TABELA 1 que mostra a evolução ocorrida no período compreendido entre 1988 e 1998.

TABELA 1 – EVOLUÇÃO DOS GASTOS PREVIDENCIÁRIOS – RGPS (DE 1988 A 1998)

ANO	ARRECADAÇÃO LÍQUIDA	PAGAMENTOS DE BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS	SALDO PREVIDENCIÁRIO
1988	30,79	17,83	12,96
1989	30,49	19,04	11,45
1990	31,50	19,52	11,98
1991	28,32	20,47	7,85
1992	27,93	22,28	5,65
1993	31,74	29,97	1,77
1994	33,88	33,07	0,81
1995	40,69	41,02	-0,33
1996	44,36	44,48	-0,12
1997	45,89	49,06	-3,17
1998	46,74	53,49	-6,75

FONTE: ORNÉLAS E VIEIRA (1999, P. 33)

NOTA: VALORES EM R\$ BILHÕES – Preços Constantes de Dezembro de 1998

Conforme consta na TABELA 1, os saldos previdenciários a partir do ano de 1995 passaram a apresentar déficits. Segundo Ornélas e Vieira (1999), um dos fatores que contribuiu sobremaneira para o aumento dos gastos previdenciários foi a equiparação dos benefícios dos trabalhadores urbanos e rurais, tendo em vista que estes últimos tiveram o seu piso elevado de meio para um salário mínimo. Além disso, houve redução de cinco anos para a obtenção de aposentadoria por idade no setor rural, ampliando ainda mais os gastos com esse setor, cujos valores dobraram no período compreendido entre 1991 e 1994.

4.2.3 Segurados e Benefícios do RGPS

Constituem-se filiados ao RGPS, tanto os trabalhadores urbanos quanto os rurais, fazendo parte do contingente de segurados obrigatórios: o trabalhador empregado; o empregado doméstico; o contribuinte individual (categoria de trabalhadores por conta própria, na qual figuram dentre outros, o trabalhador autônomo, o eventual, o empresário e o ministro de confissão religiosa); o trabalhador avulso; e o segurado especial. A regra geral é que os trabalhadores que

estejam vinculados a este regime, exerçam atividade remunerada e não estejam simultaneamente filiados ao regime próprio de previdência. O RGPS também admite a filiação de segurados facultativos, sendo participante desta categoria, qualquer pessoa maior de 16 anos, desde que não integre a categoria de segurado obrigatório, nem esteja vinculado ao regime funcional.

Para atender os planos de benefícios do regime geral regulamentados pela Lei n.º 8.213 de 24 de julho de 1991, o Art.18 prescreve que o RGPS compreende as seguintes prestações, devidas inclusive em razão de eventos decorrentes de acidente do trabalho, expresso em benefícios e serviços:

I – quanto ao segurado:

- a) aposentadoria por invalidez;
- b) aposentadoria por idade;
- c) aposentadoria por tempo de serviço;
- d) aposentadoria especial;
- e) auxílio-doença;
- f) salário-família;
- g) salário-maternidade;
- h) auxílio-acidente;
- i) abono de permanência em serviço;

II – quanto ao dependente:

- a) pensão por morte;
- b) auxílio-reclusão;

III – quanto ao segurado e dependente;

- a) pecúlios;
- b) serviço social;
- c) reabilitação profissional.

Este amplo espectro de benefícios e serviços, originados na Constituição de 1988, registra um marco na garantia de direitos ao cidadão. Diante desse quadro, das espécies de prestações do regime geral, pode-se afirmar que não só o aspecto previdenciário está sendo coberto, em especial no que se refere à diversidade de aposentadorias, mas também, um conjunto de compromissos direcionados à questão assistencial.

Com relação à aposentadoria por tempo de serviço, bem como a proporcional ao tempo de serviço, o seguinte comentário é apresentado por Giambiagi e Além:

O Brasil é um dos poucos países do mundo que adotam a figura da aposentadoria por tempo de serviço, posteriormente transformada em aposentadoria por tempo de contribuição. Essa figura, combinada com a possibilidade de aposentadoria proporcional, permitia que um contingente não desprezível de pessoas se aposente antes dos 50 anos com aposentadoria integral. Note-se que, pela Constituição, uma professora que começasse a trabalhar com 18 anos poderia se aposentar, por exemplo, aos 43 anos com aposentadoria integral, mesma idade na qual uma mulher que exercesse outra profissão poderia se valer da aposentadoria proporcional, tendo começado a trabalhar também aos 18 anos. (GIAMBIAGI e ALÉM, 2008, p. 285).

4.2.4 Os Efeitos da Emenda Constitucional n.º 20 no RGPS

A ampla variedade de benefícios citada no item anterior contribuiu para o crescimento do déficit previdenciário, resultando no encaminhamento pelo governo ao Congresso de uma proposta de reforma da previdência que se constituiu na Emenda Constitucional n.º 20 com a finalidade de estancar o déficit existente. Assim, a Emenda proposta pelo governo trazia como pontos fundamentais: modificação do critério de tempo de serviço para tempo de contribuição mínimo para aposentadoria; estabelecimento de idade mínima; alteração na determinação dos valores dos benefícios; e a criação da previdência complementar para os trabalhadores do setor privado. Contudo, nem todas as propostas foram aprovadas pelo Congresso, porém entre os itens de grande importância para o sistema previdenciário, podem ser destacados os descritos a seguir.

I - A adoção dos fundamentos de equilíbrio financeiro e atuarial

Equilíbrio financeiro e atuarial, previsto na Constituição Federal (art. 40 para o Regime Funcional e art. 201 para o Regime Geral), é requisito para que o Sistema Previdenciário tenha auto-sustentação, ou seja, deve não só prometer como reunir condições de pagar os benefícios. O equilíbrio financeiro se dá na medida em que os valores arrecadados dos segurados e patrocinadores do Regime Previdenciário são suficientes para custear os benefícios prometidos. Já o equilíbrio atuarial ocorre quando as alíquotas de contribuição do sistema, a taxa de reposição e o período de duração do benefício, dentre outros, estão previstos em cálculos atuariais que levem em consideração uma série de hipóteses, como a expectativa de vida dos segurados e dependentes, o valor dos benefícios a serem pagos pelo regime e os períodos de contribuição dos segurados. Tais considerações permitem a fixação de alíquotas de contribuição adequadas para a manutenção dos benefícios. (BORGES, 2003, p. 82).

II - A substituição do tempo de serviço por tempo de contribuição

A constituição de 1988 estabeleceu uma série de benefícios que foram determinantes para um aumento gradativo das despesas previdenciárias. A conjunção das aposentadorias por tempo de serviço e aposentadoria proporcional por tempo de serviço veio configurar o que se denomina aposentadorias precoces, como pode ser visto na TABELA 2 apresentada abaixo.

TABELA 2 – PROPORÇÃO DA QUANTIDADE DO FLUXO DE NOVAS ATS URBANAS CONCEDIDAS PELO INSS, POR IDADE NA DATA DE INÍCIO DO BENEFÍCIO REFERENTE A 1988 (%)

Idade no início do benefício	Total	Homens	Mulheres
Até 39 anos	2,7	2,8	2,5
40 a 44 anos	19,2	17,7	24,2
45 a 49 anos	30,0	28,8	33,3
50 a 54 anos	24,9	25,6	22,7
55 a 59 anos	15,7	15,8	15,2
60 a 64 anos	6,8	8,5	1,7
Acima de 64 anos	0,7	0,8	0,4
Total	100,0	100,0	100,0

FONTE: GIAMBIAGI (2000, P. 6)

NOTA: VALORES EM PERCENTUAIS

A análise dos dados da TABELA 2 mostra que se considerando as novas aposentadorias por tempo de serviço ocorridas no ano de 1988, o percentual total de aposentadorias para o contingente com idades entre 40 e 54 anos foi de 74,1%, e para este mesmo grupo o total para homens foi de 72,1% e para mulheres foi de 80,2%, contribuindo para o crescimento de ocorrências de aposentadorias precoces. Portanto as ATS sempre representaram uma situação preocupante para o sistema previdenciário, ficando evidente a necessidade de alguma mudança, que no caso, foi a alteração da regra de tempo de serviço para o critério de tempo de contribuição. Esta alteração foi sem dúvida uma das mais importantes, tendo em vista que a exigência para acesso aos benefícios passou a ter como base o tempo efetivo de contribuição, e não mais o simples tempo de serviço sem contrapartida contributiva.

III – Extinção das aposentadorias proporcionais ao tempo de serviço

Assim, as aposentadorias proporcionais, que permitiam aposentadorias com 30 anos de contribuição para os homens e de 25 anos para as mulheres, entraram em um processo gradual de extinção.

IV – Exigência de regulamentação para as aposentadorias especiais

Com relação às aposentadorias especiais ficou estabelecido a exigência de lei complementar para regulamentação das mesmas, cuja finalidade é a concessão de benefícios aos que exercem atividades consideradas prejudiciais à saúde e a integridade física. (BORGES, 2003).

V – Elevação do teto de contribuição e de benefício de R\$ 1.081,50 para o valor de R\$ 1.200,00.

VI – Limite de idade para a aposentadoria

Havia por parte do governo o propósito de que fosse aprovado o limite de idade para obtenção da aposentadoria, contudo não houve aprovação para este item, que foi votado em separado como destaque. Entretanto, ficou definido que a partir da publicação desta Emenda Constitucional, nenhum dos segurados já inscrito no regime geral poderia obter aposentadoria se contar com idade inferior a 53 anos se homem e 48 anos se mulher. A exceção para esses limites ocorre quando se trata de aposentadoria por invalidez, como também para o caso de auxílio-reclusão, sendo estes classificados como benefícios de risco.

VII – Estabelecimento das condições do regime de previdência privada

Art. 202. O regime de previdência privada, de caráter complementar e organizado de forma autônoma em relação ao regime geral de previdência social, será facultativo, baseado na constituição de reservas que garantam o benefício contratado, e regulado por lei complementar. (BRASIL, 1998, EC-20, p. 249).

VIII – Desconstitucionalização da forma de cálculo do valor dos benefícios

O Art. 202 da Constituição de 1988 estabelecia que o valor do benefício fosse obtido pela média dos trinta e seis últimos salários de contribuição, corrigidos monetariamente mês a mês, e comprovada a regularidade dos reajustes dos salários de contribuição de modo a preservar seus valores reais. Entre as mudanças advindas com esta Emenda Constitucional foi a supressão do cálculo do salário de benefício e, que o novo critério de cálculo seria regulamentado através de lei complementar.

4.2.5 O Fator Previdenciário e o Cálculo do Benefício

Com a não aprovação da idade mínima para aposentadoria e a extinção da fórmula de cálculo dos benefícios da Carta Magna, o governo através da Lei n.º 9.876, de 26 de novembro de 1999, altera a legislação previdenciária estabelecendo:

- 1.º- a criação do fator previdenciário, que aumenta o valor do benefício à medida que os beneficiários se aposentam com mais idade e maior tempo de contribuição;
- 2.º- o cálculo do benefício passa a considerar todos os salários de contribuição a partir de julho de 1994 até a data da aposentadoria, e não mais as últimas 36 contribuições.

Assim, a desconstitucionalização dos critérios estabelecidos para o cálculo de benefício, permitindo que a determinação do mesmo fosse efetuada através de lei complementar, propiciou ao governo oportunidade de introduzir critérios atuariais na fórmula de cálculo do salário benefício. Segundo Ornélas e Vieira (1999, p. 38) “O novo método de cálculo aumenta a correlação entre contribuição e benefício, de forma a reduzir subsídios implícitos no sistema”.

A nova proposta para cálculo do benefício leva em consideração os seguintes parâmetros: o período da vida laboral do contribuinte (tempo de contribuição), a idade no momento da aposentadoria, e a expectativa de sobrevida na data da aposentadoria. Assim, a determinação do valor do benefício está embasada em dois pontos fundamentais:

1 – Salário de referência, cujo valor é alcançado através da média dos 80% maiores salários de contribuição, observados durante a vida laboral do trabalhador a partir de julho de 1994. Espera-se que esta média represente adequadamente o valor da aposentadoria a ser recebida pelo segurado. A escolha do mês de julho de 1994 deve-se ao fato desta data representar o fim do período de hiperinflação, como resultado da execução do Plano Real.

2 – Fator previdenciário, que foi criado com o objetivo de equiparar a contribuição do segurado ao valor do benefício, tem como base os seguintes elementos: alíquota de contribuição, idade do trabalhador, tempo de contribuição à Previdência Social e expectativa de sobrevida do segurado de acordo com a tabela do IBGE.

Cálculo do benefício: $Sb = M \times f$

Onde: S_b – salário benefício;

M – média dos 80% maiores salários de contribuição do segurado durante todo o seu tempo de contribuição, corrigidos monetariamente (considerados a partir de julho de 1994);

f = fator previdenciário, definido a seguir:

$$f = \frac{T_c \times a}{E_s} \times \left[1 + \frac{(I_d + T_c \times a)}{100} \right]$$

Onde:

T_c = tempo de contribuição de cada segurado;

a = alíquota de contribuição do segurado correspondente a 0,31, resultado da soma das alíquotas de contribuição dos empregados (11%) com a dos empregadores (20%);

E_s = expectativa de sobrevida do segurado na data da aposentadoria; e

I_d = idade do segurado na data da aposentadoria.

Na aplicação do fator previdenciário serão somados ao tempo de contribuição do segurado:

Cinco anos para as mulheres;

Cinco anos para os professores que comprovarem efetivo exercício do magistério no ensino básico, fundamental ou médio;

Dez anos para as professoras que comprovarem efetivo exercício do magistério no ensino básico, fundamental ou médio.

A expectativa de sobrevida do segurado no momento da aposentadoria será obtida a partir da tábua completa de mortalidade para o total da população brasileira, elaborada pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), considerando-se a média nacional única para ambos os sexos.

A análise da fórmula reflete que o fator previdenciário é influenciado de forma positiva pelo tempo de contribuição e pela idade do segurado no ato de solicitação de sua aposentadoria, porém, ele é reduzido de acordo com a expectativa de vida no momento da concessão daquela aposentadoria. Portanto, o fator previdenciário introduziu mecanismos de incentivo à postergação do benefício, como também, possibilitou a redução do benefício a valores inferiores ao valor calculado para a média dos salários de contribuição.

4.3 O REGIME PRÓPRIO DE PREVIDÊNCIA SOCIAL – RPPS

A abordagem da monografia prende-se especialmente sobre a relevância da necessidade de uma previdência complementar para os trabalhadores do setor privado, que em termos previdenciários se encontram atrelados ao regime geral da previdência. Desse modo, o foco sobre o qual será apresentado o regime dos servidores públicos diz respeito ao tratamento na Constituição de 1988 e as alterações oriundas das reformas previdenciárias ocorridas através das Emendas Constitucionais, EC-20, EC-41 e EC-43, bem como, a criação da Funpresp.

A Constituição promulgada em 1988 estabeleceu através do Art. 39 que a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituiriam no âmbito de suas competências o Regime Jurídico Único (RJU). Com a adoção do RJU os servidores públicos de cada entidade da federação tiveram a opção de migrar do regime celetista para o regime estatutário. Nesta mesma ocasião União, Estados e Municípios optaram pela criação dos Regimes Próprios de Previdência Social (RPPS), para gerir a previdência de seus funcionários.

Portanto, o RPPS é a previdência básica oficial dos servidores do setor público, sendo obrigatória e financiada na modalidade do regime de partição simples, como a do RGPS, apresentando os mesmos problemas existentes no setor privado. Assim, o advento da CF-88 propiciou que milhares de servidores públicos das diversas esferas, até então celetistas, fossem transformados em estatutários, obtendo com isso, direito à aposentadoria conforme descrito no Art. 40 da Constituição.

Art. 40. O servidor será aposentado:

- I – por invalidez permanente, sendo os proventos integrais quando decorrentes de acidente em serviço, moléstia profissional ou doença grave, contagiosa ou incurável, especificadas em lei, e proporcionais nos demais casos;
- II – compulsoriamente, aos setenta anos de idade, com proventos proporcionais ao tempo de serviço;
- III – voluntariamente:
 - a) aos trinta e cinco anos de serviço, se homem, e aos trinta, se mulher, com proventos integrais;
 - b) aos trinta anos de efetivo exercício em funções de magistério, se professor, e vinte e cinco, se professora, com proventos integrais;
 - c) aos trinta anos de serviço, se homem, e aos vinte e cinco, se mulher, com proventos proporcionais a esse tempo;

d) aos sessenta e cinco anos de idade, se homem, e aos sessenta, se mulher, com proventos proporcionais ao tempo de serviço. (BRASIL, 1998, EC-20, p. 253).

Convém salientar que até a década de 1990 os servidores públicos da União contribuíam apenas para o benefício de pensão por morte, através da alíquota de 6% sobre sua remuneração. Com a Constituição de 88 e o Regime Jurídico Único, o caráter contributivo só se estendeu para os demais benefícios previdenciários dos servidores públicos em 1993, com o que foi estabelecido na Emenda Constitucional nº 3, prevendo que o custeio das aposentadorias e pensões dos servidores públicos federais deveriam ser obtidos com recursos provenientes da União e dos servidores.

4.3.1 Efeitos da Emenda Constitucional nº 20 no RPPS

Esta Emenda Constitucional visando reduzir o déficit previdenciário existente imprimiu uma série de mudanças em relação aos benefícios concedidos aos servidores públicos e seus dependentes. A nova redação do caput do Art. 40 estabeleceu os requisitos de concessão de benefícios, os critérios básicos de estruturação e funcionamento dos regimes próprios para os servidores da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, condicionados ao caráter contributivo, como também ao equilíbrio financeiro e atuarial, conforme descrito a seguir.

“Art. 40 – Aos servidores titulares de cargos efetivos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, incluídas suas autarquias e fundações, é assegurado regime de previdência de caráter contributivo, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial e o disposto neste artigo”.

Em linhas gerais foram as seguintes alterações advindas com a Emenda Constitucional n.º 20:

- 1 – O regime de previdência próprio ficou limitado somente aos servidores públicos titular de cargos efetivos. Quanto aos servidores ocupantes exclusivamente de cargo em comissão, cargos temporários ou de emprego público ficaram vinculados ao RGPS;
- 2 – Exigência de tempo de contribuição em substituição ao tempo de serviço;

- 3 – Estabelecimento de idade mínima na aposentadoria por tempo de contribuição do RPPS, sendo de 60 anos de idade e 35 anos de contribuição para o homem, e 55 de idade e 30 de contribuição para a mulher, ressalvada as regras de transição;
- 4 – O valor máximo do benefício ficou limitado à remuneração do servidor no cargo efetivo em que se deu a aposentadoria;
- 5 – Ficou estabelecido para o servidor um período mínimo de dez anos de efetivo exercício no serviço público e cinco anos no cargo efetivo para obtenção de aposentadoria voluntária;
- 6 – A aposentadoria especial do professor, com redução no tempo de contribuição e na idade, em relação aos demais servidores, foi limitada àqueles que comprovassem tempo de efetivo exercício nas funções de magistério na educação infantil e no ensino fundamental e médio;
- 7 – Possibilidade de implantação do regime de previdência complementar no RPPS, podendo dessa forma, fixar para o valor das aposentadorias e pensões a ser concedido o limite máximo estabelecido para os benefícios do RGPS.

4.3.2 Efeitos da Emenda Constitucional nº 41 no RPPS

Dando continuidade à reforma previdenciária iniciada com EC-20, a Emenda Constitucional n.º 41 inseriu novas modificações no caput do Art. 40. Assim, além do caráter contributivo e equilíbrio atuarial, foi inserida a característica de regime solidário, mediante participação do ente público, dos servidores ativos, dos inativos e dos pensionistas, no custeio do regime.

Entre as diversas alterações promovidas por esta Emenda Constitucional, as seguintes podem ser ressaltadas:

- 1 – Alteração na determinação do benefício de aposentadoria, que deixou de corresponder à última remuneração, passando a considerar a média das remunerações que serviram de base para a contribuição do servidor aos regimes de previdência a que ele esteve vinculado;
- 2 – Previsão de redutor no valor das pensões, no percentual de 30% sobre o valor da remuneração do servidor ativo falecido ou do provento do inativo, aplicado sobre a parcela recebida com valor superior ao teto dos benefícios do RGPS;

- 3 – Fim da paridade entre os servidores ativos e inativos;
- 4 - Previsão de incidência de contribuição sobre proventos e pensões pagos, na parcela que ultrapassar o teto do RGPS;
- 5 – Determinação que o regime complementar do RPPS deverá ser feito por intermédio de entidades fechadas de previdência complementar de natureza pública, que oferecerão aos respectivos participantes planos de benefícios somente na modalidade de contribuição definida.

4.3.3 Efeitos da Emenda Constitucional nº 47 no RPPS

A Emenda Constitucional n.º 47 publicada no diário oficial da união em seis de julho de 2005, teve como propósito amenizar os efeitos produzidos pela EC n.º 41 aos servidores públicos. Entre os assuntos abordados por esta Emenda podem ser citados: a questão da integralidade, a paridade plena, a aposentadoria por invalidez, e a regra geral de transição permitindo aposentadoria com idade inferior aos limites definidos de 65 anos para o homem e 60 para a mulher, que são descritos a seguir.

- 1 – Ficou garantida a aposentadoria integral e paridade plena para os servidores que tendo ingressado no serviço público até 31/12/2003, se aposentarem obedecendo aos seguintes requisitos: 60 anos de idade e 35 anos de contribuição para os homens e 55 de idade e 30 de contribuição para as mulheres, desde que tenham no mínimo 20 anos de serviço público, sendo 10 anos na carreira e cinco anos de efetivo exercício no cargo em que se der a aposentadoria;
- 2 – Revogação do parágrafo único do Art. sexto da Emenda Constitucional 41, restabelecendo a condição de paridade plena para os inativos;

“Parágrafo único. Os proventos das aposentadorias concedidas conforme este artigo serão revistos na mesma proporção e na mesma data, sempre que se modificar a remuneração dos servidores em atividade, na forma da lei, observado o disposto no art. 37, XI, da Constituição Federal.” (BRASIL, 2005, EC-47, p. 349)

- 3 – Aposentados e pensionistas do serviço público que forem portadores de doença incapacitante, nos termos da lei, ficarão isento de contribuição até o dobro do teto do INSS;

4 – Possibilidade dos servidores que ingressaram no serviço público até 16 de dezembro de 1998 de se aposentarem com a garantia da integralidade e paridade plena antes da idade mínima exigida na Emenda Constitucional 41, desde que tenham pelo menos 25 anos de efetivo exercício no serviço público, sendo 15 anos de carreira e cinco anos no cargo em que se der a aposentadoria e comprove tempo de contribuição acima do exigido, no caso de 30 anos para mulher e de 35 anos para o homem. Assim, para cada ano que o servidor exceder ao tempo de contribuição, ele poderá abater um ano na idade mínima. Esta é a regra que ficou conhecida como 95/85, pois a soma do tempo de contribuição com a idade tem que ser sempre igual a 95 para os homens e 85 para as mulheres,

Ficou estabelecido que os efeitos dessa nova Emenda Constitucional fossem retroativos a 31 de dezembro de 2003, data da publicação no Diário Oficial da União (DOU) da EC-41.

4.3.4 FUNPRESP – Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal

Na data de 02 de maio de 2012, foi sancionada pela presidente da República, Dilma Rousseff, a Lei n.º 12.618 que instituiu o regime de previdência complementar para os servidores públicos federais, que deverá ser operacionalizado pelo fundo de pensão específico para o servidor público o FUNPRESP.

Conforme estabelecido nas emendas constitucionais 41 e 47, o Fundo de Previdência Complementar do Servidor Público tem como objetivo possibilitar o estabelecimento da limitação das aposentadorias dos servidores públicos federais até o teto do RGPS, atualmente fixado em R\$ 3.916,20. Assim sendo, para os servidores que ganharem acima desse valor, a complementação de suas aposentadorias deverá ser obtida através deste fundo de previdência complementar.

Portanto, com a criação dessa nova entidade o Estado passará a garantir o pagamento da aposentadoria do servidor até o teto do RGPS, tal qual ocorre com trabalhador do setor privado. Para o novo servidor que tiver remuneração superior ao teto e quiser receber um benefício adicional, poderá filiar-se, facultativamente, à Funpresp e fazer suas contribuições, com direito à contrapartida paritária do

Governo. Dessa forma, os servidores que entrarem nos quadros do serviço público após o início de funcionamento do plano de benefícios administrado pela Funpresp, e aderirem ao mesmo, terão sua aposentadoria paga pela união até o teto do RGPS, e adicionalmente o benefício contratado decorrente de sua filiação ao plano do fundo de pensão. Convém salientar, que a contribuição do servidor para financiar o Regime Próprio deverá ser calculada utilizando-se os mesmos percentuais já existentes, mas com base de cálculo também limitada ao teto, cujo valor atual é de R\$ 3.916,20.

5 A PROBLEMÁTICA DO REGIME GERAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL

Neste capítulo serão abordados temas que afetam significativamente as receitas do INSS, tais como, os impactos demográficos, o mercado de trabalho, tempo de contribuição e fator previdenciário, e os reajustes do piso (salário mínimo) e demais salários dos aposentados.

5.1 IMPACTOS DEMOGRÁFICOS

Como foi dito anteriormente, o sistema de custeio utilizado no RGPS é o de repartição simples, que se fundamenta em um pacto geracional baseado na solidariedade, pois a contribuição da geração dos trabalhadores que se encontram em atividade hoje financia os gastos com as aposentadorias dos trabalhadores inativos. Portanto, é de fundamental importância o conhecimento das variáveis que interferem na evolução da quantidade de contribuintes como a taxa de crescimento populacional e a evolução do perfil etário da população, em especial a expectativa de sobrevida após os 60 anos.

A importância do crescimento populacional se deve ao fato de que através desta informação pode ser previsto quanto da população no futuro, poderá estar contribuindo para o sistema previdenciário. Por outro lado, a expectativa de sobrevida após os 60 anos fornece a dimensão de quanto será exigido do INSS em termos de necessidades de receitas para a cobertura das aposentadorias daquela classe da população.

O crescimento populacional é influenciado de forma direta por fatores demográficos tais como, taxa de mortalidade infantil, taxa de fecundidade e taxa de mortalidade adulta. No Brasil, desde a metade do século passado os fatores anteriormente citados vêm apresentando os seguintes comportamentos: diminuição da mortalidade infantil, queda na taxa de fecundidade e redução da taxa de mortalidade adulta.

A evolução do crescimento populacional pode ser visualizada através do comportamento da “Taxa Média Geométrica de Crescimento Anual da População Residente”.

A taxa média geométrica de crescimento anual da população residente se refere ao incremento anual da população para o período compreendido entre duas datas sucessivas. Esta taxa está ligada ao crescimento populacional, observado a partir das populações enumeradas em dois censos consecutivos. Chama-se de população residente aquela que é constituída pelos moradores do domicílio na data de referência, ou seja, as pessoas que tinham o domicílio como local de residência habitual caso estivessem presentes ou ausentes, naquela data. A seguir é apresentado o GRÁFICO 5 contendo o comportamento da taxa média geométrica de crescimento anual da população, considerando-se o período compreendido entre os anos de 1940 e 2010.

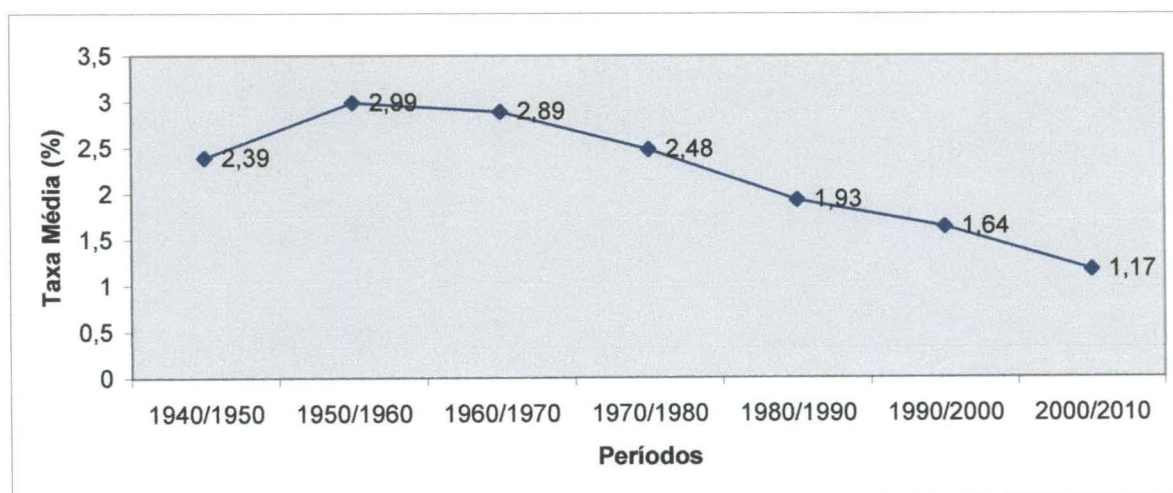


GRÁFICO 5 – TAXA MÉDIA GEOMÉTRICA DE CRESCIMENTO ANUAL DA POPULAÇÃO
 FONTE: IBGE. CENSO DEMOGRÁFICO 1940/2010 – Elaboração própria

O comportamento da taxa média geométrica de crescimento anual da população passou de 2,39%, no período de 1940 a 1950, para 2,99% no período de 1950 a 1960, decrescendo a partir dos anos de 1960, até chegar a 1,17% no período de 2000 a 2010. Portanto, a evolução dessa taxa denota de forma clara que está ocorrendo paulatinamente um declínio no crescimento da população brasileira, determinado principalmente pela contínua redução da fecundidade que também ocorre desde os anos de 1960, como será visto a seguir.

A taxa de fecundidade total representa o número médio de filhos nascidos vivos, tidos por uma mulher ao final de seu período produtivo, na população residente em determinado espaço geográfico. Esse indicador expressa a condição reprodutiva média de mulheres, sendo o mesmo o principal indicador da dinâmica demográfica. Do ponto de vista da Previdência Social, a queda da taxa de fecundidade total vai atuar significativamente na redução do contingente adulto que faria parte da nova geração dos futuros contribuintes do INSS, afetando de forma direta a relação contribuinte/beneficiário. No GRÁFICO 6 abaixo é apresentado o comportamento da taxa de fecundidade total no período compreendido entre os anos de 1940 e 2010.

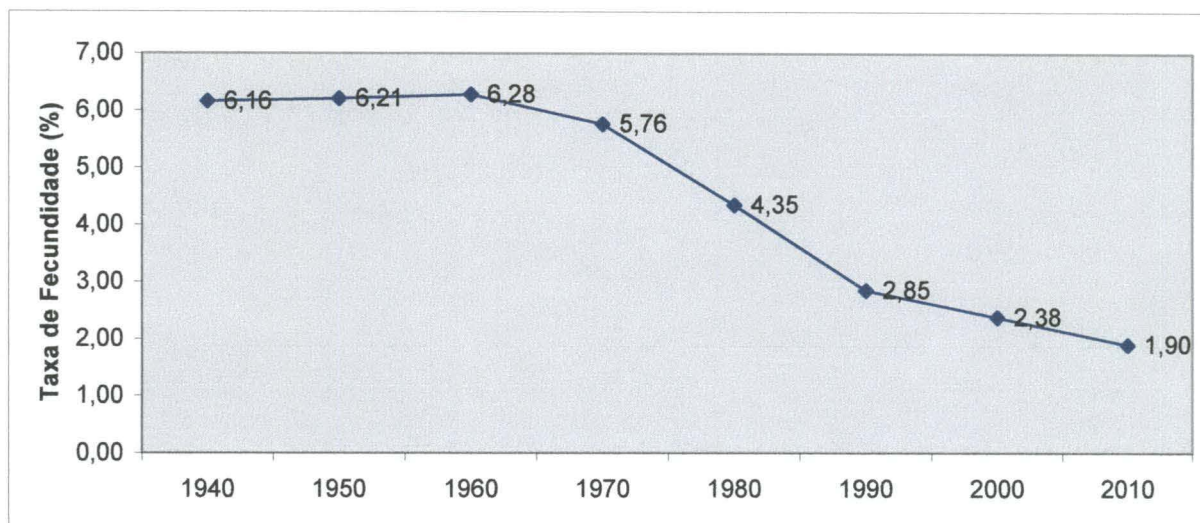


GRÁFICO 6 – TAXA DE FECUNDIDADE TOTAL

FONTE: IBGE. CENSO DEMOGRÁFICO 1940/2010 – Elaboração própria

A taxa de fecundidade total no ano de 2010 já se situa abaixo de um terço do valor da taxa de 1960, contribuindo diretamente para a redução da taxa de crescimento populacional.

O envelhecimento da população é afetado primordialmente pela queda na taxa de mortalidade entre a população idosa, que pode ser mais bem visualizado através do comportamento da “razão de dependência demográfica de idosos”. De uma forma geral, entende-se como razão de dependência demográfica populacional a proporção existente entre um conjunto demográfico específico da população e a quantidade de indivíduos com idades entre 15 e 59 anos. Assim, a razão de dependência demográfica de idosos é conhecida como a razão entre a população de idosos (considerando-se o conjunto populacional com idade igual ou superior a 60

anos) e a população ativa (com idades compreendidas entre 15 e 59 anos). A seguir é apresentada a TABELA 3 contendo o comportamento da razão de dependência demográfica de idosos para o período compreendido entre 1980 e 2050.

TABELA 3 – RAZÃO DE DEPENDÊNCIA DEMOGRÁFICA DE IDOSOS (1980 A 2050)

Ano	0 a 14 anos	15 a 59 anos (A)	60 anos ou mais (B)	Razão de dep. demográfica de idosos (B/A)	Inv. razão dep. demográfica de idosos 1/(B/A)
1980	38,24	55,69	6,07	10,90%	9,17
1990	35,33	57,92	6,75	11,65%	8,58
2000	29,78	62,10	8,12	13,08%	7,65
2010	25,58	64,44	9,98	15,49%	6,46
2020	20,07	66,26	13,67	20,63%	4,85
2030	16,99	64,31	18,70	29,08%	3,44
2040	14,88	61,36	23,76	38,72%	2,58
2050	13,15	57,10	29,75	52,10%	1,92

FONTE: ADAPADO DE IBGE (2008)

NOTA: COMPOSIÇÃO ETÁRIA EM PERCENTUAL DA POPULAÇÃO

Efetuando-se uma análise sobre os dados da TABELA 3, verifica-se que para a população jovem (0 a 14 anos), está ocorrendo uma queda constante derivado da redução taxa de fecundidade, e que a previsão para 2050, mostra que a população de idosos será mais que o dobro da população jovem. A população ativa (15 a 59 anos) cresce até a década de 2020, passando a sofrer as conseqüências da redução da taxa de fecundidade a partir da década seguinte. Por outro lado, a participação de idosos (60 anos ou mais) cresce continuamente ao longo do período, devendo representar em 2050 aproximadamente 30% da população brasileira, o que demonstra o envelhecimento da população.

A razão de dependência demográfica de idosos em percentual significa o quanto da população de idosos representa no total da população ativa (entre 15 e 59 anos). Sendo assim, o inverso da razão de dependência demográfica expressa o número de ativos para cada indivíduo do grupo etário de idosos. Ou seja, em termos teóricos, representa a quantidade da população em idade ativa para cada idoso que se encontra em idade inativa naquele período. Portanto, na medida em que cresce a quantidade de idosos e decresce a quantidade de indivíduos em atividade, menor é o número de ativos para cada um representativo do grupo dos idosos. Em termos

previdenciários significa que está ocorrendo uma redução dos possíveis futuros contribuintes frente a um crescimento da quantidade de beneficiários. No GRÁFICO 7 é mostrado como está ocorrendo a evolução da população de idosos entre os anos de 1980 e 2050.

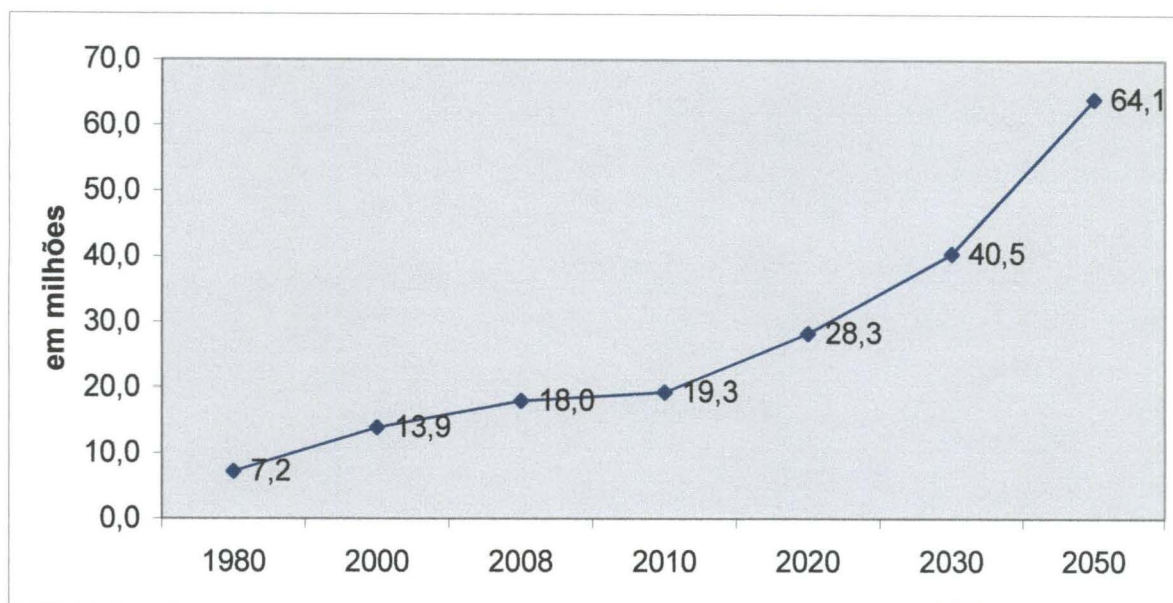


GRÁFICO 7 – ENVELHECIMENTO POPULACIONAL
FONTE: ADAPTADO DE IBGE (2008)

O comportamento da evolução da população de idosos tem apresentado um contínuo crescimento resultante da melhoria das condições de vida, da saúde, da preocupação com uma alimentação mais saudável, etc. contribuindo para a redução na taxa de mortalidade adulta. Assim, a perspectiva populacional para os idosos projetada pelo IBGE para o ano de 2050 é de se atingir as cifras de 64,1 milhões de idosos.

Portanto, sob o ponto de vista da previdência, tanto a queda na taxa de fecundidade quanto a redução na taxa de mortalidade adulta são altamente relevantes, tendo em vista que a primeira vai influenciar na quantidade dos futuros contribuintes para o sistema, e a segunda vai contribuir para uma maior longevidade da população idosa, ocasionando maiores gastos com os beneficiários. Desse modo, verifica-se que a relação existente entre contribuintes e beneficiários tende a se agravar de continuamente, contribuindo para que o sistema previdenciário fique em total desequilíbrio.

5.2 A INFORMALIDADE DO MERCADO DE TRABALHO E O RGPS

A fonte básica para o financiamento da Previdência Social vem das contribuições previdenciárias oriundas dos empregados com carteira assinada, dos seus respectivos empregadores e dos demais participantes do RGPS como os autônomos, os domésticos e os microempresários. Em relação ao conjunto dos segurados contribuintes do INSS, torna-se necessário que os mesmos se encontrem na formalidade fazendo parte da população economicamente ativa (PEA). Portanto, a informalidade do mercado de trabalho reduz a arrecadação previdenciária sendo altamente prejudicial à solvência do regime.

TABELA 4 – DADOS DO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO – 2008

Mercado de trabalho	Quantidade	Percentual
População Residente	190,0	
População em Idade Ativa (PIA)	160,6	
População Economicamente Ativa (PEA)	99,5	
Taxa de Participação (PEA/PIA)		62,0%
População Economicamente Ativa (PEA)	99,5	100,0%
PEA Ocupada	92,4	92,9%
PEA Desocupada	7,1	7,1%
PEA Ocupada	92,4	100,0%
Empregados	54,2	58,7%
Trabalhadores domésticos	6,6	7,1%
Individuais	31,6	34,2%

FONTE: IBGE/PNAD-2008 – Elaboração própria

NOTA: Quantidade em milhões de pessoas

Tomando-se como exemplo os dados do mercado de trabalho apresentados na TABELA 4 referentes ao ano de 2008, obtidos da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) do IBGE, verifica-se que do total de 160,6 milhões de pessoas pertencentes à População em Idade Ativa (PIA), 99,5 milhões faziam parte da força de trabalho, ou seja, constituía o grupo da População Economicamente Ativa, pessoas que se encontravam ocupadas e não ocupadas que estavam procurando trabalho. Este contingente da PEA representa uma taxa de participação de 62,0%, conforme é mostrado na TABELA 4 acima.

Com o objetivo de um melhor conhecimento da informalidade no mercado de trabalho, os 92,4 milhões de pessoas da PEA ocupada, foram distribuídos em três grandes classes de trabalhadores: os empregados, os trabalhadores domésticos e os individuais. A classe dos individuais engloba os empregadores, os autônomos (conta própria e profissionais liberais) e demais trabalhadores cobertos pela PNAD.

Na TABELA 5 abaixo é apresentada a distribuição da PEA Ocupada, bem como, para cada classe de trabalhador o total de contribuintes para o RGPS obtido no Anuário Estatístico da Previdência Social (AEPS) de 2008.

TABELA 5 – DISTRIBUIÇÃO DA PEA OCUPADA E COBERTURA PREVIDENCIÁRIA

Distribuição da PEA ocupada	Quantidade	Percentual
PEA Ocupada	92,4	
Funcionários Públicos (Contribuem para o RPPS)	6,4	
Empregados	47,8	100,0%
Com carteira de trabalho assinada	31,9	66,7%
Outros sem carteira de trabalho assinada	15,9	33,3%
Contribuintes ao RGPS	43,5	91,0%
Trabalhadores Domésticos	6,6	100,0%
Com carteira de trabalho assinada	1,8	27,3%
Sem carteira de trabalho assinada	4,8	72,7%
Contribuintes ao RGPS	2,0	30,3%
Individuais	31,6	100,0%
Contribuintes ao RGPS	9,9	31,3%

FONTES: IBGE/PNAD-2008, MPS/AEPS-2008 – Elaboração Própria

NOTA: Quantidade em milhões de pessoas

A interpretação dos dados apresentados na TABELA 5 acima mostra que o conjunto de contribuintes para as classes de trabalhadores domésticos (2,0 milhões) e de individuais (9,9 milhões), representa menos que um terço do total de cada classe, ou seja, os níveis de informalidade para estas classes se encontram em torno de 70%.

Por outro lado, considerando-se a classe dos empregados verifica-se que dos 54,2 milhões 6,4 pertencem a categoria de funcionários públicos contribuindo para o regime próprio (RPPS), que não é o foco deste trabalho. Assim, o total de empregados que se qualifica como contribuinte do RGPS é de 47,8 milhões de trabalhadores representando 51,7% da população ocupada. Contudo, segundo dados do AEPS-2008, o total de contribuintes para o RGPS desta classe foi de 43,5

milhões, significando que o contingente restante de 4,3 milhões representou um nível de informalidade de 9,0% dentro desta classe.

TABELA 6 – CONTRIBUINTES AO REGIME GERAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL

	Quantidade	Percentual
PEA Ocupada	92,4	100,0%
Contribuintes ao RGPS	55,4	60,0%
Empregados	43,5	47,1%
Trabalhadores Domésticos	2,0	2,2%
Individuais	9,9	10,7%

FONTES: IBGE/PNAD-2008, MPS/AEPS-2008 – Elaboração própria

NOTA: Quantidade em milhões de pessoas

Conforme apresentado na TABELA 6 que contém a distribuição dos contribuintes para o RGPS, do contingente total da PEA ocupada de 92,4 milhões de pessoas, somente 55,4 milhões contribuíram para o RGPS. Portanto, o restante do contingente (37 milhões), constitui o grupo da informalidade que para o ano de 2008, representou 40% da PEA ocupada.

Desse modo, verifica-se que a informalidade do mercado de trabalho contribui de forma significativa para a redução da receita previdenciária. Assim sendo, quanto menor for o nível de informalidade do mercado de trabalho maior será o nível de contribuição para a previdência social, ocasionando aumento na receita do sistema previdenciário.

Convém salientar que o Ministério da Previdência Social (MPS) vem desenvolvendo medidas no sentido de ampliar o contingente de contribuintes especialmente na classe dos individuais, onde se encontram os empreendedores individuais. Nesse sentido, o seguinte fato foi notificado pela Agência SEBRAE de Notícias em 6 de abril de 2011: “O Brasil já tem mais de um milhão de empreendedores individuais na formalidade, número alcançado e ultrapassado no dia 17 de março de 2011, quando foram atingidos 1.004.764 registros”.

5.3 REAJUSTES DO PISO E DO TETO PREVIDENCIÁRIOS

Conforme estabelecido no § 4º do art. 201 da Constituição Federal, os benefícios previdenciários pagos pelo INSS devem ser reajustados periodicamente

de forma a preservar, em caráter permanente o seu valor real. O reajuste é feito com base na variação integral da inflação, devendo ser respeitado o limite mínimo e máximo permitidos, definido pelo piso e teto previdenciários. Como o limite mínimo é definido pelo salário mínimo, seu reajuste está sujeito aos mesmos reajustes concedidos ao SM. Assim sendo, os benefícios equivalentes ao piso salarial costuma receber reajustes reais, enquanto que os demais benefícios (superiores ao piso) recebem a inflação acumulada no período imediatamente anterior.

A alternativa de reajustar o salário mínimo acima da inflação é uma decisão política que provoca impacto nas despesas do RGPS, tendo em vista que a grande maioria dos segurados recebe o piso previdenciário como será visto mais adiante.

Portanto, os reajustes dos benefícios previdenciários seguem uma regra mista, para o piso há sempre um ganho real, enquanto para os demais benefícios (superiores ao piso) é efetuada a reposição da inflação acumulada do período anual imediatamente anterior. É evidente que o governo ao adotar esta regra, está utilizando de forma política um instrumento de distribuição de renda para os segurados que recebem o piso salarial. Contudo, a utilização desta regra também contribui para comprometer o equilíbrio financeiro e atuarial do sistema, tendo em vista que a população que recebe o piso representa mais de 60% dos benefícios pagos, conforme mostrado na TABELA 7 que contém a distribuição dos benefícios em salários mínimos.

TABELA 7 – DISTRIBUIÇÃO DOS BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS EM SM

Quantidade de SM	Percentual
mais de 8	0,03%
7 – 8	0,01%
6 – 7	0,16%
5 – 6	1,02%
4 – 5	3,88%
3 – 4	6,42%
2 – 3	8,45%
1 – 2	16,05%
= 1	61,36%
< 1	2,62%

FONTE: ADAPTADO MPS/AEPS (2010)

Como os benefícios com valores superiores a um salário mínimo são reajustados de forma a repor a inflação ocorrida no ano anterior, está ocorrendo de

forma gradativa redução destes benefícios se comparado ao piso, conforme pode ser visualizado na TABELA 8 abaixo.

TABELA 8 – EVOLUÇÃO ANUAL DO PISO E TETO PREVIDENCIÁRIOS (2003 A 2012)

Ano	Piso (R\$)	Reajustes (%)		Teto (R\$)	Reajustes (%)		Teto em Salários Mínimos
		Anual	Acum.		Anual	Acum.	
2002	200			1562			
2003	240	20,00	20,00	2.400	53,65	53,65	10,00
2004	260	8,33	30,00	2.509	4,54	60,63	9,65
2005	300	15,38	50,00	2.668	6,34	70,81	8,89
2006	350	16,67	75,00	2.802	5,02	79,39	8,01
2007	380	8,57	90,00	2.894	3,28	85,28	7,62
2008	415	9,21	107,50	3.039	5,01	94,56	7,32
2009	465	12,05	132,50	3.219	5,92	106,08	6,92
2010	510	9,68	155,00	3.467	7,70	121,96	6,80
2011	545	6,86	172,50	3.690	6,43	136,24	6,77
2012	622	14,13	211,00	3.916	6,12	150,70	6,30

FONTE: MPS – Elaboração própria

NOTA: TETO 2003 – EC-41/2003

O reajuste do teto previdenciário em 2003 foi estabelecido pela Emenda Constitucional n.º 41/2003. A análise da evolução do piso e do teto dos benefícios, mesmo considerando o aumento do teto ocorrido em 2003, no sentido de que o mesmo fosse 10 vezes o piso daquele ano, reflete uma tendência contínua de redução do teto em comparação com o piso. No período de 2003 a 2012 o piso foi reajustado 211,0% enquanto que para o teto o aumento ficou em 150,7%, mostrando a redução gradativa do teto em relação ao piso. Comparando-se o teto com o piso, em 2003 o teto correspondia a 10 vezes o piso e em 2012 cai para 6,3 vezes.

Esta situação reforça a questão da previdência complementar para o trabalhador assalariado, especialmente aquele cuja renda ultrapasse o teto de contribuição.

6 ASPECTOS GERAIS DA PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

Conceitualmente a previdência privada dentro do âmbito previdenciário é a forma pela qual o trabalhador do setor privado poderá constituir uma reserva financeira, que servirá no futuro como um benefício adicional a ser utilizado como complementação de sua aposentadoria, possibilitando-o a manutenção da sua qualidade de vida. Assim, a previdência complementar pode ser definida como o patrimônio que poderá garantir, a partir do momento que ele deixar de ter a renda do trabalho, uma vida digna coerente com a existente durante a sua vida profissional. Esse patrimônio em conjunto com a aposentadoria do INSS, deverá proporcionar renda suficiente para a manutenção do padrão de vida da família.

A previdência complementar é um benefício opcional que proporcionará ao trabalhador um seguro previdenciário de acordo com a sua necessidade e vontade. Pode ser vista, como uma aposentadoria contratada para garantir uma renda extra ao trabalhador ou a seu beneficiário, de acordo com o plano de benefícios por ele definido no momento da contratação.

O governo desde o início da década de 1990, através das várias reformas no sistema RGPS, redigiu ampliações no sistema complementar de previdência, com o intuito de incentivar a classe trabalhadora a buscar na previdência complementar o diferencial existente entre o ganho real obtido durante a atividade profissional em relação ao teto que ele contribui para o INSS.

No Brasil existem duas modalidades de previdência complementar, que são a previdência aberta e a previdência fechada. Os planos de previdência fechada, também denominados de “fundos de pensão”, são voltados a grupos de profissionais ligados a empresas, sindicatos ou entidades de classes. Algumas dessas entidades fechadas se transformaram em fundos de pensão poderosos, tais como, o Fundo Previ, dos funcionários do Banco do Brasil, ou o Fundo Petros, dos empregados da Petrobrás, que são considerados os grandes investidores do mercado financeiro brasileiro.

A previdência complementar aberta é aquela disponibilizada por entidades constituídas sob a forma de sociedades anônimas, que tem por objetivo instituir e operar planos de benefícios de caráter previdenciário com fins lucrativos, concedidos na forma de renda continuada ou pagamento único, acessíveis a quaisquer pessoas.

Tanto na modalidade aberta quanto na fechada, os investimentos efetuados em ambas possuem duas fases distintas, a de acumulação e a de renda.

A “Fase de Acumulação” é aquela na qual vai ser constituída a reserva financeira, através de uma contribuição mensal durante um longo período de tempo, que são definidos pelo plano de benefícios contratado. Na “Fase da Renda”, o contratante irá receber os valores acumulados na fase anterior, conforme o que foi acordado no plano de benefícios.

Dois fatos que devem ser considerados, para uma tomada de decisão em relação à necessidade do trabalhador, especialmente aquele cuja renda ultrapassa o teto do INSS, de contratar um plano de previdência complementar. O primeiro se refere à renda da aposentadoria, que sempre vai sendo reduzida ao longo dos anos, e o segundo é o aspecto de sobrevida que gradativamente tem aumentado ano após ano devido às melhorias das condições de vida atuais.

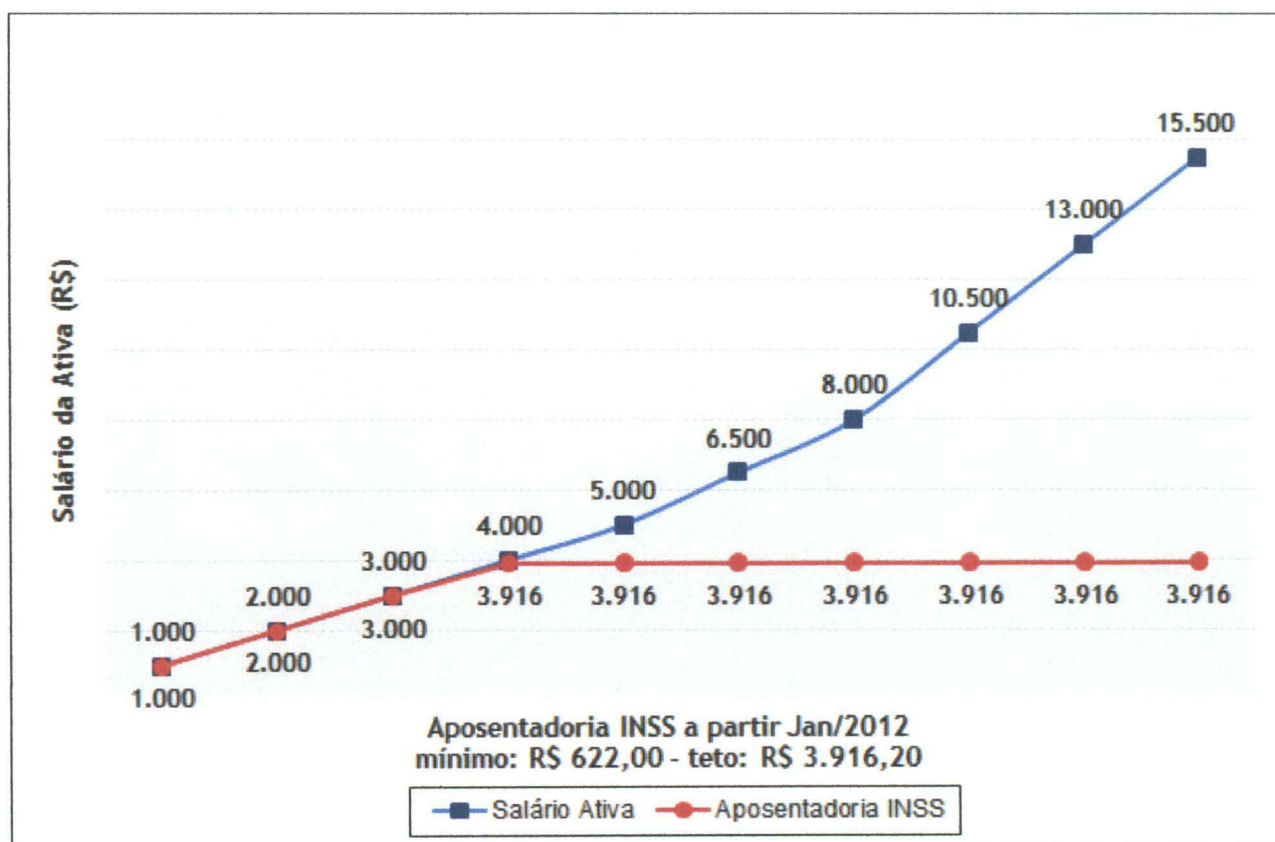


GRÁFICO 8 – DEFASAGEM ENTRE SALÁRIOS NA ATIVA E TETO DO INSS
FONTE: ADAPTADO MPS (2012)

No GRÁFICO 8 acima, pode ser visualizado a defasagem do salário real do trabalhador que se encontra na atividade em relação ao teto atual do INSS (R\$

3.916,20). A interpretação do gráfico permite avaliar de quanto será a perda da renda mensal do trabalhador após aposentar-se apenas com o INSS. Assim, se o salário for menor que o teto do INSS, teoricamente não haverá perda (desde que ele seja corrigido de forma a manter o mesmo poder aquisitivo). Por outro lado, se o salário for maior que o teto, a perda será a diferença entre o seu salário e o teto do INSS, e na medida em que o salário for maior, a perda será cada vez mais significativa.

Sendo o Estado o maior incentivador à seguridade complementar, ele participa desse processo como a entidade que atua no sentido de regular, disciplinar, coordenar e supervisionar o referido regime, como forma de garantia para os participantes nas questões econômicas financeiras, com o intuito específico de preservar a liquidez, a solvência e o equilíbrio dos planos contratados. Deve ser ressaltada também, a importância no que se refere à acessibilidade de informações relativas à gestão dos planos, à fiscalização, à operacionalidade, bem como, a aplicação de multas, quando da ocorrência de divergências em relação às normas regulamentadoras. Todo esse compromisso do governo tem como propósito a proteção aos participantes e assistidos do plano de benefício complementar, que está amparado no artigo terceiro da Lei Complementar 109 de 2001, onde fica especificada a ação do Estado junto à previdência complementar.

Art. 3º A ação do Estado será exercida com o objetivo de:

I – formular a política de previdência complementar;

II – disciplinar, coordenar e supervisionar as atividades reguladas por esta Lei Complementar, compatibilizando-as com as políticas previdenciárias e de desenvolvimento social e econômico-financeiro;

III – determinar padrões mínimos de segurança econômico-financeira e atuarial, com fins específicos de preservar a liquidez, a solvência e o equilíbrio dos planos de benefícios, isoladamente, e de cada entidade de previdência complementar, no conjunto de suas atividades;

IV – assegurar aos participantes e assistidos o pleno acesso às informações relativas à gestão de seus respectivos planos de benefícios;

V – fiscalizar as entidades de previdência complementar, suas operações e aplicar penalidades; e

VI – proteger os interesses dos participantes e assistidos dos planos de benefícios. (BRASIL, 2001, LC-109, p. 1)

6.1 PLANOS E TIPOS DE BENEFÍCIOS

Tanto a previdência aberta quanto a fechada possuem três tipos de planos de benefícios: benefício definido, contribuição definida e contribuição variável.

- **Plano de Benefício Definido** – é a modalidade de plano em que o benefício complementar é estabelecido no momento da adesão do participante ao plano, com base em valores pré-fixados ou em fórmulas de cálculos previstos em regulamento. Assim sendo, para propiciar o benefício acordado, o plano terá que recolher contribuições determinadas de forma atuarial, que podem variar ao longo do tempo.
- **Plano de Contribuição Definida** – é a modalidade de plano em que o valor da contribuição é definido no momento da adesão ao plano. O valor do benefício só será calculado no momento da aposentadoria a partir do saldo acumulado no fundo de cada participante. Este saldo será formado pelas contribuições e pela rentabilidade financeira no período de capitalização.
- **Plano de Contribuição Variável** – nessa modalidade o plano combina benefício de contribuição definida para o caso de aposentadoria programada e benefício definido para situações de invalidez ou morte.

Outro parâmetro que deve ser definido durante a contratação de um plano previdenciário é o tipo de benefício que será recebido em forma de renda. Poderão ser contratados em uma das Entidades Abertas de Previdência Complementar (EAPC), benefícios de Renda e de Risco.

Entre os benefícios de renda podem ser citados: Renda Vitalícia, Renda Temporária, Renda Vitalícia Reversível ao Beneficiário e Renda Vitalícia com Prazo Mínimo.

1. **Renda Vitalícia** – pagamento mensal de renda ao participante enquanto ele viver. O benefício termina e é cancelado quando o participante morre e não há qualquer devolução de possíveis saldos.
2. **Renda Temporária** – pagamento mensal de renda ao participante durante um prazo determinado no contrato. Mas, se o participante falecer antes do final do prazo, o pagamento de renda também cessará.
3. **Renda Vitalícia Reversível ao Beneficiário** – pagamento mensal de renda ao participante enquanto ele viver e após o seu falecimento, ocorrerá a reversão desta renda vitalícia, isto é, o (apenas um) beneficiário (definido em

contrato) continuará recebendo um percentual da renda do participante enquanto viver.

4. **Renda Vitalícia com Prazo Mínimo Garantido** – pagamento mensal de renda ao participante enquanto ele viver dentro do prazo determinado em contrato havendo a garantia de reversão da renda para um beneficiário, no caso de falecimento do participante.

Entre os benefícios de risco ou benefícios acessórios que podem ser contratados, conforme necessidade e preocupação com o futuro podem ser citados: Pecúlio por morte, Pensão a filhos menores, Pensão por prazo certo, Renda por Invalidez com Prazo Mínimo Garantido e Pensão ao Cônjuge ou Companheira(o).

1. **Pecúlio por morte** – caso o participante venha falecer antes do período de renda, o beneficiário receberá o montante integral acumulado até aquela data.
2. **Pensão a filhos menores** – pagamento de renda mensal, em decorrência da morte do participante, ao(s) filho(s) ou dependente(s) econômico(s) menores até que cada um destes complete 21 anos de idade.
3. **Pensão por prazo certo** – pagamento de renda ao(s) beneficiário(s) por um prazo determinado em contrato em decorrência da morte do participante.
4. **Renda por Invalidez com Prazo Mínimo Garantido** – renda vitalícia concedida ao participante em decorrência de sua invalidez, mas com a garantia de que o(s) beneficiário(s) continuará(ão) recebendo o benefício, no caso de falecimento do participante, dentro do prazo mínimo garantido. Contudo, se o participante vier a falecer após o prazo mínimo garantido, a reversão não ocorrerá, nem mesmo devoluções de qualquer espécie.
5. **Pensão do cônjuge ou companheiro(a)** – pagamento de renda mensal a este único beneficiário na ocasião da morte do participante, se o beneficiário falecer antes do participante, o benefício será cancelado.

6.2 ENTIDADES DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR ABERTA

A previdência complementar aberta tem como característica principal oferecer proteção previdenciária a qualquer cidadão, que tenha como objetivo manter seu padrão de vida no momento em que não tiver mais condição de trabalhar. É um

sistema administrado pelas seguradoras e pelas instituições financeiras, que exercem suas atividades sempre com finalidade lucrativa. As empresas que atuam neste ramo previdenciário são denominadas genericamente como Entidades Abertas de Previdência Complementar, são constituídas sob a forma de sociedades anônimas, tendo por objetivo instituir e operar planos de benefícios de caráter previdenciários, concedidos em forma de renda continuada ou pagamento único, acessíveis a quaisquer pessoas físicas. Estas entidades são regidas pelo Decreto-Lei 73, de 21 de novembro de 1966, e pela Lei Complementar 109, de 29 de maio de 2001. As funções do órgão regulador e do órgão fiscalizador são exercidas pelo Ministério da Fazenda, por intermédio do Conselho Nacional de Seguros Privados (CNSP) e da Superintendência de Seguros Privados (SUSEP) respectivamente.

Independente da modalidade dos planos de benefícios, as entidades abertas no processo administrativo dos mesmos e com objetivo de alcançar lucratividade no desempenho desta atividade, efetuam cobranças dos seguintes tipos de taxas: taxa de carregamento, taxa de administração de ativo e taxa de saída, sendo esta última existente em algumas entidades.

- Taxa de Carregamento – esta taxa incide sobre os aportes efetuados no plano contratado, e tem por finalidade cobrir as despesas de corretagem, despesas administrativas, tais como, envio de extratos, manutenção de uma central de atendimento, etc.
- Taxa de Administração de Ativo – é uma taxa anual que incide sobre o patrimônio do fundo, tendo como objetivo cobrir as despesas com a administração dos recursos.
- Taxa de Saída – dependendo da entidade, esta taxa é cobrada no momento em que o participante de um plano, resolve transferi-lo para outro administrador, ou seja, quando efetua a portabilidade.

No momento de contratação de um plano de previdência complementar estas taxas devem ser consideradas, pois no mercado das entidades abertas elas são bastante heterogêneas. De uma forma geral as taxas de carregamento variam de 1,5% a 5,0%, enquanto que as taxas de administração de ativos oscilam entre 0,5% a 3,5%. É muito importante ter uma atenção especial para taxas de administração dos ativos, pois elas terão impactos significativos sobre os resultados a serem alcançados no longo prazo, tendo em vista que ela incide sobre o total dos recursos, provocando redução na rentabilidade ao longo do tempo.

A previdência complementar aberta é um investimento que está disponível para qualquer pessoa que deseja aumentar a sua renda no período em que se encontrar aposentado. Contudo, este investimento é indicado principalmente para quem tenha atualmente renda superior a R\$ 3.916,20, que é o teto de contribuição e benefício do INSS, a fim de que possa manter o mesmo patamar financeiro após a aposentadoria. Para definir um plano de previdência complementar a pessoa precisa ter em mente as seguintes questões básicas:

- 1 – Quando deseja iniciar o investimento;
- 2 – Quando deseja se aposentar;
- 3 – Quanto quer receber de renda extra na aposentadoria.

As respostas aos questionamentos acima servirão de base para que o administrador de uma EAPC possa determinar o valor dos aportes mensais, ou seja, quanto deverá desembolsar para garantir a renda extra desejada para o futuro.

6.2.1 Produtos da Previdência Complementar Aberta

Entre os principais produtos disponíveis no mercado brasileiro de previdência complementar aberta estão o Plano Gerador de Benefício Livre (PGBL) e o Vida Gerador de Benefício Livre (VGBL).

O PGBL existe desde 1977, operacionalizado na modalidade de contribuição definida, não havendo garantia mínima de rentabilidade, pois ela dependerá da estratégia de alocação dos recursos e dos retornos alcançados com os resultados dos investimentos (FOLLADOR, 2006). Neste plano, não existe obrigatoriedade de uma contribuição fixa por parte do participante, pois é permitida opção quanto à periodicidade e o nível de contribuição.

Este tipo de plano é recomendável para quem efetua a declaração do imposto de renda pelo formulário completo, pois as aplicações no PGBL contam com benefícios fiscais, podendo ser abatido do Imposto de Renda as contribuições até o limite de 12% da renda bruta anual tributável. Por outro lado, sobre os resgates e rendas a serem recebidos haverá incidência de IR tanto no montante principal quanto nos rendimentos, conforme legislação vigente.

O VGBL foi criado em julho de 2001, também é operacionalizado na modalidade de contribuição definida e tem como característica principal a tributação pela tabela do imposto de renda. Tal qual o PGBL não existe a garantia de uma remuneração mínima, sendo que o benefício será obtido com base na rentabilidade da carteira de investimentos.

A modalidade VGBL é recomendável para quem declara o Imposto de Renda (IR) no formulário simplificado ou já atingiu o limite de 12% no PGBL, e deseja investir mais recursos. Essa modalidade não permite abatimento no IR, mas em contrapartida, no momento em que receber renda ou realizar resgate haverá incidência de IR somente sobre os rendimentos.

Independente do plano de previdência a ser escolhido (PGBL ou VGBL) o contratante do plano deverá definir que regime de tributação incidirá sobre o investimento. Em relação ao regime de tributação, existem duas possibilidades: a tributação progressiva e a tributação regressiva.

Na Tributação Progressiva a incidência de IR é efetuada com base na alíquota única de 15% de forma antecipada, com posterior ajuste na declaração anual do IR. Assim, para esta modalidade de tributação tem-se:

- Resgate – 15% na fonte e ajuste na declaração anual de IR, de acordo com as alíquotas da tabela progressiva;
- Benefício – tributado conforme tabela progressiva em vigor.

No modelo de Tributação Regressiva a incidência de IR ocorre de forma definitiva e exclusiva na fonte, e as alíquotas são decrescentes em função do tempo conforme é mostrado na TABELA abaixo.

TABELA 9 – TRIBUTAÇÃO REGRESSIVA

Tempo de Aplicação	Tributação
Até 2 anos	35%
de 2 a 4 anos	30%
de 4 a 6 anos	25%
de 6 a 8 anos	20%
de 8 a 10 anos	15%
Mais de 10 anos	10%

FONTE: RECEITA FEDERAL

6.2.2 Evolução do Mercado de Previdência Aberta

Diante das diversas possibilidades de benefícios de renda e de risco, a previdência aberta tem se tornado um produto altamente procurado no mercado, como pode ser visto no GRÁFICO 9 que contém a evolução das contribuições anuais para as EAPC no período compreendido entre 2003 e 2011.

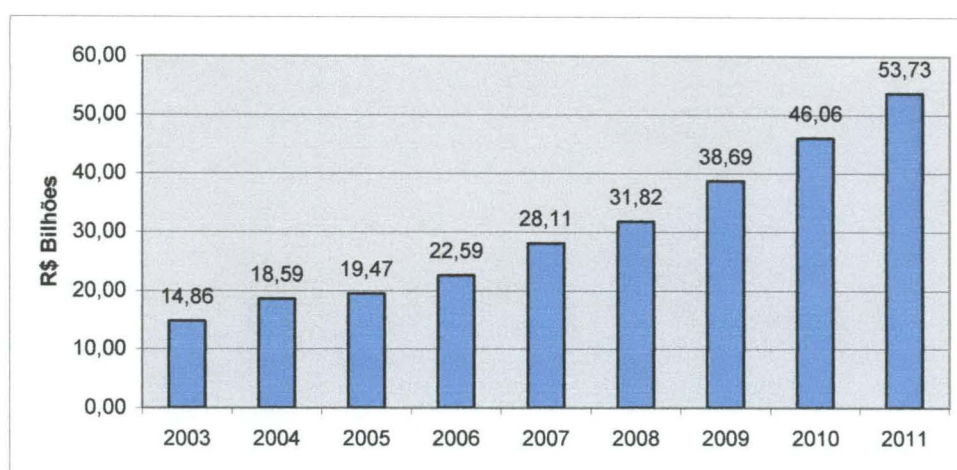


GRÁFICO 9 – EVOLUÇÃO DAS CONTRIBUIÇÕES PARA PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR ABERTA

FONTE: SUSEP – Elaboração própria

Nos últimos cinco anos o volume de recursos aportados tem crescido entre 20 e 25%, e o total acumulado de contribuições neste mercado atingiu em 2011 o valor de 307,8 bilhões de reais, como pode ser visto na TABELA 10 abaixo.

TABELA 10 – EVOLUÇÃO DO MERCADO DE PREVIDÊNCIA ABERTA (R\$ BILHÕES NOMINAIS)

Ano	Novas Contribuições	Crescimento Anual	Total Acumulado	Crescimento do Mercado
2003	14,86		48,74	
2004	18,59	25,16%	67,34	38,14%
2005	19,47	4,74%	86,81	28,92%
2006	22,59	16,00%	109,40	26,02%
2007	28,11	24,41%	137,51	25,69%
2008	31,82	13,22%	169,33	23,14%
2009	38,69	21,58%	208,01	22,85%
2010	46,06	19,07%	254,08	22,14%
2011	53,73	16,64%	307,81	21,15%

FONTE: SUSEP – Elaboração própria

Considerando-se o período compreendido entre os anos de 2003 e 2011, o crescimento do número de participantes nas entidades abertas, representado pelos aumentos contínuos dos planos PGBL e VGBL atingiu o total de 580,0%, como apresentado no quadro abaixo.

Ano	PGBL	VGBL	TOTAL	CRESCIMENTO
2003	1.859.286	1.111.132	2.970.418	580,0%
2011	9.591.040	10.606.868	20.197.908	

QUADRO 1 – CRESCIMENTO DOS PARTICIPANTES DAS ENTIDADES ABERTAS

FONTE: SUSEP (BOLETINS ESTATÍSTICOS 2003 E 2011) – Elaboração própria

NOTA: Participantes inclui Contribuintes e beneficiários

6.3 ENTIDADES DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR FECHADA

A previdência complementar fechada é um sistema operado pelas Entidades Fechadas de Previdência Complementar (EFPC), também conhecidas como Fundos de Pensão, constituídos por sociedades civis sem fins lucrativos, estabelecidos de forma exclusiva para essa atividade. Esses fundos são permitidos exclusivamente aos empregados de uma empresa e aos servidores da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, entes denominados “patrocinadores”, bem como, aos associados ou membros de pessoas jurídicas de caráter profissional, classista ou setorial, denominados “instituidores”. A fiscalização dessas entidades é exercida pela Superintendência Nacional de Previdência Complementar (PREVIC), sendo regulamentada pela Secretaria de Políticas de Previdência Complementar (SPPC), do Ministério da previdência Social.

O Art. 31 da Lei Complementar N° 109 de 29 de maio de 2001 estabelece as características das Entidades Fechadas de Previdência Complementar, conforme descrito a seguir:

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

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

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

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

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

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

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

§ 3º Os responsáveis pela gestão dos recursos de que trata o inciso I do parágrafo anterior deverão manter segregados e totalmente isolados o seu patrimônio dos patrimônios do instituidor e da entidade fechada.

§ 4º Na regulamentação de que trata o caput, o órgão regulador e fiscalizador estabelecerá o tempo mínimo de existência do instituidor e o seu número mínimo de associados. (BRASIL, 2001, LC-109, p. 6 e 7)

O Art. 34 da LC-109/2001 estabelece de que forma podem ser qualificadas as entidades fechadas.

I – De acordo com os planos que administram:

a) De plano comum, quando administra plano ou conjunto de planos acessíveis ao universo de participantes;

b) De multiplano, quando administra plano ou conjunto de planos de benefícios para diversos grupos de participantes, com independência patrimonial.

II – De acordo com seus patrocinadores ou instituidores:

a) Singulares, quando estiverem vinculados a apenas um patrocinador ou instituidor; e

b) Multipatrocinadas, quando congregarem mais de um patrocinador ou instituidor.

Na previdência fechada, o Conselho de Gestão da Previdência Complementar (CGPC) dita as normas e procedimentos para as EFPC, cabendo à PREVIC efetuar o controle e a fiscalização do cumprimento das normas expedidas pela CGPC. Assim, a Resolução CGPC nº 16 de 22 de novembro de 2005, normatizou os planos previdenciários a serem administrados pelas entidades fechadas de previdência complementar, que devem ser constituídos nas modalidades de benefício definido, contribuição definida e contribuição variável.

Os planos de benefícios dos fundos de pensão têm como característica principal, a constituição de reservas conforme prevista no texto constitucional, cujo objetivo é garantir os benefícios contratados. Os recursos recebidos pelos fundos de pensão são capitalizados em longo prazo, levando em consideração dois fatores cuja finalidade é assegurar o correto pagamento dos benefícios, quais sejam os cálculos atuariais e as tábuas biométricas ou tábuas de sobrevivência, também

denominadas tábuas de mortalidade. Essas tábuas correspondem a modelos estatísticos, baseados em estudos demográficos e de longevidade, que prevêem o tempo de vida dos participantes dos planos de benefício. Na medida em que ocorre a melhoria da qualidade de vida e avanços tecnológicos da medicina, as pessoas estão vivendo mais tempo, provocando contínuas mudanças na adequação dos planos de benefícios às tábuas biométricas mais avançadas, de maneira a suportar os custos dessa longevidade. Dessa forma, os cálculos atuariais determinam para os fundos de pensão, as necessidades de recursos financeiros para o conjunto de participantes ao longo do tempo indicado pelas tábuas.

Como foi dito anteriormente as entidades fechadas são administradas ou por patrocinadores ou por instituidores. No caso dos patrocinadores, as contribuições definidas para os planos, são efetuadas tanto pelo patrocinador quanto pelo trabalhador, valores que normalmente são iguais, havendo casos em que a empresa efetua a contribuição sozinha. Para os instituidores, não necessariamente eles participam da contribuição como acontece no caso do patrocinador.

Os fundos de pensão não têm finalidade lucrativa, sendo que a única receita que propicia recursos para funcionar tem como origem as contribuições que os seus participantes aportam. O custeio das despesas administrativas que podem ser cobradas por uma EFPC, tem como limite máximo o valor de 15% sobre as contribuições aportadas no período.

6.3.1 Evolução do Mercado de Previdência Fechada

A evolução do mercado de previdência fechada é visualizada através do crescimento total dos ativos que compõem as diversas Entidades Fechadas de Previdência Complementar. Considera-se como o total de ativos de cada entidade o somatório do disponível, do realizável e do permanente constantes do balanço anual da entidade. Assim, segundo os dados da Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Privada (ABRAPP), no período de 2003 a 2011 o volume total dos ativos das EFPC ficou situado praticamente em torno de 15% do PIB, exceto para o ano de 2007 que ficou em 17,2%, como pode ser visto na TABELA 11 representativa da evolução do total de ativos daquelas entidades.

TABELA 11 – EVOLUÇÃO DO TOTAL DOS ATIVOS DAS EFPC (R\$ BILHÕES NOMINAIS)

Ano	Total dos Ativos	Crescimento Anual	Percentual do PIB (%)	Crescimento em relação a 2003
2003	240		14,1	
2004	281	17,08%	14,4	17,08%
2005	320	13,88%	14,9	33,33%
2006	375	17,19%	15,8	56,25%
2007	457	21,87%	17,2	90,42%
2008	445	-2,63%	14,7	85,42%
2009	515	15,73%	15,9	114,58%
2010	558	8,35%	14,8	132,50%
2011	597	6,99%	14,7	148,75%

FONTE: ABRAPP – Elaboração própria

NOTA: ATIVO = DISPONÍVEL + REALIZÁVEL + PERMANENTE

Outro fato a destacar na TABELA 11 é que o crescimento do volume total de ativos no período de 2003 a 2011 atingiu o valor de 148,75%. Por outro lado, o crescimento do contingente populacional participante das EFPC, dentro do período citado alcançou 26,5%, conforme mostrado no quadro abaixo.

Ano	Participantes			Crescimento
	Ativos	Assistidos	Total	
2003	1.733.489	575.315	2.308.804	
2011	2.251.980	669.474	2.921.454	26,5%

QUADRO 2 – CRESCIMENTO DOS PARTICIPANTES DAS ENTIDADES FECHADAS

FONTE: ABRAPP – Elaboração própria

Conquanto haja uma diferença acentuada entre a quantidade de participantes das entidades abertas e fechadas da previdência privada, o volume de recursos movimentado nas entidades fechadas é bastante superior ao das abertas, pois, em 2011 representavam 597 bilhões e 307,8 bilhões respectivamente. Portanto no final de 2011 o mercado previdenciário complementar já estava movimentando valores em torno de 900 bilhões de reais.

7 CONCLUSÃO

Os problemas vigentes no sistema previdenciário brasileiro não são novos e têm sido discutidos desde a Constituição de 1988, que deu origem a fatores que contribuíram para o crescente déficit previdenciário existente atualmente no país. Além disso, fatores demográficos, bem como, os relativos à informalidade do mercado de trabalho fizeram com que o déficit na previdência evoluísse ainda mais a partir da metade da década de 1990.

Por outro lado, as reformas oriundas das Emendas Constitucionais não surtiram os efeitos esperados em relação aos déficits existentes, pois não ocorreu a redução dos mesmos e persistiu o crescimento dos déficits anuais.

Os impactos demográficos mostram de forma bem clara que a relação entre a quantidade de contribuintes e quantidade de beneficiários tende a se agravar, afetando gradativamente o desequilíbrio previdenciário já existente, pois a situação atual apresenta tendência crescente do número de beneficiários frente a uma redução de contribuintes.

Aspectos positivos como o crescimento da economia, possibilitando a geração de novos empregos, bem como, o trabalho constante do Ministério da Previdência voltado à redução da informalidade nas classes dos trabalhadores domésticos e dos individuais através de medidas que permitam a entrada de novos participantes do sistema previdenciário, têm contribuído para o crescimento do número de contribuintes no RGPS.

Contudo, independente dos aspectos citados anteriormente, o cenário atual aponta para uma necessidade de outras medidas que realmente possam conduzir o sistema do RGPS no sentido de se alcançar um equilíbrio entre despesas e receitas. Portanto, há uma expectativa nebulosa em relação ao que de fato irá ocorrer com as aposentadorias dos atuais trabalhadores, segurados do INSS, que se encontram em atividade laboral.

O tratamento diferenciado nos reajustes dos benefícios é também um fato preocupante, pois enquanto o piso tem obtido ganho real, e os demais benefícios corrigidos pela inflação do ano anterior, verifica-se que há possibilidade de no futuro piso e teto estarem num mesmo patamar.

Além dos fatos citados, desde o início dos anos 1990 o Ministério da Previdência vem continuamente incentivando através dos meios de comunicação a classe assalariada filiada ao RGPS, procurar no setor de previdência complementar um reforço para a sua renda no momento de sua aposentadoria, especialmente para os que possuem renda superior ao teto previdenciário. Para tanto, tem havido por parte do governo medidas que têm reforçado o controle e fiscalização das entidades participantes do sistema previdenciário privado, visando garantir ao trabalhador que tenha optado por um plano de benefício complementar, segurança e liquidez dos recursos aportados para aquele propósito.

Dentro desse quadro atual do sistema previdenciário público, cabe aos trabalhadores contribuintes do RGPS, buscarem alternativas que lhes possibilitem a garantia de quando se aposentarem terem uma vida coerente com a que tinham enquanto estavam em atividade laboral. Uma das alternativas será a constituição de uma renda adicional visando complementar a renda da aposentadoria. Esta renda poderá ser obtida através de uma previdência complementar, que servirá como um reforço financeiro para o momento da aposentadoria, que permitirá manter o poder aquisitivo similar ao que tinha anteriormente quando estava na atividade.

Portanto, verifica-se que no cenário atual é de suma importância para os trabalhadores assalariados filiados ao RGPS, a constituição de uma previdência complementar cuja finalidade principal é preservar o seu poder aquisitivo após a aposentadoria mantendo o nível de vida similar ao que tinha antes.

REFERÊNCIAS

ANASPS - Associação Nacional dos Servidores da Previdência e da Seguridade Social, **O Livro Negro da Previdência**, Brasília 2009.

ARRETCHE, M. T. S. **Emergência e Desenvolvimento do Welfare State: Teorias Explicativas**. Disponível em: <www.fflch.usp.br/dcp/assets/docs/Marta/Arretche_1996_BIB.pdf>. Acesso em: 19 de abril de 2012.

BARROS Jr., Cássio de Mesquita, **PREVIDÊNCIA SOCIAL – Urbana e Rural**. São Paulo: Editora Saraiva, 1981.

BERTUSSI, L. A. S.; TEJADA, C. A. O. Conceito, Estrutura, e Evolução da Previdência Social no Brasil. **Teoria e Evidência Econômica**, Passo Fundo, V. 11, N. 20, P. 27-55, Maio 2003.

BORGES, M. R. **Previdência Funcional & Regimes Próprios de Previdência**, Curitiba: Juruá Editora, 2003.

BORJA, Camila de. **Previdência Complementar: Um Estudo Comparativo Entre Uma Entidade Fechada e Uma Entidade Aberta**. Monografia de Graduação do Curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis 2009. Disponível em: <tcc.bu.ufsc.br/Contabeis2912>

BRASIL. Ministério da Previdência Social. **Anuário Estatístico da Previdência Social – AEPS 2008**. Brasília, 2008. Disponível em: <www.previdencia.gov.br/arquivos/office/3_091028-191015-957.pdf>

BRASIL. Ministério da Previdência Social. **Anuário Estatístico da Previdência Social – AEPS 2010**. Brasília, 2010. Disponível em: <www.mpas.gov.br/arquivos/office/3_111202-105619-646.pdf>

BRASIL. Ministério da Previdência Social. Previdência Complementar. **Estatísticas das EFPC**. Disponível em: <www.previdenciasocial.gov.br/sppc.php>. Acesso em: junho de 2012.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. Secretaria de Políticas de Previdência. **FUNDOS DE PENSÃO - Coletânea de Normas**. Brasília 2011. Disponível em: <www.previdencia.gov.br/sppc.php>. Acesso em: junho de 2012.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. **Livro Branco da Previdência Social** – Brasília, 2002. Disponível em: <www.mpas.gov.br/conteudoDinamico.php?id=471>

BRASIL. Senado Federal – Secretaria Especial de Editoração e Publicações, **Constituição da República Federativa Do Brasil**, Brasília 2006.

BRASIL. Presidência da República – Casa Civil. **Lei Complementar N° 109**, de 29 de Maio de 2001. Dispõe sobre o Regime de Previdência Complementar e dá outras providências. Disponível em:
<[HTTP://www.planalto.gov.br/ccivil_03/lcp109.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/lcp109.htm)> Acesso em: 22 de junho 2012.

Entenda a Previdência Complementar Aberta. Disponível em:
<www.tudosobreseguros.org.br/sws/portal/pagina.php?l=471>. Acesso em 26 jun 2012.

FALEIROS, Vicente de Paula. **A Política Social do Estado Capitalista: As Funções da Previdência e da Assistência Sociais**, 7. Ed. São Paulo: Cortez Editora, 1995

FOLLADOR, R. Série Previdência – Como Ter Uma Vida Tranquila e Segura no Futuro – **Origem, História e Conceitos**. Gazeta do Povo, Curitiba, Vol.1, 1 de novembro de 2006.

FOLLADOR, R. Série Previdência – Como Ter Uma Vida Tranquila e Segura no Futuro – **Previdência Complementar Fechada**. Gazeta do Povo, Curitiba, Vol.3, 15 de novembro de 2006.

FOLLADOR, R. Série Previdência – Como Ter Uma Vida Tranquila e Segura no Futuro – **Previdência Complementar Aberta**. Gazeta do Povo, Curitiba, Vol.4, 22 de novembro de 2006.

GIAMBIAGI, F.; ALÉM, A. C. **Finanças Públicas – Teoria e Prática no Brasil**. 3ª. Ed. Rio de Janeiro: Editora Campus, 2008.

GIAMBIAGI, F. **As Muitas Reformas da Previdência Social**. Departamento de Economia, PUC do Rio de Janeiro. Texto para Discussão N.º 430. Setembro de 2000. Disponível em <<http://www.econ.puc-rio.br/pdf/td430.pdf>>

IBGE. Série Estudos e Pesquisas – Informação Demográfica e Socioeconômica n.º 27. **Síntese de Indicadores Sociais – Uma Análise das Condições de Vida da População Brasileira 2010**. Disponível em:
www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/condicaodevida/indicadoresminimos/sinteseindicsoais2010/SIS_2010.pdf

MANKIW, N. Gregory. **Macroeconomia**. 5ª. Ed. Rio de Janeiro: LTC Editora, 2004. P. 306-309.

MORAES FILHO, Evaristo de, A previdência social brasileira. **Carta Mensal**, Rio de Janeiro, 20(236): 13 nov. 1974.

ORNELAS, W. e VIEIRA, S. P. **Novo rumo para a Previdência brasileira**. Revista do BNDES, Rio de Janeiro, V. 6, N. 12, P. 31-48, Dezembro. 1999. Disponível em
http://www.bndes.gov.br/SiteBNDES/export/sites/default/bndes_pt/Galerias/Arquivos/conhecimento/revista/rev1202.pdf.

PAIXÃO, L. A. **A Previdência Complementar Fechada: uma visão geral.**

Disponível em: <www.previdenciasocial.gov.br/sppc.php?id_spc=151>. Acesso em 26 jun 2012.

SUSEP. **Boletins Estatísticos da Previdência Complementar Aberta.** Disponível

em: <www.susep.gov.br/menu/estatisticas-do-mercado/boletins-estatisticos>

Acessos em junho/julho de 2012.