



**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO  
UNIDADE ACADÊMICA DE TRÊS RIOS**

**O Crescimento da Previdência Privada no Brasil**

**GISLEINE FABIANE BELAN PIZANI**

*Sob a orientação da professora Diná Andrade Lima Ramos*

Monografia submetida como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel no curso de Ciências Econômicas da UFRRJ Unidade Acadêmica de Três Rios.

Três Rios, RJ.  
Julho de 2009

Dedico este trabalho a Deus e a meus pais, por tudo que me proporcionaram, contribuindo de forma especial para que eu fosse vitoriosa em mais esta etapa de minha vida.

## RESUMO

A discussão sobre o tema previdência ganha cada vez mais espaço na sociedade brasileira, revelando preocupação com distribuição etária e o desequilíbrio entre as camadas da sociedade. Segundo a teoria do Ciclo da Vida de Modigliani (1986), os indivíduos poupam para poderem consumir durante o período de aposentadoria. Seria esta uma tentativa de explicar o modo como as pessoas distribuem sua renda entre consumo e poupança. Conforme esta teoria, durante a vida, a renda de uma pessoa varia muito em relação ao seu consumo, mas na média, pessoas jovens possuem gastos maiores que a renda e maior demanda por crédito. Com o passar do tempo, a renda das pessoas aumenta e os gastos diminuem, aumentando a poupança. Sendo assim, após a aposentadoria as pessoas consumiriam os recursos acumulados durante o tempo de trabalho, ou seja, a poupança. Dada a atual conjuntura econômica e previdenciária, a questão de estudo está ligada ao déficit da previdência social e sobre a possível solução para este problema no fortalecimento das instituições de previdência complementar com resultado a médio e longo prazo. Sabe-se que a previdência privada tem aumentado constantemente sua participação no mercado brasileiro, pela diversificação e flexibilização de seus produtos, além da facilidade de aquisição desse produto. O presente trabalho visa analisar como está a previdência no Brasil, discutindo vantagens e desvantagens entre previdência social e privada, buscando entender o que levou o crescimento da previdência complementar no país.

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

RGPS	–REGIME GERAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL
INSS	–INSTITUTO NACIONAL DE SEGURO SOCIAL
EFPC	–ENTIDADE FECHADA DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR
EAPC	–ENTIDADE ABERTA DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR
CLT	–CONSOLIDAÇÕES DAS LEIS TRABALHISTAS
CNSP	–CONSELHO NACIONAL DE SEGUROS PRIVADOS
SUSEP	–SUPERINTENDÊNCIA DE SEGUROS PRIVADOS
SPC	–SECRETARIA DA PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR
PGPL	–PLANO GERADOR DE BENEFÍCIO LIVRE
VGBL	–VIDA GERADOR DE BENEFÍCIO LIVRE
PIB	–PRODUTO INTERNO BRUTO
PNAD	–PESQUISA NACIONAL DE AMOSTRA DE DOMICÍLIOS
IR	–IMPOSTO DE RENDA
ANAPP	–ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PREVIDÊNCIA PRIVADA

## **LISTA DE FIGURAS**

	<b>PÁGINA</b>
<b>FIG. 1 – ORNOGRAMA DO SISTEMA PREVIDENCIÁRIO BRASILEIRO</b>	<b>12</b>

## **LISTA DE GRÁFICOS**

	<b>PÁGINA</b>
<b>GRÁFICO 1 - DESPESAS COM BENEFÍCIOS DA PREVIDÊNCIA</b>	<b>2</b>
<b>GRÁFICO 2 - RELAÇÃO SALÁRIO/BENEFÍCIO DO INSS</b>	<b>16</b>
<b>GRÁFICO 3 - GRAU DE INFLUÊNCIA NA AQUISIÇÃO DE PLANOS</b>	<b>23</b>
<b>GRÁFICO 4 - PARTICIPAÇÃO DOS PLANOS NO MERCADO</b>	<b>26</b>

## SUMÁRIO

	PÁGINA
<b>RESUMO</b>	iii
<b>ABREVIATURAS E SIGLAS</b>	iv
<b>LISTA DE FIGURAS</b>	v
<b>LISTA DE GRÁFICOS</b>	v
<b>I - INTRODUÇÃO</b>	
<b>1.1 - Objetivos</b>	3
1.1.1 - Objetivo Geral	3
1.1.2 - Objetivos Específicos	3
<b>1.2 - Conceitos, Definições, Justificativa e Metodologia</b>	3
<b>1.2.1 – Conceitos e definições</b>	3
<b>1.2.2 – Delimitação do tema e justificativa</b>	4
<b>1.2.3 – Metodologia</b>	5
<b>II – ESTRUTURA DO SISTEMA PREVIDENCIÁRIO BRASILEIRO</b>	6
<b>2.1 – Previdência Social</b>	6
<b>2.2 – Previdência Privada</b>	8
<b>2.3 – Regime Previdenciário Brasileiro</b>	9
2.3.1 - Modelo de Repartição X Modelo de Capitalização	13
2.3.2 – Instituto Nacional de Seguro Social (INSS)	15
2.3.3 – Benefícios que o INSS oferece ao trabalhador	16
<b>III – PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR ABERTA</b>	19
<b>3.1 – Crescimento da Previdência Complementar</b>	19
<b>3.2 – Planos de Previdência Complementar</b>	20
<b>3.3 – Consumidores de Previdência Privada</b>	21
<b>3.4 – Previdência Privada X INSS</b>	23
<b>IV – BENEFÍCIOS GERADOS PARA O BRASIL PELO FORTALECIMENTO DAS INSTITUIÇÕES DE PREVIDÊNCIA PRIVADA</b>	25
<b>4.1 – Influência para a Economia</b>	25
<b>4.2 – Regulamentação e Riscos</b>	28
<b>V – CONCLUSÃO</b>	31
<b>VI - REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	33

## 1. INTRODUÇÃO

O instinto de sobrevivência, o sentimento de insegurança e a incerteza estão ligados intimamente à idéia de proteção. Durante os séculos, os indivíduos se viram desprovidos de qualquer ação por parte dos governos, que viesse a protegê-los na velhice ou no caso de doenças e incapacidade física. Conforme diz Jardim (2002) a previdência estava ligada diretamente à livre iniciativa, de caráter assistencial e não previdenciária.

O dualismo assistência ou previdência gerou a Previdência Social Brasileira, que, nos últimos anos passou por várias mudanças conceituais e estruturais, como grau de cobertura, o elenco dos benefícios oferecidos e a forma de financiamento do sistema. Com isso ganhou personalidade própria, expandiu sua área de atuação tornando-se realmente um Sistema de Seguridade Social.

A Previdência Complementar representa uma forma alternativa de poupança, de caráter exclusivamente privado, destinado à manutenção de poder aquisitivo no futuro (CANUTO, 2007). Na atual conjuntura do país, o pequeno crescimento no valor do benefício pago aos aposentados não acompanhou o aumento da inflação, do custo de vida e os reajustes salariais. A insatisfação popular com os resultados da Previdência Social justifica a existência da Previdência Complementar para suplementar os benefícios, já que a mesma não tem sido capaz de garantir aos trabalhadores a manutenção de sua qualidade de vida durante a aposentadoria.

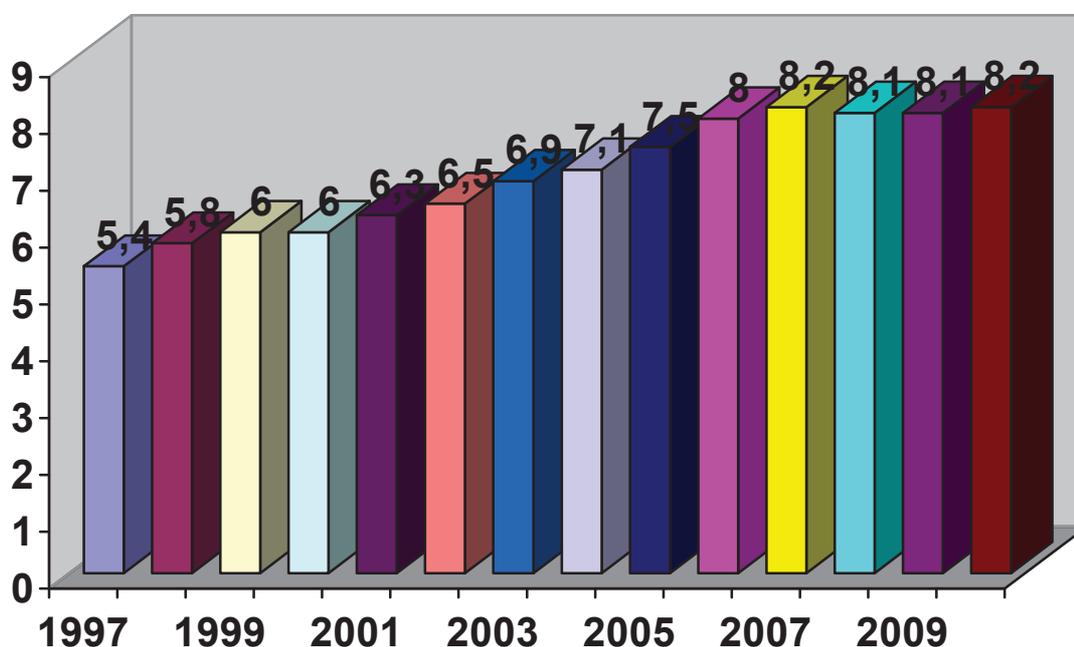
Segundo o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos, o DIEESE (2007), o maior conjunto de despesas do governo é com pagamento de benefícios previdenciários. Com o envelhecimento da população em função do aumento da expectativa de vida dos brasileiros, que eleva o número de aposentados e provoca um desequilíbrio entre receita e despesa dado o regime de repartição, as contribuições ao INSS não crescem no

mesmo ritmo do montante de benefícios que devem ser pagos. Isso significa que os recursos previdenciários não são mais suficientes para pagar a massa de aposentados. A dívida cresce ainda mais quando aumenta a economia informal e o desemprego.

Atualmente, o benefício máximo pago pela previdência social é de R\$ 3.038,39 (três mil e trinta e oito reais e trinta e nove centavos). Quem está acostumado a viver com uma renda acima deste valor, terá dificuldades para manter o padrão de vida quando parar de trabalhar. Por esse motivo, as pessoas estão procurando os planos de previdência complementar, que são uma solução para garantir uma aposentadoria tranquila, confortável e de acordo com o padrão de vida levado no momento presente.

### GRÁFICO 1

#### DESPESAS COM BENEFÍCIOS DA PREVIDÊNCIA (% NO PIB)



Fonte: Ministério da Previdência (2009)

## 1.1. Objetivos

### 1.1.1. Objetivo Geral

O objetivo geral deste trabalho é analisar como está a previdência privada no Brasil, discutindo suas características, vantagens e riscos que envolvem o setor.

### 1.1.2. Objetivos Específicos

- a) Discutir o sistema previdenciário brasileiro;
- b) Analisar a evolução e a situação da previdência privada no Brasil;
- c) Apresentar os benefícios gerados para o Brasil pelo fortalecimento das instituições de previdência privada.
- d) Identificar os riscos e regulamentações do setor.

## 1.2. Conceitos, Definições, Justificativa e Metodologia

### 1.2.1. Conceitos e definições

**Seguridade social** é o conjunto de políticas e ações articuladas do poder público com o objetivo de amparar o indivíduo e/ou seu grupo familiar ante os eventos decorrentes de morte, doença, invalidez, idade, desemprego e incapacidade econômica em geral, conforme o artigo 194 da Constituição da República Federativa do Brasil.

Já a **previdência social** é um ramo da seguridade social que é subdividida em: a) previdência social assistencial, b) previdência social básica e c) previdência complementar.

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

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

c) A **previdência complementar**, também conhecida como previdência privada, de caráter opcional, é financiada por recursos privados, sujeitos à regulação estatal, cujo objetivo é complementar os benefícios e serviços da previdência social (JARDIM, 2002). Por ser de caráter complementar, os valores dos benefícios não estão necessariamente vinculados aos valores dos benefícios da previdência social, e sim têm apenas caráter adicional ao benefício da previdência social.

A previdência complementar é subdividida em **previdência complementar fechada**, constituída por fundações ou sociedades civis sem fins lucrativos, acessível exclusivamente aos empregados de uma só empresa ou de um grupo de empresas, as quais são denominadas patrocinadoras; e **previdência complementar aberta**, constituída por sociedades anônimas de fins lucrativos, destinada ao público e empresas em geral, cuja vinculação se faz através da adesão ao plano, com o aporte regular de contribuições.

### 1.2.2. Delimitação do tema e justificativa

A oferta de planos previdenciários por instituições privadas têm apresentado um desenvolvimento considerável. Desta forma presente trabalho procura analisar a previdência social brasileira e o crescimento das adesões a planos de previdência privada ocorrido nos últimos anos.

O período focado neste trabalho se refere às últimas décadas, mais especificamente a partir da década de 1980, na qual a intervenção do Estado sobre a previdência complementar assumiu o controle através da lei nº 6435/77.

### 1.2.3. Metodologia

As formas de pesquisa utilizadas neste trabalho foram basicamente revisões bibliográficas e artigos de jornais. Por se tratar de um assunto recente, houve uma grande necessidade de obtenção de dados pela internet, já que livros atualizados com esse assunto são escassos.

## **2. ESTRUTURA DO SISTEMA PREVIDENCIÁRIO BRASILEIRO**

Como já dito anteriormente, a previdência social é uma das ramificações da seguridade social. Definem-se como componentes da seguridade social a previdência social, constituída por um programa de pagamentos em dinheiro e/ou serviços prestados ao segurado e seus dependentes, como compensação da perda de capacidade de trabalho; a saúde, entendida como o conjunto de políticas e ações de natureza médica, sanitária, nutricional, educacional e ambiental, que visa à cura dos agravos ao bem-estar físico e mental do indivíduo e de seus dependentes; e a assistência social, integrada por programas de pagamentos em dinheiro, distribuição de bens e de prestação de serviços, dirigidos a uma população residual, cujo único critério seja a necessidade, sem qualquer vínculo contributivo (BATICH, 2004).

### **2.1 - Previdência Social**

A Previdência Social surgiu na Alemanha, em 1889, e foi introduzida pelo então chanceler alemão Otto Von Bismarck. Seu objetivo fundamental foi promover o bem-estar social dos trabalhadores. Segundo Silva (2004) o sistema alemão visava promover benefícios de aposentadoria e invalidez. A participação do trabalhador era compulsória, em consórcio com os empregadores e o governo.

No Brasil, o marco oficial de criação de um modelo previdenciário nos moldes do conhecido atualmente foi a Lei Eloy Chaves (Decreto-Lei número 4.682 de 1923), considerado o ponto de partida do sistema previdenciário brasileiro.

Posteriormente, a Lei Orgânica da Previdência Social foi criada para diminuir a disparidade existente entre as categorias profissionais e a unificação da previdência em 1960. Sua importância está na uniformização das contribuições e dos planos de benefícios dos

diversos institutos, marcando o definitivo abandono de diversificações e da legislação esparsa, abundante e algumas vezes contraditória.

Em 1967 com as reformas empreendidas pelo regime militar, houve unificação institucional através da criação do INPS. O novo órgão reuniu em uma mesma estrutura seis institutos de aposentadorias e pensões até então existentes.

O INPS ficou responsável pela concessão e manutenção de benefícios e outras prestações em dinheiro, inclusive de responsabilidade do amparo aos idosos e pela reabilitação profissional.

Em 1987 foi criado o Programa de Desenvolvimento de Sistemas Unificados e Descentralizados de Saúde dos Estados – SUDS. Este sistema visava à consolidação e o desenvolvimento qualitativo das ações integradas de saúde, descentralizando as atividades do INAMPS.

O grande momento de estruturação da proteção social brasileira ocorreu no ano de 1988. Promulgada a nova Constituição da República, deu-se origem ao conceito de seguridade social, com a ampliação da cobertura da proteção social para segmentos até então desprotegidos, a introdução de um piso de valor igual ao salário mínimo, e a eliminação das diferenças de tipos e valores dos benefícios previdenciários entre trabalhadores rurais e urbanos, facultando o ingresso de qualquer cidadão, mediante contribuição (FALEIROS, 2006).

Outras alterações institucionais compreenderam a criação em 1990 do Instituto Nacional de Seguro Social – INSS, autarquia federal vinculada ao Ministério do Trabalho, mediante a fusão do INPS e do IAPAS, e o deslocamento do INAMPS para o Ministério da Saúde, com a criação do Sistema único de Saúde – SUS.

Atualmente o direito à previdência é garantido pela Constituição Federal e está organizado sob a forma de dois regimes. Um deles é o **Regime Geral da Previdência Social**

– **RGPS** que é de caráter contributivo e de filiação obrigatória, ao qual todo cidadão tem direito a vincular-se. O outro regime é o **Regime Próprio de Previdência Social – RPPS** que está voltado para os funcionários públicos e similares.

No RGPS, os principais benefícios oferecidos são: aposentadoria (por tempo de contribuição, especial, por idade ou por invalidez) e auxílio doença, para os segurados; e pensão por morte do segurado, homem ou mulher, ao cônjuge ou companheiro e dependentes e auxílio-reclusão, para os dependentes.

## **2.2. Previdência Privada**

Até a década de 80, os planos de previdência privada disponíveis ao público eram administrados por entidades sem fins lucrativos e ligados a setores do funcionalismo público ou atividades civis (SILVA e AZEVEDO, 2005). A falta de regulamentação específica, de adequada fiscalização e de embasamento técnico-atuarial criou nos participantes um descrédito a esse serviço. A partir dessa década houve, então, a criação de uma regulamentação específica que possibilitou a introdução de novos planos no mercado e novos administradores especializados. Também nessa época surgem os Fundos de Pensão que são os planos coletivos instituídos por muitas empresas interessadas em fornecer aos seus empregados e dependentes um futuro tranquilo, pela suplementação ou complementação dos benefícios assegurados pela Previdência Social. Com a lei nº. 6.435/77, o Estado assume em definitivo o controle do sistema de previdência complementar, mantendo o seu crescimento até 2001, quando foi revogada pela Lei Complementar 109, de 29 de maio de 2001. Até então esta forma de previdência era denominada previdência privada.

A previdência complementar representa uma forma de poupança, destinada à manutenção do poder aquisitivo quando da perda da capacidade laboral ou apenas uma forma

de investimento. O atrativo maior é o desejo de garantir na aposentadoria uma renda próxima àquela que se recebia enquanto ativo no mercado de trabalho.

Quando financiada pelas empresas a previdência se justifica para promover a retenção do pessoal qualificado; constitui um extraordinário instrumento de valorização do trabalho de que dispõem as empresas que, ao participarem do custeio, parcial ou totalmente, demonstram claramente a preocupação com seus empregados; melhorar a relação entre empregado e empregador: a proteção e a valorização do empregado demonstrada pela empresa fazem com que contribuam mais efetivamente para o futuro da empresa; propiciar uma política de renovação de quadros: as empresas oxigenam seus quadros com seus trabalhadores, exercendo o direito a aposentadoria sem hesitar tornando a empresa sempre produtiva; tornar a empresa competitiva: devido a todos esses fatores reunidos (SCOBAR, 2005).

Além disso, a existência da previdência complementar no Brasil favorece à socialização do capital e à formação de poupança estável.

A estrutura do sistema é operada por entidades de previdência complementar com o objetivo de instituir e executar os planos de benefícios, sendo divididas em entidades abertas e fechadas.

### **2.3. Sistema Previdenciário Brasileiro**

O sistema previdenciário brasileiro está definido nos artigos 40, 201 e 202 da Constituição da República Federativa do Brasil. O sistema previdenciário brasileiro é constituído por 3 (três) regimes de previdência, sendo: Regime Geral de Previdência Social público, operado pelo INSS; Regimes Próprios de Governos de Servidores Públicos, público e obrigatório; e Regime de Previdência Complementar, operados pelas EFPCs (sem fins lucrativos) e operados por Entidades Abertas (com fins lucrativos) todos autônomos e harmônicos entre si.

O Regime Geral da Previdência Social, operado pelo Instituto Nacional de Seguridade Social, está voltado para os trabalhadores regidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT (empregados, trabalhadores avulsos, trabalhadores rurais, empregados autônomos) e, nos casos em que o ente da federação não tenha instituído regime próprio de previdência, engloba também os servidores públicos. Os Regimes Próprios de Governo e Servidores Públicos estão voltados para os servidores públicos, cujo ente da federação tenha instituído regime próprio de previdência.

O regime complementar, por sua vez, está constituído pelos segmentos aberto e fechado. As entidades abertas (EAPC) são constituídas unicamente sob forma de sociedade anônima objetivando instituir planos de pecúlio de renda, com ou sem fins lucrativos (FERREIRA E SOUZA, 2008). Estão enquadradas na área de competência do Ministério da Fazenda e do Conselho Nacional de Seguros Privados (SUSEP), órgão do governo que recebe mensalmente relatórios oficiais das entidades para apuração de todos os valores e aplicações dos participantes, verificando o cumprimento da legislação.

São empresas constituídas especificamente para atuar no ramo de previdência complementar e também as seguradoras autorizadas a operar neste sistema. São acessíveis a toda e qualquer pessoa física ou jurídica, no caso dos planos empresariais, que podem ser constituídos para empresas do mesmo grupo econômico ou independente entre si, não havendo a necessidade de que todos os colaboradores participem.

As entidades fechadas (EFPC), também conhecidas por Fundos de Pensão, objetivam a concessão de benefício previdenciário, de natureza suplementar aos benefícios concedidos pela previdência.

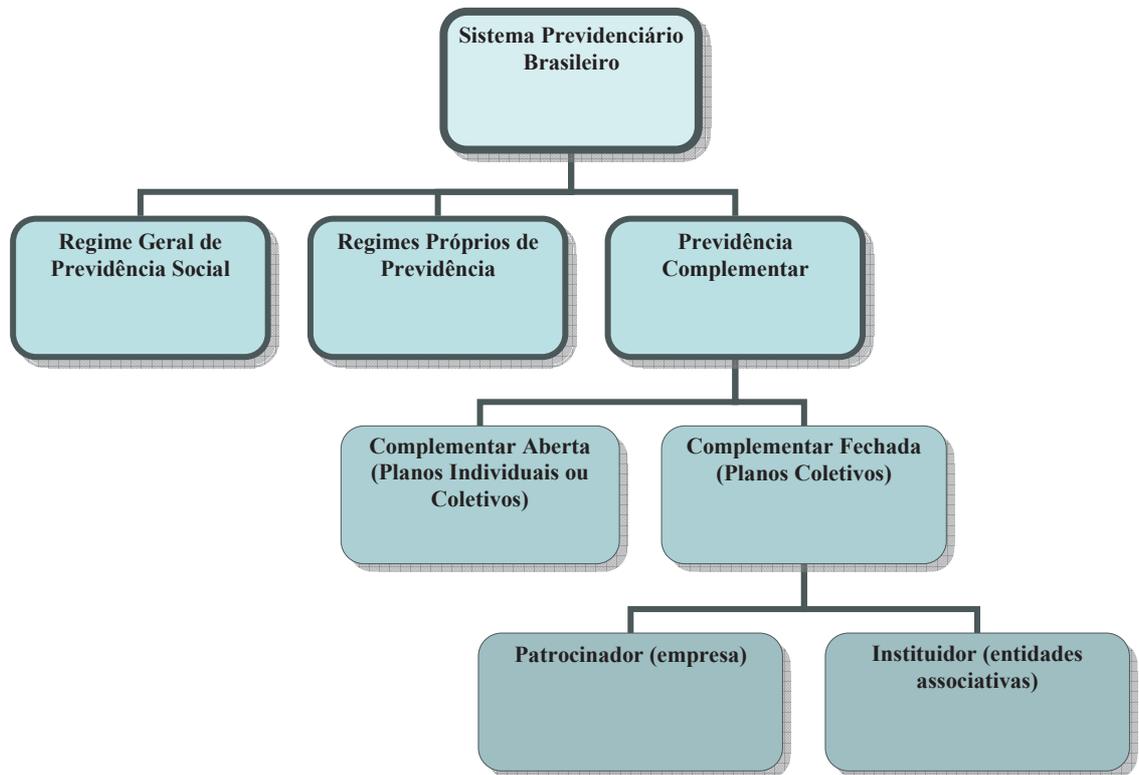
São organizadas sob forma de fundação ou sociedade civil, pessoas jurídicas de direito privado sem fins lucrativos e estão enquadradas na área de competência do Ministério

da Previdência e Assistência Social e de Conselho de Gestão de Previdência Complementar, sendo fiscalizadas pela Secretaria de Previdência Complementar (SPC).

São consideradas fechadas por admitirem como participantes os empregados das empresas instituidoras ou patrocinadoras, de uma única empresa ou de empresas pertencentes a um mesmo grupo econômico, como por exemplo, a PETROS – da Petrobrás; BRASLIGHT – da Light; SISTEL – do Sistema Telebrás e REAL GRANDEZA – de Furnas Centrais Elétricas.

Segundo Martins (2007), as empresas que optam por ter um fundo fechado ou um fundo de pensão são responsáveis por toda a administração do plano, e que inclui a presença de profissionais treinados no assunto, contabilidade apropriada, aconselhamento jurídico, entre outros. Nesse caso a empresa é a patrocinadora do plano e em geral, também faz contribuições em nome de seus funcionários. Os planos devem ser oferecidos a todos os colaboradores e só podem ser adquiridos por pessoas que tenham vínculo empregatício com a empresa patrocinadora.

**Figura 1**  
**Organograma do Sistema Previdenciário Brasileiro**



Fonte: Matos (2007)

Para facilitar a expansão do sistema previdenciário, oferecendo uma alternativa viável às pequenas empresas, o Ministério da Previdência e Assistência Social, permitiu a criação dos Fundos Multipatrocinados nos quais há a participação de empresas distintas, preservando as características individuais de cada plano para cada empresa. Como exemplo, o HSBC e Citibank formam uma entidade fechada que agrupa diversas empresas independentes entre si, minimizando os custos operacionais, uma vez que esses são partilhados entre as empresas patrocinadoras.

### **2.3.1 – Modelo de Repartição X Modelo de Capitalização**

O Modelo de Repartição é o sistema adotado pelo Brasil quanto aos regimes públicos, sendo também conhecido como sistema público (nomenclatura imprecisa, porque este sistema não precisa ter essencialmente esta característica). Normalmente o sistema de repartição adota o regime de benefícios definidos, e contribuições não definidas, em que os benefícios têm seus valores definidos por lei ou contrato (decorre da aplicação de uma fórmula sobre os salários de contribuição dos segurados). No sistema de repartição (SR), a atual geração de segurados (trabalhadores) financia os benefícios previdenciários pagos. À medida que a população envelhece e, conseqüentemente aumenta o número de beneficiários do sistema, surge a necessidade de se aumentar às contribuições, levando-as a níveis extremamente altos e intoleráveis, o que, mais cedo ou mais tarde, forçará o Estado a financiar o déficit do sistema (JARDIM, 2007).

Contudo, é justamente neste fato que reside à solidariedade do sistema de repartição, porquanto os atuais segurados sustentam os atuais beneficiários (solidariedade entre gerações), além de provocar uma solidariedade entre grupos sociais, forçando as classes mais abastadas a suportar contribuições maiores a fim de financiar os benefícios pagos.

Neste sistema, os benefícios previdenciários são regulamentados por Lei, que normalmente estabelece os riscos sociais abrangidos, níveis mínimo e máximo do valor dos benefícios, fórmulas para o cálculo da renda dos segurados; oferecendo, portanto, uma segurança jurídica aos seus filiados.

As relações jurídicas entre o segurado e o Estado, no sistema de repartição, normalmente estabelecem-se em decorrência de previsão legal e independentemente da vontade dos segurados, os quais obrigatoriamente deverão contribuir para o sistema (OLIVEIRA, 2006).

O sistema de repartição caracteriza-se também pela indefinição das contribuições, pois estas tendem a aumentar à medida que ele amadurece, ou seja, quando o sistema e a população são jovens, as contribuições normalmente são pequenas, tendendo a aumentar à proporção que o sistema e a população envelhecem. Este aumento de contribuição pode acarretar um sério problema que é a evasão e sonegação das contribuições, além de forçar o Estado a suportar o déficit. Verifica-se, pois, que o sistema de repartição apresenta um caráter eminentemente social e coletivo em detrimento do econômico.

O Sistema de Capitalização é o sistema adotado no Brasil quanto aos regimes privados de caráter complementar, sendo também conhecido como sistema privado. Normalmente adotam o regime de benefícios não definidos ou de contribuições definidas, conquanto possam também adotar o modelo de benefícios definidos. Apresentam um caráter eminentemente econômico e individualista em detrimento do social.

Este sistema assemelha-se muito aos seguros privados e têm por fundamento contribuições onde os segurados financiam seus futuros benefícios, mediante o depósito mensal das contribuições em contas individuais, cujo saldo é aplicado e o rendimento acrescido à conta corrente. Na ocorrência do risco social, o segurado fará jus ao recebimento de uma quantia mensal vitalícia a título do benefício (aposentadoria, pensão, etc.) ou ao saque do montante integral acumulado. Os valores dos benefícios ou do acumulado poderão variar de acordo com a quantia mensal depositada a título de prêmio ou com o tempo de contribuição.

Quando adotado o sistema de benefícios definidos, o segurado faz a opção pela renda do benefício, sendo que as contribuições serão recalculadas temporariamente de forma a se implementar o valor do benefício ou do montante integral acumulado (que são previamente ajustados). Também há, nesta hipótese, a formação de uma conta corrente vinculada ao segurado.

As relações jurídicas decorrem da vontade das partes contratantes, tendo eminente natureza contratual, embora possa haver a intervenção do Estado nas relações.

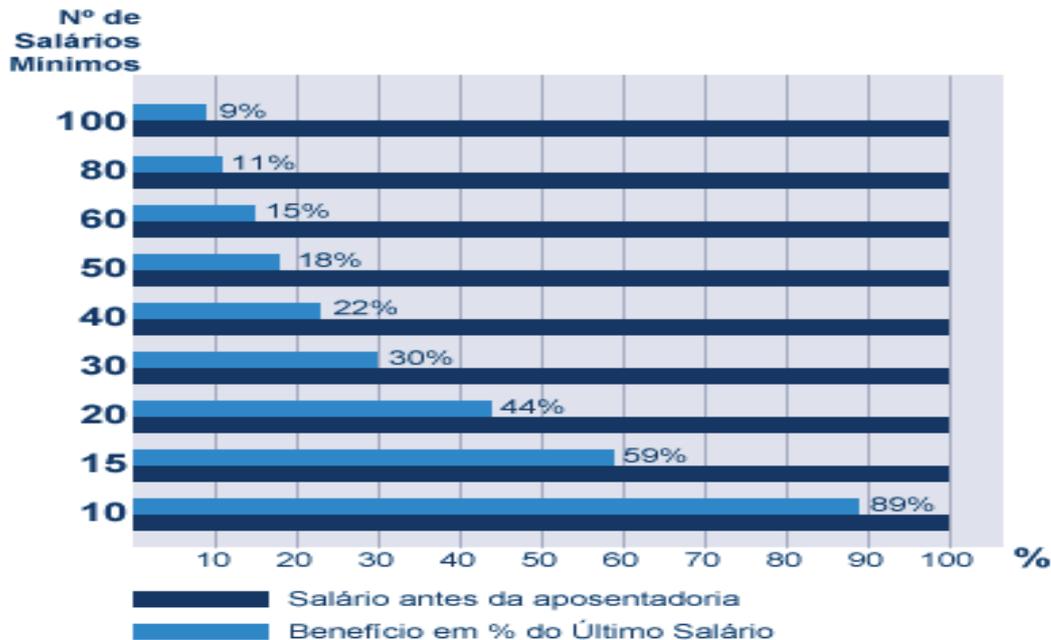
O sistema de capitalização apresenta pontos negativos em relação ao sistema anterior por privilegiar o individualismo, não atendendo aos anseios de justiça social e coletividade. Note-se, por exemplo, a situação de determinado segurado que fica desempregado longo período de sua vida produtiva, seu benefício (de aposentadoria, por exemplo), em vista do reduzido período de contribuição, será pequeno, para não dizer insuficiente para garantir-lhe uma vida com dignidade na velhice ou eventual incapacidade para o trabalho (MATTOS, 2007).

### **2.3.2 – Instituto Nacional do Seguro Social (INSS)**

O INSS é o caixa da Previdência Social, responsável pelos pagamentos das aposentadorias e demais benefícios dos trabalhadores brasileiros com exceção dos servidores públicos. Sua principal vantagem é que garante o recebimento de um rendimento mensal quando o trabalhador não tiver mais idade ou condições físicas para o trabalho, a chamada aposentadoria. Ele garante também o pagamento de diversos outros benefícios como aposentadoria por invalidez; pensão por morte; auxílio doença, acidente e doença por acidente de trabalho, salários maternidade e família, reabilitação profissional e 13º salário.

Os valores recebidos na aposentadoria e demais benefícios são, na maioria dos casos muito distantes dos salários de quando se estava na ativa, como podemos verificar no Gráfico 2. A contribuição é obrigatória tanto para o empregado quanto para o empregador, não existindo a possibilidade de opção.

**GRÁFICO 2**  
**RELAÇÃO SALÁRIO/BENEFÍCIO INSS**



Fonte: BRASILPREV, IBGE (2006)

### 2.3.3. Benefícios que o INSS oferece ao trabalhador

#### a) Aposentadoria por idade

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

#### b) Aposentadoria por tempo de contribuição

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

aposentadoria proporcional aos 53 anos de idade e 30 anos de contribuição e as mulheres aos 48 anos de idade e 25 de contribuição (mais um adicional de 40% sobre o tempo que faltava em 16 de dezembro de 1998 os anos de contribuição, também chamado de “pedágio”).

#### **c) Aposentadoria por invalidez**

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

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

#### **d) Previdência Especial**

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

#### **e) Auxílio-doença**

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

#### **f) Auxílio-acidente**

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

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

**g) Auxílio-reclusão**

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

**h) Pensão por morte**

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

**i) Auxílio-maternidade**

As trabalhadoras que contribuem para a Previdência Social têm direito ao salário-maternidade nos 120 dias em que ficam afastadas do emprego em virtude do parto. O salário-maternidade também é concedido à segurada que adotar uma criança ou ganhar a guarda judicial para fins de adoção.

**j) Salário-família**

Benefício pago aos trabalhadores com salário mensal de até R\$ 710,08 (setecentos e dez reais e oito centavos), para auxiliar no sustento dos filhos de até 14 anos incompletos ou inválidos. São equiparados aos filhos, os enteados e aos tutelados que não possuem bens suficientes para o próprio sustento.

### **3. PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR ABERTA**

Nos últimos anos, a questão previdenciária tem sido tema de grandes discussões no nosso país. As mudanças no perfil etário e a redução do dinamismo no mercado de trabalho foram determinantes com relação à solvência do sistema, concebido ainda nos anos 60. Não há dúvidas de que o setor de previdência complementar vem crescendo, principalmente devido à maior participação do segmento aberto de previdência. O objetivo do Capítulo é discutir a evolução e crescimento da previdência complementar e suas características.

#### **3.1. Crescimento da Previdência Complementar**

Segundo Almeida (2007), no início, as entidades fechadas, patrocinadas pelas antigas empresas estatais, dominavam quase todo o mercado. O processo de desestatização e a emergência de diversos fundos patrocinados por empresas privadas vêm dando maior equilíbrio ao mercado. Ao mesmo tempo, o crescimento das entidades abertas vem garantindo uma participação do público em geral e consolidando um novo sentimento de poupança em largas parcelas da população.

Alguns fatores impulsionaram esta performance. A abertura comercial implicou tanto em inovações tecnológicas, quanto em uma maior concorrência, acarretando transformações no mercado de trabalho, em especial na utilização de técnicas menos intensivas em mão-de-obra. Em consequência, o número de trabalhadores informais e de autônomos cresceu, ao mesmo tempo em que os processos de terceirização se intensificaram.

Por outro lado, a entrada no mercado de novas instituições de previdência privada e a nova regulamentação desse setor caminhou no sentido de conferir maior solidez ao sistema. Porém acredita-se que a crise financeira da previdência pública e as suas constantes mudanças

de regras venham gerar na população, certa desconfiança quanto a esse sistema de aposentadorias.

Nos últimos anos, muitas coisas mudaram. Em primeiro lugar, o Regime Geral de Previdência Social teve seu público alvo com a faixa de rendimentos de até dez salários mínimos, rendendo-se à realidade de que a tentativa de atingir renda mais elevada numa situação de igualdade estrutural dos rendimentos do trabalho só poderia levar ao colapso do sistema. Em segundo lugar, o amadurecimento das agências de regulação e da administração dos fundos resgatou uma credibilidade abalada em vários momentos. Em terceiro lugar, a política de regulação das aplicações passou a visar à garantia aos poupadores, ao invés de construir mercados cativos para propiciar financiamento barato ao Tesouro Nacional (FALEIROS, 2006).

O gráfico 1 mostrou a defasagem do salário em relação aos benefícios pagos pelo INSS. Os números comprovam que, quanto maior for o salário no período imediatamente anterior à aposentadoria, maior será a diferença entre o padrão de vida atual e o futuro.

### **3.2. Planos de Previdência Complementar**

O PGBL – Plano Gerador de Benefícios Livre é um produto de previdência complementar que visa acumulação de recursos e a transformação destes em uma renda futura. Seu funcionamento é bem simples: periodicamente o cliente realiza aportes para o plano, que são aplicados em um FIE (Fundo de Investimento Especial). O montante renderá ao longo do tempo formando uma reserva. Quando chegar a idade escolhida pelo trabalhador para se aposentar, o que precisa coincidir com a idade da aposentadoria pelo INSS, ele poderá optar por receber sua renda em uma única parcela ou então em quantias mensais (SILVA e AZEVEDO, 2005).

O investimento é por demais vantajoso para quem declaração do Imposto de Renda, já que é possível deduzir o valor das contribuições realizadas ao plano da base de cálculo do imposto de renda, até o limite de 12% da renda bruta anual (desde que o trabalhador também contribua para a Previdência Social – INSS ou regime próprio).

O VGBL - Vida Geradora de Benefício Livre, desenvolvido com base no PGBL, é um seguro de vida que garante cobertura em caso de sobrevivência, funcionando, portanto como um plano de previdência com praticamente as mesmas características do PGBL.

### **3.3. Consumidores de Previdência Privada**

Vários foram os que fatores impulsionaram o desenvolvimento do setor de previdência privada nas últimas décadas. Contudo, saber que o setor vem crescendo não parecia suficiente para dimensionar o seu potencial de desenvolvimento. Para isso fazia-se necessário conhecer o público que o setor atrai.

Nesse sentido, Póvoas (2000) desenvolveu um estudo com o objetivo de traçar o perfil dos consumidores de previdência privada na última década. A partir dos dados das Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD's) foi ajustado um modelo de probabilidade de compra desses produtos.

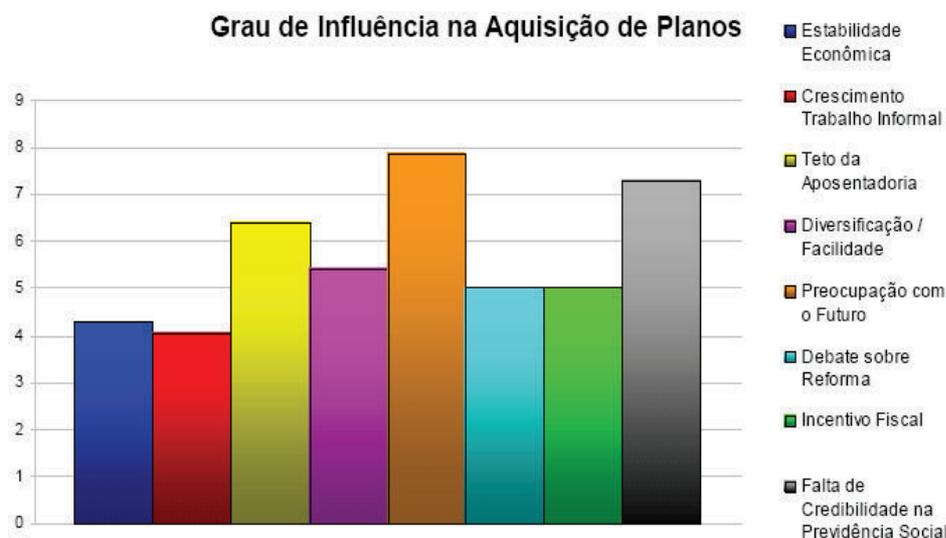
Os resultados mostram que a probabilidade de possuir um plano de previdência privada é muito influenciada pela escolaridade, o que evidencia a importância do acesso à informação. A idade se mostrou mais relevante para os homens de que para mulheres, a renda, como era de se esperar, também se mostrou importante. Em relação ao sexo, os homens possuem maior probabilidade de pertencer a este segmento, sendo que a participação das mulheres foi crescente na década passada. As diferenças, tanto de sexo como de raça/cor, diminuem conforme aumenta a escolaridade e a renda.

O estudo apresenta também projeções acerca do potencial de crescimento deste setor para os próximos 20 anos. As projeções apontam para o fato de que a tendência histórica do aumento na escolaridade da população deve implicar um aumento do contingente de indivíduos participantes do segmento da previdência privada, ainda que as mudanças na inserção no mercado de trabalho caminhem no sentido de uma maior informalização, o que reforça a influência do acesso à informação.

Conforme Almeida (2007), o perfil do consumidor de planos de previdência privada no Brasil, de uma forma geral, engloba indivíduos com alta escolaridade e renda. As mulheres, ao longo da década, tiveram participação crescente no segmento. Dentre os trabalhadores, os empregados formais são os que têm maior participação no mercado, sendo que os trabalhadores informais e os por conta própria apresentam crescimento considerável nas taxas de participação no segmento.

Analisando-se os principais motivos que levam os indivíduos a adquirem plano de previdência, identificou-se que o fator que teve maior influência para tal aquisição foi a preocupação com o futuro (BATICH, 2004). Em segundo e terceiros lugares, respectivamente, considerou-se de grande influencia a falta de credibilidade no Sistema Previdenciário existente, e a preocupação com o teto da aposentadoria que será adotado na época.

GRÁFICO 3



Fonte: Beltrão (1995)

### 3.4. Previdência Privada x INSS

Para os autônomos, os planos privados poderiam custar menos do que o do governo. Se um profissional autônomo ou um empresário pudesse deixar de contribuir com a previdência social e aplicar o mesmo dinheiro em um plano de previdência privada, dependendo da idade do contribuinte e do prazo de pagamento, um plano privado pode custar menos do que um público (SCOBAR, 2005).

Um homem, por exemplo, que se inscrevesse na previdência aos 16 anos e contribuísse sobre um salário-base de R\$ 1.000,00, teria de pagar mensalmente o equivalente a 20% do seu salário-base para a previdência pública ou 9% para um plano privado, para se aposentar, em ambos os casos, aos 58 anos com uma renda vitalícia de R\$ 1.172,00 ao mês.

Para as mulheres, a situação é um pouco diferente. As alíquotas são outras, e para elas há mais casos em que a previdência pública é mais vantajosa do que a particular em relação aos homens. A princípio, quanto mais jovem for a pessoa e mais ela contribuir, maior será a vantagem da previdência privada sobre a pública.

Nos cálculos, não foi considerado que a previdência pública, além de cobrir a aposentadoria, abrange benefícios, como auxílio-doença, pensão por morte (para os filhos cônjuges etc.), salário maternidade etc. Porém, mesmo que eles não fossem incluídos, em geral a vantagem da previdência não desapareceria. Isso porque os custos com seguros que cobrem tais benefícios são baixos, devido à pequena incidência de sinistros (OLIVEIRA, 2005).

É importante também lembrar que cada caso deverá ser analisado mediante suas peculiaridades (há contribuintes individuais que podem diminuir a alíquota paga para o governo) e que ainda não é possível trocar a previdência pública pelos planos privados. A contribuição para o governo é obrigatória. Muita gente se esquece desse detalhe e, por causa disso, além de ficar irregular perante a lei, em alguns casos “desperdiça” contribuições já realizadas.

## **4. BENEFÍCIOS GERADOS PARA O BRASIL PELO FORTALECIMENTO DAS INSTITUIÇÕES DE PREVIDÊNCIA PRIVADA**

O objetivo deste capítulo é apresentar os principais benefícios gerados para o Brasil em função do fortalecimento das instituições de previdência privada. Além, discute-se a regulamentação do setor e os riscos envolvidos.

### **4.1. Influência para a Economia**

Os benefícios, para o país, gerado pelo fortalecimento das instituições de previdência privada são incalculáveis. Conforme Jardim (2007) o maior deles é, sem dúvida, a construção de poupanças de longo prazo, cujo papel no sistema financeiro moderno é justamente o de exercer uma contrapartida aos movimentos cada vez mais acelerados do capital especulativo. O forte direcionamento para os fundos de renda fixa e a aquisição de títulos públicos demonstra que este papel já vem sendo exercido no Brasil.

Para Canuto (2007) a previdência privada é hoje o maior investidor institucional brasileiro, uma vez que seus ativos financeiros estão a serviço da economia nacional, fortalecendo as atividades produtivas e servindo à política econômica, pois as aplicações são direcionadas pelos órgãos governamentais.

#### **a) Previdência Complementar Aberta**

Podemos entender que a previdência complementar aberta é aquela que permite a participação de qualquer cidadão, diferentemente da fechada, que é restrita aos participantes de determinado ambiente, geralmente empresas.

Sua principal característica é a contribuição que parte da iniciativa própria do participante, com maior liberdade de escolha e adequação às necessidades individuais. O

interessado pode contratar e contribuir ao plano de seu interesse, da forma mais conveniente. Justamente por esta facilidade, os planos de previdência aberta têm apresentado tão grande crescimento.

Este tipo de plano previdenciário é oferecido por seguradoras ou por bancos, e um dos principais benefícios é a sua liquidez, já que os depósitos podem, geralmente, ser sacados a cada dois meses. É importante destacar que este aspecto da previdência aberta muito contribui para a economia pois aumenta a possibilidade de poupança por parte dos indivíduos, seja para retorno imediato ou não.

Jardim (2007) destaca que o público-alvo da previdência privada aberta é composto por pessoas que buscam garantir o mesmo padrão de vida, ou pelo menos próximo a este, durante a aposentadoria. A intenção é que a renda mensal recebida durante o período de vida da pessoa, não sofra uma redução muito grande com a aposentadoria, o que obrigaria ao aposentado reduzir o seu nível de vida. No Gráfico 4 podemos observar a crescente participação dos planos de previdência aberta no mercado.

#### GRÁFICO 4

##### PARTICIPAÇÃO DOS PLANOS DE PREVIDÊNCIA NO MERCADO



Fonte: Site Banco Bradesco S.A. (2008)

Ao mesmo tempo, o fortalecimento do mercado de capitais, numa economia de desenvolvimento capitalista tardio, como a brasileira, nunca poderia deixar de se amparar no tipo de investimento que aos fundos compete fazer na defesa de uma curva de rentabilidade compatível com as obrigações futuras e a necessária diversificação de ativos. A consolidação do setor está acontecendo, mas outros desafios aparecem: a oferta aos servidores públicos de um regime confiável, a participação no esforço de financiamento ao investimento produtivo e a transparência na gestão dos ativos ainda devem ser buscadas. A maturidade já demonstrada pelo setor impõe uma ação ativa na construção das propostas para que o amadurecimento do sistema seja plenamente atingido (MARTINS, 2007).

#### **b) Previdência Complementar Fechada**

Na previdência complementar fechada, a empresa e o empregado contribuem, capitalizando reservas que serão convertidas em benefícios de aposentadoria no futuro. Durante o período de acumulação de reservas, os fundos atuam como financiadores de empreendimentos, gerando desenvolvimento econômico e rentabilidade para manutenção dos planos previdenciários.

Como patrocinadora, a empresa ao oferecer um plano de previdência complementar, retém seus empregados, mantendo-os com alto nível de satisfação, mais valorizados e seguros. Os empregados da empresa podem participar dos órgãos de administração e fiscalização do fundo.

As empresas que oferecem planos de previdência aos seus empregados contam com incentivo fiscal, podendo deduzir a parcela de suas contribuições vertidas para o fundo, registradas como despesas operacionais, da base de cálculo mensal do Imposto de Renda.

Como participantes, a empresa contribui com igual valor para o fundo de previdência complementar do empregado, ou seja, a cada R\$ 1,00 depositado pelo empregado, a empresa realiza uma contribuição do mesmo valor. Por isso, ao optar por um plano de benefícios, além de garantir seu próprio futuro e o de sua família, o empregado estará realizando um grande investimento.

O participante e seus dependentes contam com cobertura do plano, ou seja, benefícios de risco, em casos de doenças, invalidez, óbito ou reclusão. Além de estar contribuindo a longo prazo para a sua aposentadoria futura, garante a formação de uma poupança caso haja necessidade de resgatar as contribuições. Além da possibilidade de dedução dessas contribuições no Imposto de Renda.

#### **4.2. Regulamentação e Riscos**

Os fundos de pensão são importantes para o país em decorrência de seus objetivos sociais, além de se constituírem em formadores de poupança interna de longo prazo. É natural, portanto, considerar o modo de como são regulamentadas suas aplicações de recursos. A administração dos fundos deve ter como preocupação o pagamento de benefícios aos seus participantes.

A legislação brasileira avançou muito quanto à regulamentação e fiscalização dos planos de previdência privada. Há quase 40 anos, a crise financeira que se instalou no país abalou o setor de previdência privada, porém com a promulgação da Lei 6.435, em 1977, foi criada uma legislação específica para a previdência privada.

Desde então, investir em previdência se tornou mais seguro, visto que existe mais controle sobre as entidades e sobre a forma como investem os seus recursos. Também é importante lembrar, que boa parte dos problemas enfrentados no passado pelos planos de previdência estava relacionada com a falta de indexadores que garantissem a correção do

dinheiro ao longo do tempo. A queda da inflação e a mudança da estrutura dos planos, que passaram a garantir um retorno mínimo, no caso dos planos tradicionais, ou repassar todo o retorno, no caso do PGBL e VGBL, fez com que isso deixasse de ser um problema. Atualmente, quem contrata um plano de previdência tem uma idéia clara de quanto irá receber e qual deverá ser a correção dos benefícios quando se aposentar.

Cabe à Susep (Superintendência de Seguros Privados) regulamentar e fiscalizar todo o setor de previdência privada. Este órgão do governo recebe mensalmente relatórios oficiais das seguradoras, para apuração de todos os valores e aplicações dos participantes.

Além disso, as empresas de previdência privada são obrigadas a constituir reservas técnicas garantidoras do pagamento dos benefícios futuros de seus participantes. Essa reserva técnica é acompanhada pela Susep continuamente, o que permite antecipar e identificar soluções para possíveis problemas de solvência que a entidade de previdência privada venha a ter.

Apesar disso, caso o investidor ainda não esteja seguro quanto à opção feita, poderá optar pela transferência dos recursos para outro plano. Isso é possível porque a portabilidade entre planos de previdência é permitida, desde que os recursos sejam transferidos para planos do mesmo tipo..

O ambiente regulamentar, no que se refere à gestão de ativos e passivos de fundos de pensão, deve realmente ser criterioso, garantindo a preservação dos direitos dos participantes, sem ser restritivo a ponto de inviabilizar investimentos que possibilitem os retornos necessários para a complementação da aposentadoria dos participantes.

Ou seja, o ambiente regulamentar deve buscar evitar medidas restritivas que não dêem margem para que os gestores dos fundos de pensão administrem os recursos, levando em conta as suas especificidades, tais como requisitos de retorno, exposição a riscos e a necessidade de liquidez (OLIVEIRA, 2006).

Levando em consideração o risco do recebimento ou não do valor investido, isso dependerá exclusivamente do futuro. Segundo Mattos (2007) os planos de previdência podem ser divididos em duas fases: a de contribuições e a de pagamento do benefício. Na primeira etapa, os recursos são remunerados de acordo com as regras vigentes. Dessa forma, no caso de morte, o saldo acumulado, descontados os impostos, fica à disposição dos beneficiários legais. Em caso de invalidez, o próprio segurado pode receber a quantia em questão.

Por outro lado, se a morte acontecer durante o período de contribuição, duas são as possibilidades. Se o participante optou por receber uma renda vitalícia, o dinheiro depositado passa a fazer parte da reserva técnica da seguradora, não dando direito aos dependentes. Essa situação ocorre porque o benefício foi calculado em cima da expectativa de vida do contratante.

Porém se a opção foi receber uma quantia determinada por um também determinado número de anos, os beneficiários passam a ter direito a receber o valor até que se complete o número de anos do contrato. O valor também pode ser sacado de uma só vez, descontados os devidos impostos.

## 5 CONCLUSÃO

O objetivo inicial dessa pesquisa foi confrontar os planos de previdência pública e privada. Percebeu-se ao longo do trabalho, que a adesão dos planos de previdência privada aberta tem relação direta com a crise da previdência social. Essa afirmação tem como embasamento prático o principal motivo para a aquisição de um plano: a preocupação com o futuro.

Teoricamente, o trabalhador deveria contratar um plano de previdência privada para complementar a pública, visto que dado o pequeno período de carência exigido pelos planos abertos e as diferentes formas de tributação, muitos estão contratando planos com objetivos de curto prazo, como uma opção de investimento.

Podemos até observar que o mercado de previdência privada é fomentado e estimulado pelo governo, que visa criar um sólido mercado de previdência privada, capaz de complementar/substituir a segurança oferecida pelo Estado, além de gerar poupança interna para o país, o que, segundo o governo, levará ao desenvolvimento econômico, empregos, melhor qualidade de vida dos trabalhadores e outros. Nesse processo, o governo e o mercado de previdência recebem uma forte aliada, a imprensa, que trabalha divulgando esses argumentos, denunciando a falência da previdência social e reforçando as vantagens da previdência privada.

Nesse sentido, consideramos que o mercado de previdência não se desenvolveu em um vácuo sociológico, mas sim, está imerso em relações sócio-culturais. Por fatores sociais, entendemos o papel da imprensa nacional, que abriu um debate sobre a crise/reforma da previdência social, periodicamente reavivado pela discussão acerca do destino dessa instituição.

Há grandes oportunidades de crescimento para o setor privado, e cabe às instituições privadas, atentas a esse mercado potencial, explorar essa necessidade e oferecer produtos que atendam a esse mercado. Já no âmbito político-social, cabe aos legisladores, por meio da Reforma Previdenciária, o ajuste das contas públicas para postergar o inevitável: a falência do Sistema Previdenciário Brasileiro.

## 6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANAPP. Agência Nacional da Previdência Privada. Disponível em <<http://www.anapp.com.br>> , acesso em 11 de dezembro de 2008.

ALMEIDA, Ângelo – Consumidores da Previdência – Disponível em: <http://www.fenaprevi.org.br/Site/818/5071.aspx>, acesso em 12 de janeiro de 2009.

BRDESCO PREVIDÊNCIA. Bradesco Vida e Previdência. Disponível em <<http://bradescoprevidencia.com.br>>. Acesso em 15 de dezembro de 2008.

BRASIL, Constituição da República Federativa.

BATICH, Mariana. *Previdência do trabalhador: uma trajetória inesperada*. ISSN 0102-8839, São Paulo, 2004.

CANUTO, Alessandra. *O Crescimento da Previdência Privada Face a Crise da Previdência Social, 2007*. Dissertação (Curso de Administração de Empresas) – Mackenzie-SP.

DATAPREV. Ministério da Previdência e Assistência Social. Disponível em <<http://www.mpas.gov.br>>. Acesso em 11 de janeiro de 2009.

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio Econômicos – *A Previdência Tem Déficit? 2007* – disponível em <http://www.dieese.org.br/PrevidenciaDeficit.pdf>, acesso em 19 de fevereiro de 2009.

FALEIROS, Vicente de Paula. *Política Social do Estado Capitalista, 2006* – disponível em [http://bases.bireme.br/LILACS&lang=p&nextAction=lnk&exprSearch=160098&indexSearch=ID](http://bases.bireme.br/LILACS/lang=p&nextAction=lnk&exprSearch=160098&indexSearch=ID), acessado em 12 de fevereiro de 2009.

FERREIRA, Carlos Roberto e SOUZA, Solange de Cássia – Aposentadorias, pensões e desigualdade da renda: uma análise para o Brasil no período 1998-2003. *Revista de Economia Contemporânea*, Curitiba, 2008.

- JARDIM, Maria Aparecida Alves. *A Previdência Social e o Mercado da Previdência Privada: Um Olhar Sociológico*, 2007. Dissertação (Curso de Sociologia) – UFBA
- JARDIM, Chaves M. *O mercado das previdências: fatores sócio-culturais na criação do mercado*. 2002. Dissertação (mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção – Universidade Federal de São Carlos.
- OLIVEIRA, Iris Maria – *Política Social, Assistência Social e Cidadania*. Editora Ibeb, São Paulo, 2006.
- OLIVEIRA, Marcelo – *Previdência e Educação*. Editora Saraiva, Rio de Janeiro, 2005.
- MATTOS, Carlos André – *Previdência no Brasil*. Editora Brasis. São Paulo, 2007.
- MARTINS, Claudio Elvis – *Políticas Sociais: Acompanhamento e Análise* – IPEA, 2007. Disponível em [http://www.ipea.gov.br/sites/publicacoes/bp/SEGURIDADE\\_SOCIAL.pdf](http://www.ipea.gov.br/sites/publicacoes/bp/SEGURIDADE_SOCIAL.pdf), acessado em 02 de fevereiro de 2009.
- MODIGLIANI, F. - *Life cycle, individual thrift, and the wealth of nations*. The American Economic Review, n.76, p.297-313, 1986.
- PÓVOAS, Manuel . *Seguro e Previdência*. São Paulo: Green Forest do Brasil, 2000.
- SILVA, Antônio Carlos Magalhães e AZEVEDO, Gustavo Henrique – *Eficiência e Sobrevivência: Binômio Fundamental para Previdência Social*. Editora RT, Rio de Janeiro, 2005.
- SILVA, Ademir Alves da - *A Reforma da Previdência Social no Brasil: Entre o Direito e o Mercado*. ISSN 0102-8839, São Paulo, 2004.
- SCOBAR, Cláudio – *Mercado de Trabalho e Previdência no Brasil*. Editora Mundos, São Paulo, 2005.