

UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO
INSTITUTO DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS

A PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR E SEU CRESCIMENTO NAS ÚLTIMAS
DÉCADAS

MARÍLIO RIBEIRO DE SOUZA

2008

MARÍLIO RIBEIRO DE SOUZA

A PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR E SEU CRESCIMENTO NAS ÚLTIMAS
DÉCADAS

TRABALHO MONOGRÁFICO DE
CONCLUSÃO DO CURSO APRESENTADO
AO DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS
ECONÔMICAS DA UFRRJ COMO
REQUISITO PARCIAL PARA OBTENÇÃO
DO TÍTULO DE BACHAREL EM
CIÊNCIAS ECONÔMICAS

ORIENTADOR
Professor Paulo Roberto da Silva

2008

AGRADECIMENTO

Ao meu Deus

Ao Professor Paulo Roberto da Silva

Aos meus pais

À minha filha Maisa

À minha namorada Leiluce

SUMÁRIO

| | PÁGINA |
|--|--------|
| RESUMO | i |
| ABREVIATURAS E SIGLAS | ii |
| LISTA DE FIGURAS | iii |
| LISTA DE GRÁFICOS | iv |
| | |
| 1- INTRODUÇÃO | 1 |
| 1.1 - APRESENTAÇÃO DO PROBLEMA | 2 |
| 1.2 – OBJETIVOS | 2 |
| 1.2.1 - OBJETIVO GERAL | 2 |
| 1.2.2 - OBJETIVO ESPECÍFICO | 2 |
| 1.3 - QUESTÕES DE PESQUISA | 3 |
| 1.4 - DELIMITAÇÃO E ABRANGÊNCIA DA PESQUISA | 3 |
| 1.5 – METODOLOGIA | 3 |
| 1.6 - RELEVÂNCIA DA PESQUISA | 3 |
| 2 – ORIGENS DA PREVIDÊNCIA E CONCEITUAÇÃO DO REGIME PREVIDENCIÁRIO BRASILEIRO | 4 |
| 2.1 – PREVIDÊNCIA SOCIAL | 4 |
| 2.2 – PREVIDÊNCIA PRIVADA | 5 |
| 2.3 – REGIME PREVIDENCIÁRIO BRASILEIRO | 7 |
| 2.3.1 - MODELO DE REPARTIÇÃO X MODELO DE CAPITALIZAÇÃO | 10 |
| 2.3.2 – INSS | 13 |
| 2.3.3 – PLANOS DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR | 20 |
| 3 – EVOLUÇÕES DA PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR NAS ÚLTIMAS DÉCADAS | 22 |
| 3.1 – CRESCIMENTO DO SETOR PREVIDENCIÁRIO NO PAÍS | 22 |
| 3.2 – CONSUMIDORES DE PREVIDÊNCIA PRIVADA | 23 |
| 3.3 – PREVIDÊNCIA PRIVADA X INSS | 26 |
| 4 – PARTICIPAÇÃO ECONÔMICA | 29 |
| 4.1 – INFLUÊNCIA PARA A ECONOMIA | 29 |
| 4.2 – REGULAMENTAÇÃO E RISCO | 32 |
| 5 – CONCLUSÃO | 36 |
| REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 38 |

RESUMO

A discussão sobre o tema previdência ganha cada vez mais espaço na sociedade brasileira, revelando preocupação com a manutenção do padrão de vida visto que há uma realidade de que não se pode escapar: o fim da fase produtiva e o início de uma fase de retiro, de mudança, de fim dum ciclo e de começo de outro. O presente trabalho visa a destacar o mercado de previdência no Brasil, mostrando suas características básicas, com a intenção de delimitar a atuação, as diferenças e as semelhanças entre a previdência social e a complementar. O objetivo do trabalho é mostrar um pouco da crise atual do setor previdenciário público, suas origens, suas causas e suas conseqüências. Por outro, lado mostra-se também a evolução do mercado de previdência complementar, sua influência na economia e suas perspectivas de crescimento. Foram utilizados como fontes para este trabalho dados colhidos na internet, jornais e estudos realizados sobre o assunto.

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

| | PÁGINA |
|--|----------|
| FIG. 1 – ORGANOGRAMA DO SISTEMA PREVIDENCIÁRIO BRASILEIRO | 9 |

LISTA DE GRÁFICOS

| | PÁGINA |
|---|--------|
| GRÁFICO 1 - RELAÇÃO SALÁRIO/BENEFÍCIO DO INSS | 14 |
| GRÁFICO 2 - DESPESAS COM BENEFÍCIOS DA PREVIDÊNCIA | 20 |
| GRÁFICO 3 - GRAU DE INFLUENCIA NA AQUISIÇÃO DE PLANOS | 26 |
| GRÁFICO 4 - PARTICIPAÇÃO DOS PLANOS NO MERCADO | 31 |

CAPÍTULO 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. 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. Na atual conjuntura do país, o pequeno crescimento no valor do benefício dos 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.

1.1 – Apresentação do Problema

Atualmente o maior conjunto de despesas do governo é com pagamento de benefícios previdenciários. Com o aumento do número de aposentados e a redução de contribuintes, 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 e, o mais grave, a dívida cresce a cada ano em função do aumento da expectativa de vida dos brasileiros e do aumento da economia informal e do desemprego.

1.2 – Objetivos

1.2.1 – Objetivo Geral

O objetivo geral deste trabalho é informar sobre a trajetória do sistema previdenciário brasileiro das últimas décadas, com ênfase no setor de previdência complementar, a sua origem, seu crescimento no período e a sua importante participação na economia do país, impulsionando o desenvolvimento.

1.2.2 – Objetivo Específico

O objetivo específico é mostrar a importância da previdência complementar para uma economia de desenvolvimento capitalista tardio com um déficit previdenciário crescente.

1.3 – Questão da pesquisa

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.

1.4 – Delimitação a abrangência da pesquisa

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.

1.5 – 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 os livros com esse assunto são escassos.

1.6 – Relevância da Pesquisa

Com o presente trabalho, pode ser verificado um possível rumo para um futuro seguro e tranquilo do trabalhador, mesmo com todas as turbulências da economia e principalmente devido a grande insegurança gerada pelo “rombo” da previdência.

CAPÍTULO 2

ORIGEM DA PREVIDÊNCIA E CONCEITUAÇÃO DO REGIME

PREVIDENCIÁRIO BRASILEIRO

2.1 - PREVIDÊNCIA SOCIAL

Entende-se por seguridade social “conjunto integrado de ações de iniciativa de poderes públicos e da sociedade, destinado a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social”. (constituição Brasileira – art. 194)

A Previdência é um sistema cuja finalidade é, mediante contribuição, assegurar aos beneficiários meios indispensáveis de manutenção originadas por incapacidade física, desemprego involuntário, idade avançada, tempo de serviço ou morte.

A Seguridade social Brasileira foi organizada seguindo-se os princípios básicos definidos no texto constitucional: a universalidade da cobertura e do atendimento; uniformidade e equivalência dos benefícios e serviços às populações urbanas e rurais; e diversidade na base de financiamento. Dado o seu caráter universal, democrático e descentralizado, foram entendidos pela sociedade brasileira, como um avanço significativo em direção às condições sociais vigentes em países desenvolvidos.

O financiamento da seguridade social é feito por toda sociedade, de forma direta ou indireta, mediante recursos provenientes da União, dos Estados, do Distrito Federal, dos Municípios e das contribuições sociais. A União além de contribuir para o custeio é uma espécie de fiadora da Previdência Social e por lei complementa esses recursos quando não forem suficientes.

No âmbito federal, as receitas que compõem o orçamento da seguridade social são: os recursos da União (oriundos do Orçamento Fiscal, fixados obrigatoriamente na lei

orçamentária anual); contribuições sociais (das empresas, dos trabalhadores em geral, dos produtores rurais, pessoas físicas e dos segurados especiais, dos concursos prognósticos e dos clubes de futebol); e outras fontes (multas, atualizações monetárias e juros moratórios aplicados às empresas e aos contribuintes individuais, remuneração de terceirização de serviços, demais receitas patrimoniais, industriais e financeiras e outras receitas).

O direito à previdência é garantido pela Constituição 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 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. 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.

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 – Regime Previdenciário Brasileiro

O regime previdenciário brasileiro está definido nos artigos. 40, 201 e 202 da Constituição Federal. O sistema previdenciário brasileiro é constituído por 3 (três) regimes de previdência:

1. Regime Geral de Previdência Social público, operado pelo INSS;
2. Regimes Próprios de Governos de Servidores Públicos, público e obrigatório;
3. 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 INSS, 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. 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.

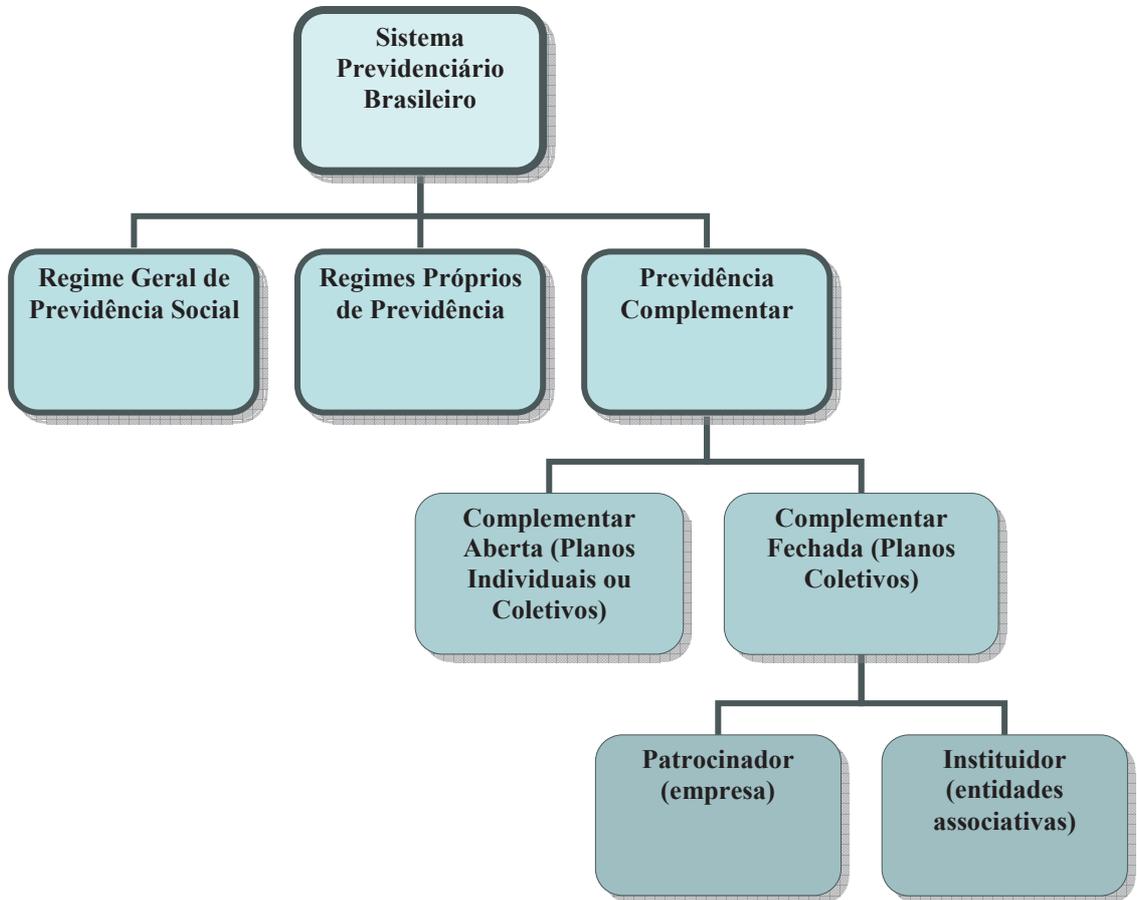
São organizadas sob forma de fundação ou sociedade civil, pessoas jurídicas de direito privado sem fins lucrativos e estão enquadradas na área de competência do Ministério da Previdência e Assistência Social e de Conselho de Gestão de Previdência Complementar, sendo fiscalizadas pela Secretaria de Previdência 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.

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



Para facilitar a expansão do sistema previdenciário, oferecendo uma alternativa viável às pequenas empresas, o Ministério da Previdência e Assistência Social através da SPC, 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

a) Sistema de Repartição (SR)

Este 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, também conhecido como de contribuições não definidas, em que os benefícios têm seus valores definidos por lei ou contrato (no RGPS decorrem 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.

Contudo, é justamente neste fato que reside à solidariedade do sistema de repartição (SR), 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, tornando - se, indubitavelmente, importante instrumento de justiça social e distribuição da renda.

Neste sistema, os benefícios previdenciários são regulamentados por Lei, que normalmente estabelece os riscos sociais abrangidos (normalmente este sistema é mais abrangente), níveis mínimo e máximo do valor dos benefícios, fórmulas para o cálculo da renda dos segurados; oferecendo, portanto, uma segurança jurídica aos seus filiados. No sistema de repartição, nem sempre o benefício guarda uma proporção com as contribuições pagas (como é o caso no Brasil do salário-maternidade), por vezes, sequer exigindo-as, haja vista, o exemplo brasileiro. A situação dos segurados especiais e dos trabalhadores rurais

filiados ao RGPS – Regime Geral de Previdência Social – antes de 1991 (§ 2º, do art. 55, c/c o art. 143, da Lei nº 8.213/91), torna-se, também por este aspecto, um importante instrumento de distribuição de renda e justiça social. 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.

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. Por outro lado, como já dito, incentivam a solidariedade entre gerações e grupos sociais. Verifica-se, pois, que o sistema de repartição apresenta um caráter eminentemente social e coletivo em detrimento do econômico.

b) Sistema de Capitalização (SC)

É o sistema adotado no Brasil quanto aos regimes privados de caráter complementar, sendo também conhecido como sistema privado (embora esta não seja uma verdade absoluta uma vez que estes sistemas podem ser prestados por entes estatais). 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 (prêmios) definidas (quando adotado o regime de contribuições definidas), sendo que 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 (sinistro), 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 havidas (dirigismo contratual). O sistema de capitalização apresenta nítidas desvantagens 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. No mais, neste modelo, os riscos (objeto de cobertura) são bem reduzidos em relação ao anterior (SR), a saber: tempo de contribuição e idade, morte e incapacidade. Este sistema, adotado um ou outro regime, é injusto com as classes mais desfavorecidas, que não podem contribuir com grandes montas mensais, nem por longos períodos. O Chile, na reforma promovida no início da década de 80, adotou este modelo (SC), privatizando todo o sistema previdenciário, respeitando, contudo, os direitos adquiridos dos beneficiários que estivessem em gozo de benefícios previdenciários.

c) Sistemas mistos

Há inúmeras possibilidades de combinação entre os sistemas de capitalização e de repartição, que podem formar infinitas variáveis de sistemas previdenciários. O modelo mais comum é o baseado no método de contribuições escalonadas, que apresenta critérios mais rígidos para a concessão de benefícios (normalmente exigindo os requisitos de idade e tempo de contribuição cumulativamente), além de acumular reservas das contribuições de segurados e empregadores de forma que possa subvencionar as aposentadorias futuras. Pode, ou não, prever a criação de contas individuais. Devem ser realizadas avaliações atuariais periódicas de forma a determinar se os valores das contribuições atuais (acrescidas da reserva) serão suficientes para cobertura dos benefícios futuros, hipótese em que os valores daquelas poderão ser mantidos ou majorados. Este modelo congrega aspectos de ambos os sistemas acima analisados, podendo tender para um ou outro, dependendo do caso concreto. O sistema previdenciário brasileiro, tanto para os trabalhadores da iniciativa privada e, após a reforma, para os servidores civis, analisado sob um aspecto global (englobando o RGPS e o regime de previdência privado complementar), pode ser tido como um sistema misto, já que, no RGPS, congregam-se elementos do sistema de repartição e no privado complementar, elementos do sistema de capitalização. A bem da verdade, não existe um modelo puro de repartição ou de capitalização, pois sempre haverá elementos de um sistema no outro.

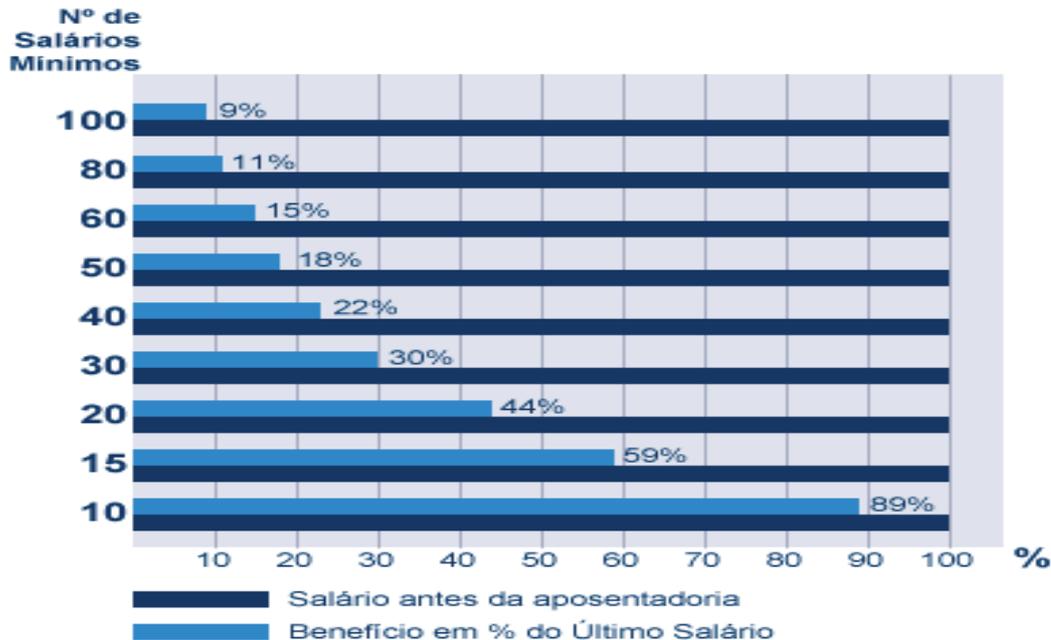
2.3.2 – INSS

O INSS (Instituto Nacional do Seguro Social) é o caixa da Previdência Social, responsável pelos pagamentos das aposentadorias e demais benefícios dos trabalhadores brasileiros com exceção dos servidores públicos.

A principal vantagem é garantir 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. A contribuição é obrigatória tanto para o empregado quanto para o empregador, não existindo a possibilidade de opção.

GRÁFICO 1
RELAÇÃO SALÁRIO/BENEFÍCIO INSS



Fonte: BRASILPREV

O INSS oferece ao trabalhador uma série de benefícios, sendo:

- Aposentadoria por idade

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

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

- Aposentadoria por tempo de contribuição

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

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

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

- Aposentadoria por invalidez

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

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

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

- 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 (15, 20 ou 25 anos).

- Auxílio-doença

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

liberais, trabalhadores por conta própria, entre outros), a Previdência paga todo o período da doença ou do acidente (desde que o trabalhador tenha requerido o benefício).

Para ter direito ao benefício, o trabalhador tem de contribuir para a Previdência Social por, no mínimo, 12 meses. Esse prazo não será exigido em caso de acidente de qualquer natureza (por acidente de trabalho ou fora do trabalho). Para concessão de auxílio-doença é necessária a comprovação da incapacidade em exame realizado pela perícia médica da Previdência Social.

- 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. O empregado doméstico, o contribuinte individual e o facultativo não recebem o benefício.

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

O auxílio-acidente, por ter caráter de indenização, pode ser acumulado com outros benefícios pagos pela Previdência Social exceto aposentadoria. O benefício deixa de ser pago quando o trabalhador se aposenta. Para pedir auxílio-acidente, o trabalhador não precisa apresentar documentos, porque eles já foram exigidos na concessão do auxílio-doença.

Corresponde a 50% do salário de benefício que deu origem ao auxílio-doença corrigido até o mês anterior ao do início do auxílio-acidente. O pagamento do auxílio-acidente começa a partir do dia seguinte em que cessa o auxílio-doença.

- 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.

- Pensão por morte

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

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

- 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 é concedido à segurada que adotar uma criança ou ganhar a guarda judicial para fins de adoção.

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

- Salário-família

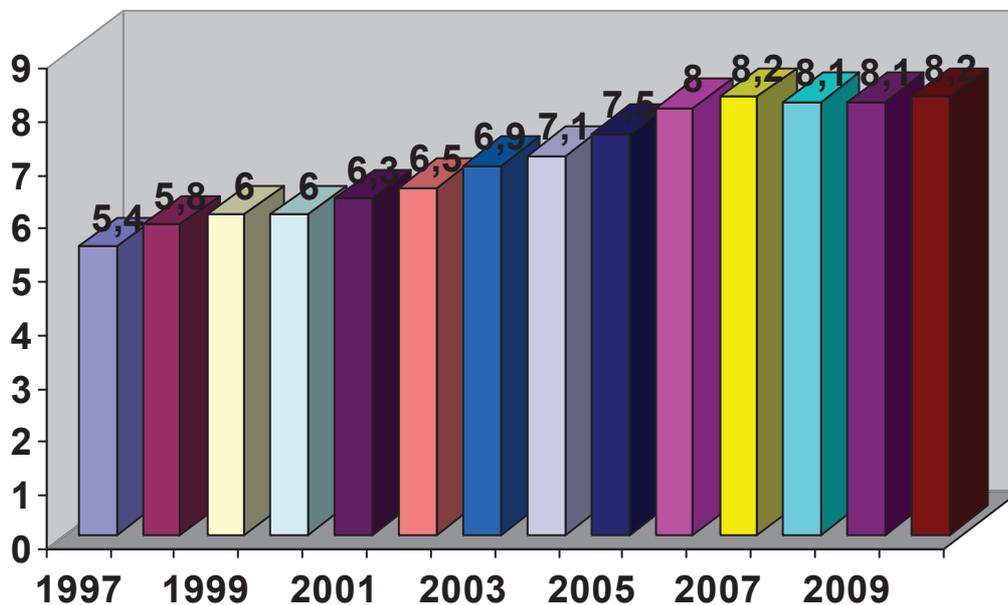
Benefício pago aos trabalhadores com salário mensal de até R\$ 654,67, para auxiliar no sustento dos filhos de até 14 anos incompletos ou inválidos. São equiparados aos filhos, os enteados e aos tutelados que não possuem bens suficientes para o próprio sustento.

A Previdência Social é uma instituição pública que tem como objetivo reconhecer e conceder direito aos segurados. A renda transferida pela previdência social é utilizada para substituir a renda do trabalhador contribuinte quando ele perde a capacidade de trabalho.

No Brasil, a Previdência Social funciona através do “Regime de Caixa”, ou seja, todas as contribuições realizadas para o INSS vão para um fundo comum e o pagamento de benefícios aos aposentados é realizado utilizando-se diretamente as contribuições feitas pelos trabalhadores da ativa. Além disso, o benefício máximo pago pela previdência social é de R\$ 2.801,82. Quem está acostumado a viver com uma renda acima deste valor, terá dificuldades para manter o padrão de vida quando parar de trabalhar. É por isso que, cada vez mais, as pessoas estão procurando os planos de previdência complementar, que são uma excelente solução para garantir uma aposentadoria tranquila, confortável e de acordo com o padrão de vida levado no momento presente.

GRÁFICO 2

DESPESAS COM BENEFÍCIOS DA PREVIDÊNCIA (% NO PIB)



Fonte: Ministério da Previdência

2.3.3 - 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 dinheiro vai rendendo 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. O investimento é mais vantajoso para quem faz a declaração do imposto de renda, através de formulário completo, 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 PGBL é bastante flexível e permite que os recursos aplicados no plano sejam resgatados (respeitando-se o prazo de carência). Nesse caso, e também no momento do recebimento da renda, haverá incidência de imposto de renda sobre o total resgatado, conforme legislação vigente e opção de tributação escolhida pelo cliente.

O VGBL (Vida Gerador 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.

A grande diferença entre o PGBL e o VGBL está no tratamento fiscal. Enquanto no PGBL há incidência de imposto de renda sobre o total resgatado ou recebido como renda, no VGBL a tributação incide somente sobre o ganho das aplicações financeiras, ou seja, o rendimento do plano (conforme legislação vigente e opção de tributação pelo cliente). Sendo assim, o VGBL é mais indicado para quem faz declaração simplificada ou não são tributados na fonte, como os autônomos. Além disso, é uma ótima opção para investidores que já excederam o limite de dedução do imposto em um plano de previdência complementar, como o PGBL, mas querem investir mais no seu futuro financeiro.

CAPÍTULO 3

EVOLUÇÃO DA PREVIDÊNCIA NAS ÚLTIMAS DÉCADAS

3.1 – Crescimento do Setor Previdenciário no País

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. Isso não significa que diminuiu a importância do segmento fechado. Os ativos acumulados pelos fundos de pensão são sensivelmente superiores aos das entidades abertas. Contudo, são estas últimas que, sobretudo nos últimos 5 anos, cooptaram maior número de participantes alavancando assim o crescimento do setor.

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 heterogeneidade estrutural dos rendimentos do trabalho só poderia levar ao colapso ou a redistribuição regressiva entre os beneficiários do sistema. Em segundo lugar, o amadurecimento das instâncias 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. 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 – Consumidores de Previdência Privada

Todos esses 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 atraía.

Nesse sentido, sob a coordenação do Professor Kaizô Beltrão (A Reforma da Seguridade Social no Brasil, 1995, págs. 12 a 20), foi desenvolvido um estudo com o objetivo de traçar o perfil dos consumidores de previdência privada na última década. A partir dos

dados das PNAD's (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios), que investigam, dentre outras informações, a existência de vínculo contributivo a algum instituto de previdência privada para as pessoas de 10 anos de idade ou mais, foi ajustado um modelo de probabilidade de compra desses produtos. As variáveis selecionadas foram rendas (domiciliar e individual); anos de estudo do chefe de domicílio (dado que se mostrou mais relevante que a escolaridade individual – de cada integrante da família); cor/raça; sexo e idade individual.

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. Para as projeções, além das variáveis mencionadas acima, os dados foram também desagregados por tipo de inserção no mercado de trabalho e, como um dos parâmetros para as projeções, foram utilizadas hipóteses alternativas para o teto previdenciário do regime público.

Como esperado, o exercício de simulação para definir os impactos resultantes de mudanças em cada uma das variáveis revelou a forte influência dos valores dos tetos previdenciários. 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.

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 entre 1992 e 2001. Os trabalhadores sindicalizados apresentam grande probabilidade de participação no segmento.

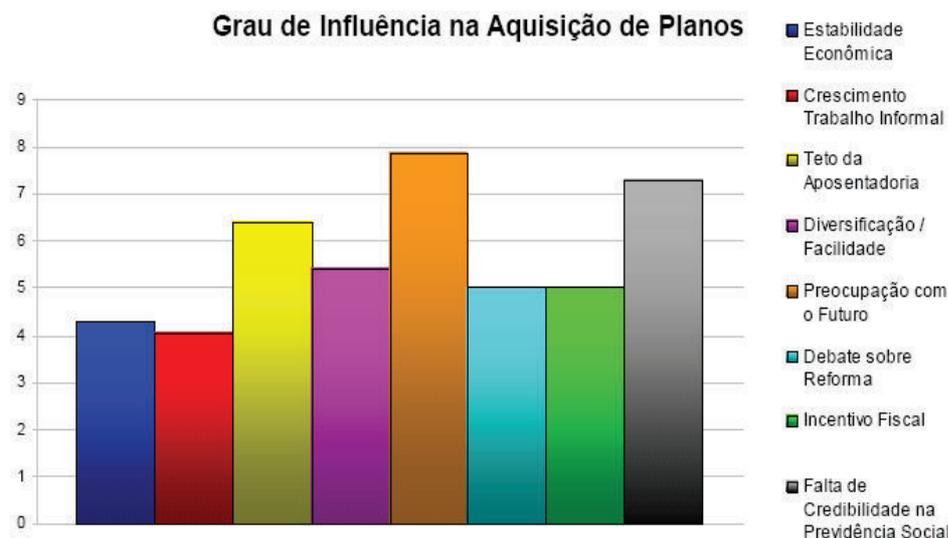
Os dados sobre o segmento aberto, anteriormente a esse período, são mais escassos e a SUSEP divulga os números deste setor, a partir de 1997, o que dificulta o levantamento histórico. O certo é que, desde a institucionalização do setor, no final da década de 1970 até meados de 1990, o segmento fechado congregava o maior contingente de participantes da previdência privada. Assim, o perfil dos consumidores no passado refletia o mesmo padrão dos trabalhadores vinculados às estatais e às multinacionais que ofereciam planos de complementação de aposentadoria como uma extensão de sua própria política de contratação.

As principais transformações no perfil deste consumidor se apresentam pela crescente participação das mulheres e de trabalhadores sem vínculo empregatício (informais) e, também, e pela participação de trabalhadores autônomos. Pode se considerar como os principais fatores para a transformação deste perfil a nova dinâmica macroeconômica, sobretudo as transformações no mercado de trabalho; a estabilização da moeda, possibilitando maior desenvolvimento do setor financeiro, a nova regulamentação do setor e certa desconfiança em relação à previdência pública, já que as constantes mudanças de regras e a crescente necessidade de financiamento do regime público geraram insegurança na população em geral.

Analisando-se os principais motivos que levam os indivíduos a adquirirem plano de previdência, identificou-se que o fator que teve maior influência para tal aquisição foi a

preocupação com o futuro. 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: ANAPP

3.3 – 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.

Newton Cezar Conde, diretor da Conde Consultoria Atuarial, professor da Fundação Instituto de Pesquisas Contábeis, Atuariais e Financeiras - FIPECAFI / USP, com significativa experiência no segmento de Previdência Complementar, fez um estudo comparando quanto um contribuinte individual tem de desembolsar para a previdência pública

e para previdência privada para ter o mesmo benefício depois da aposentadoria. Na maioria dos exemplos, os gastos com um plano privado seriam menores do que com a previdência social. 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, diz Conde, 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, segundo Conde, 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.

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.

Esse desperdício é comum entre pessoas que, depois anos de contribuição como assalariados, trocam a carteira assinada pela condição de empresário ou autônomo e deixam de contribuir para a previdência social. Um homem que se torne empresário aos 42 anos de idade, depois de contribuir por 22 anos, pelo teto, como assalariado, se ele puder continuar

contribuindo com o teto (R\$ 265,65 ao mês), poderá se aposentar, após 15 anos, com um benefício mensal de R\$ 1.328,25. Num plano de previdência privada, com esse valor, prazo e idade, ele nem chegará perto desse benefício. Em casos como esse, mesmo envolvendo períodos menores de contribuição, é sempre bom consultar um especialista ou um posto do INSS, antes de cortar os vínculos com a previdência pública ou diminuir a contribuição. No futuro, pode ser tarde demais para consertar o erro. Ficando 24 meses sem pagar a previdência, a pessoa perde a qualidade de segurada.

CAPÍTULO 4

PARTICIPAÇÃO ECONÔMICA

4.1 – Influência para a Economia

Os benefícios, para o país, gerado pelo fortalecimento das instituições de previdência privada são incalculáveis. 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.

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.

No sistema de previdência complementar, 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 IR.

Como instituidoras, as empresas podem trazer redução das despesas administrativas do plano já que as contribuições dos participantes são dedutíveis para cálculo do IR. Ocorre um ganho de escala decorrente da agregação de poupança de milhares de associados; quanto maior o número de participantes do plano, maior volume de recursos.

Os planos de previdência complementar começaram o ano de 2007 com o pé direito. Em janeiro, a captação de planos de previdência somou R\$ 2,261 bilhões, registrando um crescimento de 30,86% na comparação com o mesmo mês do ano anterior, quando R\$ 1,728 bilhão ingressou no sistema. Os dados são da Fenaprevi (Federação Nacional da Previdência Privada e vida), instituição que sucedeu a Anapp (Associação Nacional da Previdência Privada), e representa o interesse de 83 empresas que vendem planos de previdência privada e seguros de vida.

Foi o melhor desempenho do mercado, excetuando os meses de dezembro, período em que a previdência privada costuma ter uma captação elevada por conta dos incentivos fiscais dos planos PGBL. O volume de novos depósitos do VGBL chegou a R\$ 1,561 bilhão no período, uma alta de 40,35% na comparação com janeiro de 2006, quando R\$ 1,112 bilhão ingressou no sistema através desse produto. A popularização do VGBL deve-se ao fato de que é o produto indicado para o investidor que não declara imposto pelo modelo completo.

GRÁFICO 4

PARTICIPAÇÃO DOS PLANOS DE PREVIDÊNCIA NO MERCADO



Fonte: Site Banco Bradesco S.A.

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 IR.

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. Enormes prejuízos financeiros e, principalmente, de reputação, foram causados aos fundos de pensão no Brasil nos últimos anos, em decorrência de investimentos feitos sem uma análise apropriada de riscos (como no caso dos CDBs do Banco Santos), de um monitoramento ineficiente (como no caso do Aerus, onde aportes não foram realizados pela patrocinadora) e da recente exposição negativa na mídia nacional originada por disputas de origem política.

O ambiente regulamentar, no que se refere à gestão de ativos e passivos de fundos de pensão, deve 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.

O ambiente regulamentar brasileiro para fundos de pensão, apesar de ter sido significativamente alterado ao longo da última década, não perdeu sua base altamente restritiva. Pior, como os últimos anos mostraram, este novo ambiente regulamentar tampouco brindou os fundos de pensão de perdas financeiras e danos de reputação.

O problema torna-se mais grave à medida que a legislação tenta mitigar a exposição a riscos (liquidez, crédito etc.) criando diferentes tipos de restrições por instrumentos e/ou classes de ativos. A literatura de finanças é rica em artigos que ilustram como esta forma de atuação é pouco efetiva na prática, gerando perdas de rentabilidade, dificultando a gestão de ativos e passivos, criando distorções em termos de taxas que são praticadas pelo mercado e aumentando custos operacionais, além de ser de difícil monitoramento.

Outro ponto importante que convém mencionar é que regulamentações de países como EUA, Reino Unido e Irlanda não impõem grandes restrições para as aplicações de recursos dos fundos de pensão. Por outro lado, países como Alemanha, Suíça e Dinamarca impõem inúmeras restrições. Há um descontentamento dos gestores dos fundos de pensão sujeitos a maiores restrições regulamentares. Quando comparamos os ambientes regulamentares para fundos de pensão de diferentes países desenvolvidos verificamos que, nos países com maior liberdade para a alocação de recursos, os retornos reais obtidos em moeda local superaram a longo prazo em até duas vezes aqueles obtidos em países onde há mais restrições regulamentares. Deve-se ressaltar que o ambiente regulamentar imposto aos fundos de pensão alemães e dinamarqueses é menos restritivo que o imposto aos fundos de pensão brasileiros.

Em países onde a taxa de juros básica tem superado as metas atuariais dos fundos de pensão, como o Brasil, a necessidade de ativos com maior rentabilidade não é imperativa para o equilíbrio ativo-passivo. Entretanto, convém não esquecer que a eventual impossibilidade de investimentos em ativos com maior retorno pode causar variações na aposentadoria dos participantes, comprometendo esta alternativa de poupança de longo prazo para a população e até mesmo desestimulando novos investidores.

Por fim, se somarmos as oportunidades perdidas de investimento dos fundos de pensão brasileiros, mais as perdas financeiras e de reputação mencionadas anteriormente, deve-se ter

preocupação com a atual estrutura regulamentar para fundos de pensão no Brasil. O que fazer então?

Primeiramente, é necessário reconhecer que há necessidade de uma evolução planejada de longo prazo no ambiente regulamentar para fundos de pensão no Brasil. Esta evolução não pode ocorrer por uma enxurrada de resoluções de curta duração, substituídas em pouco tempo por outras resoluções.

Em seguida, é importante identificar e copiar (com as devidas adaptações) os setores em que tem havido uma grande evolução regulamentar nos últimos anos, como no caso dos bancos.

Ainda se deve considerar que, é oportuno entender como os ambientes regulamentares internacionais evoluíram após situações de crises como aquelas envolvendo perdas extremas relacionadas a gestores de recursos de terceiros.

E por fim, é fundamental forçar a efetiva inserção de cinco conceitos na prática local:

- responsabilização fiduciária,
- transparência (interna e externa),
- supervisão participativa,
- governança corporativa
- gestão de riscos.

Para tal, é necessário gerar uma verdadeira cultura fiduciária para a gestão de fundos de pensão no Brasil, com transparência e um monitoramento mais construtivo e participativo.

A gestão de fundos de pensão é uma atividade de alta responsabilidade que deve buscar estimular os brasileiros a poupar de forma segura, com uma visão de longo prazo, para uma aposentadoria digna. Merece, portanto, uma regulamentação mais próxima do que há de mais efetivo a nível global.

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.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ANAPP. Agência Nacional da Previdência Privada. Disponível em <<http://www.anapp.com.br>> . Acesso em 11/04/2007
- BRADESCO PREVIDÊNCIA. Bradesco Vida e Previdência. Disponível em <<http://bradescoprevidencia.com.br>>. Acesso em 11/04/2007
- CANUTO, Alessandra. *O Crescimento da Previdência Privada Aberta Face a Crise da Previdência Social*. Dissertação (Curso de Administração de Empresas) – Mackenzie – SP
- DATAPREV. Ministério da Previdência e Assistência Social. Disponível em <<http://www.mpas.gov.br>>. Acesso em 11/04/2007
- JARDIM, Maria Aparecida Alves. *A Previdência Social e o Mercado da Previdência Privada: Um Olhar Sociológico*. 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, J.; TEIXEIRA, M. (IM) *Previdência Social: 60 anos de história da Previdência social*. Petrópolis: Abrasco, 1986.
- PÓVOAS, Manuel . *Seguro e Previdência*. São Paulo: Green Forest do Brasil, 2000