

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA - UFSC
CENTRO SÓCIO-ECONÔMICO
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
ÁREA DE CONCENTRAÇÃO: POLÍTICA E PLANEJAMENTO
UNIVERSITÁRIO

ESTRATÉGIA PARA GARANTIR A
QUALIDADE DE VIDA APÓS A APOSENTADORIA

Ivanir Schroeder

Florianópolis, outubro de 1996

IVANIR SCHROEDER

**ESTRATÉGIA PARA GARANTIR A
QUALIDADE DE VIDA APÓS A APOSENTADORIA**

Dissertação apresentada ao Curso de Pós-Graduação em Administração (Área de concentração: Políticas e Planejamento Universitário) da Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração.

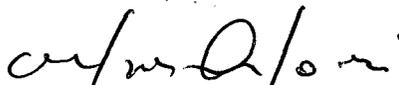
Orientador: Prof. João Benjamin da Cruz Jr., Ph.D.

Florianópolis, outubro de 1996

ESTRATÉGIA PARA GARANTIR A
QUALIDADE DE VIDA APÓS A APOSENTADORIA

IVANIR SCHROEDER

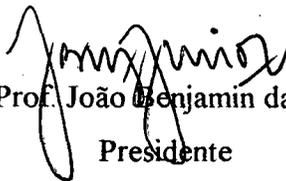
Esta dissertação foi julgada adequada para a obtenção do título de Mestre em Administração (Área de concentração: Política e Planejamento Universitário) e aprovada em sua forma final pelo Curso de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Catarina.



Prof. Dr. Nelson Colossi

Coordenador do CPGA/UFSC

Apresentada à Comissão Examinadora integrada pelos Professores:



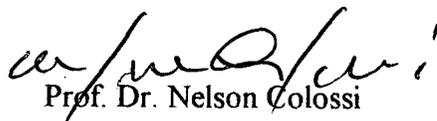
Orientador: Prof. João Benjamin da Cruz Jr., Ph.D.

Presidente



Prof. Antônio Artur de Souza, Ph.D.

Membro



Prof. Dr. Nelson Colossi

Membro

DEDICATÓRIA

A Deus, criador do universo, por minha existência e pela graça confortadora.

A meu pai, que, tanto em vida quanto agora, na saudade, tem sido meu principal incentivador na busca do conhecimento; a minha mãe, de quem aprendo cotidianamente o valor da vida, e a minha namorada, Jocimari, pelo apoio nos momentos difíceis e, principalmente, pela compreensão durante minhas ausências.

AGRADECIMENTOS

Ao professor João Benjamin da Cruz Jr., pela orientação competente, confiança, otimismo e incentivo demonstrados e renovados a cada encontro.

A professora Amélia Silveira e aos professores Antônio Artur de Souza e Nelson Colossi que, como membros da comissão examinadora, contribuíram com suas análises e comentários, para a definição de abordagens mais objetivas.

Ao professor Júlio Queiroz, pela eficiente revisão do texto e pela tradução do resumo.

A professora e bibliotecária Ana Lúcia de Andrade, pelo apoio e orientação metodológica na apresentação deste trabalho.

À Coordenação do Curso de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Catarina, seus professores e funcionários.

À Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Privada - ABRAPP, pela receptividade e colaboração ao fornecer informações para a realização deste trabalho.

À Universidade do Vale do Itajaí - UNIVALI, alma mater e fecundo campo de minhas atividades docentes

A minha irmã e meu cunhado, que apoiaram e incentivaram minha trajetória acadêmica, sem medir esforços para que eu pudesse alcançar este objetivo;

Aos colegas do Curso, de modo especial, aos da área de Políticas e Planejamento Universitário, pelo companheirismo.

“... retornou à ordem do dia o tema de um novo ‘contrato social’, através do qual dever-se-ia precisamente dar vida a uma nova força de Estado, diverso tanto do Estado capitalista ou Estado de injustiça quanto do Estado socialista ou Estado de não-liberdade”.

(Bobbio)

SUMÁRIO

LISTA DE TABELAS	9
LISTA DE GRÁFICOS	10
RESUMO	11
ABSTRACT	12
1 INTRODUÇÃO	13
1.1 Problema de pesquisa	16
1.2 Objetivos da pesquisa	17
1.3 Metodologia	18
1.3.1 Perguntas de pesquisa	18
1.3.2 Delineamento da pesquisa	19
1.3.3 Definição de termos	19
1.4 Organização do estudo	20
2 SEGURIDADE SOCIAL	22
2.1 Aspectos gerais	22
2.2 Seguridade social em outros países	29
2.2.1 Estados Unidos da America	29
2.2.2 URSS	30
2.2.3 México	31
2.2.4 Chile	31
2.2.5 Comunidade Européia	32
2.2.5.1 Alemanha	32
2.2.5.2 França	33
2.2.5.3 Reino Unido	33

2.2.5.4 Itália	34
2.3 Seguridade social no Brasil	34
3 PREVIDÊNCIA SOCIAL	36
3.1 Aspectos gerais	36
3.2 Previdência social no Brasil	39
3.2.1 Evolução	39
3.2.2 Objetivos da previdência social	45
3.2.3 A atual previdência social	46
4 PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR PRIVADA	55
4.1 Aspectos gerais	55
4.2 No Brasil	57
4.2.1 Aspectos gerais	57
4.2.2 Organização e funcionamento da previdência complementar	62
4.2.3 Legislação que rege as entidades fechadas de previdência privada	65
4.2.4 Investimentos dos Fundos de Pensão como fonte geradora de empregos ..	66
5 A IMPLANTAÇÃO DA PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR PRIVADA ...	74
6 CONCLUSÃO	84
7 FONTES BIBLIOGRÁFICAS	87
7.1 Referências bibliográficas	87
7.2 Bibliografia	89
ANEXO 1	91
ANEXO 2	95

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Comparativo da carga previdenciária	48
Tabela 2 - Valores médios das aposentadorias por área de atividade - em salários mínimos	49
Tabela 3 - Evolução da população, taxa de crescimento anual e distribuição etária Brasil - 1900 - 2025	50
Tabela 4 - Expectativa de vida ao nascimento (Brasil) ambos os sexos - 1910 - 2025..	51
Tabela 5 - Número de fundos de pensão fechados por setor - 1978 - out./1995	59
Tabela 6 - Distribuição fundos fechados por setor/âmbito (out./1995)	61
Tabela 7 - Mercado de trabalho no Brasil - 1990	68
Tabela 8 - Evolução da carteira aplicações fundos de pensão fechados dez./91 - out./95 (em milhões de R\$)	72

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Caixa mensal da Previdência Social - 1995	47
Gráfico 2 - Evolução dos fundos de pensão fechados por setor - 1978 - 1995	60
Gráfico 3 - Distribuição dos fundos de pensão fechados por setor/âmbito em percentuais	61
Gráfico 4 - Distribuição da população brasileira - 1990	67
Gráfico 5 - População brasileira ocupada - 1990	67
Gráfico 6 - População brasileira ocupada/sem carteira assinada - 1990	68
Gráfico 7 - Evolução do patrimônio dos fundos de pensão fechados - 1981 - out./1995 (em milhões de R\$)	70
Gráfico 8 - Participantes dos fundos de pensão fechados - 1981 - out./1995	71

RESUMO

O objetivo principal deste estudo é analisar os aspectos jurídicos, econômicos e administrativos da criação e implantação da previdência complementar privada em empresas, como uma estratégia para garantir-se a qualidade de vida após a aposentadoria de seus funcionários. A pesquisa caracteriza-se como uma revisão bibliográfica, efetuando um levantamento histórico e analisando o desenvolvimento da seguridade social e previdência social no mundo e no Brasil, e a situação da Previdência Social na atualidade. Apresenta a previdência complementar privada: seus aspectos, organização e funcionamento; a legislação específica, a influência dos investimentos dos fundos de pensão como fonte geradora de empregos. Analisa-se as etapas do processo de implantação da previdência complementar privada nas empresas. O estudo conclui que, a previdência complementar privada, além de ser uma fonte geradora de empregos, oferece uma complementação de renda aos seus segurados e por isso, permite reduzir ou eliminar a disfunção causada pela redução dos vencimentos após a aposentadoria e, pode ser entendida como uma estratégia adequada para garantir a qualidade de vida. Apresenta-se, além das referências bibliográficas, uma bibliografia sobre a previdência social.

ABSTRACT

The main goal of this work is the analysis of the legal, economical and administrative aspects involved in creating and putting into practice a private supplementary welfare system in private concerns, as a way to ensure better standard of living after retirement of their employees. This research work is tipified as a bibliographical one, by having delved into the history and development of main extant social security and welfare systems with emphasis on the Brazilian ones, as well as the state of today's private security. It shows both the facets, organization, functioning and legislation of private complementary social security and the influence of investing assets of the private security body in the creation of jobs. It goes into the steps needed to introduce a private complementary social security system in private concerns. The study concludes that private complementary security systems, besides being a source of jobs, offer their associates an increase in their personal income, and, in so doing, reduces or eliminates distortions created by income-lowering due to retirement. Further, that they may be understood as an appropriate strategy to ensure better standards of living. The study, besides the consulted general literature on the subject, offers a supporting bibliography on social security and welfare systems.

1 INTRODUÇÃO

As organizações, em geral, encontram-se pressionadas por mudanças que estão acontecendo no ambiente empresarial. Entre outras forças de pressão, encontram-se a globalização, a qualidade dos serviços/produto, a qualidade de vida e a responsabilidade social. A questão da responsabilidade social, segundo Drucker (1995), é inerente à “sociedade de organizações”.

Essas mudanças no ambiente empresarial fazem com que o dirigente redirecione sua atuação, que geralmente é baseada em estratégias econômicas, para o resgate da natureza humanista da gestão, capaz de conhecer com profundidade e rigor o homem e suas circunstâncias sociais.

A preocupação quanto à natureza humanista da gestão, por sua vez, prioriza os objetivos pessoais. E esse fenômeno é intensificado pelo surgimento de uma geração que procura maior plenitude de vida, ultrapassando a mentalidade que se restringe ao acúmulo de capital.

Considerando-se o ser humano a mola mestra e propulsora do desenvolvimento das organizações, torna-se clara a necessidade da valorização da qualidade de vida individual.

Nesse sentido, destaca-se a saúde como fundamental a essa valorização da abordagem humanista da gestão, por permitir não só o aumento da expectativa de vida, como, também, a melhoria da própria qualidade de vida.

Aristóteles já entendia, por exemplo, que a saúde é uma das características intrínsecas do homem. E a Organização Mundial de Saúde - OMS propõe, em sua Carta Magna de 7 de abril de 1948, um conceito de saúde, mais ideal do que descritivo, que define: "saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não apenas a ausência de afecção ou doença".

Além da saúde, existem outros fatores que contribuem para a melhoria da qualidade de vida e, em decorrência, proporcionam satisfação e atuam como motivação para a população economicamente ativa. Entre esses fatores destaca-se a garantia de desfrutar com segurança o período de vida após o encerramento da carreira profissional, inclusive, com a manutenção do padrão de vida correspondente ao usufruído durante o período em que o indivíduo se encontrava exercendo suas atividades profissionais.

Na prática, a iminência da aposentadoria, em vez de expectativa positiva, provoca angústia e, por isso, deteriora a qualidade de vida. O indivíduo pressente que sua renda sofrerá redução e, conseqüentemente, ocorrerá uma queda no seu padrão de vida.

Constata-se assim, a necessidade de estudar-se alternativas que permitam à organização criar condições e oportunidades para que o indivíduo mantenha seu padrão de renda após o desenrolar da carreira como colaborador da mesma.

É preciso repensar o grau de satisfação que o economicamente ocupado terá ao completar sua carreira profissional. Esta reflexão faz-se necessária em função da situação precária em que se encontra o sistema público de previdência social no Brasil.

Além disso, as avaliações da previdência social não analisam aspectos qualitativos. Na prática, a avaliação resume-se a indicadores

quantitativos, verificando-se apenas os fatores econômicos e os dados estatísticos.

Este problema, em verdade, existe desde os anos 30, quando foram criados as caixas e os institutos de aposentadoria e pensões, formados pelas corporações profissionais que detinham maior poder de reivindicação, buscando eles, com isto, uma estruturação e uma complementação do aparato previdenciário brasileiro. E o problema continuou, mesmo quando no segundo Governo Vargas e no início dos anos 60, o poder público buscou alternativas, tentando incorporar estes fundos de pensão.

As dificuldades de caixa da previdência foram agravadas em 1993, quando o Supremo Tribunal Federal julgou que o menor benefício pago deveria corresponder ao valor de um salário mínimo, retroativo a outubro de 1988, quando foi promulgada a Constituição Federal.

O agravamento da crise financeira da previdência social, encontra-se como um dos grandes problemas para o governo do Presidente Fernando Henrique Cardoso, pois poderá comprometer o equilíbrio das contas públicas, a partir de 1996, devido à múltiplos fatores, não sendo as fraudes o menor deles.

Com isto, salienta-se que eventuais aumentos reais (acima da inflação) para o salário mínimo tendem a agravar ainda mais a situação desta crise financeira, presente no sistema previdenciário.

Outro fato que merece destaque está no modelo de aposentadoria por tempo de serviço, originário de uma época em que a população crescia mais e vivia menos. No Brasil, no período de 70 a 92, a taxa anual de nascimentos por mil habitantes caiu 34%, ao passo que a expectativa de vida subiu quase 13%, conforme Sousa (1994).

Com menos contribuintes e mais beneficiários, o sistema vem-se inviabilizando ao apresentar desvios como a aposentadoria de pessoas no auge da capacidade produtiva. Este sistema de aposentadoria por tempo de serviço, além do Brasil, só existe em mais seis países: Benin, Egito, Equador, Irã, Iraque e Kuwait.

Diante dessa precariedade do sistema previdenciário, as organizações tentam, por conta própria, solucionar, através da previdência privada complementar, um problema que a previdência oficial não consegue resolver.

Nesse contexto, na maioria das empresas percebe-se, por parte de seus funcionários, um clima de insegurança e insatisfação com o sistema público de seguridade social, no tocante à assistência médica, bem como na busca de maiores garantias para o período posterior ao encerramento das atividades profissionais.

Esta percepção motivou o interesse das empresas em criar uma alternativa que garanta segurança a seus colaboradores, como contribuição para a melhoria da qualidade de vida de seus funcionários.

O presente trabalho, motivado por esse interesse, propõe-se a analisar e apresentar recomendações para a viabilização da criação e implantação de uma previdência privada complementar como alternativa para a garantia de condições justas de vida e cidadania para os funcionários de qualquer empresa.

1.1 Problema de pesquisa

A partir da constatação dessa necessidade, pretende-se conduzir este estudo com base na seguinte pergunta de pesquisa:

“A previdência complementar privada é uma estratégia adequada para garantir a qualidade de vida após a aposentadoria?”

1.2 Objetivos da pesquisa

Considerando-se que a previdência privada oferece uma complementação da renda de seus segurados e que, por isso permite reduzir ou eliminar a disfunção causada pela redução dos vencimentos após a aposentadoria, o objetivo fundamental desta pesquisa é analisar os aspectos jurídicos, econômicos e administrativos da criação e implantação da previdência privada.

Em termos específicos os objetivos são:

- a) efetuar uma pesquisa bibliográfica e documental da seguridade social e seu desenvolvimento até a atualidade, destacando o papel da previdência social;
- b) revisar a evolução, o desenvolvimento, e a situação atual da previdência privada no Brasil, quanto à legislação;
- c) identificar as condições jurídicas que regulamentam e permitem o funcionamento da previdência privada no Brasil;
- d) revisar o funcionamento da previdência em outros países;
- e) analisar e discutir o processo de implantação da previdência complementar privada nas empresas em geral.

1.3 Metodologia

A partir dos conceitos expostos no referencial teórico, pretende-se buscar fundamentação para a operacionalização de uma alternativa para o problema central da pesquisa que é: A previdência complementar privada é uma estratégia adequada para garantir a qualidade de vida após a aposentadoria?”

1.3.1 Perguntas de pesquisa

Ao buscar-se uma alternativa para abordar a questão central, foram elaboradas algumas perguntas de pesquisa com o intuito de auxiliar uma possível resposta para o problema central e servir, desta forma, de subsídio a este estudo. São as seguintes as perguntas de pesquisa:

1 - Como ocorreu o desenvolvimento da seguridade social, e qual a situação da Previdência Social, na atualidade?

2 - Quais as condições jurídicas que regulamentam e permitem o funcionamento da previdência privada no Brasil?

3 - Qual a forma mais adequada para a captação dos recursos de ordem financeira, necessários para a criação e funcionamento de mecanismos de reposição da renda dos aposentados de uma instituição?

4 - Que passos devem ser observados para a implantação da previdência complementar privada nas empresas em geral?

1.3.2 Delineamento da pesquisa

Esta pesquisa caracteriza-se como uma pesquisa de levantamento da legislação, de textos básicos e específicos sobre o tema, e documentos obtidos junto a entidades de previdência complementar. As informações utilizadas nesta pesquisa, originam-se de dados secundários.

As empresas consultadas durante a pesquisa e que forneceram documentos foram: Weg Seguridade Social, Heringprev - Sociedade Previdenciária, e Plano de Previdência Privada Brasmotor e Coligadas, todas do Estado de Santa Catarina. Além destas entidades, também foi consultada a Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Privada - ABRAPP.

Cabe ainda ressaltar que esta pesquisa apresenta-se como um estudo não experimental pois, segundo Kerlinger (1980, p. 3), “em um estudo não-experimental, não há manipulação, não há tentativa deliberada e controlada de produzir efeitos diferentes através de diferentes manipulações. As relações entre fenômenos são estudadas sem intervenção experimental”.

1.3.3 Definição de termos

Em conformidade com a revisão de literatura que embasa este estudo, faz-se necessária a definição constitutiva de determinados termos. Richardson (1989, p. 25) define que: “qualquer estudo científico, seja dos tipo descritivo ou explicativo, contém variáveis que devem estar inseridas nos objetivos e/ou nas hipóteses. Essas variáveis deverão ser isoladas para serem conceptualizadas”.

Nesse sentido, os termos a serem definidos são os seguintes:

- **Seguridade social** - É o conjunto formado por seguros sociais mais serviços sociais, abrangendo a população inteira. A seguridade social, segundo o artigo 194 da Carta Magna de 1988, compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos poderes públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência social, e à assistência social.

- **Previdência social** - De conformidade com o artigo 201 da Constituição Federal de 1988, a previdência social, mediante contribuição, tem por fim assegurar aos seus beneficiários os meios indispensáveis de manutenção, por motivo de incapacidade, desemprego involuntário, idade avançada, tempo de serviço, encargos familiares e prisão ou morte daqueles de quem dependiam economicamente.

- **Segurado** - É o sujeito de direito às prestações da previdência social, que também se estende aos seus dependentes (determinadas pessoas da família do segurado, que vivem sob sua dependência econômica).

- **Entidades de previdência privada** - Conforme a Lei nº 6.435, de 15 de julho de 1977, art. 1º, são as entidades que têm por objeto instituir planos privados de concessão de pecúlios ou de rendas, de benefícios complementares ou assemelhados aos da previdência social, mediante a contribuição de seus participantes, dos respectivos empregadores ou de ambos. De acordo com a relação entre a entidade e os participantes dos planos de benefícios, as entidades de previdência social, são classificadas como abertas, ou fechadas.

1.4 Organização do estudo

No primeiro capítulo, além da introdução, que traz uma visão geral sobre o tema, procurando ressaltar a importância da previdência complementar privada como complementação da renda após a aposentadoria,

apresentam-se os objetivos que se pretende alcançar e os procedimentos metodológicos usados na pesquisa.

Os capítulos segundo e terceiro apresentam, respectivamente, uma revisão bibliográfica sobre Seguridade Social e Previdência Social, analisando-se seus aspectos gerais em outros países e no Brasil.

No quarto capítulo apresenta-se a previdência complementar privada: seus aspectos, organização e funcionamento, legislação específica, e a influência dos investimentos dos fundos de pensão como fonte geradora de empregos.

O quinto capítulo analisa as etapas do processo de implantação da previdência complementar privada.

Finalmente, no sexto capítulo apresentam-se as conclusões deste estudo, que confirmam que a previdência complementar privada pode ser entendida como uma estratégia adequada para garantir a qualidade de vida após a aposentadoria.

2 SEGURIDADE SOCIAL

2.1 Aspectos gerais

No âmbito deste trabalho, pelo termo “seguridade social” entende-se o conjunto formado por seguros sociais mais serviços sociais, abrangendo a população inteira.

Verifica-se, na prática, que existe certa confusão à respeito do objetivo maior da seguridade social. Enquanto considerada como alternativa para promoção da justiça social, a seguridade busca a proteção inicial do cidadão economicamente ativo, estendendo-se, em seguida, à proteção de sua família como unidade básica da sociedade. Não se pode negar que a redistribuição de renda faça parte do conceito de justiça social, porém o mecanismo utilizado com maior eficácia para esta redistribuição estaria ligado diretamente à tributação, em geral.

Ferreira (1986, p. 1563), esclarece esse ponto ao definir que seguridade é o “conjunto de medidas, providências, normas e leis que visam a proporcionar ao corpo social e a cada indivíduo o maior grau possível de garantia, sob os aspectos econômico, social, cultural, moral e recreativo”.

Assim, pautada no princípio de justiça social que assegura a cada ser humano o direito à proteção contra os riscos da vida, a seguridade social propõe-se a garantir o direito generalizado à saúde, à previdência social e à assistência social (Oliveira, 1992, p. 15).

Tendo em vista esta definição, pode-se observar que a seguridade social tem objetivos muito mais amplos que a simples luta contra a pobreza. Ela pretende conservar o nível e a qualidade de vida e fortalecer o sentimento pessoal de segurança.

Segundo Durand, apud Leite & Velloso (1963, p. 68), “do mesmo modo que todo o cidadão é beneficiário dos serviços de ensino, de justiça ou de polícia, sem que tenha de justificar previamente que se acha em dia com suas obrigações cívicas, e de maneira especial com o pagamento dos seus impostos, a concepção moderna de seguridade social estabelece um direito incondicional aos benefícios”.

Conforme Leite & Velloso (1963, p. 73), durante um período de oito décadas, duas guerras mundiais, várias crises econômicas, o desenvolvimento industrial e tecnológico concorreu para a “formação de um novo homem ou ao menos para o advento de uma mentalidade sensivelmente modificada”. Uma das características dessa mudança é a “acentuada preocupação de segurança, tanto no presente quanto no futuro”. Por esse motivo, os autores acrescentam “decerto por esse motivo, tem sido afirmado, com expressiva ênfase, que estamos vivendo a era da previdência social”.

Segundo Oliveira (1983, p. 71),

“os sistemas de previdência social, oriundos da organização inicial lançada em 1883 na Alemanha de Bismarck, buscavam a cobertura dos grandes ‘eventos’, também chamados ‘riscos sociais’ - a doença, a invalidez, a morte, a velhice, a maternidade -, baseando-se no ‘seguro social’, oriundo do ‘seguro privado’ e fortemente influenciado pelos seus princípios técnicos, custeados e administrado, em maior ou menor escala, segundo as peculiaridades de cada país, pelo Estado, pelas empresas e pelos próprios segurados”.

A consolidação e a concepção do termo seguridade social são expostos expressivamente nas “Lições sobre Seguridade Social”, da Organização Internacional do Trabalho:

“Em 1935, os Estados Unidos instituíram, mediante aprovação da lei sobre Seguridade Social, um conjunto de regimes de seguro social, cobrindo os riscos de desemprego, de velhice e morte, bem como um sistema de subvenções federais para os regimes de aposentadorias e pensões não contributivas em vigor nos diversos Estados; a Lei sobre Seguridade Social estabelece de certa maneira um sistema misto de seguro social e assistência social. A feliz fórmula dada como título a essa lei (Seguridade Social) impressionou a opinião pública e foi repetida no título da nova lei neozelandesa, que codificava um certo número de sistemas antigos e novos de assistência social e criava um novo imposto geral sobre a renda, destinado especialmente a financiar o novo regime. O sistema neozelandês, posto em vigor às vésperas da Segunda Guerra Mundial, não atraiu imediatamente a atenção da opinião pública, no estrangeiro, mas a Organização Internacional do Trabalho, consciente de sua importância, deu-lhe tanta publicidade quanto pode. Por outro lado, a expressão ‘seguridade social’ foi mencionada na Carta do Atlântico de 1941 e conquistou assim a popularidade que se estendeu à metade do mundo, de tal forma que a expressão se transformou verdadeiramente num *leit-motiv*, exprimindo uma aspiração mais profundas e mais difundidas da humanidade” (Leite & Velloso, 1963, p. 74).

Para Sussekind (1955, p. 48),

“no seu sentido restrito a seguridade social pode ser definida como o conceito moderno da previdência social; no sentido amplo, que Jordana de Pozas denomina de amplíssimo, ela compreende tudo de quanto necessita um homem para gozar do bem-estar, confundindo-se com a política social e tornando difícil, senão impossível, fundamentar e conceituar o direito dos indivíduos aos seus benefícios. Daí por que, como assinala Mário Deveali, surgiram os defensores de uma posição intermediária. E a esta última nos filiamos, eis que entendemos que a seguridade social deve ter por objeto pelo menos:

a) os seguros sociais obrigatórios, com os serviços assistenciais complementares (previdência social); b) pleno emprego e prestações de desemprego; c) reajustamentos salariais e de benefícios do seguro social, tendo em vista os níveis do custo da vida; d) salário mínimo conforme as necessidades vitais do trabalhador; e) abonos familiares; f) educação profissional; g) medicina preventiva e curativa; h) higiene e segurança do trabalho; e) facilidades para a habitação, alimentação e educação. Corresponderá, portanto, à política de bem-estar social - denominação que tem sido preferentemente empregada no Brasil”.

A convenção internacional da Organização Internacional do Trabalho (OIT) estabelece a norma mínima da seguridade social:

- “a) proteger a população (ou grande parte dela) contra o risco da miséria econômica em que poderiam lançá-la a doença, o desemprego, a velhice ou a morte, interrompendo-lhe os salários;
- b) assegurar à mesma população toda a assistência médica; e
- c) conceder uma subvenção às famílias de prole numerosa”.

O conceito formulado pela OIT, segundo Leite & Velloso (1963, p. 76), retomou as linhas da política social originárias da evolução do seguro social, da assistência social e previdência social. Segundo tal concepção, os objetivos da seguridade social podem ser assim definidos:

- “a) cobrir, de maneira completa e coordenada, todas as eventualidades capazes de levar o trabalhador, sem culpa sua a perder o salário, temporária ou definitivamente, completando essa proteção pela assistência médica e pelos abonos familiares;
- b) estender a proteção a todas as pessoas adultas, na medida de sua necessidade, e aos seus dependentes;
- c) prover prestações que, embora de montante moderado, permitam aos beneficiários manter nível de vida aceitável, e que sejam outorgadas em virtude de um direito nitidamente definido em lei;
- d) financiar o sistema por métodos tais que tornem o beneficiário suficientemente consciente do custo das prestações que recebe, aplicando amplamente o princípio da solidariedade entre pobres e ricos, entre pessoas que gozam saúde e aquelas de saúde abalada, entre homens e mulheres, entre pessoas em atividade e os velhos demais ou jovens demais para trabalhar”.

Para Sussekind (1955, p. 54) “o fundamento jurídico da seguridade social é o reconhecimento do direito inalienável do homem ao bem-estar, que ao Estado cumpre por meio da justiça legal (fundamento objetivo), esteiado na cooperação ou solidariedade social (fundamento sociológico)”.

A finalidade da seguridade social, para o mesmo autor, “é, portanto o bem estar social, sob os pressupostos do respeito a liberdade e à dignidade e da valorização do homem”.

Para Moraes Filho (1983, p. 95),

“a principal finalidade da seguridade social é a manutenção do poder aquisitivo de quem se retira ou é obrigado a se afastar do trabalho, pela redistribuição da renda em favor dos que são ou se tornam inativos (crianças, doentes, inválidos, velhos) é indispensável que se saiba e se possa prever o número de integrantes da população ativa e daqueles que dela não participam. Numa população, por exemplo, em que cresça o número de crianças com menos de 12 anos e de velhos com mais de 65, não trabalhando as primeiras e já retirados os segundos, é claro que aumentará a despesa para a prestação dos benefícios, com maior ônus para os que trabalham e produzem”.

No Relatório Beveridge de 1942, o significado de seguridade social é associado aos riscos sociais da existência humana:

“A expressão seguridade social é aqui usada para designar a garantia de um rendimento que substitua os salários, quando se interromperem estes pelo desemprego, por doença ou acidente, que assegure a aposentadoria na velhice, que socorra os que perderam o sustento em virtude da morte de outrem e que atenda a certas despesas extraordinárias, tais como as decorrentes do nascimento, da morte e do casamento. Antes de tudo, seguridade social significa seguridade de um rendimento mínimo; mas esse rendimento deve vir associado a providências capazes de fazer cessar, tão cedo quanto possível, a interrupção dos salários” (Moraes Filho, 1983, p. 91).

Para Moraes Filho (1983, p. 97), a seguridade social é compatível tanto com regime econômico capitalista quanto com o socialista. Observa-se que o propósito de distribuição de renda não se dá usualmente da maneira mais apropriada. Isto porque as classes subalternas e médias transferem entre si suas próprias rendas, e, assim, não alteram a estrutura ou a organização da sociedade, como um todo.

Marshall (1967, p. 126-127) se refere a nova sociedade como “capitalismo do bem-estar social” e que

“Tomou-se consciência de que muitas das velhas antíteses são, em grande parte, imaginárias - como entre seguro social contributivo e não-contributivo ou entre seguro e assistência; ou até mesmo como entre serviços estatais, ou públicos, e privados, uma vez que estes não podem sustentar-se por um esforço individual isolado, mas devem ser organizados sistemas de auxílio mútuo semelhantes àqueles operados pelo Estado. Há pouca divergência de opinião quanto aos serviços a serem prestados, e admite-se em geral que, independentemente de quem os preste, a responsabilidade geral pelo bem-estar dos cidadãos deve permanecer nas mãos do Estado”.

Para Durand, apud Moraes Filho (1983, p. 98),

“Um conjunto de processos foi tradicionalmente utilizado para proteger as vítimas dos riscos sociais: a poupança e a propriedade, o seguro, a mutualidade, a responsabilidade, a assistência, a solidariedade familiar. Em que medida a seguridade social exerce influência sobre esses processos e em que medida transforma a estrutura social? (...) A seguridade social provoca uma evolução das sociedades contemporâneas, modificando-lhes tanto a vida jurídica privada como a estrutura da sociedade política”.

Segundo Moraes Filho (1983, p. 99), a seguridade social influencia a vida profissional, alterando “as relações profissionais no interior da empresa, porque, constituindo os seus benefícios um direito, não mais fica o trabalhador na dependência da boa ou má vontade do seu empregador em qualquer dos casos de ocorrência dos riscos sociais”.

É indiscutível a importância da seguridade social, em termos de melhor qualidade de vida, para as famílias como um todo. Fica claro que, dentro do possível, o conjunto de benefícios pagos pela seguridade torna a família mais capacitada para a realização de suas funções de segurança efetiva para a continuidade de sua existência.

Hiller, apud Moraes Filho (1983, p. 89-90), enfatiza o caráter social da previdência, apontando que

“o social não é alguma coisa que se oponha aos indivíduos; antes, é a vida que eles têm em comum, por suas condutas a favor um do outro, um com o outro ou um contra o outro; em outras palavras, social diz respeito às relações entre pessoas ou grupos de pessoas: o social leva os indivíduos a juntar seus esforços para um objetivo comum, cria harmonia, estabelece direitos e deveres, e dá um sentido de pertencer e de unir”.

A seguridade social intensificou-se, principalmente, depois da 2ª Grande Guerra (39/45) como uma nova técnica de política social, dentro do modelo capitalista, que permite meios e condições para o indivíduo e sua família protegerem-se contra o risco de perda do poder aquisitivo. Para Moraes Filho, apud Leite (1983, p. 97), o termo política social deve ser entendido como “os serviços prestados pela sociedade como um todo à sociedade como um todo”. Já para Demo (1983, p. 104), “a política social pode ser delimitada como sendo o esforço planejado de reduzir as desigualdades sociais”.

Nos países de língua inglesa, e nos países latinos, exceto o Brasil, o conjunto da “Previdência Social” que “significa quase o mesmo que seguro social, ou seja, benefícios em dinheiro custeados mediante contribuições; “assistência social”, por vezes abrange outros programas, “é conhecido como seguridade social, sendo esta expressão preferida na área internacional” (Leite, 1981, p. 10).

Para Moles, apud Leite (1981, p. 19), a seguridade social é um fator de mudança. Os historiadores a consideram uma instituição típica da sociedade contemporânea que reflete “uma preocupação comum de atender às necessidades humanas”. Vários países já incluíram a seguridade social em suas constituições, como um dos direitos fundamentais do homem neste século e ter “sua reafirmação no século XXI, como a propriedade e os direitos do homem ...”. Para ele “cabe indagar qual seria o custo da

inexistência da seguridade social e da sua incidência na economia nacional. (...) a seguridade social não é apenas uma técnica financeira, mas também uma política e um elemento da qualidade de vida”.

2.2 Seguridade social em outros países

2.2.1 Estados Unidos da América

Nos Estados Unidos, a legislação sobre seguridade foi criada em 1935. Até então, previa-se apenas a aposentadoria por velhice. Mais tarde, esta expandiu-se, passando a contemplar benefícios para os filhos e os cônjuges dos aposentados.

Um fato importante que contribuiu para o surgimento da Lei da Seguridade Social nos Estados Unidos foi a crise da década de 1930, que corroeu boa parte das economias das pessoas idosas e reduziu as oportunidades de emprego remunerado.

Leite (1983, p. 150) afirma que,

“De modo geral, porém, o desenvolvimento da previdência social norte-americana se atrasou em relação à de outros países industrializados, em consequência não só da confiança ilimitada no esforço individual como meio de garantir o futuro, mas também de causas como, entre outras, um sistema federativo que os tribunais interpretavam como limitador da ação do Governo Federal nessa área, salários e padrão de vida relativamente elevados, falta de apoio por parte do movimento sindical e oposição do seguro privado”.

A partir da década de 70, o equilíbrio financeiro da previdência social norte-americana causou generalizada preocupação ao Governo do País. A relação entre os benefícios e suas fontes de custeio foi apontada como demasiado generosa. Esta relação permitiu que muitas pessoas recebessem em apenas um ano mais do que tinham contribuído durante toda sua vida ativa.

Um dos princípios básicos da previdência norte-americana, que merece destaque, é o da suficiência dos benefícios. Lá, o valor da aposentadoria do segurado com dependentes é superior aos demais sem dependentes, sem qualquer acréscimo de contribuição. Estes acréscimos em função dos dependentes ocorrem por meio de cotas correspondentes ao cônjuge de 62 anos ou mais, e aos filhos com até 18 anos, ficando assim atenuado o rigor securitário pela legislação previdenciária.

De acordo com Estrada (1995), o sistema público de previdência norte-americano atinge 95% da população ativa; é financiado com a alíquota de 12,4% cobrada dos contribuintes, sendo a metade paga pelo trabalhador e a outra parte, pelo empregador. A previdência complementar dá cobertura a mais de 50% da população economicamente ativa. Os fundos de pensão acumulam um patrimônio de quase 6 trilhões de dólares, o que representa uma quantia superior a 90% do PIB norte-americano.

2.2.2 URSS

Na extinta URSS, a seguridade social dos trabalhadores surgiu com um decreto de 31 de outubro de 1918, assinado por Vladimir Lênin. Este sistema estava organizado pelas chamadas “provisões”, que inicialmente abrangiam serviços de saúde, remuneração por incapacidade para o trabalho (doença, acidentes, ou idade avançada) e remuneração por desemprego sem culpa do trabalhador. Inicialmente atendia apenas aos ocupados em determinadas indústrias, tendo avançado gradualmente até atender a população inteira, no final da década de 1950.

Cabe destacar ainda que, naquele País, os recursos da seguridade social eram custeados totalmente pelo Estado, empresas, e fazendas coletivas. Os trabalhadores, de modo geral, não contribuíam para a previdência social.

2.2.3 México

Em 1995, o governo mexicano fez profundas reformulações no seu sistema de seguridade social, que entrarão em vigor a partir de 1997. A principal mudança encontra-se na alteração do modelo para um sistema de contas individuais. O Instituto Mexicano de Seguridade Social (IMSS) será uma espécie de fundo de pensão, na qual o trabalhador optará entre o Instituto ou um fundo de pensão privado.

Esta mudança no sistema ocorreu por alteração na política de investimentos que estava basicamente vinculada ao capital externo. Segundo estimativas do próprio governo mexicano, é necessário um índice de 24% de investimento do PIB para o crescimento, a longo prazo, do País. Segundo Luquet (1996), de acordo com o novo modelo, destes 24%, 22% serão provenientes da seguridade.

2.2.4 Chile

O Chile, que, em 1981, alterou radicalmente o seu sistema previdenciário, exibiu, no antigo sistema, condições estruturais muito similares às atualmente vigentes no Brasil, criando forte instabilidade nas finanças públicas. É o único caso em que foi criado um sistema integrado de capitalização. Em resumo, o novo sistema prevê a capitalização individual, com contribuições exclusivas do trabalhador, com investimentos feitos por uma administração com fins lucrativos.

Por este sistema integrado, todos os novos trabalhadores chilenos foram obrigados a contribuir. Para aqueles que já estavam no mercado de trabalho, foram estabelecidos incentivos atraentes como aumentos salariais, e o reconhecimento pelo Estado das contribuições já efetuadas pelo sistema antigo para que optassem pelo novo sistema.

Para Estrada (1995), o modelo chileno apresenta seu ponto crítico na concentração excessiva de capitais. Atualmente, os fundos de pensão, no Chile, possuem ativos da ordem de US\$ 25 bilhões. Deste total 70% estão concentrados nos três maiores fundos.

2.2.5 Comunidade Européia

Atualmente, na Comunidade Européia, a aposentadoria é por idade. Todos os países possuem um regime básico de previdência, que é administrado por seus governos e regido pelo sistema de repartição, existindo paralelamente sistemas complementares.

Destaca-se a seguir o funcionamento da previdência em alguns países da Comunidade Européia.

2.2.5.1 Alemanha

O sistema de previdência social alemão é financiado pela força de trabalho, pelos empresários e pelo Estado. O valor das pensões resulta do número de anos de contribuição do empregado e da relação entre seu salário médio no período de contribuição e a renda média da força de trabalho alemã. Os benefícios são extensivos a quase toda a população. Apesar disto, o governo incentiva a criação dos fundos de pensão complementares.

A legislação admite várias alternativas para a formação dos fundos de pensão:

- **Compromisso Direto (Direktzusage):** é a mais utilizada, sendo que a empresa realiza um aporte em seu balanço, que será descontado dos lucros quando do pagamento dos impostos, utilizando esses recursos no financiamento do pagamento das pensões. A administração é realizada pelos administradores da empresa, geralmente utilizando consultores externos.

- **Fundos Independentes (Pensionskasse):** opção geralmente feita por grandes empresas. São organizados como uma companhia de seguros

mútua, não lucrativa, podendo haver ou não representantes dos empregados na sua direção.

- Fundos de Suporte (Unterstützungskasse): permitem ao empregador maior liberdade na forma de determinar os benefícios. A participação dos empregados na administração é obrigatória, pois eles arcam com um terço das contribuições.

2.2.5.2 França

Na França, a previdência social tem caráter contributivo. Seu sistema de repartição está subdividido em quatro regimes: assalariados do setor agrícola, funcionários públicos em geral, assalariados do setor privado e não assalariados (como os profissionais liberais e comerciantes). Em geral, a aposentadoria têm lugar aos 65 anos de idade, ou aos 60 anos, caso já tenha contribuído por pelo menos 37,5 anos.

A previdência complementar francesa é compulsória, e administrada pelo setor privado. O regime, como na previdência pública, é de repartição. A previdência complementar voluntária restringe-se basicamente aos altos escalões de grandes empresas e a certas categorias de servidores públicos.

2.2.5.3 Reino Unido

No Reino Unido, existe o State Earnings Related Pension Scheme - SERPS, administrado pelo Governo. O Governo garante uma pensão de valor igual a todos os beneficiários e também uma pensão complementar. A complementar está relacionada ao valor dos rendimentos recebidos pelo trabalhador, exigindo contribuição por nove décimos da vida ativa. A aposentadoria tem lugar aos 60 anos para as mulheres, e aos 65 para os homens.

A participação no regime complementar do SERPS é obrigatória, sendo, porém, permitido ao empregador desligar-se, caso filie seus funcionários a uma entidade complementar privada, que siga o regime de capitalização. O valor dos benefícios, então, deve ser, no mínimo, igual ao oferecido pelo regime complementar público.

2.2.5.4 Itália

A Itália promoveu, em 1992/1993, uma reforma em seu sistema previdenciário social. Uma importante alteração determinou o aumento gradual da idade e do período de contribuição. Este período de contribuição chegará a 40 anos, que serão necessários para que o afiliado passe a receber integralmente a pensão pública.

Esta reforma na Itália também incentivou a criação da previdência complementar. A legislação determina que as entidades complementares podem ser estabelecidas por acordos coletivos, beneficiando uma categoria funcional por associações de profissionais autônomos ou por empresários individuais, havendo também esquemas especiais para os servidores públicos. Existem fundos, patrocinados pelo setor público e voltados para os autônomos ou para outros, individuais, que não têm, ou não desejam, participar de um fundo de pensão coletivo ou de empresas.

2.3 Seguridade social no Brasil

A seguridade social no Brasil encontra-se assegurada na Constituição Federal de 1988, seguindo os princípios gerais recomendados pelas organizações internacionais (OIT - Organização Internacional do Trabalho, AISS - Associação Internacional da Seguridade Social e CISS - Conferência Interamericana de Seguridade Social), e usados pela maior parte dos países.

A Constituição Federal de 1988, dispõe:

“Art. 194. A seguridade social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, destinados a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social.

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

I - universalidade da cobertura e do atendimento;

II - uniformidade e equivalência dos benefícios e serviços às populações urbanas e rurais;

III - seletividade e distributividade na prestação dos benefícios e serviços;

IV - irredutibilidade do valor dos benefícios;

V - equidade na forma de participação no custeio;

VI - diversidade da base de financiamento;

VII - caráter democrático e descentralizado da gestão administrativa, com a participação da comunidade, em especial de trabalhadores, empresários e aposentados”.

A constituição Federal de 1988, nos art. 194 a 204, utiliza a denominação seguridade social, abrangendo a Previdência Social, a Assistência Social e a Saúde. Com isso, a Previdência Social passou a ser espécie do gênero Seguridade Social, segundo Acquaviva (1995).

3 PREVIDÊNCIA SOCIAL

3.1 Aspectos gerais

Conforme afirmou Russell (1977, p. 167), “a inteligência, como o exemplifica a história humana, tem duas formas principais: previsão e técnica”.

Exemplificando: quando o homem primitivo guardou um naco de carne para o dia seguinte estaria exercitando a previsão, daí até o desenvolvimento da previdência social, desenvolveu uma técnica.

Em última análise, foi a previsão inteligente que levou o ser humano a pensar no dia de amanhã, e a, atualmente, utilizar-se da técnica securitária como forma de proteção para as incertezas futuras.

Embora autores como Metall (1944), apud Sussekind (1955), situem o marco inicial da previdência social no primeiro regime de seguro social instituído na Áustria, em 1854, que tornou obrigatória a participação dos mineiros nas mutualidades existentes, autores como Leite & Velloso (1963) e Cesarino Júnior (1980), concordam em situá-lo na lei alemã de 1883, que instituiu o seguro-saúde obrigatório para os trabalhadores da indústria, seguida por outras leis de natureza idêntica.

Segundo Russell (1977, p. 168), “a previdência é a mais importante de todas as causas que tornam a vida humana diferente da dos animais”. Nestes termos, Leite (1981, p. 115) afirma que, “ninguém desconhece que a previdência é indispensável e até sabemos que não foi por

outra razão que o Estado a formalizou e oficializou, tornando-a obrigatória, administrando-a e contribuindo para o seu custeio”.

Inovação atingida no século XX, a previdência social pretende, com a concentração de recursos retirados de investimentos econômicos, impulsionar a justiça social desejada por idealistas e utópicos, ao longo dos séculos. E surgiu, segundo Cesarino Júnior (1980), devido aos inconvenientes do seguro privado.

Para Leite & Velloso (1963, p. 30), “a previdência social propriamente dita só começou a existir quando o Estado a trouxe para sua órbita de ação, tornando-a serviço público”. Os autores definem a previdência social como um “conjunto de medidas, a cargo do poder público, destinadas a proteger as classes assalariadas e tanto quanto possível a população em geral contra determinadas situações que afetam a capacidade econômica individual ou familiar, seja pela cessação dos rendimentos, seja pela superveniência de necessidades especiais”.

Para Larouque, apud Leite & Velloso (1963, p. 31), a proteção assegurada pela previdência social atende a necessidade de todos os homens, que é a “aspiração de segurança no futuro”.

Para Martinez (1992, p.101), fica evidente que

“a Previdência Social pode ser descrita, em linhas gerais, como uma instituição estatal florescente a par da participação supletiva da iniciativa privada, com os seus destinatários obrigatoriamente admitidos, financiada por contribuições pessoais e da comunidade, ambas igualmente compulsórias e realizada mediante prestações substituidoras dos salários e, até mesmo, se for o caso, dos rendimentos de quem dela desejar integrar-se independentemente da atividade profissional”.

A previdência social é caracterizada como serviço público, devido ao fato de ter sido criada e mantida pelo Estado, sendo custeada pelos segurados e pelas empresas. Outra característica não menos importante está

na sua obrigatoriedade, fato este que a distingue das demais formas de seguro privado.

Este sistema de Previdência Social, gerido pelo Governo, propõe-se oferecer à população os meios indispensáveis à sobrevivência condigna. É alvo de constantes avaliações e adapta-se às realidades supervenientes. Dessa forma, não se reduz à simples poupança de gerações, mas busca a eficácia por meio da distribuição solidária de rendas e de seguros contra os imprevistos.

A expansão e evolução da previdência social variam sensivelmente de um país para outro; se alguns já conseguiram proporcioná-la à quase totalidade de sua população economicamente ativa, em outros, existe apenas um incipiente esquema previdenciário, amparando uma escassa percentagem da população. Não obstante, pouquíssimas nações não dispõem hoje de alguma forma de previdência social, ainda que rudimentar.

Esta expansão tem ocorrido em vários sentidos. Ao ter como ponto de partida a relação empregador-empregado, ela se estendeu aos trabalhadores autônomos e a outros grupos, até abranger a quase totalidade da população economicamente ativa.

“Nada importa mais que a pessoa humana em si, e é para ela que tem de orientar-se o nosso esforço por satisfatórias condições de vida, no presente, e pela garantia do futuro. Isso só é possível, pelo menos no nosso mundo de hoje, através da adequada mobilização dos recursos de que a sociedade precisa dispor para esses fins e da sua justa distribuição, dentro do princípio de que antes pouco para muitos do que muito para poucos. Em última análise, aí está o que se deve entender como imperativo do sentido social” (Leite, 1981, 125).

Na mesma linha de pensamento, acrescenta Leite (1981, p. 124), que “a previdência social já se incorporou de tal maneira ao funcionamento da estrutura sócio-econômica do mundo inteiro, com as exceções de praxe, que poucos saberiam hoje viver sem ela. Ao contrário, precisamos

acostumar-nos a cada vez mais conviver com os diferentes programas dessa natureza”.

3.2 Previdência social no Brasil

A previdência social, no Brasil, constitui-se na viga mestra do sistema da seguridade social. Torna-se necessário, assim, verificar-se a evolução da previdência, que compõe importante ramo da seguridade social.

3.2.1 Evolução

Cabe ressaltar o pioneirismo no emprego da denominação “previdência”, que surgiu em 1926, com a criação do Instituto de Previdência dos Funcionários Públicos Cíveis da União, mais tarde denominado Instituto de Previdência e Assistência dos Servidores do Estado (IPASE). O termo “previdência” só mais tarde, em 1966, reaparece nas instituições de previdência social, com o Instituto Nacional de Previdência Social, resultante da fusão de seis Institutos de Aposentadoria e Pensões (IAP) existentes na época. Eram os IAP’s dos comerciários, dos bancários, dos industriários, dos empregados em transportes e cargas e estiva, dos ferroviários e empregados em serviços públicos.

É importante salientar que a previdência social brasileira foi constituída baseando-se na experiência da legislação alemã e, apesar de sua constante evolução, conserva ainda hoje, muitas das linhas gerais que lhe deram origem.

A previdência social brasileira segue o princípio da distributividade, sendo idealizada como instrumento auxiliar de distribuição da renda nacional. Assim, pretende favorecer os segurados de baixos rendimentos. Por outro lado, as rendas oriundas da previdência complementar facultativa, seguem princípios próprios e, adotado o regime

de capitalização, não estão sujeitas a limites de valores. Ou seja, os valores são ajustados entre o segurado e o segurador, consoante as normas do seguro privado.

A Constituição brasileira de 1889, não previa o direito ao trabalho e Previdência Social.

No caso brasileiro, Leite (1986, p. 35) afirma que,

“da mesma maneira, pode-se discutir o início da previdência social brasileira, que alguns fazem remontar à criação de uma Caixa de Aposentadoria e Pensões dos Operários da Casa da Moeda, em 1917, e outros à lei de 1919 que instituiu a indenização obrigatória, pela empresa, das conseqüências do acidente do trabalho. Mas em verdade o ponto de partida foi a chamada ‘Lei Elói Chaves’, ou, mais exatamente, o Decreto Legislativo n. 4.682, de 24.1.1923. Essa lei determinou a criação de uma Caixa de Aposentadoria e Pensões para os empregados de cada empresa ferroviária, e a 20 de março do mesmo ano era instalada a primeira delas, a Caixa de Aposentadoria e Pensões dos Empregados da Great Western do Brasil”.

Getúlio Vargas, que assumiu o poder em 1930, instituiu o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, responsável pela proteção do trabalhador e pela previdência social, em 26 de novembro do mesmo ano. Segundo Vianna, apud Malloy (1986, p. 73), a previdência social foi uma das realizações mais significativas do Regime Vargas.

Após a criação da Caixa de Aposentadoria e Pensões (CAP) para os empregados de cada empresa ferroviária, as CAPs foram ampliadas a determinados grupos. Em 1931 reformulou-se a legislação das Caixas de Aposentadorias e Pensões e seu regime foi estendido a todos os serviços públicos de transporte, luz, força, telegrafia, telefonia, portos, água e esgotos.

No período de 1933 a 1939, foram criados os Institutos de Aposentadoria e Pensões por categoria profissional e em âmbito nacional,

com regras próprias de benefícios, custeios e gestão, substituindo as Caixas de aposentadorias. O sistema foi elaborado cronologicamente: Instituto dos Marítimos (IAPM), o Instituto dos Comerciários (IAPC), o Instituto dos Bancários (IAPB), o Instituto dos Trabalhadores na Indústria (IAPI) e todas as CAPs dos trabalhadores de transporte e carga foram integrados num único instituto, o IAPTEC.

A Constituição de 1934, preceitua os princípios da previdência social e assistência social que era um compromisso social assumido pelo Presidente Vargas. Esses princípios foram mantidos na Constituição de 1937.

Em 1941, a idéia da necessidade de um plano único de previdência social já era forte e desenvolveu-se o primeiro esforço para a reforma da previdência com uma proposta de unificação dos benefícios.

Em 1945, uma comissão de especialistas do Ministério do Trabalho recomendou a criação de um só tipo de instituição de previdência social, o Instituto de Serviços Sociais do Brasil (ISSB) ao Presidente Vargas que em 7 de maio de 1945, decretou (Decreto-Lei nº 7.526), mas que com sua queda não foi regulamentado.

Em 1º de maio de 1954, Vargas impôs uma reforma a previdência social com o Decreto nº 35.448, que refletia em parte o conceito da Lei Orgânica da Previdência Social. Posteriormente revogada pelo Decreto nº 36.132, de 3 de setembro de 1954, com a morte de Vargas.

Em 26 de agosto de 1960, foi promulgada a Lei nº 3.807, denominada a Lei Orgânica da Previdência Social, que uniformizou a legislação previdenciária (benefícios, custeio e gestão) dos Institutos existentes.

Com o Decreto-Lei nº 72, de 21 de novembro de 1966, houve a unificação dos diversos Institutos de Aposentadorias e Pensões num único órgão, o Instituto Nacional de Previdência Social (INPS).

Com a instituição da Lei Orgânica da Previdência Social, praticamente completou a cobertura previdenciária da população urbana, ao incluir os trabalhadores autônomos e empregadores. A totalidade da cobertura da área urbana completa-se mais tarde com a inclusão em caráter obrigatório dos empregados domésticos, e facultado o direito aos ministros religiosos.

Em 1967, foi regulamentado o Fundo de Assistência e Previdência Rural (FUNRURAL) e em 1968, iniciou-se a expansão da previdência social brasileira na área rural. Inicialmente, foi elaborado um Plano Básico de Previdência Social Rural, que contemplava os empregados do setor agrário da agroindústria canavieira. O modelo de arrecadação de contribuições e concessão de benefícios era baseado no valor do salário mínimo. Este Plano Básico, mais tarde, expandiu-se, abrangendo os empregados de empresas produtoras e fornecedoras de produto agrário in natura. Nota-se que a previdência social rural teve sua implantação gradativa, ou seja, de acordo com a viabilidade econômica-financeira.

O Plano Básico de amparo ao trabalhador rural, foi substituído pelo Programa de Assistência ao Trabalhador Rural (PRO-RURAL), por meio da Lei Complementar nº 11, de 25 de maio de 1971, deixando de pertencer ao regime previdenciário geral.

Foram instituídos e regulamentados também, programas especiais como:

- a) Programa de Integração Social (PIS) - destinado a integrar os empregados na vida e no desenvolvimento das empresas;

- b) Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (PASEP) - os governos Federal, Estaduais e Municipais e respectivas entidades da administração indireta contribuem;
- c) Fundo de Participação PIS/PASEP - em 1975, foram uniformizados;
- d) Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) - instituído em 1966, em paralelo ao sistema de indenização;
- e) Sistema Financeiro da Habitação (SFH) - instituído em 1964, reuniu os setores imobiliários dos antigos Institutos de Aposentadoria e Pensões e alguns órgãos públicos;
- f) Fundos de Investimento Social (FINSOCIAL) - criado em 1982, destinado a dar apoio financeiro a projetos de caráter assistencial relacionados com alimentação, habitação popular, saúde, educação e amparo ao pequeno agricultor;
- g) Seguro-desemprego - instituído em 1986, com a finalidade de prover assistência temporária ao trabalhador desempregado.

Como pode ser observado pela análise dessa cronologia histórica, a previdência social brasileira passou por quatro importantes reformulações:

1ª - substituição das Caixas de Aposentadoria pelos Institutos de Previdência;

2ª - unificação dos Institutos de Previdência para a criação do Instituto Nacional de Previdência Social (INPS);

3ª - criação do Ministério da Previdência e Assistência Social (MPAS) em 1974;

4ª - em 1977, foi a mais ampla, com a criação do Sistema Nacional de Previdência e Assistência Social (SINPAS). Este Sistema tinha como um de seus objetivos uma reestruturação das atividades de acordo com as funções a executar.

O SINPAS é uma reformulação administrativa da previdência social, abrangendo a assistência social. A lei criou duas novas entidades, o Instituto Nacional de Assistência Médica de Previdência Social (INAMPS) e o Instituto de Administração Financeira da Previdência e Assistência Social (IAPAS), extinguiu o Fundo de Assistência ao Trabalhador Rural (FUNRURAL) e o Instituto de Previdência e Assistência dos Servidores do Estado (IPASE), modificou o Instituto Nacional de Previdência Social (INPS), alterou as atribuições da Legião Brasileira de Assistência (LBA). Não afetou a Fundação Nacional do Bem-estar do Menor (FUNABEM), a Central de Medicamentos (CEME), nem a Empresa de Processamento de Dados da Previdência Social (DATAPREV). Foi instituído o Fundo de Previdência e Assistência Social (FPAS), de natureza contábil e financeira, ligado ao IAPAS.

As entidades cujas funções se acham integradas ao SINPAS: INPS, INAMPS, LBA, FUNABEM, CEME, IAPAS, DATAPREV, não tem personalidade jurídica.

Destacaram-se três fatores preponderantes para a criação do SINPAS. O porte excessivo do INPS, a multiplicidade de funções nas mesmas entidades, e a inexistência de unidade orçamentária.

Com o SINPAS, buscou-se proporcionar uma alteração estrutural. Esta nova estrutura, mais racional e simplificada, manteve inalterados os direitos e deveres dos beneficiários e contribuintes da previdência. O Governo divulgou ainda que, com o SINPAS, os programas brasileiros de proteção social teriam atingido a maturidade, bem como teriam alcançado a maioria com o Ministério da Previdência e Assistência Social.

Em 24 de julho de 1991, as Leis nº 8.212 e nº 8.213 entraram em vigor para instituir os planos de custeio e de benefícios da Previdência Social, inserindo uma série de alterações nos benefícios previstos na Constituição Federal, promulgada em 5 de outubro de 1988.

Oliveira (1992, p. 17), afirma resumidamente que estas leis “reiteram os princípios constitucionais da Seguridade Social, bem como estabelecem o conceito de variadas categorias de seus segurados e contribuintes, obrigatórios e facultativos, e ainda definem de forma explícita as fontes de financiamento e a competência dos órgãos arrecadadores”.

3.2.2 Objetivos da previdência social

A aposentadoria, segundo estudos especializados, é um dos acontecimentos que mais marcam a vida de qualquer pessoa. Pois, além da mudança da vida ativa levada há, pelo menos, 30 anos, a aposentadoria e o envelhecimento, geralmente, acontecem na mesma época da vida.

Leite (1983, p. 206), analisando a situação da previdência brasileira afirma que,

“além de ampliar seu campo de aplicação, ela diversificou e intensificou sua cobertura, evoluindo da base profissional para o conceito mais amplo e mais completo de uma solidariedade social que não tardou a caracterizar-se como responsabilidade social. Já não se trata, então, de proteger apenas os que exercem atividade remunerada, mediante benefícios previdenciários que substituam a remuneração, porém de amparar a população inteira, inclusive por meio de auxílios de natureza assistencial. Ou seja: evoluímos da previdência social para a seguridade social”.

O programa de previdência social constitui a viga mestra, a espinha dorsal, a base de um sistema de seguridade e até mesmo de proteção social. Dentro do conjunto das medidas de proteção social - tanto no Brasil, como, aliás, na grande maioria dos países - é um dos elementos

indispensáveis para regular o funcionamento da sociedade, ao garantir, assim, a subsistência e a capacidade de consumo do trabalhador, quando deixa de auferir remuneração por produção.

O entendimento da previdência como forma de política social é relevante devido ao número de pessoas atingidas, bem como pelo volume de recursos empenhados. Dito isto, fica claro que a previdência é uma conquista social significativa.

Em outras palavras, a previdência social tornou-se, hoje, um elemento vital para o equilíbrio socioeconômico, ou seja, algo que é essencial tanto para a ordem econômica quanto para o funcionamento da sociedade e para a própria existência de ambas.

A previdência social é, certamente, uma das mais importantes das medidas de proteção social. No Brasil, tem-se constituído em um regime geral, destinado, inicialmente, a trabalhadores urbanos; de alguns regimes especiais destinados aos servidores públicos e aos militares, e que, mais tarde, foi estendida aos trabalhadores rurais.

3.2.3 A atual Previdência Social

Quando o mundo, bem como o Brasil, destaca a existência de “crise na previdência social”, observa-se que o problema de que tanto se fala é, realmente, da seguridade social e não apenas da previdência social, pois a saúde e a assistência social também não estão sendo atendidas.

Em se tratando da crise financeira da previdência social, encontram-se diversos problemas e situações relevantes. Alguns estudiosos apontam como causa da crise o crescimento dos benefícios, ou as tendências demográficas. Porém, atualmente, há que se reavaliar, de forma sistemática, a real influência dos elevados níveis de desemprego que contribuem para a

queda das receitas, haja vista que não existem contribuições dos segurados quando estes não participam da força de trabalho.

Apontam-se como alternativas para o equilíbrio orçamentário, a redução das despesas, o reforço das receitas ou uma combinação de ambas. Na previdência social e em programas correlatos, o aumento da receita torna-se difícil, porque o espírito dominante nessa área é antes de outorga do que de cobrança. Quanto à redução das despesas, estas costumam ser vetadas, não só pela mentalidade concessória, mas também por conceitos como direitos adquiridos, conquistas irreversíveis e interesses legítimos.

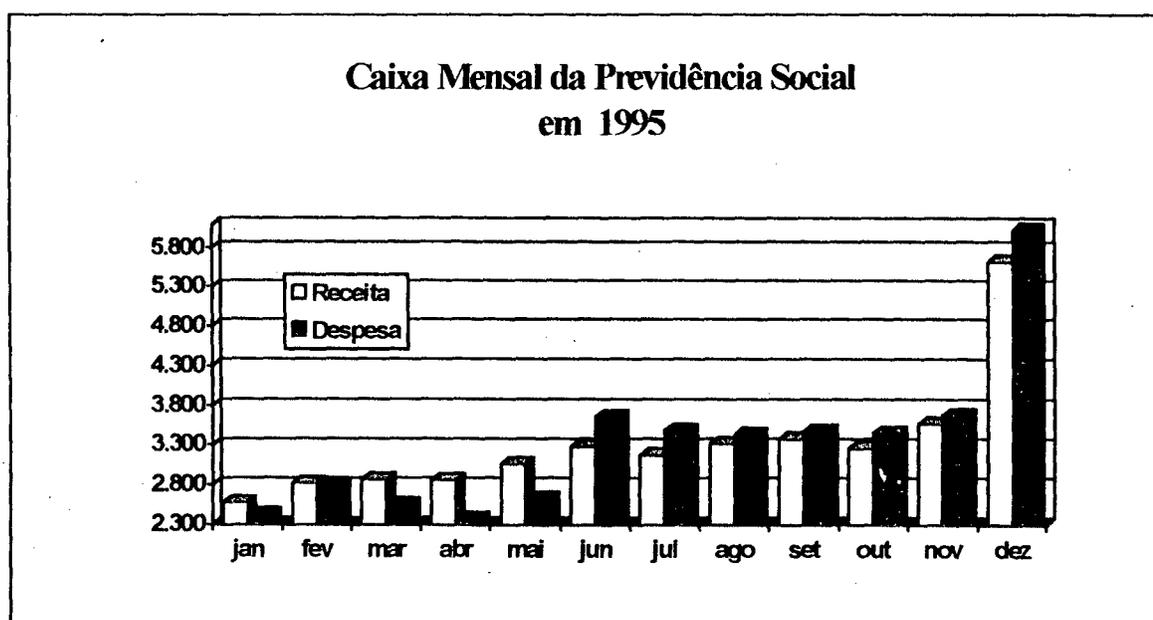


Gráfico 1 - Caixa mensal da Previdência Social - 1995

Fonte: Ministério da Previdência Social

Em 1995, a Previdência Social apresentou déficit de R\$ 196 milhões, conforme apresentado no gráfico 1. Este déficit foi parcialmente amenizado, a partir de 1994, com recursos provenientes do Fundo Social de Emergência (FSE). Porém, está prevista na Constituição a extinção do FSE a partir de 1996. Em 13 de fevereiro de 1996, o FSE foi prorrogado por mais 18 meses, com efeitos retroativos a partir de 1º de janeiro de 1996 por

emenda constitucional, sendo rebatizado com o nome de Fundo de Estabilização Fiscal (FEF).

A importância da autonomia financeira da previdência reside no fato de que esta sobrevive das contribuições dos trabalhadores economicamente ativos e de encargos sobre a folha de pagamentos. Assim, pode-se observar a difícil sobrevivência da previdência quando custeada por verbas orçamentárias, como o recém aprovado Fundo de Estabilização Fiscal.

Quando compara-se a carga previdenciária existente no Brasil com a de alguns países, nota-se a voracidade do Fisco, conforme Tabela 1.

Tabela 1

Comparativo da carga previdenciária

País	Contribuição do empregado %	Contribuição da empresa %	Total %
Brasil	8 a 10	33,4	41,4 a 43,4
Chile	10	0,8	10,8
Egito	11 a 14	-	11 a 14
Paraguai	9,5	16,5	26
Suécia	-	39	39
Inglaterra	0 a 10,4	2 a 9	2 a 19,4
E.U.A.	6,2	6,2	12,4
Japão	10,8	11,6	22,4

Fonte: Martins, 1994, p. 103

Na Tabela 1, verifica-se que o Brasil possui a maior faixa percentual de encargos previdenciários, fato que pode contribuir para elevar os índices de sonegação de impostos.

Apesar das dificuldades para alteração dos valores das contribuições ou da redução dos benefícios especiais, é imprescindível

aumentar o rigor na execução da legislação. Este rigor deve ser entendido como o combate sistemático às fraudes e o aperfeiçoamento dos controles de arrecadação das contribuições.

Quanto à redução do valor das pensões, Martinez (1992, p. 45) destaca que,

“Em condições econômicas normais ou não, o valor dos benefícios mantém o poder aquisitivo da data do início, posicionado o critério em lei. Só pode ser modificado se as condições do País a isso obrigarem. Ocorrendo, todavia, erosão da moeda, sobrevem atualização da importância, adotando-se um indexador previdenciário, único para todos os fins de correção monetária”.

Conforme Mandin (1996, p. 8), o Governo Brasileiro gasta R\$ 30 bilhões para pagar 16 milhões de aposentados em todo país. Mais R\$ 15 bilhões só para pagar quase 1 milhão de servidores públicos inativos, valor este que representa 40% da folha de pagamento do Governo.

Diversas críticas têm sido feitas à Previdência Social quanto ao pagamento das aposentadorias. Estas críticas resultam do tratamento desigual oferecido aos beneficiários dos setores público e privado, demonstrado na Tabela 2.

Tabela 2

Valores médios das aposentadorias
por área de atividade - em salários mínimos

Funcionários do Judiciário	36,6
Funcionários do Legislativo	36,2
Funcionários do Executivo	5,4
Aposentados Urbanos	2,1
Aposentados Rurais	1,0

Fonte: Ministério da Previdência Social

Além do problema da desigualdade do tratamento aos beneficiários, outra dificuldade do sistema de previdência social, de natureza extrínseca, é a composição da faixa etária da população, que apresenta um percentual crescente da população de idosos, bem como do aumento da média de vida das pessoas. Logo, quem vive mais, recebe o benefício da aposentadoria por um maior número de anos, aumentando, assim, os pagamentos a serem efetuados pela previdência. (Vide tabelas 3 e 4).

Por isso, quando da elaboração de técnicas de seguridade social em âmbito nacional, torna-se clara a necessidade de conhecimentos demográficos precisos. Estes conhecimentos serão a base para que se elaborem parâmetros para os cálculos de receita e despesa, de custeio e de prestações da instituição previdenciária.

Tabela 3

Evolução da população, taxa de crescimento anual e
distribuição etária Brasil
1900 - 2025

ANOS	POPULAÇÃO	TAXA DE CRESCIMENTO	DISTRIBUIÇÃO ETÁRIA EM %		
			1 a 14 anos	15 a 59 anos	60 e +
1900	18.200	-	44,4	52,3	3,3
1920	27.500	2,1	42,8	53,2	4,0
1940	41.236	2,0	42,5	51,4	4,1
1950	51.944	2,4	41,9	53,9	4,2
1960	70.119	3,0	42,7	52,6	4,7
1970	93.139	2,9	42,1	52,8	5,1
1980	119.099	2,5	38,2	55,7	6,1
1990	147.291	2,1	33,8	59,1	7,1
2000	172.403	1,6	29,5	62,2	8,3
2010	195.469	1,3	26,3	63,7	10,0
2025	225.253	1,0	22,9	62,0	15,1

Fonte: IBGE

Tabela 4

Expectativa de vida ao nascimento (Brasil) ambos os sexos
1910 - 2025

ANOS	EXPECTATIVA DE VIDA AO NASCER
1910	33,7
1920	34,1
1930	34,5
1940	36,5
1950	38,5
1960	55,9
1970	57,1
1980	63,5
2000	68,6
2025	72,1

Fonte: IBGE

A previdência social brasileira, utiliza-se do regime de repartição simples, também conhecido como “programa de transferências intergeracionais”, no qual os trabalhadores da geração atual mantêm, com suas contribuições, os aposentados da geração anterior, esperando-se que, em troca, os da geração seguinte contribuam com o necessário para o mesmo fim. Esse regime de repartição também é conhecido como pacto de gerações.

Um dos perigos existentes no programa de transferências intergeracionais, consiste na “rebelião, ou revolução dos ativos”, isto é, dos trabalhadores em atividade que, esgotados pelo esforço de arcar com um ônus sempre crescente e receando não contar com o mesmo apoio, deixam de contribuir para o sistema, provocando seu colapso.

Ultimamente, tem sido discutida também a idade ideal para aposentadoria nos esquemas de seguro velhice. No início deste século, era comum que os trabalhadores continuassem em atividade até os 70 anos ou mais. Atualmente, porém, os esquemas de aposentadorias e pensões, em todo o mundo, raramente contemplam a permanência do trabalhador num emprego regular após os 65 anos de idade. Esta medida, geralmente, dá suporte às políticas que favorecem a aposentadoria antecipada, como alternativa de criar empregos para trabalhadores mais jovens.

A aposentadoria por tempo de serviço é considerada a menos essencial das aposentadorias. Mas, trata-se de assunto delicado por despertar interesse dos segurados.

No Brasil, a aposentadoria por tempo de serviço, não depende de um limite mínimo de idade. Após 30 anos de trabalho para as mulheres, e 35 anos de trabalho para os homens, pode-se requerer a aposentadoria. Assim, a mulher e o homem ingressando no mercado de trabalho aos 14 anos, podem aposentar-se com 44 anos, e 49 anos de idade, respectivamente.

Vale a pena acrescentar que as mulheres, por serem biologicamente mais fortes que os homens, em todas as sociedades vivem entre seis e nove anos a mais. Logo, aposentadas cinco anos mais cedo, aumentam a carga de benefícios pagos. Na prática, é apenas a “cultura machista” da sociedade patriarcal que faz a mulher aposentar-se cinco anos antes do homem.

No Brasil, além disso, ocorre um forte empenho dos indivíduos na busca da aposentadoria, não precisamente com interesse pelo repouso em si, mas com intuito de somar este benefício a outros rendimentos obtidos através de sua permanência no mercado de trabalho, já que a permanência é permitida pela legislação.

Esta permanência choca-se com a idéia básica da previdência social, que objetiva a substituição dos rendimentos na atividade profissional pelo recebimento de benefícios. Esta disfunção acarreta conseqüências negativas ao mercado de trabalho, ao aceitar um trabalhador que se sujeite a trabalhar por um salário inferior ao normalmente exigido por pessoas desprovidas de outros rendimentos, por já ter outro rendimento, ou seja, o benefício previdenciário.

Na atualidade, um dos pontos mais polêmicos da reforma previdenciária brasileira consiste, justamente, na natureza ambígua do nosso sistema de previdência social. Por este sistema, as pessoas têm direito à aposentadoria por tempo de serviço e não por tempo de contribuição, o que talvez fosse um modelo mais racional. Outra possível solução estaria na adoção de um limite mínimo de idade para aposentadoria.

Ainda quanto à reforma previdenciária, o professor Zylberstajn (1996, p. 2), destaca que a reforma terá que se valer de três princípios:

“a) para os que não têm renda ou emprego permanentes (e que não podem contribuir) o Estado concederia uma renda vitalícia mínima, a partir de uma determinada idade. Esse sistema seria, portanto, público e não contributivo. Seria um programa explícito e permanente de transferência de renda....

b) Os que têm emprego e/ou renda permanentes contribuiriam para fundos de aposentadoria privados, operando sobre o regime de capitalização.(...) Todos os brasileiros nessas condições seriam obrigados a contribuir para um fundo, de sua livre escolha. A vantagem adicional desse modelo seria a criação de uma enorme massa de poupanças de longo prazo, capaz de alavancar o desenvolvimento econômico.

c) A partir de um dia D, os que ingressarem no mercado de trabalho iriam para o novo sistema. Para os que já estão no mercado e contribuem para o sistema antigo, haveria uma regra de transição justa e transparente”.

Outra grande dificuldade encontrada pelo sistema de previdência, no Brasil; é a interferência política indevida, que ocorre quando grupos de

pressão, por meio de partidos ou pessoas, buscam a aprovação de leis favoráveis e privilegiantes, comprometendo a eficácia e colocando em risco a própria estabilidade da previdência social.

Nos países desenvolvidos, o sistema público de aposentadoria é organizado pelo regime de repartição, no qual os beneficiários são sustentados pela transferência das contribuições da força de trabalho. Mas, nesses países, os fundos de pensão adotam o regime de capitalização, em que cada participante é responsável pela reserva de valor durante sua vida ativa. Estes valores, são capitalizados e distribuídos no decorrer da inatividade, após a retirada da vida economicamente ativa.

Nos países do chamado G 7, ou seja, os sete países mais ricos do mundo, estes sistemas de aposentadoria, vêm sendo afetados pelo envelhecimento tardio da população e, com isto, têm sido reduzida a proporção de beneficiários por contribuintes. Caso mantenham-se as tendências dos últimos 15 anos, esta proporção, que em 1995 era de 2,7, deve cair segundo projeções para 1,4 no ano 2040 (Coutinho, 1995, p. 4).

Perante o desafio colocado por esses problemas, várias propostas têm surgido, entre elas o abandono do sistema de repartição, adotando-se unicamente o sistema de capitalização pelo setor público, ou a permanência dos sistemas básicos, porém com novas regras de contribuição.

No caso brasileiro, devido às desigualdades sociais, talvez fosse insensato o abandono da previdência pública. Porém, isto não significa que não se deva incentivar a expansão da previdência complementar, como alternativa.

4 PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR PRIVADA

4.1 Aspectos gerais

Enquanto a previdência social apresenta a característica da obrigatoriedade, a previdência privada complementar é voluntária. Esta voluntariedade diz respeito, tanto às empresas que podem ou não instituí-la, como também aos empregados que possuem plena liberdade para ingressar, ou não, no plano complementar.

Quanto à terminologia empregada para descrever a previdência complementar, as instituições do setor são conhecidas como “fundos de pensão”, “fundações de seguridade”, ou “entidades de previdência complementar” sendo a última, talvez, a denominação mais apropriada para estas instituições, segundo Velloso (1983).

Para Cesarino Júnior (1980, p. 437), a previdência privada “é uma das formas de poupança, ou melhor, uma de suas aplicações, pois consiste, em se tratando do empregado, em reservar ele uma parte do seu salário para pagamento de prêmio de um seguro privado, com o qual virá cobrir-se contra os riscos normais da existência”.

A previdência privada tem como base de sua existência, o sistema de acumulação de poupança durante um determinado período, que é destinada à reversão, por meio de benefícios pecuniários, na inatividade do poupador.

A previdência complementar tem atenuado pressões sobre a previdência social básica, com o pagamento de benefícios mais elevados aos contribuintes, pois permite ao Estado transferir para o âmbito privado parte da responsabilidade de prover o sustento básico de inatividade dos indivíduos.

Para instituir-se qualquer entidade fechada de previdência privada, é fundamental a vontade patronal. Assim, o patrocinador, ou provedor - termo de identificação empresarial - é, geralmente, responsável pela criação de qualquer entidade de previdência complementar. Mas, não se pode negar que a força trabalhista, aliada ao poder das organizações sindicais, contribui como fator de peso nas determinações das políticas de recursos humanos e, conseqüentemente, na instituição de planos fechados.

É notório que as entidades fechadas de previdência complementar contribuem como estímulo para o recrutamento de pessoal para as empresas em geral, sobretudo quando se trata do recrutamento de pessoal com maior qualificação. Este estímulo, supõe-se, aumenta ainda mais quando os salários são superiores ao teto de 10 salários mínimos.

Na prática, a previdência complementar permite à empresa contratar, no mercado, pessoal mais qualificado, pela atratividade do sistema, além de possibilitar a manutenção daqueles empregados mais capacitados e produtivos. Conseqüentemente, protege as empresas no tocante ao investimento efetuado em seu pessoal, sob a forma de treinamento, especialização, entre outras medidas que proporcionam a qualificação destes.

A previdência complementar, propicia um melhor planejamento de recursos humanos, já que permite prever, com certa antecedência, as épocas de aposentadoria, identificando os cargos a serem preenchidos e,

conseqüentemente, permite determinar o treinamento visando à reposição ou o remanejamento de pessoal necessário.

Observa-se que a previdência complementar deu origem ao sistema supletivo de seguridade social. Com a criação das chamadas fundações de seguridade, instituídas, a princípio, pelas grandes empresas com objetivo de renovar seus quadros, percebeu-se a oportunidade de incentivar os empregados a solicitarem espontaneamente sua aposentadoria, possibilitando-lhes receber, a partir desse fato, remuneração semelhante à percebida enquanto em atividade.

4.2 No Brasil

4.2.1 Aspectos gerais

A partir da década de 50, várias organizações surgiram com o intuito de vender para o público em geral planos complementares de previdência.

Estas organizações, conhecidas como montepios, ou caixas beneficentes, prometiam rendas vitalícias futuras e valiam-se de efeitos inflacionários para gerarem lucros para a atividade. Os clientes-compradores, geralmente, avaliavam estes planos somente após sua aquisição

Já os planos criados por empresas para seus empregados, como forma de remuneração indireta, tornaram-se mais comuns na década de 70. Uma de suas vantagens consistia na administração controlada pela própria empresa, desprovida do objetivo lucrativo dos planos de mercado.

No Brasil, a instituição da previdência complementar fechada surgiu com a criação da Fundação Petrobrás de Seguridade Social (PETROS), em 27 de maio de 1970.

A previdência complementar privada é regulamentada pela Lei nº 6.435, de 15 de julho de 1977, alterada pela Lei nº 6.462, de 9 de novembro de 1977, que define as entidades de previdência privada como “as que tem por objeto instituir planos privados de concessão de pecúlios ou rendas, de benefícios complementares ou assemelhados aos da previdência social, mediante contribuições de seus participantes, dos respectivos empregadores ou de ambos”. A regulamentação da Lei nº 6.462 é feita pelo Decreto nº 81.240, de 20 de janeiro de 1978.

A previdência privada complementar também se encontra na Constituição Federal de 1988, no Art. 201, § 7º, que diz: “A previdência social manterá seguro coletivo, de caráter complementar e facultativo, custeado por contribuições adicionais”.

A partir da Constituição de 1988, o sistema de previdência complementar passou a caracterizar-se por dois grupos bem definidos, as entidades fechadas e as entidades abertas. Estes grupos constituem um sistema complementar ao do Estado, que está, cada vez mais, correspondendo menos à satisfação do contemplado, pelas próprias limitações do orçamento público.

As entidades abertas destinam-se a qualquer interessado. Podem ser constituídas sob forma de sociedades anônimas (com fins lucrativos) ou sociedades civis (sem fins lucrativos). Estas instituições integram-se ao Sistema Nacional de Seguros Privados do Ministério da Fazenda.

As entidades abertas podem operar não só na complementação das aposentadorias e pensões, mas também em seguro-saúde e seguro de vida.

As entidades fechadas, destinadas aos empregados de uma mesma empresa ou de um grupo de empresas, são constituídas sob a forma de sociedades civis ou fundações, e não podem ter fins lucrativos.

As entidades de previdência privada fechadas são regulamentadas pelo Decreto nº 81.240, de 20 de janeiro de 1978, alterado pelo Decreto nº 82.325, de 27 de setembro de 1978. Desempenham suas atividades na área de competência do Ministério da Previdência e Assistência Social.

Quanto à aplicação dos recursos, as entidades de previdência privada fechadas, atendem às normas definidas pelo Conselho Monetário Nacional, e são fiscalizadas pelo Banco Central do Brasil, que fixa as diretrizes, com vistas à regulamentação da atividade financeira dessas entidades, para a proteção da poupança acumulada.

O crescimento do número de fundos fechados de previdência privada, pode ser observado na Tabela 5 e Gráfico 2.

Tabela 5

Número de fundos de pensão fechados por setor - 1978 - out./1995

Período	Setor Público	Setor Privado	Total
1978	04	00	04
1979	48	19	67
1980	66	33	99
1981	77	41	118
1982	84	45	129
1983	86	51	137
1984	89	55	144
1985	93	66	159
1986	97	75	172
1987	106	80	186
1988	112	105	217

Período	Setor Público	Setor Privado	Total
1989	113	122	235
1990	114	130	244
1991	113	143	256
1992	110	156	266
1993	110	187	297
1994	120	208	328
Out./1995	121	216	337

Fonte: ABRAPP

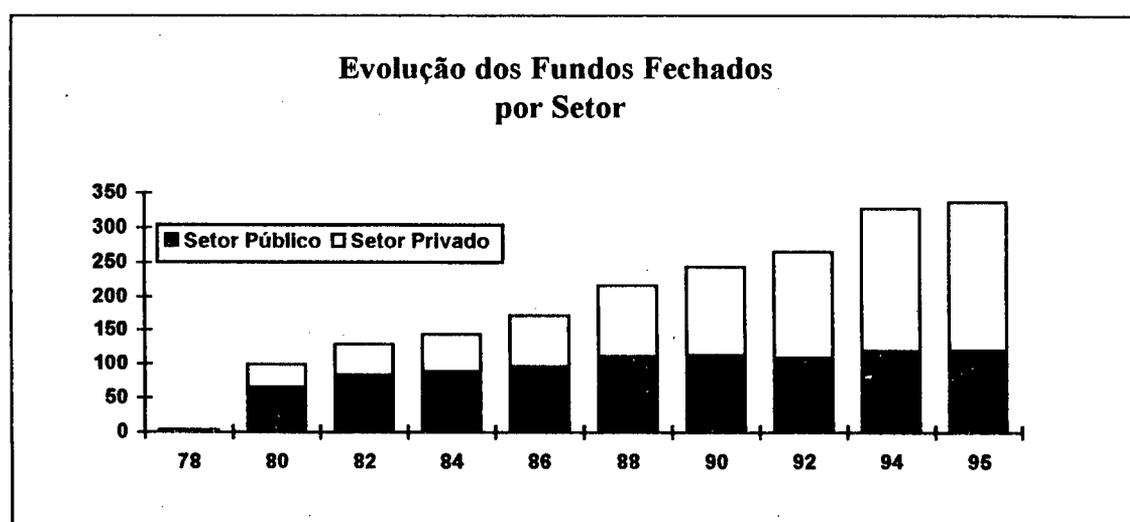


Gráfico 2 - Evolução dos fundos de pensão fechados por setor -
1978 -1995

Fonte: ABRAPP

A partir de 1988 verifica-se a estabilização do crescimento do número dos fundos fechados criados por empresas públicas. Já em 1989, o número de entidades privadas, passa a superar o das entidades públicas.

Em outubro de 1995, o número de entidades fechadas, distribuídas por setor, mostravam o seguinte perfil:

Tabela 6

Distribuição fundos fechados por setor/âmbito em nº absolutos
(out./1995)

I Setor Público	121
Âmbito federal	41
Âmbito estadual	78
Âmbito municipal	02
Setor privado	216
Capital nacional	121
Capital estrangeiro	95
Total geral	337

Fonte: ABRAPP

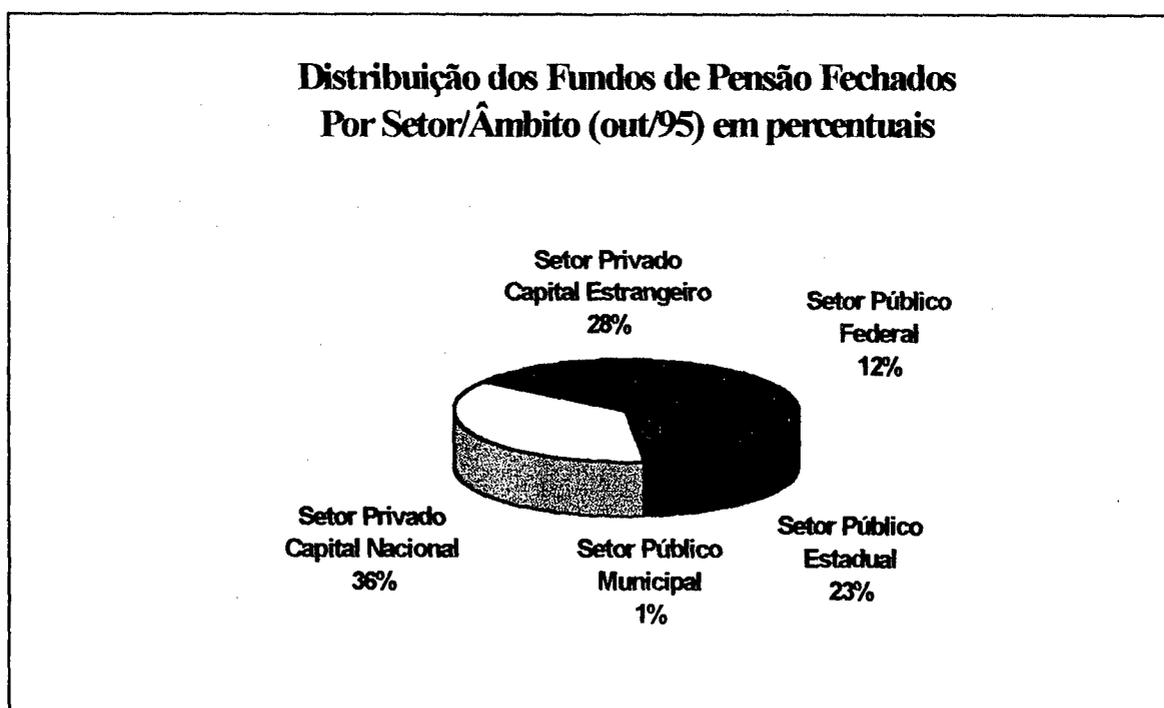


Gráfico 3 - Distribuição dos fundos de pensão fechados por
setor/âmbito em percentuais

Fonte: ABRAPP

Com o Decreto nº 81.240, de 15 de janeiro de 1978, foram criados o Conselho de Previdência Complementar e a Secretaria de Previdência Complementar. O Conselho tem a atribuição de fixar a política de previdência complementar a ser seguida pelas entidades fechadas, e a Secretaria é responsável pelas atividades executivas de fiscalização e controle.

4.2.2 Organização e funcionamento da previdência complementar

Os fundos de pensão, com a missão de complementação de aposentadoria e pensões, são instituições que oferecem serviços de longo prazo, podendo ultrapassar 50 anos, se considerados o intervalo entre a data de adesão do participante e a extinção do benefício.

Assim sendo, devem ser geridos de forma a permitir sua perpetuidade, ou sua existência ao longo do tempo.

É permitida, pela legislação, a associação de várias empresas para a formação de uma só entidade fechada, sendo necessário, para isto, a formalização de um convênio de adesão entre as empresas participantes. Este convênio irá definir todas as condições de responsabilidade e solidariedade. Estas entidades fechadas conveniadas denominam-se multipatrocinadas, podendo pertencer ao mesmo grupo econômico ou realizarem atividades similares.

Há também, a associação de empresas não coligadas, com atividades completamente distintas. Neste caso, as entidades constituem um fundo múltiplo.

Para a criação de um fundo múltiplo, ou uma entidade fechada multipatrocinada, faz-se necessária a existência de um só estatuto,

acoplando diversos regulamentos básicos, específicos para cada patrocinador.

Os grupos de previdência utilizam-se basicamente de três tipos de planos de previdência:

- **Planos de Contribuições Definidas** - Inicialmente, estes planos eram utilizados predominantemente por entidades abertas, mas, ultimamente, tornaram-se atrativos também para ambientes empresariais, por desvincularem a obrigação do instituidor da instabilidade da previdência oficial. São planos em que os benefícios prometidos aos participantes constituem o resultado da poupança acumulada e de sua valorização. Tais planos são utilizados de modo diferenciado pelos grupos abertos e fechados de previdência. Nos grupos abertos, o valor do benefício é pré-fixado, cabendo o risco de performance do investimento ao administrador, enquanto que o risco, no caso do sistema fechado, é transferido ao grupo.

- **Planos de Benefícios Definidos** - Nesses planos as contribuições são estabelecidas em função de benefícios pré-concebidos. Devido à vinculação estreita com o sistema oficial de previdência, fazem com que seus instituidores assumam maiores responsabilidades financeiras, em decorrência do nível garantido pelo Estado. Assim, são geralmente planos de longo prazo, e dependem, fundamentalmente, de uma política previdenciária estável, apresentando-se, portanto, como um modelo mais complexo.

- **Planos Mistos** - Basicamente são resultante da composição das duas alternativas anteriores. Logo, é estabelecido um plano com um nível mínimo de benefícios, normalmente custeado pela empresa instituidora, acrescido de um plano de contribuição definida para benefícios suplementares, com custeio pela patrocinadora e pelo participante, ou somente pelo participante.

Prioritariamente, os planos buscam a suplementação da aposentadoria por invalidez, velhice, e tempo de serviço, além da suplementação da pensão por morte. Todavia, este rol de benefícios para eventos distantes ou imprevistos pode ser ampliado para atender o interesse de adesão no presente, com suplementação do auxílio-doença, auxílio natalidade, auxílio funeral, salário-família e salário-maternidade, entre outros.

É notório que a definição destes benefícios está diretamente relacionada com as reivindicações da força de trabalho e com o interesse empresarial.

Observa-se, ainda, que quando o plano inicial de benefícios é paulatinamente complementado, traz transtornos, ao exigir em cada inclusão a atualização e aprovação de reformas estatutárias e regulamentares.

Estes planos asseguram, também, e paralelamente aos benefícios, o resgate de parte das contribuições já efetuadas pelos participantes, no caso de quebra de vínculo de emprego.

Os três tipos de planos fechados de previdência complementar obedecem à seguinte classificação, quanto à forma de contribuição:

- **Planos não-contributórios** - aqueles que são custeados exclusivamente pelos patrocinadores. Nestes casos, a legislação estabelece a obrigatoriedade de abrangência à totalidade dos empregados.

- **Planos contributórios** - aqueles que exigem contribuições tanto dos participantes como dos patrocinadores. Nos planos contributórios, a legislação estabelece limites para os aportes dos participantes da seguinte forma:

- a) para a remuneração inferior ao menor valor-teto: máximo de 3%;
- b) para a remuneração compreendida entre o menor e o maior valor-teto: máximo de 5%;
- c) para a parte da remuneração excedente do maior valor-teto: mínimo de 7%.

É importante observar que estes limites foram estabelecidos para um modelo de distribuição contributória, no qual patrocinadores e participantes arcam, cada qual, com a metade do custo apurado do plano. De acordo com a Resolução MPAS/CPC nº1, de 9 de outubro de 1978, estes valores poderão ser reajustados, caso a responsabilidade patronal superar a 50% do custeio, segundo a fórmula:

$$L' = L \left(2 - \frac{P}{50} \right)$$

sendo L' o novo limite regulamentar, L o limite legal, e P a percentagem de contribuição da patrocinadora.

4.2.3 Legislação que rege as entidades fechadas de previdência privada

A Lei nº 6.435, de 15 de julho de 1977, é o marco inicial da constituição e do funcionamento das entidades fechadas de previdência privada.

De acordo com o que dispõe essa legislação, o sistema fechado de previdência privada é considerado complementar ao da previdência social, enquadrando-se na área de competência do Ministério da Previdência e Assistência Social, por meio de órgãos normativos e executivos, expressamente designados.

A aplicação do patrimônio destas instituições deve ser feita de conformidade com as diretrizes estabelecidas pelo Conselho Monetário Nacional, e tornadas públicas por resoluções do Banco Central do Brasil.

Pela legislação vigente, as entidades fechadas equiparam-se às entidades assistenciais, educacionais ou religiosas, sem fins lucrativos. Nestas condições, são imunes de tributação de impostos federais, estaduais e municipais.

Para seu funcionamento, é necessária a autorização, por portaria, do Ministério da Previdência e Assistência Social, após prévia aprovação de seus estatutos.

Destaca-se ainda que, nas entidades fechadas de previdência privada em que for prevista contribuição do participante, sua inscrição será facultativa, e a contribuição, estipulada de acordo com o seu salário. A participação da empresa não poderá ser inferior a 30% do custo atuarial do plano.

No caso de retirada do participante do plano, tendo ocorrido a cessação do seu contrato de trabalho com a empresa patrocinadora, terá ele direito à devolução de, no mínimo, 50% de suas contribuições devidamente corrigidas monetariamente.

4.2.4 Investimento dos Fundos de Pensão como fonte geradora de empregos

O desemprego tem se apresentado como um dos grandes problemas a ser enfrentado pela economia contemporânea. No Fórum Econômico Mundial, realizado em Davos, Suíça, no início deste ano, foram apresentados dados sobre a existência de 125 milhões de desempregados e outros 625 milhões subempregados no mundo, representando 31% da população economicamente ativa.

Conforme pode ser visto nos gráficos 4 e 5, no Brasil, o censo de 1990, elaborado pelo IBGE, demonstrou a existência de uma população total de 144,3 milhões. Destes, 111,1 milhões têm idade superior a 10 anos, sendo que apenas 60,8 milhões, de pessoas estavam ocupadas.

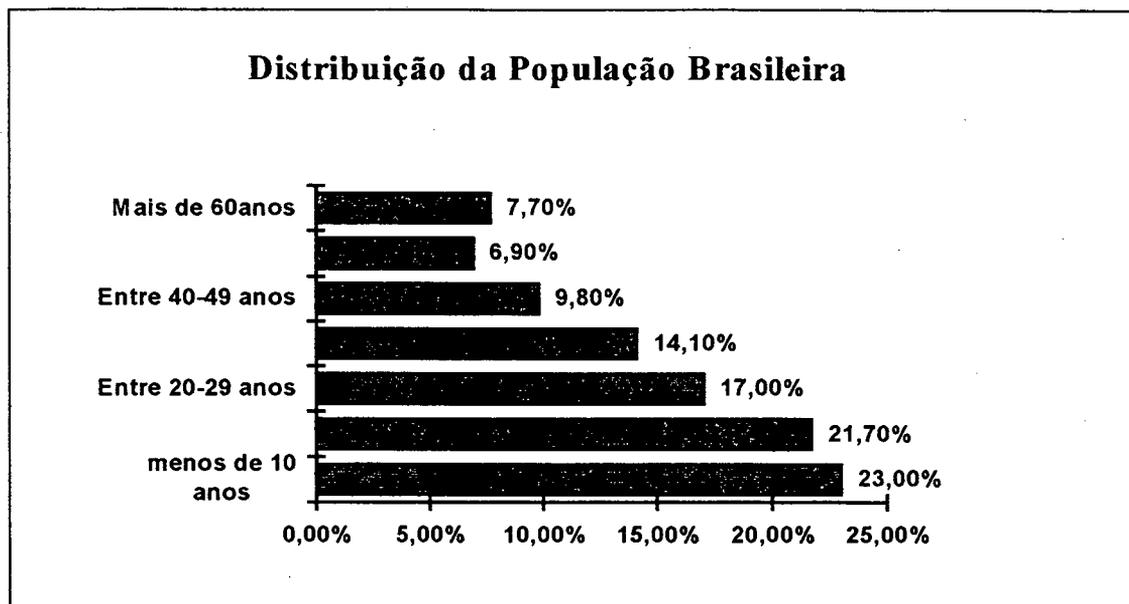


Gráfico 4 - Distribuição da população brasileira - 1990

Fonte: IBGE

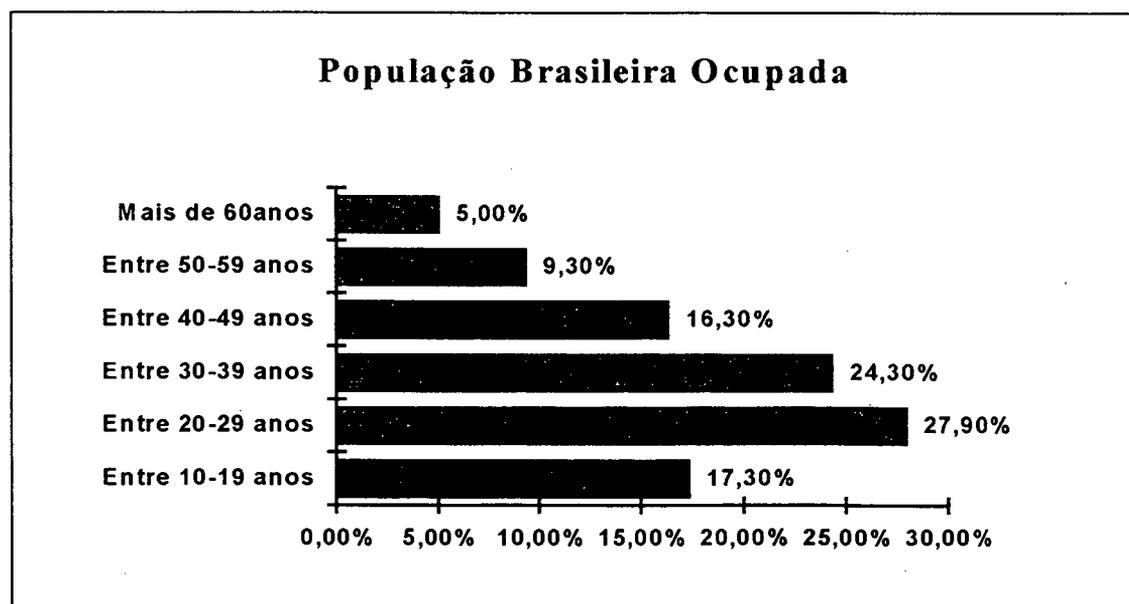


Gráfico 5 - População brasileira ocupada - 1990

Fonte: IBGE

Na Tabela 7 e no Gráfico 6, nota-se que mais de um terço das pessoas ocupadas não têm carteira de trabalho assinada, principalmente no meio rural, onde o percentual atinge 60,9%.

Tabela 7

Mercado de trabalho no Brasil - 1990

Setores	Pessoas Ocupadas (milhões)	% sem carteira assinada
Meio Rural	16,3	60,9
Meio Urbano	44,6	28,9
Total	60,8	37,52

Fonte: IBGE

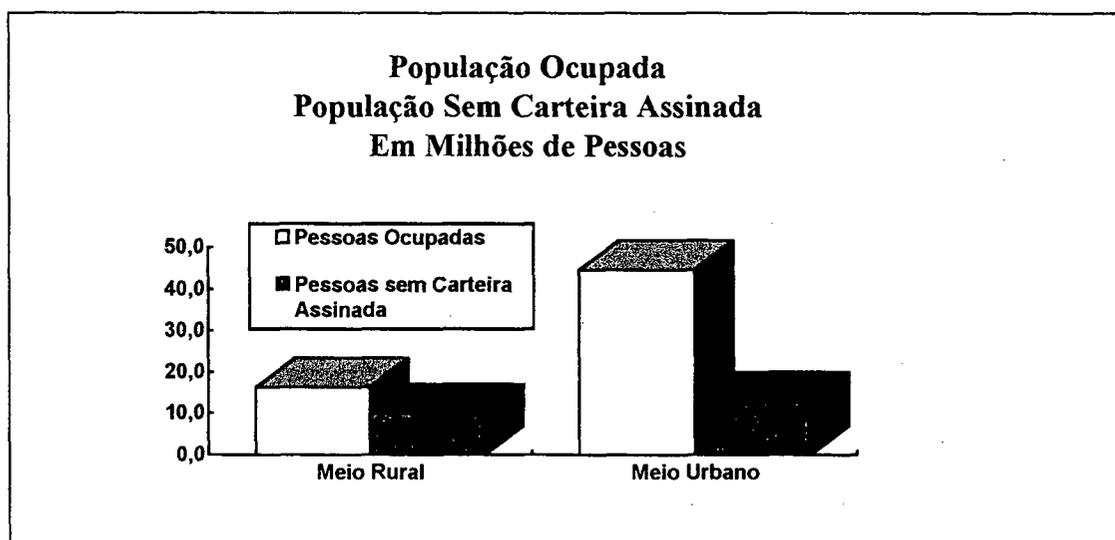


Gráfico 6 - População brasileira ocupada/sem carteira assinada - 1990

Fonte: IBGE

Como o problema do desemprego assume características globais, praticamente todos os governos têm procurado condições para aumentar o nível de emprego em seus países.

Pode-se afirmar que a previdência complementar constitui-se num instrumento de profundo alcance e de progresso social para o trabalhador, a sociedade como um todo e a empresa.

Verifica-se, no mundo inteiro, que os investimentos dos fundos de pensão podem contribuir para a geração de empregos, pois operam no regime de capitalização, contribuindo decisivamente para a geração de poupanças estáveis, fundamentais para investimentos de longo prazo. Com isso, distinguem-se do capital convencional, que atende aos interesses de seus titulares.

A geração de recursos injetáveis na economia constitui-se na mais oportuna alternativa para minimizar o desemprego. Os empregos assim gerados irão viabilizar a formação de novos fundos, aumentando, por esse meio, a massa assistida e, em decorrência disso, os recursos para ser reinvestidos.

Segundo Mendes (1996), os fundos de pensão existentes no mundo administram um patrimônio superior a 8 trilhões de reais - quantia superior a soma dos PIBs. dos Estados Unidos e da Alemanha.

No Brasil, os fundos tinham 3,7 bilhões de dólares em 1981, e hoje possuem patrimônio equivalente a 58 bilhões de dólares, apresentando um crescimento de dezesseis vezes, em quinze anos, conforme demonstrado no Gráfico 7.

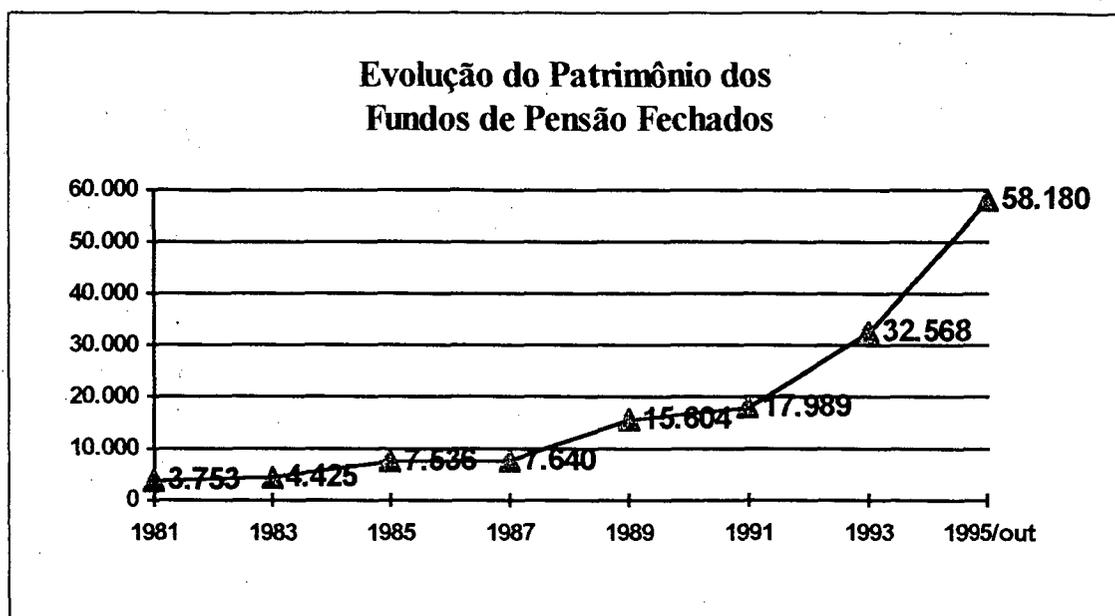


Gráfico 7 - Evolução do patrimônio dos fundos de pensão fechados
- 1981 - out./1995 (em milhões de R\$)

Fonte: ABRAPP

Ao imaginar-se uma boa parte dos recursos dos fundos aplicada em apoio a projetos que levem ao aumento de produção, implantação de novos projetos, adoção de novas tecnologias etc, ter-se-á, aí, uma grande poupança que poderia se transformar num importante instrumento de desenvolvimento do Brasil.

Segundo a Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Privada (ABRAPP), existem no Brasil cerca de 2,6 milhões de participantes nos fundos de pensão fechados. Logo, pode-se imaginar o volume de recursos que seria gerado se os fundos de pensão fossem extensivos a toda população brasileira. No Gráfico 8, observa-se a evolução do número de participantes dos fundos de pensão desde a década de 80.

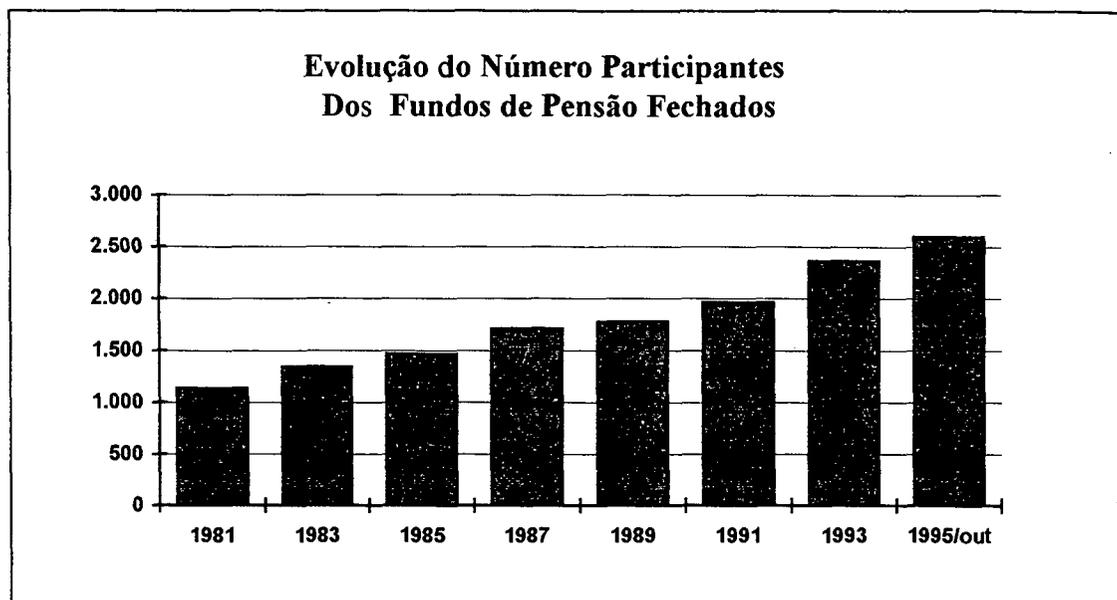


Gráfico 8 - Participantes dos fundos de pensão fechados -
1981 - out./1995

Fonte: ABRAPP

Para o trabalhador, a previdência complementar busca viabilizar a aposentadoria, não concedida em sua plenitude, pela previdência oficial. Para a empresa, é um instrumento que amplia a gama de benefícios oferecidos aos seus funcionários. Além disso, de um modo geral, a previdência complementar contribui também para a sociedade, ao canalizar um volume significativo de recursos financeiros para diversos segmentos produtivos, fortalecendo-os, promovendo sua expansão e portanto, contribuindo para a geração de empregos.

Destaca Leite (1981, p.118), que as entidades fechadas de previdência privada, “além de se destinarem basicamente a complementar a previdência oficial, têm como finalidade paralela a aplicação de recursos no mercado de capitais, onde figuram com relevo entre os chamados investidores institucionais”.

No Brasil, passados 19 anos desde a regulamentação da previdência privada, pode-se fazer um balanço de como os fundos de pensão

têm sido importantes para a geração de empregos e desenvolvimento do mercado de capitais.

De acordo com Rosenberg (1994, p. 6), “com as bolsas de valores e os fundos de pensão instauram-se os instrumentos propulsores do capitalismo moderno, democrático, sem perda de seletividade, promotor da união de interesses em torno da eficiência, desmoralizador das doutrinas marxistas da inexorabilidade do conflito mortal capital trabalho”.

A evolução da carteira das aplicações dos Fundos de Pensão Fechados do Brasil até out./95 é mostrada na Tabela 8.

Tabela 8

Evolução da carteira aplicações fundos pensão fechados
dez./91 - out./95 (em milhões de R\$)

Discriminação	dez./91	dez./92	dez./93	dez./94	out./95
01. Ações	5.180	6.062	11.331	21.537	17.607
02. Imóveis	3.470	4.677	5.213	7.929	8.784
03. Depósitos a Prazo	2.272	3.671	4.732	6.320	11.438
Fundos de Investimentos	266	971	3.178	6.847	4.866
Emprest. a Participantes	180	332	358	1.051	962
Financ. Imobiliários	642	951	1.017	2.541	3.298
Debêntures	1.023	942	827	1.021	2.699
Títulos Públicos	1.335	1.502	1.290	2.098	1.841
Outros	2.035	1.206	2.087	1.423	1.455
Sub-Total	16.403	20.313	30.033	50.766	52.951
Oper. c/Patrocinadoras	1.586	2.713	2.535	4.315	5.229
Total	17.989	23.026	32.568	55.081	58.180

Fonte: ABRAPP

O Governo brasileiro admite a expectativa do PIB para o ano de 1996 de aproximadamente R\$ 600 bilhões. Os recursos provenientes dos fundos de pensão representam, portanto, 10% do PIB. Este índice torna-se extremamente modesto, se comparado ao índice encontrado nos Estados Unidos, onde os fundos detêm recursos superiores a 90% do PIB norte americano.

O crescimento da participação dos fundos de pensão no processo de desenvolvimento da economia brasileira é um fato inquestionável. Acredita-se que tal crescimento deva intensificar-se nos próximos anos, tanto no âmbito público, como no da iniciativa privada.

5. A IMPLANTAÇÃO DA PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR PRIVADA

X A previdência social, que inicialmente, estava ligada apenas à idéia de seguro social, têm evoluído no Brasil durante as últimas sete décadas. Podemos considerar como sua última e importante etapa a formalização da previdência privada, destinada à complementar o regime previdenciário social.

A sociedade admite que o Estado não pode arcar com o custo total, ou seja, há limites para os benefícios provindos de seus cofres. Logo, é necessário buscarem-se alternativas para financiar o que o Estado não pode mais sustentar.

Várias ocorrências externas ao controle da previdência, como o desemprego, a inflação, e o crescimento demográfico possuem potencial destrutivo, fazendo com que a sociedade deixe de ver a previdência social como um valioso instrumento de proteção social.

X A previdência social é custeada na maioria dos países pelas contribuições dos trabalhadores (segurados), das empresas e do Estado, justificando assim sua natureza social. O objetivo da previdência social é garantir o atendimento das necessidades básicas dos segurados. A existência de um teto para a base das contribuições previdenciárias fica assim justificada pelo imperativo de manterem-se as prestações previdenciárias em limites realmente sociais.

Apesar disto, não pode-se negar a existência de uma parcela significativa de segurados que possuem salário superior a este teto. De um modo geral, as pessoas possuem o objetivo de conservar na inatividade - e também garantir para suas famílias - o padrão de vida alcançado durante a existência economicamente ativa. Este objetivo apresenta difícil resolução em termos individuais. Nasce assim, as bases para o desenvolvimento da previdência privada, mais especificamente a previdência complementar.

Destaca-se, ainda, que por meio da previdência privada, busca-se atender ao interesse social, representado pela complementação de benefícios, principalmente quando as aposentadorias ou pensões distanciam-se do último salário recebido antes da aposentadoria.

Do ponto de vista econômico, as reservas dos fundos de previdência privada, canalizam recursos que serão reinvestidos futuramente em diversos setores, como aquisição de ações e outros títulos disponíveis no mercado.

Quando as pessoas não dão a devida atenção ao estabelecimento do limite a poupar, correm o risco de sobrecarregar além do necessário sua poupança no presente, pela aleatória possibilidade de um amanhã que, certamente, nem todos alcançarão.

Existe porém certa dificuldade em estabelecer-se um limite apropriado para a poupança presente, que venha em benefício futuro. Se cada indivíduo tiver que buscar por si mesmo o ponto adequado, esta questão requer maiores atenções em termos sociais.

Justifica-se a necessidade de criação de fundos de previdência complementar, como salienta Leite (1986, p. 155),

“sobretudo nas empresas maiores, onde é maior o número dos empregados com salários acima do limite máximo de contribuição para a previdência social, esses empregados

relutam em aposentar-se, porque a aposentadoria lhes acarreta redução de salário. As empresas, então, no interesse dos empregados e no seu próprio, uma vez que a permanência de empregados idosos dificulta a renovação do pessoal, instituem planos privados de previdência, que resolvem o problema pelo menos em parte e asseguram vantagens adicionais aos empregados”.

Para Faleiros (1985, p. 166), os fundos de pensão são uma exigência de “renovação de mão-de-obra e de produtividade das empresas”, para verem seus empregados aposentar-se para dar lugar a gente mais rentável.

Drucker, apud Costa (1994, p. 74), lembra que “nos países desenvolvidos o principal ativo das pessoas acima de 45 anos é sua participação no fundo de pensão todos são sócios do lucro e crescimento, e as adversidades também são absorvidas por todos”. Para Drucker (1992), os verdadeiros capitalistas hoje nos países desenvolvidos são os assalariados através dos “fundos de pensão”.

Finalmente, os fundos de pensão poderão contribuir positivamente na tarefa de tornar mais igualitária a distribuição de renda. Sua proliferação tornaria cada vez mais democrático o acesso de segmentos desprovidos ao mercado de ações, tornando-os sócios do desenvolvimento capitalista do Brasil.

Em suma, não existe instrumento de política econômica que, por si só produza tantos dividendos para um crescimento harmônico do País. Logo, a necessidade de incorporar-se, o quanto antes, as conquistas mundiais dessa estrutura de organização social ao modelo sócio-econômico do Brasil.

Ao elaborar um modelo previdenciário complementar, busca-se oportunizar a manutenção, por parte das pessoas, das condições de subsistência que são garantidas pela atividade, enquanto as pessoas mantêm-se profissionalmente ativas. No caso da proposta de um modelo de

previdência privada, pretende-se criar condições para recompor a renda dos aposentados, sem pretender-se corrigir distorções da sociedade ou das relações de trabalho, embora reconheça-se tanto a sua existência quanto sua influência.

A previdência complementar, portanto, apresenta um conjunto de medidas de caráter social, que se destinam a auxiliar a satisfação das necessidades dos indivíduos. Esta satisfação de necessidades é entendida aqui, como a manutenção do nível de vida depois da aposentadoria.

A questão apresenta elevado grau de complexidade e, por isso, não se pode resolvê-la definitivamente num trabalho não prescritivo como este, cujo escopo é refletir sobre como manter as condições de vida, através dos recursos de que cada pessoa precisa para garantir seu padrão existencial.

Os meios que permitem essas condições de vida correspondem aos rendimentos. Para a maioria da humanidade, os salários representam a principal fonte geratriz desses rendimentos. Por isso, torna-se clara a necessidade de dar garantias aos trabalhadores da manutenção de tais rendimentos. Sua falta ou insuficiência provocam problemas individuais de natureza social que, quando não solucionados, repercutem sobre os demais indivíduos e, em última análise, sobre a própria sociedade. Pode-se, assim, apontar a previdência complementar como uma das medidas pelas quais a sociedade procura assegurar a seus membros um nível mínimo de condições de vida.

Os trabalhos que originam a decisão para constituição de uma entidade fechada de previdência privada tomam corpo com a instalação de uma comissão interna, nomeada pela direção da patrocinadora, o que representa os vários segmentos da estrutura organizacional. Esta comissão interna busca promover o debate sobre os aspectos básicos para a constituição, a implantação e o funcionamento da entidade previdenciária.

É aconselhável a presença de um assessor atuarial na comissão interna para contribuir com suas considerações sobre o cálculo atuarial do custeio.

Após a realização do cálculo de custeio, realiza-se, normalmente, o chamado desenho do plano. Este desenho trata de questões como elenco dos benefícios, limite de idade para os benefícios, condições exigidas para a obtenção dos benefícios, critérios para definir o salário base de cálculo dos benefícios, entre outras decisões necessárias ao cálculo do custeio.

Com a aprovação do projeto pela direção da patrocinadora, o assessor atuarial redigirá a Nota Técnica Atuarial, que detalhará o plano e seus custos. Esta Nota integrará a documentação necessária à autorização de funcionamento da entidade fechada.

O passo seguinte é a elaboração do estatuto e do regulamento básico do plano de previdência. O estatuto social deve restringir-se aos objetivos sociais, estabelecendo os aspectos fundamentais da entidade fechada de previdência privada. É aconselhável a participação da Assessoria Jurídica da patrocinadora na elaboração deste documento.

Quanto ao regulamento básico, recomenda-se que seja ele redigido de modo claro e preciso, pois deverá ser obrigatoriamente distribuído a todos os participantes.

No regulamento constarão todos os direitos e obrigações dos participantes. Portanto, alguns itens são fundamentais, destacam-se as condições para admissão, as normas para a inscrição de dependentes, o desligamento do participante da entidade fechada ou da patrocinadora, os períodos de carência para a concessão dos benefícios, as normas de cálculo dos benefícios, a descrição do sistema de custeio, indicando-se a percentagem das despesas administrativas.

Este regulamento deve ser previamente aprovado pelo órgão de fiscalização do sistema e, amparado na Nota Técnica emitida pelo atuário, devidamente registrado no Instituto Brasileiro de Atuária - IBA, no qual se comprove o perfeito equilíbrio entre custos e contribuições.

O funcionamento da entidade dependerá da prévia aprovação dos seus estatuto e regulamento pelo órgão de fiscalização do sistema, que integra a estrutura do Ministério da Previdência e Assistência Social.

Salienta-se que nenhum plano previdenciário fechado poderá ser instituído sem a constituição de uma sociedade civil, ou fundação, sem fins lucrativos, com personalidade jurídica e patrimônio próprio.

Observa-se que a fidelidade do plano à política de recursos humanos da empresa é de suma importância. Ou seja, o plano de benefícios da entidade de previdência privada deve ter perfeita identificação com a empresa patrocinadora, refletindo fielmente sua política de recursos humanos, da qual pode tornar-se um poderoso instrumento auxiliar.

Na elaboração do plano de benefícios, deve ser dada especial atenção ao estabelecimento do elenco dos benefícios que serão complementados. Deve-se verificar a existência de benefícios provenientes de acordos sindicais, principalmente quanto ao auxílio-doença, ou à aposentadoria especial, que tenham previsão de proteção distinta da legislação da previdência oficial.

Quanto ao sistema de cálculo do salário-base do benefício, normalmente utiliza-se a média aritmética simples dos salários de um período pré-fixado. Este período pré-fixado pode ser de 12 ou até dos 36 últimos meses anteriores à aposentadoria, que é o sistema usado pela previdência social.

É importante também estabelecer-se o conceito de renda na inatividade, para que se possa fixar o valor dos benefícios. A renda na inatividade será a resultante da soma da previdência oficial com a suplementação concedida pela entidade fechada de previdência privada.

Para o cálculo da renda na inatividade são utilizados, basicamente, dois sistemas de cálculo do benefício. O primeiro ocorre quando a complementação do benefício é vinculada ao benefício devido pela previdência social. Neste caso, o plano estabelece ser da responsabilidade da entidade de previdência o pagamento da diferença entre a renda na inatividade e o valor devido pela previdência social.

A outra forma se dá quando o benefício está vinculado às contribuições e à renda financeira da aplicação do patrimônio. Neste caso, não é definido o conceito de renda na inatividade. Seu valor será o resultado da contribuição da patrocinadora, somada à do participante enquanto contribuinte, e acrescida da renda financeira da aplicação. Este sistema exige a administração de conta individual por participante, na qual se registra a contribuição mensal acrescida da porcentagem da renda financeira obtida na aplicação do patrimônio

Fica claro que ambos os sistemas devem considerar a política econômico-financeira do patrocinador e dos participantes como parâmetro fundamental de definição, embora os planos de contribuições definidas permitam uma flexibilidade de aportes nos momentos futuros.

Na fase de implantação da entidade fechada, é recomendável uma ampla divulgação das características do plano de benefícios complementares, dando enfoque especial à questão da manutenção da mesma qualidade de vida, com a complementação da renda. Esta divulgação deve propiciar maiores esclarecimentos e debates pelos futuros beneficiários. Sugere-se, inclusive, a prática de reuniões setoriais para dirimir dúvidas porventura existentes.

Se o plano idealizado requer a contribuição dos participantes, tornar-se-á indispensável a implantação de um sistema de adesão por escrito, no qual a patrocinadora será autorizado descontar o valor das contribuições e de outras dívidas que vierem a ser contraídas com a implantação da entidade fechada.

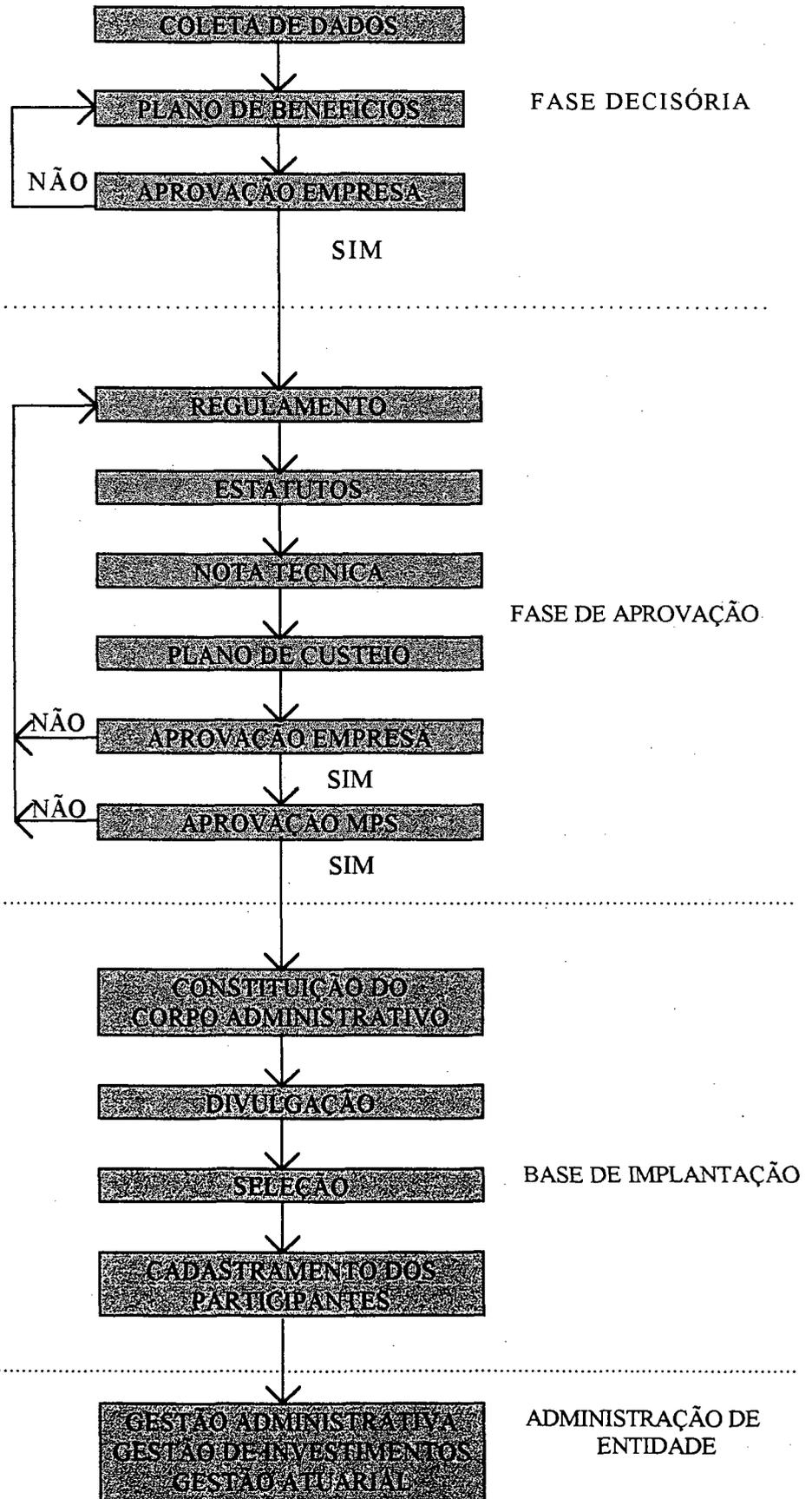
Para a administração da entidade fechada de previdência privada, a legislação em vigor estabelece a obrigatoriedade de um Conselho e de uma Administração Executiva, ambos compostos pelo mínimo de três membros. O Conselho, designado pelo estatuto da entidade, terá funções de controle e orientação superior administrativa.

A Administração Executiva será o órgão encarregado da administração geral da entidade, cabendo-lhe executar as diretrizes e normas gerais de organização, fixadas pelo Conselho, estabelecidas no Estatuto e no Regulamento.

Quanto à administração financeira do patrimônio, esta pode ser realizada pela própria entidade, via bancos de investimentos ou, ainda, por administração mista. Porém, independentemente da opção, é indispensável a implantação de um sistema eficiente e seguro de acompanhamento das aplicações financeiras, com destaque para a rentabilidade, a segurança e a liquidez.

Em relação aos passos a serem observados para a constituição de uma entidade de previdência privada, a Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Privada - ABRAPP, que as congrega, sugere o seguinte fluxograma:

FLUXOGRAMA DE ATIVIDADES PARA CONSTITUIÇÃO DE UMA FUNDAÇÃO DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR



Este fluxograma pretende orientar uma seqüência a ser utilizada para implantação de um entidade de previdência complementar. Salienta-se ainda, que o fluxograma deverá ser elaborado de acordo com a realidade específica da empresa ou instituição interessada na criação e implantação do fundo de pensão.

6. CONCLUSÕES

Neste trabalho, procurou-se ampliar os conhecimentos sobre a seguridade social, especificamente, sobre a área da previdência complementar privada. Verifica-se que a seguridade social é um indicador da qualidade de vida de um povo. A preocupação com esta qualidade torna-se incumbência não só do Estado, mas da sociedade, como um todo. A seguridade social, reflete o que se considera ser justiça social e direito humano.

Observa-se que a seguridade social, por meio da previdência social, pretende assegurar a manutenção do poder aquisitivo de quem se retira ou é obrigado a se afastar do trabalho.

No Brasil, com a “Lei Elói Chaves” de 24.01.1923, iniciam-se as contribuições previdenciárias que permitiram a evolução da qualidade de vida do povo. Neste contexto, destacou-se o desenvolvimento da previdência social.

Atualmente, a previdência social brasileira depara-se com problemas de ordem estrutural e financeira. Nos últimos anos, o Governo têm buscado alternativas para resolver ou, talvez, amenizar estes problemas. Discussões vêm sendo realizadas entre congressistas e sindicalistas com o intuito de promover a reforma da previdência social.

As políticas de Previdência Social organizadas pelo Estado são programas que envolvem recursos que interferem direta e indiretamente na distribuição de renda na sociedade. Esta interferência, ocorre principalmente quando da definição do valor dos benefícios dos aposentados.

Simultaneamente à reforma da previdência social, o Governo atual têm incentivado a ampliação da previdência complementar pela iniciativa privada. Com isso, apresentando uma alternativa de manutenção do nível de renda, durante o período de aposentadoria. O Estado limitaria sua atuação ao atendimento das camadas sociais com menores níveis de renda.

No Brasil, a autorização para o funcionamento das entidades de previdência complementar é concedida pelo Ministério da Previdência e Assistência Social. Suas atividades atendem às normas definidas pelo Conselho Monetário Nacional, e são fiscalizadas pelo Banco Central do Brasil.

A previdência complementar destaca-se por permitir a elevação da poupança interna do País. Esta poupança constitui-se em importante instrumento de alavancagem para o desenvolvimento sócio-econômico.

Conclui-se que a expansão da previdência complementar no Brasil pode trazer benefícios, não só a seus integrantes, mas a toda a sociedade, devido a seus investimentos.

De um modo geral, as empresas, públicas e privadas, grandes e pequenas tem, na criação de uma previdência privada complementar, um instrumento para a manutenção da qualidade de vida de todos os seus servidores com a aposentadoria. Este instrumento, apresenta-se como um mecanismo socialmente justo para evitar-se o envelhecimento da estrutura organizacional.

Ao garantir a manutenção da qualidade de vida futura do funcionário, as empresas estarão, ainda, estimulando sua permanência em seus quadros, resultando em um melhor aproveitamento dos investimentos realizados na capacitação profissional de seus servidores.

A criação do fundo de pensão, e a eventual agregação de demais fundos que concentram investimentos formadores de poupança de longo prazo, também contribuirá para a capitalização de empresas e a decorrente geração de novos empregos.

A previdência complementar, beneficia o trabalhador com a complementação da aposentadoria, não concedida em sua plenitude, pela previdência oficial. Para a empresa, é um instrumento que amplia a gama de benefícios oferecidos aos seus funcionários. A previdência complementar, contribui ainda com a sociedade, ao canalizar um volume significativo de recursos financeiros para diversos segmentos produtivos, fortalecendo-os, promovendo sua expansão e portanto, contribuindo para a geração de empregos.

Assim, as considerações sobre a criação da previdência complementar privada devem ser encaradas como objetivos que convêm ser buscados, e não como determinações que devam ser seguidas sem se atentar para outras considerações, como a cultura organizacional, e, os valores culturais da sociedade regional na qual a empresa age e interage.

Constata-se que a previdência complementar privada é uma das estratégias a ser utilizada pelas empresas e instituições em geral para garantir a qualidade de vida dos funcionários após a aposentadoria.

7 FONTES BIBLIOGRÁFICAS

7.1 Referências bibliográficas

- 1 ACQUAVIVA, Marcus Cláudio. **Dicionário jurídico brasileiro** Acquaviva. 7. ed. São Paulo: Jurídica Brasileira, 1995.
- 2 BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 1988.
- 3 CESARINO JÚNIOR, A. F. **Direito Social**. São Paulo: Ltr, 1980.
- 4 COSTA, Roberto Teixeira da. Investimentos dos Fundos de Pensão como Fonte Geradora de Empregos. In: CONGRESSO BRASILEIRO DOS FUNDOS DE PENSÃO, 15., 1994, Porto Alegre. **Revista do Congresso**. São Paulo: ABRAPP, 1994. p. 71-77.
- 5 COUTINHO, Luciano. Papel Positivo dos Fundos de Pensão. **Folha de São Paulo**, 19 nov. 1995. Caderno 2, p. 4.
- 6 DEMO, Pedro. Previdência e Política Social. In: LEITE, Celso Barroso (Org.). **Um Século de Previdência Social**. Rio de Janeiro: Zahar, 1983. p. 103-114.
- 7 DRUCKER, Peter F. **Administrando em tempos de grandes mudanças**. 2. ed. São Paulo: Pioneira, 1995.
- 8 _____ . **Administrando para o Futuro: os anos 90 e a virada do século**. São Paulo: Pioneira, 1992.
- 9 ESTRADA, Santiago de. Previdência Social e Complementar e os Mercados Comuns. In: CONGRESSO BRASILEIRO DOS FUNDOS DE PENSÃO, 16., 1995, São Paulo. **Revista do Congresso**. São Paulo: ABRAPP, 1995. p. 13-21.
- 10 FALEIROS, Vicente de Paula. **A Política Social do Estado Capitalista: as funções da previdência e da assistência sociais**. 4. ed. São Paulo: Cortez, 1985.

- 11 FERREIRA, Aurélio Buarque de Hollanda. **Novo Dicionário da Língua Portuguesa**. 2. ed. rev. aum. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986.
- 12 KERLINGER, Fred N. **Metodologia da Pesquisa em Ciências Sociais: um tratamento conceitual**. São Paulo: EPU, 1979.
- 13 LEITE, Celso Barroso. **A Crise da Previdência Social**. Rio de Janeiro: Zahar, 1981.
- 14 _____. **A Proteção Social no Brasil**. São Paulo: Ltr, 1986.
- 15 _____ (Org.). **Um Século de Previdência Social**. Rio de Janeiro: Zahar, 1983. p. 149-166: Seguridade Social nos Estados Unidos da América.
- 16 _____, VELLOSO, Luiz Paranhos. **Previdência Social**. Rio de Janeiro: Zahar, 1963.
- 17 LUQUET, M. A Previdência de Zedillo. **Gazeta Mercantil**, 15 fev. 1996. Caderno A, p. 13.
- 18 MALLOY, James M. **A Política da Previdência Social no Brasil**. Rio de Janeiro: Graal, 1986.
- 19 MANDIN, Ana Maria. Para especialistas, mudanças serão inócuas. **Folha de São Paulo**, 14 fev. 1996. Caderno 1, p. 8.
- 20 MARSHALL, T. H. **Política Social**. Rio de Janeiro: Zahar, 1967.
- 21 MARTINEZ, Wladimir Novaes. **Legislação da Seguridade Social**. 6. ed. São Paulo: LTr, 1992.
- 22 _____. **Subsídios para um Modelo de Previdência Social**. São Paulo: LTr, 1992.
- 23 MARTINS, Ives Gandra da Silva. Previdência Privada e Pública. In: CONGRESSO BRASILEIRO DOS FUNDOS DE PENSÃO, 15., 1994, Porto Alegre. **Revista do Congresso**. São Paulo: ABRAPP, 1994.
- 24 MENDES, Daniela. Os Donos do Dinheiro do Mundo. **Veja**, p. 86-89, 31 jan. 1996.
- 25 MORAES FILHO, Evaristo de. Seguridade Social e Sociologia. In: LEITE, Celso Barroso (Org.). **Um Século de Previdência Social**. Rio de Janeiro: Zahar, 1983. p. 88-102.
- 26 OLIVEIRA, Moacyr Velloso Cardoso de. Os serviços sociais e a seguridade social. In: LEITE, Celso Barroso (Org.) **Um Século de Previdência Social**. Rio de Janeiro: Zahar, 1983.

- 27 RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa Social: métodos e técnicas**. São Paulo: Atlas, 1985.
- 28 ROSENBERG, Luís Paulo. Aprendendo com a Experiência Previdenciária Européia. In: CONGRESSO BRASILEIRO DOS FUNDOS DE PENSÃO, 16., 1995, São Paulo. **Revista do Congresso**. São Paulo: ABRAPP, 1995. p. 22-30.
- 29 RUSSELL, Bertrand. **Ética e Política na Sociedade Humana**. Rio de Janeiro: Zahar, 1977.
- 30 SOUSA, Vivaldo. Déficit vai Estourar no Próximo Governo. **Folha de São Paulo**, 31 jul. 1994. Caderno Especial A, p. 6.
- 31 SUSSEKIND, Arnaldo. **Previdência Social Brasileira**. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1955.
- 32 VELLOSO, Luiz A. Paranhos. Previdência Complementar. In: LEITE, Celso Barroso (Org.). **Um Século de Previdência Social**. Rio de Janeiro: Zahar, 1983. p. 78-87.
- 33 ZYLBERTAJN, Hélio. O Dilema da Previdência Social. **Folha de São Paulo**, 25 jan. 1996. Cad. 2, p. 2.

7.2 Bibliografia

- 1 ALLEN, Everett et al. **Planos de Aposentadoria**. 1. ed. Rio de Janeiro: Consultor, São Paulo: ICSS, 1994.
- 2 ALMIRO, Affonso. **A Previdência Supletiva no Brasil**. São Paulo: Ltr, 1978.
- 3 ASSIS, Armando de Oliveira. **Compêndio de Seguro Social**. Rio de Janeiro: FGV, 1963.
- 4 BRASIL. Ministério da Previdência e Assistência Social. INAMPS. **Assistência Médica na Previdência Social: o Inamps na Nova República**. Brasília, 1985.
- 5 BRASIL. Ministério da Previdência Social. **SEMINÁRIO INTERNACIONAL SOBRE PREVIDÊNCIA SOCIAL E A REVISÃO CONSTITUCIONAL**. Brasília: Cepal, 1994.
- 6 DRUCKER, Peter F. **A Sociedade Pós-Capitalista**. São Paulo: Pioneira, 1993.

- 7 FALCHETTE, Valdemar. **Previdência Social Oficial e Previdência Privada: estágio atual, perspectivas e tendências.** São Paulo, 1988. Dissertação (Mestrado) - Departamento de Contabilidade e Atuária. Faculdade de Economia e Administração, Universidade de São Paulo, 1988.
- 8 FELIPE, Jorge F. A. **Previdência Social na Prática Forense.** Rio de Janeiro: Forense, 1986.
- 9 FORMICA, Gualdo A. **Legislação Social.** São Paulo: Sugestões Literárias, 1978.
- 10 LOUZADA, Alfredo João. **Legislação Social-Trabalhista: coletânea de decretos feita por determinação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.** 2. ed. Brasília: MTPS, 1990.
- 11 MALLOY, James. **Previdência Social e Classes Operárias no Brasil.** São Paulo: CEBRAP, 1976.
- 12 MOREIRA, Aroldo, LUSTOSA, Paulo R. **A Previdência Supletiva e o fundo de Pensão Empresarial.** São Paulo: Ltr, 1977.
- 13 NISKIER, Arnaldo. Os Fundos de Pensão como uma das Soluções para a Injustiça Social no Brasil. **Problemas Brasileiros**, n. 306, nov./dez. 1994. Encarte.
- 14 OLIVEIRA, Aristeu de. **Manual Prático da Seguridade Social: planos de custeio e benefícios.** São Paulo: Atlas, 1992.
- 15 PIMENTEL, Marcelo, RIBEIRO, Hélio C., PESSOA, Moacyr de. **A Previdência Social Brasileira Interpretada.** Rio de Janeiro: Forense, 1970.
- 16 RUSSOMANO, Mozart Victor. **Comentários à Consolidação das Leis da Previdência Social.** 2. ed. São Paulo: Rev. dos Tribunais, 1981.
- 17 SANTORO, José Jayme de Souza. **Direito Previdenciário.** Rio de Janeiro: Plurarte, 1986.

ANEXO 1

LEGISLAÇÃO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL NO BRASIL

Leis, Decretos, Decretos-lei, Resoluções / Data	ASSUNTO
Decreto Legislativo nº 4.682, de 24 jan. de 1923	Criou a “Lei Elói Chaves”, que determina a criação de uma Caixa de Aposentadoria e Pensões para os empregados de cada empresa ferroviária.
Lei nº 5.109, de 20 de dez. 1926	Estendeu o regime da Lei Elói Chaves aos portuários e marítimos.
Lei nº 5.485, de 30 jun. de 1928	Estendeu o regime aos funcionários das empresas de serviços telegráficos e radiotelegráficos.
Decreto nº 19.433, de 26 nov. de 1930	Criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, com determinação de orientar e supervisionar a previdência social.
Decreto nº 19.497, de 17 dez. de 1930	Criou as Caixas de Aposentadoria e Pensões para os empregados nos serviços de força, luz e bondes.
Decreto nº 20.465, de 1 de out. de 1931	Consolidou a legislação referente às Caixas de Aposentadoria e Pensões, estabelecendo padrões e normas para as que viessem a ser criadas; e estendeu o regime da Lei Elói Chaves aos empregados dos demais serviços públicos concedidos ou explorados pelo Poder Público.
Decreto nº 22.872, de 29 de jun. 1933	Criou o Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Marítimos (IAPM), sendo esta, a primeira instituição brasileira de previdência social de âmbito nacional, definida por categoria profissional.
Decreto nº 24.273, de 22 maio de 1934	Criou o Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Comerciantes (IAPC).
Decreto nº 24.274, de 22 maio de 1934	Criou as Caixas de Aposentadoria e Pensões dos Trabalhadores em Trapiches e Armazéns de Café, mais tarde transformadas em instituto.

Decreto nº 24.275, de 22 maio de 1934	Criou as Caixas de Aposentadoria e Pensões dos Operários Estivadores, mais tarde transformadas em instituto.
Decreto nº 24.615, de 9 jul. de 1934	Criou o Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Bancários (IAPB).
Lei nº 367, de 31 dez. de 1936	Criou do Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Industriários (IAPI), que foi instalado em 3 de janeiro de 1938.
Decreto-lei nº 288, de 23 fev. de 1938	Reformou o antigo Instituto de Previdência dos Funcionários Públicos Civis da União, passando este a denominar-se Instituto de Previdência e Assistência dos Servidores do Estado (IPASE).
Decreto-lei nº 651, de 26 ago. de 1938	Criou o Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Empregados em Transportes e Cargas (IAPETC), mediante a transformação da Caixa de Aposentadoria e Pensões dos Trabalhadores em Trapiches e Armazéns.
Decreto-lei nº 1.142, de 9 mar. de 1939	Fez exceção ao princípio de filiação por categoria profissional, para os condutores de veículos. Obrigando-os, com isto, à filiação ao Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Empregados em Transportes de Cargas, independente da filiação de suas empresas.
Decreto-lei nº 1.355, de 19 jun. de 1939	Criou o Instituto de Aposentadoria e Pensões da Estiva (IAPE), com a transformação da Caixa de Aposentadoria e Pensões dos Operários Estivadores.
Decreto-lei nº 2.478, de 5 ago. 1940	Criou o Serviço de Alimentação da Previdência Social (SAPS), com o objetivo de assegurar condições favoráveis e higiênicas à alimentação dos trabalhadores participantes da Previdência Social.
Decreto-lei nº 7.720, de 9 jul. de 1945	Incorporou ao Instituto dos Empregados em Transportes e Cargas o da Estiva, que, dessa maneira, deixou de existir.
Decreto-lei nº 7.835, de 6 ago. de 1945	Definiu o piso mínimo de: 70% para as aposentadorias; 35% para as pensões, proporcionais ao salário mínimo vigente.

Decreto nº 34.586, de 12 nov. de 1953	Criou a Caixa Única de Aposentadoria e Pensões dos Ferroviários e Empregados em Serviços Públicos.
Lei nº 3.782, de 22 jun. de 1960	Criou o Ministério do Trabalho e Previdência Social, desmembrando-o do antigo Ministério da Indústria e Comércio.
Lei nº 3.807, de 26 ago. de 1960	Criou a Lei Orgânica da Previdência Social brasileira. Esta, inclusive, transformou a Caixa de Aposentadoria e Pensões dos Ferroviários e Empregados em Serviços Públicos em Instituto.
Decreto nº 48.959-A, de 10 set. de 1960	Aprovou o Regulamento Geral da Previdência Social, que complementou a Lei Orgânica da Previdência Social.
Resolução nº 1.500, de 27 dez. de 1963	Esta Resolução do Conselho Diretor do Departamento Nacional da Previdência Social aprovou o Regimento Único dos Institutos de Aposentadorias e Pensões.
Decreto-lei nº 66, de 21 nov. de 1966	Alterou os dispositivos referentes às prestações e ao custeio da Lei Orgânica da Previdência Social.
Decreto-lei nº 72, de 21 nov. de 1966	Reuniu os seis Institutos de Aposentadoria e Pensões no Instituto Nacional de Previdência Social (INPS).
Decreto nº 60.501, de 14 mar. de 1967	Deu nova redação ao Regulamento Geral da Previdência Social, em função da reunificação dos Institutos no INPS.
Lei nº 5.316, de 14 set. de 1967	Integrou o seguro de acidentes do trabalho na previdência social, extinguindo esse seguro como ramo independente.
Decreto-lei nº 564, de 1 maio de 1969	Fez a previdência social brasileira abranger o trabalhador rural. Inicialmente o setor agrário da agroindústria canavieira, por meio de um Plano Básico de previdência rural.
Decreto-lei nº 704, de 24 jul. de 1969	Incluiu na previdência social trabalhadores rurais de empresas produtoras e fornecedoras de produto agrário in natura.
Decreto nº 65.106, de 6 set. de 1969	Aprovou o Regulamento da Previdência Social Rural.

Lei Complementar nº 11, de 25 maio 1971	Instituiu o Programa de Assistência ao Trabalhador Rural (PRO-RURAL), substituindo ao Plano Básico
Decreto nº 72.771, de 6 set. de 1973	Substituiu o Regulamento Geral pelo Regulamento do Regime de Previdência Social.
Lei nº 6.036, de 1 maio de 1974	Desdobrou o antigo Ministério do Trabalho e Previdência Social em: Ministério do Trabalho, e Ministério da Previdência e Assistência Social.
Decreto nº 74.254, de 4 jul. de 1974	Estabeleceu a estrutura básica do Ministério da Previdência e Assistência Social.
Decreto nº 76.719, de 3 dez. 1975	Redefiniu os objetivos do Ministério da Previdência e Assistência Social, substituindo o Decreto no. 74.254.
Lei nº 6.435, de 15 jul. de 1977	Dispôs sobre as entidades de previdência privada.
Lei nº 6.439, de 1 set. de 1977	Instituiu o Sistema Nacional de Previdência e Assistência Social (SINPAS), com objetivo de integrar as entidades pertencentes ao Ministério de Previdência e Assistência Social.
Decreto nº 81.240, de 15 jan. de 1978	Regulamentou as disposições da Lei. no. 6.435, relativas às entidades fechadas.

ANEXO 2

LEGISLAÇÃO RELATIVA ÀS ENTIDADES FECHADAS DE PREVIDÊNCIA PRIVADA

Lei nº 6.435, de 15 jul. de 1977	Dispõe sobre o funcionamento, organização e fiscalização, das entidades de previdência privada.
Decreto nº 81.240, de 20 jan. de 1978	Regulamenta as disposições estabelecidas na Lei nº 6.435, relativas às entidades fechadas de previdência privada.
Resolução C.M.N. nº 460, de 23 fev. de 1978	Esta Resolução do Conselho Monetário Nacional estabelece um conjunto de regras reguladoras da atividade das entidades de previdência privada como investidores, no tocante à estrutura das aplicações das reservas técnicas.
Resolução MPAS/CPC nº 1, de 9 out. de 1978	Com esta resolução, o Ministério da Previdência e Assistência Social estabelece normas reguladoras do funcionamento das entidades fechadas de previdência privada.
Decreto nº 87.091, de 12 abr. de 1982	Define as limitações percentuais para a contribuição dos participantes dos planos de benefícios, das entidades fechadas de previdência privada.
Decreto nº 93.239, de 8 set. de 1986	Determina o limite do salário de participação nos planos de benefícios das entidades fechadas de previdência, que tenham como patrocinadoras empresas públicas, sociedades de economia mista e fundações instituídas pela União.
Lei nº 8.020, de 12 abr. de 1990	Dispõe sobre as relações entre entidades fechadas de previdência privada e suas patrocinadoras, no âmbito da Administração Pública Federal.
Decreto nº 606, de 20 jul. de 1992	Regulamenta a Lei no. 8.020, que dispõe sobre as relações entre as entidades fechadas de previdência privada e suas patrocinadoras, no âmbito da Administração Pública Federal.
Decreto nº 607, de 20 jul. de 1992	Regulamenta o Conselho de Gestão da Previdência Complementar - CGPC.

Resolução CGPC nº 2, de 5 nov. de 1993	Altera as normas reguladoras do funcionamento das entidades fechadas de previdência privada, ao admitir entidades ou planos de benefícios com menos de 100 participantes.
Decreto nº 1.114, de 19 abr. de 1994	Estabelece a composição dos membros participantes do Conselho de Gestão da Previdência Complementar.
Portaria M.P.S. nº 1.608, de 11 nov. de 1994	Aprova o Regimento Interno do Conselho de Gestão da Previdência Complementar - CGPC.
Resolução BC nº 2.109, de 20 set. de 1994	Altera e consolida as normas que regulamentam as aplicações dos recursos das entidades fechadas de previdência privada.
Resolução B.C. nº 2.114, de 19 out. de 1994	Estabelece o limite de 10%, para aplicação em quotas de Fundos de Investimentos no Exterior, dos recursos das entidades fechadas e abertas da previdência privada.
Resolução B.C. nº 2.143, de 22 fev. de 1995	Suspende, temporariamente, a aplicação de recursos garantidores das reservas técnicas das entidades fechadas de previdência privada na concessão de empréstimos aos participantes, excluídos os financiamentos imobiliários.
Instrução Normativa S.P.C. nº 6, de 16 jun. de 1995	Esta instrução da Secretaria de Previdência Complementar estabelece normas procedimentais para o estatuto, os regulamentos e convênios de adesão das entidades fechadas de previdência privada.
Lei nº 9.250, de 1 jan. de 1996	Regulamenta o Imposto de Renda das Pessoas Físicas para o ano de 1996, permitindo abater, mensalmente, as despesas com valores pagos a planos da previdência privada, da base de cálculo relativa a rendimentos do trabalho com vínculo empregatício.