

Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC
Centro Sócio Econômico
Departamento de Economia e Relações Internacionais

DÉBORA DIAS DA SILVA

PREVIDÊNCIA SOCIAL VERSUS PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR: A
IMPORTÂNCIA NA ADESÃO A UM FUNDO DE PENSÃO. O CASO DA
QUANTA PREVIDÊNCIA.

FLORIANÓPOLIS, 2014

DÉBORA DIAS DA SILVA

**PREVIDÊNCIA SOCIAL VERSUS PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR: A
IMPORTÂNCIA NA ADESÃO A UM FUNDO DE PENSÃO. O CASO DA
QUANTA PREVIDÊNCIA.**

Monografia submetida ao curso de Economia e
Relações Internacionais da Universidade Federal
de Santa Catarina, como requisito obrigatório
para a obtenção do grau de Bacharelado.

Orientador: Prof^o. Ronivaldo Steingraber, Dr.

FLORIANÓPOLIS
2014

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
DEPARTAMENTO DE ECONOMIA E RELAÇÕES INTERNACIONAIS

A Banca Examinadora resolveu atribuir a nota 8,5 a aluna DÉBORA DIAS DA SILVA na disciplina CNM 5420 – Monografia, pela apresentação deste trabalho.

Banca Examinadora:

Profº. Ronivaldo Steingraber, Dr .
Orientador

Profº. Louis Roberto Westphal, Dr .

Profº. Max Cardoso de Resende

Dedido esse trabalho aos meus pais, pelo incentivo e amor incondicional.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente e imensamente a Deus, pois nunca me abandonou, sempre esteve comigo, é meu guia, meu amigo e meu refúgio seguro.

Na longa jornada, até a conclusão deste trabalho, muitos foram os percalços e os obstáculos que tive que enfrentar. Mas graças a Deus sempre tive pessoas maravilhosas ao meu lado, que não permitiram que eu desistisse, nem mesmo quando eu achava que estava tudo perdido.

Quatro pessoas são fundamentais nessa minha conquista: minha mãe Nair, meu pai Antônio, minha irmã Bárbara e meu esposo Leandro. Cada um deles, do seu jeito, com as suas palavras, me ajudaram a vencer essa etapa. Minha mãe, por ser a melhor mãe do mundo, sempre rezou por mim, suas orações foram atendidas, mãe! Meu pai, que sempre me incentivou a seguir o meu caminho, e para ele o caminho do estudo sempre foi o melhor caminho a ser seguido. Minha irmã, acredito que é a maior incentivadora do meu sucesso, jamais me deixou desistir, em alguns momentos tenho certeza que acreditou mais em mim do que eu mesma acreditava. E finalmente, não menos importante, ao meu amado Leandro, que com sua imensa compreensão e paciência entendeu todos os meus momentos de ausência, e sempre me deu o amparo que eu precisei nessa jornada de monografar. À todos vocês, minha família, o meu muito obrigada de coração! Amo vocês!

Agradeço aos amigos, professores, ao meu orientador, e todos àqueles que, de alguma forma, contribuíram e participaram dessa etapa de sucesso na minha vida. Muito obrigada!

RESUMO

SILVA. Débora Dias da. **Previdência Social versus previdência complementar: a importância na adesão a um fundo de pensão. O caso da Quanta Previdência.** Florianópolis, 2014. 54f. Monografia (Graduação) – Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Sócio-Econômico.

Esta monografia tem como objetivo analisar o sistema de Previdência Social no Brasil versus o Sistema de Previdência Complementar, suas principais características e um breve histórico desses dois sistemas. Esta pesquisa apresenta também a estrutura atual do sistema de Previdência Social do Brasil, o fator previdenciário, as mudanças ocorridas na última reforma previdenciária, além abordar algumas perspectivas de médio e longo prazos no que se refere a composição demográfica da população. Sobre os planos de previdência complementar no Brasil, abordou-se suas entidades abertas e fechadas, os tipos de planos em relação à estrutura dos benefícios, e enfatizou-se a importância na adesão a um fundo de pensão, visto que o sistema básico de Previdência Social se mostra instável, e como forma de precaução, são ressaltados elementos que proporcionam segurança às pessoas que participam de planos de previdência complementar. O presente trabalho também mostra o caso de sucesso da Quanta Previdência Unicred, entidade sem fins lucrativos que tem por objetivo administrar Planos de Previdência, sendo o Precaver o primeiro plano gerido pela Entidade. A pesquisa, em termos gerais, apresenta uma ideia clara de como funciona a Previdência Social brasileira e a Previdência Complementar, e de que forma pode-se verificar a eficiência desses sistemas.

Palavras-chave: Previdência Social; Previdência Complementar; Aposentadoria; Fator Previdenciário; Fundos de Pensão; Unicred; Precaver; Quanta Previdência.

SILVA. Débora Dias da. **Previdência Social versus previdência complementar: a importância na adesão a um fundo de pensão. O caso da Quanta Previdência.** Florianópolis, 2014. 54f. Monografia (Graduação) – Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Sócio-Econômico.

ABSTRACT

This monograph aims to analyze the system of Social Security in Brazil versus the Supplementary Pension System, its key features and a brief history of these two systems. This research also presents the current structure of Social Security System in Brazil, the security factor, the changes in the last pension reform, in addition to addressing some prospects for medium and long term regarding the demographic composition of the population. About pension plans in Brazil, spoke up their open and closed entities, the types of plans regarding the structure of benefits, and emphasized the importance of adherence to a pension fund, since the basic pension system social proves unstable, and as a precaution, are highlighted elements that provide security to the people who participate in pension plans. This work also shows the success of Quanta Unicred Welfare, a nonprofit that aims to administer pension plans, and the guard foreground managed by the Entity. The research, in general, gives a clear idea of how the Brazilian Social Security and Supplemental Security works, and how you can check the efficiency of these systems.

Keywords: Social Security; Complementary Social Security; retirement; Social Security Factor; Pension Funds; Unicred; guard; Quanta Security.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1. Estrutura Geral do Sistema de Previdência no Brasil.....	30
Figura 2. Estrutura do Sistema Uniced.....	37
Figura 3. Mecanismos de Proteção do Plano PRECAVER.....	40
Figura 4. Sistema Previdenciário Brasileiro e a Quanta Previdência.....	42

LISTA DE TABELAS

Tabela 1. Projeção da População Brasileira (2010 – 2050).....	23
Tabela 2. Tabela Associativa do Sistema Uniced SC.....	38
Tabela 3. Simulação de Benefícios de Aposentadoria Programada.....	43
Tabela 4. Simulação de Benefícios de Risco.....	43
Tabela 5. Simulação 2 de Benefícios de Aposentadoria Programada.....	44
Tabela 6. Simulação 2 de Benefícios de Risco.....	44
Tabela 7. Taxa de Carregamento e Taxa de Administração do PRECAVER.....	45
Tabela 8. Fator Previdenciário 2012: idade da aposentadoria x tempo de contribuição.....	52

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABRAPP – Associação Brasileira das Entidades de Previdência Privada

EAPC – Entidade Aberta de Previdência Complementar

EFPC – Entidade Fechada de Previdência Complementar

INAMPS – Instituto Nacional da Previdência e Assistência Social

NSS – Instituto Nacional do Seguro Social

INPS – Instituto Nacional de Previdência Social

LOPS – Lei Orgânica da Previdência Social

MONGERAL – Montepio Geral de Economia dos Servidores do Estado

MPAS – Ministério da Previdência Social

PREVIC – Superintendência Nacional de Previdência Complementar

RGPS - Regime Geral de Previdência Social

RPPS – Regime Próprio de Previdência Social

SNSP – Sistema Nacional de Seguros Privados

SINPAS – Sistema Nacional de Previdência e Assistência Social

SPC – Secretaria de Previdência Complementar

SUSEP – Superintendência de Seguros Privados

UFSC – Universidade Federal de Santa Catarina

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
1.1 TEMA E PROBLEMA	12
1.2 OBJETIVOS.....	12
1.2.1 <i>Objetivo Geral</i>	12
1.2.2 <i>Objetivos Específicos</i>	12
1.2.3 <i>Justificativa</i>	12
1.3 METODOLOGIA	13
CAPÍTULO II – O SISTEMA PREVIDENCIÁRIO BRASILEIRO.....	15
2.1 PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS DO SISTEMA PREVIDENCIÁRIO BRASILEIRO	15
2.2 PRINCIPAIS MUDANÇAS DA ÚLTIMA REFORMA DA PREVIDÊNCIA SOCIAL	19
2.3 FATOR PREVIDENCIÁRIO: UMA CONSIDERAÇÃO INICIAL.....	24
2.4 AS PERSPECTIVAS DE MÉDIO E LONGO PRAZOS	26
3 FUNDOS DE PENSÃO NO BRASIL	28
3.1 FUNDOS DE PENSÃO NO BRASIL: BREVE HISTÓRICO E EVOLUÇÃO RECENTE	28
3.2 PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR BRASILEIRA E SUA SISTEMATIZAÇÃO	31
3.2.1 <i>Entidades Abertas de Previdência Complementar - EAPC</i>	31
3.2.2 <i>Entidades Fechadas de Previdência Complementar – EFPC</i>	32
3.3 TIPOS DE PLANOS DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR NO BRASIL	33
3.3.1 <i>Plano de Benefício Definido – BD</i>	33
3.3.2 <i>Plano de Contribuição Definida – CD</i>	34
3.3.3 <i>Plano de Contribuição Variável – CV</i>	34
3.4 IMPORTÂNCIA DA ADESÃO A UM PLANO DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR	34
4 QUANTA PREVIDÊNCIA E O SISTEMA UNICRED	37
4.1 PRECAVER: O PLANO DE PREVIDÊNCIA DO SISTEMA UNICRED.....	39
4.2 CARACTERÍSTICAS DO PLANO PRECAVER	39
4.3 SIMULAÇÕES DE INVESTIMENTOS	42
CONCLUSÃO.....	46
5.2 RECOMENDAÇÕES	48
REFERÊNCIAS	49
ANEXOS	52

1 INTRODUÇÃO

A motivação para o presente estudo sobre a Previdência Social e a Previdência Complementar no Brasil se deve primeiramente ao fator social, pois a proteção social instiga qualquer trabalho acadêmico previdenciário. Não menos importante, a perspectiva de análise sobre a Previdência Privada também se baseou no lado social que a questão envolve.

O regime complementar da Previdência Privada tende a apresentar cada vez mais relevância no quadro previdenciário nacional, motivo de escolha do tema para estudo. Por ser complementar, ou acessório ao sistema oficial do Regime Geral da Previdência Social, a análise conjunta de ambos os temas se torna de extrema relevância. Dessa forma, haverá uma análise do contexto da manutenção do benefício concedido pelo RGPS, inclusive em relação à questão demográfica.

Para que haja uma delimitação do objeto do trabalho, o assunto escolhido estará restrito ao RGPS – Regime Geral da Previdência Social – ligado aos trabalhadores do setor privado, e ao regime de Previdência Privada Complementar. Ainda com relação à Previdência Complementar, o presente trabalho abordará a divisão das atividades da Previdência Complementar, que acontece em dois segmentos de operações distintos: o das Entidades Abertas e o das Entidades Fechadas, além dos diferentes planos oferecidos aos participantes e as legislações envolvidas.

Nesse contexto, os fundos de pensão certamente desempenharão papel de destaque, que será tanto maior quanto mais bem equipados e estruturados estiverem os órgãos de regulação e fiscalização, cujas funções vão muito além da necessária e imprescindível supervisão. Incluem também, conforme determinado no art. 3º, II, da Lei Complementar nº. 109/01, a competência para disciplinar e coordenar as atividades das entidades de previdência, compatibilizando-as com as políticas previdenciárias e de desenvolvimento social e econômico-financeiro.

1.1 TEMA E PROBLEMA

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo Geral

O objetivo geral desta monografia consiste em analisar as diferenças da previdência pública e a previdência complementar no Brasil.

1.2.2 Objetivos Específicos

- a) Apresentar as principais características do Sistema Previdenciário Brasileiro, as mudanças ocorridas na última reforma previdenciária e o Fator Previdenciário;
- b) Identificar as principais características da Previdência Complementar, além de destacar a importância da adesão a um plano de previdência complementar, aberta ou fechada, no contexto da economia brasileira;
- c) Demonstrar a trajetória de sucesso da Quanta Previdência Unicred e o Plano Precaver.

1.2.3 Justificativa

No dia 11 de dezembro de 2003, o Senado Federal votou e aprovou a Proposta de Emenda Constitucional nº 67-SF, mais conhecida como “Reforma da Previdência”. Este feito destaca-se pois a Reforma da Previdência aprovada representa um grande avanço social, econômico e principalmente conceitual, pois se pautou pela convergência de regras previdenciárias para todos os trabalhadores do país: por meio de uma equiparação de direitos e deveres previdenciários busca-se mais justiça social.

Da mesma forma, o regime de Previdência Privada também sofreu alterações em sua legislação. A Lei Complementar nº 109, de 29 de maio de 2001 remodelou a Previdência Privada, se preocupando em conferir transparência e maior flexibilidade aos planos de benefícios, visando ensejar mudanças que viabilizem o crescimento do sistema privado de previdência, além de propiciar o controle do atual volume de riquezas envolvido, onde pela primeira vez, adotou-se uma firme atitude fiscalizadora, em face dos fundos de pensão.

No curso de Ciências Econômicas, o tema sobre previdência é pouco abordado de forma direta e contínua. Mas é de conhecimento de todos que os demais temas que diretamente sejam relacionados, como poupança e investimentos, são abordados com mais frequência em disciplinas distintas.

Espera-se que este estudo seja capaz de despertar nos leitores a cultura de poupança, seja ela de curto ou longo prazo, além de responder perguntas comuns aos estudantes de economia, no que diz respeito à previdência social e complementar no Brasil.

1.3 METODOLOGIA

Para alcançar os objetivos propostos por essa monografia, adotamos o método de abordagem quantitativa, pesquisa descritiva e procedimentos bibliográficos.

O método de abordagem para a realização deste trabalho será a quantitativa pois as informações serão obtidas em fontes oficiais de comunicação, artigos científicos, dados fornecidos por entidades oficiais e por organizações de pesquisa, além de dados estatísticos.

A pesquisa tem objetivo descritivo pois procurou-se conhecer a realidade estudada, as suas características e conseqüentemente seus problemas. O procedimento é do tipo bibliográfico, pois se buscou, em primeiro lugar, um embasamento teórico do trabalho através de livros, artigos, ou por entidades oficiais de publicações de pesquisa e coleta de dados.

No capítulo 2 será apresentado as principais características do Sistema Previdenciário Brasileiro e as principais mudanças ocorridas na última reforma da

previdência social, além de abordar o fator previdenciário e as perspectivas de médio e longo prazo para a previdência social.

A importância da adesão aos fundos de pensão será abordado no capítulo 3, além de fazer um breve histórico e sua evolução recente. Serão apresentados os tipos de planos de previdência complementar no Brasil, além dos dois pilares da previdência complementar representados pelas Entidades Abertas e Entidades Fechadas.

E por fim o capítulo 4 trará uma ideia do que é e como funciona o plano de previdência da Quanta Previdência, o PRECAVER, além de demonstrar simulações de investimentos.

CAPÍTULO II – O SISTEMA PREVIDENCIÁRIO BRASILEIRO

2.1 Principais características do Sistema Previdenciário Brasileiro

A Previdência Social Brasileira é um patrimônio do trabalhador e de sua família. Transformou-se, ao longo das últimas décadas, em um complexo e abrangente sistema de proteção social, com significativa cobertura de riscos sociais. A cobertura dos trabalhadores ativos vem se recuperando ano a ano, e a cobertura dos idosos coloca o país em um patamar de quase universalidade.

Segundo Oliveira (2003) a Previdência Social é “[...] assegurar a seus beneficiários meios indispensáveis de manutenção, por motivo de incapacidade, idade avançada, tempo de serviço, desemprego involuntário, maternidade, encargos de família e reclusão ou morte daqueles de quem dependiam economicamente”. (OLIVEIRA, 2003, p.27).

Ainda, de acordo com o artigo 1º da Lei nº. 8.212/91 “a Seguridade Social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos poderes públicos e da sociedade, destinado a segurar o direito à saúde, à previdência e à assistência social”.

A previdência social, como política de proteção social, teve sua evolução, no Brasil, principalmente ao longo do século XX, tendo como contexto e motor as grandes transformações sociais, políticas, econômicas e institucionais por que passou o país nesse período.

Com a edição do Decreto nº 4.682, de 24 de janeiro de 1923, conhecido como “Lei Eloy Chaves”, a previdência social despontou como política pública de caráter permanente e geral em um sistema de filiação obrigatória, voltado ao resguardo de situações de risco social decorrentes de enfermidade, velhice ou morte dos seus beneficiários.

Inicialmente, surgiu na forma de caixas de aposentadorias e pensões vinculadas a certas empresas, logo o sistema iniciaria o seu processo de universalização, adquirindo, a partir do governo Vargas caráter corporativo, com a implantação dos institutos de aposentadoria e pensões organizados por categorias profissionais.

Esse modelo foi muito criticado, devido à heterogeneidade dos planos de custeio e de benefícios oferecidos aos trabalhadores e pela grande dispersão de esforços e recursos que implicava, e devido a isso perdurou até a edição da Lei nº 3.807, de 26 de agosto de 1960, conhecida como Lei Orgânica da Previdência Social – LOPS, que instituiu planos de benefícios e de custeio únicos para o conjunto dos trabalhadores não submetidos a regimes próprios de previdência, impondo-lhes filiação obrigatória decorrente do mero exercício de atividade remunerada.

Um detalhe muito importante dessa previdência social unificada foi que as regras referentes aos direitos previdenciários nela previstos foram traçadas tendo em vista um modelo atuarial sustentável, ou seja, voltadas à manutenção do equilíbrio entre benefícios e custeio.

A partir de 1964, marcado por forte agitação política decorrente da resistência ao regime militar que se implantou no Brasil, esse período foi de importantes transformações na previdência social.

Além da unificação institucional que veio com a criação do Instituto Nacional de Previdência Social – INPS, em 1966, foi ampliado o universo de filiados, tendo-se incluído o trabalhador rural (1969), o empregado doméstico (1972), o jogador profissional de futebol (1973) e o trabalhador temporário (1974), dentre outras categorias. Foram também instituídos novos benefícios, dentre os quais o salário-maternidade, e flexibilizadas as regras que garantiam a manutenção de equilíbrio na relação custeio/benefício, generalizando-se, dentre outras práticas, a contagem de tempo de trabalho fictício, fatores que compuseram parte da origem dos déficits financeiro e atuarial enfrentados pelo sistema a partir dos anos 80.

Ocorreram transformações significativas também no plano administrativo, como decorrência de crescente importância da previdência social no contexto das políticas públicas. Então em 1971 foi criada a Empresa de Processamento de Dados da Previdência Social – DATAPREV, e em 1974 foi instalado o Ministério da Previdência e Assistência Social, onde resultou da separação das atribuições do antigo Ministério do Trabalho e da Previdência e Assistência Social.

A grande mudança ocorrida nesse período foi a implantação de um novo modelo organizacional para a previdência, que integrava, no Sistema Nacional de Previdência e Assistência Social – SINPAS, os mais diferentes segmentos da atuação estatal no que se refere a proteção social, inclusive à previdência dos servidores públicos.

O SINPAS foi estabelecido pela Lei nº 6.439, de 1º de setembro de 1977, pela qual foram criados o Instituto Nacional de Assistência Médica da Previdência Social – INAMPS, órgão destinado aos serviços de assistência médica, e o Instituto de Administração Financeira da Previdência e Assistência Social – IAPAS, entidade responsável pela administração financeira e patrimonial, compondo também o sistema, dentre outras entidades, o Instituto Nacional de Previdência Social – INPS. Segundo Santos:

Em 1974 foi criado o Ministério da Previdência e Assistência Social, encarregada das políticas de previdência e assistência médica e social. Em 1977, o INPS foi desmembrado em três órgãos: o INPS propriamente dito, encarregado dos pagamentos dos benefícios previdenciários e assistenciais, o Instituto da Administração da Previdência e Assistência Social (IAPAS), com a função de arrecadar e administrar os recursos do INPS; e o Instituto Nacional da Assistência Médica da Previdência Social (INAMPS), encarregado do sistema de saúde. Ao mesmo tempo, a assistência às populações carentes ficou a cargo da Legião Brasileira de Assistência (LBA), transferida em 1988 para a pasta de bem estar social. (SANTOS, 2009. p.37).

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, foi instituído a fórmula tripartite do sistema da seguridade social, formado pela previdência, pela saúde e pela assistência social, cuja regulamentação geral ocorreu em 24 de julho de 1991, com a aprovação da Lei nº 8.212 - que trata da organização da seguridade social e institui o seu plano de custeio -, e com a edição da Lei nº 8.213, que dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social.

Nesse contexto, a previdência social passou por profundas transformações, dentre as quais se destacam a instituição de regime jurídico único para os servidores públicos e o reconhecimento de isonomia previdenciária ao trabalhador rural.

Porém o aprofundamento do desequilíbrio nas contas da previdência social e a elevação dos desequilíbrios crescentes por ela apresentados ao longo dos anos 90, aliados a significativas alterações no perfil sócio demográfico do brasileiro, impuseram mudanças profundas nas regras recém-implantadas com a nova Carta.

Assim, foi aprovada a Emenda Constitucional nº 20, de 1998, que, dentre outras, implementou as seguintes disposições principais: (a) imposição de observância de critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial do sistema; (b) destinação do auxílio-reclusão apenas à população de baixa renda; (c) proibição de filiação ao regime geral, como segurado facultativo, de pessoa participante de regime próprio de previdência social; e (d) exclusão da autorização para que o regime geral instituisse previdência complementar.

Aprofundando os ajustes necessários à sustentabilidade da previdência social brasileira, o Congresso Nacional aprovou a Emenda Constitucional nº 41, de 2003, que, relativamente à previdência do servidor público, promoveu, além de outras alterações, a instituição da contribuição do servidor inativo.

Em 2005, mais um ajuste foi implementado, resultante da promulgação da Emenda Constitucional nº 47, que, no âmbito do RGPS, trouxe a condição de deficiente como nova hipótese para a concessão de aposentadoria especial.

Com a aprovação da Lei nº 11.718, de 20 de junho de 2008, que acrescentou o art. 14-A à Lei nº 5.889, de oito de junho de 1973, foi introduzido, no ordenamento jurídico brasileiro, o contrato de trabalho por pequeno prazo, objetivando-se, com ele, desburocratizar e facilitar os trâmites e encargos na contratação de trabalhadores por produtor rural pessoa física, de forma a se reduzir a grande incidência de trabalho informal no campo.

Já a figura do MEI (Micro Empreendedor Individual) foi objeto da Lei Complementar nº 128, de 19 de dezembro de 2008, que, alterando dispositivos da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, que conferiu tratamento previdenciário diferenciado ao empresário individual cujo faturamento anual é de até R\$ 36 mil, ou R\$ 3 mil mensais.

Por essas regras, praticamente todos os trabalhadores classificados como “por conta própria”, tais como camelôs, ambulantes, vendedoras de cosméticos, verdureiros, cabeleireiros, eletricitas, pintores, pipoqueiros, carroceiros, feirantes, encanadores, doceiros e outros profissionais que vivem sem poder comprovar uma renda formal poderão pagar tributo em valor fixo, sendo, para a União, no montante equivalente a 11% do salário-mínimo, destinado exclusivamente à Previdência Social.

Consagrado no parágrafo 5º do art. 194 da Constituição da República, e, especificamente para o RGPS, no *caput* do art. 201 dessa Carta Política, o princípio do equilíbrio financeiro e atuarial é concedido através da necessidade de manutenção de correlação entre benefício e custeio, de forma a garantir a estabilidade do próprio sistema de seguro social como um todo.

O equilíbrio financeiro refere-se à inexistência de déficits no confronto entre as receitas e despesas operacionais assumidas pelo regime previdenciário, ou seja, o total das contribuições por um determinado tempo deve ser, no mínimo, igual ao dos benefícios pagos nesse mesmo período, enquanto que o equilíbrio atuarial relaciona-se a

uma visão adequada da realidade dos riscos segurados em face dos recursos aportados pelo segurado, considerados esses aspectos ao longo do tempo (JORGE, 2005, p. 209).

Em junho de 2014, o INSS pagou cerca de 31,6 milhões de benefícios, sendo 27,3 milhões do RGPS e 4,3 milhões de assistenciais. As aposentadorias somaram 17,8 milhões de benefícios. O valor médio real dos benefícios pagos pela Previdência Social, no primeiro semestre de 2014, foi de R\$ 971,57, registrando crescimento de 16,7% em relação ao mesmo período de 2007, já descontada a inflação.

No acumulado do primeiro semestre de 2014, a necessidade de financiamento do RGPS, a preços de junho de 2014, corrigidos pelo INPC, foi de cerca de R\$ 23,5 bilhões, patamar 19% inferior ao observado no mesmo período de 2013, que foi de R\$ 29 bilhões. A arrecadação, em termos reais, cresceu 5,1% na comparação do primeiro semestre de 2014 com o mesmo período do ano anterior. Em valores nominais, a necessidade de financiamento do RGPS caiu de R\$ 27 bilhões, no período de janeiro a junho de 2013, para cerca de R\$ 23,2 bilhões no mesmo período de 2014, o que representou uma redução de 14,3%.

2.2 Principais mudanças da última reforma da previdência social

Em dezembro de 1998, com a promulgação da Emenda nº 20, as linhas gerais do novo modelo passam a estar expressas na Constituição Federal. A definição de uma Previdência essencialmente contributiva com equilíbrio atuarial e financeiro, expresso no artigo 201 da Constituição, reforça a necessidade de mudanças na metodologia de cálculo do salário de benefício dos segurados, bem como a importância de uma Previdência moderna, capaz de atrair os trabalhadores do mercado informal.

Para uma Previdência contributiva, em que benefício e contribuição devem estar relacionados de modo a permitir o equilíbrio atuarial do sistema, a reforma do RGPS coloca seu enfoque principal na flexibilização do sistema, no aumento do número de segurados e no equilíbrio atuarial.

De acordo com Santos (2009):

A Constituição de 1988 fez uma série de mudanças que acabaram influyendo negativamente no resultado orçamentário no INSS, como: piso de um salário mínimo para todos os beneficiários, inclusive o aposentado rural, que antes era de

meio salário mínimo. Estendeu, ainda, o direito à aposentadoria rural para ambos os cônjuges. Correção de todos os salários de contribuição contra os efeitos perversos da inflação. (...) Redução de 5 anos para os trabalhadores rurais de ambos os sexos na aposentadoria por idade. (...) Sem deixar de considerar a alta importância social de algumas dessas concessões, a verdade é que elas geraram custo, porque em economia não há mágica. A consequência foi fazer com que a previdência, que era superavitária, perdesse essa condição, tendo deixado de financiar a saúde, resultando na criação da CPMF em 1994. (SANTOS, 2009, p. 39).

Até o ano de 1988, o valor da aposentadoria do INSS era calculado considerando-se a média dos últimos 36 (trinta e seis) salários, sendo corrigidos 24 (vinte e quatro) dos iniciais e não corrigidos os últimos 12 (doze).

A fórmula de cálculo, ao utilizar apenas os 36 (trinta e seis) últimos meses como base para o cálculo da aposentadoria, provoca distorções que podem agravar-se à medida que as pessoas apresentam salários decrescentes no final de sua vida laboral. É importante destacar que essa distorção assume maior gravidade quando se constata que a maioria dos trabalhadores brasileiros apresentam o perfil de baixa e média escolaridade.

As novas regras estabelecidas provocaram uma mudança significativa em relação ao tempo de trabalho, ora previsto na Constituição de 1988, para o tempo de contribuição, ou seja, representando um caráter de seguro social e não de seguridade. O projeto inicial do governo tinha por intenção reduzir o teto das aposentadorias para o nível próximo de 3 (três) a 5 (cinco) salários mínimos, e devido às pressões do movimentos sociais essa intenção não se confirmou.

Através da Lei nº 9.876, de 26 de novembro de 1999, o governo estabeleceu o “fator previdenciário”, que consiste na mudança no cálculo dos benefícios, onde será melhor explicado no item seguinte.

Com a modificação na metodologia de cálculo os segurados passam a receber seu salário-de-benefício de acordo com o valor e o tempo de suas contribuições. Desta forma os segurados passam a ter incentivos para permanecer em atividade mesmo depois de atingidas as condições de elegibilidade para a aposentadoria.

As reformas previdenciárias foram aprovadas pois se passava por uma estabilidade econômica devido ao sucesso do Plano Real e a confiabilidade no governo vigente. No discurso oficial, foram usadas duas teses: o governo afirmava que as conquistas sociais alcançadas na década de 1980 gerava um custo que o Estado não tinha como “arcar”. E a outra tese era a possibilidade da substituição da previdência

pública pela privada, pois assim o sistema previdenciário, baseado no sistema de capitalização e não mais de repartição, estaria imune aos desequilíbrios.

O crescimento da economia tem reflexo positivo e direto nas contas previdenciárias. No Brasil, existe o “vício” de confundir a Previdência com o Tesouro, de querer misturar as contas e repassar para toda a sociedade. A Previdência Social básica, pública e obrigatória, é o seguro do trabalhador, e como tal deve ser compreendida.

A Previdência Social é o instrumento por meio do qual as pessoas asseguram para si, no futuro, condições de auto sustentação. Contribuem durante toda a vida economicamente ativa, para permitir-se uma velhice sem surpresas desagradáveis. A questão é que a Previdência Social brasileira do presente não garante isso.

Ao longo do tempo, os problemas acumularam-se: benefícios foram concedidos sem prévia contribuição, privilégios sem fundamentos foram assegurados por uns poucos, criando desnível em relação à grande maioria dos trabalhadores; a fraude e a sonegação passaram impune por um longo tempo, entre outros casos.

Além disso, existe uma evidente mudança no perfil demográfico da população brasileira. Nas duas últimas décadas é notável a redução da taxa de crescimento populacional, aliado a isso há uma enorme presença do trabalho informal na economia. Desta forma, diminui o número de contribuintes em relação ao de beneficiários: já foi de dez para um, e perigosamente se aproxima da instável relação de um para um.

Juntamente, há uma maior longevidade da população.

Em um quadro de constante decréscimo da taxa de natalidade e aumento da expectativa média de vida, a tendência demográfica não poderia ser outra senão o envelhecimento da população.

Portanto, esse processo de envelhecimento da população mundial tem levado a diversas discussões a respeito da forma de financiamento do sistema previdenciário. Na Europa e nos EUA, os governos têm examinado tanto alternativas de financiamento da Previdência como o aumento das idades mínimas de aposentadorias. No Brasil, os déficits constantes da Previdência a partir de 1995 enfatizaram a necessidade de reforma. Com o envelhecimento da população e o aumento dos inativos (inativos, dentro de um conceito mais restrito, fica aqui entendido como a população acima de 60 anos) em relação à população economicamente ativa, a questão previdenciária dentro de um modelo de repartição simples assumiu caráter de suma importância.

O modelo de repartição simples funciona como um processo de distribuição entre contribuições e benefícios dentro de gerações distintas, ou seja, as contribuições previdenciárias pagas pela população ativa destinam-se a cobrir os gastos com os benefícios dos inativos. Fica claro que a relação entre beneficiários e contribuintes pode apresentar grandes desequilíbrios em decorrência de fatores demográficos.

Entre 1940 e 1996, a esperança de vida ao nascer da população brasileira aumentou em 26 anos, passando de 42 para 68 anos de idade, ou seja, uma média de mais de 5 anos por década¹. Os maiores ganhos de esperança de vida ocorreram na década de 70, quando se elevou de 54 para 62 anos de idade. E projeções do IBGE apontam para uma esperança de vida de 76 anos em 2020.

De acordo com Giambiagi *et alii* (1996) “essa transição demográfica modifica de forma expressiva o volume e a composição das demandas sociais e intensifica sensivelmente os problemas da Previdência Social, o que torna indispensável repensar o atual sistema de aposentadoria. Considerando-se a significativa expansão do número de anos de sobrevida, a ampliação da idade para o início da aposentadoria é, certamente, uma exigência colocada na agenda de desenvolvimento do País, para evitar um aumento dramático do desequilíbrio atuarial da Previdência Social”.

As contas previdenciárias vêm sendo pressionadas pelo processo de envelhecimento populacional. Nas próximas quatro décadas deve haver um crescimento de 1 milhão de idosos por ano, chegando a 64 milhões de pessoas com 60 anos ou mais de idade em 2050. Atualmente, a população idosa responde por cerca de 10% da população total, patamar que deve se elevar para cerca de 30% em 2050².

De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2011 existiam no país 85,55 milhões de pessoas ocupadas com idade entre 16 e 59 anos. Este contingente, quando contraposto ao subgrupo de 60,47 milhões de pessoas consideradas protegidas nessa mesma faixa etária, resulta em uma taxa de cobertura de 70,7% para aquele ano.

¹ Fonte IBGE – Censos Demográficos.

² Disponível em: http://www.previdencia.gov.br/arquivos/office/1_130522-174246-360.pdf. Acesso em: 09 nov. de 2014.

De acordo com a pesquisa, de cada dez trabalhadores, cerca de sete estão protegidos pela Previdência Social, ou seja, contribuem para algum regime previdenciário público ou são segurados especiais ou, embora não contribuam e não sejam caracterizados como segurados especiais, já são beneficiários da Previdência ou da Assistência Social.

Porém um dado preocupante na pesquisa indica que aproximadamente 29% da população ocupada – ou seja, 25,08 milhões de pessoas – declaram encontrar-se sem qualquer tipo de cobertura previdenciária.

O Regime Geral de Previdência Social – RGPS é considerado um dos maiores programas de previdência e de assistência social do mundo, e pela sua magnitude, é um importante instrumento de combate à pobreza, embora represente um peso bastante significativo para as finanças públicas.

Atualmente, pelo modelo de previdência vigente, o trabalhador brasileiro pode se aposentar a partir de qualquer idade, basta ter o tempo de contribuição de 30 anos para as mulheres e 35 anos para os homens. Há também a possibilidade de se aposentar após 180 meses de contribuição aos 60 anos para as mulheres e 65 anos para os homens.

Na tabela abaixo estão apontadas as estimativas, em número absolutos, para a população brasileira nos próximos 40 anos, por faixa de idade.

PROJEÇÃO DA POPULAÇÃO BRASILEIRA – Números Absolutos (2010 a 2050)					
	Ano				
Faixa de Idade	2010	2020	2030	2040	2050
0 a 19 anos	65.844.877	58.602.302	50.261.830	44.885.525	39.132.348
20 a 59 anos	108.125.678	120.219.142	125.675.396	122.133.806	112.104.135
60 anos ou mais	19.282.049	28.321.799	40.472.804	52.055.799	64.050.980
População total estimada	193.254.614	207.145.263	216.402.060	219.077.170	215.289.513

Tabela 1. Projeção da população brasileira

Fonte: IBGE

Elaboração: Autora

Caso essa projeção realizada pelo IBGE para a mudança na composição etária da população brasileira venha a se confirmar, devemos reconhecer, já de antemão, que ocorrerá problemas no Sistema Previdenciário Nacional.

É importante deixar bem claro que a informalidade é atualmente bastante elevada, e isso faz agravar ainda mais o problema da arrecadação. Caso não sejam realizadas políticas a favor de se reverter o quadro atual, na busca de se gerar mais formalidade, e que por consequência resulta em uma maior arrecadação, o Sistema Previdenciário passará por crise, e esse déficit afetará os gastos do Estado, pois o Estado terá que retirar recursos de outros setores, como educação, segurança, infraestrutura, por exemplo, para suprir essa falta de recursos da Previdência, e isso poderá resultar em um menor desenvolvimento nacional.

2.3 Fator previdenciário: uma consideração inicial

O fator previdenciário consiste em uma mudança no cálculo das prestações dos benefícios. Estes eram baseados nos últimos 36 meses e passaram a ter uma base que corresponde a 80% das remunerações de toda a vida laborativa dos segurados considerando o tempo de contribuição, a alíquota e a expectativa de sobrevivência do segurado no momento da sua aposentadoria. O novo método implica então em uma estimativa do montante de contribuição capitalizado, conforme taxa pré-determinada que varia em razão do tempo de contribuição e da idade do segurado e da expectativa de duração do benefício. De 1988 até 1999, os últimos 36 salários eram corrigidos e o benefício era então o valor dessa média. Então partir de 1999 o valor passou a ser 80% da média dos maiores salários de contribuição desde 1994, que se multiplicava pelo fator previdenciário.

Para dar continuidade ao objetivo de atender a princípios constitucionais de equilíbrio atuarial do sistema, a nova fórmula de cálculo adiciona à média de todos os salários de contribuição dos segurados o “fator previdenciário”, passando o salário-de-benefício a ser definido da seguinte forma:

$$S_b = M \times f$$

Onde:

$$S_b = \text{salário-de-benefício};$$

M = média dos 80% maiores salários de contribuição do segurado durante todo seu tempo de contribuição, corrigido monetariamente;

f = fator previdenciário, definido a seguir:

$$f = \frac{Tc \times a}{Es} \times \left[1 + \frac{(Id + Tc \times a)}{100} \right]$$

onde:

f = fator previdenciário;

Tc = tempo de contribuição de cada segurado;

a = alíquota de contribuição do segurado;

Es = expectativa de sobrevida do segurado na data da aposentadoria;

Id = idade do segurado na data da aposentadoria.

De acordo com a Previdência Social, na aplicação do fator previdenciário serão somados ao tempo de contribuição do segurado: (a) cinco anos para as mulheres; (b) cinco anos para os professores que comprovarem efetivo exercício do magistério no ensino básico, fundamental ou médio; (c) dez anos para as professoras que comprovarem efetivo exercício do magistério no ensino básico, fundamental ou médio.

Segundo Arthur Bragança de Vasconcellos Weintraub (2004):

O fator previdenciário tem por base a preocupação do legislador em relação à realidade demográfica brasileira e ao déficit previdenciário. Isso porque quanto maior for a expectativa de vida do segurado, de acordo com a fórmula do fator previdenciário menor será a aposentadoria, haja vista que, teoricamente, o benefício será pago por mais tempo. Além disso, existe um incentivo ao trabalhador que continuar trabalhando e postergar sua aposentadoria, fato que aumentava seu tempo de contribuição e, por conseguinte, o valor do benefício de sua aposentadoria. (WEINTRAUB, 2004, p. 59).

Segurados, que antes contribuía por períodos diferentes e recebiam o mesmo benefício, agora passam a ter tratamento diferenciado. Eliminam-se dessa forma as transferências de renda para aqueles trabalhadores que se aposentam precocemente e usufruem do benefício por um período muito maior do que aqueles que com o tempo de contribuição se aposentam mais tarde, como é o caso dos trabalhadores de mais baixa renda, e na sua maioria não possuem vida laboral estável, e portanto, se aposentam por idade, ao invés de tempo de contribuição.

Em síntese, o fator previdenciário reduz o valor da aposentadoria de quem se aposenta mais cedo e não o valor da aposentadoria pelo fato de a pessoa ter começado a trabalhar mais cedo.

2.4 As perspectivas de médio e longo prazos

No RGPS, as contribuições dos trabalhadores ativos são destinadas ao custeio dos benefícios pagos aos inativos e dos demais benefícios suportados pelo sistema. A sua principal fonte de custeio são as contribuições sociais incidentes sobre a remuneração paga aos trabalhadores em atividade, embora também conte com recursos do orçamento da União.

Logo, a sustentabilidade financeira e a viabilidade atuarial do RGPS dependem, basicamente, de duas variáveis externas fundamentais: (a) a composição demográfica da população e suas tendências a longo prazo, considerando o comportamento ao longo do tempo da relação entre o número de trabalhadores ativos e inativos; e (b) o desempenho da economia, principal item na determinação do percentual de formalização dos trabalhadores em atividade e, portanto, do volume de recursos acarretados ao sistema.

Considerando como aspecto central na projeção e no estudo de cenários para os sistemas previdenciários, a evolução e a transição demográfica tem hoje, no Brasil, o principal ponto de discussão, pois a transição demográfica é um processo de mudança no perfil etário da população, em consequência da redução das taxas de natalidade e das de mortalidade, ao longo do tempo.

Essa transição geralmente está associada à melhoria das condições de vida da população, apresentando como consequência o aumento na expectativa de vida. No Brasil, a expectativa de vida do brasileiro saltou de 52,5 anos em 1970, para 74,6 anos em 2012.

Esse avanço é muito desejável e positivo do ponto de vista social, porém para o RGPS seus efeitos são preocupantes, seja quando se considera o envelhecimento resultante da queda da fecundidade, conhecido como “envelhecimento pela base”, seja

quando o fenômeno decorre da redução da mortalidade entre idosos, denominado de “envelhecimento pelo topo”, situações essas que vêm ocorrendo no Brasil.

Verifica-se que no primeiro caso o prejuízo vem com a redução da proporção de jovens em relação aos idosos, na composição da população, o que implica diminuição na relação entre trabalhadores ativos e inativos. Com isso, há uma redução relativa no volume de contribuições, que, por si só, seriam insuficientes para custear os benefícios pagos aos inativos.

Na segunda situação, a elevação da expectativa de vida concorre para o aumento da proporção de idosos em relação aos jovens, sobre onerando o sistema, porém agora, do ponto de vista das prestações que serão por ele arcadas. E isto não apenas por que existirão muito mais pessoas inativas na sociedade, mas, também, porque os benefícios deverão ser pagos por muito mais tempo, devido ao aumento do período de sobrevivência dos idosos. É importante lembrar que o aumento médio da idade da população brasileira acarreta um incremento da incidência de doenças e acidentes de trabalho sobre os trabalhadores, o que igualmente resulta em maiores gastos para o sistema previdenciário.

É de extrema importância que o ajuste do modelo previdenciário brasileiro passe por uma nova pactuação entre as gerações, na qual sejam introduzidos estímulos para que a aposentadoria seja postergada na medida do aumento da expectativa de vida. Esta é a forma de ajuste que, no direito comparado internacional, tem sido aplicada por todos os países. É necessário também que seja alterada a visão, que a sociedade brasileira possui hoje do benefício previdenciário como se fosse um suplemento da renda do trabalho ou mesmo uma “indenização” pelo tempo de trabalho formal, e substituir esse conceito pelo de uma prestação advinda da solidariedade do pacto das gerações, que custa esforço aos que financiam, e que deve ser paga àqueles que preenchem critérios objetivos de elegibilidade e vulnerabilidade (WEINTRAUB, 2002).

Adicionado ao regime básico da previdência, torna-se cada vez mais relevante a Previdência Complementar, que tem sido fortemente incentivado nos dias atuais. Desta forma, manter-se-á o ganho advindo do papel protetor e redistribuidor de uma previdência básica, suplementada por um regime complementar, e assim sendo afastado os crescentes desequilíbrios advindos da inadequação de regras para uma sociedade em envelhecimento e em transformação.

3 FUNDOS DE PENSÃO NO BRASIL

3.1 Fundos de pensão no Brasil: breve histórico e evolução recente

A previdência social, que sempre esteve diretamente vinculada ao processo de desenvolvimento econômico brasileiro, passou a ser um importante instrumento para a promoção do desenvolvimento social, capaz de construir uma sociedade com equilíbrio e justiça entre seus cidadãos, nos termos pactuados na Constituição cidadã de 1988.

Os fundos de pensão vêm participando, desde o primeiro momento, desse processo de construção de uma sociedade mais justa e solidária, de tal forma que a sua história se confunde com a própria história da previdência social brasileira, cujo marco remete à década de 20 do século passado. A previdência, que começou como uma caixa de aposentadorias e pensões de um segmento profissional específico, adquiriu, a partir da década de 30, o formato de instituto de previdência, com abrangência nacional e segmentada por categorias de trabalhadores. Na segunda metade da década de 60, os diversos institutos foram unificados, abrindo assim a oportunidade de se evidenciar tanto o caráter público como o caráter privado das iniciativas, no âmbito da previdência social. Com a expansão das iniciativas de natureza privada, relativamente à previdência, foi editada a Lei nº. 6.435, de 13.03.1974, que passou a constituir o marco legal do regime privado, de caráter complementar. A Lei, que vigorou por 27 anos, foi revogada em 2001 pela Lei Complementar nº. 109, de 29.05.2001, a qual passou a constituir o novo marco legal aplicável aos fundos de pensão.

O surgimento e a subsequente evolução da previdência social foram puxados pelos segmentos mais modernos da sociedade. No caso brasileiro, o início da previdência se deu com os ferroviários, depois vieram os marítimos, os comerciários, os bancários, os industriários, os empregados em transportes e cargas e os servidores públicos. Nesse primeiro momento, a previdência atingia apenas pequena parcela da população, especificamente os setores mais dinamizadores da economia. Com a fusão dos institutos, a previdência urbana básica tornou-se universal e ampliou sua cobertura social, e os setores mais dinâmicos da economia continuaram a ver na previdência privada um mecanismo eficiente para assegurar aos seus trabalhadores benefícios complementares àqueles do regime básico.

Nossa Constituição da República, em seu art. 202, *caput*, determina que “o regime de previdência privada, de caráter complementar e organizado de forma autônoma em relação ao regime geral de previdência social, será facultativo”.

Historicamente, o Montepio Geral de Economia dos Servidores do Estado (MONGERAL), em 10 de janeiro de 1835, onde se esboçava um início de ideia de complementação de recursos pessoais, foi a primeira instituição modelada de forma a complementar a renda dos trabalhadores quando esses trabalhadores atingirem o período de inatividade.

Hoje, o regime de Previdência Privada é previsto pelo art. 202 da Constituição, previsão derivada da Emenda Constitucional n.20, de 15 de dezembro de 1998. De caráter complementar e organizado de forma autônoma em relação ao RGPS, o regime de Previdência Privada é facultativo. O art. 68, da Lei Complementar n. 109, de 29 de maio de 2001, determinou que a concessão de benefício pela previdência complementar não depende da concessão de benefício pelo RGPS, mostrando com isso a autonomia de organização complementar.

O RGPS – Regime Geral de Previdência Social, de repartição simples, é administrado pelo INSS – Instituto Nacional de Seguridade Social, de caráter contributivo e regido pelo equilíbrio financeiro e atuarial, ao qual se vinculam todos os trabalhadores que exercem profissão remunerada, que não estejam vinculados ao RPPS – Regime Próprio de Previdência Social (SANTOS, 2009).

O Regime Próprio de Previdência Social (RPPS) também tem caráter contributivo e é regido pelo princípio do equilíbrio financeiro e atuarial, porém é assegurado exclusivamente aos servidores públicos titulares de cargos efetivos, conforme dispõe o art. 40 da Constituição Federal, na redação introduzida pela Emenda nº 20/1998 e modificada pela Emenda nº 41/2003.

A Lei Complementar n. 109 remodelou a Previdência Privada, dando transparência e maior flexibilidade aos planos de benefícios, visando motivar mudanças que viabilizem o crescimento do sistema privado de previdência, além de propiciar o controle do volume de riquezas envolvido. O art. 4º da Lei reforça a classificação das entidades de previdência complementar em ENTIDADES ABERTAS e ENTIDADES FECHADAS, o qual será melhor explicado no item seguinte.

Em 23 de dezembro de 2009, com a publicação da Lei 12.154, foi criada a Superintendência Nacional de Previdência Complementar – PREVIC, autarquia federal

dotada de autonomia administrativa e financeira, vinculada ao Ministério da Previdência Social.

Sergio Pinto Martins caracteriza a Previdência Privada complementar, seja ela aberta ou fechada, como “significativo método de proteção social, com a complementação da previdência oficial”. Esse caráter de proteção valoriza o âmbito privado da Previdência, sem sustar sua base econômica não estatal.

A figura abaixo relaciona no Organograma a estrutura do Sistema de Previdência no Brasil, com os três pilares da previdência no Brasil.

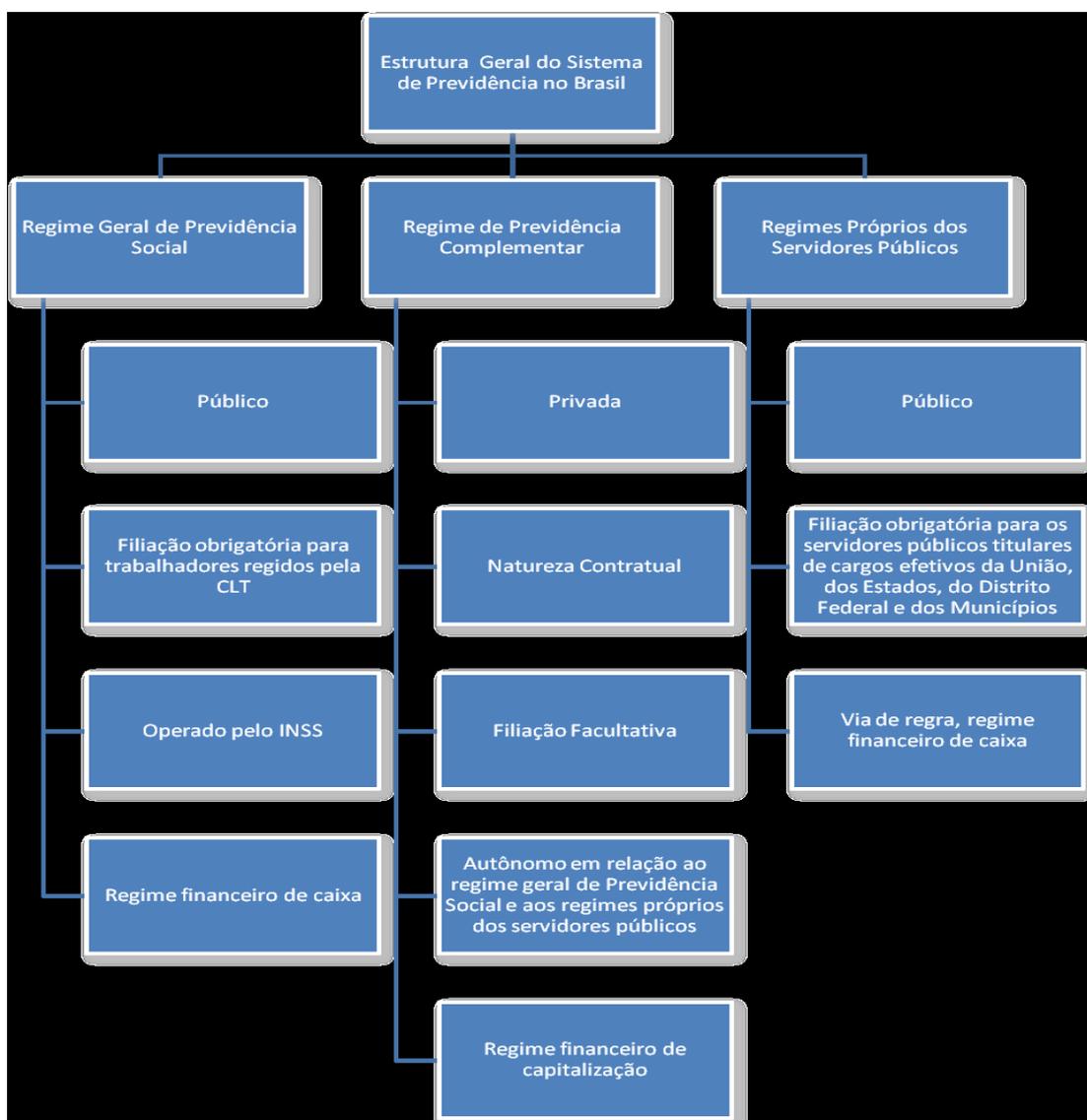


Figura 1. Estrutura Geral do Sistema de Previdência no Brasil.

3.2 Previdência Complementar Brasileira e sua sistematização

Até a instituição da previdência pública em 23 de janeiro de 1923, a Previdência Privada não podia ser considerada como complementar, devido à inexistência de uma previdência principal básica. Não houve uma sistematização legislativa, até 1977, que organizasse essas entidades privadas, que acabavam se submetendo ao Código Civil ou a outras normas comerciais ou de seguro privado.

A Previdência Complementar só veio a ser regradada com o surgimento da Lei n. 6.435/77. Essa lei foi regulamentada pelos Decretos n. 81.240/78 (entidades fechadas) e n. 81.402/78 (entidades abertas), além de outras resoluções da Secretaria de Previdência Complementar (SPC) e da Superintendência de Seguros Privados (SUSEP).

A Lei n. 6.435/77, em seu art. 4º classificava as entidades de previdência privada de acordo com a relação entre as entidades e os participantes dos planos de benefícios:

- “a) fechadas, quando acessíveis exclusivamente aos empregados de uma só empresa ou de um grupo de empresas, as quais, para os efeitos desta Lei, serão denominadas patrocinadoras;
- b) abertas, as demais.”

Para a Lei Complementar n.109, considera-se participante a pessoa física que aderir aos planos de benefícios; e considera-se assistido o participante ou seu beneficiário em gozo de benefício de prestação continuada. No que tange às contribuições do empregador, os benefícios e as condições contratuais previstas no estatuto, regulamentos e planos de benefícios das entidades de Previdência Privada, não integram o contrato de trabalho dos participantes (art. 68 da Lei Complementar n. 109).

3.2.1 Entidades Abertas de Previdência Complementar - EAPC

As EAPCs - Entidades Abertas de Previdência Complementar - são, segundo art. 36 da Lei Complementar n. 109, sociedades anônimas que oferecem planos de previdência. Os planos de Previdência Complementar aberta são relativamente mais

flexíveis do que os planos de Previdência Complementar fechada, apesar do caráter contratual de ambos.

Nos planos de previdência abertos não existe uma pré-condição, como o vínculo com uma empresa ou com uma associação, pois os planos abertos estão disponíveis a todas as pessoas. Basta escolher um modelo adequado ao seu perfil de investidor e planejar a aposentadoria de acordo com as respectivas possibilidades.

3.2.2 Entidades Fechadas de Previdência Complementar – EFPC

As EFPCs - Entidades Fechadas de Previdência Complementar - (segundo art. 31, parágrafo 1º, da Lei Complementar n. 109, devem ser sociedades civis ou fundações sem fins lucrativos) são conhecidas como “fundos de pensão”, criados entre uma ou mais empresas de um mesmo grupo econômico, para seus funcionários.

A Lei 12.154, de 23 de dezembro de 2009, alterou o aparato governamental do Regime de Previdência Complementar Fechado. Esse normativo criou a Superintendência Nacional de Previdência Complementar – PREVIC, autarquia de natureza especial com autonomia administrativa e financeira, patrimônio próprio, vinculada ao Ministério da Previdência Social (MPS), responsável pela fiscalização e supervisão das EFPCs e de execução das políticas para o regime de previdência complementar operados por essas entidades.

O sistema de Previdência Complementar fechada se baseia na contribuição conjunta do participante (trabalhador) e da patrocinadora (pessoa jurídica que possui vínculo empregatício com o trabalhador) em partes pré-estabelecidas, onde o trabalhador contribui com uma parte mensal do salário e a empresa financia o restante, valor que normalmente é dividido em partes iguais, formando o Fundo de Pensão. Esses valores devem ser capitalizados via diversos ativos do mercado de capitais, para que em um futuro programado, e de acordo com regras definidas para cálculo da suplementação de aposentadoria, possa proporcionar ao ex-trabalhador, agora inativo, uma renda que o ampare na velhice. A contribuição da empresa é considerado um incentivo aos empregados, que poderão contar com a possível manutenção do seu padrão de vida quando encerrar a sua vida laborativa.

3.3 Tipos de Planos de Previdência Complementar no Brasil

Os planos previdenciários privados são estruturados com a finalidade de concessão de valores de benefícios a pessoas físicas vinculadas ou não a uma pessoa jurídica, e que preencham as condições estabelecidas para participação no plano.

Os planos de capitalização apresentam-se de duas formas básicas: Benefício Definido (BD) e Contribuição Definida (CD).

Há também outra forma de combinação entre esses dois modelos de plano, formando o que pode ser chamado de plano misto ou mais corretamente de Contribuição Variável (CV).

Estas três modalidades de planos foram normatizadas em 2005 pelo Conselho de Gestão da Previdência Complementar – CGPC, do Ministério da Previdência Social. Nos próximos itens veremos mais detalhadamente as características de cada um desses planos.

3.3.1 Plano de Benefício Definido – BD

No plano de Benefício Definido já se sabe antecipadamente os valores dos futuros benefícios de aposentadoria no momento da contribuição. Nele são estabelecidos os valores de contribuição de participantes e de patrocinadoras que serão capitalizados, via ativos do mercado de capitais, em taxas definidas, para a formação de poupança, capaz de atender aos compromissos de benefícios acertados a todo o grupo de participantes.

Os riscos de déficit do plano, decorrente de inabilitação precoce, ficam por conta da patrocinadora, entretanto os demais déficits são partilhados e na mesma proporção das contribuições de participantes e patrocinadoras. O benefício proporcionado normalmente é vitalício para o trabalhador (ou seus dependentes, em caso de morte), conforme estabelecido em contrato.

3.3.2 Plano de Contribuição Definida – CD

No plano de Contribuição Definida, o participante não sabe qual será seu benefício à época da aposentadoria (plano de acumulação de capital, onde o benefício será diretamente proporcional ao que foi acumulado e capitalizado ao longo do tempo). Há uma projeção teórica de um benefício futuro, onde se define uma contribuição que provavelmente atenda às reservas para este benefício, se todas as condições contratuais forem cumpridas. A responsabilidade da patrocinadora é de apenas pagar mensalmente aquela contribuição até determinado tempo previsto.

3.3.3 Plano de Contribuição Variável – CV

No plano de Contribuição Variável, é permitido ao participante decidir o valor da contribuição e o momento de efetuar-la. A Resolução CNSP n. 25 define essa modalidade de plano em seu item 24:

“Plano de Contribuição Variável – aquele em que o valor e o prazo de contribuição são estipulados previamente ou não e os valores dos benefícios ou valores garantidos são calculados por ocasião da ocorrência do evento gerador, sendo os mesmos obtidos pelo fundo acumulado com base nas contribuições puras, capitalizadas à taxa definida no contrato, durante o prazo de diferimento nele estabelecido”.

De acordo com o subitem 24.1 da citada Resolução, as regras de cálculo do valor do benefício do Plano de Contribuição Variável são definidas na data da contratação do plano.

3.4 Importância da adesão a um plano de previdência complementar

É importante ressaltar que o fundamento dos planos de Previdência Complementar não é o enriquecimento da pessoa por meio de aplicações. Se o indivíduo quiser auferir riqueza descomunal, ele tem por opção aplicar na Bolsa de Valores, onde as chances de enriquecer são tão grandes quanto as chances de perder

tudo. Os planos previdenciários privados têm por ponto principal permitir uma continuidade no padrão de vida da pessoa que adere ao sistema, complementando uma aposentadoria oficial.

De acordo com o artigo “Os caminhos para fomentar a Previdência Complementar no Brasil” da Revista Fundos de Pensão da Abrapp, nº. 366 de julho/2010, embora o sistema brasileiro de Previdência Complementar Fechada seja o oitavo do mundo em volumes de ativos, ele ainda é pouco representativo em termos de porcentagem do PIB (14,6%) se comparado, por exemplo, à Holanda, Suíça e Estados Unidos, países cuja participação dos fundos de pensão no Produto Interno Bruto é superior a 100%.

Ao analisar as perspectivas de expansão do setor de Previdência Complementar, conclui-se que essa proporção dos fundos de pensão no PIB observada nos países desenvolvidos sinaliza que o sistema brasileiro ainda tem muito a crescer. Novos produtos, educação para a poupança, educação previdenciária, e uma ampla divulgação do sistema são ferramentas necessárias para o crescimento do setor.

Segundo relatório de atividades da PREVIC, no Brasil, o segmento de previdência complementar fechada no país está consolidado e fortalecido. A maneira como o segmento se comportou na crise financeira de 2008 demonstra essa afirmação. Houve um forte investimento governamental e dos demais agentes do sistema na última década, no que diz respeito às regras de gestão, da legislação e da regulação e na implantação no novo regime tributário. Com a gestão voltada para o gerenciamento de riscos, e com todo o apoio legal, o sistema consolidou sua credibilidade e vem crescendo.

A previdência complementar é um mecanismo de poupança de longo prazo, com benefícios fiscais para o beneficiário constituir a maior reserva possível e, a partir dela, auferir renda suficiente para manter ou melhorar, ao longo da sua vida útil, o padrão de vida obtido no decorrer da vida laborativa. É importante destacar que a previdência privada requer do beneficiário um esforço de poupança adicional e que o recebimento dos benefícios independe dos benefícios pagos pelo Regime Geral de Previdência Social. O ideal seria que o beneficiário fizesse uma composição entre as rendas dos dois sistemas, o básico e o complementar, de forma a obter na aposentadoria o nível de proteção social desejado.

Os números comprovam, no Brasil, um crescimento continuado do Regime de Previdência Complementar. Seu patrimônio já atingiu R\$ 141 bilhões, equivalente a

14% do PIB, tem 1,7 milhão de participantes ativos e paga R\$ 833 milhões mensais em benefícios a 514 mil assistidos. A previdência complementar fechada conta hoje com 364 fundos de pensão e cerca de 2.000 empresas patrocinadoras, enquanto o ramo da previdência aberta também cresce a taxas elevadas.

Porém esses dados são pouco expressivos, perto do quanto o setor ainda pode crescer. O que existe entre as pessoas é uma cultura errada. Espera-se que o RGPS seja capaz de manter o mesmo padrão de vida que se tinha durante a vida laborativa. Porém o que se deve ter é a preocupação, desde o início da vida ativa, com o momento da aposentadoria.

O que há é uma profunda confusão no entendimento geral do que seja a previdência básica e a complementar, o papel, a função e a razão de ser de cada uma. É comum ouvir-se dizer coisas do tipo “ser aposentado pela Previdência Social é sinônimo de queda no padrão de vida”, tomando como referência a previdência básica.

Sabe-se que a Previdência não determina a aposentadoria de ninguém, pois o valor do benefício resulta sempre do nível de contribuição, das reservas que o trabalhador acumulou durante a sua vida ativa. Isto é válido tanto para a Previdência Social, básica, a do INSS, como para a Previdência Complementar, a dos “fundos de pensão” e dos planos abertos.

Portanto, as pessoas que possuem remuneração elevada, se filiadas apenas ao INSS, não têm perda na hora de se aposentar, pois terão contribuído apenas até o teto desse regime básico de proteção social. Não terão tido prejuízo. Apenas terão deixado de contribuir também para um plano de previdência complementar ao longo de sua vida ativa, o que lhes asseguraria, no somatório, um benefício acumulado equivalente à sua remuneração em atividade. Mas essa é uma decisão que as pessoas devem tomar, que não lhes é imposta, nem é automática, porém precisa ser informado, divulgado, esclarecido.

4 QUANTA PREVIDÊNCIA E O SISTEMA UNICRED

O Sistema Unicred surgiu em 1989 no Rio Grande do Sul e é formado por um conjunto de instituições financeiras cooperativas, com forma e natureza jurídicas próprias, de natureza civil, sem fins lucrativos e não sujeitas a falência, normatizadas pela legislação cooperativista e do Sistema Financeiro Nacional.

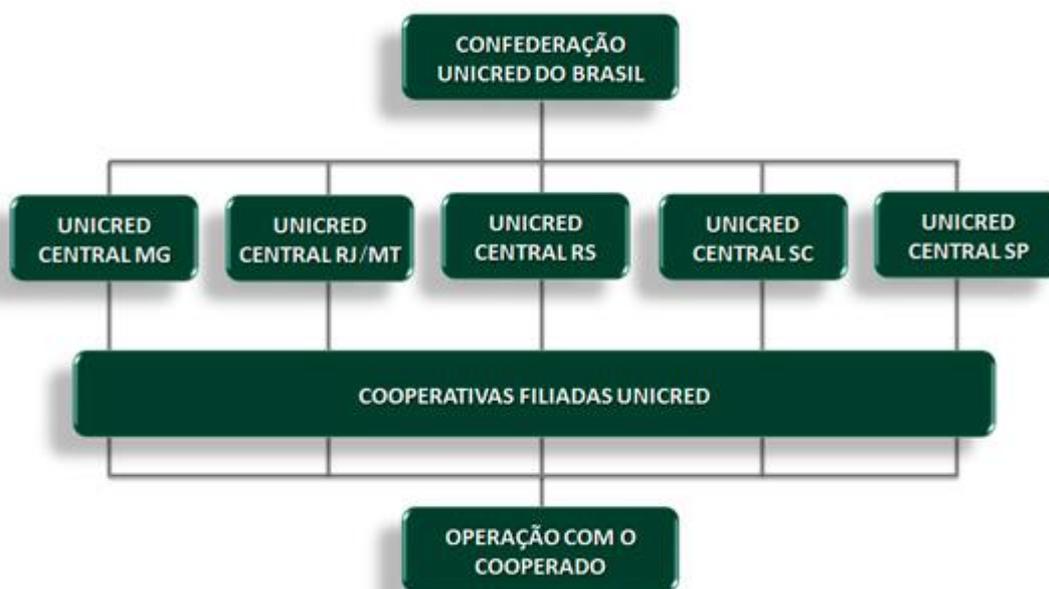


Figura 2. Estrutura do Sistema Unicred

Fonte: Unicred Central SC

O Sistema Unicred conta hoje com 49 Cooperativas, aproximadamente 300 Unidades de Negócios em 8 estados brasileiros e cerca de 200 mil cooperados, 05 Unicred's Centrais e uma Confederação Nacional, com sede em São Paulo.

A primeira Unicred motivou a criação de novas cooperativas em quase todas as capitais brasileiras, nas maiores cidades e em locais que tivessem a quantidade de profissionais da área necessários, de modo a permitir a viabilidade da cooperativa ou mesmo a criação de um posto de atendimento. O Sistema Unicred mantém um grande relacionamento com as UNIMED, prestando serviços financeiros, sobretudo para arrecadações decorrentes de convênios médicos e através de pagamento com crédito em conta corrente, referente serviços prestados pelos seus associados (PAGNUSSATT, 2004).

A Confederação Nacional das Cooperativas Centrais Unicred's – Unicred do Brasil, foi fundada em 11 de Julho de 1994. Havia a necessidade de uma instituição que representasse os interesses das Singulares e Centrais na época em âmbito nacional, e essa necessidade se concretizava, com a solidificação do sistema. Portanto, nesse ano de 2014, a Unicred do Brasil comemora seus 20 anos.

O Sistema Unicred em Santa Catarina, nos últimos anos, tem procurado se estruturar, para que possa cada vez mais fazer concorrência com as demais instituições financeiras. A Unicred não é uma cooperativa de livre admissão, e tem buscado expandir seu quadro associativo mediante a abertura de seus serviços para determinadas categorias de profissionais de nível superior.

Abaixo segue uma tabela explicativa, onde mostra as categorias de profissionais que podem fazer parte do Sistema Unicred:

Tipo	Categorias profissionais
Pessoas físicas	Médicos, Agrônomos, Assistentes Sociais, Biólogos, Biomédicos, Bioquímicos, Contabilistas, Educadores Físicos, Enfermeiros, Empresários, Farmacêuticos, Fisioterapeutas, Fonoaudiólogos, Nutricionistas, Odontólogos, Psicólogos, Professores, Terapeutas Ocupacionais, Veterinários, Zootecnistas, Magistrados, Membros do Ministério Público, Procuradores do Estado, Magistrados e Promotores do Trabalho e demais Bacharéis em Direito concursado em nível de Terceiro Grau.
Pessoas Jurídicas	Comércio, Indústria, Prestadoras de Serviço, Entidades sem fins lucrativos, Condomínios.

Tabela 2. Tabela Associativa do Sistema Unicred SC

Fonte: Unicred Central SC

Elaboração: Autora

Enquanto cooperativa de crédito, a missão da Unicred Santa Catarina é *“oferecer soluções econômicas e financeiras, com produtos e serviços competitivos e de qualidade, fortalecendo o relacionamento com os cooperados do Sistema Unicred em Santa Catarina, por meio dos princípios cooperativistas”* (UNICRED SC, 2014). E por visão empresarial, enquanto cooperativa de crédito *“ser a principal instituição financeira para o cooperado, consolidando a sua marca no mercado”* (UNICRED SC, 2014).

4.1 PRECAVER: O plano de Previdência do Sistema Unicred

Na incessante tarefa de aprimorar e aperfeiçoar o relacionamento com os cooperados do Sistema Unicred Santa Catarina, em 20 de novembro de 2004 foi criado a Quanta Previdência Unicred, como entidade fechada de Previdência Complementar, sem fins lucrativos, regida pela Lei Complementar nº 109, de 2001, e que tem como objetivo administrar Planos de Previdência, sendo o PRECAVER o primeiro plano gerido pela entidade. O plano PRECAVER chegou com o objetivo de proporcionar a manutenção da promoção social conquistada ao longo da vida do associado, além de promover proteção social à sua família, além de fidelizar e estreitar o relacionamento com a cooperativa.

A Quanta Previdência Unicred baseia-se nos princípios de transparência, excelência, segurança, responsabilidade social e ambiental, profissionalismo, criatividade e comprometimento, e tem como missão *“promover a proteção familiar e qualidade de vida com a disseminação da cultura previdenciária aos associados dos Instituidores, administrando planos de benefícios com excelência, transparência e segurança”* (QUANTA PREVIDÊNCIA, 2014).

No ano em que completa sua primeira década de existência, a Quanta Previdência Unicred comemora com os seus quase 35 mil participantes e 42 instituidores a constituição de R\$ 800 milhões em projetos para o futuro, através do Plano PRECAVER. Essas reservas representam, além de sonhos, milhares de objetivos e tranquilidade planejados pelos cooperados e suas famílias, que hoje já congregam mais de 80 mil pessoas.

4.2 Características do Plano PRECAVER

O Plano PRECAVER é uma reserva previdenciária formada por contribuições mensais ou eventuais (aportes extras) feitos pelo participante, depositadas em contas individuais, que são aplicadas pela Quanta no mercado financeiro, recebendo toda a rentabilidade auferida. Tem por objetivo garantir coberturas contras os três riscos

sociais pelos quais os indivíduos estão sujeitos: sobrevivência sem condições de manter o padrão de vida conquistado na fase produtiva, invalidez e morte.

Em 2013, a Quanta recebeu 9.341 novos participantes no Plano PRECAVER, representando um crescimento de 37% de planos ativos, com relação ao ano anterior.

Em 2013, foram mais de R\$ 93 milhões em portabilidades transferidas de planos vindos de Bancos e Seguradoras para o Plano PRECAVER, comprovando assim a credibilidade, a confiança e o comprometimento dos participantes, que a cada ano centralizam mais sua previdência na Quanta Previdência Unicred. Ainda em 2013, o crescimento patrimonial dos planos foi de 46%, alcançando mais de R\$ 700 milhões (QUANTA PREVIDÊNCIA, 2014).

A figura abaixo mostra os mecanismos de proteção do Plano PRECAVER.



Figura 3. Mecanismos de Proteção do Plano PRECAVER

Fonte: Site PRECAVER

Dentre as características do Plano PRECAVER, o plano é estruturado na modalidade “Contribuição Definida”, ou seja, não existe solidariedade e nem mutualismo, todos os recursos são aplicados em contas individuais (de forma nominativa e intransferível), desde a adesão até o período de aposentadoria, o qual pode ser visualizado e acompanhado em tempo real através do site do Plano (www.quanta-previdencia.com.br). A conta individual proporciona segurança em relação ao investimento, garantindo que o saldo acumulado pertença ao participante ou ao(s)

beneficiário(s) escolhido(s). Ou seja, a analogia é igual a uma conta corrente bancária individual.

Com relação ao Patrimônio do Plano, o patrimônio dos participantes é totalmente separado do patrimônio da Quanta e do Sistema Unicred. Portanto diante de qualquer eventualidade, o participante possui o direito de transferir seu saldo previdenciário (portabilidade) para outra instituição ou resgatar os recursos em qualquer tempo. Portanto o patrimônio previdenciário dos participantes está segregado e protegido pela legislação, que exige a blindagem destes recursos.

A gestão transparente e democrática é princípio preservado pelo Sistema Unicred e se estende para o Plano PRECAVER. O acesso às informações se dá por meio da entrega do regulamento do plano, material explicativo, divulgação, publicação e encaminhamento das demonstrações contábeis, análise dos investimentos e avaliações atuariais do plano. Além de anualmente ficar à disposição do Participante o Relatório de Gestão, documento esse que traz o parecer geral de desempenho e cumprimento da legislação no ano em exercício.

A Lei Complementar nº 109, de 2001, é o instrumento que garante todas essas determinações, e ainda estabelece que os administradores, procuradores, os membros de conselhos estatutários, os atuários e os auditores respondem civilmente por qualquer dano causado à entidade ou ao participante do plano.

O Plano Precaver também dispõe de flexibilidade, pois cada participante é diferente nas suas necessidades. Durante a fase de acumulação, o participante poderá alterar o perfil de investimento anualmente; efetuar contribuições extras, ampliar seu saldo e o benefício fiscal; alterar o valor de contribuição e a data de pagamento, além de alterar os beneficiários.

Em agosto de 2014, segundo o Informativo do Participante, o patrimônio do Plano PRECAVER era de R\$ 832.155,218. E o número de participantes ativos estava em 34.654 (QUANTA PREVIDÊNCIA, 2014).

A figura abaixo ilustra onde está inserido o Plano PRECAVER, da Quanta Previdência, do Sistema Unicred.



Figura 4. Sistema Previdenciário Brasileiro e a Quanta Previdência

Fonte: Site Unicred

4.3 Simulações de Investimentos

As projeções abaixo refletem uma expectativa futura de renda. Serão feitas duas simulações de formação de reservas.

Na primeira tabela, o Participante tem hoje 33 anos, faz uma contribuição mensal de R\$ 150,00 (contribuição bruta + aposentadoria por invalidez e pensão por morte), com aportes anuais de R\$ 1.000,00 e com possibilidades de se aposentar aos 50, 55 ou 60 anos. A taxa de juros anual de capitalização é de 8% a.a..

Os prazos de recebimento, conforme tabela, são os seguintes: o código AT 83 significa que o recebimento do benefício será por um prazo indeterminado, e os valores variam de acordo com a idade de aposentadoria. O código 10 significa receber o benefício em um prazo de 10 anos. Já o 0,75% significa receber mensalmente 0,75% do montante acumulado, lembrando que o montante sofre a capitalização mês a mês, então seria como falar em uma aposentadoria vitalícia.

Benefício de Aposentadoria Programada				
		Benefício Inicial		
		Prazo Indeterminado	Prazo Determinado	% do Saldo
Idade da Aposentadoria	Saldo Futuro Acumulado	AT 83	10	0,75%
50	R\$ 76.457,26	R\$ 386,22	R\$ 758,73	R\$ 573,43
55	R\$ 126.052,53	R\$ 678,36	R\$ 1.250,90	R\$ 945,39
60	R\$ 199.187,92	R\$ 1.163,62	R\$ 1.976,67	R\$ 1.493,91

Tabela 3. Simulação de Benefícios de Aposentadoria Programada

Fonte: Quanta Previdência

Elaboração: Autora

Caso ocorra alguma fatalidade, e seja necessário fazer uso dos benefícios de risco (aposentadoria por invalidez ou pensão por morte), segue abaixo os valores que o segurado ou o(s) beneficiário(s) receberá(ão):

BENEFÍCIOS DE RISCO					
Resultados	Parcela Adicional de Risco	Contrib. Mensal	Benefício - Prazo indet. AT 83	Benefício - Prazo det. 10	Benefício - % do saldo 0,75%
Aposentadoria por Invalidez	R\$ 261.275,27	R\$ 20,00	R\$ 1.161, 74	R\$ 2.592, 80	R\$ 1.959,56
Pensão por Morte	R\$ 178.052,86	R\$ 30,00	R\$ 736,92	R\$ 1.766,93	R\$ 1.335,40

Tabela 4. Simulação de Benefícios de Risco

Fonte: Quanta Previdência

Elaboração: Autora

Nessa próxima simulação, o Participante tem hoje 33 anos, faz uma contribuição mensal de R\$ 250,00 (contribuição bruta + aposentadoria por invalidez e pensão por morte), com aportes anuais de R\$ 1.000,00 e com possibilidades de se aposentar aos 50, 55 ou 60 anos. A taxa de juros anual de capitalização é de 8% a.a., e os prazo de recebimento do benefício é igual ao exemplo anterior.

Benefício de Aposentadoria Programada				
		Benefício Inicial		
		Prazo Indeterminado	Prazo Determinado	% do Saldo
Idade da Aposentadoria	Saldo Futuro Acumulado	AT 83	10	0,75%
50	R\$ 119.164,29	R\$ 601,95	R\$ 1.182,54	R\$ 893,73
55	R\$ 196.648,31	R\$ 1.058,27	R\$ 1.951,47	R\$ 1.474,86
60	R\$ 311.025,06	R\$ 1.816,96	R\$ 3.086,50	R\$ 2.332,69

Tabela 5. Simulação 2 de Benefícios de Aposentadoria Programada

Fonte: Quanta Previdência

Elaboração: Autora

Da mesma forma que o exemplo anterior, caso ocorra alguma fatalidade, e seja necessário fazer uso dos benefícios de risco (aposentadoria por invalidez ou pensão por morte), a tabela abaixo mostra os valores que o segurado ou o(s) beneficiário(s) receberá(ão):

BENEFÍCIOS DE RISCO					
Resultados	Parcela Adicional de Risco	Contrib. Mensal	Benefício - Prazo indet. AT 83	Benefício - Prazo det. 10	Benefício - % do saldo 0,75%
Aposentadoria por Invalidez	R\$ 261.275,27	R\$ 20,00	R\$ 1.161,74	R\$ 2.592,80	R\$ 1.959,56
Pensão por Morte	R\$ 178.052,86	R\$ 30,00	R\$ 736,92	R\$ 1.766,93	R\$ 1.335,40

Tabela 6. Simulação 2 de Benefícios de Risco

Fonte: Quanta Previdência

Elaboração: Autora

Por fim, é importante também enfatizar os custos que a Quanta Previdência possui ao administrar o Pano PRECAVER.

Com o PRECAVER, por não se tratar de um serviço de uma instituição financeira comum, mas de um projeto completo para a aposentadoria oferecido por uma cooperativa, não há uma finalidade lucrativa. A tabela abaixo demonstra o valor da taxa de carregamento e a taxa de administração do ativo, comparado com a média dos bancos e seguradoras.

	PRECAVER	MÉDIA BANCOS E SEGURADORAS
Taxa de Carregamento (incide sobre a contribuição)	0%	2,5%
Taxa de Administração do Ativo (incide sobre o patrimônio)	0,5% a.a.	3% a.a.

Tabela 7. Taxa de Carregamento e Taxa de Administração do PRECAVER

Fonte: Site PRECAVER

Elaboração: Autora

CONCLUSÃO

A Previdência Social atende mais de 30 milhões de segurados, e em 2014 completou 91 anos, e tem como desafio ampliar a cobertura previdenciária a mais de 16 milhões de brasileiros até 2015. Atualmente, a Previdência investe mais de R\$ 35 bilhões no pagamento de 30 milhões de benefícios para os segurados no Brasil.

Ainda restam muitos desafios para o RGPS, como buscar a conciliação a respeito de uma alternativa responsável ao fator previdenciário, além de ajustes necessários nas regras de pensões.

Com relação ao fator previdenciário, existe a necessidade de se encontrar alguma alternativa responsável para a sua extinção. Desde o seu início até o ano de 2011, o fator proporcionou uma redução das despesas de R\$ 44,3 bilhões em valores atualizados. E esse montante tende a crescer ano após ano. É importante buscar alternativas junto ao Congresso Nacional para que se permita a eliminação do fator sem comprometer a sustentabilidade a médio e longo prazos da Previdência.

Sobre as pensões - uma das principais fragilidades do RGPS - estão a concessão do benefício sem exigência de carência, a inexistência de necessidade de período mínimo de casamento ou união estável para ter direito a pensão e a pensão vitalícia para cônjuges jovens.

Sobre o envelhecimento populacional, segundo o IBGE, a população brasileira pode estar “superenvelhecida” em algumas décadas, caso o nível de fecundidade, estimado em 1,8 filho por mulher, não aumente. De acordo com os técnicos do IPEA, a expectativa é que a partir de 2030 os únicos grupos populacionais que devam apresentar crescimento positivo seja os com idade superior a 45 anos. Na próximas décadas, os brasileiros nessa faixa etária deverão responder por 56,3% da futura população em idade ativa.

O impacto dessa tendência na composição da população em idade ativa vai exigir adequações no mercado de trabalho, como por exemplo, o adiamento da idade mínima para a aposentadoria compulsória, que hoje está estabelecida em 70 anos, como forma de diminuir as pressões no sistema previdenciário.

Todo esse cenário coloca um duplo desafio para o RGPS. De um lado, é necessário expandir a cobertura previdenciária, de forma a estender a proteção para o grande contingente de trabalhadores que não possuem nenhuma garantia de renda em caso de impossibilidade de trabalhar. E de outro lado, é necessário garantir a

sustentabilidade desse regime no longo prazo, reduzindo os desequilíbrios entre os valores arrecadados e os benefícios pagos, exigindo assim mudanças na estrutura dos planos de benefício e custeio.

Todas essas mudanças exigem que diversos entes sociais e políticos tenham um acordo mínimo sobre qual o desenho do sistema que se quer e quais mudanças devem ser implementadas. Acordos como esses geralmente demoram a ser atingidos, exigindo períodos relativamente longos de debates e discussões, para que todos os participantes consigam atingir um nível mínimo de consenso. Esse consenso é mais facilmente alcançado se houver um período de transição mais longo, que permita às pessoas mais próximas da aposentadoria a adequação de suas expectativas e de seus projetos ao novo cenário. Portanto verifica-se que a variável tempo é muito importante na discussão de alterações nos sistemas de previdência social, e o cenário demográfico desenhado a partir da queda da fecundidade na atual década teve como consequência fazer com que o tempo disponível para fazer os ajustes no RGPS seja cada vez menor.

O benefício previdenciário é resultado da contribuição do trabalhador quando em atividade. A partir da introdução do fator previdenciário, a base de cálculo do valor do benefício corresponde à média das contribuições feitas durante sua vida laboral. Nesse sentido, o trabalhador que ganha um salário acima do teto do RGPS (atualmente R\$ 4.390,00) precisa ser sempre alertado para a necessidade, a seu critério, de ter um plano de previdência complementar, caso a empresa onde trabalhe não o patrocine.

Sabe-se que o desejo de consumo tende a aumentar com o tempo, então a preocupação de se ter um plano de aposentadoria adequado às necessidades individuais deve ser enaltecido desde cedo, para que não se tenha surpresas desagradáveis no período não laborativo.

As decisões que forem tomadas ou deixadas de tomar nos dias atuais e nos próximos anos serão responsáveis pelo que vier a ocorrer no Brasil de 2050.

O sistema de Previdência Complementar fechado apresenta enorme potencial de crescimento. Porém ainda muito pouco utilizada em nosso país. Poucas empresas mantêm fundos de pensão, e os que têm renda não costumam fazer planos na previdência aberta. É importante deixar claro que o RGPS e a Previdência Complementar não competem entre si, nem são mutuamente excludentes. Ao contrário, o desejável é que todos os trabalhadores tenham a sua previdência básica e o maior número possível deles a combine com um plano complementar.

5.2 Recomendações

Em termos de previdência social, é relevante avaliar os impactos causados por um cenário de fecundidade abaixo do nível de reposição nas projeções populacionais, pois é a partir dessas projeções que se avalia a capacidade de sustentação da previdência, em longo prazo.

Conforme já discutido em outro capítulo, o aumento da formalização e a redução do número de trabalhadores sem proteção previdenciária é um dos principais desafios da previdência social, pois a eficácia da previdência como um dos pilares de um sistema de proteção social é vinculada, de forma direta, à quantidade de trabalhadores por ela segurados. Por isso, sugere-se em trabalhos futuros que seja discutido quais são as melhores políticas a serem adotadas para estender essa proteção aos trabalhadores ocupados, e não esquecer que no Brasil, os empregados com proteção previdenciária também têm uma série de direitos trabalhistas garantidos, criando portanto um vínculo entre as políticas previdenciária e trabalhista.

Também sugere-se fazer um estudo sobre os sistemas de previdência social de outros países, e compará-los ao atual RGPS brasileiro.

Com relação ao cooperativismo, uma série de outros elementos podem ser pesquisados, tais como analisar as tendências futuras do cooperativismo de crédito e o seu envolvimento com o crescimento da oferta de serviços e produtos bancários para as próximas décadas.

REFERÊNCIAS

ABRAPP. **Associação Brasileira das Entidades de Previdência Privada**. Disponível em: <http://www.abrapp.org.br/Lists/Legislacao/AllItems.aspx>. Acesso em: 08 nov. 2014.

BANCO CENTRAL DO BRASIL (Bacen). Resoluções Diversas.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. **Reforma da previdência : o Brasil e a experiência internacional**. 394 p. Brasília, DF, MPS, 2005.

BRASIL. **Ministério da Previdência Social. Base de financiamento da previdência social : alternativas e perspectivas**. 271 p. Brasília, DF, MPS, 2003.

BRASIL. Ministério da Previdência Social.;Schwarzer, Helmut. **Previdência social : reflexões e desafios**. 231 p. 1. ed. Brasília, DF, MPS, 2009.

BRASIL. Ministério da Previdência e Assistência Social. **80 anos da previdência social : patrimônio do trabalhador brasileiro**. 160 p. Brasília, DF, Ministério da Previdência e Assistência Social, 2002.

BOCCHI, João Ildebrando (Org). A investigação econômica. In: **Monografia para Economia**. São Paulo: Saraiva, 2004. p. 38-89

CONSELHO MONETÁRIO NACIONAL (CMN). Resoluções Diversas.

GIL, Antônio Carlos. **Técnicas de Pesquisa em Economia e Elaboração de Monografias**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2002, p.31-45 e 56-60

GIAMBIAGI, Fábio & ALEM, Ana Claudia. **Finanças Públicas – Teoria e Prática no Brasil**. 4 ed. Editora: Elsevier, 2011.

GIAMBIAGI, Fabio. **Reforma da previdência : o encontro marcado : a difícil escolha entre nossos pais ou nossos filhos**. 227 p. 2. ed. Rio de Janeiro, Elsevier, c2007.

IEPREV. On-line. Disponível em: < <http://www.ieprev.com.br/portal/>>.

JORGE, Tarso Nametala Sarlo. **Teoria Geral do Direito Previdenciário**. Rio de Janeiro: Lúmen Júris Editora, 2005, p. 209.

Mesa-Lago, Carmelo (1934-);Brasil. Ministério da Previdência Social. **As reformas de previdência na América Latina e seus impactos nos princípios de seguridade social**. 190 p. Brasília, DF, MPS, 2007.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito da Seguridade Social**. 16ª ed., São Paulo: Atlas, 2000.

NISKI, Felipe Macedo. **O cooperativismo de crédito e a bancarização: transformações nos aspectos institucionais de seu desenvolvimento**. Florianópolis, 2011. 76 f. Monografia (Graduação) – Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Sócio-Econômico.

OLIVEIRA, Marco Antônio L. de. **AS8000: O modelo ISO 9000 aplicado à Responsabilidade Social**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.

ORNÉLAS, Waldeck. **Desatando o nó da previdência**. 354 p. Brasília, DF, Senado Federal, 2002.

PAGNUSSAT, Alcenor. **Guia do cooperativismo de crédito: organização e políticas corporativas**. Porto Alegre, Sagra Luzzato, 2004.

PEDROSO, Evelyn Cristina Bassoli. **A importância da previdência complementar frente às incertezas da previdência social**. Florianópolis, 2013. 51f. Monografia (Graduação) – Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Sócio-Econômico.

PRECAVER. **Precaver e cobertura de risco**. On-Line. Disponível em <<http://www.precaver.com.br/>> Acesso em: 10 nov. 2014.

QUANTA PREVIDÊNCIA UNICRED (2014). Disponível em <<http://www.quantaprevidencia.com.br/portal/>> Acesso em: 17 nov. 2014.

RIGUEIRA, Heitor Coelho Borges; Ramos, Severino Garcia; Pontes, Marco Antonio Teixeira de et al. **Noções básicas de previdência privada**. 75 p. 2. ed. Rio de Janeiro, FUNENSEG, 1996.

SANTOS, Darcy Francisco Carvalho dos Santos. **A Previdência Social no Brasil: 1923-2009 Uma Visão Econômica**. Porto Alegre: Age Ltda, 2009.

SCRIBD. On-Line. Disponível em <http://pt.scribd.com/doc/12876828/Debate-Giambiagi-vs-Fagnani-Sobre-a-Previdencia>> Acesso em: 10 nov. 2014.

SOARES, Marden; MELO, Abelardo. **Microfinanças: o papel do Banco Central do Brasil e a importância do Cooperativismo de Crédito**. 2ªed. Revista e ampliada. Brasília: Banco Central do Brasil, 2008.

UNICRED. **Sistema Unicred**. On-Line. Disponível em: < <http://www.unicred.com.br/> >. Acesso em: 16 nov. 2014.

UNICRED BRASIL (2014).

WEINTRAUB, Arthur Bragança Vasconcellos. **Manual de Previdência Social**. Editora Quartier Latin, 2004.

WEINTRAUB, Arthur Bragança Vasconcellos. **Previdência Privada: atual conjuntura e sua função complementar ao Regime Geral da Previdência Social**. Editora Juarez de Oliveira, 2004.

Consulta nos sítios da Internet:

www.conteudojuridico.com.br/artigo,a-protecao-patrimonial-dos-planos-de-beneficios-da-previdencia-complementar-fechada,46002.html. Acesso em: 10 nov. 2014.

www.g1.globo.com/brasil/noticia/2013/12/brasileiro-nasce-com-expectativa-de-vida-de-746-anos-aponta-ibge.html. Acesso em 11 nov. 2014.

www.ciadprev.com.br/ciadprevjsp/index.jsp?secao=conteudo&idSecao=00010. Acesso em 11 nov. 2014.

www.siteantigo.rodartenogueira.com.br/artigos/AEvoluodaPrevidnciaComplementarFechadanoBrasil.pdf. Acesso em 12 nov. 2014.

www.mpas.gov.br/?s=estatistica+mensal. Acesso em 12 nov. 2014.

www.previdencia.gov.br/aeps-2013-secao-xiii-previdencia-complementar/ Acesso em 13 nov. 2014.

ANEXOS

Tabela 8 – Fator Previdenciário 2012: idade da aposentadoria x tempo de contribuição

		FATOR PREVIDENCIÁRIO 2012 (TABELA IBGE 2010)																													
		IDADE DA APOSENTADORIA																													
		35,1	34,2	33,4	32,5	31,7	30,8	30,0	29,2	28,4	27,5	26,7	25,9	25,2	24,4	23,6	22,9	22,1	21,4	20,7	19,9	19,2	18,6	17,9	17,2	16,5	15,9	15,3	14,7		
	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70			
15	0,196	0,202	0,208	0,215	0,223	0,230	0,238	0,246	0,255	0,264	0,274	0,284	0,295	0,306	0,318	0,331	0,344	0,358	0,373	0,388	0,405	0,423	0,441	0,461	0,482	0,505	0,529	0,554			
16	0,209	0,216	0,223	0,230	0,238	0,246	0,254	0,263	0,273	0,283	0,293	0,304	0,315	0,327	0,340	0,353	0,368	0,383	0,398	0,415	0,433	0,452	0,472	0,493	0,516	0,540	0,565	0,592			
17	0,223	0,230	0,237	0,245	0,253	0,262	0,271	0,280	0,290	0,301	0,312	0,323	0,336	0,349	0,362	0,376	0,391	0,407	0,424	0,442	0,461	0,481	0,502	0,525	0,549	0,574	0,601	0,630			
18	0,236	0,244	0,252	0,260	0,269	0,278	0,287	0,297	0,308	0,319	0,331	0,343	0,356	0,370	0,384	0,399	0,415	0,432	0,450	0,469	0,489	0,510	0,533	0,557	0,582	0,609	0,638	0,668			
19	0,250	0,258	0,266	0,275	0,284	0,294	0,304	0,315	0,326	0,338	0,350	0,363	0,377	0,391	0,406	0,422	0,439	0,457	0,476	0,496	0,517	0,539	0,563	0,589	0,616	0,644	0,674	0,707			
T	0,263	0,272	0,281	0,290	0,300	0,310	0,321	0,332	0,344	0,356	0,369	0,383	0,397	0,412	0,428	0,445	0,463	0,482	0,502	0,523	0,545	0,569	0,594	0,621	0,649	0,679	0,711	0,745			
E	0,277	0,286	0,295	0,305	0,315	0,326	0,337	0,349	0,362	0,375	0,388	0,403	0,418	0,434	0,451	0,468	0,487	0,507	0,528	0,550	0,573	0,598	0,625	0,653	0,683	0,714	0,748	0,784			
M	0,291	0,300	0,310	0,320	0,331	0,342	0,354	0,366	0,379	0,393	0,408	0,423	0,439	0,455	0,473	0,492	0,511	0,532	0,554	0,577	0,602	0,628	0,656	0,685	0,717	0,750	0,785	0,822			
P	0,305	0,315	0,325	0,336	0,347	0,359	0,371	0,384	0,398	0,412	0,427	0,443	0,459	0,477	0,495	0,515	0,535	0,557	0,580	0,605	0,630	0,658	0,687	0,718	0,750	0,785	0,822	0,861			
O	0,319	0,329	0,340	0,351	0,363	0,375	0,388	0,401	0,416	0,431	0,446	0,463	0,480	0,499	0,518	0,538	0,560	0,583	0,607	0,632	0,659	0,688	0,718	0,750	0,784	0,821	0,860	0,900			
21	0,333	0,343	0,355	0,366	0,379	0,391	0,405	0,419	0,434	0,449	0,466	0,483	0,501	0,520	0,541	0,562	0,584	0,608	0,633	0,660	0,688	0,718	0,749	0,783	0,819	0,857	0,897	0,939			
D	0,347	0,358	0,370	0,382	0,394	0,408	0,422	0,437	0,452	0,468	0,485	0,503	0,522	0,542	0,563	0,585	0,609	0,633	0,660	0,687	0,716	0,748	0,781	0,816	0,853	0,892	0,934	0,979			
E	0,361	0,372	0,385	0,397	0,410	0,424	0,439	0,454	0,470	0,487	0,505	0,524	0,543	0,564	0,586	0,609	0,633	0,659	0,686	0,715	0,745	0,778	0,812	0,848	0,887	0,928	0,972	1,018			
28	0,375	0,387	0,400	0,413	0,427	0,441	0,456	0,472	0,489	0,506	0,525	0,544	0,565	0,586	0,609	0,633	0,658	0,685	0,713	0,743	0,774	0,808	0,844	0,881	0,922	0,965	1,010	1,058			
C	0,389	0,402	0,415	0,428	0,443	0,458	0,473	0,490	0,507	0,525	0,545	0,565	0,586	0,608	0,632	0,657	0,683	0,710	0,740	0,771	0,803	0,838	0,875	0,915	0,956	1,001	1,048	1,097			
O	0,403	0,416	0,430	0,444	0,459	0,474	0,491	0,508	0,526	0,545	0,564	0,585	0,607	0,630	0,655	0,680	0,708	0,736	0,767	0,799	0,833	0,869	0,907	0,948	0,991	1,037	1,086	1,137			
N	0,418	0,431	0,445	0,460	0,475	0,491	0,508	0,526	0,544	0,564	0,584	0,606	0,629	0,653	0,678	0,704	0,733	0,762	0,794	0,827	0,862	0,899	0,939	0,981	1,026	1,073	1,124	1,177			
T	0,432	0,446	0,460	0,476	0,491	0,508	0,525	0,544	0,563	0,583	0,604	0,627	0,650	0,675	0,701	0,729	0,758	0,788	0,821	0,855	0,891	0,930	0,971	1,015	1,061	1,110	1,162	1,217			
R	0,447	0,461	0,476	0,491	0,508	0,525	0,543	0,562	0,582	0,602	0,624	0,648	0,672	0,697	0,724	0,753	0,783	0,814	0,848	0,883	0,921	0,961	1,003	1,048	1,096	1,147	1,201	1,257			
I	0,461	0,476	0,491	0,507	0,524	0,542	0,560	0,580	0,600	0,622	0,645	0,668	0,693	0,720	0,748	0,777	0,808	0,841	0,875	0,912	0,951	0,992	1,035	1,082	1,131	1,184	1,239	1,298			
B	0,475	0,491	0,507	0,523	0,541	0,559	0,578	0,598	0,619	0,641	0,665	0,689	0,715	0,742	0,771	0,801	0,833	0,867	0,902	0,940	0,980	1,023	1,068	1,116	1,166	1,220	1,278	1,338			
U	0,506	0,522	0,539	0,557	0,576	0,596	0,616	0,638	0,661	0,685	0,710	0,737	0,765	0,795	0,826	0,858	0,893	0,930	0,969	1,010	1,054	1,100	1,149	1,202	1,257	1,316	1,379				
I	0,538	0,555	0,574	0,593	0,613	0,635	0,657	0,681	0,705	0,731	0,759	0,788	0,818	0,850	0,884	0,920	0,957	0,998	1,040	1,085	1,133	1,183	1,237	1,295	1,355	1,420					
C	0,571	0,590	0,610	0,631	0,653	0,676	0,700	0,726	0,753	0,781	0,811	0,842	0,875	0,909	0,946	0,985	1,026	1,070	1,116	1,165	1,217	1,273	1,332	1,394	1,460						
Ã	0,607	0,628	0,649	0,672	0,695	0,720	0,746	0,774	0,803	0,833	0,865	0,899	0,935	0,973	1,013	1,055	1,100	1,148	1,198	1,252	1,309	1,369	1,434	1,501							
O	0,645	0,667	0,690	0,714	0,740	0,767	0,795	0,825	0,856	0,889	0,924	0,961	1,000	1,041	1,084	1,130	1,179	1,231	1,286	1,345	1,407	1,473	1,543								
40	0,685	0,709	0,734	0,760	0,788	0,817	0,847	0,879	0,913	0,949	0,987	1,026	1,069	1,113	1,161	1,211	1,264	1,320	1,381	1,445	1,512	1,584									
41	0,727	0,753	0,780	0,808	0,838	0,869	0,902	0,937	0,974	1,013	1,053	1,097	1,142	1,191	1,242	1,297	1,355	1,417	1,482	1,552	1,625										
42	0,772	0,800	0,829	0,860	0,892	0,926	0,961	0,999	1,038	1,080	1,125	1,172	1,221	1,274	1,330	1,390	1,453	1,520	1,591	1,667											
43	0,820	0,850	0,881	0,914	0,949	0,985	1,024	1,065	1,108	1,153	1,201	1,252	1,306	1,363	1,424	1,489	1,558	1,631	1,708												
44	0,871	0,903	0,937	0,972	1,010	1,049	1,091	1,135	1,181	1,231	1,283	1,338	1,397	1,459	1,526	1,596	1,671	1,750													
45	0,925	0,959	0,996	1,034	1,074	1,117	1,162	1,210	1,260	1,314	1,370	1,430	1,494	1,562	1,635	1,711	1,792														
46	0,982	1,019	1,058	1,100	1,143	1,189	1,238	1,290	1,344	1,402	1,464	1,529	1,599	1,673	1,751	1,834															
47	1,043	1,083	1,125	1,170	1,217	1,267	1,320	1,375	1,435	1,498	1,565	1,636	1,711	1,792	1,876																
48	1,107	1,151	1,196	1,244	1,295	1,349	1,407	1,467	1,532	1,600	1,673	1,750	1,832	1,918																	
49	1,176	1,223	1,272	1,324	1,379	1,438	1,500	1,566	1,635	1,710	1,789	1,872	1,961																		
50	1,249	1,300	1,353	1,409	1,469	1,532	1,600	1,671	1,747	1,828	1,913	2,003																			
51	1,328	1,382	1,439	1,500	1,565	1,634	1,707	1,784	1,867	1,954	2,046																				
52	1,411	1,470	1,532	1,598	1,668	1,742	1,822	1,906	1,995	2,089																					
53	1,500	1,564	1,631	1,702	1,778	1,859	1,945	2,036	2,132																						
54	1,595	1,664	1,737	1,814	1,897	1,984	2,077	2,175																							
55																															

Elaboração: SPS/MPS.

Fonte: IBGE, 2010