

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO  
FACULDADE DE ECONOMIA E ADMINISTRAÇÃO  
DEPARTAMENTO DE CONTABILIDADE E ATUÁRIA

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

" PREVIDÊNCIA SOCIAL OFICIAL E PREVIDÊNCIA PRIVADA: ESTÁGIO  
ATUAL, PERSPECTIVAS E TENDÊNCIAS ••

VALDEMAR FALCHETTE

ORIENTADOR: PROF, DR. ALECSEO KRAVEC

SÃO PAULO  
1988

VALDEMAR FALCHETTE

" PREVIDÊNCIA SOCIAL OFICIAL E PREVIDÊNCIA PRIVADA: ESTAGIO  
ATUAL, PERSPECTIVAS E TENDÊNCIAS "

Dissertação apresentada à Fa-  
culdade de Economia e Adminif  
tração da Universidade de São  
Paulo - Departamento de Contau  
bilidade e Atuária, para ob-  
tenção do título de Mestre.

SÃO PAULO

1988

## AGRADECIMENTOS

Ao Prof, Dr. Alecseo Kravec, pela colaboração e orientação a este trabalho.

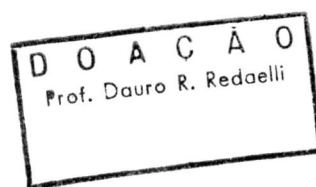
Aos Profs. Dr, Wilson Vilanova e Dr, Waldemiro Standerski, pelas sugestões feitas a partir do Projeto de Dissertação, por ocasião do Exame de Qualificação,

A Coordenadoria de Comunicação Social do Ministério da Previdência e Assistência Social, pela colaboração no fornecimento de farto material informativo utilizado na elaboração desta Dissertação,

Aos meus companheiros de trabalho no LAPAS: Jesus Antonio de Caires, Maria Lúcia Tucatsu, Marina Akiko Kawanaka e Yaemi Nakae, pelo acompanhamento mais próximo e pelo incentivo durante a elaboração deste trabalho.

O meu muito obrigado.

ÍNDICE



INTRODUÇÃO

1 - A PREVIDÊNCIA SOCIAL OFICIAL NO BRASIL

1.1 - Breve Histórico.....	1
1.2 - O SINPAS, suas Entidades e Respektivas Funções	4
1.2.1 - Instituto Nacional de Previdênciã So cial - INPS.....	4
1.2.2 - Instituto Nacional de Assistênciã Mêdd. ca da Previdênciã Social - INAMPS. , ,	6
1.2.3 - Instituto de Administração Financeira- da Previdênciã e Assistênciã Social - LAPAS.....	7
1.2.4 - Empresa de Processamento de Dados da Previdênciã Social - DATAPREV.....	7
1.3 - Os Beneficiários da Previdênciã Social Urbana.	8
1.3.1 - Segurados.....	8
1.3.2 - Dependentes.....	9
1.4 - Os Beneficiários da Previdênciã Social Rural .	11
1.4.1 - Trabalhadores Rurais.....	11
1.4.2 - Empregadores Rurais. . . . .	12
1.4.3 - Dependentes.....	12
1.5 - As Prestações da Previdênciã Social Urbana . .	13
1.5.1 - Quanto aos Segurados . . . . .	13
1.5.2 - Quanto aos Dependentes.....	19
1.5.3 - Quanto aos Beneficiários em Geral. . .	21
1.5.4 - Outras Prestações.....	22
1.6 - As Prestações da Previdênciã Social Rural. . .	25
1.6.1 - Quanto ao Trabalhador Rural.....	25
1.6.2 - Quanto aos Dependentes do Trabalhador- Rural.....	26
1.6.3 - Quanto ao Segurado Empregador Rural. .	27
1.6.4 - Quanto aos Dependentes do Segurado Em pregador Rural.....	28
1.6.5 - Outras Prestações.....	29



1.7 - A Previdência Social do Funcionário Federal, ,	29
1.7.1 - Segurado Obrigatório.....	29
1.7.2 - Segurado Facultativo.....	30
1.7.3 - Dependentes.....	30
1.7.4 - Benefícios.....	32
1.8 - As Origens dos Recursos.....	36
1.8.1 - Custeio da Previdência Social Urbana ,	36
1.8.2 - Custeio da Previdência Social Rural, ,	39
1.8.3 - Custeio da Previdência Social do Fun cionário Federal.....	39
1.8.4 - Outras Receitas.....	40
1.9 - Comentários Finais ,	40
2 - A INICIATIVA PRIVADA NA AREA DE PREVIDÊNCIA	
2.1 - Introdução.....	44
2.2 - Legislação e Normas das Entidades de Previdên- cia Privada - EPP, .	46
2.3 - As Entidades Fechadas de Previdência Privada - EFPP.....	46
2.3.1 - As Contribuições.....	48
2.3.2 - As Vantagens .....	49
2.3.3 - Os Benefícios.....	51
2.3.4 - Os Regimes Financeiros.....	53
2.4 - As Entidades Abertas de Previdência Privada - EAPP.....	54
2.4.1 - Os Participantes.....	55
2.4.2 - As Vantagens .....	56
2.4.3 - Os Benefícios .....	57
2.4.4 - Os Regimes Financeiros .	58
2.5 - As Aplicações das Entidades de Previdência Pri- vada.....	59
3 - PREVIDÊNCIA SOCIAL OFICIAL E PREVIDÊNCIA PRIVADA NOS ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA	
3.1 - Previdência Social Oficial .....	65

3.1.1 - Comentários Iniciais.....	55
3.1.2 - Histórico. ....	66
3.1.3 - Os Princípios Básicos . . . . .	68
3.1.4 - As Prestações da Previdência Social .	68
3.1.5 - O Custeio das Prestações.....	76
3.1.6 - A Administração dos Programas de Pre _ vidência Social.....	77
3.1.7 - As Perspectivas e Tendências.....	78
3.2 - Previdência Privada.....	82
3.2.1 - Comentários Iniciais , , , , , , , ,	82
3.2.2 - Histórico.....	84
3.2.3 - O Sistema de Previdência Privada e os Sindicatos, .....	85
3.2.4 - Algumas Características dos Planos, ,	88
3.2.5 - Estrutura Atual.....	91
4 - AS PERSPECTIVAS E TENDÊNCIAS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL NO BRASIL	
4.1 - Introdução, .....	94
4.2 - Plano de Benefícios.....	96
4.2.1 - Universalização da Previdência Social	98
4.2.2 - Equidade do Seguro Social.....	100
4.2.3 - Cobertura dos Riscos Sociais Básicos,	101
4.2.4 - Propostas de Mudanças..... , ,	101
4.3 - Acidentes do Trabalho . . . . .	109
4.4 - Assistência Médica. ....	110
4.5 - Assistência Social, , , , . . . . .	112
4.6 - O Financiamento da Previdência Social , , , ,	113
4.6.1 - A Folha de Salários como Base de In- cidência da Contribuição Previdenciá- ria.....	113
4.6.2 - Regressividade da Contribuição Prev_i_ denciária.....	114
4.6.3 - Diversificação da Base Contributiva ,	115
4.6.4 - Contribuição da União.....	116

4.5.5 - Outros Recursos Fiscais. . . . .	118
4.7 " Rumos da Nova Previdência.....	119
5 - CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	121
RESUMO.....	132
ABSTRACT.....	134
BIBLIOGRAFIA .....	136
APÊNDICE.....	141

## INTRODUÇÃO

A Previdência Social, criticada por muitos, compreendida por poucos e elogiada por alguns, é o importante mecanismo de que dispõe o Estado para executar a promoção social.

Segundo Bertrand Russell<sup>(1)</sup>, a Previdência é a mais importante de todas as causas que tornam a vida humana diferente da dos animais. E é por causa dessa importância que tem a Previdência Social que se deve lutar para mantê-la, aprimorá-la e introduzir nela mecanismos que possam torná-la eficiente e justa, sempre voltada aos que necessitam, ou seja, evoluir gradativamente para o conceito de seguridade social: "conjunto integrado de ações com o fim de assegurar saúde, previdência e assistência social à população..." e cumprir com as suas finalidades básicas, que, segundo William Beveridge<sup>(2)</sup>, a cobertura das contingências sociais deve ser feita assim; seguro social (ou previdência social) para as necessidades básicas; assistência nacional ou pública (ou serviços sociais) para os casos especiais e seguro voluntário (isto é, atualmente a previdência privada, especialmente a fechada) para complementação daquele seguro e desta assistência.

No Brasil, a Previdência Social já tem a sua história, pontilhada por períodos de dificuldades mas recompensada pelos frutos da sua atuação e animada pela expectativa de um futuro melhor.

No primeiro capítulo deste trabalho, após uma síntese histórica, vem detalhado o estágio atual da Previdência Social Oficial brasileira. A sua leitura, por si só, revela a sua dimensão e importância, bem como demonstra a sua evolução para o estágio de seguridade social, que deve ser alcançado plenamente em futuro próximo.

---

1 - Ética e Política na Sociedade Humana - Zahar Editores - Rio de Janeiro, 1977 - pág. 168.

2 - Social Insurance and Allied Services - Macmillan - Nova York, 1942, pág. 7 e 120.

Para reforçar o benefício da Previdência Social Oficial, existe a Previdência Privada, No segundo capítulo são fornecidas algumas informações a respeito das Entidades de Previdência Privada, abertas e fechadas, bem como delineadas as suas formas de atuação e finalidades.

A título de subsidio informativo e comparativo, o terceiro capítulo trata de uma experiência externa de Previdência Social Oficial e Previdência Privada; a experiência dos Estados Unidos da América, cuja essência, em princípio, é a mesma, como, aliás, não poderia deixar de ser, pois Previdência Social pode ser conceituada como um contrato social entre gerações: os ativos contribuem para garantir o rendimento mínimo daqueles que deixaram o mercado de trabalho, temporária ou definitivamente,

O quarto capítulo trata das perspectivas da Previdência Social no Brasil, levando em conta as profundas modificações e avanços que estão sendo clamados pela sociedade e a disposição do Estado em acatá-las, estudá-las e promovê-las, o que levará, inclusive e certamente, ao estágio de seguridade social.

Enfim, a Previdência Social Brasileira é válida, mas limitada, e precisa avançar em termos de oferecimento de benefícios melhores e tratamento igualitário a todos os beneficiários, ainda que para isso seja preciso, após um esforço para atingir a máxima eficiência na utilização dos recursos disponíveis, lançar mão de novas fontes de financiamento,

## CAPÍTULO 1

### PREVIDÊNCIA Social no BRASIL

#### 1.1 - História

Até o final do século passado os serviços de saúde eram prestados caritativamente pela igreja, através de entidades filantrópicas. No início deste século foi introduzida a assistência aos militares e funcionários públicos, sendo que até a década de vinte não havia nenhuma interferência no sentido de assegurar serviços sociais.

A partir de 1.923, com a ascensão das classes salariaadas, estas passaram a exigir do governo providências, no sentido de criar, já em 1.923, a primeira caixa de aposentadorias e pensões dos ferroviários<sup>(1)</sup>, com características de compulsoriedade e que não onerava o Estado, sendo que para tal era criado um imposto previdenciário sobre determinados serviços. Daí em diante, por falta de controle do governo, começou uma grande proliferação de caixas de aposentadorias e pensões.

Um 1930, com a ascensão do Estado Nacional, veio a imposição da forma de acumulação econômica, em função da crise mundial, vindo a surgir o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, com a finalidade de regular as relações entre o capital e o trabalho. Em 1.933 começaram a surgir os Institutos de Aposentadorias e Pensões - IAPs, em forma tripartite (empregado/empresa/Estado), com gerência, direta do Estado. Todos os IAPs foram criados até 1938, e eram diversos, como IAPC (comerciários), IAP3 (bancários), IAPM (marítimos), IAPI (industriários), entre outros.

No período de 1.938 a 1960 predominou o regime de capitalização, onde a diferença entre a receita e a despesa era aplicada para aumentar a receita. receita cresce

---

1 - Caixa de Aposentadorias e Pensões dos servidores da extinta "Great Western do Brasil".

de forma aritmética a a :Ie3pe3a de forma geo^r^etrica, e -os re-  
cursos da pravi.-Iência social, até 1.900, eron aplicados e:a fi  
nalidade3 diversas, cone na expansão do parque industrial e na  
construção da Brasília. Em 26/93/1. 960 surci!^, pela Lei n?  
3.307, a Lei Orrrânica da Previdência Social - LOPS.

Zn 1.96 4, coiTí a r^ebra do re^^ino político, -  
sentiu-se r;ua a forma de racionalizar a PrevidênciaT^oclal se  
ria unidicar os T.\P, vindo então, em 1. 966 , a .surgir o Insti-  
tuto líacional de Previdência Social - IrIPS<sup>(1)</sup>. Em 1.974 foi  
criado o Ministério da Previdência e Assistência Social - MPA3,  
desmenbrado do então Ministério do Trabalho e Previdência So-  
cial - -ITPS, o que trouxe melhores condições para o cunprircon-  
to da suas finalidades específicas, tendo sido a sua criação -  
um passo max'cante no aperfeiçoamento do sistema previdenciário.  
Finalmente, em 1.9 77, fgi criado o Sistema líacional de Previ^ -  
dência e i\ssistência Social - SIMPA3<sup>(2)</sup>.

Em relação ao trabalhador rural, os primei -  
ros resquícios de assistência ao mesmo deram-se com a promulga  
ção de Lai<sup>(3)</sup> que autorizava a União a criar uma Fundação de  
nominada Serviço Social Rural - 3SR, que em 11/10/1.96 2, foi  
transformada, pela Lei Delegada nº 11, em Superintendência da  
Reforma Agrária - SUPRA. Posteriormente o òrgão foi transfor-  
mado sucessivamente, passando sua denominação de 3UPR.A. para  
Instituto Nacional de Desenvolvimento Aqrário - INDA, Institu-  
to Brasileiro de Reforma Agrária - I3RA e Grupo H:'ecutivo de  
Reforma Agrária -^ZRA. Em 09/07/1.970, pelo Decreto nº 1.110  
foi criado o Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrá-  
ria - INCRA, extinto em outubro de 1.937. A previdência e as  
sistência ao trabalhador rural, propriamente dita, deu-se cora  
o advento do Estatuto do Trabalhador Rural<sup>(4)</sup>.

---

1 - Decreto-Lei nº 72, da 21/11/1.966.

2 - Lei nº 6.439, de 01/09/1.977.

3 - LeT~n9^2.613, de 23/09/1.955.

4 - Lei nº 4.214, de 02/03/1.963 (Lei Fernando Ferrari).

0 sistema era vigor ainda é tripar  
que as contribuições das empresas e dos segurados compõem o  
Fundo de Previdência e Assistência Social - FPAS<sup>^^^</sup> e a  
União cobre a diferença entre a receita e a despesa<sup>^</sup> compon-  
do o Fundo de Liquidez da Previdência Social - FLPS<sup>^^^</sup>,

A estrutura básica atual da Previdência So-  
cial Oficial ainda é aquela criada em 1.977 com a institui-  
ção do SINPAS, com algumas alterações. Hoje são quatro as  
Entidades do SINPAS, cada qual com as suas finalidaáes espe-  
cíficas:

INPS - seguro social (benefícios)  
INAMPS - assistência médica (serviços)  
LAPAS - administração financeira (apoio)  
I DATAPREV - tratamento da informação (apoio)

Ê bastante provável, e isto é esperado, que  
profundas modificações sejam feitas, visando melhor adequar-  
o funcionamento do sistema previdenciário à realidade atual.

---

1-0 FPAS é um fundo de natureza contábil e financeira ,  
constituído pela receita das Entidades do SINPAS, adm<sup>^</sup> -  
nistrado por um colegiado integrado pelos dirigentes da  
queles Entidades, sob a presidência do Ministro da 2revi<sup>^</sup>  
dência e Assistência Social.

2-0 FLPS é mantido em conta especial no Banco do Brasil -  
S/A, à ordem do MPAS. O Ministro da Previdência e Assis-  
tência Social designa o seu gestor.



1.2 - 0 SIIPAS, SUAS ENTIDADES E RESPECTIVAS FUNÇÕES

O SIIPAS compreende um conjunto de entidades - incluindo as funções específicas, coordenadas e controladas pelo Ministério da Previdência e Assistência Social.

Para desenvolver as suas funções, as entidades do SIIPAS dispõem de recursos da seguinte ordem:

194,356 funcionários  
339 Agências  
610 PA;í - Postos de Assistência Médica  
3,333 Consultores Médicos  
41 Hospitais Próprios - 9,761 leitos  
3,023 Hospitais Contratados - 195.074 leitos  
33,529 Credenciamentos Médicos  
10.377 Credenciamentos Odontológicos  
213 Postos de Benefícios  
19 Centros de Reabilitação Profissional  
16 Núcleos de Reabilitação Profissional  
3.439 Representações Locais  
1.050 Representações Urbanas  
63 Postos Residência  
1 Posto Modelo  
18 Postos de Atendimento Integrado

1.2.1 - INSTITUTO NACIONAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL - INPS

Compete ao INPS a gestão dos programas de Previdência Social Urbana, Rural e do Servidor Público, abrangendo as seguintes atividades;

---

1 - Compunham o conjunto de Entidades do SIIPAS a Fundação Legião Brasileira de Assistência - LBA e a Fundação Nacional do Bem-Estar do Menor - FUNABEM, que foram transferidas em setembro de 1.938 para o Ministério da Habitação e Bem-Estar Social, então criado,

2 - Dados de 1.966. Fonte; MPA3/SIIPAS3.

- . Concessão e manutenção dos benefícios e outras prestações  
er.: dinheiro,
- . Assistência Complementar, Reeducativa e de Reabilitação -  
Profissional.

A principal atividade do IIPPS é a concessão e a manutenção de benefícios previdenciários, que envolve a manutenção de aproximadamente 12 milhões de benefícios cadastrados (aposentadorias, pensões e auxílios em geral) e a concessão de novos benefícios a uma taxa de crescimento real anual de 7,57%. O número de segurados contribuintes da Previdência Social atinge cerca de 28 milhões de pessoas <sup>(1)</sup>.

No exercício de 1987 foram alocados recursos para pagamento de benefícios no montante de Cz\$ 299 bilhões representando 91,4% do total do orçamento do IIPPS, com a seguinte participação percentual, por tipo de benefício <sup>(2)</sup>:

- . Aposentadorias: 55,5% ou Cz\$ 166 bilhões, sendo que aproximadamente a metade deste valor se refere a aposentadorias por tempo de serviço e o restante, por velhice e invalidez,
- . Pensões; 17,3% ou Cz\$ 51,3 bilhões,
- . Auxílio-Doença; 7,4% ou Cz\$ 22,1 bilhões.
- . Acidentes do Trabalho; 3,9% ou 11,7 bilhões de cruzados.
- . Outros; 15,9% ou Cz\$ 47,4 bilhões.

---

1 - Planejamento do IIPPS/3II>IP.\S 1987-1339/Plano de Ação 1387  
pág. 35 a 43.

2 - Os quadros I a IV do apêndice delinham as ações desenvolvidas pelas Entidades do SINPAS.

1. 2. 2. L/13 ATENDIMENTO BÁSICO À SAÚDE - POLÍTICA NACIONAL DE PREVENÇÃO  
CIA SOCIAL - INAMES

A função **essencial** do II<sup>AMPS</sup> é garantir, un<sup>versal</sup> a igualit<sup>ariedade</sup>, a prestação dos serviços de assis<sup>tência</sup> à saúde, de forma a influenciar positivamente sobre os atuais níveis de saúde da população brasileira.

O principal programa do II<sup>AMPS</sup> é o Sistema Unificado e Descentralizado de Saúde-SUDS.

Com a criação dos SUDS nos Estados inicia-se uma nova fase na história da assistência à saúde, que contribui para a consolidação e o desenvolvimento qualitativo das Ações Integradas de Saúde-AIS.

Os SUDS objetivaram, além de uma reforma administrativa, uma profunda reforma assistencial, transformando a natureza e a finalidade dos serviços de saúde, tornando-os mais eficientes, eficazes e igualitários. A construção de baixo para cima (dos Municípios e Estados) de uma nova política de saúde, que incorpore gradativamente os princípios da reforma sanitária, pressupõe o reconhecimento da saúde como direito de cidadania e como dever do Estado.

A partir de uma gestão unificada, os SUDS viabilizarão a criação de uma identidade recíproca entre os serviços de saúde e a população brasileira, onde haja uma mútua transparência, resgatando-se as pessoas como sujeitos dos serviços a ela oferecidos, e não como simples objetos.

É fundamental que a população, a partir da consolidação dos SUDS, reconheça nos serviços os seus serviços, e, os serviços, na população, a sua população, criando-se uma identificação, que, de um lado, permitirá a abordagem epidemiológica (saúde em primeiro lugar) e, de outro, o controle social dos serviços.

1.2.3 - ADMINISTRAÇÃO FISCAL DA PREVIDÊNCIA  
SOCIAL - IAPAS

O IAPAS tem como finalidade básica financeira e patrimonial da Previdência e Assistência Social, consistindo-lhe especificamente;

- . Pronover a arrecadação, fiscalização e cobrança das contribuições e demais recursos destinados à seguridade social.
- . Realizar aplicações patrimoniais e financeiras.
- . Adquirir os bens necessários ao seu próprio funcionamento e das demais Entidades do SINPAS.

1.2.4 - EMPRESA DE PROCESSAMENTO DE DADOS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL  
- DATAPREV

A DATAPREV é uma empresa pública que tem por finalidade a análise de sistemas e o processamento eletrônico de dados. Está engajada no apoio às ações de aperfeiçoamento da prestação de serviços a todas as Entidades do SINPAS, de forma a garantir o estabelecimento de um padrão digno de atendimento ao público.

Grande parte do esforço da DAT/APREV está direcionado para a manutenção e funcionamento dos atuais sistemas em operação, indispensáveis ao SINPAS, o que por si só já deve ser considerado como realização importante, face aos volumes de dados envolvidos. Apenas como ilustração, pode-se dizer que a Empresa processa mensalmente<sup>1)</sup>

- . 12 milhões de pagamentos de benefícios.
- . 5 milhões de guias de contribuinte individual.
- . 1,3 milhões de documentos de pagamentos de empresas.
- . 6,3 milhões de internações contratadas pelo INÍVIPS.

---

1 - Planejamento do MPAS/SINPAS 1337-1939, pág. 644, .

1.3 - 03 BENEFICIÁRIOS JA PRÉ-VIL:\*.CI;\\_snclil U^2AM\

3.~o beneficiários da Previdência Social Urbana os segurados (obrigatórios, facultativos e contribuintes - i-K'. dobro) G os seus dependentes.

1.3.1 - 3i:GnR/003

A) Obrigatórios; Perante a Previdência Social Urbana, - são enquadrados como segurados f) obrigatórios;

- . Lr. prejudados era c;eral - CLT; Toda pessoa física que presta - serviços de natureza não <=!veutual a empregador, sob a depen- dência deste e mediante salário.
- . EIT: prejudados Do raés ticos; Gão os que prestaa serviços de natu- reza contínua e ãe finalidade não lucrativa à pessoa ou à faíiilia/ no âmbito residencial destas.
- . Trabalhadores Autônomos; São os que exercem habitualmente e por conta própria atividade profissional remunerada e ainda os que prestar:, , sen relação de emprego, serviços remunera- dos dfi caráter eventual a uina ou mais empresas, isto é, ser- viços não relacionados direta ou indiretamente cora a ativi- dade da empresa.
- . r, cuiparados a Traballidores Autônomos; Zquiparan-se a traba- lhadores autônomos os rainistros de confissão religiosa e os membros de institutos de vida consagrada, congregação ou or- dem religiosa, estes quando por ela mantidos. Equiparam -se ainda os empregados de representações estrangeiras e dos cr- ganisjios oficiais estrangeiros ou internacionais que funcio- nem no Brasil, salvo os obrigatoriamente sujeitos a regíiae- próprio de Previdência Social.
- . Trabalhadores Avulsos; 3io os que prestam serviços a diver- sas empresas, sem vínculo empregatício, pertencendo ou não a sindicato. Era geral são trabalhadores braçais que ?res- tam serviços a agências de navegação e a amadores.
- . Trabalhadores Temporários; Aqueles que prestam serviços a uma Empresa para atender a necessidade transitória do subf- tituição ao seu pessoal regular e permanente ou a acrésçimo

extraordinário ao serviço, cujo período não superior a noventa dias, com interregio de empresa da trabalho temporário.

- . E-Torre-7q>lore5; O titular de firma individual urbana, o comerciante, o sócio-fornecedor, o sócio solidário, o sócio-cotista - recebe o salário e o sócio de indústria de qualquer empresa.
- . Aposentados que retornará à atividade; Os aposentados por tempo de serviço, inclusive de modalidade especial e por vez primeira, que retornarem à atividade,

B) Facultativos<sup>(1)</sup>; São considerados segurados facultativos;

- . Religiosos não optantes pela equiparação a trabalhador autônomo; Os ministros de confissão religiosa e os membros de institutos de vida consagrada, congregação ou ordem religiosa, com mais de sessenta anos de idade em 09/10/79, ou os que, naquela data, já vinham contribuindo nessa qualidade, se desejarem permanecer nessa situação.
- . Estudantes: Também são considerados segurados facultativos os estudantes não incluídos entre os segurados obrigatórios da Previdência Social.

C) Contribuintes em Dobro; Contribuintes que deixarem de exercer atividade abrangida pela Previdência Social Urbana e que quiserem manter a qualidade de segurados.

### 1.3.2 - DEPENDENTES<sup>(2)</sup>;

São dependentes dos segurados;

- a) a esposa, exceto desquitada ou divorciada, sem pensão alimentícia.

---

1 - Feio estabelecido na nova Constituição, poderão ser seguradas da Previdência Social, nessa qualidade, as donas de casa.

2 - A dependência é sempre de ordem econômica.

- b) o r. iar3-co inváliduo <sup>(1)</sup> .
- c) a cc. i-^cwníí-íIra nantida lIH nais de cinco anos (exce-  
to guarido ecorionicarente in<;ep'in.dent'3) .
- ü) os filhos r.'enores do 13 ano=, ou de qual{ 'uei' ida-  
de, se inválidos.
- s) as filhas raenorres de 21 anos e solteiras, oo, de -  
qualquer idade, se inválidas.
- f) os enteados raenores de 13 anos, ou de qualquer ^  
dade, se inválidos.
- j) as enteadas menores de 21 anos e solteiras, ou de  
qualquer idade, se inválidas.
- h) os menores sob guarda judicial.
- i) os raenores tutelados, sen bens e sem rendas para-  
sustento e educação.
- j) a pessoa designada que, se do sexo masculino, s5  
poderã ser menor de 10 anos ou maior de 60 anos  
ou inválida.
- l) o pai inválido, exceto se for independente econo-  
Micanente,
- m) a mãe, econoraicamente dependente.
- n) os irnãos menores de 18 anos, ou de qualquer ida-  
de, se inválidos.
- o) as irmãs menores de 21 anos e solteiras, ou de  
qualquer idade, se inválidas.

---

l - Gonforrae o disposto na nova Constituição, maridos e compa-  
nheiros de mulheres seguradas que venham a falecer, mesmo  
que segurados, farão jus à pensão, estebelecendo-sa a iaū  
tua dapendênciâ econôrr.ica.

1.4 - II BENEFICIÁRIOS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL RURAL

1.4.1 - T;L\LAL::ADO.1E3 RURAIG

são beneficiários do Pí.13-RUrj\L, na qualidade de da trabalhadores rurais:

- a) que presta serviços de natureza rural diretamente a empregador pessoa física ou jurídica, proprietária ou não, em estabelecimento rural ou prédio rústico, mediante salário pago em dinheiro ou parte "in natura" e parte em dinheiro, ou por intermédio de empreiteiro ou organização que, embora não constituídos em empresa, utilizam mão-de obra para produção e fornecimento de produto agrário "in natura".
- b) o produtor, proprietário ou não, que, sem empregado, exerce atividade rural, individualmente ou em regime de economia familiar, assim entendido o trabalho dos membros da família indispensável à própria subsistência e exercido em condições de mútua dependência e colaboração.
- c) quem, trabalhando individualmente ou em regime de economia familiar, ou, ainda, sob a forma de parceria, faz da pesca a sua profissão habitual ou meio principal de vida.
- d) o garimpeiro autônomo, assim considerado o trabalhador que, em caráter individual a por conta própria, exerce atividade de garimpagem, fiscoção e cata, matriculado no órgão competente do Ministério da Fazenda.
- e) o empregado que presta serviços exclusivamente de natureza rural a empresa agroindustrial ou agrocomercial, exceto o que vem sofrendo desconto em seu salário de contribuições para a Previdência Social Urbana pelo menos desde 25/05/1971, data da Lei Complementar nº 11.



- f) o safrista, a ser considerado o trabalhador rural cujo contrato tenha a duração de até 12 meses e as variações estacionais da atividade agrária.
- g) o trabalhador rural de empresa agroindustrial - empregado exclusivamente em outras culturas que não a da matéria-prima utilizada pelo setor industrial.

1.4.2 - EnPri:GADnHES RUPJ^ .IS

São segurados obrigatórios da Previdência Social Rural, na qualidade de segurados-empregados rurais, o titular de firma individual e a pessoa física, proprietária ou não, que, em estabelecimento rural ou prédio rústico e com o concurso de empregados utilizados a qualquer título, ainda que eventualmente, explore em caráter permanente, diretamente ou através de prepostos, atividade agroeconômica, assim entendida a atividade agrícola, pastoril, hortifrutigranjeira ou a indústria rural, bem como a extração de produtos primários, vegetais ou animais.

1.4.3 - 3EPEi:p^iITE3

são igualmente dependentes do trabalhador rural ou do segurado-empregado rural as pessoas definidas como dependentes dos segurados da Previdência Social Urbana, item 1.3.2 anterior.

1.5 - ^ PRESTAÇÕES DA PREVIDÊNCIA SOCIAL URBANA

Em conformidade com o Regulamento de Benefícios da Previdência Social - RBPS<sup>1</sup>, as prestações<sup>2</sup> da Previdência Social Urbana são as seguintes:

1.5.1 - QUANTO AOS SEGURADOS (3)

1.5.1.a - Auxílio-Doença (art. 73 a 79)

1.5.1.b - Aposentadoria por Invalidez (art.42 a 45)

1.5.1.c - Aposentadoria por Velhice (art.46 a 50)

1.5.1.d - Aposentadoria Especial (art.60 a 64)

1.5.1.e - Aposentadoria por Tempo de Serviço ou A-  
bono de Permanência em Serviço (art. 51 a  
59, 65 e 66)

1.5.1.f - Auxílio-Natalidade (art.80 a 84)

1.5.1.g - Salário-Família (art.97 a 102)

1.5.1.h - Salário-Maternidade (art.103 a 111)

1.5.1.i - Pecúlio (art.91 a 96)

1.5.1.a - AUXÍLIO-DOENÇA

Prestação mensal devida ao segurado que ficar incapacitado para o seu trabalho por mais de 15 dias -  
por motivo de doença.

Exigências: - Carência de 12 contribuições mensais, exceto em caso de doenças graves.  
- Exame médico pericial a cargo da Previdência Social Urbana.

---

1-0 RBPS foi aprovado pelo Decreto nº 83080, de 24/01/79.

2 - Consistem em benefícios e serviços.

3 - No apêndice, os Quadros VII e VIII demonstram a distribuição percentual das aposentadorias, por tipos e por regiões geográficas. O Quadro IX demonstra a distribuição da aposentadoria por tempo de serviço segundo a idade dos segurados na data de início do benefício e o Quadro X evidencia a distribuição percentual dos beneficiários em manutenção, por regiões geográficas.

Valor; 70% do Salário-de-Benefício<sup>(1)</sup>, mais 1% desse salário por ano completo de atividade abrangida pela previdência social, ou de contribuição em dobro, até o máximo de 20%, respeitado o valor mínimo em vi

---

1 - Salário-de-Benefício, para as prestações continuadas, é a média dos salários sobre os quais o segurado contribuiu nos últimos meses anteriores ao mês de afastamento do trabalho, considerados o menor e o maior valor-teto, que correspondem, respectivamente, a 10 e 20 Unidades Salariais-US (a üS é o valor padrão resultante de aplicações ao salário mínimo vigente em 30/04/75 do fator de reajuste salarial);

- a) Auxílio-Doença, Aposentadoria por Invalidez, Pensão e Auxílio-Reclusão; 1/12 da soma dos últimos salários de-contribuição, até o máximo de 12, apurados em período não superior a 18 meses.
- b) Demais Aposentadorias e Abono de Permanência em Serviço: 1/36 da soma dos últimos salários-de-contribuição, até o máximo de 36, apurados em período não superior a 48 meses. Os salários-de-contribuição anteriores aos 12 últimos meses eram previamente corrigidos de acordo com índices estabelecidos pelo MPAS. Pelos avanços obtidos na nova Constituição, todos os salários-de-contribuição considerados no cálculo do Salário-de-Benefício serão corrigidos monetariamente.

Feitas as devidas ponderações e dividindo-se por 12 ou 36, chega-se ao Salário-de-Benefício;

. se o valor for igual ou menor que 10 üS, aplica-se o percentual a que o segurado faz jus.

- se o valor for maior que 10 US;

- a) até 10 US procede-se da mesma maneira que no Item acima.
- b) o que ultrapassar a 10 US é multiplicado por 1/30 - por ano de contribuição, a partir de julho de 1.973 (Lei nº 5.890/73 que aumentou o Limite Máximo do Salário-de-Contribuição de 10 para 20 MSM). Portanto, hoje, essa fração é de 15/30 e somente em julho do ano 2.003 é que se chegará aos 30/30.

(cor<sup>11</sup>).

1.5.1.h - PROVISÃO DE INCAPACIDADE POR INVALIDEZ

Prestação mensal devida ao segurado que for incapacitado para o trabalho e seia possibilidade de reabilitação para o exercício de atividade que lhe garanta o sustento.

Requisitos: - Carência de 12 contribuições mensais / exceto em caso de doenças graves.

- Exame médico pericial a cargo da Previdência Social Urbana.

Valor: 70% do salário-de-benefício, mais 1% desse salário por ano completo de atividade abrangida pela Previdência Social Urbana, ou de contribuição em dobro, ou de percepção de benefício por incapacidade, até o máximo de 30%.

1.5.1.C - APOSENTADORIA POR INVALIDEZ

Prestação mensal devida ao segurado que, após 60 contribuições mensais, completa 65 anos de idade, ou 50, se do sexo feminino. São automaticamente convertidos para esta aposentadoria o auxílio-doença ou a aposentadoria por invalidez do segurado que alcança as citadas idades.

Valor: 70% do salário-de-benefício, mais 1% desse salário por ano completo de atividade abrangida pela Previdência Social Urbana, ou de contribuição em dobro, até o máximo de 25%.

---

1 - Pela Lei nº 7604/87, a partir de 01/04/87 o valor mínimo dos benefícios previdenciários urbanos - Pensão por Morte, Aposentadorias, Auxílio-Doença e Auxílio-Reclusão - foi fixado em 95% do SMR. Com a nova Constituição o valor mínimo dos benefícios foi estabelecido em

UIII SI IR,

1. 3 . 1, d - INSEI;7'-PORIA rSPECI'L

Prestação mensal de vida ao segurado que, -  
contando no mínimo 60 contribuições mensais, trabalhou du-  
rante 15, 20 ou 25 anos pelo Brasil, conforme atividade pro-  
fissional, em serviço para esse efeito considerado perigo-  
so, insalubre ou penoso em Decreto do Poder Executivo. Para  
algumas atividades é necessária a idade mínima de 50 -  
anos.

Valor: O salário da aposentadoria por invalidez.

Existem também as aposentadorias de legis-  
lação especial que beneficiam o aeronauta, o jornalista -  
profissional, o professor e o ex-combatente e de caráter -  
excepcional para o anistiado, com características peculia-  
res ;

AEUON7vUTA

Tem direito à aposentadoria aos 25 anos de serviço, condi-  
cionada à idade mínima de 45 anos, com carência de 60 con-  
tribuições mensais.

Valor: 1/30 do salário-de-benefício quantos forem os anos  
de serviço, não podendo exceder a 95% desse salário.

JOLKALFATA PROFISSIONAL

Tem direito à aposentadoria aos 20 anos de serviço, com ca-  
rência de 24 contribuições mensais.

Valor: 95% do salário-de-benefício.

PROFESSOR

Tem direito à aposentadoria aos 25 ou 30 anos de serviço, -  
'mulher ou homem', respectivamente, com carência de 60 con-  
tribuições mensais.

Valor: 95% do salário-de-benefício.

EX-COMBATENTE

Tem direito à aposentadoria após 25 anos de serviço, com carência de 60 contribuições fiensais.

V. ilc-r ; 1/3 do salário-benefício.

ANISTIADO

É servidor público (federal, estadual ou municipal) ex-cirri-j'erte sindical ou ex-representante sindical, filiado à Previdência Social urbana, desempregado ou que perdeu o cargo de direção ou representação classista por Atos Institucionais ou Complementares até 26/12/1.979, anistiado pela Lei nº 6.663, de 28/0-3/1,979 ou pela Zzienda Constitucional nº 25, de 27/11/1,935 e que não tenha retornado ao serviço, tem direito, sem nenhuma carência, à aposentadoria excepcional.

Valor; Proporcional ao tempo de serviço apurado;

o numerador igual ao tempo de serviço

o denominador igual a:

- 1 - 35 anos de serviço (sexo masculino).
- 2 - 30 anos de serviço (sexo feminino, jornalista e professor).
- 3 - 25 anos de serviço (ex-combatente, aeronauta e professora),
- 4 - 15, 20 ou 25 anos de serviço (atividade penosa, insalubre ou perigosa),

A base de cálculo é o último salário recebido, atualizado até a data do início do benefício, como se estivesse em atividade efetiva ou o salário que estaria percebendo se estivesse em atividade em 28/11/85,

Se o segurado já for aposentado pela previdência social, pode optar pela transformação em aposentadoria excepcional, se mais vantajosa.

1.5.1.e - APOSENTADORIA POR TEMPO DE SERVIÇO GU A30: Q D^-  
PIR 17i I' i5LM C X A DM S^RVI^^

Prestação mensal devida ao segurado que contar, no momento, 25 ou 30 anos de serviço, mulher ou homeja, respectivamente, e 60 contribuições mensais.

Valor; 30% do salário-de-benefício.

A aposentadoria do segurado que a requerente tem mais de 25 ou 30 anos de serviço, conforme acima, tem o seu valor de 80% do salário-de-benefício acrescido de 3% para cada novo ano completo de atividade abrangida pela Previdência Social urbana, até 95% desse salário aos 30 (mulher) ou 35 (homem) anos de serviço,

O segurado que, tendo direito à aposentadoria por tempo de serviço, opta pelo prosseguimento na atividade faz jus ao abono de permanência em serviço, mensal, que não se incorpora à aposentadoria nem à pensão, respondendo a;

1 - 20% do salário-de-benefício para o segurado com 30 a 34 anos de serviço e para a segurada com 25 a 29 anos de serviço.

2 - 25% do salário-de-benefício para o segurado com 35 ou mais anos de serviço e para a segurada com 30 ou mais.

1.5.1.f - AUXÍLIO-NATALIDADE

Devido, após 12 contribuições mensais, à segurada gestante ou ao segurado, pelo parto de sua esposa ou companheira não segurada, ou de pessoa designada inserta pelo menos 30 dias antes do parto.

Valor; Um valor-de-referência da localidade de trabalho do segurado e pago de uma só vez,

1.5.1.g - SALÁRIO-FAMILIAR

Devido ao segurado empregado e ao trabalhador avulso, qualquer que seja o valor e a forma de sua

remuneração. O empregado e o trabalhador avulso aposentado por invalidez ou por velhice, ou, recebendo outra espécie de aposentadoria, contando com 50 ou 65 anos de idade, mulher ou homem, respectivamente, têm direito ao salário-família pago pela Previdência Social Urbana juntamente com a aposentadoria.

Quando pai e mãe são segurados empregados, cada um tem direito, separadamente, ao salário-família.

Valor: Cada cota do salário-família corresponde a 5% do Salário Mínimo de Referência - SMR, arredondada a fração deste para a unidade de cruzado imediatamente superior, por filho de qualquer condição, de até 14 anos de idade, ou inválido, de qualquer idade.

#### 1.5.1.h - Salário-Família

Consiste na manutenção do salário da segurada empregada durante 120 dias, independentemente de período de carência e nos termos da legislação trabalhista.

#### 1.5.1.i - PECÚLIO

O pecúlio dos aposentados por tempo de serviço ou velhice que retornam à atividade ou dos filiados à Previdência Social Urbana com mais de 50 anos de idade, é a quantia paga de uma só vez, por ocasião do desligamento do emprego ou afastamento definitivo da atividade, correspondente à soma das contribuições do segurado prestadas durante o novo período de atividade, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros de 4% ao ano, não incluída a parcela correspondente às contribuições da empresa.

#### 1.5.2 - PREVIDÊNCIA SOCIAL URBANA

1.5.2.a - Pensão (art. 67 a 72)

1.5.2.b - Auxílio-Reclusão (art. 85 a 89)

1.5.2.c - Auxílio-Funeral (art. 39 e 90)

1.5.2.d - Pecúlio (art. 91 a 96)



1.5.2.a - P5K3Ã0

Prestação mensal devida aos dependentes <sup>(1)</sup> do segurado, aposentado ou não, que falece após 12 contribuições mensais. Não há carência se a morte decorrer de doença grave, prazo definido em lei.

Valor; O montante da aposentadoria que o segurado recebia ou a que teria direito se na data do seu falecimento - estivesse aposentado.

1.5.2.b - AUXÍLIO-RECLUSÃO

Prestação mensal devida aos dependentes - do segurado detento ou recluso, sem percepção de salário, auxílio-doença ou aposentadoria, que contar, no mínimo, 12 contribuições mensais à Previdência Social Urbana.

Valor; O montante da pensão.

1.5.2.c - AUXÍLIO-FUNERAL

Indenização paga pelas despesas efetuadas com o funeral do segurado à pessoa executora do funeral, dependente ou não do mesmo.

Valor: Quando o executor for dependente do segurado, duas vezes o valor-de-referência da localidade de trabalho do segurado, vigente na data do óbito. Não sendo o executor dependente do segurado, valor real das despesas efetuadas, até o limite de duas vezes o valor-de-referência, conforme citado anteriormente.

---

1-0 segurado do sexo masculino também faz jus à pensão - por morte de sua esposa ou companheira, conforme estabelecido na nova Constituição.

1.5.2.u - PECCLIO

Quando o segurado não receber o pecúlio - em vida, o resíduo é devido aos dependentes dele.

1.5.3 - ASSISTÊNCIA AO BENEFICIÁRIO EM GERAL

1.5.3.a - Assistência Médica, Farmacêutica e Odontológica (art. 25)

1.5.3.b - Assistência Complementar (art. 131)

1.5.3.c - Assistência Reeducativa e de Reabilitação Profissional (art. 192 a 200)

1.5.3.a - ASSISTÊNCIA MÉDICA, FARMACÊUTICA E ODONTOLÓGICA

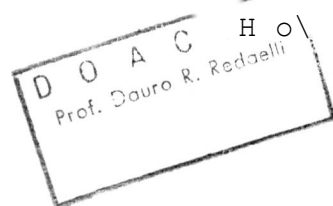
A assistência médica, ambulatorial, hospitalar ou sanatorial compreende serviços de natureza clínica, cirúrgica, farmacêutica e odontológica, prestada e estabelecimento próprio ou, mediante convênio, de terceiros.

1.5.3.b - ASSISTÊNCIA COMPLEMENTAR

Compreende a ação pessoal junto ao beneficiário, quer individualmente, quer em grupo, por meio de melhoria de serviço social, visando a melhoria de suas condições de vida e pode ser prestada diretamente ou através de convênio com entidade especializada, compreendendo, por exemplo, a assistência jurídica para a habilitação a benefício, seja em juízo ou fora dele, com isenção das taxas, custos e despesas de qualquer espécie,

1.5.3.c - ASSISTÊNCIA REEDUCATIVA E DE REABILITAÇÃO PROFISSIONAL

Cuida da reeducação e readaptação do segurado para gozo de auxílio-doença, bem como do aposentado pensionista inválido, visando, principalmente, capacitar o segurado para o trabalho. A reeducação e readaptação pode



ser prestada diretamente ou através de instituições especializadas, por delegação.

1.5.4 - OUTRAS PRS3TACÕ23 (1)

1.5.4.a - Renda Mensal Vitalícia (art. 152)

1.5.4.b - Abono 7\lual (art. 151)

1.5.4,0 - Programa de Previdência Social aos Estudantes (Lei nº 7004, de 24/06/82)

1.5.4.d - Acidentes do Trabalho (art. 220 a 269)

1.5.4,a - RENDA MEMSAL VITALÍCIA

Importância devida aos maiores de 70 anos e aos deficientes, definitivamente incapacitados para o trabalho, desde que não exerça atividade remunerada, não auferam rendimento superior ao valor da renda mensal fixada, não se jara mantidos por pessoas de quem dependam obrigatoriamente e não tenham outro meio de prover o próprio sustento. A renda mensal vitalícia não pode ser acumulada com qualquer outro tipo de benefício concedido pela previdência social, urbana ou rural, ou por outro regime.

Exigências; - comprovação de filiação à previdência social, em qualquer época, no mínimo por 12 meses, consecutivos ou não, vindo a perder a qualidade de segurado <sup>(2)</sup>, ou,  
- comprovação do exercício de atividade reanunc

---

1 - Foram criadas na nova Constituição outras Prestações;

- . Licença Paternidade (inicialmente de 5 dias).
- . Seguro desemprego (já implantado no âmbito do MTb).
- . Benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso.

2 - Perde a qualidade de segurado quem, não estando em gozo de benefício, deixa de contribuir por mais de 12 meses consecutivos, ou por mais de 24 meses consecutivos, para o segurado que pagou mais de 120 contribuições mensais. Ilá outras dilatações de prazos previstas em lei.

rada, atualmente incluída no regime da Previdência Social, mesmo sem filiação à mesma, no mínimo por 5 anos, consecutivos ou não, ou - ainda,

- comprovação do ingresso no regime da previdência social após completar 60 anos de idade.

Valor; Um salário mínimo de referência.

#### 1.5.4.b - ABONO ANUAL

Devido ao aposentado e ao pensionista, correspondendo ao valor dos proventos recebidos no mês de dezembro de cada ano, extensivo ao segurado que durante o ano recebeu auxílio-doença por mais de seis meses e aos dependentes que, por igual período, receberam auxílio-reclusão.

#### 1.5.4.c - PROGRAMA DE PREVIDÊNCIA SOCIAL AOS ESTUDANTES

Aos estudantes que ingressaram no programa é assegurado o direito às seguintes prestações;

- 1 - auxílio-invalidez
- 2 - pensão
- 3 - pecúlio por morte
- 4 - assistência médica
- 5 - reabilitação.

O direito às prestações está condicionado à carência de 12 meses para os benefícios e 6 meses para os serviços.

O auxílio-invalidez é devido ao incapacitado totalmente, por motivo de enfermidade ou lesão orgânica, para a atividade estudantil ou para o trabalho, - consistindo numa renda mensal de um SMR.

A pensão é devida ao estudante, por morte do seu pai ou do responsável pela manutenção dos seus estudos, declarados por ocasião da inscrição, e vai até o término do curso ou ingresso no mercado de trabalho, em atividade abrangida por regime obrigatório de previdência social, consistindo numa renda mensal de um 3MR.

0 pecúlio por morte i devido ao e  
pela morte do seu pai ou responsável pela manutenção dos  
seus estudos, declarados por ocasião da inscrição, consif -  
tindo num pagamento único no valor de duas vezes o SMR,

A assistência médica e a reabilitação são  
devidas ao estudante nas mesmas bases e condições vigentes-  
para os beneficiários em geral da Previdência Social Urbana,

#### 1.5.4.d - ACIDENTZS DÛ TRABALHO

Entre as prestações da Previdência Social-  
Urbana está a cobertura dos acidentes do trabalho.

Entende-se como acidente do trabalho o que  
ocorre pelo exercício do trabalho, provocando lesão corpo -  
ral ou perturbação funcional que causa a morte ou a perda  
ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o  
trabalho.

#### Valor dos Benefícios por Acidentes do Trabalho;

- 1 - Auxílio Doença; valor mensal igual a 92% do salário-de-  
contribuição do segurado, vigente no dia do acidente.
- 2 - Aposentadoria por Invalidez; valor mensal igual ao do  
salário-de-contribuição vigente no dia do acidente. O  
seu valor será majorado em 25% quando o segurado, em con-  
seqüência do acidente do trabalho, necessitar de assis-  
tência permanente de outra pessoa.
- 3 - Pensão; valor raensial igual ao do item 2 acima, qualquer  
que seja o número de dependentes.
- 4 - Auxílio-Acidente; valor mensal devido apos a cessação -  
do auxílio-doença, igual a 20% do salário-de-contribui-  
ção do dia do acidente, quando as seqüelas do acidente-  
resultarem em maior esforço no desempenho da mesma ati-  
vidade, ou 40% quando estas seqüelas incapacitarem o se-  
gurado para a mesma atividade mas não para outra. Os be-  
neficiários do auxílio-acidente fazem jus ao abono anu-  
al.
- 5 - Pecúlio; em caso de morte decorrente de acidente do crã -  
balho, ê devido taunbém aos dependentes do acidentado um

pscúlio no valor de 3 0 vezes o valor-de-referência da sua localidade de trabalho,

1.6 - Pr^ESTACÕES DA PRSVIDÊNCIA SOCIAL RURAL

As prestações da Previdência Social Rural, observados os períodos de carência<sup>(1)</sup> são as seguintes:

1.6.1 - QUANTO ^ TRABALHADOR RURAL

1.ô.1.a - Aposentadoria por Invalidez (art. 294 a 296)

1.ó.1.b - Aposentadoria por Velhice (art. 297)

1.ô.1.c - Auxílio-Doença e Aposentadoria por Invalidez em caso de Acidente do Trabalho (art. 322 a 325)

1.ô.1.a - APOSENTADORIA POR INVALIDEZ

Prestação mensal devida ao trabalhador rural (incluídos o pescador, o garimpeiro e o marisqueiro), portador de enfermidade ou lesão orgânica que o incapacita total e definitivamente para o exercício de qualquer atividade.

Exigências; - Exame médico pericial a cargo da Previdência Social.

- Comprovação de atividade pelo menos nos últimos três anos.

Valor; mínimo de 1/2 SMR.

---

1 - Os períodos de carência para o segurado empregador rural são os seguintes;

a) 12 meses contados do pagamento da primeira contribuição anual, desde que efetuado o recolhimento da segunda, para as aposentadorias por invalidez e velhice e auxílio-funeral e pensão (dependentes).

b) 30 dias contados do pagamento da primeira contribuição anual para as demais prestações.

1.6.1.b - APOSENTADORIA POR VELHICE

Prestação mensal devida ao trabalhador rural, homem ou mulher, que completa 60 ou 55 anos de idade, respectivamente,

Exigência; - Comprovação de atividade pelo menos nos três últimos anos.

Valor; Mínimo de uma SMR.

1.6.1.c - AUXÍLIO-DOENÇA E APOSENTADORIA POR INVALIDEZ EM CASO DE ACIDENTE DO TRABALHO

O auxílio-doença em caso de acidente do trabalho é uma prestação mensal devida a contar o dia seguinte ao do acidente, ao trabalhador rural que, em decorrência do acidente, sofre lesão corporal, perturbação funcional ou doença que o incapacita temporariamente para o trabalho.

A aposentadoria por invalidez em caso de acidente do trabalho é uma prestação mensal devida a contar o dia do acidente, ao trabalhador rural, que em decorrência de acidente do trabalho rural, sofre lesão corporal, perturbação funcional ou doença que o incapacita total e definitivamente para o exercício de qualquer atividade.

Exigência; - avaliação da incapacidade por médico da entidade que, mediante convênio, presta assistência médico-hospitalar ao trabalhador rural, facultado ao INPS promover a revisão do laudo por médico perito de sua livre escolha.

Valor: Mínimo de uma SMR.

1.6.2 - QUANTO AOS DEPENDENTES DO TRABALHADOR RURAL

1.6.2.a - Auxílio-Funeral (art. 303)

1.6.2.b - Pensão (art. 298)

1.6.2.c - Pensão em Caso de Acidente do Trabalho - (art. 325 a 327)

1.6.2.a - AUXÍLIU-FUHERAL

Indenização paga pelas despesas efetuadas com o funeral do trabalhador rural, a que Ti tenha promovido, às suas expensas, o sepultamento.

Valor; Ura SMR

1.6.2.b - PENSÃO

Pensão é uma prestação mensal devida aos dependentes do trabalhador rural <sup>(1)</sup> que tenha trabalhado pelo menos nos três últimos anos antes da morte, no valor mínimo de ura SMR. Sõ se extingue pela morte do último pensionista ou pela perda da sua condição de dependente.

1.6.2.C - PENSÃO EM CAGO DB ACIDEI'^TS DO TRABALKO

Prestação mensal devida aos dependentes do trabalhador rural morto em decorrência de acidente do trabalho. SÕ se extingue pela morte do último pensionista ou pela perda da sua condição de dependente.

Valor ; Mínimo de um SMR.

1.6.3 - QUANTO AO SEGUPJU30 SI>1PREGADOR RURAL

1.6.3.a - Aposentadoria por Invalidez (art. 305 a 307)

1.6.3.b - Aposentadoria por Velhice (art. 303)

1.6.3.a - APOSENTADORIA POR INVALIDEZ

Prestação mensal devida ao segurado empregador rural, portador de enfermidade ou lesão orgânica que

---

1 - Somente fazem jus à pensão os dependentes do trabalhador rural falecido depois de 31/12/1.971, ou, no caso de pescador, depois de 31/12/1.972.





o torna total e definitivamente incapaz para o exercício de qualquer atividade.

Exigências; - Carência e exame médico pericial a cargo da Previdência Social.

Valor; 90% da média dos três últimos valores sobre os quais incidiram as contribuições anuais, corrigidos monetariamente, dividida por 12.

1.ô.S.b - APOSSNTADORIA POR VELUÍCE

Prestação raensal devida, após cumprida a carência, ao segurado empregador rural que completa 55 ou - 50 anos de idade, mulher ou homem, respectivamente.

Valor; 90% da média dos três últimos valores sobre os quais incidiram as contribuições anuais, corrigidos monetariamente, dividida por 12.

1.ô.4 - QUANTO AOS DEPENDENTES DO SEGURADO EMPREGADOR RURAL "

1.5.4.a - Auxílio-Funeral (art. 313)

1.6.4.b - Pensão (art. 325 a 327)

1.6.4.a - AUXÍLIO-FUNERAL

Indenização paga pelas despesas efetuadas com o funeral do segurado empregador rural à pessoa executora do funeral, dependente ou não do mesmo, exigido o cumprimento de carência.

Valor; Quando o executor for dependente do segurado, duas vezes o valor-de-referência da localidade de trabalho do segurado, vigente na data do óbito. Não sendo o executor dependente do segurado, valor real das despesas efetuadas, até o limite de duas vezes o valor-de-referência, conforme citado anteriormente.

1.6.4.b - PENSÃO

Prestação iüensal devida aos dependentes do segurado empregador rural, após cumprida a carência, são se extinguindo quando for extinto o direito do últiiao pensio - nista, por sua morte ou perda da qualidade de dependente.

Valor; 0 mesmo da aposentadoria por invalidez ou por velhj^- ce do segxirado empregador rural.

1.6.5 - OUTRAS PRESTAÇÕES

1.6.5.a - Renda Mensal Vitalícia (art. 304)

1.6.5.b - Reabilitação Profissional (art. 314)

1.6.5.a - REUDA MENSAL VITALÍCIA

A mesma da Previdência Social Urbana.

1.6.5.b - REABILITAÇÃO PROFISSIONAL

Ao Trabalhador Rural

A reabilitação profissional visa reinte - grar o acidentado do trabalho na atividade rural, nos casos de perda ou redução da sua capacidade de trabalho.

Ao Empregador Rxiral e seus Dependentes

Visa possibilitar ao empregador rural o re - torno à atividade, e aos seus dependentes, desde que apresen - tem potencial laborativo, o exercício de atividade que laas assegure a subsistência no meio rural.

1.7 - A PREVIDSNCIA SOCIAL DO FUNCIOI-jÁRIO FEDERAL

1.7.1 - SEGURADO OBRIGATÓRIO

S segurado obrigatório da \_previd al do funcionário federal o servidor civil estatutário da

União, de Território e do Distrito Federal, excluídos os - servidores coir. ragime próprio de previdência social que af segure, pelo menos, aposentadoria e pensão.

O segurado da previdência social  
nário federal adquire essa qualidade pelo exercício de car- go público permanente, efetivo ou eni comissão, perdendo- a no mês seguinte ao do desligamento do cargo, exceto eiti caso de afastamento por licença sem vencimentos, requisição para outro órgão Público, mandato legislativo ou aposentadoria.

#### 1.7.2 - SEGURADO FACULTATIVO

O Congressista pode requerer, du  
exercício do mandato, filiação ã previdência do funcionário federal, exceto se na data do requerimento já tenha comple- tado 63 anos de idade. Pode manter essa qualidade mesmo a pós deixar de ser Congressista, desde que continue a reco- lher as contribuições, perdando-a se deixar de recolhê- las por quatro meses consecutivos, sem direito de restabeleci- mento.

#### 1.7.3 - DEPENDENTES

Os dependentes do segurado da pravidência- social do funcionário federal estão classificados em três grupos, de acordo com osí benefícios a que têm direito.

##### 1 - Dependentes para Efeito de Pensão Vitalícia

- a) a esposa, exceto a divorciada, separada judicialmen- te ou desquitada sem pensão alimentícia.
- b) a companheira mantida há mais de 5 anos pelo segura- do solteiro, viúvo, divorciado, separado judicialmen- te ou desquitado, desde que tenha subsistido inpedi- mento legal para o casamento e ele não estivesse o- úrigado a prestar alimentos â ex-esposa.
- c) a beneficiária na qualidade de viúva que prove o seu casamento com o segurado pela posse de estado de côn- juge, mediante justificação judicial.
- d) o marido inválido.

- e) a mãe viúva ou sob dependência econômica preponderante do segurado, e o pai inválido, no caso de segurado solteiro, viúvo, divorciado, separado judicialmente ou desquitado, sem obrigação de prestar alimentos à ex-esposa.

Nota 1: A mulher divorciada que estava recebendo pensão de alimentos concorre em igualdade de condições com a esposa.

Nota 2: concessão de pensão vitalícia a qualquer um dos dependentes dos itens "a" a "e" excluído do direito, automaticamente, os dos itens subsequentes, ressalvado o caso da divorciada com alimentos e a concorrência dos dependentes do item "e".

## 2 - Dependentes para Efeito de Pensão Temporária

- a) o filho de qualquer condição e o enteado, até a idade de 21 anos ou, se inválidos, enquanto persistir a invalidez.
- b) o irmão, órfão de pai e sem padrasto, até a idade de 21 anos ou, se inválido, enquanto persistir a invalidez, no caso do segurado ser solteiro, viúvo, divorciado, separado judicialmente ou desquitado, sem filho nem enteado.
- c) a filha solteira, maior de 21 anos, que não ocupa cargo ou emprego público em órgão da administração direta ou indireta da União, Estado, Distrito Federal, Território, Município ou fundação pública.
- d) a irmã solteira, viúva, divorciada, separada judicialmente ou desquitada que viva sob a dependência econômica do segurado solteiro, viúvo, divorciado, separado judicialmente ou desquitado, não obrigado a prestar alimentos à ex-esposa, desde que tenha ocorrido a destinação prévia do benefício ou, na ausência desta, desde que a situação aqui prevista seja provada por meio documental e testemunhal.
- e) a filha viúva, divorciada, separada judicialmente ou desquitada, nas mesmas condições e com os mesmos

pressupostos do Item "d",

Nota 1: No caso dos Itens "d" e "e", a destinação da pensão soraente pode ocorrer na falta de outro dependente, liavando concorrência de dependentes, a pensão ã dividida em tantas cotas iguais quantos são os dependentes e a perda da condição de dependente ocorre:

- a) pelo casamento.
- b) pela aquisição ãe direito aos beneflcios-na condição de companheira de segurado de outro regime de previdência social,
- c) pelo exercício de atividade profissional-remunerada.

### 3 - Dependentes para Efeito de Pecúlio Especial

- a) o cônjuge sobrevivente, exceto o divorciado, separado judicialmente ou desquitado, entendendo-se também como cônjuge quem prova, com relação ao servidor falecido, a posse desse estado, na forma da lei,
- b) o filho menor de qualquer condição e o enteado,
- c) o indicado por livre nomeação do segurado,
- d) o herdeiro na forma da lei civil.

Nota 1; Os dependentes concorrem na ordem de prefe-rência em que figuram na enuraeração,

### 1.7.4 - BENEFÍCIOS

üs benefícios da Previdência Social do Fun\_ cionário Federal são os seguintes;

- 1.7.4,a - Pensão Vitalícia (art, 357)
- 1.7.4,b - Pensão Temporária (art, 357)
- 1.7.4,c - Pecúlio Especial (art, 36Ü)
- 1.7.4,d - Pensão Especial por Ato Institucional - (art, 35S e 359)

0 dependente do funcionário fede\_ jus também ã assistência complementar.

1.7.4.a - PENSIÃO VITALÍCIA

Prestação mensal devida aos dependentes do segurado enquanto estes sobreviverem, sem qualquer carência, a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da laorte do mes mo.

Valor! 50% do salário-base<sup>(1)</sup> do funcionário, em conjunto com a pensão temporária. -

1.7.4.b - PENSIÃO TEMPORÁRIA

Prestação mensal devida aos dependentes do segurado, enquanto mantiverem esta condição, sem qualquer carência, a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da morte do mesmo.

Valor: 50% do salário-base do funcionário, em conjunto com a pensão vitalícia.

Nota 1: Quando ocorre habilitação à pensão vitalícia e à pensão temporária, rateia-se da seguinte forma:

- a) metade do valor da pensão aos titulares da pensão vitalícia, em partes iguais.
- b) a outra metade, em partes iguais, aos titulares da pensão temporária.

---

1 - Entende-se como salário-base, para efeito dos benefícios de família, a soma de:

- a) vencimentos do cargo
- b) gratificação adicional por tempo de serviço
- c) gratificação de função
- d) gratificação de raios x
- e) diferença de vencimentos recebida a título de vantagem pessoal
- f) gratificação de nível superior
- g) gratificação de produtividade
- h) representação mensal
- i) gratificação de representação de atividade diplomática
- j) gratificação especial (Lei 4341/64 e DL 1991/32)

1.7.4.c - PECOLIO ESPECIAL

Prestação única devida aos dependentes do segurado, sem qualquer carência, após a sua morte.

Valor; Três vezes o salário-base do funcionário, salvo no caso de funcionário falecido na faixa etária de 20 a 43 anos, quando deve ser calculado de acordo com ta bela específica.

1.7.4.d - PENSÃO ESPECIAL POR ATO INSTITUCIONAL

Prestação mensal devida aos dependentes <sup>(1)</sup> do servidor vitalício ou estável, demitido em decorrência - de alguma dos Atos Institucionais nº 1, de 09/04/64; nº 2, de 27/10/65 ou nº 5, de 13/12/68, desde que não recebam venci- mentos, proventos ou pensão dos cofres públicos, ressalvado o direito de opção e cessa automaticamente na data em que o servidor demitido assume cargo público ou emprego em socie- dade de economia mista.

Valor; 50% do salário-base do funcionário.

Na folha seguinte, síntese em relação aos servidores públicos: a situação, o regime, os percentuais - de contribuição e respectivas bases de incidência.

---

1 - Os dependentes são os mesmos das pensões vitalícia e -  
temporária.

S E R V I D ( 3 R E 5 P O B L I C O S

S I T U A Ç Ã O		R E G I M E	C O N T R I B U I Ç Ã O				
			S E G U R A D O S		O R G X O S	I N C I D Ê N C I Ã	
			ATÊ 12/81	01/82 a...			
UNIÃO, DISTRITO FEDERAL E TERRI- TÓRIOS	MILITARES		Próprio	-	-	-	
	C I V I S	ESTATUTÁRIOS	Do Funcionário Federal	5Z	6Z	Dotações Específicas do Orçamento Ge- ral da União	Salário-base
			CLPS-Especial	4%	A,8Z	Até 12/81: 4% - 01/82 em diante: U,87.	Sal.Contribuição
		EMPREGADOS CLT	CLPS-Geral	8Z	VARIÁVEL	Até 12/81: 13,5% - 01/82 em diante: 15,8%	Sal.Contribuição
AUTARQUIAS  FEDERAIS	ESTATUTÁRIOS		Do Funcionário Federal	5Z	6Z	Dotações Específicas do Orçamento Ge- ral da União	Salário-base
			CLPS-Especial	5Z + 1Z	6Z + 1,2Z	Até 12/81: 1Z - 01/82 era diante: 1,2%	Salário-base
	EMPREGADOS CLT		CLPS-Geral	8Z	VARIÁVEL	Até 12/81:U.5%-01/82 era diante: 15,8T	Sal.Contribuição
	S I P A S	ESTATUTÁRIOS	CLPS-Especial	5Z+1Z+2Z	6Z+1.2Z+2Z	1,2%+3Z de s/dotação orçamentária para pessoal índice sobre total das despe- sas de assistência médica etc., presta- das pela Ass.Patronal (1Z+3% até 12/81T	Salário-base
EMPREGADOS CLT			CLPS- Geral	8Z + 21	VAR. + 2Z	1,2%+3% de s/dotação orçamentária para pessoal + índice sobre total das despe- sas de assistência médica etc., prest.i das pela Ass.Patronal (1Z+3Z até 12/81T	Sal.Contribuição
ESTADO MUNICÍPIOS	ESTATUTÁRIOS		Próprio	-	-	-	-
			CLPS- Especial	AZ	4.8Z	Até 12/81: AZ - 01/82 era diante: A.8Z	Sal.Contribuição
			CLPS-Geral	8Z	VARIÁVEL	Até 12/81: 13,5% se pagarem SF, 01/82 em diante: 15,8Z e 139 Salário	Sal.Contribuição
	C I V I S	ESTATUTÁRIOS	Próprio	-	-	-	-
			CLPS-Especial	AZ	4,az	Até 12/81: A% - 01/82 em diante: A ,8%	Sal.Contribuição
			CLPS- Geral	8Z	VARIÁVEL	Até 12/81: 13,5% /Se pagarem SF, 01/82 em diante: 15,8% e 139 Salário	Sal.Contribuição
EMPREGADOS CLT		Próprio	-	-	-	-	
		CLPS-Geral	8Z	VARIÁVEL	Até 12/81:13,5% -01/82 emdiante: 15,8%	Sal.Contribuição	

ANEXO Nº 1



1.3 - ^ ORIGEHG DOG RECURSOG

Ganericaiiiente, o custeio da Previdência Social Oficial é tripartite (empresas, segurados e união) e é abrangido pelos regimes da Previdência Social Urbana, Previdência Social Rural e Previdência Social do Funcionário Federal.

1.á.1 - CUSTEIO DA PREVIDSNCIÄ SOCIAL UPU3ANA

Constituído basicamente por contribuições incidentes sobre a folha de pagamento das aiapresas urbanas e por contribuições sobre os salários dos segurados (erapregados, trabalhadores temporários, trabalhadores avulsos, em pregados domésticos, trabalhadores autônomos e outros).

As alíquotas básicas são;

1 - EMPREGAS

Contrapartida empregados e empregadores. . .	10,00%
Contribuição para a previdência rural. . . .	2,40%
Salário-Família.....	4,00%
Salário-Maternidade.....	0,30%
139 Salário.....	1,50%
Seguro de Acidentes do Trabalho (variável - conforme o grau de risco de 0,40%; 1,20% ou 2,50% (média).....	1,40%
Serviços prestados por trabalhadores autôno- nomos.....	10,00%

2 - SEGURADOS

Empregado, inclusive o doméstico, diretor, - membro do conselho de administração de sociedade anônima, sócio-gerente, sócio-solidário, sócio-cotista que recebe pró-labore, sócio - de indústria de qualquer natureza, urbana ou rural, titular' ae firma individual urbana, - trabalhador avalso e trabalhador temporário. Variável conforme o salário, até o tato de 20 SMR:

Faixa SMR

até 03.....	8,50%
03 a 05.....	9,75%
05 a 10.....	9,00%
10 a 15.....	9,50%
15 a 20.....	10,00%
Autônomos e Contribuintes em Dobro;	
Sobre o seu salário-de-contribuição.....	19,20%

3 - EMPREGADOR DOMESTICO

Sobre o salário-de-contribuição dos seus empregados domésticos, ..... 10,00%

A partir desta regra geral existem algumas especificidades nas demais contribuições. Assim, por exemplo, os Órgãos do Poder Público não recolhem a contribuição de 2,40% para a previdência rural; as Entidades Filantrópicas não recolhem as contribuições de 10% de contrapartida - do empregado, a de 2,40% para a previdência rural nem a de 4,00% para o salário-família. As Empresas de Trabalho Temporário são recolhem as contribuições para o regime geral em empregado/empresa e a taxa de seguro de acidentes do trabalho. As associações desportivas recolhem a parcela correspondente à contribuição dos empregados, a contribuição sobre o - 139 salário e a referente ao seguro de acidentes do trabalho. Tem-se ainda uma contribuição de 5,00% que incide sobre a renda líquida de espetáculos desportivos e contribuições específicas de Entidades Públicas e dos servidores públicos de regime estatutário.

4 - CONTRIBUICAO DA UNIAO

A contribuição da União, de acordo com o que estabelece o artigo 103 do Regulamento de Custeio da Previdência Social, em seus Itens I a VI, destina-se; . Ao custeio das despesas de pessoal e de administração geral do INPS, do IAPPS e do LAPAS, entendidas como despesas de pessoal as relativas a vencimentos, salários e ou

tras despesas fixas e variáveis dos servidores destas autarquias e como despesas de terceiros e encargos diver -  
sos correspondentes à sua administração.

- . À complementação do custeio dos benefícios era dinheiro e as despesas de assistência médica prestada aos funcioná -  
rios públicos civis e federais, inclusive aos membros e funcionários do Poder Legislativo e do Poder Judiciário -  
(ex-IPASE).
- . Ao pagamento da parcela de aposentadoria correspondente -  
ao tempo de serviço prestado sob o regime estatutário dos funcionários públicos de que trata o art. 19 da Lei nº -  
6184, de 11/12/74.
- . À cobertura das eventuais insuficiências financeiras ver<sup>^</sup>  
ficadas na execução das atividades a cargo das Entidades-  
integrantes do SINPAS, entendida como insuficiência finan<sup>u</sup>  
ceira a falta de recursos pecuniários para atender as des<sup>u</sup>  
pesas de pessoal e de administração geral do INPS, INAIÍPS  
e LAPAS, bem como ao custeio das prestações previdenciá<sup>u</sup> -  
rias era geral.
- . Ao pagamento da pensão especial aos portadores da "Síndro  
me da Talidomida" (Lei nº 7070, de 20/12/82).

Ainda, de acordo com o Regulamento de Cus  
teio da Previdência Social, constituem fontes de receitas -  
da contribuição da União;

- . O produto das diversas contribuições cobradas sob a deno-  
minação de cota de previdência, a saber;
  - 10,00% da renda bruta da Loteria Esportiva Federal.
  - 14,00% do valor da venda dos bilhetes da Loteria Fedf -  
ral.
  - 5,00% sobre a renda bruta da Loto.
  - Parcela equivalente a até 6,00% do preço ex-refinaria -  
da gasolina "A", que incide sobre o preço dos combustí<sup>u</sup>-  
veis automotivos.
  - 3,00% do movimento global das apostas em cada reunião -  
hípica am prado de corrida.
- . As dotações próprias do Orçamento Geral da União e raspec<sup>u</sup>  
tivos créditos adicionais.

. Os 20,00% sobre o preço de comercialização final dos bens considerados supérfluos em ato do Poder Executivo.

1.a.2 - CUSTEIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL RÚR.\L

As fontes de custeio da Previdência Social Rural são as seguintes:

1 - DAS EMPRESAS EM GERAL, ENTIDADES OU ÓRGÃOS EQUIPARADOS

2,40% da folha de salários dos seus empregados.

2 - DOS PRODUTORES RURAIS

2,00 % do valor comercial dos produtos rurais acresci - dos de mais 0,50% para custeio das prestações por ac^ dentes do trabalho. O recolhimento das contribuições - devidas sobre o valor comercial dos produtos rurais é feito pelo adquirente, consignatário ou cooperativa, que ficam sub-rogados para esse fim, nas obrigações do pro dutor; quando ele industrializa os seus produtos ou os vende diretamente ao consumidor ou a adquirente domici - liado no exterior, é ele o responsável pelo recolhimen - to.

3 - DOS EMPREGADORES RURAIS

1,44% do valor da respectiva produção rural do ano an - terior, estando tal valor base de cálculo limitado ao mínimo de 120 e ao máximo de 1200 vezes o SÍLR.

0,72% do valor da parte da propriedade rural mantida - sem cultivo, estando tal valor base de cálculo liiaitado ao mínimo de 120 e ao máximo de 1200 vezes o SMR.

1.S.3 - CUSTEIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL DO FUNCIONÁRIO FEDE - RAL

é atendido pelas contribuições;

1 - DO FUNCIONÁRIO

6,00% do seu salário-base.

2 - DA UNIÃO

Por dotações específicas do seu Orçamento Geral.

1.Û.4 - OUTRAS RECEITAS

Constituem outras receitas da Previdência Social;

- . As multas, a correção inonetária e os juros moratórios arrecadados na forma do Regulamento de Custeio da Previdência Social.
- . A remuneração recebida por serviços de arrecadação, fiscalização e cobrança prestados a terceiros.
- . As receitas provenientes da prestação de outros serviços e fornecimento ou arrendamento de bens.
- . As demais receitas patrimoniais, industriais e financeiras.
- . As doações, legados, subvenções e outras receitas eventuais .
- . As demais receitas das Entidades integrantes do SINPAS.
- . A importância qua for consignada no Orçamento do íLPAS para complementar a receita da Previdência Social Rural.

1.9 - COMBNTÁRIOS FINAIS (1)

A Previdência Social Oficial pode conceituar-se como um contrato social entre gerações, pelo qual a geração em atividade garante as condições mínimas de sobrevivência à geração que se retirou do mercado de trabalho, temporária ou definitivamente, Esta deve ser a substância da Previdência Social, Por certo, esse seg;iro social se

- 
- 1 - Os dados estatísticos citados estão nos quadros V e VI do apêndice.



V

destina, prioritariamente, aos mais pobres, aos que menos - condições materiais têm ou tiveram, enquanto em atividade , para formar uma poupança ou pecúlio a que recorrer quando - parar.i de trabalhar.

É da atividade econômica, portanto, que de pende o nível da qualidade da Previdência Social, fím nossa realidade institucional, sendo a base central de financia - mento da Previdência Social a folha salarial das empresas , não são do nível de emprego, mas também do nível do salário- real é qus depende a saúde financeira do sistema previdenc<sup>^</sup> ário. lío entanto, a Previdência Social, num país como o Brasil, com profundas disparidades sócio-econômicas e uma imensa massa de população vivendo abaixo ou próximo da li nha de pobreza, a Previdência Social representa o principal instrumento de promoção social do Sstado, E as demandas so ciais sobre o Estado crescem na recessão.

Assim, profundamente dependente do ciclo e conômico, a Previdência Social se beneficia dos períodos de prosperidade, com aumento de sua receita e uma menor tensão de demandas, Já na recessão, ao mesmo tempo em que se re duz a receita, crescem as demandas sociais sobre a Previdên<sup>^</sup> cia Social. A receita cai, a despesa cresce,

A recessão gera desequilíbrios tão graves- na Previdência Social que ainda sofremos hoje as seqüelas - do ciclo depressivo de 1,901-84, Então, a receita previden<sup>^</sup> ciária sofreu não só a erosão provocada pela queda do nível do emprego, como também pela redução deliberada do salário- real, já que o antigo regime decidiu atirar sobre as costas dos trabalhadores o ônus do ajustamento interno a externo.

Assim, entre 1,9S0 e 1,935, a receita anual da Previdência Social aumentou 4% em termos reais, ílesse - mesmo período, o número de concessões de novos benefícios - aumentou em 37%, a um ritmo de 5GU mil concessões, em média, por ano.

Sm 1,985, favorecida pelo bom desempenho - da economia, a receita previdenciária teve uma expansão de pouco mais de 20<sup>^</sup>s raais em relação a 1.9ü5.2 que crasca<sup>^</sup> -

raia, vigorosamente, o emprego e o valor do salário médio real, Mas, em termos comparativos, apenas voltou-se, quanto à receita previdenciária efetiva, ao ponto em que se encontrava eia 1.930, No entanto, os Itens essenciais da despesa continuaram a crescer.

Considerando todos os diferentes tipos de benefícios pagos pela Previdência Social, havia 7,733,39 9 deles em manutenção em 1,980; era 1,936, quando a receita previdenciária total equivalia praticamente á de 1,930, o número de benefícios em manutenção atingiu a cifra de exatamente 11,032,333, Para uroa receita igual, uma pressão sobre a despesa 41,7% maior, A contrapartida disso é que, a despeito da recuperação da economia, somente a-partir de 1.337 foi possível reverter os efeitos da queda dramática - no valor individual dos benefícios ocorrida entre 1,979 e 1,934, com graves e irrecuperáveis perdas para milhões de aposentados e pensionistas,

Com efeito, a recessão de 1,981-84 impôs brutais perdas salariais aos trabalhadores ativos, mas puniu os inativos com perdas proporcionalmente maiores, Esse processo impiedoso foi estancado em fins de 1,984, mas sô a partir de 1,936 os salários pararam de cair e começaram a recuperar valor. Também na Previdência Social se estancou a queda dos proventos, mas a recuperação de seu valor dependeria, necessariamente, da evolução da receita. Em 1,9a6 houve aumentos reais dos benefícios, com a retirada da contribuição previdenciária sobre aposentadorias e pensões e com o abono do plano cruzado. SÓ recentemente, porém, foi possível recolocá-los no nível em que estariam se tivessem acompanhado a política oficial de reajustes salariais entra 1.979 e 1.984. Além disso, elevou-se o piso doa principais benefícios da Previdência Social Urbana (aposentadorias, pensões, auxílio-doença e auxilio reclusão) para 9 5% do 3MR, beneficiando diretamente, as duas medidas, a mais de 5 milhões de aposentados e pensionistas. Também foi introduzida uma substancial melhoria com a determinação, na nova Constituição, do piso de uia SHR para todos os benefícios de prestação continuada.

Esses números dão a dimensão de como é importante para o sistema previdenciário, o crescimento da economia. Se o crescimento não houver, não há possibilidades de melhoria efetiva dos benefícios. O valor destes, na Previdência Social, é determinado apenas subsidiariamente pelo direito oriundo da contribuição individual do segurado; seu principal determinante é a massa salarial dos trabalhadores em atividade. Se a massa dos salários cai, como na recessão de 1981-84, não há como evitar que o valor dos benefícios caia. Da mesma forma, só será possível ir aumentando, progressivamente, a qualidade dos benefícios e dos serviços previdenciários, se o emprego e o salário real dos trabalhadores ativos continuarem crescendo, a reboque da expansão da nossa economia.



## CAPÍTULO 2

### A INICIATIVA PRIVADA ^ ÁREA DE PREVIDÊNCIA

#### 2.1 - INTRODUÇÃO

Como os benefícios da Previdência Social Oficial são limitados, não atingindo a totalidade dos ganhos do segurado, quer na doença, acidente, aposentadoria ou pensão, surgiram então as Entidades de Previdência Privada - EPP<sup>1</sup> com a finalidade de complementar os benefícios da Previdência Social Oficial.

Tais Entidades são de duas categorias:

- 1) Entidades Fechadas de Previdência Privada - EFPP<sup>2</sup>, vinculadas ao Ministério da Previdência e Assistência Social - MPAS e controladas pelo Conselho de Previdência Complementar - CPC, órgão normativo, e pela Secretaria - de Previdência Complementar - SPC, órgão executivo, sem fins lucrativos, com abrangência ao pessoal de uma determinada empresa ou grupo de empresas, que são denominadas patrocinadoras.
- 2) Entidades Abertas de Previdência Privada - EAPP<sup>(3)</sup>, vinculadas ao Ministério da Fazenda - MF e controladas pelo Sistema Nacional de Seguros Privados - SNSP, órgão normativo, e pela Superintendência de Seguros Privados - SUSEP, órgão executivo, que podem ter ou não fins lucrativos.

0 surgimento de tais Entidades veio ao encontro dos trabalhadores de manterem para si, na aposentadoria, e para os seus dependentes, um padrão de vida semelhante ao

---

1 - Lei nº 6.435, de 15/07/1.377 - Dispõe sobre as Entidades de Previdência Privada e dá outras providências.

2 - Decreto nº 31.240, de 20/01/1.978 - Regulamenta as disposições da Lei nº 6.435, relativas às EFPP.

3 - Decreto nº 81.402, de 23/02/1.978 - Regulamenta as disposições da Lei nº 6.435, relativas às EAPP.

que tinham na atividade, foi assim que, inicialmente, sur-  
giram os Montepios e as Companhias de Seguros que se propu-  
nham a garantir uma determinada renda aos participantes a  
pós alguns anos de contribuição. Entretanto, as rendas es-  
tabelecidas eram geralmente estipuladas em valores nom.inais  
e, com a inflação eram corroídas, levando os participantes-  
à necessidade de reduzir o padrão de vida que mantinham.

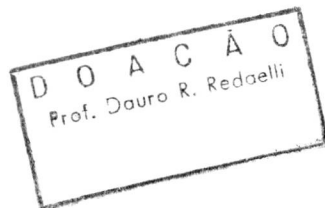
Em função disso, começaram a surgir em 196 4  
as EFPP, amparadas por legislação específica a partir de  
1.977. Em 1.930 já haviam 99 EFPP, contando com 1.000.168-  
participantes.

Atualmente as EFPP se difundiram bastante e  
a sua abrangência é muito expressiva.

Embora no Brasil a previdência privada, mais  
especificamente a complementar fechada, esteja apenas no  
início, convém ressaltar que em outros países ela já está  
bastante desenvolvida.

A previdência privada atua sob duas form^;  
destinada ao público em geral ou restrita ao pessoal de uma  
empresa ou grupo delas. Quando destinada ao público em ge-  
ral, constitui uma forma especial de investimento financei-  
ro, muito semelhante ao seguro tradicional. Quando restri-  
ta ao pessoal de uma empresa ou de um grupo de empresas, a  
proxima-se da previdência oficial, complementando-a. Assim  
é que, por suas características, as Entidades de Previdên-  
cia Privada são classificadas em abertas e fechadas.

É importante salientar que, enquanto a pre-  
vidência social é obrigatória, a previdência privada é sem ,  
pre voluntária. No caso das EFPP, o caráter voluntário diz /  
respeito tanto às empresas que podem ou não instituí-las , -  
quanto aos seus empregados, que com plena liberdade, deci -  
dem ingressar nelas ou não.



2.2- L5GI3LACAÕ ii :-iGRMAE D^S EIITIPAPES DE FREVIPSlicIA PRI  
VPKDA - gpp

O dia a dia das EPF e cercado por muitas decisões iraportantes, principalmente porque está sem pre em evidência o futuro dos planos que instituíram. É para garantir maior segurança neste futuro que há um elenco de normas que norteiam as ações das SPP, in clusive com a finalidade de uniformizar a atuação da grande quantidade dessas Entidades, quantidade essa - em franco crescimento.

A regulamentação legal das EPP foi inicia- da com a Lei nº 6.435, de 15/07/1.977, Os Decretos nº 31.240, de 20/01/1,978 e 's iTTo^' de 23/02/1.973 re gulamentaran as disposições desta Lei, A partir daí, sempre que necessário, novas normas legais surgiram , visando o bom andamento das Entidades e a garantia fu tura delas. Hoje, basicamente o funcionamento das - EPP está alicerçado nesta legislação, sendo que diver sas outras normas emanadas do Conselho Monetário Na cional regulam as aplicações financeiras dos recursos captados por elas, conforme está evidenciado no íteia 2.5 deste capítulo.

2,3 - ^ ENTIDADES FECHADAS DE PREVIDÊNCIA PRIVADA - BFPP

As EFPP são sociedades civis ou fundações, sam fins lucrativos, destinadas à instituição de pia nos privados de concessão de benefícios conplem.enta - res ou assemelhados aos da Previdência Social Oficial, acessíveis aos empregados ou dirigentes, excluídos os diretores e conselheiros das Empresas Públicas, 'òcia da das de Economia Mista e Fundações, vinculadas à Admi

nistração Pública, de uraa empresa ou grupo delas, cha  
madas de patrocinadoras.

O objetivo principal da EFPP é complementar  
a aposentadoria da Previdência Social Oficial, evitan  
do que o segurado tenha grande redução\_jio seu padrão-  
de vida, com a redução da renda que possuía antes de  
se aposentar, enquanto estava em atividade no mercado  
de traJaalho.

A concessão de outros benefícios por parte  
das EFPP aos seus participantes varia muito de uma pa  
ra outra entidade, como se pode ver a seguir, através  
dos dados da pesquisa<sup>(1)</sup> realizada no segundo semes\_ -  
tre de 1.982;

#### BENEFÍCIOS

100% concedera complementação de aposentadoria por in -  
validez e velhice,  
98% concedem complementação de aposentadoria por tem -  
po de serviço,  
90% concedem complementação de pensão,  
78% concedem complementação de Auxílio-Doença e Apo -  
sentadoria Especial,  
65% concedem complementação de Auxílio-Reclusão e  
Pagcunento de Pecúlio.

#### ASSISTfincia iMgPICA

54% das EFPP não possuem nem administram plano de as -  
sistência médica.  
46% das EFPP administram plano de assistência médica  
de suas patrocinadoras.

---

1 - Pesquisa realizada pela Comissão Técnica Permanente de  
Benefícios e Serviços Assistenciais da Associação Brasi  
leira das Entidades Fecnadas de Previdência Privada  
ABRAPP, publicada no Boletim Informativo Junho/Julho de  
1.983.

As EFPP são destinadas, única e exclusivamente, aos empregados e aos dirigentes das suas patrocinadoras, não sendo, portanto, possível a qualquer um a participação em uma delas, pois é preciso, antes, que haja a instituição da Entidade por parte da empresa em que o participante esteja empregado.

Existem <sup>93</sup> EFPP funcionando no Brasil, das quais 109 patrocinadas por 256 estatais e 84 patrocinadas por 532 empresas privadas, contando com 1.703.300 participantes ( 107.300 aposentados e 1.596.000 contribuintes ativos <sup>(1)</sup> ), Considerando-se que em média a família brasileira é constituída de três dependentes por trabalhador, o número de pessoas atingidas, direta e indiretamente, pelas EFPP no Brasil chega a 6.813.200, o que equivale a apenas 4,71% da população <sup>(2)</sup>. Este número de pessoas atingidas é muito pequeno, por si só, ainda mais se comparado aos Estados Unidos, que em 1.973 possuam cerca de 60% da população coberta pelos Fundos de Pensão.

### 2.3.1 - CONTRIBUIÇÕES

Inicialmente, para a instituição de uma EFPP, a(s) patrocinadora(s) se obriga(m) ao depósito prévio, em dinheiro ou OTN, a título de dotação inicial à Entidade criada, do valor mínimo equivalente a 7% da Folha de Pagamento dos participantes no éino imediatamente posterior, considerando-se ainda a necessidade de congregação, no mínimo, 50% do número médio dos empregados da patrocinadora, No caso de mais de uma patrocinadora, é exigida a participação mínima de 50% de participantes em relação ao número de empregados de cada uma delas.

A contribuição dos empregados é variável de

- 1 - Fonte: ABRAPP - Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Privada - Junho/88.
- 2 - Considerada a população brasileira de 144.400.000 de habitantes, conforme estatísticas do IBGE.

uina para outra entidade, sendo, entretanto, fixadas em Decreto<sup>(1)</sup> algumas limitações, como segue;

- a) para a remuneração inferior ao menor valor-teto do salário de benefício; máximo de 3%.
- b) para a remuneração compreendida entre o menor e o maior valor-teto do salário de benefício; máximo de 5%.
- c) para a remuneração excedente do maior valor-teto do salário de benefício; mínimo de 7%.
- d) o salário de participação nos planos de benefícios das EFPP não poderá ultrapassar o equivalente a três vezes o maior valor-teto do salário de benefício da previdência social oficial.

A contribuição mensal da(s) patrocinadora(s) varia também de entidade para entidade, sendo que o valor é estabelecido por cálculos atuariais e constantes dos Regulamentos Básicos.

### 2.3.2 - AS VANTAGENS

As EFPP oferecem diversas vantagens, tanto aos participantes quanto às patrocinadoras, conforme segue ;

#### a) Vantagens aos Participantes

1 - direito à complementação dos benefícios pagos pela Previdência Social Oficial (os instituídos pela EFPP).

2 - formação de pecúlio,

3 - abatimento, para efeito de imposto de renda, do total das contribuições feitas ao fundo.

---

1 - Decreto nº 87.091, de 12/04/1.982.

2 - A título de ilustração, o Regulamento Básico da Fundação de Previdência Privada dos Empregados da FINEP, do IPEA e do Cl<sup>^</sup>Pq - FIPECq, estabelece, no seu artigo 10 2, III, que as patrocinadoras recolherão à FIPECq uma importância mensal equivalente ao dobro do total das contribuições dos participantes ativos a elas vinculados.

- 4 - certeza da obtenção dos benefícios,
- 5 - certeza de amparo à família, em caso de objeto.
- 6 - maior despreocupação com o futuro econômico, o que representa maior dedicação aos interesses da empresa,
- 7 - obtenção de empréstimos sem ter que recorrer à empresa, eliminando o constrangimento de pedir um favor,
- 8 - possibilidade de continuar no fundo, mesmo saindo da empresa ou então receber o dinheiro de volta, devidamente corrigido.

Nota 12 De acordo com a pesquisa realizada pela Comissão Permanente de Benefícios e Serviços Assistenciais - da Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Privada - ABRAPP, publicada no Boletim Informativo Junho-Julho/83, em relação à Reserva de Poupança:

48% das EFPP devolvem. 100% das contribuições corrigidas.

44% das EFPP devolvem 50% das contribuições corrigidas.

8% das EFPP devolvem com variação de 70 a 80% das contribuições corrigidas.

A título de ilustração, segue a tabela de resgate da FIPECq:

Idade do participante na data desligam.	Número de anos completos de contribuição à FIPECq na data do desligamento, contados desde a data da última inscrição como participante na Entidade :				
	até 3	4 a 8	9 a 15	16 a 25	26 ou mais
até 35	80%	83%	86%	89%	92%
36 a 45	81%	84%	87%	90%	93%
46 a 55	82%	85%	88%	91%	94%
56 ou +	83%	86%	89%	92%	95%

Fonte: FIPECq,



b) Vantagens às Patrocinadoras

1 - maior possibilidade de renovação do quadro de funcionários, com substituição, sem traumas, dos anciãos,

2 - abatimento do imposto de renda do total da contribuição ao Fundo, como despesa operacional.

3 - ganho em produtividade, com a maior tranquilidade dos funcionários.

4 - supressão de empréstimos a funcionários.

5 - eventual supressão de apólices de seguro de vida e de acidentes pessoais.

6 - redução da rotatividade, mantendo os bons funcionários na empresa.

7 - retenção de 30% das reservas técnicas relativas a benefícios a conceder, desde que a mantenha no seu patrimônio de modo que sua cobertura possa ser realizada a qualquer momento <sup>(1)</sup>.

2.3.3 - OS BENEFÍCIOS

ÀS EFPP oferecem aos seus participantes benefícios diversos, variáveis de acordo com o Estatuto e Regulamento Básico de cada uma, sempre em complementação aos benefícios da Previdência Social Oficial.

A legislação fixa alguns princípios básicos relativos aos planos de benefícios das EFPP, quais sejam:

a) os pecúlios e os auxílios pagos de uma só vez podem ser constantes ou proporcionais à remuneração (média dos últimos 12 meses).

b) a complementação da aposentadoria por tempo de

---

1 - Artigo 29 do Decreto nº 81.240, de 20/01/1.973.



serviço está condicionada à idade mínima da 55 anos <sup>(1)</sup>.

- c) A soma da complementação com a aposentadoria não pode ser superior à média das remunerações sobre as quais incidiram as contribuições para a previdência complementar nos últimos 12 meses anteriores à concessão,
- d) a complementação da aposentadoria pode ser acrescida de até 25% do teto do salário-de-contribuição para a Previdência Social Oficial.
- e) a retirada voluntária e antecipada do participante, exceto no caso de cessação do contrato de trabalho, implica a perda dos benefícios para os quais não tenham sido completadas as condições necessárias. Na hipótese de cessação do contrato de trabalho, o plano de benefícios deve prever o valor de resgate correspondente denominado em algumas entidades como "reserva de poupança", em função da idade e do tempo de contribuição, com correção monetária, sendo facultada a manutenção da inscrição,
- f) possibilidade de inclusão de benefícios especiais nos planos, mediante custeio total pelos participantes.

---

1 - No Brasil, tanto homens como mulheres estão sujeitos à idade mínima de 55 anos para obter complementação das EFPP. Em outros países, a complementação é feita:

<u>PALS</u>	<u>HOMENS</u>	<u>MULHERES</u>
Bélgica . . . . .	65 . . . . .	60
França . . . . .	65 . . . . .	65
Reino Unido . . . . .	65 . . . . .	65
EUA . . . . .	65 . . . . .	60
Suécia. . . . .	67 . . . . .	67
Alemanha. . . . .	65 , . . . . .	55
Holanda . . . . .	65 . . . . .	65
Canadá. . . . .	55 . . . . .	65
Itália. . . . .	60 . . . . .	55
Iloruega . . . . .	70 . . . . .	70

#### 2.3.4 - OS REGIMES FINANCEIROS

Regime Financeiro de um plano de custeio em relação a determinado benefício é o critério de fixação das taxas de contribuição incidentes sobre os salários dos segurados, capazes de gerar as receitas previstas no plano para a cobertura do benefício considerado. (Anais do IV Congresso Brasileiro das EFPP, pág. 195)

Os regimes financeiros permitidos às EFPP são os seguintes:<sup>(1)</sup>

##### a) REPARTIÇÃO SIMPLES

é o que fixa uma taxa de contribuição para cada exercício, de modo tal que produza receita equivalente à despesa provável do benefício considerado, relativa ao mesmo exercício. (Anais do IV Congresso das EFPP, pág. 196)

É permitido o uso dessa regime, com orçamentos plurianuais, considerados no mínimo três períodos anuais, para os seguintes benefícios;

##### 1 - Quanto aos participantes :

auxílio-doença

auxílio-natalidade

salário-família

salário-maternidade

pecúlio

##### 2 - Quanto aos dependentes ;

auxílio-funeral

O regime de repartição simples exprime a equivalência financeira entre as rendas de receitas e despesas, assegurando, com certeza prática, que o valor atual do fluxo de receitas será também um fundo garantidor dos pagamentos previstos para as despesas de benefícios, já que as despesas dos benefícios previstas para cada ano, nele são pura e simplesmente repartidas pelos contribuintes do mesmo ano, sem ajuda de qualquer receita de capitalização.

---

1 - Artigo 28 do Decreto nº 81.240, de 20/01/1.973.

b) RSPARTIÇÃO DE CAPITALS DE C035RTURA

2 O que fixa uma taxa de contribuição, invariável para todos os exercícios futuros, de modo que a renda formada pelas receitas previstas para esses exercícios tenha o mesmo valor atual que a renda formada pelos totais prováveis dos fundos garantidoras das rendas do benefício considerado, iniciáveis em cada exercício. (Anais do IV Congresso Brasileiro das EFPP, pág.196)

Quando se abrange apenas o período anual para de terminar o risco, e é permitido para os benefícios seguintes:

pensão  
auxílio-reclusão  
pecúlio

c) CAPITALIZAÇÃO

â o que fixa \ma única taxa de contribuição, invariável para todos os exercícios futuros, de modo que a renda formada pelas receitas previstas para esses exercícios tenha o mesmo valor atual que a renda formada pelas despesas anuais prováveis do benefício, (Anais do IV Congresso Brasileiro das SFPP, pág, 197)

Pode o plano de custeio fixar as primeiras receitas anuais em níveis superiores aos das correspondentes despesas, gerando inicialmente saldos positivos, às vezes de grande vulto.

**Quando o prazo abrangido é superior a um ano na quantificação do risco, o Regime de Capitalização é permitido para as aposentadorias de qualquer natureza.**

Em conformidade com a Lei nº 6435, de 15/07/1.977, em seu artigo 49, as EAPP podem ter fins lucrativos ou não e se destinam à atividade de suplementação de benefícios.

As que tiverem fins lucrativos serão organizadas como sociedades anônimas, sujeitas ao que dispõe a Lei nº 6.404, de 15/12/1.976 - Lei das Sociedades por Ações. Como exemplo de EAPP com fins lucrativos temos a Prever-Previdência Privada S/A (controlada pelos Bancos: Bamerindus - do Brasil S/A, Unibanco S/A, Nacional S/A e pela Brasil Seguradora S/A) que opera desde 1,982.

As que forem constituídas sem fins lucrativos serão organizadas como sociedades civis ou fundações. Exemplificando, temos como EAPP sem fins lucrativos o Monge ral-Montepio Geral de Economia, criado em 1,835, uma das primeiras a se adaptar à legislação vigente,

O número de montepios à época da retação legal era desconhecido; entretanto, por estimativa, - calcula-se que os mesmos fossem mais de trezentos. Destes, grande maioria pediu enquadramento e obteve autorização legal para funcionamento.

#### 2.4.1 - OS PARTICIPANTES

RH

Há sempre uma preocupação em relação ao futuro, por parte dos indivíduos, era manter um padrão de vida semelhante ao que tinham em atividade, por ocasião das suas aposentadorias. Há ainda a preocupação de deixar para os seus dependentes algo que - possa mantê-los nos mesmos níveis de vida, em caso-de falecimento.

Ao profissional liberal, ao autônomo e ao empregado de empresa que não tenha uma EFPP, resta a opção de filiação a \uma EAPP, Há ainda a possibilidade de um grupo de pequenas empresas, em conjun-to, adquirirem um plano grupai de uma EAPP^^^,

Outro segmento em que as EAPP podem entrar,

---

1 - Resolução CNSP nº 10, de 26/05/1,987.

apesar de limitado, i o das empresas que possuem u ma EFPP. Devido à limitação para complementação im posta pela legislação - três vezes o maior valor-te to do salário-de-benefício da Previdência Social 0 ficial - às EFPP, poderia a EAPP entrar suplementan do a partir deste teto, até o salário do participan te, de modo que o mesmo, ao se aposentar, teria a aposentadoria da previdência social, a complementa ção de sua EFPP e a suplementação da EAPP.

#### 2.4.2 - AS VANTAGENS

As EAPP têm diversas vantagens, algumas co muns aos dois tipos delas - com e sem fins lucrati^ vos - outras, específicas. Vejamos:

##### a) Vantagens em Comum;

1 - não necessitara de grande capital inicial.

2 - não existe o Déficit Técnico, <sup>(1)</sup> visto que - cada participante arca com o ônus de sua par ticipação no plano.

3 - escolha do nível desejado e do tempo, facul tada ao participante, que pode escolher o n^ vel de renda e a época em que o desejará.

4 - desvinculação á empregadora, podendo o part^ cipante mudar seguidamente de emprego sem que isso implique no plano de que faz parte.

##### b) Vantagens das EAPP sem Fins Lucrativos ;

1 - Satisfeitas as reservas, o resultado do exer cício é levado á conta Reserva de Contingên cia e, se ainda houver sobra e desde que a provado pelo Conselho iacional de Seguros - Privados - C!iSP, a EAPP poderá conceder pro gramas culturais, financeiros, sociais e mé dicos .

**2 - iJão repassam lucros aos participantes.**

---

1 - várias podem ser as causas do Défidt Técnico; investi - mentos inadequados, falha técnica, má administração, in fiação, decisões governamentais, etc.

c) Vantagens das EAPP com Fins Lucrativos ;

- 1 - segurança oferecida aos participantes, pessoas físicas ou empresas, principalmente por parte das EAPP ligadas a conglomerados financeiros e seguradoras.
- 2 - vasto canal de distribuição, especialmente das EAPP ligadas a conglomerados financeiros que possuem rede bancária cobrindo grande parte do território nacional.

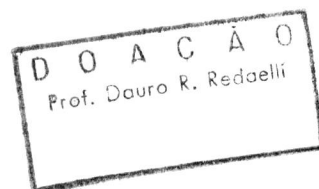
2.4.3 - OS BENEFÍCIOS

O campo de atuação das EAPP está definido no artigo 49 do Decreto nº 81,402/78 onde diz que "as Entidades Abertas de Previdência Privada terão como única finalidade a instituição de planos de concessão de pecúlios ou de rendas , , , " A definição de pecúlio é dada pela Circular SUSEP nº 50, de 27/06/1.979: "Pecúlio é o capital a ser pago de uma só vez ao beneficiário, quando ocorrer a morte do subscritor, na forma estipulada no plano subscrito". Como renda, define: "Renda consiste em uma série de pagamentos mensais ao participante, na forma estabelecida no plano subscrito",

O fato gerador do pecúlio é a morte do participante; da renda é a sua sobrevivência ou a sua invalidez total e permanente.

As formas de renda permitidas pela SUSEP são as seguintes:

- a) Renda Mensal Diferida Vitalícia - é uma renda mensal paga após o prazo de diferimento estipulado no plano, ao participante-subscritor, enquanto o mesmo estiver vivo. Ocorrendo a sua morte, o plano poderá prever a reversão da renda a seus dependentes.
- b) Renda Mensal Vitalícia - é uma renda mensal paga ao participante que tenha contribuído para o pia



no, no mínimo durante cinco anos e que completará no mínimo 55 anos de idade. Em caso de morte do participante, o plano poderá prever a reversão da renda aos dependentes,

- c) Renda Mensal Diferida Temporária - é uma renda mensal paga, após o prazo de diferimento estipulado no plano, ao participante-subscritor com finalidade específica. Em caso de morte do participante, o plano poderá prever a reversão da renda a seus dependentes. Esta é uma forma em que o indivíduo recebe suplementação temporária, de acordo com o que estiver estabelecido no plano.
- d) Renda Mensal Vitalícia por Invalidez Total e Permanente - é uma renda mensal paga, após o prazo de carência prevista no plano, ao participante, enquanto este sobreviver inválido. No caso de sua morte o plano poderá prever a reversão da renda a seus dependentes.
- e) Renda Mensal Vitalícia ou Temporária - é uma renda mensal paga, após o prazo de carência prevista no plano, por morte do participante-subscritor, aos seus dependentes.

#### 2.4.4 - OS REGIMES FINANCEIROS

Nas EAPP são admitidos os seguintes regimes financeiros :

- a) Capitalização, Repartição de Capitais de Cobertura ou Repartição Simples, para os planos de pecúlio. A adoção desses dois últimos regimes deverá ser justificada no plano.
- b) Capitalização ou Repartição de Capitais de Cobertura, para os planos de renda a título de pensão. A adoção deste último regime deverá ser justificada no plano.
- c) Capitalização, para os planos de renda a título de aposentadoria ou pensão sob a forma de rever

fr. O -> *avis*

são de renda paga em vida ao associado,

## 2.5 - ^ APLICAÇÕES DAS ENTIDADES DE PREVIDÊNCIA PRIVADA

S grande o volume de recursos que são injetados pelas EPP no mercado de capitais brasileiro. São elas investidoras institucionais<sup>(1)</sup> importantes no meio financeiro,

Para garantir a segurança das aplicações que fazem com os recursos obtidos, o Governo Federal define as formas de investimentos dos mesmos,

A regulamentação do Conselho Monetário Nacional<sup>1</sup> impõe limites<sup>2</sup> para cada tipo de investimento, visando conservar a saúde financeira das EPP, evitando possíveis consequências desastrosas, além de brejar o administrador mais arrojado que poderia, cora negócios mal feitos, arriscar os futuros benefícios dos participantes,

Três foram os objetivos principais do grupo de trabalho coordenado pela Comissão de Valores Mobiliários, composto de representantes do Ministério da Indústria e Comércio, Ministério da Previdência e Assistência Social e do Banco Central do Brasil, segundo a Nota Explicativa nº 06/78:

- 1 - Propiciar às EPP alcançar a taxa de retorno, considerada por seus planos atuariais como a mínima necessária à viabilização do cumprimento dos compromissos das Entidades com seus respectivos par

- Concluído* ↓
- 1 - Cláudio Contador, em "Os Investidores Institucionais no Brasil", Rio, IBMEC, 1975, define investidor institucional como sendo o agente que mantém a maior parte de seu ativo ou de sua carteira de investimentos sob a forma de ações ou títulos representativos de participação societária; é chamado de institucional porque suas atividades reguladas por lei e sob controle do Governo.
  - 2 - Todas as Resoluções citadas neste item (2.5) são do Conselho Monetário Nacional,



ticipantes.

- 2 - Assegurar que as poupanças a serem acumuladas por tais Entidades venham a ser aplicadas nos setores mais relevantes da economia sob um enfoque de longo prazo.
- 3 - Fazer com que tais Entidades, em sua atividade investidora, venham a apresentar um comportamento harmônico com a política econômica governamental.

Importantes foram as limitações impostas pelo Conselho Monetário Nacional, evitando que as Entidades aplicassem em debêntures de poucas empresas ou em títulos de poucas instituições financeiras, fazendo com que houvesse uma diminuição de risco pela composição de uma carteira diversificada.

As limitações são para as aplicações em ações, cotas de fundos de investimentos, depósitos a prazo, letras de câmbio, letras imobiliárias, cédulas hipotecárias e debêntures, com recursos das Reservas Técnicas, como segue:

- a) não poderá haver concentração superior a 2% do valor das Reservas Técnicas em ações de emissão de uma mesma Companhia.
- b) não poderá haver concentração superior a 4% do valor das Reservas Técnicas nas aplicações em debêntures de emissão de uma mesma Companhia.
- c) não poderá haver participação em ações de qualquer companhia em montante superior a 10% do capital votante ou do capital total.
- d) não poderá haver concentração superior a 10% do valor das Reservas Técnicas não comprometidas em co

---

1 - A Resolução nº 460, de 23/02/1.973 estabelece que são - Reservas Técnicas Comprometidas as vinculadas a desembolsos de caixa programados para o curto prazo (1 ano) e Reservas Técnicas Não Comprometidas, as demais.

2 - Item IX, letras "a" e "e" da Resolução nº 460.

tas de um mesmo fundo da investimento.

- e) não poderá haver concentração superior a 10% do valor das Reservas Técnicas em certificados de depósito a prazo, letras imobiliárias, cédulas hipotecárias ou em letras de câmbio de emissão ou coobrigação de uma mesma instituição financeira.

As Reservas Técnicas das EFPP são constituídas de acordo com os critérios fixados pelo Conselho de Previdência Complementar, seu órgão normativo, e eram aplicadas, inicialmente, de acordo com a Resolução nº 460, da seguinte forma;

1 - Reservas Técnicas Comprometidas:

- a) mínimo de 50% em LTN ou ORTN, atual OTN.
- b) até 50% em depósitos a vista ou a prazo.
- c) até 50% em ações e debêntures de Companhias abertas.

2 - Reservas Técnicas Não Comprometidas;

- a) 10%, no mínimo, em LTN ou ORTN, atual OTN.
- b) 20%, no mínimo e 40%, no máximo, em ações e debêntures de Companhias abertas ou em cotas de fundos de investimentos.
- c) os remanescentes podem ser aplicados;
  - I - 20%, no máximo, em depósitos a prazo.
  - II- 20%, no máximo, em títulos de dívida pública.
  - III-40%, no máximo, em imóveis.
  - IV -40%, no máximo, em empréstimos a participantes, a custos não inferiores ao mínimo previsto nos respectivos planos atuariais.

As Reservas Técnicas das EAPP são constituídas de acordo com os critérios fixados pelo Conselho Nacional de Seguros Privados.

Quanto às Reservas Técnicas Comprometidas , as normas de aplicação eram idênticas às das EFPP.

As Reservas Técnicas Não Comprometidas obe

deciam às seguintes normas de aplicação;

- a) **15%**, no mínimo, em LTN ou ORTN, atual OTN,
- b) **20%**, no mínimo e **40%**, no máximo, em ações e debintu - res de Companhias abertas ou em fundos de investimen - tos.
- c) os recursos remanescentes poderiam ser aplicados nas seguintes modalidades de investimentos, observando o limite máximo de **20%** do Total das Reservas Técnicas - Não Comprometidas para cada uma:

I - Depósitos a prazo,

II - Títulos da Dívida Piública dos Estados e Municí - pios. Obrigações da Eletrobrás, Títulos com Cor - reção Monetária do BNDES e Letras Imobiliárias - de emissão do extinto BNH e da Caixa Econômica - Federal,

III- cédulas Hipotecárias ou imóveis de uso próprio - ou imóveis urbanos que não sejam destinados ao uso próprio, não compreendidos no Sistema Finan - ceiro da Habitação, bem como direitos resultan - tes da venda desses imóveis, vedada a aquisição - de terrenos que não se destinem a uso próprio.

As modalidades de aplicações foram sendo mo - dificadas no decorrer do tempo, em função das altera - ções ocorridas no mercado financeiro, sendo que a Re - solução nº **729**, de **24/03/82** alterou a Resolução nº **460**, de **23/02/78**; a Resolução nº **735**, de **28/04/82** al - terou a Resolução nº **729**, de **24/03/82**, Em **11/01/83** o Conselho Monetário Nacional editou a Resolução nº **794** que alterou profundamente as formas de aplicações das EPP, sendo que a mesma também foi alterada posterior - mente pelas Resoluções nº **964**, **1025** e **1123**, Em **11/08/86** o Conselho Monetário Nacional, pela Resolução - nº **1168**, revogou a Resolução nº **1123** de **15/04/86** e al - terou o item **I** da Resolução nº **794**, tendo o perfil - dos investimentos das EP? sido modificado conforme de - monstra o quadro a seguir;

QUADRO SÍNTESE Nº 2

APLICAÇÕES COÍPULSÓRIAS DOS FUNDOS DE PREVIDÊNCIA PRIVADA			
Modalidade de Aplicação	Res, 794, modificada pelas Resoluções 964/1.025	Resolução 1.168	
		Fundações ligadas a Estatais	Demais Fundações
Papéis Federais	Mínimo 20% em LTN e OTN	Mínimo 30% em cotas do FND	Mínimo de 30% em LTN, OTN, cotas FND e OTE
Papéis Estaduais	Mínimo de 10%	Zero	
Ações	Mínimo de 20%	Mínimo 25%	Mínimo 25%
Empréstimos a participantes	Máximo de 35%	Máximo 5%	Máximo 5%
Imóveis		Máximo 10%	Máximo 10%
Faixa Livre	15%	30%	30%

Fonte: Resolução 794 e Resolução 1.168 do Banco Central do Brasil,

Na comparação entre os novos limites e os vigentes anteriormente, a composição obrigatória de aplicação dos fundos sofreu as seguintes mudanças;

- 1) Obrigatoriedade de subscrição de Obrigações do Fundo Nacional de Desenvolvimento - FND, no mínimo de 30% de seus recursos, para as fundações ligadas a Estatais,
- 2) A composição mínima da carteira dos fundos fechados públicos e privados em ações passa de 20% para 25%.
- 3) Redução brusca da parcela de recursos aplicada em imóveis e empréstimos a participantes (20%),
- 4) Aumento de 15% na faixa livre,

Fica evidente a predominância dos papéis federais sobre os estaduais.

Pode-se concluir que desde a regulamentação

das EPP em 1.9 77-78 tem sido feito um rígido acompanhamento em relação à gerência dos recursos captados pelas mesmas.

Esse acompanhamento é de grande utilidade , pois o maior encargo delas demorará alguns anos para vir - complementação de benefícios em grande número - e é muito importante que nesse período de capitalização o gerenciamento seja feito com bastante eficácia. SÕ assim os benefícios futuros dos participantes estarão garantidos.

No primeiro capítulo foi evidenciada a estrutura atual da Previdência Social Oficial. Ela é válida, mas tem os seus limites. Neste capítulo foi traçado o perfil das EPP, abertas e fechadas, que têm, em princípio, a finalidade de complementar a Previdência Social Oficial. Também as EPP estão muito aquêm do que se poderia desejar em termos de suficiência para suprir a complementação da Previdência Social Oficial. Mas estão progredindo.

Em continuação, o terceiro capítulo pretende demonstrar o sistema de seguridade social dos Estados - Unidos da América que também tem o seu suporte de complementação baseado nos fvindos de pensão - os "Pension Funds". É válido o conhecimento do sistema previdenciário daquele - país para que se possa ter alguns parâmetros de avaliação da nossa atual previdência social e das mudanças que estão sendo propostas.

### CAPÍTULO 3

#### PREVIDÊNCIA SOCIAL OFICIAL E PREVIDÊNCIA PRIVADA NOS ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA

##### 3.1 - PREVIDÊNCIA SOCIAL OFICIAL

###### 3.1.1 - COMENTÁRIOS INICIAIS

Os maiores programas de Previdência Social nos EUA são os de manutenção da remuneração mediante aposentadorias por velhice e invalidez, pensões e seguro saúde. Os programas têm-se caracterizado por expansão rápida, grandes melhorias e ampla aceitação pública.

A primeira legislação sobre previdência social no país surgiu em 1.935, prevendo apenas a aposentadoria por velhice, vindo a se expandir rapidamente, com a inclusão de benefícios para os cônjuges e filhos dos aposentados.

Em 1.942 a previdência social dos EUA cobria apenas 60% dos trabalhadores e, num grande crescimento, chegou em 1.975 à cobertura de 90% da massa trabalhadora, - percentual este que chega a 95% se levados em conta os regimes especiais dos ferroviários.

Outros programas, além dos mencionados, também se expandiram muito, como por exemplo, o seguro desemprego, que abrange 80% dos trabalhadores e o seguro de acidentes do trabalho que existe em todos os Estados.

Existe ainda uma suplementação dos programas previdenciários que consiste em assistência às famílias com filhos dependentes, através de uma programa de auxílio administrado pelos Estados com participação do Governo Federal no custeio. Os idosos, inválidos e cegos necessitados são assistidos pelo Governo Federal, que administra e custeia os programas supletivos de assistência, sendo que os Estados podem suplementá-los. Outros programas para necessitados destinam-se às pessoas sem rendimentos ou com rendimentos muito baixos, e compreendem principalmente progr;i

mas de alimentação e assistência médica.

### 3.1.2 - HI3TÓRICO

Nos EUA, em virtude das privilegiadas condições econômicas e sociais, com abundantes recursos naturais e uma fronteira aberta, criou-se o conceito individualista, ou seja, o futuro seria provido individualmente mediante - trabalho, iniciativa e poupança, o que levaria à acumulação de recursos.

Entretanto, na segunda metade do século passado, com a expansão rápida da industrialização, a capacidade econômica elevou o padrão de vida e criou novos riscos - para a família, diminuindo a sua capacidade de cuidar dos seus membros. Em função disso, tanto as pessoas quanto os Governos Estaduais e Federal reconheceram que seria necessário criar mecanismos que fossem capazes de atender a certas contingências.

Inicialmente foi introduzido o seguro de acidentes do trabalho. Em seguida foi criada a aposentadoria para certas categorias de servidores públicos. Na primeira década deste século vários Governos Estaduais e Municipais já garantiam aposentadoria aos seus servidores.

A previdência social ficou esquecida, pela intenção da população em prover o seu próprio futuro, e em relação a outros países, ficou atrasada. Com a grande crise de 1.930, numerosas famílias dependiam quase que completamente de fatores alheios ao seu controle individual, para garantia do futuro. Os métodos antes utilizados para fazer face aos riscos econômicos do desemprego, velhice, morte e incapacidade já não eram satisfatórios, motivados pela crise econômica nacional. A ação federal tornou-se necessária pois os Estados e os Municípios, bem como a assistência - privada não dispunham de recursos para atender as crescentes necessidades da população. Foram então destinadas verbas e feitos empréstimos aos Estados para custeio de serviços sociais e programas de emprego e iniciados programas federais de auxílios de emergência e obras públicas.

Em 1.935, foi proposta pelo Presidente Franklin Roosevelt ao Congresso uma legislação ampla sobre proteção econômica, o que deu origem à Lei da Seguridade Social. Através desta lei foram instituídos dois programas - previdenciários de âmbito nacional; um, federal, de aposentadoria por velhice e pensões para os trabalhadores da indústria e do comércio, e outro federal e estadual, de seguro desemprego. Surgia aí a previdência social, motivada pela destruição de boa parte das economias das pessoas idosas e pela redução das oportunidades de emprego remunerado.

A mesma Lei estabeleceu ainda que o Governo Federal proveria os Estados de recursos para assistência financeira a determinadas categorias de pessoas necessitadas como os idosos, os cegos e os menores carentes. Instituiu ainda subsídios destinados à ampliação e ao reforço dos serviços médicos maternos e infantis, além de outros serviços sociais. Estava, portanto, instituída a assistência social.

Aquele programa inicial de aposentadoria - por velhice e pensões destinado somente aos industriários e comerciários foi rapidamente ampliado, chegando na década de 1950 à cobertura dos demais trabalhadores urbanos, inclusive os autônomos, bem como aos empregados domésticos e rurais, aos agricultores em geral, aos profissionais liberais, aos membros das Forças Armadas e a outros grupos.

No país, cada segurado recebe um número individual, que conserva durante toda a vida e que serve inclusive para identificar os recolhimentos de contribuições-feitos em seu nome, pois a previdência social mantém uma conta individual para cada um.

Para fazer jus aos benefícios, o trabalhador precisa estar "plenamente segurado", o que em geral significa que ele tem tantos "trimestres de cobertura" quantos são os anos decorridos entre os seus 21 e 65 anos de idade, fica inválido ou falece. Em alguns casos basta estar "temporariamente segurado", ou seja, contar "seis trimestres de cobertura" nos últimos treze trimestres.

Era princípio, são dependentes do segurado -



seus filhos, seu cônjuge e seus pais, em idades e outros requisitos que variam segundo a condição do dependente,

Em suma, nos EUA, a previdência social propriamente dita compreende três programas básicos; aposentadoria por velhice e pensões, aposentadoria por invalidez e seguro saúde.

O programa de aposentadoria por velhice e pensões vem desde 1,935, ano da Lei da Seguridade Social, e foi bastante ampliado por várias Leis posteriores. O programa de aposentadoria por invalidez surgiu em 1,955, por ampliação daquele primeiro programa e o seguro saúde surgiu em 1.965, conhecido como "Medicare" (atenção médica).

### 3.1.3 - 03 PRINCÍPIOS BÁSICOS

A previdência social dos EUA é obrigatória para todos os que exercerem qualquer atividade remunerada e obedece ainda a outros princípios básicos, como veremos:

- a) Manutenção do Rendimento do Trabalhador - princípio essencial, que visa manter ou reforçar o salário do trabalhador nos eventos previstos.
- b) Correlação entre Benefício e Contribuição - manutenção da ligação estreita entre a natureza contributiva e o caráter do programa,
- c) Direito aos Benefícios, Independentemente da Necessidade - garantia, aos segurados e aos seus dependentes, do direito aos benefícios para os quais contribuíram, independentemente de necessitarem deles ou não,
- d) Suficiência dos Benefícios - visa proporcionar benefícios que atendam as necessidades mínimas dos segurados e seus dependentes, independentemente do valor das contribuições, ou seja, os benefícios são proporcionalmente mais elevados para os segurados de salários mais baixos.

### 3.1.4 - PRESTACÕES DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

são apenas três os benefícios; aposentado -  
ria por invalidez, aposentadoria por velhice e pensão. Os  
serviços compreendem; o seguro saúde e os programas assif -  
tenciais. Além destes, também existem outros três progra -  
mas oficiais de natureza previdenciária; o seguro desempre -  
go, o seguro de acidentes do trabalho e o programa para a  
tender a incapacidade temporária.

a) Aposentadoria por Invalidez

A aposentadoria por invalidez independe de  
idade e é concedida após um período de carência de cinco a  
nos. O aposentado por invalidez, ao completar 65 anos de i  
dade, tem a sua aposentadoria por invalidez transformada em  
aposentadoria por velhice.

A incapacidade é avaliada pela perícia médi -  
ca a cargo da previdência social, sendo levadas em conta al  
gumas condições, como a idade, a educação e a experiência -  
de trabalho, fi permitido ao aposentado por invalidez o e  
xercício de atividade remunerada cuja remuneração, somada -  
ao benefício, não ultrapasse a 80% da remuneração anterior.

O valor da aposentadoria por invalidez é  
acrescido de cotas correspondentes ao cônjuge de 62 anos de  
idade ou mais e aos filhos de até 18 anos, ou 19 - se estu -  
dantes , de ambos os sexos, Também há um adicional corre^ -  
pondente ao cônjuge a partir de 60 anos de idade se o apo -  
sentado tiver filho menor de 16 anos, ou maior de 22 anos  
de idade, se inválido.

Valor da Aposentadoria por Invalidez; Para se chegar ao va  
lor, existem três etapas;

- 1 - Extraí-se a média dos salários do segurado durante todo  
o seu tempo de filiação á previdência social, com a cor  
reção monetária cabível, (esta etapa é possível pois to  
dos os segurados têm um cadastro particular e uma conta  
individualizada na previdência social)
- 2 - À média obtida aplica-se uma fórmula destinada a enqua -  
drá-la nos níveis salariais da época da concessão do be  
nefício, chegando-se a um valor básico.

3 - Ao valor básico aplica-se o percentual correspondente - ao benefício.

Os percentuais aplicáveis ao valor básico - conduzem a aposentadorias que, em média, correspondem a 30% da remuneração para os segurados de salário alto, 47% para os segurados de salário médio e 60% para os segurados de salário baixo, não considerados os acréscimos, se houverem.

Existe também um limite máximo e um limite-mínimo para o valor do benefício, calculados com base, principalmente, no tempo de serviço.

b) Aposentadoria por Velhice

A aposentadoria por velhice é devida a partir dos 65 anos de idade ou, com valor reduzido, a partir - dos 62, tanto para homens quanto para mulheres,

É permitido ao aposentado por velhice o exercício de atividade remunerada, cuja remuneração somada - ao benefício, não ultrapasse a 80% da remuneração anterior.

O valor da aposentadoria por velhice e a acredido de cotas correspondentes ao cônjuge de 62 anos de idade ou mais e aos filhos de até 18 anos, ou 19 - se estudantes, de ambos os sexos. Também há um adicional correspondente ao cônjuge a partir dos 60 anos de idade se o aposentado tiver filho menor de 16 anos, ou maior de 22 anos, se inválido.

Valor da Aposentadoria por Velhice; para se chegar ao valor são percorridas as mesmas etapas já citadas na aposentadoria por invalidez. Em relação à terceira etapa, aplica-se o percentual correspondente ao benefício, que varia segundo se trate de benefício pleno ou reduzido. Por exemplo; o segurado que se aposenta aos 65 anos de idade faz jus a 100% do seu valor básico. O que se aposenta aos 62 anos de idade faz jus a apenas 80% do seu valor básico. Por outro lado, depois dos 65 anos de idade há um acréscimo de 3% para cada ano de retardamento.

Os psrcentuais aplicáveis ao valor básico , conduzam a aposentadorias compreendidas entre 30 e 60% do - valor da remuneração, conforme visto na aposentadoria por invalidez.

Existe também um limite máximo e um limite- mínimo para o valor do benefício, calculados com base, prin- cipalmente, no tempo de serviço,

c) Pensão

A pensão devida aos dependentes do segurado falecido, independe da idade dele, mas está vinculada à ida- de dos mesmos. il devida á viúva ou viúvo de 60 anos de ida- de ou mais, ou inválido, e a qualquer um deles, independen- temente de idade, se o segurado deixou filho menor de 16 a- nos de idade ou inválido, Ê devida também ás filhas e f^ lhos solteiros menores de 18 anos, ou 19 - se estudantes, ou de qualquer idade, se inválidos, desde os 22,

Os dependentes do segurado falecido têm d^ reito também a um pecúlio ou auxilio-funeral para as últi- mas despesas com a doença dele ou com o seu sepultamento,

A viúva ou viúvo recebendo também benefício dos cofres públicos, fora da previdência social, tem o seu valor descontado do benefício da previdência social.

Valor da Pensão ; corresponde a um percentual aplicado so- bre o valor básico (já definido anteriormente na aposentado- ria por invalidez), Por exemplo: o cônjuge que se aposenta aos 65 anos e cada filho dependente tem direito a um benefí- cio de 50% do valor básico, O valor total da pensão é limi- tado para evitar que a família fique em melhores condições- de vida após o falecimento do segurado. Esse limite varia- de acordo com a faixa salarial,

d) Seguro Saúde

0 "medicare'", como é conhecido o se- de, destina-se à população com idade de 65 anos ou mais, ou aos gravemente incapacitados, coarindo grande parte dos -

seus gastos médicos.

são dois os subprogramas do "medicara";

- 1 - Seguro Hospitalar; destinado a cobrir as despesas com -  
internação hospitalar, pelo período de até 60 dias e  
acima de cerca de 50 dólares diários, e com assistência  
médica após a internação, quando necessária. É um segu  
ro obrigatório e o seu custeio provém de uma parcela  
das contribuições globais para a previdência social.
- 2 - Seguro Médico; destinado à suplementação do seguro hos-  
pitalar, de caráter facultativo e cobre até 80% do va  
lor da conta dos clínicos e cirurgiões, além de outros  
serviços. Seu custeio provém de prêmios individuais à  
base de 1/3 e de subsídios federais, o restante.

0 "medicare", em ambos subprogramas,  
cutado em grande parte por seguradoras privadas e entidades  
especializadas da área médica, que apreciam os pedidos e e  
fetuem os pagamentos, segundo as diretrizes e sob a superv  
são da Administração do Custeio da Assistência Médica.

Como complementação ao "medicare", existe -  
também na área de saúde um programa de assistência médica -  
gratuita, o "medicaid" (ajuda médica), sem falar na ampla  
rede privada de seguro saúde,

Os IuUA não dispõem de um programa oficial -  
de assistência médica.

#### e) Programas Assistenciais

Ao lado dos programas previdenciários, a  
Lei de Seguridade Social estabelece outros programas de as  
sistência social que concedem auxílios em dinheiro às pe\_s  
soas necessitadas, incluindo também titulares de benefícios  
previdenciários de valor reduzido. Os dois programas prin-  
cipais são o de Assistência Supletiva e o de Ajuda às Famí-  
lias com Filhos Dependentes. Como reforço a estes dois pro  
gramas principais, existem os programas de Assistência Médi  
ca, Assistência Alimentar e Assistência Geral.

- 1 - Assistência Supletiva; reúne os programas assistenciais para idosos, cegos e inválidos necessitados e é instituído a nível federal.

A assistência supletiva consiste em auxílios em dinheiro às pessoas já citadas, de rendimentos não superiores a um limite estabelecido e que não possuam bens de valor também não superior a um determinado limite estabelecido. O limite mínimo de idade é de 65 anos e os conceitos de invalidez são os mesmos adotados pela previdência social no caso de aposentadoria por invalidez. O valor do auxílio mensal fica em torno de 300 dólares por pessoa e 500 dólares por casal, com reajustes anuais nas mesmas bases dos benefícios da previdência social.

O custeio da assistência supletiva é feito pelo Governo Federal com recursos da receita tributária geral e a prestação da assistência é feita pelos órgãos locais da previdência social ou por órgãos estaduais ou locais de bem-estar social. Os Estados, que livremente podem se encarregar da sua prestação, têm ampla liberdade no tocante à aplicação dos critérios e diretrizes.

- 2 - Ajuda às Famílias com Filhos Dependentes; tem por finalidade ajudar financeiramente as famílias com filhos dependentes, que estejam em situação difícil causada por incapacidade ou morte do seu chefe, abandono do lar por ele ou ela ou ainda, em alguns Estados, desemprego dele ou dela. As condições dessa ajuda, em vigor em todo o país, são estabelecidas pelos Estados, que para o seu custeio são subsidiados pelo Governo Federal e também utilizam recursos próprios e se encarregam da sua execução. Os subsídios federais estão condicionados à observância de diretrizes gerais bastante flexíveis e seu valor é sensivelmente maior em relação aos Estados de menores recursos.

- 3 - Assistência Médica; como no país não há nenhum programa oficial de assistência médica, é oferecida uma ajuda para despesas médicas, o "medicaid", destinada às pessoas

necessitadas, geralmente às mesmas que recebera a assistência supletiva ou a ajuda às famílias cora filhos de dependentes.

O "medicaid" é custeado pelo Governo Federal e pelos Estados onde existe, devendo abranger todas as pessoas que, a critério Estadual, necessitem de assistência médica e não disponham de recursos para pagá-la.

- 4 - Assistência Alimentar; custeado pelo Governo Federal com recursos provindos da receita geral de impostos e administrado pelo Ministério da Agricultura, o programa de assistência alimentar consiste na distribuição às pessoas ou famílias necessitadas, de carnês para compra de alimentos no comércio varejista em geral, O programa é executado em todo o país, principalmente pelos órgãos locais de bem-estar social,
- 5 - Assistência Geral; custeada pelos Estados, em conjunto por eles e pelas localidades ou, em alguns casos, exclusivamente pelas localidades, o programa de assistência geral é executado pelos órgãos estaduais ou locais de bem-estar social, prestando assistência às pessoas necessitadas que não se enquadram em nenhum outro programa assistencial ou que, mesmo enquadradas, não recebem ajuda suficiente para as suas necessidades mínimas.

f) O Programa do Seguro Desemprego

O seguro desemprego é uma importante programa oficial de natureza previdenciária, anterior à própria Lei da Seguridade Social de 1,9 35 que lhe conferiu caráter federal, mantendo-o no âmbito estadual, que cobre cerca de 30% dos trabalhadores do país,

são bastante variáveis as condições do seguro desemprego de um Estado para outro. Geralmente o valor se situa em torno de 50% da remuneração anterior do trabalhador até um teto representado quase sempre por um percentual do salário médio do Estado, A duração do ba



nefício, na maioria dos Estados, é de 26 semanas, no máximo, podendo ser estendido por mais 13 semanas em períodos de desemprego agudo.

Somente as empresas custeiam o programa do seguro desemprego, com uma contribuição mensal à base de 3,4% do salário de cada empregado, limitado esse salário a um teto em torno de 6.000 dólares anuais. Há uma redução, a título de incentivo, para as empresas onde é menor a incidência de desemprego.

O programa é supervisionado pelo Governo Federal através do Ministério do Trabalho e cada Estado regulamenta o seu próprio programa, inclusive no que se refere às respectivas condições, encarregando-se da arrecadação das contribuições, pagamento dos benefícios e demais tarefas executivas.

g) O Programa do Seguro de Acidentes do Trabalho

O programa do seguro de acidentes do trabalho, custeado pelas empresas, é destinado à cobertura do acidente ou doença que resultem do emprego ou ocorra no curso dele. É um programa estadual obrigatório, a cargo do Ministério do Trabalho, que em 1.979 abrangia 89% da força de trabalho,

O trabalhador vítima de acidente ou doença do trabalho faz jus a benefícios em dinheiro em caso de incapacidade temporária ou invalidez, bem como a assistência médica e reabilitação profissional e, em caso de morte, a sua família tem direito a pensão,

Embora sejam bastante variáveis as condições de um Estado para outro, o benefício corresponde, em média, a cerca de 67% do salário da época do acidente.

No caso de invalidez ou morte por acidente do trabalho, o seguro respectivo e a previdência social se superpõem, mas quando a soma dos benefícios passa de 30% da remuneração anterior, a da previdência social é



reduzido, para que o total se enquadre nesse limite.

O processo de cobertura do risco profissional também é muito variável de Estado para Estado, A maioria deles admitem que as empresas contratem o seguro - com seguradoras particulares. Outros exigem que ele se ja feito em instituições oficiais próprias e em outros a inda, a instituição oficial compete com as seguradoras - privadas.

h) O Programa para Atender a Incapacidade Temporária

É um programa que abrange cerca de 67% da massa trabalhadora, dando proteção em caso de incapacida de temporária para o trabalho por causas de natureza não ocupacional.

As empresas estão obrigadas a garantir aos seus empregados este programa, quase sempre em virtude - de ajustes trabalhistas.

2 um programa estadual, sendo que o Est. é quem estabelece as condições do mesmo e se encarrega - do pagamento dos benefícios, independentemente de outros a que os empregados tenham direito,

O custeio do programa é de exclusivo encar go das empresas.

3.1.5 - O CUSTEIO DAS PRESTAÇÕES

O sistema de custeio da previdência social dos Estados Unidos é basicamente bipartite, ou seja, calca do era contribuições dos segurados, incidentes sobre os sa lários, e das empresas, em importância igual à soma das con tribuições dos seus empregados. Apenas algumas despesas ef peclficas são cobertas com recursos da receita tributária - geral. Ilã um limite máximo para a base de incidência da - contribuição, tanto do empregado como do trabalhador autôno mo.

O empregado contribui para o custeio dos be

nefícios em dinheiro à base de 5,4% (aposentadorias e pensões) e de 1,3% para o custeio do seguro saúde, totalizando 5,7%, sendo essa também a taxa de contribuição da empresa - com relação aos seus empregados. O trabalhador autônomo - contribui com cerca de uma vez e meia a contribuição do empregado. As taxas tem sido aumentadas gradativamente, com previsão de, a partir de 1.990, chegarem a 7,65% para o empregado e a empresa e a 10,75% para o trabalhador autônomo.

O produto das contribuições é recolhido em fundos separados, em relação a cada programa básico, sendo utilizados para pagamento das prestações e das despesas administrativas.

A gestão dos fundos cabe a um Conselho integrado pelos Ministros da Fazenda, que o preside, do Trabalho e da Saúde e Serviços Humanos.

### 3.1.6 - A ADMINISTRAÇÃO DOS PROGRAMAS DE PREVIDÊNCIA SOCIAL

Cabe ao Ministério da Saúde e Serviços Humanos a gestão dos programas de previdência social e ao Ministério da Fazenda a arrecadação das contribuições, que são recolhidas juntamente com o imposto de renda, e o pagamento dos benefícios.

No Ministério da Saúde e Serviços Humanos os benefícios em dinheiro estão a cargo da Administração da Previdência Social e o seguro saúde a cargo da Administração do Custeio dos Serviços de Saúde.

Em todo o país a previdência social conta com cerca de 1.300 órgãos locais que recebem inscrições de segurados, ajudam segurados e empresas a corrigirem erros referentes a salários e contribuições, orientam os interessados em relação ao requerimento de benefícios e preparo da documentação e prestam aos segurados, dependentes e empresas informações sobre direitos e obrigações.

No ano de 1.981 o custo das despesas administrativas correspondeu a apenas 1,24% do valor total dos pagamentos de benefícios

### 3.1.7 " A3 PERSPECTIVAS B TENDÊNCIAS

Em função do grande encargo financeiro para fazer face aos compromissos da previdência social, dificuldades financeiras surgiram na década de 70 e levaram a uma tomada de posição para solucionar o problema.

Para se ter conhecimento do tamanho desses encargos, basta dizer que em 1.982, auge da crise, foram pagos benefícios no valor de 124 bilhões de dólares a 24 milhões de trabalhadores aposentados e seus dependentes e a 7 milhões de pensionistas de trabalhadores falecidos. Essas cifras, somadas aos demais programas, sobem para 210 bilhões de dólares e 36 milhões de pessoas.

Foram tomadas medidas para reforço do cufteio, visando equilibrar o orçamento previdenciário, mas estas foram prejudicadas em função do desempenho da economia - que não se comportou como era esperado. Assim é que, durante os últimos meses de 1,9 32, não teria sido possível pagar os benefícios da previdência social, se uma lei especial - não tivesse autorizado o fundo de aposentadoria por velhice e pensões a recorrer, temporariamente, a empréstimos dos fundos de aposentadoria por invalidez e de seguro saúde, que estavam em melhores condições. Mas a situação estava tão difícil que, se tais empréstimos fossem autorizados por tempo indefinido, os recursos de todos os fundos não tardariam a esgotar-se.

Como se tornava imprescindível encontrar - vima solução adequada e definitiva, foi criada a Comissão iia cional de Seguridade Social, bipartidária e integrada por nove pessoas de alta qualificação e sem vinculação oficial, para estudar profundamente a previdência social e seus programas e formular sugestões para a sua melhoria.

Em 1.981 a Comissão apresentou o seu relatório ao Presidente da República e ao Congresso, intitulado - "Social Security in America's Future" (A Seguridade Social no Futuro dos Estados Unidos), compreendendo uma importante síntese da matéria, além de valiosas análises dos seus as

pectos básicos, bera corx) conclusões e recomendações.

A Comissão examinou detidamente as seguintes questões fundamentais:

- 1 - A previdência social e programas afins, inclusive o "medicare" e a assistência supletiva, são a melhor forma de garantir a substituição do salário e a assistência médica aos trabalhadores aposentados por velhice ou in validade e seus dependentes?
- 2 - Se não são, que programa ou combinação de programas pode ser uma forma mais adequada?
- 3 - Se a seguridade social é a melhor estrutura de que se dispõe, o que deve ser feito para melhorá-la e torná-la financeiramente sólida?

A conclusão foi basicamente no sentido de que "a previdência social obedece a princípios válidos" e "é a melhor estrutura de substituição da remuneração para os Estados Unidos".

A segunda questão já estaria prejudicada, mas o relatório observa que as principais alternativas são muito caras, pouco confiáveis tecnicamente ou limitadas quanto à cobertura e benefícios e todas criariam problemas na transição do sistema vigente para elas,

A resposta à terceira questão é objeto de 88 recomendações referentes a custeio, aposentadoria por velhice, trabalho de aposentados, valor dos benefícios, benefícios por invalidez, recurso das decisões, disposições diversas sobre benefícios, ampliação da previdência social e do seguro hospitalar, "medicare", reembolso pelo "medicare" e custos dos serviços de saúde, assistência supletiva, "medicaid", administração dos programas, previdência privada e outros pontos.

A principal recomendação é no sentido de que a previdência social não deva ser custeada apenas mediantes contribuições dos segurados e das empresas, tornando-se necessário reforçar seus orçamentos com recursos provenientes da receita tributária geral.

Outras recomendações são as seguintes;

- a) o reajustamento dos benefícios nunca deve ser superior - ao dos salários.
- b) o limite mínimo da idade para a aposentadoria por velhice deve ser elevado de 65 para 68 anos a partir do ano **2.001**.
- c) volta ao regime autárquico, inclusive para que, gerando seus próprios fundos, a previdência social não fique à mercê de restrições orçamentárias capazes de afetar a regular execução do seu plano de benefícios.

Por essas recomendações de importância relevante e por outras de menor monta, a Comissão acredita que suas sugestões poderão "restaurar a solidez financeira da previdência social, consolidar a confiança pública sobre a qual ela repousa e concorrer para o seu aprimoramento",

O Relatório ressalva, todavia, que a estabilidade tem limites e que "planejar a previdência social seria mais fácil se o futuro fosse mais claro".

As atuais dificuldades da previdência social prendem-se, em última análise, nos Estados Unidos como no Brasil e em numerosos outros países, à sua estreita ligação com variados setores da ordem econômico-social, como demografia, sociologia, saúde e sobretudo economia. Ainda no entender da Comissão, "a estabilidade financeira da previdência social está intimamente ligada à saúde da economia". Daí, para finalizar, a importância desta outra passagem do seu Relatório: "As dificuldades financeiras da previdência social decorrem de condições econômicas fora do seu controle. Os problemas da economia são profundos e sérios. Incluem-se entre eles uma taxa de inflação que dobrou o custo de vida em oito anos, a incapacidade de reduzir o desemprego e uma taxa de aumento da produtividade cuja média tem sido de apenas 2,2% nos últimos dez anos, bem abaixo da da grande maioria dos países industrializados. O desemprego reduz o fluxo da receita da previdência social. A inflação não-compensada pelo aumento da produtividade corrói mais ainda os seus recursos, pois os pagamentos dos benefícios aumentam -

autoraaticamente com a elevação dos preços, A produtividade reduzida agrava os efeitos tanto da inflação como do desemprego. A menos que o país possa atenuar seus problemas econômicos, a previdência social exigirá taxas acima do que o público poderia suportar, A essa altura, a única saída será a redução dos benefícios para que o sistema possa autofinanciar-se".

Existe nos Estados Unidos, com sólida estrutura e vasta abrangência, como veremos em seguida, a Previdência Privada, com seus "Pension Funds" (Fundos de Pensão) cujos benefícios se colocam como suplementação ao benefício básico fornecido pelo seguro social. Dado o caráter distributivo do seguro social dos EUA, ou seja, beneficiar mais os que não têm outros recursos<sup>(1)</sup> e se equalizar os benefícios conferidos em um mínimo necessário para a sobrevivência, os planos de pensão, além de serem planos de suplementação oferecem mais benefícios para trabalhadores que recebem antes da aposentadoria salários e rendimentos superiores ao mínimo do seguro social,

Com o intuito de evidenciar esta característica do seguro social nos EUA, a tabela a seguir apresenta o benefício social básico estipulado no título II do "Social Security Act" para uma pessoa aposentada em 01/01/1975 com 65 anos de idade.

TABELA 1

	(US\$)			
Salário Final	9,000	15,000	25,000	50,000
Valor do Benefício Social "	3,544	3,795	3,795	3.795
Benefício como % do Salário Final	39,4	25,3	15,2	7,6

1 - Para este fim é utilizado o teste de ganhos ("social security earnings test"), introduzido em 1,963 que desconta até 100% do benefício social caso o trabalhador tenha outras fontes de renda em excesso a um padrão mínimo.

### 3.2 - REVIDÊNCIA PRIVADA

#### 3.2.1 - COMENTÁRIOS INICIAIS

Os estudos feitos em países onde já se tem alguma experiência com fundos de pensão e outras modalidades similares de complementação de aposentadoria, especialmente os Estados Unidos, mostraram grande desigualdade na abrangência dos planos. Existe grande concentração de assalariados de grandes empresas participantes dos planos, enquanto poucos empregados de pequenas empresas têm oportunidade de participar.

Nos EUA, 45% de toda a mão-de-obra do setor privado participa de algum fundo de pensão. Grande maioria desta parcela da população trabalha em grandes empresas. De outra parte, a maioria dos que não participam são empregados de pequenas empresas.

Observa-se assim que existem fortes indícios de que quase a metade dos trabalhadores americanos não têm a oportunidade de participar nos fundos de pensão. Não é que não queiram, mas que não lhes é dada a oportunidade.

várias razões são apontadas para explicar estas deficiências dos planos complementares de aposentadoria. Dois se destacam para explicar o fenômeno. Em primeiro lugar, os problemas financeiros e administrativos encontrados pelas pequenas empresas para organizarem fundos de pensão. Tendo um pequeno número de empregados, o total arrecadado é reduzido, não gerando um volume de operação que permita aproveitar as economias de escala. A segunda razão, bem típica da organização social americana, é que nestes setores de grande número de pequenas empresas, os trabalhadores não são organizados sindicalmente.

Um dos fatores fundamentais a explicar o crescimento dos fundos de pensão nos Estados Unidos foi o interesse e a ação do trabalho organizado. Como nestes setores diluídos em grande número de empresas não existem sindicatos fortes, não houve o crescimento dos fundos de pensão.

~  
são.

Apesar de não ser fácil divisar uia sistema-  
que ao mesmo tempo seja voluntário, descentralizado e que -  
tenha abrangência potencial universal, não é difícil pensar  
ein normas ou mecanismos que reduzam o problema. ?or exem -  
pio, a o^anização de planos por grupos de empresas de um  
mesmo setor e/ou região geográfica pode superar os proble -  
-""^as de escala mínima. Igualmente a organização de planos -  
de aposentadoria complementar aberta (montepios) permite -  
que mesmo que a empresa não organize seu plano, seu emprega  
do pode se filiar a um montepio.

Legislação em vigor, desde 1.9 74, estabele-  
ce na Inglaterra normas abrangentes de cobertura para a pre -  
vidência complementar. Da mesma forma o sistema francês -  
tem ampla cobertura e apresenta várias opções aos partici -  
pantes.

No caso específico do 3rasfl, a preocupação  
da legislação foi no sentido de não permitir discriminação-  
dentro das empresas. Não há, no entanto, preocupação de  
discriminação entre empregados de diferentes empresas. A  
Lei exige que uma vez organizado um plano de aposentadoria-  
complementar..d,gat^P ^2. uma gmpresa ele seja potencial e eff  
tivamente universal.<sup>(1)</sup> Mas se a empresa não patrocinar um  
plano, seus empregados não serão cobertos.

*Wojos  
Ludo*

Para sanar esta falha seria preciso alterar  
^ legislação de forma a estimular ou mesmo forçar as empre  
sas a organizarem modalidades de aposentadoria complemen -  
tar ou criar condições para que os empregados de empresas -  
que não tenham planos próprios possam também ter acesso ,  
em condições similares, a outros programas de aposentadoria  
■^ompi ementar.

---

1 - A Lei nº 6.435, de 15/07/1.977 e os decretos que a regu-  
lamentaram estabelecem que, além de não poder haver dis-  
criminação é necessária a adesão de, no mínimo, 50% dos  
empregados da patrocinadora.



### 3.2.2 - HISTÓRICO

O primeiro fundo de pensão privado nos EUA foi organizado pela "American Express Company" em 1.875, e provia aposentadoria para trabalhadores com mais de 60 anos de idade e que haviam trabalhado para a companhia ao menos 20 anos. Seguindo este exemplo, durante os fins do século-passado outras companhias de estrada de ferro e similares - estabeleceram programas de aposentadoria, tendência que se manteve no início do século vinte.

Logo outras indústrias como concessionárias de serviços públicos, siderúrgicas, petróleo, bancos e outras grandes empresas manufatureiras se juntaram às estradas de ferro, organizando programas de aposentadoria para seus empregados. Um desenvolvimento importante, apesar de incipiente, foi a constituição de programas organizados por sindicatos de trabalhadores. É estimado que na passagem do século existiam menos que dez planos privados de pensão, cerca de cem em 1.910 e mais de duzentos e cinquenta em 1.920, sendo que até 1.900 a quase totalidade era referente a empresas ligadas a estradas de ferro.

A característica central destes planos era de serem financiados pelos empregadores e de caráter voluntário, ou seja, apesar do acordo efetuado entre trabalhadores e a respectiva empresa não havia obrigação legal do seu cumprimento. Ao mesmo tempo, as condições do programa eram de livre arbítrio dos empregadores.

O primeiro e importante diploma legal fundos de pensão privados ocorreu em 1.926 através de uma emenda do Senado americano no "Revenue Act", de 1.921. Por esta emenda as empresas foram contempladas com isenção de imposto de renda referente às suas contribuições para constituição de fundos de pensão, ulteriormente este problema não fora levantado em grande parte pela inexistência de imposto de renda sobre pessoas jurídicas, que nos EUA se iniciou apenas em 1.909. Esta isenção tributária foi aperfeiçoada e ampliada em leis fiscais posteriores, dando o aparato legal que vigora até hoje.

A participação efetiva ao governo na constituição da fundos de pensão data de 1.921, com o "Civil Service Retirement Act" que previa cobertura para a grande maioria dos servidores públicos federais, enquanto os servidores estaduais e municipais foram beneficiados com diversos programas durante a década de vinte.

Durante as décadas de 20 a 40 houve um grande aumento de fundos de pensão nos EUA, Cerca de 22,5% da força de trabalho industrial já estava participando de esquemas privados de aposentadoria por volta de 1.9 50.

Cumpra observar que os fundos de pensão tiveram grande crescimento durante os anos da segunda guerra. Os analistas costumam apresentar duas J.m^ ortantes razões para este fato; as restrições salariais do período de guerra e os elevados impostos do período. Nestas condições tornou-se mais fácil e mais rentável para as empresas oferecerem aumentos salariais diferidos a seus empregados, ou o que significa prometer vantagens para as futuras aposentadorias por intermédio de fundos de pensão. A importância destas observações reside no fato de haver-se solucionado os problemas de períodos de crise através de vantagens para épocas posteriores. Se bem que períodos de guerra gigr.am..... u ma psicologia social atípica, este fato empírico e histórico parece de grande relevância.

### 3.2.3 - O SISTEMA DE PREVIDÊNCIA PRIVADA E OS SINDICATOS

Além da existência do seguro social já citado no item 3.1, um outro elemento é bastante importante para entender o funcionamento dos fundos de pensão nos EUA: a ação organizada dos sindicatos de trabalhadores. Em 1.949 a Suprema Corte dos Estados Unidos decidiu que o programa - "13ê\*~pensões era passível de negociação coletiva entre trabalhadores e empresas.

Interessante notar que anteriormente os sindicatos se opunham a planos de pensão sob a alegação de que estes programas eram uma forma de evitar a organização dos trabalhadores que seriam ameaçados de perder os benefícios-

dos planos, caso antrassem era greve, Kouve, neste período, uma mudança de atitude dos sindicatos, referendada e estimulada pela sentença da Suprema Corte. Os trabalhadores organizados passavam a incluir os fundos de pensão e outros benefícios no rol de suas negociações coletivas com empresas. Em consequência, muitos planos deixaram de ser uma questão de escolha voluntária e unilateral do empregador para se tornar em um elemento essencial no processo de barganha coletiva.

Com esta alteração observou-se um grande **crescimento** de fundos de pensão em empresas de . . . . . médio e grande porte e houve um grande aumento no número de trabalhadores cobertos por planos de pensão negociados em acordos coletivos de trabalho.

Apesar da considerável mudança da opinião a respeito de fundos de pensão a partir dos anos de grande pressão da década de 30, muitos líderes sindicais ainda consideraram o mecanismo de fundos de pensão com ceticismo. De fato, muitos dos líderes esperam que pressionando as empresas para maiores contribuições para os fundos, isto criaria um ambiente favorável entre os políticos e a comunidade empresarial para ampliar o seguro social. Este desejo está longe de se materializar e os fundos continuam a se multiplicar. Hoje os recursos dos fundos de pensão se constituem na maior carteira de ativos que existe nos EUA. |E

De fato, o crescimento dos fundos de pensão foi tão expressivo que estes ativos dos trabalhadores valem mais que os ativos das empresas que os empregam.

De acordo com os dados da revista "Fortune" (maio de 1.976) e do "Institutional Investor" (janeiro de 1.977), entre as 100 maiores corporações nos Estados Unidos, haviam 9 onde os ativos dos fundos de pensão dos trabalhadores era maiores ou iguais ao valor do capital da empresa; - 22 onde o valor dos fundos era maior ou igual à metade do valor do capital acionário e 20 onde o valor dos fundos era maior que 25% do valor de todos os ativos das companhias.

Aproximadamente 46% de toda a mão-de-obra -

do setor privado é atualmente participante de algum fundo de pensão,

· fi quase um consenso entre os autores americanos, que os sindicatos têm sido, nos últimos trinta anos, o mais importante fator para o crescimento e a abrangência de cobertura dos fundos de pensão nos Estados Unidos, Este fato tem uma importância crucial na medida em que os sindicatos passem a exigir um controle maior sobre a aplicação - destes fundos.

Em livro editado em 1,978, Rifkin e Barber defendem uma posição quase revolucionária. Partindo do fato de que os recursos globais dos fundos de pensão, em 1,978 > tinham um valor superior a 500 bilhões de dólares e as contribuições para os fundos de pensão são a fonte mais importante de recursos para novos investimentos nos Estados Un^ dos, os aããdfes citados acima levantaram a questão de quem é realmente proprietário do estoque de capital, O crescimen to dos fundos de pensão nas últimas décadas redefiniu a na tureza da propriedade da economia americana:

"Antes da 2^ Grande Guerra, a América era majoritaria mente ura sistema capitalista de propriedade privada, Não o é mais. Fundos de Pensão, esta nova fonte de capital, não é de propriedade pública nem privada, Es tes fundos representam uma nova forma de propriedade que se apresenta mais ou menos no meio, Apesar de le galmente representarem salários diferidos de milhões de trabalhadores americanos, os fundos de pensão não são diretamente controlados por seus beneficiários. Os fundos de pensão se classificam em uma nova e úni ca categoria, Não sendo completamente nem de propri edade privada nem de propriedade pública, é na verda de uma forma de capital 'social\*, Porque os fundos se classificam nesta nova e ainda vagamente definida categoria, muitas forças antagônicas lutam por seu controle e uso",

fi bastante provável que a economia amer^ cana esteja passando por uma fase de grande transforma

Capital Social

ção estrutural. Caso se luantenha a tendência de crascimen-  
to dos fundos de pensão e caso os sindicatos passem a exer-  
cer um maior controle sobre a aplicação de seus recursos -  
observar-se-ã uma radical mudança na forma de organização -  
social e econômica a partir da participação dos trabalhado-  
res, organizados em sindicatos, na alocação dos recursos pa-  
ra investimento e na prÕpria propriedade do estoque de cap^  
tal.

#### 3.2.4 - ALGUMAS CARACTERÍSTICAS DOS PLAITOS

Os benefícios médios pagos pelos fundos de pensão calculados para o ano de 1.975, supondo um trabalha-  
dor com 30 anos de serviço foram calculados por um estudo -  
do "Bankers Trust Company"<sup>(1)</sup>. Neste estudo, sumariados na  
tabela 2, os planos são divididos em duas categorias. Uma  
engloba os planos onde os benefícios são calculados a par-  
tir do nível de remuneração do período imediatamente anteri-  
or ã aposentadoria (últimos 3 a 5 anos), os chamados "final  
pay plans". A outra categoria engloba os benefícios que  
são calculados a partir de uma média dos salários durante-  
toda a carreira do empregado: "Career Average Plans".

TABELA 2

Benefícios Médios dos Fundos de Pensão-1.975

Salário Final em dólares	Final Pay Plans	Career Ave rage Plan's	Média Geral	Seguro Social
9.000	30%	28%	29%	39%
15.000	33%	31%	32%	25%
25.000	36%	35%	35%	15%
50.000	33%	37%	38%	3%

Em anos recentes, em grande parte devido ã  
inflação, e à nova legislação sobre aposentadoria (Employee

---

1 - Bankers Trust Company - 19 75 Study of Corporate Pension  
Plans, New York, 1975.

Retirement Income Security Act - ERISA) houve substancial - alteração nos níveis de benefícios médios.

O cálculo da tabela 3 supõe um trabalhador que se aposenta com a idade de 65 anos e com 30 anos de serviço.

TABELA 3  
Benefícios Médios-1979

Salário Final em Dólares	Fundos de Pensão + Seguro Social	Seguro Social
7.500	75% - 90%	56%
10.000	70% - 90%	53%
15,000	70% - 90%	47%
20,000	60% - 80%	37%
30,000	55% - 75%	26%
40,000	50% - 70%	21%
50,000	50% - 70%	16%
75,000	45% - 65%	12%

A nova lei promulgada pelo Presidente Ford, no dia do trabalhador de 1,974 (ERISA) estabeleceu alguns padrões mínimos para os fundos de pensão. Se é verdade que a maioria dos planos, especialmente levando-se em conta o número de participantes, já obedecia estes padrões mínimos, a nova lei tornou compulsória e universal a obediência a estes mínimos. Talvez a grande alteração introduzida pela lei foi a de tornar a empresa responsável, solidariamente, pelos recursos dos fundos.

E esta foi a grande mudança. Regan, Trevnor e Priest (1976)<sup>(1)</sup>, na conclusão afirmam que apesar das contradições e ambiguidades:

"Com o surgimento da ERISA, o jogo de pensões tornou-se abruptamente sério,,, A velha questão 'O trabalhador receberia o seu benefício?' foi trocada para -

1 - The Financial Reality of Pension Funding under ERISA, -  
Dow Jones - Irwin, 1,976.

'Quem pagará as despesas?'

E comentando as possíveis e alegadas quei -  
xas de que o novo sistema geraria grandes custos às erapre -  
sas privadas os autores comentam;

"ERISA só pode ser vista como confiscatória por em -  
presas que não pretendiam honrar suas promessas de  
pensão. Se elas pretendem de fato pagar os benefíci  
cios, as provisões da ERISA não impõem penalidades -  
indevidas; estas provisões simplesmente exigem o cum  
primento das promessas feitas pelos organizadores -  
dos planos e aceitas pelos participantes."

Além de impor a responsabilidade solidária-  
da empresa patrocinadora a nova lei impõe os seguintes re  
quisitos principais;

- a) Participação nenhum empregado com mais de 25 anos e com  
mais de um ano de serviço, ou contratado mais que cinco  
anos antes da idade normal de aposentadoria, pode ser ex  
cluído da participação do plano de pensão da companhia;
- b) "Vesting" (Resgate) - os planos precisam escolher um dos  
três esquemas mínimos;
  - 1 - 100% "vesting" após dez anos de serviço;
  - 2 - "vesting" gradativo;-25% após os primeiros cinco a -  
nos, mais 5% ao ano do 6º ao 10º ano, mais 10% ao a -  
no do 11º ano ao 15º ano de serviço;
  - 3 - Regra dos 45;- 50% de "vesting" quando a soma da ida -  
de mais tempo de serviço é igual a 45, mais 10% para -  
cada ano de serviço até atingir 100%.

Em qualquer esquema as contribuições dos em  
pregados e o retorno sobre estas aplicações são imediatamen  
te e totalmente "vested".

- c) Acumulação - os custos normais dos fundos de pensão de  
uma empresa, ou seja, os custos atribuíveis aos direitos  
de benefícios gerados pelo serviço dos empregados num da  
do ano, devem ser totalmente acumulados. As obrigações-  
derivadas de serviços passados devem ser amortizadas nun  
prazo não superior a 40 anos e em outros casos a 30 anos;
- d) A nova lei também estabeleceu regras de informação aos

participantes e ao público em geral, exigindo que o plano publique relatórios pormenorizados dos ativos e passivos do fundo e tenha uma manual claro, escrito de forma que um participante médio do plano possa compreender, sobre as características centrais do plano;

- e) ERISA criou uma companhia com a finalidade de assegurar os benefícios dos planos na eventualidade de seu término sem suficiente provisão de fundos para honrar as obrigações contraídas. (The Pension Benefit Guaranty Corporation)

O estudo sobre fundos de pensão do Bankers Trust Company (1975) indica que a grande maioria dos planos já utilizava regras que não conflitavam com os padrões mínimos estabelecidos pela lei.

Um recente problema tem afligido os responsáveis pelos fundos de pensão nos EUA; a inflação. É opinião generalizada no país que os fundos não têm condições de oferecer indexação total e automática e que portanto a saúde financeira dos programas de aposentadoria exigiria que a inflação fosse debelada.

Atualmente, a defesa contra a deterioração dos benefícios de aposentadoria causados pela inflação é feita de três formas;

- 1-0 seguro social apresenta indexação plena e automática;
- 2-0 efeito da inflação passada é parcialmente corrigido - por serem os benefícios calculados a partir dos salários dos últimos e recentes anos de serviço;
- 3 - Muitos fundos privados de pensão têm, unilateralmente, ou através de negociações coletivas com sindicatos, elevado o valor dos benefícios para compensar a erosão do poder de compra causada pela inflação.

### 3.2.5 - ESTRUTURA ATUAL

Em linhas gerais a estrutura do sistema de fundos de pensão nos EUA é bastante desigual. Rifkin e Barber (1978) citam um recente estudo do Bureau Of Labor Statistics, segundo o qual haviam no país mais de 500.000 planos de pensão privados, mas que cerca de 2/3 beneficiavam -



dez ou menos trabalhadores. Em contraste, os 350 maiores planos detinham mais de 2/3 dos ativos dos fundos de pensão e os 17 maiores beneficiavam cerca de 20% de todos os participantes. Mais da metade dos trabalhadores eram cobertos por planos que tinham mais de dez mil participantes. Este grupo representava menos que 2% de todos os fundos de pensão existentes.

Desigual também a cobertura entre os setores industriais. Apesar dos planos se distribuírem por toda a economia, em 1969, cerca de 60% dos trabalhadores participantes se concentrava na indústria de transformação, sendo sua maioria empregada na indústria de bens de consumo duráveis. Fora do setor de transformação, 60% dos participantes trabalhavam em construção civil, transporte, comunicações e empresas de utilidade pública.

Existem dois tipos básicos de planos negociados coletivamente: uni-empregador e multi-empregador. O primeiro é mais comum em setores altamente concentrados com poucas empresas dominantes, como indústria automobilística e siderúrgica e os planos são controlados apenas pelas empresas. Os planos multi-empregador são usualmente encontrados em setores mais competitivos com muitos pequenos empregados. Estes últimos são controlados conjuntamente pelos sindicatos e por administradores financeiros. Os maiores planos do tipo multi-empregador têm abrangência nacional, mas muitos são locais ou regionais. Mais da metade dos trabalhadores que participam de fundos de pensão privados são membros de planos negociados coletivamente entre sindicatos e empresas, sendo que entre estes, menos da metade são do tipo multi-empregador.

Uma outra divisão dos planos é o caráter das contribuições que podem ser de dois tipos; contribuições só do empregador, e contribuições conjuntas de empregado e empregador. Evidentemente, em setores altamente organizados, os sindicatos reivindicam planos não contributórios. O "Bureau of Labor Statistics" estimou que em 1970, mais de 79% dos planos de pensão privados eram não contributórios.

Sua relação aos benefícios, os planos de pensão podem ser divididos em dois tipos; plano padrão e plano convencional. Nos planos do tipo padrão o benefício é relacionado a uma quantia fixa que varia apenas em função dos anos de emprego. Nos planos do tipo convencional os benefícios variam não apenas em função dos anos de serviço, mas também em relação ao nível de remuneração dos trabalhadores.

Interessante notar que estas divisões não são absolutas. É possível às empresas oferecerem ao menos dois tipos de planos, às vezes um especial para o pessoal administrativo e de alto padrão remuneratório. Em geral este segundo plano é do tipo convencional, contributivo mas voluntário e suplementar aos benefícios do plano mais abrangente.

Quase todos os fundos de pensão privados acumulam seus recursos que são investidos para o pagamento futuro dos benefícios. Caso estes recursos sejam aplicados por companhias de seguros, o plano é considerado do tipo "segurado" e classificado de acordo com o tipo de contrato-negociado. Em caso contrário, "não segurado", os recursos são administrados pelo empregador ou pelo sindicato, ou conjuntamente por ambos. Usualmente, entretanto, os recursos são entregues a um banco comercial ("trustee") que investe e aplica os fundos disponíveis em nome dos interessados.

## CAPÍTULO 4

### AS PERSPECTIVAS E TENDÊNCIAS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL NO BRASIL

#### 4.1 - INTRODUÇÃO

\* O sentido de urgência e a consciência da necessidade de formulação e materialização de um sistema de bem-estar no país esteve sempre presente nos estudos, debates e conclusões de um Grupo de Trabalho para a reforma da Previdência Social, instituído em 1.986,

A pauta temática observada - plano de benefícios, acidentes do trabalho, assistência social, assistência médica e financiamento da previdência - diz, por si só, da complexidade da tarefa enfrentada e do alcance das transformações inspiradas nas recomendações desse Grupo de Trabalho.

O relatório optou por sintetizar as posições mais destacadas a respeito de cada tema, as principais controvérsias e a linha de argumentação que conduziu às deliberações finais.

Cabe o registro de algumas questões de ordem mais geral, subjacentes à discussão, e que, por sua influência nos diagnósticos e nas conclusões do Grupo de Trabalho, devem ser explicitadas,

-A Previdência Social assumiu com a população brasileira um compromisso de cobertura dos riscos sociais mais graves e urgentes, na atividade e na inatividade. Para fazer frente a este compromisso, dispõe de recursos cativos, sob a forma de contribuições sociais, que recaem direta e indiretamente sobre os trabalhadores e sobre a população como um todo.

Como reflexo das condições gerais dos contratos e do processo de trabalho, da distribuição de renda e de salários, se transferem para a inatividade temporária ou permanente dos beneficiários da Previdência, suas consequências, ou seja, os baixos valores dos salários e a gran

de dispersão salarial aliada a expressiva concentração populacional no lináte inferior da escala^ bem como os efeitos-do trabalho exercido em condições inadequadas, e da não for-  
malização do emprego,

; Em face das enormes carências sociais e da ausência de capacidade contributiva por parte expressiva da população, o rateio dos recursos arrecadados materializa be-  
nefícios em dinheiro, cujo valor é insuficiente à cobertura dos gastos indispensáveis à sobrevivência digna.

` A clientela prioritária da Previdência con-  
tribui em excesso sobre suas possibilidades para receber -  
tais benefícios, No outro extremo, os que podem prescindir da proteção da Previdência, aportam ao sistema receitas in-  
feriores à sua capacidade contributiva e usam no limite a capacidade de defesa de que dispõem, para garantir direitos adquiridos,

Além da responsabilidade pela cobertura de benefícios de natureza pecuniária, convergem para a Previ-  
dência as pressões por atendimentos nas áreas de assistên-  
cia médica e de assistência social,

Embora tais prestações fossem, em princ<sup>^</sup> -  
pio, destinadas à massa de contribuintes da Previdência, a carência destes serviços básicos face a necessidade real da população rompeu, na prática, as barreiras entre os dire<sup>^</sup> -  
tos dos contribuintes e a universalização dos serviços, A Previdência atende atualmente à quase totalidade da popula-  
ção brasileira com seus recursos próprios, aos quais se a-  
grega insignificante aporte de recursos fiscais, \* Paradoxal-  
mente, o direito à cidadania se antagoniza com o direito do contribuinte, quando ambos se confrontam na tentativa de am-  
pliar as possibilidades de cobertura, contando quase que ex-  
clusivamente com os recursos tradicionais.

Esta polaridade, que configura posturas ex-  
tremas entre os direitos individuais e coletivos quanto ao bem-estar social não implica em decisões dramáticas de des-  
locamento da carga impositiva, nem em dilemas sobre qual -  
segmento da população atender.

■ A expressão de uma cidadania universalizada é um estatuto de direitos e deveres, legitimado pela sociedade, pelas classes políticas e pelo aparelho de estado, no qual se equilibram a grosso modo as contribuições e os benefícios, Onde o acesso aos bens e serviços é garantido "a priori" a um grande número de cidadãos, com renda per capita e familiar satisfatória, os casos extremos como desvios que são, não chegam a configurar dilemas políticos de política econômica. A desigualdade, ao contrário, potencializa o conflito entre o público e o privado e o individual e o coletivo.

Desta desigualdade, decorrem problemas de difícil solução, tanto para o reordenamento do padrão de financiamento da Previdência, como para a concepção de um plano de seguridade social correto em sua estrutura, adequados valores e na prestação de seus benefícios, e viável como compromisso de cobertura estável e permanente,

#### 4.2 - PLANO DE BENEFÍCIOS

Um primeiro e importante aspecto observado é o fato de não haver um plano único para todos os segurados. Uma diferenciação significativa é determinada pela existência dos regimes urbano e rural da Previdência Social. Para o segmento dos segurados atendidos em cada um desses regimes é definido um elenco distinto de benefícios, bem como critérios de concessão e forma de cálculo de seus valores bastante variados. Também existem diferenças no próprio regime urbano entre as várias categorias de contribuintes.

O plano de benefícios em sua atual carece, também, de maior clareza e consistência na definição dos princípios que o norteiam. De um lado, percebe-se que os riscos sociais básicos, internacionalmente reconhecidos como prioritários - doença, invalidez, velhice, morte e desemprego - dão origem a benefícios cujos valores são a própria negação da cobertura a que se propõem. Por outro lado, foram criados benefícios não diretamente ligados aos

riscos apontados, e que são mais relacionados à questão do bem-estar do que a seguridade social propriamente dita. Estes benefícios - auxílio-natalidade e salário-família, entre outros - por consistirem, na realidade, numa complementação salarial face a situações determinadas, e dado o seu valor limitado, têm importância maior para a população segurada de baixa renda,

Um outro ponto que deve ser explicitado - diz respeito aos critérios adotados para estabelecer a relação entre o valor do benefício e o salário. Atualmente, há grande discrepância entre o salário-de-contribuição de uma pessoa em atividade e o valor do benefício que ela pode vir a perceber, fruto do tratamento casualístico dado no período recente às muitas variáveis que influem no cálculo deste valor, na ausência de regras claramente determinadas e divulgadas. A distorção das regras de cálculo contra os segurados da Previdência resultou da tentativa de conter o déficit da Previdência gerado pela recessão, pelo desemprego e por uma política salarial adversa, sem esquecer os desvios de recursos e do patrimônio dos contribuintes,

Muitas dessas variáveis tendem a restringir o valor do benefício, Ainda com referência ao valor dos benefícios, cabe mencionar que se constatou uma deterioração desses valores em relação à política salarial, devido à sistemática de cálculo e reajuste adotada pelo INPS entre 1,979 e 1,984,

Verifica-se, também, a ausência de isonomia no tratamento dispensado às diversas categorias de segurados e dependentes, acrescentando-se as distorções derivadas às desigualdades observadas entre os vários regimes da Previdência,

Face a este diagnóstico, e dentro de um contexto de redefinição do próprio conceito de seguridade social, destacam-se como prioridades a criação de previdência única, indiscriminada quanto a urbanos e rurais, a ampliação de direitos básicos de cidadania associados ao seguro social, e a universalização da assistência médica e da assistência social.

Nesta perspectiva, não se reconhece um direito exclusivamente individual pela vinculação formal ao sistema previdenciário, mas um direito coletivo decorrente da incidência direta ou indireta dos encargos previdenciários sobre toda a sociedade. A universalização do sistema e a correção de distorções derivarão da aplicação de um princípio básico de justiça.

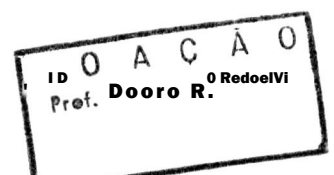
Por fim, a obediência a tais definições orienta as propostas de aperfeiçoamento do plano de benefícios, com destaque para os seguintes aspectos:

- 1 - Estabelecimento de um Plano Básico Contributivo, abrangendo todos os trabalhadores em igualdade de condições.
- 2 - Introdução do princípio de seletividade em função da renda na concessão de benefícios como salário-família, auxílio-natalidade e auxílio-funeral, de forma a priorizar os beneficiários de menores rendimentos.
- 3 - Estabelecimento de critérios mais adequados para a concessão, forma de cálculo, tetos e pisos de todos os benefícios, com ênfase maior para os de riscos não programáveis (invalidez, doença e morte), objetivando maior justiça social.
- 4 - Manutenção do atual PRORÜRAL para os trabalhadores rurais sem condições de ingresso no Plano Básico Contributivo.
- 5 - Concessão de amparo pecuniário nos riscos de velhice e invalidez, independentemente de contribuição individual a todos os cidadãos sem capacidade contributiva (custeados com recursos da União).

#### 4.2.1 - UNIVERSALIZAÇÃO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

##### PREVIDÊNCIA SOCIAL RURAL

A primeira e mais importante consequência das propostas quanto à universalização poderá ser a integração da Previdência Social Rural, hoje tratada em regime próprio ao geral. Atualmente é vedado ao trabalhador rural o acesso ao plano urbano, o que significa grande discriminação ao campo em termos de proteção social. O regime de Pre



vidência Social Rural baseia-se em regras próprias de financiamento indireto, e dá origem, com seus poucos recursos a uma proteção extremamente precária ao trabalhador, não só - pelo limitado aspecto dos riscos envolvidos era sua cobertura como também pelos baixos valores de seus benefícios.

Admitida a existência de trabalhadores rurais com capacidade contributiva, seria criado para estes - um regime facultativo, mais próximo do regime urbano, Não obstante o fato de receberem salários apenas durante sete meses por ano, o salário médio mensal dos assalariados rurais já se aproxima de algumas categorias urbanas, mesmo no caso de algumas categorias de bóias frias, que, apesar de não assalariados, têm uma condição de empregado configurada pelos contratos coletivos de trabalho. Os pisos salariais-constantés destes contratos já superam o salário mínimo urbano,

É cada vez mais freqüente no meio rural a presença de agroindústrias, que levam ao limite as relações capitalistas de produção e que sinalizam para o novo modo de ocupação da fronteira agrícola no centro-oeste. Nelas prevalece, em que pese a natureza capitalista de sua produção, a duplicidade do regime previdenciário, ficando ao livre arbítrio da empresa o registro de seus empregados no regime urbano ou no regime rural, com óbvias conseqüências - não só sobre a natureza da proteção social a qual se integram, como também sobre a estrutura de financiamento da Previdência, Esta se vê privada da contribuição sobre a folha devida pelas empresas, caso integrem a um regime geral parte expressiva dos assalariados e empregados rurais.

Tal é a falta de proteção no meio rural, - que na intenção de proteger os trabalhadores rurais, tem-se procedido à classificação de um trabalhador rural como trabalhador urbano, com a finalidade de propiciar sua inserção no regime previdenciário urbano, Como o estatuto sindical integra a legislação do trabalho, este fato tem induzido, em alguns casos, a sindicalização urbana do trabalhador rural. A alteração do estatuto previdenciário para inclusão dos rurais ao regime geral permitirá raanter intocada a



caracterização trabalhista do rural, não afetando juridicamente nem o estatuto trabalhista, nem o estatuto sindical.

Em suma, há de se criar um plano que deve seguir as linhas da Previdência Social Urbana e estar com ela integrado, mesmo porque, embora as atividades rurais sejam distintas das urbanas, o trabalhador não está obrigado a permanecer na mesma atividade toda a sua vida. Seria, portanto, um plano obrigatório para quem presta serviços a empregadores rurais mediante remuneração, cabendo a esses empregadores a maior parte do custeio.

#### OUTRAS MEDIDAS

Com o mesmo sentido de ampliação da abrangência do seguro social, seria também dado acesso ao Plano Básico às donas-de-casa, e ampliado para 36 meses o período de graça, durante o qual, mesmo sem contribuição, não se perde a qualidade de segurado da Previdência. Esta medida visa prevenir prováveis prejuízos aos contribuintes de baixa renda, trabalhadores não qualificados, autônomos eventuais, rurais, para os quais é freqüente a perda temporária do seu vínculo empregatício ou da capacidade contributiva,

#### 4.2,2 - EQÜIDADE DO SEGURO SOCIAL

Para eliminar as diferenças entre contribuições e benefícios, seria sugerida a instituição da mesma moeda (no sentido da mesma unidade de medida e de valor) para todos os cálculos da Previdência. Conseqüentemente, os pisos e tetos utilizados nestes cálculos passariam a ser expressos em salários mínimos, igualando-se o maior valor-teto do salário-de-benefício ao limite máximo do salário-de-contribuição, em 20 salários mínimos de referência. Hoje, esta relação é de 20 para 15,1 salários mínimos, sendo o teto de benefício, "a priori", distanciado da contribuição, como uma das distorções introduzidas no sistema no período 1979/1984 para equilibrar a receita da Previdência, com prejuízo visível para o segurado.

Com o mesmo sentido de equidade, estabele-

cer-se-ia para todos os benefícios a mesma base de cálculo, fazendo-se a diferenciação entre benefícios somente pela definição de seus percentuais, relativamente aos salários-de-benefício, e pela influência do tempo de contribuição na determinação do valor efetivo de cada benefício. Seriam eliminados os redutores implícitos nas regras de correção de valores pela Previdência, restabelecendo-se o princípio da correção integral das contribuições para cálculo de benefício, a partir do índice do custo de vida.

#### 4.2.3 - COBERTURA DOS RISCOS SOCIAIS BÁSICOS

Na reconceituação do seguro social enfatiza-se a necessidade de aperfeiçoar a proteção aos riscos sociais mais graves e prementes, conseqüentemente, seriam revistos prazos de carência, valores mínimos de benefícios e, em geral, a introdução do princípio de seletividade, visando aumentar o valor e o alcance dos benefícios para os segurados de menores rendimentos, e para os riscos não programáveis. A eliminação da carência seria recomendada para os riscos como morte, doença e invalidez. Tal recomendação coaduna-se com o princípio de que os riscos com data imprevisível devem ter tratamento prioritário, contando com cobertura desde o primeiro instante. Com a mesma intenção seriam elevados os percentuais iniciais que definem os valores destes benefícios, de modo a melhorar a cobertura dos segurados com pouco tempo de filiação e diminuir a influência do tempo de contribuição na fixação destes valores. Em contrapartida, seria ampliada para 10 anos a carência para os riscos programáveis, como tempo de serviço e velhice.

Completa-se a ideia da seletividade com a recomendação de elevação dos valores dos benefícios associados a salário-família, auxílio-natalidade e auxílio-funeral, restringindo-se, entretanto, sua concessão aos segurados com renda igual ou inferior a 5 SMR e a possibilidade de compatibilizar a relação dispêndio-custeio.

#### 4.2.4 - PROPOSTAS DE MUDANÇAS

PLANO CONTRIBUTIVO

A - SEGURADOS

A,1 - Universalizar o acesso ao Plano Contributivo, considerando como segurados, em igualdade de condições, todos os trabalhadores rurais e urbanos que contribuam diretamente, mesmo os que se filiem com mais de 60 anos de idade,

A,2 - Incluir as donas de casa de qualquer condição como seguradas facultativas, desde que não exerçam atividade remunerada,

A,3 - Ampliar o período de graça (manutenção da qualidade de de segurado sem contribuição) para 36 meses para todos os segurados,

B - DEPENDENTES

B,1 - Equiparar o homem e mulher para fins de dependência,

B,2 - Aumentar de 18 para 21 anos (ambos os sexos) a idade limite para dependência de filhos e irmãos solteiros e não inválidos,

B,3 - Estender à mulher as condições exigidas para dependente designado, qual seja: a pessoa designada só pode ser menor de 21 anos ou maior de 50, ou inválida,

C - CARFÊNCIA

C,1 - Equanimizar o tratamento dado a todos os contribuintes individuais (exceto domésticos), identificando-se a data de filiação à Previdência Social com a data de pagamento da primeira contribuição, não valendo para este efeito as contribuições recolhidas em atraso e relativas a períodos anteriores à inscrição, No caso dos domésticos a data considerada é a da assinatura da Carteira de Trabalho,

C.2 - Eliminar o período de carência para pensão por morte e auxílio-reclusão e também para auxílio-doença e

aposentadoria por invalidez no caso de quaisquer acidentes,

C,3 - Aumentar de 60 para 120 contribuições mensais, a carência exigida para as aposentadorias por tempo de serviço e por velhice, prevendo-se para esta última uma transição paulatina,

D - APURAÇÃO DO VALOR DO BENEFÍCIO

D,1 - SALÁRIO DE BENEFÍCIO

D,1,1 - Igualar o critério de apuração do salário-de-benefício para todos os benefícios de prestação continuada, tornando este critério mais justo e coerente:

a) todos os benefícios - tanto aqueles que hoje têm seu salário-de-benefício calculado sobre os 12 últimos salários-de-contribuição, apurados em um período de 18 meses, como aqueles que têm este salário calculado sobre os 36 últimos salários-de-contribuição, apurados em um período de 48 meses - passarão a ter o salário-de-benefício calculado sobre até um máximo de 36 salários-de-contribuição, imediatamente anteriores ao do afastamento da atividade ou da data de entrada do requerimento e apurados agora em um período não superior a 60 meses,

A opção pelo cômputo de até 36 salários-de-contribuição visa tornar o salário-de-benefício menos vulnerável a possíveis variações bruscas no rendimento dos segurados nos últimos meses de atividade, Já a ampliação para 60 meses no período de apuração deste salário é um desdobramento necessário do aumento recomendado para o período de graça,

b) o valor do salário-de-benefício, para todos os benefícios, ao invés, de tal como hoje, se e de 1/12 e 1/36 conforme o caso, da soma dos salários-de-contribuição, deverá ser calculado mediante média aritmética simples das somas dos salários-de-contribuição apurados na forma explicitada na letra "a", corrigidos monetariamente, A utilização da média aritmética

ca simples e combinada com a correção de cada salá  
rio-de-contribuição assegura que todos os salários-  
de-contribuição considerados terão peso idêntico  
no cálculo do salário-de-benefício, além de evitar  
que segurados que não conseguiram completar as 36  
contribuições no período estipulado continuem a ser  
prejudicados já nessa fase de cálculo do benefício.

D.1.2 - Eliminar a diferenciação existente entre o  
maior valor-teto do salário-de-benefício, hoje igual a  
20 unidades salariais<sup>(1)</sup>, e o limite máximo do salário-  
de-contribuição, hoje igual a 20 SMR, Ambos passariam-  
a representar 20 SMR, O menor valor-teto do salário-de-  
benefício passaria por conseguinte a representar 10  
SMR e não mais 10 Unidades Salariais,

A equiparação dos tetos de contribuição e de benefício-  
tem por finalidade recuperar a histórica igualdade en  
tre estes limites máximos, propiciando uma efetiva me  
lhoria no valor da renda mensal dos benefícios,

D,1,3 - Considerar para efeito de cálculo do salário-de-  
benefício, quando o segurado exerce atividade concomi-  
tante, apenas os salários-de-contribuição referentes às  
atividades com relação às quais o período de carência -  
foi cumprido, Fica, portanto, eliminado o atual crité  
rio de se computar, proporcionalmente, os salários-de -  
contribuição das atividades concomitantes nas quais o  
segurado não tenha cumprido a carência.

#### D,2 - RENDA MENSAL DOS BENEFÍCIOS

D,2,1 - Calcular a renda mensal dos benefícios de presta  
ção continuada da seguinte forma:

Quando o salário-de-benefício for superior ao menor va  
lor-teto (agora igual a 10 SMR) serão feitos dois cálcu  
los ;

a) sobre a parcela igual ou inferior ao menor valor-teto  
serão aplicados os percentuais previstos nesta pro -

---

1 - A unidade salarial (US) é o valor padrão resultante de  
aplicações ao salário mínimo vigente em 30/04/75 do fa  
tor de reajuste salarial, conforme já evidenciado.

posta para cada benefício e calculados de acordo com o tempo de contribuição efetivo do segurado,

- b) sobre a parcela que exceder ao menor valor-teto não será mais aplicado o critério de apropriação em função de quantas contribuições tenha o segurado realizado acima do menor valor-teto, a partir de junho de 1,9 73, data da elevação do limite de contribuição de 10 para 20 salários mínimos, ou seja, 1/30 desta parcela para cada grupo de 12 contribuições que ele tenha realizado acima do menor valor-teto. Sobre esta parcela excedente continuará a ser aplicado o coeficiente de 1/30, mas agora em função de quantos forem os grupos de 12 contribuições que a Previdência, coletivamente, já tenha recebido acima do menor valor-teto, a partir de junho de 1,973, A este critério - fará jus qualquer segurado, independentemente de quantas contribuições tenha ele efetuado acima do menor valor-teto,

A apropriação da parcela de salário-de-benefício que supera o menor valor-teto, não em função de contribuições individuais que superem este valor, mas sim de contribuições coletivas, visa atender o caráter coletivo e não individual do seguro social, Este novo critério tem o objetivo explícito de otimizar o valor da renda mensal dos benefícios,

#### E - BENEFÍCIOS DE PRESTAÇÃO CONTINUADA

##### E,1 - APOSENTADORIA POR INVALIDEZ

E,1,1 - Elevar o valor deste benefício - dos atuais 70% do salário-de-benefício, mais 1% para cada ano completo de atividade ou de contribuição, até o máximo de 30% - para 80% do salário-de-benefício, mais 1% para cada ano completo de atividade ou de contribuição até o máximo - de 20%, Desta forma, o segurado que faça jus a uma aposentadoria por invalidez, de início, já tem garantido 80% do seu salário-de-benefício, alcançando agora 100% desse salário não mais aos 30 anos de atividade ou de contribuição, mas aos 20 anos.

Esta recomendação objetiva melhor cobrir os segurados - com pouco tempo de filiação, diante da ocorrência de riscos considerados não programáveis, face à imprevisibilidade da data deste infortúnio e aos efeitos graves e permanentes sobre o indivíduo, impossibilitando seu retorno ao mercado de trabalho.

#### E.2 - AUXÍLIO-DOENÇA

E.2,1 - Aumentar o valor deste benefício - dos atuais - 70% do salário-de-benefício mais 1% para cada ano completo de atividade ou de contribuição, até o máximo de 20% - para 80% do salário-de-benefício mais 1% deste salário. para cada ano completo de atividade ou de contribuição, até o máximo de 20%, Assim, o segurado que faça jus ao auxílio-doença, além de ter o percentual inicial do seu salário-de-benefício majorado, não terá - mais o limite de 90% deste salário, o qual poderá ser integral aos 20 anos de atividade ou de contribuição, Esta recomendação visa assegurar proteção mais adequada a todos os segurados quando expostos a este risco imprevisível, especialmente àqueles com pouco tempo de filiação,

#### E,3 - PENSÃO E AUXÍLIO-RECLUSÃO

E,3,1 - Manter as atuais disposições quanto a estes benefícios,

#### E,4 - APOSENTADORIA POR VELHICE

E,4,1 - Elevar o valor deste benefício - dos atuais 70% do salário-de-benefício, mais 1% para cada ano completo de atividade ou de contribuição até um máximo de 25% - para 80% do salário-de-benefício mais 1% para cada ano completo de atividade ou de contribuição até o máximo - de 20%, Desta forma, aumentou-se o percentual inicial - o segurado ao fazer jus a este benefício, após 120 contribuições mensais, terá direito a 90% do salário-de-benefício, Além disto, eliminou-se a restrição atual desta aposentadoria de só se utilizar 95% do salário-de-be

benefício, permitindo ao segurado, após 20 anos de atividade ou de contribuição, atingir 100% deste salário, enquanto hoje, no máximo, ele tem direito a 95% aos 25 anos de atividade ou de contribuição.

Esta recomendação, ao elevar o valor deste benefício, acompanha os critérios adotados para os benefícios de riscos imprevisíveis, com o objetivo de dar uma melhor cobertura ao risco da velhice

#### E.5 - APOSENTADORIA POR TEMPO DE SERVIÇO

E.5,1 - Preservar os direitos adquiridos ao longo do tempo.

#### E.6 - ABONO DE PERMANÊNCIA EM SERVIÇO

E.6.1 - Preservar os direitos adquiridos ao longo do tempo.

#### E.7 - APOSENTADORIA ESPECIAL

E.7.1 - Manter a prioridade á cobertura previdenciária - nos casos de perda de capacidade laborativa, conservando o justo direito das pessoas que se dedicam a atividades perigosas, insalubres ou penosas de poderem se aposentar com menos tempo de serviço que as demais.

Sua concessão continuaria sendo devida ao segurado que trabalhou durante 15, 20 ou 25 anos pelo menos, conforme a atividade profissional, em serviço para este efeito - considerado perigoso, insalubre ou penoso e seu valor seria idêntico ao valor da aposentadoria por invalidez,

#### E,8 - APOSENTADORIAS DE LEGISLAÇÃO ESPECIAL





SMR para cada filho nascido e, ao mesmo tempo, restringir sua concessão aos segurados com renda mensal igual ou inferior a 5 SMR.

F.2 - AUXÍLIO-FUNERAL

F.2,1 - Elevar de até dois valores de referência da localidade de trabalho do segurado para dois SMR o valor deste benefício, bem como concedê-lo seletivamente, restringindo-o a segurados com renda inferior ou igual a 5 SMR,

F.2,2 - Conceder este auxílio não apenas ao executor do funeral do segurado, mas também ao segurado executor do funeral de seus dependentes,

F.3 - PECOLIO

F.3,1 - Manter as disposições ora em vigor, concedendo-o aos segurados que se filiam à Previdência Social após sessenta anos de idade e aos aposentados que retornam à atividade,

F.4 - ABONO ANUAL

F.4,1 - Manter o valor do abono anual equivalente à última renda mensal recebida -no ano civil a título de benefício (melhoria obtida na nova Constituição),

4,3 - ACIDENTES DO TRABALHO

Os acidentes e doenças do trabalho constam hoje no Brasil um grave problema de saúde pública. As estatísticas oficiais, não obstante reconhecidas insuficiências de registro, indicam que ocorrem no país cerca de três mil acidentes do trabalho por dia, dos quais doze resultam em mortes,

A revisão da legislação de acidentes do trabalho realizada pelo MPAS considerou, preliminarmente, não mais existirem razões para que as normas sobre o infor-

túnio pessoal sejam regidas por legislação à parte, com co-notação de seguro privado. Desta forma, a conceituação da cobertura dos riscos acidentários ficaria integrada ao seguro social, como um capítulo especial da Lei Orgânica da Previdência Social. Na hipótese da criação de um regime único, indiscriminado quanto a trabalhadores urbanos e rurais, toda a legislação acidentária, hoje restrita ao regime urbano, seria universalizada.

O próprio conceito de acidente foi ampliado para incluir simples lesões que exijam atenção médica, eliminando a conotação de que a ocorrência acidentária deve corresponder um benefício pecuniário.

Incorporando sugestão de projeto elaborado pela FUNDACENTRO, a proteção ao acidentado deve ser ampliada, substituindo-se o atual auxílio complementar aos seguros portadores de seqüelas por acidente, de 20/40% sobre o salário-de-contribuição, por um auxílio-acidente, à razão de 30 a 60% do respectivo salário-de-contribuição, em função da gravidade dessa seqüela. Houve firme recomendação - para que não seja permitida a redução dos salários dos acdentados do trabalho,

#### 4,4 - ASSISTÊNCIA MÉDICA

uma efetiva mudança na política de atenção à saúde, com base na experiência obtida, poderá ser feita - se forem consideradas e resolvidas duas ordens de questões:

- a) a primeira abrange problemas que devem ser solucionados - a curto prazo, envolvendo pontos importantes do ordenamento interno da política de assistência médica previdenciária, tais como: o aprofundamento das transformações - nas relações com os prestadores privados; a continuidade do processo de descentralização da operação, controle e avaliação dos serviços de atenção à saúde para os níveis local, regional e estadual; a eliminação dos níveis de ociosidade do setor público em seu conjunto; a reativação e/ou estabelecimento dos fundos de gestão financeira a nível federal, estadual e local de governo; o desenvol \_

vimento e aperfeiçoamento das formas de participação e controle público de operação dos serviços; a equidade do atendimento a nível rural e urbano e a universalização - do acesso aos serviços.

- b) a segunda questão, mais geral, envolve a própria definição de xima política global de atenção ã saúde, ã qual se subordine e integre uma política de atendimento médico , que também precisa ser mais corretamente definida. Isso significa a consideração de aspectos importantes e cruciais a nível de saúde pública, da formação de recursos-humanos, da ciência e tecnologia gerais e específicas ao setor, que, a despeito de situarem-se fora da esfera de competência do INAMPS e do próprio SINPAS, não podem ser corretamente equacionadas sem a efetiva participação dessas Entidades.

A realização da VIII Conferência Nacional de Saúde e a constituição da Comissão Nacional da Reforma Sanitária - colocam, para o MPAS, como integrante de todo esse processo político, questões estratégicas fundamentais. A discussão acerca da constituição de um sistema único de saúde, conduzido por apenas um Ministério setorial, universai, descentralizado, participativo, apoiado em novas bases financeiras é questão que se coloca no centro das tendências de mudança no setor, e que se remete diretamente ã estrutura atual do INAMPS e do Ministério da Saúde, A nível mais geral, considera-se que um avanço substantivo na qualidade do desempenho do setor saúde no - país depende hoje de medidas corajosas que estabeleçam - mudanças de fundo, sejam políticas, gerenciais e de estrutura, A superação da situação atual depende de um novo salto de qualidade, que está fora dos atuais limites-impostos pela centralização, escassez de recursos e muitinstitucionalidade,

Consideradas as ponderações anteriores, no que diz respeito ã assistência médica, podem ser incorporadas as seguintes recomendações:

- 1 - As ações de assistência médico-hospitalar, assim como as de proteção e promoção da saúde, devem se reorganizar -

sob a conformação de um Sistema Onico e Descentralizado de Saúde, com comando único em cada esfera de governo,

2-0 acesso aos serviços e ações de saúde devem ser universalizados e iguais, sem separação de clientelas: previdenciários ou não e urbano e rural, etc,

3-0 setor saúde, assim organizado, deve ser de responsab<sup>^</sup>lidade do Estado, separado da Previdência Social, a quem cabe o pagamento de benefícios, pensões a aposentadorias â população,

4-0 financiamento do setor saúde deve ter como fonte de - recursos receitas fiscais da União, dos Estados e Municípi - os que substituirão, gradativa e progressivamente, a fonte - previdenciária,

5 - ã medida em que forem recompostas as receitas e fontes - de financiamento do setor saúde, e sem deixar de alocar re - cursos que somem os percentuais necessários e indispensá - veis a uma boa assistência á saúde da população previdenciá - ria, o FPAS irá se retirando gradualmente de seu financia - mento,

6 - Deve ser iniciado um processo efetivo de descentraliza - ção das unidades de atendimento do INAMPS, tendo como critê - rio a regionalização, a localização administrativa e o âmbi - to dos equipamentos (considerar a hierarquia fxincional, per - fil epidemiológico, estruturas administrativas de Estados e Municípios, perfil sôcio-econômico da região, hierarquias - urbanas, etc.),

#### 4,5 - ASSISTÊNCIA SOCIAL

A assistência social deve estar dirigida â superação das causas de desequilíbrios sociais, Isso impli - ca em que se abandonem os posicionamentos e as práticas as - sistencialistas, tornando-se instrumento da conquista de di - reitos, Excessão feita nos casos de incapacidade permanen - te - idosos com problemas e pessoas portadoras de deficiên - cias graves - e situações de calamidade, quando será sampre compensatória mas não assistencialista, já que prevalecem -

de um lado o direito, do outro a obrigação do poder público,

#### 4,6 - 0 FINANCIAMENTO DA PREVIDENCIA SOCIAL

Considerando os aspectos de avanço na direção de uma política de proteção social mais justa, supõe-se a ançliação dos recursos da Previdência, em função dos seguintes objetivos e condicionantes:

- a) a necessidade de recomposição dos valores de benefícios, deteriorados a partir do tratamento casulstico de variáveis que influíram em seu cálculo, principalmente entre 1,9 79 e 1,984,
- b) a instituição de novas regras de cálculo, aproximando os salários-de-contribuição e de beneficio, bem como elevando-o valor mínimo dos benefícios de prestação continuada,
- c) a mudçinça da composição etária da população, elevando-se o número de inativos relativamente ã população ativa, ( A longo prazo esta nova relação tende a provocar um desequili brio entre as receitas de contribuição e os benefícios pa gos pelo Sistema Previdenciário, caso seja mantido o atual-padrão de financiamento),
- d) o não cumprimento pela União da obrigação constitucional e legal de aportar recursos ao financiamento da Previdência, omissão tanto mais grave quanto mais aumentam as ações de u niversalização, tipicamente associadas a recursos fiscais , 0 desrespeito ao regulamento de custeio da Previdência So - ciai quanto ã contribuição da União, e o insuficiente apor te de outros recursos fiscais, contribui para transformar a Previdência em mero esquema de repartição simples, privando -a da tão necessária capitalização de recursos.

Pelas razões acima apresentadas, um estudo da atual estrutura de financiamento previdenciário, leva - aos questionamentos seguintes:

#### 4,6.1 - A FOLHA DE SALÁRIOS COMO BASE DE INCIDENCIA DA CON TRIBUI ÇÃO PREVIDENCIÁRIA

Na arrecadação da Previdência, tradicionalmente, as contribuições sociais de empregados e empregadores incidem sobre a folha de salários. Em primeiro lugar, destaca-se a dimensão atual desses recursos, apenas comparável com a arrecadação total do Imposto de Renda e do Imposto de Circulação de Mercadorias, Em segundo lugar, já existem facilidades administrativas que, juntamente com a regularidade de seu fluxo e a visibilidade do objeto tributário, pesam em favor da folha de salários. Especialmente no que concerne aos benefícios de longa duração, o custeio através da folha de salários é recomendável já que esta, por si só, assegura em grande parte a relação sinistro-prêmio,

Se, por um lado, a taxação do salário do empregado atinge a percentuais de até 10%, por outro lado, a folha de salários, como fonte de recursos, ainda está longe de seu esgotamento. Costuma-se argumentar que os encargos que pesam sobre a folha de salários, tais como contribuição de previdência, fundo de garantia do tempo de serviço e outros, representam um percentual bastante elevado, Na verdade, esse alto custo é apenas aparente, porque a folha em si, no nosso estágio de desenvolvimento, corresponde a uma parcela relativamente pequena dos custos de produção, - quando comparada com a de outros países.

#### 4,6,2 - REGRESSIVIDADE DA CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA

Por iniciativa do MPAS, foram trazidas à discussão críticas à regressividade da estrutura impositiva da contribuição social. As alíquotas hoje incidentes sobre os rendimentos dos empregados, combinadas com o limite máximo de 20 SMR fixado para o salário-de-contribuição, revelam-se altamente regressivas. De fato, para aqueles que ganham até 3 SMR, a alíquota de 8,5% sobre o salário é excessiva quando comparada com a alíquota real incidente sobre rendimentos superiores ao limite de contribuição, fixado em 20 SMR, Para esses, apesar da alíquota nominal de 10%, o limite de contribuição define uma alíquota real decrescente, que no patamar de 100 SMR chega a reduzir-se para 2%.

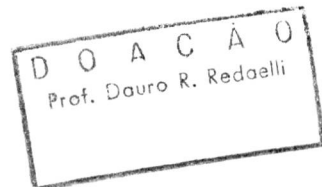
#### 4.6.3 - DIVERSIFICAÇÃO DA BASE CONTRIBUTIVA

Tendo em vista a reiteração da folha de salário como base própria e exclusiva da Previdência Social, as alternativas de financiamento estudadas tendem a dar prioridade à diversificação de fontes e à não substituição da atual base de incidência. A nova base deve se somar, por - tanto, à folha de salários, podendo gerar recursos adicio - nais ao financiamento da Previdência.

Admite-se que a folha de salários seja particularmente sensível à recessão, pelo efeito usualmente - combinado do desemprego, da informalização das relações de trabalho e de \oma política salarial desfavorável que sobre - ela recaem nessa ocasião. Por essa razão, deteriora-se o custeio da Previdência, justamente quando se exarceba a de manda por recursos para aplicação na área da seguridade so ciai e da política social como um todo. As análises reali - zadas sobre a combinação de duas bases indicam incidências - setoriais distintas daquelas provenientes da base atual. As - sim, na medida em que os diversos setores produtivos, dadas suas características básicas, reagem de uma forma diferenci - ada ao movimento cíclico da economia, a utilização de duas - bases de incidência tende a dar mais estabilidade à receita, promovendo a compensação de perdas e ganhos no curto prazo, bem como perspectivas mais favoráveis no longo prazo. Além disso, se caminha na direção de uma maior equidade na dis tribuição inter-setorial da carga previdenciária,

uma razão adicional para se pensar na uti - lização de outra fonte, prende-se ao fato de que as grandes empresas, que respondem pela maior parte da arrecadação, ef - tão incorporando relativamente mais progresso técnico e com isso reduzindo a participação do salário e do conjunto da folha nos custos de produção,

Na escolha da nova base, optou-se por to mar como princípio a não cumulatividade, tentando caracteri - zar uma contribuição sobre o valor adicionado. Tendo em - vista a preocupação em não utilizar a mesma base do IPI e do ICM, chegou-se a uma aproximação do lucro bruto das em -





presas após considerar a hipótese alternativa de uma tributação sobre o faturamento. Estudos técnicos realizados pelo MPAS apontam para o fato de que, inicialmente, não devem ocorrer ganhos substanciais de arrecadação, dados os ajustes necessários para a implantação da nova base. A instituição de uma contribuição sobre o lucro bruto deve se dar, portanto, num contexto de folga financeira, para não comprometer o equilíbrio do sistema.

O conceito de lucro operacional do como sugestão de base, integra os elementos de balanço utilizados há vários anos pela Secretaria da Receita Federal. Um entrosamento com a Secretaria da Receita Federal, no sentido da fiscalização conjunta, atenuará as dificuldades de implantação do novo processo, recomendando-se, portanto, o cruzamento de cadastros e sistemas,

#### 4,6,4 - CONTRIBUIÇÃO DA UNIÃO

Na avaliação geral, inúmeras dificuldades têm sido causadas não só para o financiamento previdenciário, como também para as relações entre a União e Previdência e entre a Previdência e a sociedade como um todo, por conta dos aspectos legais, técnicos e dos montantes de recursos associados à Contribuição da União,

Estudos realizados revelaram que a contribuição da União integra o compromisso de cobertura do seguro social, juntamente com as contribuições de empregados e empregadores, desde os primórdios do Sistema. A participação da União, <sup>com o recerto dos Xons institucionais</sup>, está expressa a partir da Constituição de 1,934. Na sua regulamentação, a obrigação legal relativa à Contribuição da União foi acompanhada de uma disposição expressa para que fosse constituída com recolhimento obrigatório e total à Previdência. Com isso a obrigação constitucional e legal está em vigência há 54 anos, gerando, não obstante, grandes dificuldades tanto de interpretação, como no repasse de recursos.

Pela definição atual do Regulamento de Custeio da Previdência Social, é competência da União o cus

teio das despesas de pessoal e de administração geral do INPS, INAMPS e LAPAS, bem como a cobertura de eventuais insu<sup>u</sup>ficiências financeiras, o Regulamento define a contribu<sup>u</sup>ção da União como um Item permanente, com a participação efetiva e regular no custeio, assemelhando-se dessa maneira às contribuições de empregados e empregadores.

A análise dos diversos aspectos atinentes-à participação da União no custeio da Previdência sugere algumas idéias, que podem ser sintetizadas como segue;

1 - Caso seja mantida a definição atual da Contribuição da União o Regulamento de Custeio da Previdência Social deve - ser inteiramente cumprido, cabendo à União arcar com as def<sup>u</sup>pesas totais de pessoal e de administração das autarquias - do SINPAS, bem como "eventuais insuficiências financeiras". Nesses termos a União deve também resgatar o seu débito já apurado. O próprio conceito de sistema da Previdência deve ser revisto para evitar as ambigüidades que o caracterizam,

2 - A Contribuição da União, assim entendida, é objeto de obrigação absoluta, que não deve ser confundida com a facul<sup>u</sup>dade que lhe foi outorgada de estabelecer as fontes de re<sup>u</sup>ceita, mediante as quais atenda à Previdência, Tal obriga<sup>u</sup>ção é um fim: a faculdade é um meio. Portanto, os atos de política econômica ou a intercorrência de quaisquer circuns<sup>u</sup>tâncias não devem eximir a União de sua obrigação para com a Previdência, cabendo-lhe, de todo modo, no plano amplo do exercício de sua faculdade - que inclui a de tributar - ,man<sup>u</sup>ter Integra a sua obrigação para com a Previdência,

3 - A folha de salários deve ser base contributiva da Previ<sup>u</sup>dência, de âmbito exclusivo, segundo a tradição universal , Sua invasão por terceiros esgota as possibilidades de utili<sup>u</sup>zã-la para financiamento de benefícios aos segurados, onera em muito os encargos do empregador e, com isso, reduz o es<sup>u</sup>paço de solução para negociações com os empregados e empre<sup>u</sup>gadores, Por outro lado, na medida em que a própria União-se utiliza da folha de salários e dos recursos das empresas para financiamento presuntivo de sua contribuição, está na realidade, e indevidamente, criando clima de atrito - por confronto direto - para a Previdência, que tende a desesta<sup>u</sup>-

bilização dessa fonte de receita.

4 - A Contribuição da União deve ser claramente desvinculada, quer nas relações fonte de receita - atividades, quer nas relações Previdência - terceiros, A interveniência de terceiros, por exemplo, que compõem extenso conjunto de subcontribuintes intermediários, leva a Previdência a ser percebida como beneficiária de fonte de receitas das quais não se apropria, e motivadora de maiores custos. Dessa forma a União contribui para a distorção da imagem da Previdência - junto à opinião pública.

#### 4.6.5 - OUTROS RECURSOS FISCAIS

Com o advento da Nova República, a Previdência passou a desenvolver ações efetivas de universalização e essa ação extensiva responde a um imperativo social e não a um imperativo legal, porquanto, nestes estritos termos caberia à Previdência atender tão somente ao universo de seus segurados. Assim, ao estender seu braço social para alcançar os não segurados, a Previdência Social atua em lugar e em nome do Estado, sem receber, todavia, os recursos da União para o financiamento dessas ações adicionais. Além disso, tais ações são realizadas pelas áreas de atividades finalísticas, de natureza médica e social, também com pessoal do INAMPS, de cujas despesas a União insiste em desonerar-se.

Diante desse quadro, surgem duas alternativas: ou a Previdência se atém às limitações orçamentárias, restringindo atividades no campo dos serviços médicos e da assistência social - uma vez que o plano da seguridade social propriamente dito é intocável em termos de benefícios em dinheiro (aposentadorias, pensões, etc.), e as despesas de pessoal das três autarquias são, igualmente, irredutíveis e inadiáveis; ou, então, prossegue e ampara aquelas atividades, cumprindo paralelamente as obrigações da Previdência Social inerentes às suas atribuições funcionais, na certeza de que ocorreria, inevitavelmente, insuficiência financeira a ser atendida por disposição legal, pela União. De toda

sorte, ambas as alternativas colocam as decisões políticas em situação de conflito, pois qualquer opção teria implicações de natureza ética, referenciadas ao dever para com o universo segurado e ao dever de justiça social. Na medida em que a Previdência vem efetivando procedimentos internos de saneamento administrativo e financeiro - e os frutos desse trabalho já se tornaram expressivos e notórios, - mais nítida se torna, no plano ético-legal, a exigência de que a União honre os compromissos de sua inteira responsabilidade, incorporando às suas transferências a título de Contribuição da União o aporte de recursos fiscais sem esta caracterização.

#### 4.7 - RUMOS DA NOVA PREVIDÊNCIA

O Grupo de Trabalho sobre a Previdência Social foi criado buscando conciliar os requisitos de justiça social e os constrangimentos financeiros do sistema previdenciário resultantes do estágio econômico do país. Se é verdade que existe enorme hiato entre a maturidade da economia nacional e os níveis de bem-estar da população, também é inegável que a redução desse espaço há de demandar razoável lapso de tempo, para que os avanços sejam de fato inabaláveis.

O relatório deixou bem claro que necessita superar o estágio em que seu sistema de seguridade se encontra. A hora é de iniciar-se a implantação de um sistema amplo de bem-estar social. Se verdade que o complexo previdenciário já vinha se encaminhando, ao sabor de decisões de conjunto, para esse estágio, sem, entretanto, assumí-lo como premissa explícita, nem reconsiderar a base de custeio de tal sistema.

O resultado é que o Sistema se transformou, lenta e aleatoriamente, em um sistema cujas responsabilidades ultrapassaram os limites de concepção previdenciária estreita, sem correspondente redefinição de suas fontes de financiamento, havendo cada vez maior disputa pelos recursos escassos à disposição.

Havendo considerado com seriedade as carências nacionais, decidiu o Grupo de Trabalho fixar as premissas maiores de um embrionário modelo de bem-estar social, - consubstanciado nos seguintes enunciados;

a) Todo cidadão brasileiro é titular de um conjunto de direitos sociais, independentemente de sua capacidade de contribuição para o financiamento dos benefícios e serviços implícitos nesses direitos.

b) fi de responsabilidade da sociedade, diretamente, ou por intermédio de adequada estrutura tributária da União, prover os recursos para assegurar o cumprimento do enunciado - em "a" acima.

Foi a real compreensão dos princípios que orientaram os trabalhos e da contingência atual do país que permitiu ao Grupo desenvolver uma cooperação ativa, sem prejuízo das divergências absolutamente naturais, em busca do aperfeiçoamento das instituições previdenciárias.

Ao fim dos trabalhos, após terem sido formuladas recomendações pertinentes à reforma da assistência-social, assistência médica, da legislação sobre acidentes - do trabalho, da diversificação das bases de custeio e do - plano básico de benefícios, tornou-se ainda mais evidente o que se patenteara ao longo dos trabalhos, a saber, que sem drástica reforma organizacional e a implantação de eficaz - sistema de informações, qualquer tentativa de administrar o futuro sistema de bem-estar social estará irremediavelmente comprometido, arriscando-se os planos a, cada vez mais, agonizarem nas brochuras de relatórios de trabalho.

## CAPITULO 5 -

### CONSIDERAÇÕES FINAIS

Desde os primórdios da Previdência Social - existiram os problemas relacionados às suas prestações, No início restringiam-se ao âmbito das grandes empresas, com as Caixas de Aposentadorias e Pensões; mais tarde tornaram-se mais abrangentes cora a cobertura às categorias profissionais através dos Institutos de Aposentadorias e Pensões, que foram fundidos em 1,966 no INPS, Em 1,977 realizaram-se grandes mudanças cora a criação do SINPAS, cuja estrutura ainda está em vigor, mas os problemas continuaram existindo,

A análise das modificações feitas na legislação desde a implantação da Previdência Social, revela que muito foi feito no campo previdenciário, não sô em termos de cobertura do número de beneficiários como também na arapliação do número de benefícios oferecidos,

Nos dias de hoje, uma análise menos cuidadosa da legislação leva à conclusão de que a Previdência Sociali não é sô muito abrangente como também generosa era termos de prestações. Porém, a análise mais detida do problema revela uma situação muito delicada para os segurados que se aposentam. Aparentemente, pensa-se que os indivíduos ao se retirarem do mercado de trabalho, temporaria ou definitivamente, recebem quase a totalidade de suas rendas quando - na ativa. Entretanto tal fenômeno não se verifica, e pode-se atribuir a causa das maiores perdas ao sistema vigente - de cálculo do salário-de-benefício, Além disso, apesar do elenco de benefícios ser bastante abrangente, atinge de forma diferenciada as várias clientelas. Pode-se afirmar que temos um sistema que protege de forma discriminatória os trabalhadores urbanos, rurais, autônomos e domésticos, entre outros.

Enquanto o Plano de Benefícios da Previdên-  
cia Social Urbana apresenta ura elenco de 18 prestações dife\_

rentes, a Previdência Social Rural conta com somente 6.0 fato do trabalhador rural não contribuir diretamente para a Previdência não justifica esta discriminação. Vários setores da área rural reivindicam, há algum tempo, o direito de contribuir para a Previdência Social Urbana. Benefícios essenciais, como o auxílio-doença, são concedidos ao trabalhador rural em casos específicos de acidentes do trabalho. Os benefícios rurais são concedidos, na média, em valores - que representam somente um SMR, Espera-se que agora, após as conquistas obtidas na nova Constituição, este quadro se modifique, pois basta comparar para se observar que, em termos de benefícios, a Previdência Social Rural responde por aproximadamente 34% do número total deles, o que corresponde a somente 16% do valor total, A Previdência Social Urbana fica com 84% do valor contra 66% do número (1).

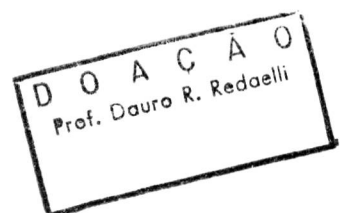
Para atenuar os problemas da Previdência Social Oficial existe a Previdência Privada com a finalidade primeira de complementá-la. Entretanto, no Brasil, a sua abrangência ainda é insignificante, A Previdência Privada também tem os seus problemas, principalmente relacionados - ao desempenho da economia, Não é fácil, para qualquer Plano de Benefícios, prover o futuro tendo os seus recursos - corroídos pela ação inflacionária.

Enfim, a Previdência Social ainda é o melhor meio de promoção social da população, apesar dos seus limites, que poderiam ser reduzidos com uma melhor cobertura por parte da Previdência Privada,

Os problemas existem, não só no Brasil, como foi visto no Capítulo 3, Os EUA têm uma Previdência Social Oficial semelhante à brasileira, com uma cobertura bem menos abrangente (basta dizer que não contemplam os segurados com aposentadoria por tempo de serviço e nem têm um programa oficial de assistência médica). Entretanto, têm o suporte eficiente dos Fundos de Pensão que naquele país são

---

1 - Vide Quadro VI do Apêndice, ano de 1.986.



bastante numerosos e cobrem mais da metade da população , graças, principalmente, à ação do trabalho organizado através dos sindicatos.

Concluindo, além das mudanças propostas no Capítulo 4, que se impõem como perspectivas e tendências, outras considerações ainda são julgadas necessárias;

## 1 - MUDANÇA DO PERFIL POPULACIONAL

Dados recentes do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, mostram que o percentual de pessoas com mais de 60 anos de idade está aumentando na composição da população nacional, Dos 144,4 milhões que compõem a população atual, 9 milhões, ou 6%, estão na faixa - dos 60 a 79 anos de idade.

Por outro lado, a queda na taxa de natalidade levou o IBGE a refazer as projeções de crescimento da população para os próximos anos; a projeção para o ano 2,000 está sendo recalculada para 180 milhões de habitantes, ou seja, 20 milhões de brasileiros menos do que havia sido projetado com base no Censo Demográfico de 1,980, A população infantil (de 0 a 14 anos) que no Censo de 1,980 representava 38% da população total, deve representar 32% no ano 2,000 e apenas 25% no ano 2,025.

A mudança na faixa etária da população e o aumento gradativo da sobrevida (expectativa média de vida atual de 70 anos) altera a perspectiva dos gastos públicos e faz prever que, nos próximos anos, a Previdência Social terá que dispender mais recursos para atender á nova demanda de beneficiários.

## 2 - MODERNIZAÇÃO

Um dos grandes desafios que se impõe hoje ao Governo brasileiro é a modernização da maior agência de seguridade social da América Latina, o SINPAS, responsável pela cobertura da quase totalidade da população do país.



A Previdência Social precisa responder às exigências de uma cidadania despertada politicamente e estimulada pela transição democrática, no sentido de resgatar uma dívida alimentada, durante anos, por práticas concentradoras de recursos que visavam beneficiar elites. Resgatar esta dívida, porém, significa priorizar o interesse das grandes maiorias que demandou e demanda ainda hoje firme de terminação política, que deve ser compartilhada com toda a sociedade.

2 um esforço enorme, já iniciado, corre os caminhos da informatização dos serviços prestados pelo Sistema, da revisão da legislação previdenciária e do aperfeiçoamento do potencial humano, constituído pelos servidores previdenciários que, em essência, são o elo de ligação entre a massa de beneficiários e a Instituição.

Modernizar a máquina da Previdência Social, enfim, significa ampliar a capacidade de atuação de um dos mais poderosos instrumentos sociais do Estado, beneficiando, principalmente, os segmentos mais carentes da sociedade.

### 3 - MANUTENÇÃO DAS ENTIDADES DE SEGURIDADE SOCIAL COMO AU TARQUIAS

Hoje, no âmbito do Ministério da Previdencia e Assistência Social, a seguridade social tem o seu desempenho feito através de três autarquias; O INPS, o INAMPS e o LAPAS.

As tendências atuais são de transformações na estrutura do SINPAS (como já ocorreu com a Fundação Legião Brasileira de Assistência - LBA e Fundação Nacional do Bem-Estar do Menor - FUNABEM, que passaram para o âmbito do Ministério da Habitação e Bem-Estar Social) e se espera, para breve, a tão falada transferência do INAMPS para o Ministério da Saúde. Também se cogita na transferência do LAPAS para o Ministério da Fazenda, com a finalidade de centralização da ação arrecadadora da União,

É importante que, ocorrendo tais mudanças ,

seja mantido o caráter autárquico das Entidades, para que, como Entidades autônomas, auxiliares e descentralizadas, com patrimônio constituído de recursos próprios, possam, da melhor maneira, cumprir com as suas finalidades,

#### 4 - NECESSIDADE DE VALORAÇÃO ATUARIAL DAS CONTRIBUIÇÕES E PRESTAÇÕES

Para garantir a concessão de benefícios é indispensável que, além de dispor dos recursos financeiros, a Previdência Social conte com um conjunto de procedimentos ou normas de caráter técnico que avaliem atuarialmente os benefícios a serem concedidos e que lhe permita medir, de modo permanente, a suficiência dos recursos necessários para fazer frente às obrigações presentes e futuras para com os segurados e dependentes.

Financiar os benefícios da Previdência Social consiste, simplesmente, em encontrar um equilíbrio entre as receitas e as despesas, através do tempo, seja durante um exercício anual ou durante vários anos consecutivos, mas sempre levando-se em conta que esse equilíbrio ou a suficiência de recursos possa ser mantido de forma indefinida, sobrevivendo à variação dos fatores econômicos e demográficos, de acordo com as bases biométricas das variações atuariais. Perante a influência de tais fatores, a Previdência Social pouco pode fazer. Entretanto, a equação de equilíbrio perante a receita e a despesa durante o tempo pode ter um certo grau de flexibilidade que lhe sirva de ajuste dentro de faixa de factibilidade com várias alternativas, conforme o sistema financeiro utilizado.

Portanto, uma vez que, no futuro, os salários tendem a crescer numa taxa menor que a do crescimento dos custos e que a fertilidade mais baixa, combinada com uma longevidade maior, farão com que o número de beneficiários em potencial cresça ou venha a crescer, com maior rapidez que o número de segurados responsáveis pelo suporte financeiro, é prudente tomar as medidas corretivas, tanto no que diz respeito à conscientização como no aspecto financeiro

ro, que permitam conservar um equilíbrio adequado entre a receita e a despesa da Previdência Social.

## 5 - REGIME FINANCEIRO

Nas etapas iniciais da Previdência Social, para o financiamento dos serviços a serem prestados, estabeleceram-se quotas em função do salário, tendo por base principalmente o crescimento do número de segurados, o qual, naquela ocasião, previa-se que poderia continuar aumentando a taxas muito elevadas durante muitos anos. Entretanto, sob as perspectivas atuais, as contribuições cobradas são insuficientes, entre outras razões, devido a:

- durante muitos anos, o principal fator regulador da população foi a mortalidade; as epidemias, a fome e a guerra convertiam-se em freios cíclicos do crescimento populacional.
- nos últimos anos, a Previdência Social tem contribuído de forma muito importante para evitar a mortalidade prematura e propiciar o desenvolvimento da população, como base e condição indispensáveis na promoção da medicina moderna.
- também, na medida em que os níveis de vida das classes sociais desprotegidas se elevam, transformara-se num instrumento que contribui para diminuir a fertilidade e, consequentemente, a natalidade dos segurados sob sua proteção.

Agora que o Brasil enfrenta o problema da inflação contínua, gradual e explosiva, provocando entre outros, problemas técnicos de extrema dificuldade e, até certo ponto, insolúveis, provenientes das atuais tendências econômicas e demográficas e que podem inferir, num futuro mais ou menos próximo, no aumento dos segurados e das contribuições, esses fatores dão lugar, inevitavelmente, a uma deterioração das disponibilidades financeiras da Previdência Social.

Enfim, o Sistema Previdenciário evoluiu de um regime inicial de semi-capitalização para um regime de redistribuição direta entre gerações - os pagamentos correntes são integralmente financiados pelas receitas correntes.

de modo que não se formam reservas e a poupança é nula,

É preciso dar atenção especial a este quadro, pois um mínimo de reserva, para fazer face a eventuais contingências, é necessário,

6 - APOSENTADORIA POR TEMPO DE SERVIÇO E ABONO DE PERMANÊNCIA EM SERVIÇO

Na nova concepção de seguridade social, a aposentadoria por tempo de serviço, que corresponde ao maior gasto com benefícios (28% da despesa total com benefícios em geral e 50% da despesa total com aposentadorias) (1), tal como regulamentada no Brasil, é o benefício de menor prioridade relativa no elenco da Previdência Social,

Ao que tudo indica, este benefício privilegiado, indevidamente, segurados de renda média e alta, é bastante provável que os trabalhadores de rendas mais baixas tenham sua oportunidade de acesso aos benefícios da aposentadoria por tempo de serviço dificultada por diversas razões. Entre elas, falta de documentos que comprovem o tempo de serviço, ou por não conseguirem guardar por tanto tempo os comprovantes ou, mais habitual, por não terem durante diversos períodos de sua vida ativa, formalização de seus contratos de trabalho.

Por outro lado, é comum encontrar aposentados por tempo de serviço que continuam trabalhando, com plena capacidade laborativa, recebendo, neste caso, um adicional aos seus salários, acumulando os rendimentos do trabalho e da aposentadoria.

No debate sobre aposentadoria por tempo de serviço é freqüente ouvir-se a seguinte afirmativa; "A expectativa de vida do brasileiro é muito baixa. Se for estabelecido um limite de idade, praticamente ninguém usufruiria deste benefício".

De fato, a expectativa de vida ao nascer -

---

1 - Vide Quadro I do Apêndice, ano de 1.9 86,.

do brasileiro, embora crescente, é ainda bastante baixa. Segundo dados do IBGE, situa-se em torno de 61 anos para os homens e 65 para as mulheres.

- Ocorre, no entanto, que a expectativa da ao nascer é pouco relevante para a análise do problema da aposentadoria por tempo de serviço. Vencida a barreira da mortalidade infantil, a expectativa de vida cresce significativamente. Por exemplo, um indivíduo do sexo masculino que, em 1.970, tivesse 50 anos de idade, viveria em média - mais 20,67 êinos, atingindo a idade de cerca de 70 anos.

Isto significa que, alguém que tenha começado a trabalhar aos 14 anos de idade, poderia estar aposentado aos 50 anos, com benefício integral, ou aos 45 anos, com aposentadoria proporcional. Neste caso, sendo do sexo masculino, receberia benefícios, respectivamente, por 20 ou 25 anos. Se houver dependentes (esposa, filhos menores ou inválidos), ainda existirá uma pensão após o falecimento do aposentado.

Sob o aspecto de eqflidade, é importante que se tenha em mente o diferencial de expectativa de vida segundo o nível de renda, Este diferencial é máximo quando - se trata da expectativa de vida ao nascer, dada a forte influência da renda sobre os níveis de mortalidade infantil, Embora cada vez menores, estes diferenciais existem também - no que toca à esperança de vida em cada idade.

Este fato introduz uma nova consideração na análise do aspecto de justiça social da aposentadoria por tempo de serviço. Aqueles indivíduos de baixa renda, sobreviventes á mortalidade infantil e que porventura tenham tido a precaução de coletar e guardar toda a documentação com probatória do tempo de serviço, são exatamente os que, era média, usufruirão menos do benefício. Estranhamente, quando se fala em alterar a regra da aposentadoria por tempo de serviço, são justamente os trabalhadores de baixa renda os que mais se mobilizam contra a idéia.

Em suma, este benefício, além de oneroso, não atende necessidades sociais reais, impedindo inclusive-

a possibilidade de melhoria dos valores de benefícios mais essenciais,

A exigência de um limite mínimo de idade para concessão de aposentadorias a segurados válidos, suaviza as distorções do atual sistema, Esse limite, inclusive, não deveria ser estático, devendo ser redefinido na medida em que a sociedade evoluir no sentido de propiciar à sua população uma maior expectativa de vida, A aposentadoria não deveria ser prêmio por tempo de serviço, baseando-se, ao contrário, na presunção de incapacidade para o trabalho, não é correto exigir-se dos trabalhadores ativos, inclusive os de baixa renda, contribuir para que outros tenham um benefício de aposentadoria acumulado com salário, como vem ocorrendo, que, no fundo, significa um subsídio de renda pago por toda a sociedade. Vale lembrar, adicionalmente, que os trabalhadores de baixa renda dificilmente gozam desse privilégio, em virtude da sua perda gradual de capacidade laborativa.

Outro aspecto que merece ser salientado é o da aposentadoria dos trabalhadores de baixa renda, A simples introdução do limite mínimo de idade poderia ser prejudicial a estes. Em primeiro lugar, porque sua expectativa de vida (tanto ao nascer quanto a cada idade) é inferior à dos trabalhadores de renda mais alta, o que tornaria a aposentadoria por tempo de serviço quase inócua, para aquela faixa, se o único critério a ser considerado fosse a idade, Era segundo lugar, mesmo no caso de sobrevivência, o trabalhador dessa faixa de renda, em geral ocupado em tarefas manuais e mais penosas, tem a sua capacidade laborativa diminuída muito antes dos demais, o que torna mais difícil manter o emprego em idades avançadas. Dessa forma, acredita-se que a não obrigatoriedade de limite de idade, para aposentadorias de valor até 3 SMR, atenderia a estes segurados.

Não se pode admitir no entanto, pelas razões já expostas, o direito de acúmulo de benefícios e rendimento de atividade, razão principal da extinção do abono de permanência em serviço. Por outro lado, a exigência do limite de idade, para fazer jus à aposentadoria por tempo de serviço, já deve retardar os requerimentos deste benefi-

cio, o que, por sua vez, coincidiria com a justificativa para a criação do próprio abono de permanência em serviço, tornando-o, assim, mais sem sentido do que o que teria hoje.

7 - INCRE;MSNTO A PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

0 Estado deve intervir e prover para a organização de programas previdenciários. Esta intervenção pode se dar de duas formas não mutuamente exclusivas. A primeira é a organização de programas diretamente pelo setor público (Previdência Social Oficial), A segunda, é o Governo oferecer estímulos e incentivos para que o setor privado organize programas de aposentadorias e pensões (Previdência Privada).

A participação direta não esgota a ação do Estado na área de aposentadorias e pensões, Além do mínimo indispensável para a sobrevivência é imperativo evitar, por causa de seus custos sociais elevados, brusca redução no padrão de vida à época da aposentadoria. Para evitar esta redução o setor público deve estimular a organização de programas complementares de aposentadorias e pensões.

Verificou-se do estudo da Previdência Social Oficial que os benefícios oferecidos, em termos de rendas (aposentadorias e pensões), ficam muito aquém da renda do segurado quando na ativa, qualquer que seja a faixa de salário. Portanto, é de se esperar que grande parte dos trabalhadores almejem possuir uma complementação de sua renda ao se aposentarem, para que a perda de renda seja a menor possível quando cessa a atividade.

Com a Legislação em vigor de Previdência Complementar fechada, o trabalhador que deseja ter uma complementação de sua renda ao se aposentar, depara-se com os seguintes problemas:

- a) só poderá participar de um fundo fechado se a Empresa era que trabalha possuir tal instituição.
- b) ao sair da Empresa receberá apenas a parte que contribuiu e não toda a sua reserva técnica.
- c) não existe na atual legislação nada que regule a

> difusão de Fundos

- transferência de xim determinado fundo para outro,
- d) quanto ao benefício que irá receber vai depender muito - do momento, ou seja, dos fatores de correção utilizados - pelo Governo para o cálculo do salário-de-benefício. Os j - segurados que receberem até o teto do INPS, pouco terão - a receber das Fundações, as quais beneficiarão significa - tivamente apenas os altos salários.
- e) o trabalhador autônomo a o que trabalha em Empresa que não possua Fundação poderão entrar em Entidades Abertas, por^ não gozarão\_ defuma série de benefícios oferecidos - ^pelas Entidades Fechadas, especialmente a contribuição - da Empresa,

Para que haja uma maior difusão de Funda - ções há necessidade de algumas modificações na atual legis - lação, Seguem algumas sugestões;

- a) não haver a obrigatoriedade de 50% dos empregados filia - dos a Entidade, mas apenas aqueles que realmente vejam - vantagens reais em participar,
- b) deveriam existir Entidades nas quais qualquer treibalha - dor pudesse participar, e a Empresa em que trabalha pode - ria complementar a sua contribuição,
- c) o empregado ao sair de uma Entidade não sô poderia tranf - ferir a sua reserva técnica toda para outra, como eventu - almente receber em dinheiro não sô a sua contribuição co - mo também a contribuição da Empresa em que trabalha, vis - to se encararmos tal contribuição como um salário indire - to,
- d) quanto aos benefícios, estes deverão ser fixados em ter - mos reais e não como uma complementação que a pessoa sô - saberá exatamente no momento de sua aposentadoria,

Para concluir, se há interesse da parte do Governo em aumentar a poupança dos trabalhadores via cria - ção de reservas técnicas para prover rendas de benefícios , muitas alterações deverão ser incluídas na atual legislação. A direção principal destas mudanças é no sentido de prover - maior flexibilidade ao sistema, de tal forma que todos pos - sam participar era igualdade de condições, já pode ser con - siderado um avanço neste sentido a inclusão do parágrafo sé -



tirao no artigo 201 da Nova Constituição: "A Previdência Social manterã seguro coletivo, de caráter complementar e facultativo, custeado por contribuições adicionais".

### RESUMO

A partir de 1.923 foi introduzida oficialmente no Brasil a previdência e assistência social.

Iniciou-se com as Caixas de Aposentadorias e Pensões (vínculo por Empresas), evoluiu para os Institutos de Aposentadorias e Pensões (vínculo por categorias profissionais) e foi unificada institucionalmente através da criação do INPS, em 1.966.

Por um avanço de caráter descentralizador, foi criado o SINPAS em 1,977, que através de diversas Entidades de finalidades específicas cuida até hoje da execução da previdência e assistência social aos beneficiários dos regimes Urbano, Rural e do Funcionário Federal,

Atualmente, de maneira geral, são beneficiários da Previdência Social Oficial todas as pessoas que exercem atividade profissional remunerada e seus dependentes, que fazem jus a um elenco de prestações bastante extenso - (18 para os Urbanos e 6 para os Rurais) que visam atender o mínimo necessário para a sobrevivência digna e que são custeadas, em principio, de forma tripartite (Segurados/Empresas/União) .

Como as prestações da Previdência Social Oficial são limitadas, existe a possibilidade de complementação delas através da Previdência Privada, aberta ou fechada, que ainda é muito restrita, atingindo direta e indiretamente pequena parcela da população brasileira.

Paralelamente ao estudo da Previdência Social do Brasil, o conhecimento da experiência nesta área em

relação aos Estados Unidos da América demonstra que a Previdência Social Oficial daquele país é bastante semelhante à do Brasil, ou seja, visa atender às necessidades mínimas da população, podendo ser considerada menos abrangente, pois não contempla os beneficiários com tão amplo elenco de prestações, como acontece no Brasil, Entretanto, em termos de complementação (Previdência Privada), dispõem de um número-significativo de Fundos de Pensão que cobrem cerca de 60% - da população, graças à ação do trabalho organizado através dos seus respectivos sindicatos,

A Previdência Social no Brasil é válida, mas precisa avançar em termos qualitativos, ou seja, de oferecimento de melhores benefícios e serviços à população, de forma não discriminatória e universal e para isso são sugeridas algumas mudanças no Plano de Benefícios e no Plano de Custeio, visando eliminar as distorções existentes no sistema.

Por fim, alguns aspectos mais gerais e de suporte fazem parte das considerações finais, no sentido de resguardar o bom andamento do sistema de seguridade social e garantir o futuro do mesmo.

## ABSTRACT

The purpose of the present work is to evidence the Brazilian Official Social Welfare, since its official initial mark, that is, since 1.923, date of criation of the first Retirement and Pensions Fund, up to its present structure, outlook and tendencies. A study of the private iniciative in the welfare areas, with the purpose of comparation, is also part of this work, as well as an interpretation of the United States of America's experience in terms of Social Security, official featured, and Pension Fiinds, private featured.

In relation to the Official Social Welfare, the first chapter begins with a brief biography, since 1923, until the criation of the SINPAS - Sistema Nacional de Previdência e Assistência Social (Social Welfare and Assistance National System), in 1,977, which provides structural basis to the present welfare system, with its Entities of specific purpose. The beneficiaries are determined as well as the service rended inherent to the three welfare regimes; urban, rural and federal employee's and their respective source of funds,

The private iniciative in the social welfare area is analysed in the second chapter, where its main characteristics are outlined and its two existing types are described; EFPP - Entidades Fechadas de Previdência Privada (Private Welfare Closed Entities) and EAPP - Entidades Abertas de Previdência Privada (Private Welfare Open Entities), which operate in accord with the Official Social Welfare, with the purpose of complementing it. The financial regimes are analyzed, as well as, the application policy of the funds acquired by them, as institucional investors.

The third chapter, with its comparative and informative purpose, discourses about the Social Welfare System in the United States Of America, with their social

security, official featured and its complementary, which is rather efficient, accomplished by the private initiative through the Pension Funds.

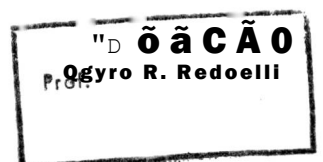
The outlook and tendencies of the Official Social Welfare in Brazil are enumerated in the fourth chapter and it discourses, mainly, about the expectations of improvement on the existing services and also about the levelling between the urban and rural regimes, as to the effect of bearing expenses, as well as, to the one of benefits and services, including even some changing proposals.

Finally, the final considerations call special attention upon the simplification and improvement of the range of benefits, levelling them to the various regimes and even admitting the possibility of diversification of the financial basis of the new social security.

## BIBLIOGRAFIA

- ALMIRO, Affonso - A Previdência Supletiva no Brasil - LTr Editora Ltda - São Paulo - 1.973, -
- ASSOCIAÇÃO Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Privada - ABRAPP - Anais do I Congresso das EFPP - Rio de Janeiro - 28 a 30/11/1, 979, -
- \_\_\_\_\_ Anais do II Congresso Brasileiro das EFPP - Brasília - 14 a 17/10/1, 980, -
- \_\_\_\_\_ ^Anais do III Congresso Brasileiro das EFPP - São Paulo - 28 a 30/10/1, 981, -
- \_\_\_\_\_ Anais do IV Congresso Brasileiro das EFPP - Salvador - 19 a 22/10/1, 982, -
- \_\_\_\_\_ ^Boletim Informativo Junho/Julho de 1, 983, -
- ASSOCIAÇÃO Nacional dos Fiscais de Contribuições Previdenciárias/AIFIP e Associação Paulista dos Fiscais de Contribuições Previdenciárias/APAFISP - II Simpósio de Direito Previdenciário - São Paulo - 29/03/1, 982 a 01/04/1, 982, -
- BALERA, Wagner - As Contribuições no Sistema de Seguridade Social - Palestra no Curso de Direito Previdenciário, em 16/09/1, 987 - São Paulo, -
- BANKERS Trust Company - Study Of Corporate Pension Plans - New York - 1, 975, -
- BEVERIDGE, William - Social Insurance and Allied Services - New York - Macmillan - 1, 942, -
- BRASIL, Constituição, 1, 967 - Constituição da República Federativa do Brasil - Editora Saraiva - 26ª Edição - 1, 983, -
- COHN, Amélia - Previdência Social e Ordem Política; A Sociologia da Medicina - Palestra na Faculdade de Direito da USP, em 15/09/1, 983. -
- \_\_\_\_\_ Previdência Social e Processo Político no Brasil - São Paulo - Moderna - 1.981. -
- \_\_\_\_\_ Uma Política de Saúde para o Brasil - Jornal Folha de São Paulo - 11/08/37 - pág. A-10. -

- CONTADOR, Cláudio R. - Os Investidores Institucionais no Bra\_  
sil - I3MSC - Rio de Janeiro - 1.975.
- COSTA, Armando Casimiro; Ferrari, Irany e Corrêa, Melson Bar\_  
bosa - Consolidação das Leis do Trabalho - E  
ditora LTr - São Paulo - 11a. Edição - São  
Paulo - 1.980.
- DATAPREV - O Modelo Previdenciário Brasileiro - Rio de Janei\_  
ro - 1.978.
- FERIÍANDES, Anibal - As Prestações no Sistema de Seguridade -  
Social - Palestra no Curso de Direito Prev<sup>^</sup>  
denciário, em 15/0 9/1.987 - São Paulo.
- FILKO, André Franco Montoro e Porto, Cornélia Nogueira - Pre\_  
vidência Social e Previdência Complementar -  
Instituto de Pesquisas Econômicas - IPE/USP-  
São Paulo - 1.986.
- FIPECq - Fundação de Previdência Privada dos Empregados da  
Finep, do Ipea e do CNPq - Estatuto e Regu  
lamento Básico - SEPLAN - Secretaria de Pia  
nejamento da Presidência da República - Bra  
silia - 1.933.
- GLAT, Moysés - Fundos de Pensão - IBMEC - Rio de Janeiro -  
1.975.
- LEITE, Celso Barroso - A Seguridade Social no Brasil no Ano  
2.000 - Palestra no Curso de Direito Prev<sup>^</sup> -  
denciário, era 18/09/1.987 - São Paulo.
- Um século de Previdência Social - Balanço e  
Perspectivas no Brasil e no Mundo - Zahar E  
ditores - Rio de Janeiro - 1.933.
- 2'L\GALHÃES, Raphael de Almeida - O Privilégio da Menor Renda \*  
Jornal Folha de São Paulo - 22/09/1.937 - pá  
gina A-22 (artigo).
- Previdência e Recessão - Jornal Folha de sSD  
Paulo - 10/06/1.937 (artigo),
- l'íAIA, César e Dini2, Fernando Linhares - Os Fundos da Previ  
dência Privada - Jornal Folha de São Paulo -  
12/08/1.986 (artigo)



MARTINEZ, Wladimir Novaes - O Trabalhador Rural e a Previdência Social - Editora LTr - São Paulo e Editora Previdenciária - São Paulo ~ 1.985.

Princípios de Direito Previdenciário - Editora LTr - São Paulo - 1.982.

Legislação da Previdência Social - Editora LTr - 2ª Edição - São Paulo - 1.981.

MATSÚMOTO, Alberto Shigueru - As Opções de Previdência Privada no Brasil após a Lei nº 6.435, de 15/07/1.977 (FEA/USP) - São Paulo - 1.982.

MINISTÉRIO da Previdência e Assistência Social - Secretaria de Previdência Complementar - MPAS/SPG - Entidades Fechadas de Previdência Privada - Legislação e Normas,

Dimensões da Previdência e Assistência Social no Brasil - MPAS/Secretaria Geral - Março de 1,987.

Manual de Fiscalização da Secretaria de Arrecadação e Fiscalização - MPAS/IAPAS/SAF - R, de Janeiro - 1.980,

Planejamento do MPAS/SINPAS 1.987-1.989/ Plano de Ação 1.987.

Revista "Previdência em Dados" - Vol. 1, nº 5, out./dez. 1.986; Vol. 2, nº 4, out./dez. 1,987; Vol. 3, nº 1, jan./mar. 1.988.

MONTE, Carlos Saboia - A Modernização e a Previdência Social - Jornal Folha de São Paulo - 24/08/1.987 - página A-8 (artigo).

NATALI, João Batista; Lobato, Elvira e Zione, Cecília - Aumento a Crise dos Fundos de Previdência - Jornal Folha de São Paulo - 22/11/1.987 - página A-55 (artigo).

OLIVEIRA, Fábio Leopoldo - Curso Expositivo de Direito Tributário - Editora Resenha Tributária - São Paulo - 1.976.

- OLIVEIRA, Jaime Antonio de Araujo e Teixeira, Sônia Maria Fleury - (Im)Previdência Social - 60 Anos de História da Previdência Social no Brasil - Editora Vozes - Petrópolis, em co-edição com a Associação Brasileira de Pós-Graduação em Saúde Coletiva - ABRASCO - 1.986.
- OLIVEIRA, Juarez - Consolidação das Leis do Trabalho - Editora Saraiva - 8ª Edição - 1.986.
- ..... código Tributário Nacional - Editora Saraiva - 16ª Edição - 1.987.
- OLIVEIRA, Moacyr Velloso Cardoso - A Seguridade Social na Constituição - Palestra no Curso de Direito Previdenciário, em 14/09/1.987 - São Paulo.
- REGAN, Treynor e Priest - The Financial Reality of Pension Funding Under ERISA - Dow Jones - Irwin - 1.976.
- REIS, Ernesto José Pereira - A Previdência Privada e a Seguridade Social - Palestra no Curso de Direito Previdenciário, em 17/09/1.987 - São Paulo.
- RIFKIN, Jeremy e Barber, Randy - The North Will Rise Again: Pensions, Politics and Power in the 1980s - Boston - Beacon - 1.978.
- RONCARATI, Humberto - Seguro Privado e Capitalização - Coleção da Legislação - Editora Manuais Técnicos de Seguros - São Paulo - 1.977.
- RUSSELL, Bertrand - Stica e Política na Sociedade Humana - Zahar Editores - Rio de Janeiro - 1.977.
- SERSON, José - Curso Básico de Administração de Pessoal - Editora LTr - São Paulo - 7ª Edição - 1983.
- SILVA, Adroaldo Moura e Luque, Carlos Antonio - Alternativas para o Financiamento do Sistema Previdenciário - FIPE - Livraria Pioneira Editora - São Paulo - 1.982.
- SILVA, Renato Archer Bayma - A Modernização é o Caminho para a Previdência - Jornal Folha de São Paulo - 17/11/1.987 - página A-24 (artigo).



STANDERSKI, W, e Kravec, Alecseo - Seguros Privados e Previ \_  
dência Complementar - Pioneira - São Paulo-  
1.979.

ULRICH, Bauriede - Cem Anos de Previdência Social Alemã- Re \_  
vista Internacional de Seguridade Social -  
n9 4 - 1.981.

VENTURI, Augusto - I Fondamenti Scientifici Delia Sicurezza  
Sociale - Milão - Giuffrê - 1.954.

A P Ê N D I C E  
- - - - -



PLANEJAMENTO DO MPAS/1987  
AÇÕES DESENVOLVIDAS

ENTIDADE TRAMP. \_\_\_\_\_ FLSftl./a2.\_  
UNIDADE F F DF RADA: BR-VSIL \_\_\_\_\_

DESCRIÇÃO DA AÇÃO	ATENDIMENTO			METAS FÍSICAS		VALOR EM CZ\$ MIL			CRESCIMENTO % 1987/1986			
	DIRETO	CONVÊNIO		UNIDADE MÉDICA	NÚMERO DE ATENDIMENTOS		1986	1987	% DO TOTAL	FÍSICO	FIWANCÇIRO	
		TIPO	Nº ENTID CONVEN.		1936	1987					NOMI	REAL
ASSISTÊNCIA MÉDICA												
Atividades Ambulatoriais				CONSULTAS	237.525.183	334.895.245	30.493.309	100.622.148	65,64	40,99	228,81	11,10
Atividades Hospitalares				INTERNAÇÕES	11.39/*826	12.982.932				13,94		
SISTEMA UNIFICADO E DESCENTRALIZADO DE SAODE - SUDS							24.635.897	81.007.232	52,84		228,62	11,11
Atividades Ambulatoriais				CONSULTAS	195.449.351	264.557.947				35,35		
Atividades Hospitalares				INTERNAÇÕES	3.706.903	9.955.719				14,34		
SERVIÇOS PRÓPRIOS							2.215.303	4.943.159	3,22		221,14	>,19
Atividades Ambulatoriais				CONSULTAS	10.692.853	58.060.738				42,68		
Atividades Hospitalares				INTERNAÇÕES	200,747	256.716				27,88		
ENTIDADES GOVERNAMENTAIS							4.010.623	34.198.883	22,31		752,71	188,13
Atividades Ambulatoriais				CONSULTAS	57.273.327	105.686.364				84,88		
Atividades Hospitalares				INTERNAÇÕES	1.100.000	2.032.079				87,90		
EMLEDADES UNIVERSITÁRIAS							1.839.057	6.502.589	4,24		253,55	19,47
Atividades Ambulatoriais				CONSULTAS	7.723.371	12.637.567				63,63		
Atividades Hospitalares				INTERNAÇÕES	379.275	522.150				37,69		
ENTIDADES PRIVADAS							15.495.850	27.725.062	18,02		78,92	(39,54)
Atividades Ambulatoriais				CONSULTAS	56.198.671*	118.802.012				(125,62)		
Atividades Hospitalares				INTERNAÇÕES	5.856.603	4.541.610				(122,46)		
OUTRAS ENTIDADES (FILANTRÓPICAS + SINDICATOS + EMPRESAS)							1.075.061*	7.637.539	4,98		610,43	80,05
Atividades Ambulatoriais				CONSULTAS	33.371.126	40.171.266				37,53		
Atividades Hospitalares				INTERNAÇÕES	1.160.242	2.553.157				120,05		
AgÃO INTEGRADA DE SAODE - AIS							5.857.412	19.614.916	12,80		234,87	13,15
Atividades Ambulatoriais				CONSULTAS	42.065.832	70.337.298						
Atividades Hospitalares				INTERNAÇÕES	2.687.923	3.027.213						
SERVIÇOS PRÓPRIOS							370.095	519.340	0,34		40,33	(52,561)
Atividades Ambulatoriais				CONSULTAS	9.119.901	13.844.251				51,80		
Atividades Hospitalares				INTERNAÇÕES	40.038	60.878				52,05		
ENTIDADES GOVERNAMENTAIS							1.336.062	4.761.340	3,11		256,37	10,42
Atividades Ambulatoriais				CONSULTAS	18.236.479	39.617.693				117,24		
Atividades Hospitalares				INTERNAÇÕES	469.081	646.514				37,83		
<b>SUBTOTAL</b>							<b>30.493.309</b>	<b>100.622.148</b>				

1-1-1-1

CORO II

DESCRIÇÃO DA AÇÃO	ATENDIMENTO			METAS FÍSICAS		VALORES EM R\$ MIL			CRESCIMENTO % 1337/386			
	DIRETO	CONVÊNIO		UNIDADE DE MEDIDA	NÚMERO DE ATENDIMENTOS		1986	1987	% DO TOTAL	FÍSICO	FINANCEIRO	
		TIPO	Nº ENTID. CONVEN.		1986	1987					NOMINAL	REAL
ENTIDADES UNIVERSITARIAS							196.889	751.056	0,49		281,46	28,89
Atividades Ambulatoriais				CONSULTAS	1.331.866	2.541.142				90,80		
Atividades Hospitalares				INTERNAÇÕES	71.016	114.518				61,26		
ENTIDADES PRIVADAS							3.625.1a6	18.654.417	7,06		199,09	1,06
Atividades Ambulatoriais				«INSULTAS	6-945.431.	7.007.425				0,89		
Atividades Hospitalares				INTERNAÇÕES	1.778.355	1.709.532				(3,87)		
OUTRAS ENTIDADES (FILANTRÓPICAS + SINDICATOS + EMPRESAS)							325.180	2.728.763	1,78		739,15	183,54
Atividades Ambulatoriais				CONSULTAS	6.432.152	7.326.787				13,91		
Atividades Hospitalares				INTERNAÇÕES	329.433	495.771				50,49		
MEDICAMENTOS							578.573	4.673.000	3,05			707,78
FISCALIZAÇÃO E COOPERAÇÃO TÉCNICA								1.606.700	0,90			
PROGRAMA INTEGRADO DE IMAGENOLOGIA								802.000				
PROGRAMA INTEGRADO DE TRANSPORTE DE ÓRGÃOS								117.100				
PROGRAMAS DE ATENDIMENTO A DEFICIENTES DE DROGAS, CIRURGIA MAXILO-FACIAL, DEFICIÊNCIA INTELLECTUAL E DO ENCAIXALMENTE TRANSMISSÍVEIS								400.000				
DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS E PUBLICAÇÕES								104.800				
OUTROS PROGRAMAS								82.600				
INFORMATIZAÇÃO E GERÊNCIA								63.600	0,04			
ADMINISTRAÇÃO GERAL							(1) 974.223	7.727.595	5,04			693,21
PESSOAL							13.025.626	30.203.957	19,70			131,88
INVESTIMENTOS							1.516.928	8.502.400	5,55			460,50
- CONSTRUÇÕES							118.748	1.884.200				
- REFORMAS							657.898	1.624.200				
- EQUIPAMENTOS							740.232	4.994.000				
<b>SUBTOTAL</b>	651	-	-	-	-	-	46.586.659	153.300.000	100,00	-		*

-143-

ANEXO II (CONT.)

PLANEJAMENTO DO MPAS/1987  
AÇÕES DESENVOLVIDAS

ENTIDADE LAPAS FLS01/ 01  
UNIDADE FEDERADA: BRASIL

DESCRIÇÃO DA AÇÃO	ATENDIMENTO			METAS FÍSICAS		VALOR IR em CZ\$ MIL			CRESCIMENTO % 1987/1986		
	DIRETO	CONVÊNIO		UNIDADE DE MEDIDA	NÚMERO DE ATENDIMENTOS		1980R	19807	% D O TOTAL	FINANCEIRO	
		TIPO	N9 ENTID. CONVEN.		1986	1987				Físico	REAL
1- ARRECADAÇÃO E FISCALIZAÇÃO DA RECEITA PREVIDENCIÁRIA	X										
. Procuradoria						25.182	220.400	0,91		775,23	195,73
. Remuneração por Arrecadação Bancárias			DOCUMENTOS	59.362.111	80.805.899	252.884	600.000	2,49	36,12	137,26	80,17
. Adm. de Aplicações Financeiras						300.000	1.743.700	7,22		481,23	96,39
2- ADMINISTRAÇÃO DO PATRIMÔNIO DO SINPAS/DESMOBILIZAÇÃO DE IMÓVEIS	X					-	108.400	0,45		-	
3- INVESTIMENTOS	X										
. Aquisição de Imóveis			IMÓVEIS	-	329	60.000	1.378.000	5,71	-	2.196,67	676,03
. Construções			IMÓVEIS	34	31	146.400	161.400	0,67	(8,82)	10,25	(62,75)
. Reformas			IMÓVEIS	175	261	182.389	341.900	1,42	49,14	87,46	(36,66)
. Reequipamentos			UNIDADES	-	537	16.460	671.700	2,78	-	3.980,80	1.278,88
4- CONTRATAÇÃO DE SERVIÇOS PROCESSAMENTO DE DADOS (DATA PREV)	X										
						321.504	1.300.000	5,39		304,35	36,63
5- TREINAMENTO/CAPACITAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS	X										
						-	156.500	0,65		-	
6- ADMINISTRAÇÃO GERAL	X										
						594.985	6.959.500	28,83		1.069,69	261,44
7- ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL	X										
			SERVIDOR	25.835	25.942	3.630.809	10.498.200	43,49		189,14	(2,30)
<b>SUBTOTAL TOTAL KS0ai</b>											
						5.530.713	24.139.700	100,00		336,47	

- 141/1

Quadro III



**QUADRO V**  
**DISTRIBUIÇÃO DA RECEITA PREVIDENCIÁRIA POR CATEGORIA**  
**BRASIL — 1980/1987**  
**Cz\$ MILHÕES (1)**

ANOS	TOTAL	CONTRIBUIÇÕES	% DA REC. TOTAL	UNIÃO	% DA REC. TOTAL	OUTRAS	% DA REC. TOTAL
1980	833.023	770.329	92,47	42.075	5,05	20.619	2,48
1981	849.082	750.286	88,36	53.271	6,27	45.526	5,36
1982	1.021.164	947.690	92,80	46.520	4,56	26.954	2,64
1983	865.827	792.001	91,47	32.251	3,72	41.575	4,80
1984	768.677	682.976	88,85	24.970	3,25	60.731	7,90
1985	837.817	755.681	90,20	37.358	4,46	44.778	5,34
1986	1.002.156	920.234	91,83	38.613	3,85	43.310	4,32
(2) 1987	910.375	730.641	80,26	7.822	0,86	171.912	18,88

FONTE: SÍNTESE/DATAPREV

NOTA: (1) Os valores das séries foram convertidos a cruzados de novembro de 1987 pelo IGP

(2) Posição até novembro

Em relação à receita previdenciária, evidentemente a maior parte é relativa às Contribuições. Nota-se, entretanto, uma queda considerável desta participação em 1987 acompanhada de um aumento real expressivo na classificação Outras. Este fenômeno pode ser explicado por um aumento substancial no rendimento de apli-

cações financeiras bem como pela redução do tempo que as contribuições ficavam retidas nos bancos. A participação da União no total da receita arrecadada torna-se também um destaque em virtude da sua grande redução.

**QUADRO VI**

**EVOLUÇÃO DA QUANTIDADE E VALOR**  
**DOS BENEFÍCIOS EM MANUTENÇÃO POR CLIENTELA**  
**BRASIL — 1980/1986**

ANOS	QUANTIDADE					VALOR (02\$ 1000)				
	URBANO	%	RURAL	%	TOTAL	URBANO	%	RURAL	%	TOTAL
1980	5.392.646	69,28	2.391.253	30,72	7.783.899	41.585	85,63	6.976	14,37	48.561
1981	5.782.592	67,15	2.828.777	32,85	8.611.369	97.865	84,68	17.710	15,32	115.575
1982	6.100.698	66,75	3.039.126	33,25	9.139.824	213.745	84,97	37.797	15,03	251.542
1983	7.000.206	68,53	3.214.793	31,47	10.214.999	581.344	85,71	96.960	14,29	678.304
1984	6.708.444	65,72	3.499.224	34,28	10.207.668	1.664.661	84,41	307.360	15,59	1.972.021
1985	7.041.501	65,81	3.658.711	34,19	10.700.212	5.976.604	83,89	148.106	16,11	7.124.710
1986	7.246.113	65,68	3.786.720	34,32	11.032.833	8.336.890	83,98	190.697	16,02	9.927.587

FONTE: SÍNTESE/DATAPREV

Pela análise do comportamento da quantidade e valor dos Benefícios em Manutenção por Clientela para o período de 1980A1986, observa-se que a participação dos

Benefícios Rurais vêm crescendo em pequenas proporções ao longo dos anos.



QUADRO VII

PROVISOES DE APOSENTADORIA SOCIAL ORBA.Vfl,

Percentagem do número das principais aposentadorias em relação ao total de aposentadorias e manutenção.

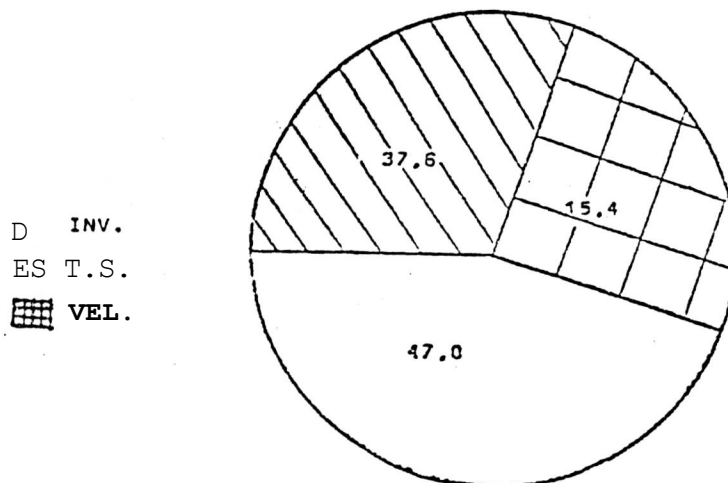
DEZEMBRO 81/85

TIPO DE DEBENEFICIO	1981	1982	1983	■ 1984	1985
INVALIDEZ	<9,7	48,4	47,6	45,9	43,6
TEMPO DE SERVIÇO (IJ)	36,7	37,0	37,4	37,7	39,1
VELHICE	13,6	14,6	15,2	16,4	17,2
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

FONTES: COORDENADORIA DE INFORMÁTICA DA SECRETARIA DE PLANEJAMENTO DO INPS.

(IJ INCLUI TODAS AS APOSENTADORIAS POR TEMPO DE SERVIÇO)

FIGURA B1/3S

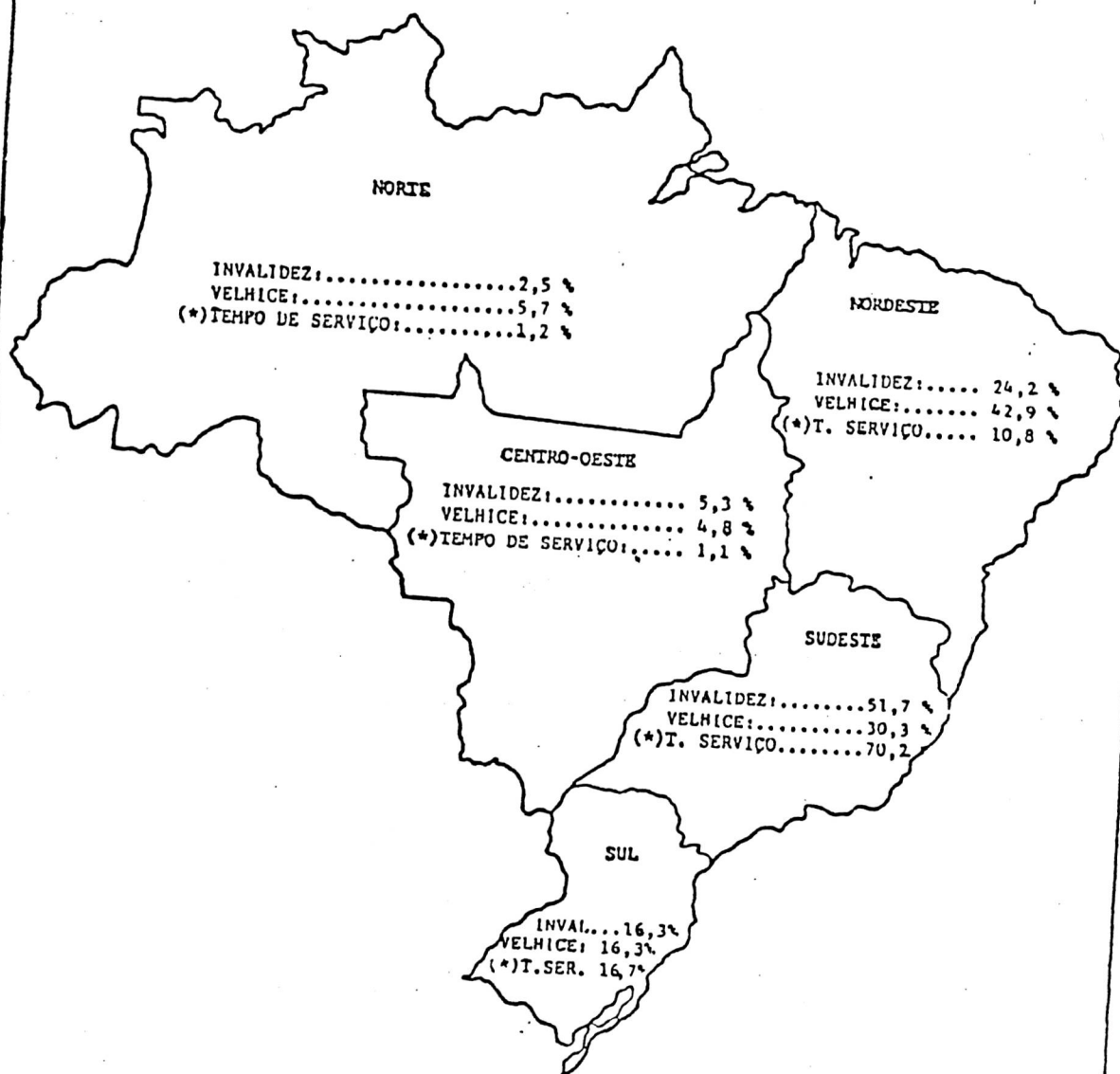


D INV.  
 ES T.S.  
 VEL.

QUADRO VIII

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA E ASSISTÊNCIA SOCIAL

APOSENTADORIAS EM MANUTENÇÃO, SEGUNDO AS ESPÉCIES, POR REGIÕES  
1986 ( URBANA + RURAL )



(\*). BENEFÍCIOS NÃO ESTENDIDOS AOS RURAIS

**APOSENTADORIA POR TEMPO DE SERVIÇO**

**NUMERO DE BENEFÍCIOS SEGUNDO A IDADE DO SEGURADO NA DATA DE INÍCIO DO BENEFÍCIO  
( SITUAÇÃO EM 31.12.85 )**

FAIXA DE IDADE N'A ÉPOCA DE INÍCIO DO BENEFÍCIO	QUANTIDADE DE BENEFÍCIO	PARTICIPAÇÃO RELATIVA	
		SIMPLES - ( % )	ACUMULADO (%)
ATÉ 41 ANOS	1.260	0,13	0,13
MAIS DE 41 A 45 ANOS	56.334	5,54	5,67
MAIS DE 45 A 50 ANOS	262.520	26,30	31,97
MAIS DE 50 A 55 ANOS	316.143	31,67	63,64
MAIS DE 55 A 60 ANOS	217.804	21,82	85,46
MAIS DE 60 A 65 ANOS	91.510	9,17	94,63
MAIS DE 65 A 69 ANOS	13.987	1,40	96,03
MAIS DE 69 A 75 ANOS	4.694	0,47	96,50
MAIS DE 75 ANOS	555	0,06	96,56
IGNORADA	34.427	3,44	100,00
<b>T O T A L</b>	<b>998.242</b>	<b>100,00</b>	<b>—</b>

**FONTE: DATAPREV**

**ELABORAÇÃO: FIPAS/SEE**

QUADRO X

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA E ASSISTÊNCIA SOCIAL

BENEFÍCIOS EM MANUTENÇÃO, POR REGIÕES (%)  
1986 (URBANA + RURAL)

