

**UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE – UNESC
CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

ESTER DA SILVA

**PREVIDÊNCIA SOCIAL OFICIAL E PREVIDÊNCIA PRIVADA:
ESTÁGIO ATUAL, PERSPECTIVAS E TENDÊNCIAS, UMA
ABORDAGEM GERAL**

CRICIÚMA, JUNHO DE 2011

ESTER DA SILVA

**PREVIDÊNCIA SOCIAL OFICIAL E PREVIDÊNCIA PRIVADA:
ESTÁGIO ATUAL, PERSPECTIVAS E TENDÊNCIAS, UMA
ABORDAGEM GERAL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado para obtenção do grau de Bacharel no Curso de Ciências Contábeis da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC.

Orientador: Prof. Msc. Adilson Pagani Ramos

CRICIÚMA, JUNHO DE 2011

ESTER DA SILVA

**PREVIDÊNCIA SOCIAL OFICIAL E PREVIDÊNCIA PRIVADA:
ESTÁGIO ATUAL, PERSPECTIVAS E TENDÊNCIAS, UMA
ABORDAGEM GERAL**

Trabalho de Conclusão de Curso
aprovado pela Banca Examinadora para
obtenção do grau de Bacharel no curso
de Ciências Contábeis da Universidade
do Extremo Sul Catarinense, UNESC,
com linha de pesquisa em Contabilidade
Geral.

Criciúma, 5 de julho de 2011.

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Prof. Msc. Adilson Pagani Ramos

Examinador 1: Prof. Esp. Fabricio Machado Miguel

Examinador 2: Prof. Esp. Leonel Luiz Pereira

Dedico esse trabalho as minhas irmãs não-sanguíneas, mas de coração: Camila Freitas de Fáveri, Fernanda Pagnan Peruch, Luana de Souza Luis, Natieli Warmling Torres e Valéria Martins Gava, pelo apoio e carinho durante todo o curso.

AGRADECIMENTOS

Nesta hora tão importante, gostaria de agradecer a todas as pessoas que foram fundamentais e imprescindíveis para a conclusão desta jornada. Primeiramente quero agradecer a Deus, pela oportunidade de mais uma conquista e realização.

Agradeço a todos os professores que de forma direta ou indireta são responsáveis por este trabalho, em especial ao meu orientador Adilson Pagani, pela inestimável colaboração.

Agradeço a todos os colegas de turma pelo apoio e carinho durante todo o curso. De forma especial agradeço as minhas queridas amigas e irmãs de coração, companheiras de jornada: Camila, Fernanda, Natieli, Luana e Valéria, a quem eu dedico esse trabalho. Deixo aqui o meu carinho e amizade, por dividirem tanto as melhores como as mais difíceis etapas nesta trajetória. As lembranças com certeza serão eternas.

Não poderia deixar de agradecer a todos os companheiros de trabalho que sempre me incentivaram a completar o curso. Agradeço aos chefes Miria Gonçalves e Valmor Gonçalves por terem me apoiado nesta empreitada.

Agradeço a minha família pela dedicação irrestrita e incondicional, em especial aos meus pais Pedro e Cida pelo apoio e incentivo a todo e qualquer momento.

Por fim, ao meu namorado, obrigado por todo apoio e compreensão durante estes quatro anos e meio, onde por muitas vezes não pude dar a devida atenção que você merecia.

“Aprender é a única coisa de que a mente nunca se cansa, nunca tem medo e nunca se arrepende.”

Leonardo da Vinci.

RESUMO

SILVA, Ester da. **Previdência Social Oficial e Previdência Privada: Estágio Atual, Perspectivas e Tendências, uma Abordagem Geral.** 2011. 87 p. Orientador: Adilson Pagani Ramos. Trabalho de Conclusão do Curso de Ciências Contábeis. Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC. Criciúma – SC.

O trabalho aborda as perspectivas e tendências da Previdência Social bem como a opção de adesão a um plano de previdência complementar. A rigor, a previdência é um instituto típico das sociedades industrializadas, voltado para proteger o trabalhador e sua família durante e após o período laborativo. O intuito deste trabalho é favorecer a ampliação do conhecimento e a compreensão das particularidades da modalidade de previdência privada, não desmerecendo o sistema público. A legislação que regula a previdência complementar está conceitualmente muito bem estruturada, integrando, juntamente com os regimes públicos, um sistema previdenciário sólido e estabelecido em bases sustentáveis. O mundo está experimentando mudanças estruturais importantes no segmento previdenciário, e o sistema privado visa justamente complementar a renda oriunda da previdência social.

Palavras-chave: previdência social, previdência complementar, entidade aberta e entidade fechada.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1: Vantagens Previdência Complementar para Entidades Aberta e Fechada	59
Quadro 2: Projeção no Plano Preinvest – Caixa Econômica Federal.....	64
Quadro 3: Projeção no Plano Preinvest – Caixa Econômica Federal.....	65
Quadro 4: Projeção no Plano Preinvest – Caixa Econômica Federal.....	66
Quadro 5: Projeção no Plano BrasilPrev (VGBL) – Banco do Brasil	66
Quadro 6: Projeção no Plano BrasilPrev (PGBL) – Banco do Brasil	67
Quadro 7: Vantagens e Desvantagens do Plano de Contribuição Definida	73
Quadro 8: Vantagens e Desvantagens do Plano Benefício Definido	75

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Art. = Artigo

BPC – LOAS = Benefício de Prestação Continuada da Assistência Social

BD = Benefício Definido

CD = Contribuição Definida

CGPC = Conselho de Gestão da Previdência Complementar

CGPS = Conselho de Gestão da Previdência Complementar

CLT = Consolidação das Leis Trabalhistas

CNPC = Conselho Nacional de Previdência Complementar

CNSP = Conselho Nacional de Seguros Privados

COFINS = Contribuição para Financiamento da Seguridade Social

CPC = Conselho de Previdência Complementar

CRFB = Constituição da República Federativa do Brasil

CRPC = Câmara de Recursos da Previdência Complementar

CV = Contribuição Variável

DIB = Data do Início do Benefício

EAPC = Entidade Aberta de Previdência Complementar

EFPC = Entidade Fechada de Previdência Complementar

ERISA = *Employe Retirement Income Security Act*

FUNRURAL = Fundo de Assistência ao Trabalhador Rural

IAOC = Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Comerciantes

IAPET = Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Empregados em Transportes

IAPI = Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Industriários

IAPM = Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Marítimos

IAPS = Instituto de administração de Previdência Social

IBGE = Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

INPS = Instituto Nacional da Previdência Social

INSS = Instituto Nacional de Seguridade Social

LC = Lei Complementar

LOPS = Lei Orgânica da Previdência Social

MPAS = Ministério da Previdência e Assistência Social

MPS = Ministério da Previdência Social

Nº = Número

PCD = Plano de Contribuição Definida

PGBL = Plano Gerador de Benefício Livre

PIS = Programa de Integração Social

PREVIC = Superintendência Nacional de Previdência Complementar

RGPS = Regime Geral da Previdência

SUAS = Sistema Único de Assistência Social

SINPAS = Sistema Nacional de Previdência Social

SPC = Secretaria de Previdência Complementar

SPC = Secretária de Previdência Complementar

SUS = Sistema Único de Saúde

SUSEP = Superintendência de Seguros Privados

VGBL = Vida Geradora de Benefício Livre

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
1.1 Tema e Problema.....	13
1.2 Objetivos da Pesquisa	14
1.3 Justificativa.....	15
1.4 Metodologia	16
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	18
2.1 Considerações da Seguridade Social.....	18
2.1.1 Saúde.....	19
2.1.2 Assistência Social	19
2.1.3 Previdência Social.....	19
2.2 Surgimento da Previdência Social: Expansão Geográfica	21
2.3 Evolução da Proteção Social no Brasil	23
2.4 Custeio da Previdência Social	27
2.5 Regime Geral da Previdência – RGPS	29
2.6 Beneficiários Segurados do RGPS	30
2.6.1 Segurados Obrigatórios	31
2.6.1.1 Segurado Empregado	31
2.6.1.2 Segurado Empregado Doméstico	32
2.6.1.3 Contribuinte Individual	32
2.6.1.4 Trabalhador Avulso.....	33
2.6.1.5 Segurado Especial	34
2.6.2 Segurados Facultativos	34
2.7 Salário de Contribuição	35
2.8 Benefícios e Custos Previdenciários.....	37
2.8.1 Aposentadoria Especial.....	38
2.8.2 Aposentadoria por Idade	38
2.8.3 Aposentadoria por Invalidez	39
2.8.4 Aposentadoria por Tempo de Contribuição.....	39
2.8.5 Auxílio Acidente	40
2.8.6 Auxílio Doença	40
2.8.7 Auxílio Reclusão	41

2.8.8 Salário Maternidade	41
2.8.9 Benefício de Prestação Continuada da Assistência Social – BPC – LOAS	41
2.8.10 Gastos Previdenciários.....	42
2.9 Longevidade da População	43
2.10 Perspectivas da Seguridade Social Brasileira.....	45
2.10.1 Reforma Previdenciária	47
3 Aspectos da Previdência Complementar	49
3.1 Histórico Previdência Complementar em Alguns Países	51
3.2 Aspectos da Previdência Privada Brasileira.....	53
3.3 Descrição Jurídica da Previdência Complementar	56
3.4 Entidades Aberta e Fechada	57
3.4.1 Entidade Aberta de Previdência Complementar.....	59
3.4.1.1 Contrato Previdenciário no Âmbito da EAPC	60
3.4.1.2 Planos de Benefícios das EAPC	61
3.4.1.2.1 Simulações de Planos de Previdência das EAPC	63
3.4.1.2.1.1 Simulação A.....	64
3.4.1.2.1.2 Simulação B.....	64
3.4.1.2.1.3 Simulação C.....	65
3.4.1.2.1.4 Simulação D.....	66
3.4.1.2.1.5 Simulação E	67
3.4.2 Entidade Fechada de Previdência Complementar	68
3.4.2.1 Planos de Benefícios das EFPC.....	71
3.4.2.1.1 Plano Contribuição Definida (CD).....	72
3.4.2.1.2 Plano Benefício Definido (BD).....	74
3.4.2.1.3 Plano Contribuição Variável (CV).....	75
3.4.2.2 Contrato Previdenciário no Âmbito da EFPC	77
3.5 Evolução do Sistema de Previdência Privada no Brasil.....	78
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS	82
REFERÊNCIAS.....	83

1 INTRODUÇÃO

Neste capítulo apresenta-se o tema e problema da pesquisa que se refere à Previdência Social e Privada, onde será demonstrada a importância do estudo. Na sequência, demonstram-se os objetivos gerais e específicos a serem alcançados com a pesquisa. Em seguida, aborda-se a justificativa do estudo, mostrando a contribuição do mesmo. Por fim, são descritos os procedimentos metodológicos utilizados para a elaboração deste trabalho de conclusão de curso.

1.1 Tema e Problema

O objetivo da Previdência Social é proteger o indivíduo contra situações adversas como: morte, doenças, invalidez, desemprego, e velhice. Por meio de contribuições, esse mecanismo reúne recursos a fim de oferecer uma série de benefícios, como seguro-desemprego, assistência à saúde, auxílio-maternidade, aposentadoria, entre outros. A Previdência Social funciona, dessa forma, como um sistema de seguro contra oscilações na renda de seus contribuintes.

A Previdência Social é administrada pelo Governo Federal com o objetivo de reconhecer e conceder direitos aos cidadãos que, ao longo de sua vida ativa, tenham contribuído financeiramente para o sistema. Os recursos que a Previdência Social arrecada são utilizados para substituir a renda do trabalhador, ou seja, o salário quando ele conquista o direito de se aposentar ou, eventualmente, perde a capacidade de trabalhar.

A Previdência Social depende da atividade econômica e do trabalho, as contribuições dos trabalhadores ativos financiam o benefício de renda concedido àqueles que se aposentam. O número de aposentados vem crescendo constantemente, num ritmo superior ao volume de recursos que a Previdência Social é capaz de arrecadar junto aos trabalhadores ativos. Diminuindo a relação de emprego, a Previdência Pública se depara com o problema da insuficiência de cobertura, apesar dos vários esforços para ampliá-la.

A Previdência Privada é uma forma de realocação da renda, que tem como objetivo a manutenção de um padrão de vida difícil de ser alcançado pelo sistema da previdência social. Sua principal função é permitir a manutenção da qualidade de vida do trabalhador no período de sua improdutividade, propiciando a continuidade de uma renda próxima à do período de atividade.

A Previdência Privada pode ser considerada um benefício opcional, que proporciona ao trabalhador um seguro previdenciário a mais, desvinculado do Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS). Funciona como sistema de acumulação de recursos para a formação de uma reserva financeira que vai garantir o pagamento da aposentadoria.

Diante do referido contexto, surge o seguinte questionamento: Quais as perspectivas e tendências da Previdência Social e respectivamente da Previdência Privada?

1.2 Objetivos da Pesquisa

A discussão proposta pelo presente estudo é averiguar os regimes de Previdência Social e Privada, apresentar as características, peculiaridades, e tendências de cada modalidade. Sendo que, o principal objetivo é sugerir a Previdência Privada como fonte de complementação de renda na aposentadoria.

Visando alcance do objetivo geral apresentam-se os seguintes objetivos específicos:

- pesquisar e descrever, conforme literatura específica, aspectos relacionados à Previdência Social e Privada no Brasil;
- descrever as vantagens e desvantagens do sistema previdenciário, e
- apresentar exemplos de investimentos na Previdência Privada para o trabalhador brasileiro.

1.3 Justificativa

Algumas pessoas preparam-se financeiramente ao longo da vida para quando a velhice chegar. Sabem que para isso é necessário abrir mão de algumas coisas no presente, para ter uma reserva que possibilite uma vida segura e tranquila no futuro. Mas, a maioria não se preocupa com essa questão. Por isso, cada país cria um sistema de previdência para proteger e amparar o trabalhador e suas famílias na velhice e na doença, por meio de aposentadorias, pensões e outros benefícios.

No Brasil, a Previdência Social faz parte de um conjunto de sistemas e programas de proteção social conhecido como Seguridade Social, formada pela Previdência, pela Assistência social e pela Saúde. É administrada pelo governo, portanto, é pública e todo trabalhador brasileiro é automaticamente um segurado.

A Previdência Privada constitui uma opção para aqueles que querem garantir no futuro uma renda maior do que a disponibilizada pela Previdência pública. Em outras palavras, serve para complementar o valor da aposentadoria do trabalhador. Sua administração é realizada por instituições financeiras privadas.

A diferença entre o que deve ser pago aos aposentados e o que é arrecadado pela Previdência Social vem crescendo sistematicamente, representando um sério problema de caixa para o governo, o que pode inviabilizar o sistema em pouco tempo.

[...] Não se pode transferir os gastos de produtividade de quem esta na ativa, para quem esta aposentado. Com isso, você acaba inchando as contas da Previdência e começa a gastar, como agora, mais com os idosos do que com os jovens. (SOUZA, 2007, p. 293)

Outro ponto que deve ser levado em consideração é que o benefício máximo pago pela Previdência Social equivale a R\$ 3.689,66 (Três mil seiscentos e oitenta e nove reais e sessenta e seis centavos). Caso o contribuinte possuir uma renda superior a esse valor, não conseguirá manter seu padrão de vida durante a aposentadoria se contar apenas com a renda da Previdência Social. Para essas pessoas, torna-se imprescindível aderir a um plano de previdência privada, a fim de complementar seus rendimentos futuros.

Existe um público em potencial para os planos de Previdência Privada, conforme destaca Souza (2007), basicamente são pessoas com renda mais alta, pois começa-se a tomar consciência de que qualquer equação da previdência social passa pela redução dos atuais benefícios e pela restrição crescente a aposentadoria.

Diante do exposto, o contribuinte encontra diversas dúvidas sobre a viabilidade de investimento em um plano de Previdência Privada, bem como sobre a real situação financeira do sistema previdenciário social. Decidir por um investimento na Previdência Privada, escolhendo uma opção adequada as suas condições, permitirá ao investidor como retorno um complemento de renda no futuro, possibilitando manter um padrão de vida financeiramente confortável.

1.4 Metodologia

O propósito deste trabalho é demonstrar o conhecimento científico por meio de um estudo ordenado e elaborado, seguindo normas e procedimentos de pesquisa conforme apresentado na sequência. Para Gil (2002, p. 19), a pesquisa pode ser definida como,

o procedimento racional e sistemático que tem como objetivo proporcionar respostas aos problemas que são propostos. Pesquisa é requerida quando não se dispõe de informação suficiente para responder ao problema, ou então quando a informação disponível se encontra em tal estado de desordem que não possa ser adequadamente relacionada ao problema.

Nesse estudo, a classificação da pesquisa quanto aos objetivos é caracterizada como descritiva. Tem como objetivo principal a descrição das características dos fatos apresentados, e examinar o embasamento das teorias.

Uma de suas principais características é comparar, sendo exatamente foco desse estudo, ou seja, confrontar as modalidades do regime da Previdência Social e Privada. Cervo, Bervian e Silva (2007) destacam que a pesquisa descritiva observa, registra, analisa e correlaciona fatos ou fenômenos sem modificá-los.

A pesquisa descritiva é muito utilizada nas áreas sociais, examinando e transcrevendo os fatos sem manipulá-los, pois este tipo de investigação de acordo Cervo, Bervian e Silva (2007, p. 61),

observa, registra, analisa e correlaciona fatos ou fenômenos (variáveis) sem manipulá-los. Procura descobrir, com a maior precisão possível, a frequência com que um fenômeno ocorre, sua relação e conexão com os outros, sua natureza e suas características. Busca conhecer as diversas situações e relações que ocorrem na vida social, política, econômica e demais aspectos do comportamento humano, tanto do indivíduo tomado isoladamente como de grupos e comunidades mais complexas.

Para elaboração dos objetivos deste estudo, optou-se pela pesquisa bibliográfica, com estudo desenvolvido com base em material publicado em livros, revistas, e redes eletrônicas. “A pesquisa bibliográfica procura explicar e discutir um tema ou problema com base em referências teóricas publicadas em livros, revistas, periódicos etc.” (MARTINS; LINTZ, 2000, p 29)

Serão utilizados materiais disponíveis na internet como leis, decretos, portarias, entre outros, da legislação trabalhista e previdenciária, pois neste meio encontra-se precioso acervo que viabilizará e enriquecerá o estudo. Conforme Silva e Menezes (2001), a pesquisa bibliográfica é aquela formada a partir de material já publicado, realizada por meio de livros, artigos, periódicos e atualmente, também de meios eletrônicos.

No que se refere à abordagem do problema, a pesquisa é qualitativa, pois será realizada análise do tema e utilizados procedimentos descritivos. Conforme Oliveira (2002, p. 116) pesquisas qualitativas,

[...] possuem a facilidade de poder descrever a complexidade de uma determinada hipótese ou problema, analisar a interação de certas variáveis, compreender e classificar processos dinâmicos experimentados por grupos sociais, apresentar contribuições no processo e permitir, em maior grau de profundidade, a interpretação das particularidades dos comportamentos ou atitudes dos indivíduos.

Mediante os métodos e procedimentos determinados, pretende-se com este trabalho explicar as diferenças entre Previdência Social e a Previdência Privada, fundamental para o esclarecimento de dúvida ao aderir um plano privado de previdência. Ao confrontar as características de cada modalidade, têm-se condições de avaliar cada caso específico, podendo-se visualizar as vantagens de cada plano.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Nesta etapa do estudo apresenta-se a fundamentação teórica do trabalho. O texto em questão visa demonstrar a evolução econômica e apresentar os aspectos do regime da Previdência Social e da Previdência Privada, sendo que o presente trabalho tem como finalidade verificar o potencial de crescimento da Previdência Privada no Brasil.

2.1 Considerações da Seguridade Social

A Seguridade Social é composta por normas e instituições que visam em conjunto planejar formas de proteção social contra situações da vida que coloquem o indivíduo e sua família em situação de risco por não conseguir prover a satisfação das suas necessidades básicas.

Neste sentido Martins (2004) comenta que a Seguridade Social é movida por iniciativa dos Poderes Públicos e de toda a sociedade, que tem por objetivo garantir os direitos à saúde, à previdência e à assistência social.

A proteção social nada mais é do que meios utilizados para proteger o ser humano de danos provenientes de riscos. Martinez (2001, p. 51) define que, “proteção quer dizer prevenção, cuidado, defesa, atuação conducente a evitar danos à pessoa, mas também o atendimento de necessidades de variada gama”

A Seguridade Social abrange um conjunto de responsabilidades do Poder Público nas áreas da Saúde, Assistência e Previdência Social. O artigo 1º da Lei nº. 8.212/91 instituiu que “a Seguridade Social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos poderes públicos e da sociedade, destinado a segurar o direito relativo à saúde, à assistência social e à previdência”.

2.1.1 Saúde

É direito de todos em proporção igualitária, ou seja, o acesso a Saúde deve ser universal, é um dever do Estado em garanti-la mediante prevenção e campanhas. Conforme a CRFB/88,

Art. 196 A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação

Seja rico ou pobre, branco ou negro, todos terão acesso à Saúde. Além disso, a saúde pública, assim como assegura Oliveira (2003) é garantida independentemente de contribuição para a seguridade social. Portanto, o beneficiário para ter direito a saúde pública não necessita contribuir.

2.1.2 Assistência Social

Considerada um ramo da seguridade social, a Assistência Social está prevista no artigo 203 da CRFB/88 como uma prestação garantida a todos independentemente de contribuição a Seguridade Social, cuja finalidade é proteger à família, à maternidade, à infância, à adolescência e à velhice; amparar às crianças e adolescentes carentes; promover a integração ao mercado de trabalho; habilitar e reabilitar as pessoas portadoras de deficiência e promover sua integração à vida comunitária; garantir um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência, e ao idoso que comprovar não possuir meios de manutenção, ou tê-la provida por sua família, conforme dispuser a lei. (BRASIL, 1988)

2.1.3 Previdência Social

Previdência Social é o sistema pelo qual, mediante contribuição, as pessoas vinculadas a algum tipo de atividade laborativa e seus dependentes ficam protegidas. Completando, Castro e Lazzari (2006) citam os eventos que geram

direito aos benefícios: morte, invalidez, idade avançada, doença, acidente de trabalho, desemprego involuntário, maternidade, prole, reclusão mediante prestações pecuniárias ou serviços.

A partir da definição de Seguridade Social, entende-se que a Previdência Social nada mais é do que um ramo dela, cuja finalidade, no entendimento de Oliveira (2003, p. 27) é “[...] assegurar a seus beneficiários meios indispensáveis de manutenção, por motivo de incapacidade, idade avançada, tempo de serviço, desemprego involuntário, encargos de família e reclusão ou morte daqueles de quem dependiam economicamente”.

Atualmente o sistema previdenciário brasileiro é classificado de forma simplificada, onde as contribuições dos ativos destinam-se a cobrir os gastos com benefícios dos inativos. Conforme destaca Alencar (2010, p. 14),

a Previdência Oficial abrange o Regime Geral (para trabalhadores celetistas) e o Regime Próprio (para trabalhadores estatutários). É regida pelo Direito Público, gerida por meio de uma autarquia federal, possui adesão compulsória, com contribuições vertidas por trabalhadores, por empregadores e, em alguns casos, também pelo Estado. O sistema é de repartição simples, significando que aquilo que é arrecadado com as contribuições é imediatamente utilizado no pagamento dos benefícios, caracterizando o que se convencionou chamar de “pacto de gerações”, uma vez que a geração ativa financia, através de suas contribuições, a inativa.

A Previdência Social é o seguro social para a pessoa que contribui. É uma instituição pública que tem como objetivo reconhecer e conceder direitos aos seus segurados. Conforme especifica o Art. 194 da constituição Federal de 1988, alterado pela Emenda Constitucional nº 20 de 1998,

Art. 194 A seguridade social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos poderes públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social. Parágrafo único. Compete ao poder público, nos termos da lei, organizar a seguridade social, com base nos seguintes objetivos:

I - universalidade da cobertura e do atendimento;

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

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

IV - irredutibilidade do valor dos benefícios;

V - equidade na forma de participação no custeio;

VI - diversidade da base de financiamento;

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

O objetivo da Previdência Social é proteger o indivíduo contra situações indesejáveis, oferecendo benefícios que possam mantê-lo financeiramente em caso

de impossibilidade de trabalho. Conforme demonstra a Lei nº 8.212/1991 em seu Art. 3º “a Previdência Social tem por fim assegurar aos seus beneficiários meios indispensáveis de manutenção, por motivo de incapacidade, idade avançada, desemprego involuntário, encargos de família e reclusão ou morte daqueles de quem dependiam economicamente.”

Tendo por vista o significado e objetivo da Previdência Social como parte integrante da seguridade social, surge o interesse de identificar o exato momento em que houve manifestação do homem em se preocupar com a sua proteção.

2.2 Surgimento da Previdência Social: Expansão Geográfica

A Previdência Social esta ligada as primeiras civilizações, pois sempre existiu a preocupação dos indivíduos quanto as suas necessidades e bem-estar. Os esforços das sociedades primitivas eram mútuos, visando à melhoria ou facilitando as condições de vida.

Quando voltamos nossos olhos para o modo de viver dos primeiros homens, em sua sociedade primitiva, nas cavernas, lá encontramos, em sua luta pela sobrevivência, os primeiros resquícios do que hoje vem a ser previdência [...] a preocupação com o amanhã, com o porvir, reunir e armazenar recursos tais como que pudessem garantir sua sobrevivência [...]. (BORGES, 2003, p. 24).

Desde o nascimento da humanidade pode-se notar a preocupação dos indivíduos em criar mecanismos de proteção contra as diversas dificuldades. Oliveira (2005) ressalta que a proteção social aos necessitados teve início com a família, onde pais, cônjuges, irmãos e filhos providenciavam auxílio aos integrantes do grupo que não possuíam mais condições de trabalhar.

Na medida em que os grupos humanos se organizavam, conseqüentemente evoluíam e ganhavam maior abrangência os mecanismos de defesa contra os riscos existentes. “[...] As pessoas se reuniam de modo voluntário, contribuía com determinado valor para um fundo de reservas, de modo que, com os recursos vertidos, todos os componentes poderiam ter acesso a um benefício em caso, por exemplo, de incapacidade para trabalhar.” (OLIVEIRA, 2005, p. 19)

Os primeiros mecanismos de proteção desenvolvidos pelo homem já apresentavam algum nível de organização, e eram voltados ao auxílio recíproco dos seus membros. Conforme Ally (2005) desenvolveu-se assim o mutualismo, sistemas por meio dos quais vários indivíduos se associam para a cobertura de certos riscos, e repartiam os encargos com o grupo.

Na vida familiar nota-se a preocupação de um pai com o filho, que inicia desde o seu nascimento quando este é amparado por aqueles que os protegem dando abrigo, alimentação e educação. Para Oliveira (2003) foi o mutualismo existente entre os componentes da entidade familiar o marco que deu partida na preocupação da proteção social.

Na Grécia antiga surgiram às primeiras associações, que tinham como ideal ajudar os doentes. Borges (2003) ressalta que, essas associações eram denominadas mutualistas, onde parte das reservas acumuladas era destinada à assistência aos doentes, desde que estes fossem associados.

A evolução do mutualismo passou do contorno familiar para os demais campos, como o da classe trabalhadora. A partir da necessidade de ajuda mútua, conforme Martinez (2001) vários países foram absorvidos por este sistema de solidariedade e caridade.

Com o surgimento da burguesia começou as trocas de mercadorias e conseqüentemente o comércio, que visava lucro e necessitava da força humana. Coimbra (2001) descreve que, foi na idade média, com a circulação de mercadorias devido às trocas de produtos, que surgiu o comércio, tornando as cidades, verdadeiras concentrações urbana em consequência da elevação do trabalho. Surgindo assim maior preocupação com o bem-estar social.

O marco em nível mundial que inovou o seguro social foi à criação de Otto Von Bismarck, hoje comentada por vários doutrinadores, foi o acontecimento que deu sentido a proteção social. Comenta Oliveira (2003) que além de deixar clara a importância do mutualismo e da intervenção do Estado mostrou que não era dever único do empregado de contribuir para ser amparado em caso de incapacidade para o trabalho, mas também dever do seu empregador e do próprio Estado.

Baseado de forma tríplice para o custeio foi ampliada para cobrir riscos de velhice, invalidez e acidentes por ocasião da atividade laboral. Relata Oliveira (2003) que foi com a criação de Otto Von Bismarck em 1883 na Alemanha que houve a

intervenção estatal em proteger o trabalhador, através da participação compulsória não só do empregado, mas também do empregador e do Estado.

As constituições de vários países começam a estudar sobre os direitos previdenciários, trabalhistas, sociais econômicos, Conforme Martins (2004), a Constituição do México de 1917 foi à primeira no mundo a usar o termo seguro social. Já a de Weimar em 1919, deixou o Estado encarregado de manter o cidadão alemão quando este não estivesse em condições de trabalhar.

Os sistemas previdenciários diferenciam-se de uma sociedade para outra, pois fatores de ordem política, econômica, social e cultural interferem na história de sua formação e desenvolvimento, mas todas possuem uma função comum, cooperar com recursos financeiros a população quando afastada do mercado de trabalho, por motivos alheios à sua vontade, como doença, invalidez e idade avançada.

2.3 Evolução da Proteção Social no Brasil

A evolução do sistema de proteção social no Brasil, pouco se difere da evolução ocorrida nos demais países. A caridade, o mutualismo iniciado na família, juntamente com a participação do Estado, deu partida à evolução lenta da proteção Social a nível nacional.

A preocupação com a segurança social no Brasil vem de Portugal, na época em que aquele era colônia deste. Neste sentido, Borges (2003, p. 35) comenta que,

essas primeiras manifestações de proteção social datam do período colonial, sendo que bem antes, em Portugal já no início do século XIV, a Rainha, Dona Izabel de Aragão, fundou vários hospitais de caridade e orfanatos, e que por volta de 1498, Dona Leonor de Lancastre, regente do trono de Portugal, fundou, em Lisboa, a primeira Irmandade da Misericórdia.

Como nesta época o Brasil era colônia de Portugal, foram criadas aqui Casas de Misericórdias, assim como nas demais colônias de Portugal. Borges (2003) comenta que, estas casas tinham a finalidade de não somente auxiliar quem os procurassem como também de prestar assistência médica. Mais tarde tomaram

conta das demais províncias brasileiras como consequência da chegada dos jesuítas no ano de 1553.

Portanto o desenvolvimento da seguridade social no Brasil teve início com a implantação das Santas Casas de Misericórdia de Santos, onde eram prestados serviços assistenciais aos carentes e necessitados.

Iniciou-se a proteção social no Brasil por intermédio da assistência privada, com as obras religiosas e a benemerência particular [...] a Santa Casa de Misericórdia de Santos, fundada por Brás Cubas em 1543, como a mais antiga instituição previdenciária brasileira. Em 1584 foi fundada a Santa Casa de Misericórdia de Rio de Janeiro. A seguir foram fundadas outras irmandades de ordens religiosas, como a irmandade as Candelária Ordem Terceira de São Francisco de Paula. A partir de 1814, a maioria dessas entidades passou a receber auxílio do governo. (ALLY, 2002, p. 21).

Todavia, o marco da Previdência Social, se deu com a publicação do Decreto Legislativo 4.682, de 24 de janeiro de 1923, lei Elói Chaves, conforme Salienta Oliveira (2005). Sendo que até os dias atuais, a data de sua publicação é considerada o dia da previdência social no Brasil.

A lei previa a criação de um sistema de caixa de aposentadoria e pensão, sendo que as contribuições seriam devidas pelos trabalhadores e empregadores, os quais manteriam o sistema que deveria cobrir alguns riscos sociais, como invalidez, acidente de trabalho, entre outros.

Lazzari e Castro (2006, p. 65), afirmam que a lei Elói Chaves,

criou as caixas de Aposentadoria e Pensão nas empresas de estradas de ferro existentes, mediante contribuições dos trabalhadores, das empresas do ramo e do Estado, assegurando aposentadoria aos trabalhadores e pensão a seus dependentes em caso de morte do segurado, além de assistência médica e diminuição do custo de medicamentos.

Desde então, surgiram as Leis, Decretos, e Constituições disciplinando o assunto previdenciário, Conforme demonstra Alencar (2003, p. 2),

[...] em 1960 surgiu a lei Orgânica da Previdência Social – LOPS. Com o advento da Lei n.º. 3.807, de 26 de agosto de 1960, a legislação foi unificada. Em 1971 criou-se o fundo de Assistência ao Trabalhador Rural – FUNRURAL, responsável pela concessão e manutenção dos benefícios: aposentadoria por velhice, pensão, auxílio – funeral, serviços de saúde, serviço social, em prol dos trabalhadores rurais e da respectiva família.

Com a evolução natural do sistema, as caixas deixaram, aos poucos, de atender toda a demanda, razão pela qual se criaram os Institutos de aposentadoria e pensão.

As caixas eram regidas por contratos de seguro, entre empregadores e empregados, sem a presença atuante do Estado. Interessava, porém, ao governo revolucionário, instalado em 1930, antecipa-se às reivindicações dos trabalhadores, por motivos ideológicos, políticos e econômicos. Floresceram as leis trabalhistas e, a seu lado, foram criados os Institutos de Aposentadorias e Pensões, entidades autárquicas de âmbito nacional e subordinadas ao então Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. (ALLY, 2002, p. 23).

Diversos Institutos de Aposentadorias e Pensões foram criados e organizados por categoria profissional. Conforme Martins (2004), o sistema deixou de ser estruturado por empresas, passando a abranger as categorias profissionais, eram cópias de moldes Italianos, com tríplice contribuição: do empregado, do empregador e do governo.

A partir da criação do Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Marítimos, iniciou-se a fase da organização dos institutos por categorias profissionais. Ally (2002, p. 23) descreve a trajetória das Instituições de Aposentadoria e Pensões:

iniciou-se a fase da organização por categorias profissionais com a criação do Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Marítimos (IAPM) pelo decreto n. 22.872, de 29.06.33. Foram criados, sucessivamente, o Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Comerciários (IAOC), Decreto n. 24.273, de 22.05.34; Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Industriários (IAPI), Lei n. 367, de 21.12.36; Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Empregados em Transportes e Cargas (IAPIETC), Decreto n. 651, de 28.08.38.

O projeto de criação da Lei Orgânica da Previdência Social (LOPS) foi aprovado somente em 26 de agosto de 1960. Alencar (2003) comenta que tal lei unificou e padronizou as normas previdenciárias, agregando novos benefícios como: o auxílio natalidade, funeral, e reclusão, mesmo com a criação da LOPS os IAPS continuaram a existir.

É possível relatar as principais modificações ocorridas nos sistema previdenciário no período de criação da LOPS. Segundo Martins (2004) foram: a elevação do teto máximo de contribuição, criação do Fundo de Assistência ao Trabalhador Rural (FUNRURAL) e a criação do salário família.

Acrescenta Martins (2004) que em 1966 é realizada uma nova unificação dos IAPS (Instituto de administração de Previdência Social), decorrentes do Decreto n°. 72, e somente foi aprovado em 1967, que origina o Instituto Nacional da Previdência Social (INPS).

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1967 não acrescentou novas matérias relacionadas com a previdência, somente aperfeiçoou os artigos já existentes. Martins (2004) comenta que, em 1977 surgiu o Decreto n°. 77.077 de 24 de Janeiro de 1976, criando o Sistema Nacional de Previdência Social (SINPAS) com o intuito de organizar a previdência e assistência social, composta por vários institutos.

Foi a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 que trouxe do artigo 194 ao artigo 204 matéria referente à seguridade social, sendo a previdência social, assistência social e a saúde ramos daquela. (BRASIL, 1988)

Um grande avanço dado na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, conforme menciona Oliveira (2005) foi à criação do Sistema Único de Saúde (SUS), que tinha como meta promover a saúde para todos. Com a aprovação da lei 8.029/90, ocorreu a fusão do INPS e IAPAS que veio a surgir o Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) e esta em funcionamento até hoje.

Lazzari e Castro (2006, p. 73-74) destacam que,

em 1990 foi criado o Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, autarquia que passou a substituir o INPS e o IAPAS, nas funções de arrecadação, bem como nas de pagamento de benefícios e proteção de serviços, sendo até hoje a entidade responsável tanto pela arrecadação, fiscalização, cobrança, aplicação de penalidades (multas), e regulamentação da parte de custeio do sistema de seguridade social como concessão de benefícios e serviços aos segurados e seus dependentes.

Foram vários os decretos editados regulamentando vários dispositivos de lei até que foi promulgada em 1998 a Emenda Constitucional 20 que fez várias alterações na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

2.4 Custeio da Previdência Social

Entende-se por fonte de custeio os meios econômicos e financeiros obtidos e destinados a manutenção da seguridade social. São as fontes de custeio da seguridade social, conforme (Martins, 2000, p. 85):

- a) dos empregadores, incidentes sobre a folha de salário, o faturamento e o lucro. Sobre o faturamento incide o Cofins (Lei Complementar n° 70/91) e o PIS (Lei Complementar n° 7/70). Sobre o lucro incide a contribuição social criada pela lei n° 7.689/88;
- b) dos trabalhadores;
- c) sobre a receita de concurso de prognóstico (art. 195, I a III. DA Constituição).

Contribuinte é aquele que paga uma contribuição, e está diretamente ligado com a obrigação de pagar o tributo. “É o que tem relação pessoal e direta com a situação que constitua o fato gerador do tributo. O contribuinte será, então, aquele que tem relação pessoal, direta com o pressuposto de fato que irá dar origem a obrigação [...]”. (MARTINS, 2000, p. 130)

O sujeito passivo é o devedor da contribuição a seguridade social, pode ser pessoa física ou jurídica, que possui a obrigação legal de pagar a contribuição.

O art. 121 do Código Tributário Nacional define sujeito passivo da obrigação principal como a pessoa obrigada ao pagamento de tributo ou de penalidade pecuniária. O inciso I do parágrafo único do mesmo artigo esclarece que contribuinte é aquele que tem relação pessoal e direta com a situação que constitua o fato gerador da obrigação. Já o responsável é aquele que, sem revestir condição de contribuinte, tem obrigação decorrente de disposição expressa de lei [...]. (MARTINS, 2000, p. 130)

O financiamento direto da seguridade social trata-se de fonte contributiva por parte das empresas e dos trabalhadores, já o financiamento indireto trata-se de fonte financiada por toda sociedade através dos impostos cobrados. “Prevê o art. 195 da Constituição que a seguridade social será financiada por toda a sociedade, de forma direta e indireta, nos termos da lei, mediante recursos provenientes dos orçamentos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios”. (MARTINS, 2000, p. 137).

É de responsabilidade da União a cobertura de eventuais insuficiências financeiras, ou seja, o pagamento de benefícios disponibilizados pela previdência social.

Com o objetivo de assegurar recursos para o pagamento dos benefícios concedidos pelo Regime Geral da Previdência Social, em adição aos recursos de sua arrecadação, a União poderá constituir fundo integrado por bens, direitos e ativos de qualquer natureza, mediante lei que disporá sobre a natureza e a administração desse fundo. (MARTINS, 2000, p. 137)

A constituição prevê a contribuição dos trabalhadores e dos segurados da Previdência Social, como por exemplo, o segurado facultativo, o equiparado a autônomo etc.

O inciso II do art. 195 da Constituição prevê a contribuição do trabalhador e dos demais segurados da previdência social, não incidindo contribuição sobre aposentadoria e pensão concedidas pelo Regime Geral de Previdência Social de que trata o art. 201 da Lei Magna. (MARTINS, 2000, p. 137)

A Constituição menciona a contribuição do empregador, da empresa e da entidade a ela equiparada. Conforme Martins (2000, p, 188), a contribuição é incidente sobre: “a folha de salário e demais rendimentos, dos trabalhos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço, mesmo sem vínculo empregatício”.

As empresas devem contribuir com 20% sobre o total da folha de pagamento, inclusive as empresas rurais. Sendo que da folha de pagamento fazem parte os empregados e trabalhadores avulsos que lhes prestem serviços.

As empresas contribuem com 20% sobre o total das remunerações pagas ou creditadas a qualquer título, no decorrer do mês, aos segurados contribuintes individuais que lhes prestem serviço e 15% sobre o valor bruto da nota fiscal ou fatura de prestação de serviços, relativamente a serviços que lhe são prestados por cooperados por intermédio de cooperativas de trabalho, conforme preceituam os incisos III e IV do art. 22 da Lei n° 8.212/91, acrescentado pela Lei n° 9.876, de 16-11-99. (OLIVEIRA, 2003, p. 17)

A empresa esta sujeita também a contribuição social sobre o faturamento ou sobre a receita, bem como sobre o lucro. Conforme Martins (2000, p. 188), “as contribuições para o custeio não incidem apenas sobre o lucro, mas sobre o faturamento, a folha de salário etc.”

A constituição prevê também a contribuição por parte do produtor rural, do segurado especial, do empregador rural pessoa jurídica, dos clubes de futebol, bem como das empresas optantes pelo simples nacional.

2.5 Regime Geral da Previdência – RGPS

Inicialmente visando distinguir o campo de atuação do RGPS, dentro da previdência social no Brasil, cabe relacionar os sistemas previdenciários em funcionamento no país.

O sistema previdenciário brasileiro é composto por três regimes: o regime geral da previdência social, voltado para os segurados do setor privado; o regime próprio de previdência social, que cobre os servidores públicos da União, dos Estados, Distrito Federal e dos Municípios; e o regime de previdência privada, de caráter complementar, voluntário e organizado de forma autônoma em relação a previdência social pública. (PINHEIRO, 2007, p. 39)

O RGPS é o principal regime previdenciário, e abrange todos os trabalhadores que possuem relação de emprego regida pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Lazzari e Castro (2006, p. 123), indicam os filiados,

[...] empregados urbanos, mesmo os que estejam prestando serviço a entidades paraestatais, os aprendizes e os temporários, pela lei nº. 5.889/73 (empregados rurais) e pela lei nº. 5.859/72 (empregados domésticos); os trabalhadores autônomos, eventuais ou não; os empresários titulares de firmas individuais ou sócios gestores e prestadores de serviço; trabalhadores avulsos; pequenos produtores rurais e pescadores artesanais trabalhando em regime de economia familiar; e outras categorias de trabalhadores, como garimpeiros, empregados de organismos internacionais, sacerdotes, etc.

A filiação é automática para segurados obrigatórios e possibilita a filiação para os facultativos. Conforme Lazzari e Castro (2006), a filiação é compulsória para os segurados obrigatórios, permitindo, ainda, que pessoas que não estejam enquadradas como obrigatórias se inscrevam como segurados facultativos, em obediência ao princípio da universalidade do atendimento.

A filiação é obrigatória para todos que exercem atividade econômica e possui caráter contributivo. Somente aqueles que contribuem para o sistema terão direito aos benefícios que o regime disponibiliza.

2.6 Beneficiários Segurados do RGPS

Estes são caracterizados como as pessoas das quais recebem as prestações ofertados pelo RGPS, sendo subdivididos em segurados e dependentes, onde os segurados se dividem em obrigatórios e facultativos. Russomano (1979, p. 93) define os beneficiários como sendo “as pessoas que têm ou podem ter direito ao gozo das prestações (benefícios e serviços) previstas em leis e distribuídas pelos órgãos administrativos do sistema.”

Os segurados são os contribuintes obrigatórios ou facultativos, e os dependentes se enquadram como aqueles que possuem vínculos familiares, afetivo ou conjugal com o segurado. De acordo com Duarte (2003, p. 21),

segurado: pessoa física que exerce atividades vinculadas ao Regime Geral ou recolhe contribuição. [...] Dependente: está vinculado (protegido) com o Regime Geral da Previdência de forma reflexa, em razão de seu vínculo com o segurado. Depende diretamente do direito do titular (segurado). A partir do momento que este deixa de manter qualquer relação com o regime geral (p.ex. perda da qualidade de segurado), o dependente deixa de estar sob o manto de proteção previdenciário.

O segurado pode estar filiado ou inscrito no RGPS, entretanto, filiação não se confunde com inscrição. Russomano (1979, p. 107) aponta a distinção entre ambos: “a filiação é o momento em que o segurado passa a integrar, como beneficiário, o sistema de Previdência Social; a inscrição é o ato de natureza administrativa pelo qual se opera no âmbito interno do INSS o registro do segurado.”

O segurado obrigatório é aquele que, por exercer atividade remunerada, obrigatoriamente há de estar contribuindo para o RGPS, o facultativo é aquele que não exerce atividade remunerada amparada por regime algum, mas que por vontade própria passa a contribuir ao RGPS. Conforme Góes (2008, p. 47) segurado “[...] é a pessoa física filiada ao RGPS, podendo ser classificada como segurado obrigatório ou facultativo, dependendo se a filiação for decorrente do exercício laboral remunerado, ou não”.

Duarte (2003) expõe que são segurados obrigatórios os que exercem atividade prevista no artigo 11 da Lei nº. 8.213/91 o que enseja vinculação automática ao Regime Geral, e os segurados facultativos são aqueles que quando

não filiados ao regime por obrigação da lei, tornam-se vinculados a ele mediante a inscrição e a contribuição voluntária.

Já o dependente está ligado de forma indireta ao segurado por depender dele economicamente. “Dependentes são aqueles que guardam vínculo familiar, afetivo ou conjugal, com o segurado da previdência [...]”. (ALENCAR, 2003, p. 27)

Quem contribui para a Previdência Social, ou mesmo, quem não o faz, de acordo com a lei, estará amparado pelas prestações que ela oferece, sendo elas seguradas ou dependentes. Góes (2008) comenta que, os beneficiários são aqueles que possuem ou venham a possuir o direito de receber e usufruir as prestações sendo essas pessoas físicas, uma vez que a pessoa jurídica é quem fará o pagamento à Seguridade Social.

2.6.1 Segurados Obrigatórios

Os segurados obrigatórios são assim considerados por exercerem atividade remunerada vinculada ao RGPS. De acordo Duarte (2003), ao exercer uma atividade laboral remunerada que esteja associada ao RGPS, obrigatoriamente o indivíduo se filiará a este regime se tornando segurado, e irá gozar das prestações contempladas pelo regime geral.

O artigo 11 da Lei nº. 8.213/91 dispõe que são segurados obrigatórios do Regime Geral de Previdência Social o empregado, empregado doméstico, o contribuinte individual, o trabalhador avulso e o segurado especial. (BRASIL, 1991)

2.6.1.1 Segurado Empregado

A legislação para conceituar o segurado empregado utiliza segundo Tavares (2005), um conceito genérico fundado naquele dado pelo artigo 3º da CLT ao descrever que esta classificação se destina a toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Todavia, todo aquele que executa um serviço para outra pessoa, eventualmente com salário definido, será considerado segurado empregado. Os segurados empregados definidos pela Lei nº 8.213/91 são: empregado típico, temporário, de empresas brasileiras no exterior, em missão diplomática ou repartição consular, da União em organismo oficial no exterior, de organismo oficial internacional ou estrangeiro no Brasil e do serviço público. (BRASIL, 1991)

2.6.1.2 Segurado Empregado Doméstico

O inciso II do artigo 11 da Lei nº. 8.213/91 elenca que o empregado doméstico é “[...] aquele que presta serviço de natureza contínua, a pessoa ou família, no âmbito residencial desta, em atividades sem fins lucrativos”.

A pessoa, para ser definida como empregada doméstica deverá prestar serviços com continuidade, mediante remuneração. “Os pressupostos básicos dessa relação de emprego são: a natureza contínua; a finalidade não lucrativa, isto é, o caráter não econômico da atividade; o serviço prestado no âmbito residencial”. (CASTRO; LAZZARI, 2006, p. 186)

O que diferencia o empregado comum do doméstico não é a remuneração, pois ambos possuem. Conforme Duarte, (2003) é a finalidade lucrativa da exploração do seu trabalho, pois o empregado doméstico é contratado para servir o empregador com a finalidade de trazer o bem-estar para si e para sua família.

O empregado doméstico, presta seu serviço a uma pessoa, ou uma família, dentro da residência desta, e sem trazer lucro para seu empregador, pois caso isso aconteça, se tornará segurado empregado.

2.6.1.3 Contribuinte Individual

Antes da Lei nº. 9.876/99 existiam outras três categorias de segurados obrigatórios, os empresários, os segurados autônomos e os equiparados a

autônomo como pode ser visto nos incisos III, IV e V do artigo 11 da Lei nº. 8.213/91. (BRASIL, 1991)

Desde então estas três categorias de segurados obrigatórios passaram a pertencer a uma única categoria, a do contribuinte individual, conforme alteração feita pela Lei nº. 9.876/99 ao inciso V do artigo 11 da Lei 8.213/91. (BRASIL, 1991)

O salário base utilizado para fins de pagamento do salário de contribuição dos contribuintes individual é facultativo. “Esta livre, assim, a partir da Medida Provisória nº 83, o segurado contribuinte individual, para valer-se do salário de contribuição que melhor lhe aprouver, desde que compreendido entre o valor de uma salário e o limite máximo do salário de contribuição”. (ALENCAR, 2003, p. 34)

O contribuinte individual, ao exercer atividade remunerada, é considerado segurado obrigatório perante o RGPS, devendo nele inscrever-se.

2.6.1.4 Trabalhador Avulso

Esta classe de segurado corresponde ao indivíduo que não tem vínculo empregatício com a empresa já que presta serviço, seja de natureza urbana ou rural, á várias empresas. Trabalhador avulso segundo definição dada pelo inciso VI do artigo 11 da Lei nº. 8.213/91 é “[...] quem presta, a diversas empresas, sem vínculo empregatício, serviço de natureza urbana ou rural definidos no Regulamento”.

Contudo, o trabalho prestado tem relação com o objetivo do empregador, porém, ele pode fazê-lo a diversas empresas e sem subordinação a cada uma delas. Dentre as características do trabalhador avulso Martinez (2001, p. 147) cita “[...] execução de serviços não eventuais às empresas tomadoras de mão de obra, sem subordinação a elas [...]”.

Percebe-se que o trabalho avulso é bem comum nos portos brasileiros, nas funções de estiva, capatiza, conferência de carga, amarrador de embarcação, guindasteiro etc. Conforme Alencar (2003, p. 30) é considerado trabalhador avulso:

01. aquele que exerce atividade portuária de capatazia, estiva, conferência e conserto de carga, vigilância de embarcação e bloco;
02. o trabalhador de estiva de mercadorias de qualquer natureza, inclusive carvão e minério;

03. o trabalhador em alvarenga (embarcação para carga e descarga de navios);
04. o amarrador de embarcação;
05. o ensacador de café, cacau, sal e similares;
06. o trabalhador na indústria de extração de sal;
07. o carregador de bagagem em porto;
08. o prático de barra em porto;
09. o guindasteiro;
10. o classificador, o movimentador e o empacotador de mercadorias em portos.

A sua inscrição é formalizada pelo cadastramento e registro no sindicato de classe ou órgão gestor de mão de obra. O recolhimento da contribuição é de responsabilidade do tomador de serviço ou órgão gestor da mão de obra.

2.6.1.5 Segurado Especial

O segurado especial é assim considerado porque sozinho ou em conjunto com sua família desenvolve atividade que será indispensável para seu desenvolvimento social e econômico, ainda que com a ajuda eventual de outras pessoas que não da família.

Alencar (2003, p. 38) aponta como sendo segurado especial: “é o produtor, o parceiro, o meeiro, e o arrendatário rurais, o pescador artesanal e seus assemelhados, que exerçam essas atividades individualmente ou em regime de economia familiar, e sem a utilização de mão de obra assalariada”.

São também considerados segurados especiais segundo § 6º do artigo 11 da Lei nº. 8.213/91 “[...] o cônjuge ou companheiro e os filhos maiores de 16 (dezesesseis) anos ou os a estes equiparados [...]”, porém deverão participar ativamente nas atividades rurais do grupo familiar.

2.6.2 Segurados Facultativos

O segurado facultativo é aquele que não exerce atividade remunerada, não sendo obrigado por lei a contribuir, mas que por vontade própria se filia ao

RGPS como segurado facultativo. Duarte (2003, p. 34) traz que o segurado facultativo é a “[...] pessoa que, sem exercer atividade que determine filiação obrigatória, seja do Regime Geral ou qualquer outro, contribui voluntariamente para a previdência social”.

Qualquer pessoa acima de dezesseis anos que não execute atividade remunerada que implique filiação obrigatória a qualquer regime de Previdência Social no País poderá filiar-se por sua própria vontade. Conforme Alencar (2003, p. 40) “pode filiar-se [...] como segurado facultativo a pessoa maior de dezesseis anos de idade, que não exerça atividade remunerada que a enquadre como segurado obrigatório da previdência social”.

Sabe-se que em regra o segurado exerce atividade remunerada, contudo abre-se oportunidade para que estes, que não exerçam atividade cuja filiação seja obrigatória, seguindo o princípio da universalidade da cobertura e do atendimento, tenham direito a receber os benefícios da Previdência Social.

2.7 Salário de Contribuição

A contribuição social é um tributo devido por todas as pessoas físicas e jurídicas com a finalidade de constituir um fundo para ser utilizado em benefício de toda a sociedade. “[...] será financiada por toda a sociedade, de forma direta e indireta, nos termos da lei, mediante recursos provenientes dos orçamentos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios”. (MARTINS, 2000, p. 137)

A maioria dos cidadãos é obrigada a contribuir com a seguridade social salvo algumas exceções, visando à cobertura de eventuais riscos provenientes da perda ou redução da capacidade de trabalho. Conforme Castro e Lazzari (2006, p. 228),

por ser uma relação jurídica estatutária, é compulsória aquele que a lei impõe, não sendo facultado ao contribuinte optar por não cumprir a obrigação de prestar a sua contribuição social; pode o contribuinte, nos casos em que a lei permite, estar isentos – hipótese de entidades assistenciais [...]. Observa-se ainda que são contribuintes não só os segurados da Seguridade Social, como também outras pessoas dentro da sociedade – as empresas e empregares domésticos [...].

A contribuição para a seguridade social é uma espécie de contribuição social, cuja receita tem por finalidade o financiamento das ações nas áreas da saúde, previdência e assistência social. O conceito de contribuição social dado por Ruprecht (1996, p. 96) é: “a contribuição pode ser definida como uma obrigação legal que se impõe a entidade e indivíduos para que contribuam para as despesas dos regimes de seguridade social, com base em determinados critérios legais.”

O salário de contribuição é à base de cálculo da contribuição dos segurados. É o valor a partir do qual, mediante a aplicação da alíquota fixada em lei, obtém-se o valor da contribuição.

Como se sabe, o salário de contribuição, grosso modo, para o empregado e trabalhador avulso, corresponde à remuneração auferida em uma ou mais empresas, assim entendida a totalidade dos rendimentos pagos, devido ou creditados a qualquer título, durante o mês, destinado a retribuir o trabalho. (ALENCAR, 2003. p. 186)

A partir da definição do salário de contribuição, pode-se dizer que ele corresponde aos rendimentos efetivamente auferidos no mês que se enquadrem no conceito de remuneração.

O valor registrado na CTPS corresponde ao salário de contribuição do empregado doméstico. Para contribuinte individual, a remuneração auferida em uma ou mais empresas ou pelo exercício de sua atividade por conta própria, durante o mês. Ao segurado facultativo equivale ao valor por ele declarado. (ALENCAR, 2003, p. 186)

A contribuição ofertada pelos segurados da previdência deve obediência ao limite teto. Sempre que a remuneração auferida corresponder a valores superiores ao limite teto estipulados pela Lei 8.212/91, artigo 28, § 5º, o salário de contribuição do segurado equivalerá ao teto.

§ 5º O limite máximo do salário-de-contribuição é de Cr\$ 170.000,00 (cento e setenta mil cruzeiros), reajustado a partir da data da entrada em vigor desta Lei, na mesma época e com os mesmos índices que os do reajustamento dos benefícios de prestação continuada da Previdência Social.

Indiferente da remuneração que o contribuinte receber, seu salário de contribuição não ultrapassará o teto máximo, ou seja, renda de até R\$ 3.689,66.

O Decreto-lei nº 66/66 estabeleceu como limite máximo o valor de 10 salários mínimos, quando antes eram cinco. Em 1973 chegou-se a 20 salários mínimos. O Decreto-lei nº 2.351/87 retornou ao patamar de 10

salários mínimos. Atualmente, com a Lei nº 8.213 temos, aproximadamente, um limite máximo de 10 salários mínimos. (OLIVEIRA, 2003, p. 138)

A arrecadação e o recolhimento das contribuições ou de outras importâncias devidas à Seguridade Social obedecem às normas estabelecidas pela Lei 8.212/91, em seu artigo 30, sendo que o inciso I refere-se às obrigações da empresa.

I - a empresa é obrigada a:

- a) arrecadar as contribuições dos segurados empregados e trabalhadores avulsos a seu serviço, descontando-as da respectiva remuneração;
- b) recolher os valores arrecadados na forma da alínea a deste inciso, a contribuição a que se refere o inciso IV do art. 22 desta Lei, assim como as contribuições a seu cargo incidentes sobre as remunerações pagas, devidas ou creditadas, a qualquer título, aos segurados empregados, trabalhadores avulsos e contribuintes individuais a seu serviço até o dia 20 (vinte) do mês subsequente ao da competência;
- c) recolher as contribuições de que tratam os incisos I e II do art. 23, na forma e prazos definidos pela legislação tributária federal vigente.

Conforme será mencionado a seguir o INSS garante, o pagamento de diversos benefícios como aposentadoria por idade e invalidez; pensão por morte; auxílios doença, acidente e doença por acidente de trabalho; salários maternidade entre outros. Assim como o salário de contribuição não ultrapassará os dez salários mínimos, para o valor do benefício adquirido aplicam-se as mesmas regras.

2.8 Benefícios e Custos Previdenciários

A Constituição Federal prevê em seu artigo 201, o atendimento que será prestado pela Previdência Social:

Art. 201. A previdência social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, nos termos da lei, a:

- I - cobertura dos eventos de doença, invalidez, morte e idade avançada;
- II - proteção à maternidade, especialmente à gestante;
- III - proteção ao trabalhador em situação de desemprego involuntário;
- IV - salário-família e auxílio-reclusão para os dependentes dos segurados de baixa renda;
- V - pensão por morte do segurado, homem ou mulher, ao cônjuge ou companheiro e dependentes, observado o disposto no § 2º.

A lei que regula as normas sobre o regime geral da Previdência Social estabelece direitos e obrigações entre o Estado e seus beneficiários. Segundo Castro e Lazzari (2009, p. 471),

a Lei que regula o Regime Geral de Previdência Social é composta de normas de direito público, que estabelecem direitos e obrigações entre os indivíduos potencialmente beneficiários do regime e o Estado, gestor da Previdência Social. Dessa maneira, impõe-se discriminar exaustivamente as obrigações que o ente previdenciário tem para com os segurados e seus dependentes. A estas obrigações, de dar ou de fazer, conseqüentemente, correspondem prestações, a que chamamos prestações previdenciárias.

Os benefícios disponibilizados pela previdência social são as aposentadorias e os auxílios. Conforme o site do Ministério da Previdência e Assistência Social (2011) as aposentadorias são: especial, por idade, por invalidez, e por tempo de contribuição. Os auxílios são: acidente, doença, reclusão, pensão por morte, salário família, salário maternidade e assistência social.

2.8.1 Aposentadoria Especial

A aposentadoria especial será devida ao contribuinte exposto a agentes nocivos de modo habitual e permanente, não ocasional e sem interrupções. De acordo com o MPAS (2011) aposentadoria especial é:

benefício concedido ao segurado que tenha trabalhado em condições prejudiciais à saúde ou à integridade física. Para ter direito à aposentadoria especial, o trabalhador deverá comprovar, além do tempo de trabalho, efetiva exposição aos agentes nocivos químicos, físicos, biológicos ou associação de agentes prejudiciais pelo período exigido para a concessão do benefício (15, 20 ou 25 anos).

2.8.2 Aposentadoria por Idade

Na aposentadoria por idade os trabalhadores urbanos devem comprovar 180 contribuições, e os rurais têm de provar, com documentos, 180 meses de atividade rural. “Têm direito ao benefício os trabalhadores urbanos do sexo

masculino a partir dos 65 anos e do sexo feminino a partir dos 60 anos de idade. Os trabalhadores rurais podem pedir aposentadoria por idade com cinco anos a menos [...].” (MPAS, 2011)

2.8.3 Aposentadoria por Invalidez

Aposentadoria por invalidez é concedida ao contribuinte que adquira doença ou sofra acidente de trabalho. De acordo com o MPAS (2011) é o “benefício concedido aos trabalhadores que, por doença ou acidente, forem considerados pela perícia médica da Previdência Social incapacitados para exercer suas atividades ou outro tipo de serviço que lhes garanta o sustento.”

O aposentado por invalidez que retornar voluntariamente à atividade e permanecer trabalhando, terá sua aposentadoria cessada a partir da data do retorno. Dispõe ainda, a Instrução Normativa INSS/PRES n. 20, de 10/10/2007, referindo-se à DIB (Data do Início do Benefício):

Art. 98. A concessão de aposentadoria por invalidez está condicionada ao afastamento para todas as atividades, devendo a DIB ser fixada segundo a data do último afastamento.

Parágrafo único. A DIB deverá ser fixada no dia imediato ao da cessação do auxílio-doença, quando a aposentadoria por invalidez decorrer de transformação daquele benefício, nos termos do artigo 44 do RPS, aprovado pelo Decreto nº 3.048/1999.

2.8.4 Aposentadoria por Tempo de Contribuição

A aposentadoria por tempo de contribuição pode ser integral ou proporcional, para ter direito à aposentadoria integral, o site do MPAS (2011) esclarece que “o trabalhador homem deve comprovar pelo menos 35 anos de contribuição e a trabalhadora mulher, 30 anos. Para requerer a aposentadoria proporcional, o trabalhador tem que combinar dois requisitos: tempo de contribuição e idade mínima.”

2.8.5 Auxílio Acidente

O auxílio acidente é um benefício pago ao trabalhador que sofre um acidente e fica com sequelas que reduzem sua capacidade de trabalho. Para ter direito ao auxílio acidente o MPAS (2011) comenta que “não é exigido tempo mínimo de contribuição, mas o trabalhador deve comprovar a impossibilidade de continuar desempenhando suas atividades, por meio de exame da perícia médica da Previdência Social.”

No auxílio acidentário a incapacidade temporária resulta dos eventos que o empregado é vitimado por acidente de trabalho ou acometido de doença profissional. Os artigos 19 e seguintes da Lei 8.213/91, entre outros dispositivos legais, tratam da matéria acidentária. Neste momento, serve-nos o conceito previsto no art. 19:

acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

2.8.6 Auxílio Doença

Para concessão de auxílio doença é necessária a comprovação da incapacidade em exame realizado pela perícia médica da Previdência Social.

Benefício concedido ao segurado impedido de trabalhar por doença ou acidente por mais de 15 dias consecutivos. No caso dos trabalhadores com carteira assinada, os primeiros 15 dias são pagos pelo empregador, exceto o doméstico, e a Previdência Social paga a partir do 16º dia de afastamento do trabalho. Para os demais segurados inclusive o doméstico, a Previdência paga o auxílio desde o início da incapacidade e enquanto a mesma perdurar. Em ambos os casos, deverá ter ocorrido o requerimento do benefício. (MPAS, 2011)

Nos primeiros quinze dias consecutivos ao do afastamento da atividade por motivo de doença, a empresa deverá pagar ao segurado o seu salário integral. Conforme o artigo 59 da Lei 8.213, de 24/7/91, “o auxílio-doença será devido ao

segurado que, havendo cumprido, quando for o caso, o período de carência exigido nesta lei ficar incapacitado para o trabalho ou para a sua atividade habitual por mais de quinze dias consecutivos”.

2.8.7 Auxílio Reclusão

O auxílio reclusão é um benefício destinado aos dependentes do segurado que encontrasse preso, de acordo com o MPAS (2011) o benefício é concedido durante o período em que o contribuinte “[...] estiver preso sob regime fechado ou semi-aberto. Não cabe concessão de auxílio-reclusão aos dependentes do segurado que estiver em livramento condicional ou cumprindo pena em regime aberto.”

2.8.8 Salário Maternidade

O salário maternidade de acordo com o MPAS (2011) “é devido às seguradas empregadas, trabalhadoras avulsas, empregadas domésticas, contribuintes individuais, facultativas e seguradas especiais, por ocasião do parto, inclusive o natimorto, aborto não criminoso, adoção ou guarda judicial para fins de adoção.”

2.8.9 Benefício de Prestação Continuada da Assistência Social – BPC – LOAS

Por fim o benefício de prestação continuada da assistência social – BPC-LOAS é destinado ao idoso e à pessoa com deficiência. Conforme o MPAS (2011):

[...] é um benefício da assistência social, integrante do Sistema Único da Assistência Social – SUAS, pago pelo Governo Federal, cuja a operacionalização do reconhecimento do direito é do Instituto Nacional do

Seguro Social – INSS e assegurado por lei, que permite o acesso de idosos e pessoas com deficiência às condições mínimas de uma vida digna.

2.8.10 Gastos Previdenciários

Benefícios como o auxílio doença aumentam os gastos da previdência social, e vem crescendo em ritmo acelerado. Conforme Souza (2006), até 2000 a média mensal era de 600 mil pagamentos, no ano seguinte, começou a subir atingindo o pico em outubro de 2006, sendo pagos 1,6 milhões de auxílios doenças.

O governo pretende reduzir os benefícios, pois comparando aos perfis internacionais, a média de benefícios disponibilizada pelo Brasil esta acima da média. “[...] benefícios como auxílio doença, auxílio – acidente do trabalho e aposentadoria por invalidez representa 14% dos trabalhadores com carteira assinada, enquanto os padrões internacionais situam-se entre 7% e 8%.” (SOUZA, 2006, p. 243)

O auxílio doença é considerado um dos maiores vilões para a previdência social, os segurados têm seus processos retidos ou liberados sob pressão. Souza (2006) comenta que os médicos peritos e os servidores do INSS vêm submetendo-se a uma relação perigosa com os segurados, já que estes, no desespero, têm reagido com violência diante da insatisfação.

Parte dos benefícios pagos pela previdência pública, é em média um salário mínimo. De acordo com Souza (2006, p. 09), “[...] o INSS paga mensalmente à aposentadoria para 24 milhões de pessoas. Desde total, 15 milhões recebem um benefício equivalente a um salário mínimo.”

O valor médio dos benefícios esta reduzindo e aproximando-se cada vez mais ao do salário mínimo. “Ao final de 2006, o valor médio do benefício correspondeu a menos de dois salários mínimos em relação ao valor máximo do benefício, R\$ 2.801,82, a apenas 20,66%, o que é um agravo ao horizonte e às perspectivas de futuro dos segurados.” (SOUZA, 2006, p. 193).

A grande maioria dos beneficiários possui exclusivamente como fonte de renda a remuneração disponibilizada pelo sistema previdenciário social, entretanto conforme Silva (2004, p. 24) a cobertura é restrita e os benefícios são “[...] equiparados – para 65% dos beneficiários – ao salário mínimo, que, sabidamente,

está muito longe de ser suficiente para suprir necessidades humanas vitais de uma unidade familiar que não disponha de outras fontes de renda.”

O aumento de aposentados e pensionistas que recebem até um salário mínimo, justifica-se pelo fato de que o índice de reajuste salarial dos que recebem acima do mínimo ser inferior. Conforme demonstra Souza (2006, p. 194),

[...] 500 mil aposentados e pensionistas foram incorporados à faixa de menor renda. O aumento desse contingente é resultado do reajuste real de 13% que o governo aplicou ao salário mínimo. Esse índice não foi estendido aos benefícios acima do piso, que receberam aumento real de apenas 1,7%. A diferença leva ao achatamento do valor das aposentadorias de quem ganha mais.

Observa-se que a distribuição de renda da previdência social é desfavorável principalmente para as classes de baixa renda, ou seja, os mais pobres. De acordo com Ferreira (2006, p. 249),

[...] o sistema previdenciário no Brasil apresenta privilégios e distorções pela falta de uniformidade de critérios e requisitos dos regimes de previdência, fugindo dos conceitos e fundamentos básicos que compõem a doutrina do sistema previdenciário, contribuindo para aumentar as diferenças no valor dos benefícios dos trabalhadores.

Com isso, a preocupação do cidadão em relação a sua aposentadoria é crescente, entretanto o mercado oferece alternativas de previdência para complementar a renda do futuro aposentado. Esta alternativa será apresentada no capítulo seguinte e trata-se da Previdência Privada.

2.9 Longevidade da População

Uma das consequências do processo de industrialização das sociedades modernas é que as pessoas estão vivendo mais e com mais saúde, em famílias com menos filhos. “As projeções do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas - IBGE indicam que a população brasileira vai parar de crescer a partir de 2039, em razão da queda na taxa de fecundidade e do aumento da esperança de vida da população.” (PENA, 2009, p. 17)

O envelhecimento das populações é um fenômeno internacional, em toda parte providências já estão sendo tomadas, conforme destaca o economista Pena (2009, p. 17):

no caso do Brasil, o regime de previdência privado está, em relação ao passado, sendo chamado a desempenhar um papel de maior relevância na previdência social. Isto porque a longevidade, somada à queda na fecundidade, constitui risco crescente para todo sistema previdenciário e, por isso, deve ser mitigado com os instrumentos hoje disponíveis.

A expectativa de vida do brasileiro ao nascer aumentou significativamente. Para a previdência, o impacto mais importante, do ponto de vista está na sobrevida dos idosos, conseqüentemente o índice de prestações previdenciárias cresce.

Segundo as tábuas de mortalidade do IBGE, para ambos os sexos, o brasileiro com 60 anos de idade apresentava, em 1991, sobrevida média de 16,72 anos, ao passo que em 2007 a sobrevida já havia subido para 21,1 anos. O excedente de 4,38 anos no intervalo de 16 anos pode implicar num aumento médio de cerca de mais de 50 prestações mensais de benefícios a serem pagas aos segurados. (PENA, 2009, p. 18)

Com a transição demográfica em curso, a tendência da situação é se agravar ainda mais. A expectativa de vida ao nascer tende a crescer, enquanto a taxa de fecundidade tende a diminuir.

Segundo as projeções do IBGE para 2050, a esperança de vida ao nascer será de 81,29 anos. De outra margem, a taxa de fecundidade no Brasil, que já foi de 5,3 filhos na década de 70, vem diminuindo ao longo dos últimos anos e hoje já está abaixo do nível de reposição, sendo estimada em 1,86 filhos por mulher, relação que deve cair para 1,50 entre 2027 e 2028. (PENA, 2009, p. 18)

A expectativa de vida é o fator com maior relevância para a situação econômica da previdência social, conforme demonstra Neri et al (2007, p. 364) em sua pesquisa ao Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE),

de acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a média de filhos por mulher ao final da vida reprodutiva caiu de 6,2, na década de 1960, para 2,3, em 1996. Por outro lado, a expectativa de vida subiu de 42 anos na década de 1940 para 68 anos em 1996. Além disso, estima-se que a expectativa de vida, em 2020, atinja 76 anos. A participação da população idosa (acima de 65 anos) na população total subiu de 4%, em 1980, para 5,4%, em 1996, com previsões de 11% para 2020.

A população brasileira está crescendo e ficando mais velha, as autoridades e pesquisadores da área previdenciária preocupam-se com os reflexos sobre a situação financeira do sistema público.

A partir da divulgação do censo em 1991, ficava evidente para todos que o Brasil havia completado sua transição demográfica. Em 1991, a taxa de fecundidade, que era de 4,3 em 1980, havia caído para 2,4. Nove anos depois, quando novo censo é realizado, essa taxa cai para 2,2 – extremamente perto da taxa de reposição da população. (MARQUES et al., 2003, p. 118)

A população mundial e em especial, a brasileira, tem apresentado baixas taxas de fecundidade, aumento da longevidade e urbanização acelerada. Essa influência tem levado a um maior crescimento da população idosa em relação aos demais grupos. A pesquisa de Ferreira (2006, p. 249) mostra que,

a participação da população maior de 60 anos na população brasileira mais do que dobrou no último meio século, passando de 4% em 1940 para 8% em 1996. [...] em 2001, a população brasileira com mais de 60 anos seria da ordem de 15 milhões de habitantes, e que, em 2020, aproximadamente 15% da população será composta por idosos.

Em virtude da longevidade da população percebe-se que as perspectivas da seguridade social são incertas, visto que o fator constitui grande risco para o sistema previdenciário.

2.10 Perspectivas da Seguridade Social Brasileira

Pode-se dizer que partes dos financiamentos das aposentadorias são pagos por pessoas ativas. Conforme Giambiagi e Além (2000) inicialmente a estrutura etária da população era composta por uma parcela maior de indivíduos ativos em relação aos inativos, gerando grandes somas e tornando o sistema atraente em termos financeiros.

Entretanto regimes de previdência de diversos países começaram a apresentar problemas na relação contribuintes e beneficiários. Comentam os estudiosos Marques et al (2003) que, os problemas iniciaram-se com reflexo da nova situação do mercado de trabalho que apresentavam altos índices de desemprego, como também pela tendência ao envelhecimento da população.

Os autores Neri et al (2007) também destacam que a situação modificou-se nos últimos anos, e o sistema previdenciário apresenta crescentes déficits. Sendo a queda nas taxas de natalidade e o aumento da expectativa de vida, uma das principais causas para a diferença entre benefícios aos inativos e contribuições dos ativos. Ou seja, mais indivíduos aposentados e menos contribuintes.

Os impactos da dinâmica demográfica com respeito à Previdência Social refletem-se tanto nas despesas com benefícios quanto no lado das receitas. Para manter o equilíbrio Ferreira (2006, p. 249) comenta que “[...] considerando-se somente as variáveis demográficas, é a estrutura etária da população em cada momento, pois é ela que define a relação entre beneficiários e contribuintes.”

Fatores como as mudanças nas relações de trabalho, a crescente informalidade e a expectativa de vida, são combinações que conduzem ao déficit da previdência social. Conforme comenta Silva (2004, p. 16),

as baixas taxas de crescimento econômico, com queda da arrecadação previdenciária, combinadas com o aumento da longevidade da população têm conduzido ao crescimento desproporcional do universo de beneficiários inativos em face dos contribuintes em atividade.

Com relação à composição do mercado formal, nos últimos anos o seu comportamento tem sido de queda. Essas novas tendências contribuem bastante para diminuir a arrecadação da Previdência Social.

Observa-se uma tendência de redução da participação de salários no total de produção, especialmente no setor industrial, no qual tal participação é mais expressiva no mercado formal. O setor industrial tem perdido posição em favor do setor de comércio e de serviços, que emprega cada vez mais trabalhadores, mas com levado grau de informalização. Além disso, constata-se uma tendência de remunerar o trabalhador formal com menor salário fixo e com participação nos lucros através de gratificação, bônus ou dividendos, sem que haja incidência de contribuição tanto do empregado quanto do empregador. (FERREIRA, 2006, p. 250)

A previdência social exige novas reformas que levem em conta essa tendência de vidas mais longas. Dessa forma, ajustes como o alongamento do período de trabalho e de contribuição são necessários, criando novos estímulos para que a aposentadoria ocorra em idades mais altas.

2.10.1 Reforma Previdenciária

Diante desse contexto o governo introduziu algumas medidas visando melhorias para evitar o déficit, a chamada reforma previdenciária. Conforme destaca Marques et al (2003, p. 119), são elas:

“[...] a expectativa de sobrevida do segurado na data da aposentadoria, de substituir a aposentadoria por tempo de serviço pela de contribuição e de incluir, também, o critério de idade como condição de acesso à aposentadoria daqueles que ingressarem no mercado de trabalho depois da aprovação da lei.

Fator previdenciário é uma fórmula que considera os seguintes elementos: tempo de contribuição; alíquota de contribuição, idade e expectativa de vida do segurado, na data da aposentadoria. De acordo com a Lei 8.213/91 em seu artigo 29:

Art. 29-A. O INSS utilizará as informações constantes no Cadastro Nacional de Informações Sociais – CNIS sobre os vínculos e as remunerações dos segurados, para fins de cálculo do salário-de-benefício, comprovação de filiação ao Regime Geral de Previdência Social, tempo de contribuição e relação de emprego.

Esse fator prejudica os mais pobres e as mulheres, além de estabelecer em relação ao cálculo anterior um redutor de 30% nas aposentadorias, obrigando todos a trabalharem mais para garantir o mesmo nível de aposentadoria da lei anterior. É o que comenta Silva (2004, p. 22),

o achatamento prejudica, principalmente quem começa a trabalhar mais cedo, o que ocorre com a maioria da massa trabalhadora. A alteração é profunda e afeta homens e mulheres. Só que as mulheres perdem mais, caso se aposentem após cumprir 30 anos de contribuição, tempo mínimo exigido, terão uma perda de até 50% do valor do benefício a que teriam direito. Serão obrigadas a renunciar à justa aposentadoria e trabalhar pelo menos 10 anos a mais para recuperar o que está sendo retirado. Os homens também perdem muito. Mesmo que tenha cumprido os 35 anos de contribuição, exigidos como tempo mínimo, o trabalhador que tenha começado sua vida profissional aos 15 anos, aos 50 anos, tendo completado o tempo de contribuição, perderá 30% do valor no seu benefício. Para recuperar a perda terá que trabalhar mais cinco anos.

Trata-se de trabalhar mais, contribuir mais e receber menos, estreitando a relação entre contribuições e benefícios pela nova regra de cálculo.

No Brasil, as novas regras derivadas da Emenda Constitucional– EC n. 20/98 representaram, com efeito, a imposição de perdas aos segurados, uma vez que o eixo da reforma foi o aumento da idade média de concessão do benefício, implicando extensão do período contributivo, redução dos gastos no curto prazo pela postergação da concessão e redução dos gastos no longo prazo pela concessão por menor período (CECHIN, 2002, p. 23).

Quanto ao impacto do fator previdenciário existem divergências de avaliações. Trata-se, portanto, de um redutor, obrigando todos a trabalhar mais. Conforme explica Silva (2004, p. 22):

do ponto de vista do governo, tratou-se de um grande avanço em favor do equilíbrio atuarial entre os benefícios e as contribuições. Do ponto de vista de organizações representativas de trabalhadores, o fator representou um confisco parcial do valor da aposentadoria, impondo perdas aos segurados.

Dessa forma, o Brasil iguala-se à maioria dos países com relação aos critérios de acesso à aposentadoria. Entretanto conforme destaca Marques et al (2003) existem trabalhadores que exercem atividade no mercado formal de trabalho desde tenra idade e que serão penalizados por necessitar, não só do tempo de contribuição, mas de cumprir o critério de idade.

Entretanto o fato de que a população brasileira está envelhecendo não deixa de ser positivo para a previdência social, conforme comenta os autores Marques et al (2003, p. 119),

no Brasil, em 2000, 64,6% de sua população tinha idade entre 15 e 64 anos, isto é, tinha idade para trabalhar. Essa realidade seria extremamente positiva para as contas previdenciárias, mesmo se rebaixássemos o limite superior da idade de trabalho para, por exemplo, 55 anos. Ainda assim estaríamos falando de 58,7% da população.

O problema é que essa realidade só é positiva a favor da previdência social se a economia estiver gerando emprego formal, resultando em maior volume de contribuições para seu caixa. Infelizmente a realidade não é essa, “além da persistência de elevadas taxas de desemprego desde o início da década de 90, aumentou significativamente a participação dos assalariados sem carteira assinada e de outros ocupados sem vínculo com a previdência social.” (MARQUES et al., 2003, p. 119)

Após a reforma previdenciária no lugar de uma idade fixa para todos os homens e outra para as mulheres, adotou-se a fórmula que considera os anos de contribuição no momento em que o segurado se aposenta. Marques (2003) comenta que, por essa sistemática, quanto mais jovem o trabalhador se aposentar menor

será o valor de seu benefício; quanto mais velho, maior o valor. Sendo que, o processo de envelhecimento está apenas em seu início, será cada vez mais difícil alguém se aposentar “precocemente”.

O idoso aposentado necessita, muitas vezes, permanecer trabalhando por necessidade financeira, considerando-se que, para grande maioria dos brasileiros, os valores recebidos como aposentadoria não cobrem as suas necessidades de manutenção e de seus dependentes, principalmente quando cabe ao idoso o papel de sustentar o grupo familiar.

Diante deste quadro as medidas tomadas até o momento, no sentido de ampliar a abrangência da previdência privada, mostram-se fundamentais. Visto que o regime de previdência privada possui caráter complementar e seu objetivo é constituir uma segunda opção para os segurados de outros regimes que desejam receber valores superiores aos tetos dos regimes a que pertencem.

3 Aspectos da Previdência Complementar

O crescimento da demanda por previdência complementar é crescente, esse fato resulta da combinação de vários fatores. Paixão (2007, p. 4), justifica esse crescimento dividindo o assunto em dois grupos,

o primeiro grupo é composto de dois fatores principais. Um, de abrangência mundial, com expressão importante no Brasil, que é o aumento da expectativa de vida das populações. Outro, mais acentuado no plano nacional, que é a preocupação crescente da população com relação à capacidade da previdência pública de fornecer uma aposentadoria digna.

Com o desenvolvimento econômico e o avanço da medicina, aumentou a expectativa da vida da população, transformando este envelhecimento em problema mundial. “O governo, através das reformas previdenciárias, a cada dia vai reduzindo os direitos sociais dos cidadãos, e o aposentado com o benefício que receberá da previdência social, não conseguirá manter o padrão de vida ao qual está acostumado [...]” (GUIMARÃES, 2010, p. 85)

Esse quadro populacional tem impacto sobre todo o sistema previdenciário brasileiro, em especial sobre o público, visto que a sua regra de

financiamento baseia-se no pacto entre as gerações, no qual a geração presente sustenta os atuais segurados.

É neste contexto que o regime privado de previdência assume papel central. Baseada na constituição de reservas garantidora dos benefícios contratados, conforme estabelece o art. 202 da Constituição Federal, a previdência complementar não depende de forma alguma do pacto intergeracional, estando os impactos limitados aos ricos da longevidade. (PENA, 2009, p. 17)

A natureza privada da previdência complementar, contudo, não significa que ela se confronte com a previdência pública. Na verdade, o conceito significa apenas que ela não pertence ao Estado, mas o complementa.

os regimes de previdência básica e complementar são estruturas que coexistem dentro de um mesmo sistema, apesar de independentes entre si. Enquanto o regime básico e compulsório exerce um relevante papel para garantir a toda a população trabalhadora um valor mínimo de benefício, o complementar, de caráter opcional, visa tanto a complementar a renda do inativo, quanto a corrigir distorções que a média geral do sistema eventualmente pode introduzir em setores específicos da sociedade. (PACCA, 2010, p. 126)

O sistema jurídico da previdência privada integra o sistema de seguridade social, e constitui um dos pilares da previdência social brasileira.

Ao determinar que os benefícios contratados estejam baseados na constituição de reservas que os garantam, a Constituição Federal definiu conceitualmente o regime complementar de previdência como um sistema voluntário, capitalizado, com vistas à manutenção do padrão de vida dos participantes e assistidos na fase de vida não laborativa. (PENA, 2009, p. 5)

Não é possível dizer, portanto, que o benefício de complementação e os respectivos regulamentos decorram do contrato de trabalho, a própria Constituição Federal, com a nova redação dada pela Emenda Constitucional nº. 20, de 15.12.98, dispõe:

Art. 202 – O Regime de Previdência Privada, de caráter complementar e organizado de forma autônoma em relação ao regime geral da previdência social, será facultativo, baseado na constituição de reservas que garantam o benefício contratado, e regulado por lei complementar.

A livre iniciativa para entrar e permanecer em condições mais vantajosas constitui o fundamento da previdência complementar, Pena (2009, p. 5 – 6) destaca que,

com a expansão da classe média, o público da previdência complementar será, cada vez mais, constituído por pessoas com acesso à informação, instruídas e capazes de tomarem decisões mediante critérios de escolhas racionais e que visem seu próprio interesse econômico e social.

A previdência privada é uma alternativa de renda complementar junto à previdência social, e oferece diversos planos de benefícios, como aposentadoria por morte e invalidez.

As sociedades de previdência privada costumam oferecer planos de benefícios aos participantes. O plano mais conhecido é a arrecadação de parcelas de benefícios ao participante. As parcelas mensais que devem ser pagas são calculadas com base na expectativa futura de renda desejada pelo participante e na idade definida para começar a receber os benefícios. (ASSF, 2005, P. 432).

O sistema da previdência complementar disponibiliza outros planos de benefícios, tais como: Plano Gerador de Benefícios Livres (PGBL), e o Vida Gerador de Benefício Livre (VGBL), que serão demonstrados no decorrer do trabalho.

3.1 Histórico Previdência Complementar em Alguns Países

O primeiro exemplo da previdência privada surgiu no início do século XIX, na Inglaterra, com as primeiras entidades de socorro à doença, invalidez, desemprego e miséria. De acordo com Guimarães (2010, p. 84) “[...] nesta mesma época na Inglaterra e Estados Unidos surge o plano de pensão patrocinado pelo empregador devido às receitas geradas na Revolução Industrial e, através do programa do bem estar social, fornece segurança para os idosos.”

Os planos de aposentadoria, em um primeiro instante são relativos ao risco que os trabalhadores corriam para execução das suas funções. Baseado neste fator foi instituído o primeiro plano formal de aposentadoria. Conforme Borges (2003) foi em 1875 quando um empregador do setor privado deu incentivo para que cocheiros fossem admitidos para fazer viagens para o Oeste americano, local bastante violento. Já em 1900, cria-se o plano de pensão que foi adotado pela Estrada de Ferro da Pensilvânia, que mais tarde foi utilizado como alternativa para planos de empresas.

Nos Estados Unidos a lei conhecida como ERISA é considerada o marco histórico de previdência complementar, conforme Póvoas (1985), sua promulgação se deu em 02 de setembro de 1974, e era denominada Employee Retirement Income Security Act, e foi utilizada como modelo por outros países.

O objetivo da ERISA foi obrigar as empresas que administravam seus próprios planos de benefícios, a cumprirem com suas obrigações. Póvoas (1985, p. 78) comenta que, o objetivo era tão somente,

[...] disciplinar aquelas que a instituíram, para que os empregados abrangidos neles tivessem a certeza de que, quando se aposentassem ou quando saíssem da empresa ao fim de um número determinado de anos, recebessem os benefícios que as empresas tivessem instituído.

Perante as deficiências dos planos administrados pelo governo, a população americana procurou encontrar na atividade privada coberturas mais satisfatórias. Póvoas (1985) comenta que, o povo americano é considerado o mais previdente do mundo, ao nível de iniciativa de cada indivíduo, como das empresas, associações etc., incentivados pelas facilidades fiscais.

No Chile em 1980 foi criado o sistema privado de pensão, de invalidez e sobrevivência. “Publicado em 13 de Novembro de 1980 no nº 159.975 (M.R.), Ano CII do Diário Oficial de Chile, o Decreto-Lei nº 3.500 [...] estabeleceu um novo sistema de pensões que substitui o sistema da seguridade social.”

O sistema visava garantia mínimas de velhice e invalidez a todos os filiados que cumprissem com os requisitos estabelecidos. Póvoas (1985) comenta que, o objetivo era preservar o bem estar do aposentado, do inválido e da família. Dentre os requisitos para direito a pensão, homens teriam que possuir 65 anos e mulheres 60 anos de idade.

Inspirada no modelo americano, no Brasil a previdência complementar teve início com a publicação da Lei 6.435 de 1977, que visava normatizar e fiscalizar o regime. A seguir apresenta-se a história da previdência complementar brasileira.

3.2 Aspectos da Previdência Privada Brasileira

A previdência privada se fortaleceu por meio das necessidades que o homem não consegue satisfazer, mediante os planos da instituição da seguridade social. Povoas (1985), afirma que a expressão “previdência privada” é exclusivamente brasileira, e que a mesma ocupa espaços vazios que a atual previdência social vem deixando através de insatisfação previdenciária.

As primeiras instituições estavam vinculadas principalmente a grandes empresas pertencentes ao Estado, Alencar (2010) cita exemplos como o Banco do Brasil (PREVI) e Petrobras (PETROS), e são anteriores à criação das normas regulatórias para o sistema de previdência complementar.

Em 1904, a primeira entidade destinada ao oferecimento de benefícios que hoje seriam considerados típicos da previdência complementar foi a PREVI. Guimarães (2010) comenta que, foi criada por um grupo de empregados do Banco da República do Brasil, através de um estatuto e sob a forma de associação, cujo fim era garantir o pagamento de uma pensão mensal ao herdeiro do funcionário que dela fizesse parte.

Inspirado no modelo norte-americano, que nos serve de espelho até a atualidade, “o sistema previdenciário privado foi institucionalizado pela lei 6.435 de 15 de julho de 1977, que dispõe sobre as entidades de previdência privada” (PÓVOAS, 1985, p. 96)

A previdência privada visa à disponibilidade de benefícios complementares aos da previdência social, através da contribuição dos seus participantes. Sendo que para a constituição de uma organização é necessária a aprovação do Governo Federal. É o que traz redação da Lei 6.435 de 15 de julho de 1977 em seus artigos 1º e 2º, define que:

Art. 1º - Entidades de previdência privada, para os efeitos da presente lei, são as que têm por objetivo instituir planos privados de concessão de pecúlios ou rendas, de benefícios complementares ou assemelhados aos da previdência social, mediante contribuição de seus participantes, dos respectivos empregados ou de ambos.

Parágrafo único – Para os efeitos desta Lei, considera-se participante o associado, segurado ou beneficiário incluído nos planos a que se refere este artigo.

Art. 2º - a constituição, organização e funcionamento de entidades de previdência privada dependem de prévia autorização do Governo Federal, ficando subordinadas as disposições. (SCHILD, 1982, p.57).

A Lei de nº 6.435, de 15 de junho de 1977, tem por função normatizar e executar a fiscalização dos regimes de previdência privada, visando sua regulamentação o decreto 81.240 foi criado, conforme destaca Pena (2009, p. 6),

a primeira organização legal-institucional da previdência privada surgiu com a Lei nº 6.435, de 15 de junho de 1977, que incluiu na competência do antigo Ministério da Previdência e Assistência Social a função de normatizar e de executar a fiscalização das atividades dos fundos de pensão, licenciar o funcionamento de entidade de previdência, bem com suas alterações, liquidar fundos de pensão e realizar o processo administrativo disciplinar. O Decreto nº 81.240, de 20 de janeiro 1978, que regulamentou a Lei nº 6.435, criou, para exercer tais competências, respectivamente o Conselho de Previdência Complementar – CPC, relativamente à normatização, e a Secretaria de Previdência Complementar – SPC, para desempenhar as demais funções.

Os regimes de previdência social e complementar são estruturas de um mesmo sistema, apesar de independentes entre si. Sendo que, assim como a Constituição Federal de 1988 menciona a previdência social, o mesmo acontece com a existência da Previdência Complementar, prevista em seu artigo 202, que assim dispõe:

Art. 202. O regime de previdência privada, de caráter complementar e organizado de forma autônoma em relação ao regime geral de previdência social, será facultativo, baseado na constituição de reservas que garantam o benefício contratado, e regulado por lei complementar.

§1º A Lei Complementar de que trata este artigo assegurará ao participante de planos de benefícios de entidades de previdência privada o pleno acesso às informações relativas à gestão de seus respectivos planos.

§2º As contribuições do empregador, os benefícios e as condições contratuais previstas nos estatutos, regulamentos e planos de benefícios das entidades de previdência privada não integram o contrato de trabalho dos participantes, assim como, à exceção dos benefícios concedidos, não integram a remuneração dos participantes, nos termos da lei. (ALENCAR, 2010, p. 14 – 15)

A previdência complementar evoluiu muito tanto na regulação, quanto na fiscalização e supervisão do regime, assim como na organização interna. “A regulação e fiscalização ficam respectivamente subordinadas ao Conselho Nacional de Seguros Privados - CNSP, e à Superintendência de Seguros Privados – SUSEP, órgãos subordinados ao Ministério da Fazenda.” (GUIMARÃES, 2010, p. 80)

O Estado possui papel fundamental no planejamento das atividades de previdência complementar, a finalidade da intervenção do mesmo é a proteção dos interesses coletivos, manifestados no Art. 3º da LC nº 109/2001:

Art. 3º A ação do Estado será exercida com o objetivo de:

I - formular a política de previdência complementar;

II - disciplinar, coordenar e supervisionar as atividades reguladas por esta Lei Complementar, compatibilizando-as com as políticas previdenciárias e de desenvolvimento social e econômico-financeiro;

III - determinar padrões mínimos de segurança econômico-financeira e atuarial, com fins específicos de preservar a liquidez, a solvência e o equilíbrio dos planos de benefícios, isoladamente, e de cada entidade de previdência complementar, no conjunto de suas atividades;

IV - assegurar aos participantes e assistidos o pleno acesso às informações relativas à gestão de seus respectivos planos de benefícios;

V - fiscalizar as entidades de previdência complementar, suas operações e aplicar penalidades; e

VI - proteger os interesses dos participantes e assistidos dos planos de benefícios.

Sabe-se que a Previdência Complementar não é um instrumento recente e foi institucionalizada pela lei 6.435, de 15.07.1977, revogada pela lei complementar nº. 109, de 29 de maio de 2001. "Art. 79. Revogam-se as Leis nº 6.435, de 15 de julho de 1977, e nº 6.462, de 09 de novembro de 1977."

A evolução recente da previdência complementar pode ser analisada a partir da Emenda Constitucional nº 20, de 1998, que introduziu no título da ordem social o regime privado de previdência. "Apesar de a regulamentação ter, de fato, ocorrida em 2001, com a edição das Leis Complementares n.º 108 e 109, a referida Emenda produziu, de imediato, alteração institucional no sistema de seguridade social, cuja competência para legislar é exclusiva da União." (PENA, 2009, p. 4)

Com a edição da LC 109/01, o regime privado brasileiro compara-se aos existentes em outros países, estando entre os melhores do mundo, conforme enfatiza o autor Pena (2009, p. 7),

a introdução dos institutos previstos nos incisos do art. 14 da LC 109/01, incluindo, além do *vesting* (benefício proporcional diferido), a portabilidade, o resgate e o autopatrocínio, somados ao princípio da transparência, art. 3º, IV, da LC 109/01, e o sistema representativo de gestão e governança das entidades de previdência, fazem do sistema brasileiro, do ponto de vista legal-institucional, um dos mais modernos do mundo.

O governo Federal possui grande participação no desenvolvimento da previdência privada, principalmente após a regulamentação das leis complementares de 2001, consideradas um avanço significativo obtido pelo setor.

3.3 Descrição Jurídica da Previdência Complementar

A previdência privada brasileira é regulada por lei específica desde 1977, mas o marco legal vigente foi estabelecido em 2001, com a edição das Leis Complementares n.º 108 e 109, ambas de 29/05/2001.

A evolução recente da previdência complementar pode ser analisada a partir da Emenda Constitucional nº 20, de 1998, que introduziu no título da ordem social o regime privado de previdência. Apesar de a regulamentação ter, de fato, ocorrido em 2001, com a edição das Leis Complementares nºs. 108 e 109, a referida Emenda produziu de imediato, alteração institucional no sistema de seguridade social, cuja competência para legislar é exclusiva da União. (PENA, 2009, p.5)

A previdência privada, sendo um dos apoios da previdência social, é matéria que integra o conjunto de direitos sociais da Constituição Federal. Pena (2009, p.5) esclarece que, “o regime complementar constitui objeto de política pública, a partir da supervisão e regulação, no âmbito daquelas de natureza sociais.”

A previdência complementar é um mecanismo de proteção social, de iniciativa privada, e caráter contratual. O fundamento principal deste contrato baseia-se na livre iniciativa do contribuinte, conforme ressalta o autor Pena (2009, p. 5),

dado o caráter contributivo do regime de previdência complementar, a provisão de renda ao trabalhador, em razão da incapacitação temporária ou permanente para o trabalho, constitui contrapartida de direito pactuada, e não mero amparo do Poder Público a quem se encontra em estado de necessidade. No caso dos fundos de pensão, a contrapartida se faz não mediante lei, como no caso dos regimes públicos, mas por contrato privado próprio.

A natureza contratual determina a adesão ao plano de previdência complementar, sendo de forma voluntária. “[...] em regra o ingresso no plano é facultativo e configura-se com a adesão, que revela outra característica essencial da previdência complementar, consistente na contratualidade.” (PACCA, 2010, p. 127)

O interesse coletivo é supremo, estando acima de qualquer interesse individual, daí porque a necessidade do Poder Público regular e fiscalizar a atividade de previdência de caráter privado. Pena (2009) destaca que os contratos individuais estabelecidos entre o participante e a entidade de previdência, são previamente licenciados e operados por entidades de previdência autorizada a funcionar, ambos pelo órgão fiscalizador competente.

Para Pacca (2010, p. 127), “a relação jurídica de previdência complementar é formada pelas entidades de previdência complementar, pelos participantes, beneficiários e assistidos, pelos patrocinadores ou instituidores e pelo Estado.” Necessariamente, são sujeitos indispensáveis para caracterizar a relação jurídica de previdência complementar.

Diante da expansão do regime de previdência complementar o Estado tem papel fundamental, e a existência de órgãos reguladores e fiscalizadores fazem-se necessário.

Cabe destacar que o papel do Estado, em relação ao regime privado de previdência, está bem definido no art. 3º da Lei Complementar nº 109/01. Dentro do conjunto de ações de responsabilidade do Poder Público, estão aquelas de responsabilidade dos órgãos reguladores e fiscalizadores, a que se referem os arts. 5º e 74 da LC 109/01, quais sejam, normatizar, coordenar, supervisionar, fiscalizar e controlar as atividades das entidades de previdência complementar. (PENA, 2009, p. 5)

A função do estado é basicamente a proteção os interesses dos participantes. Conforme Destaca Pacca (2010), deve ser destacada a posição peculiar do Estado na relação jurídica de previdência complementar, uma vez que assegura aos participantes o pleno acesso às informações relativas à gestão de seus respectivos planos de benefícios.

A livre iniciativa para entrar e permanecer em condições mais vantajosas constitui o fundamento da previdência complementar, e por isso o participante tem de ser apoiado por órgãos eficientes e que sejam presentes na defesa dos seus interesses.

3.4 Entidades Aberta e Fechada

Com a lei 6.435 criaram-se dois tipos de entidades, as fechadas e as abertas, para que assim garantissem os direitos previdenciários. Com isso, Povoas (1985), afirma que a Lei foi dividida em quatro capítulos: Introdução, das Entidades Abertas, das Entidades Fechadas e da Fiscalização e Intervenção, isto é, dividiu a matéria específicas em duas partes.

Para melhor esclarecer as definições sobre entidades abertas e fechadas, Póvoas (1985, p. 99) explica que,

entidades fechadas de previdência privada são sociedades civis ou fundações criadas com o objetivo de instituir planos privados de concessão de benefícios complementares ou assemelhados aos da previdência social, acessíveis aos empregados ou dirigentes de uma empresa ou de um grupo de empresas, as quais para os efeitos deste regulamento, serão denominadas patrocinadoras. Entidades abertas de previdência privada são sociedades constituídas com a finalidade de instituir planos de pecúlio ou de renda, mediante contribuição de seus participantes.

O Conselho de Previdência Complementar (CPC) e a Secretária de Previdência Complementar (SPC) são responsáveis diretos pelas entidades fechadas, enquanto que a responsabilidade pelas entidades abertas recai sobre o Conselho Nacional de Seguros Privados (CNSP) e da Superintendência de Seguros Privados (SUSEP), conforme representado no Art. 74 da lei complementar 109,

Art. 74. Até que seja publicada a lei de que trata o art. 5º desta Lei Complementar, as funções do órgão regulador e do órgão fiscalizador serão exercidas pelo Ministério da Previdência e Assistência Social, por intermédio, respectivamente, do Conselho de Gestão da Previdência Complementar (CGPC) e da Secretaria de Previdência Complementar (SPC), relativamente às entidades fechadas, e pelo Ministério da Fazenda, por intermédio do Conselho Nacional de Seguros Privados (CNSP) e da Superintendência de Seguros Privados (SUSEP), em relação, respectivamente, à regulação e fiscalização das entidades abertas.

É fato que nos encontramos na era da longevidade, conforme explanado anteriormente. A previdência privada dispõe de alternativas que visam solucionar os problemas previdenciários que a previdência social não tem condições de sanar, cabe ressaltar que as entidades de previdência complementar disponibilizam muitas vantagens para o contribuinte.

Vantagens das entidades fechadas:
Patrocínio da empresa;
Menor custo (não existe taxa de carregamento e muitas vezes, taxa de administração);
Maior transparência na gestão;
Saldo mais alto no final do período de contribuição;
Critérios mais favoráveis na concessão do benefício aos participantes.

Continua...

Conclusão

Vantagens das entidades abertas:
Maior flexibilidade na contribuição e alocação dos recursos;
Blindagem dos valores (os recursos não se misturam, pertencem somente ao associado / contribuinte);
O participante decide qual a hora da aposentadoria.

Quadro 1: Vantagens Previdência Complementar para Entidades Aberta e Fechada

Fonte: Guimarães (2010, p. 83)

A seguir apresenta-se a fundamentação teórica, bem como a descrição dos planos de benefícios disponibilizados pelas Entidades Abertas de Previdência Complementar e respectivamente sobre das Entidades Fechadas de Previdência Complementar.

3.4.1 Entidade Aberta de Previdência Complementar

A entidade aberta de previdência complementar é pessoa jurídica que comercializa planos de previdência no mercado de consumo. Alencar (2010, p. 17 – 18) comenta que,

constitui-se sob a forma de sociedade anônima ou de sociedade seguradora [...], apresenta finalidade lucrativa e é regulada e fiscalizada pelo Ministério da Fazenda, por intermédio do Conselho Nacional de Seguros Privados (CNSP) e da Superintendência de Seguros Privados (SUSEP). Incide sobre esta espécie de entidade, no que couber, a legislação aplicável às sociedades seguradoras (art. 73 da Lei Complementar nº 109/2001).

A previdência privada aberta é representada no mercado pelas sociedades seguradoras autorizadas a atuar com planos de previdência. Elas têm por objetivo “instituir e operar planos de benefício de caráter previdenciário concedido em forma de renda continuada ou pagamento único acessível a qualquer pessoa física.” (Art. 36 da LC nº 109/2001)

Existem barreiras para a entrada de novas empresas no setor de previdência privada aberta, observa-se que há apenas algumas, mas suficientemente poderosas para inibir o livre acesso de empresas nesse mercado.

A primeira delas, de difícil transposição, é o acesso aos canais de distribuição do produto. A atuação em todo o território nacional, juntamente com a necessidade da seleção de consumidores em potencial, implica altos custos. Outra barreira observada, [...] é a existência de grandes empresas que possuem grande controle do mercado e que estão vinculadas a marcas fortes no mercado financeiro. São formas de atuação utilizadas pelas grandes empresas que restringem a entrada de novas empresas. (COIMBRA; TOYOSHIMA, 2009, p. 454)

Ambas as barreiras fazem do mercado de previdência complementar aberta um mercado seguro. Na área legal, contudo, esse cenário se modifica, inexistindo barreiras significantes à entrada de novas entidades no mercado. Há diversas medidas de incentivo a uma maior concorrência no setor. Conforme demonstram Coimbra e Toyoshima (2009, p. 454),

a circular da Susep nº 260, de 8 de julho de 2004, regulamenta a constituição de novas empresas no setor de previdência aberta. Em seu art. 7º, essa circular estabelece que, para autorização e funcionamento de uma seguradora atuante no ramo de vida e previdência, exige-se um capital mínimo, isto é, um montante de capital que deverá ser mantido para que possa operar sob regime de solvência. Os valores exigidos são determinados pela Resolução da CNSP nº 155/2006.

Os órgãos reguladores do sistema previdenciário apresentam grande preocupação com a segurança e credibilidade do setor, promovendo grande intervenção neste, sendo uma das exigências um capital inicial. “O intuito desse capital mínimo é trazer segurança ao sistema, consistindo em uma das possíveis formas de trazer às pequenas e novas empresas a confiabilidade exigida para atuar no mercado [...]” (COIMBRA; TOYOSHIMA, 2009, p. 455)

Poderão participar do plano as pessoas físicas interessadas, através de um contrato previdenciário com a pessoa jurídica contratante, e que estiverem dispostas a aderir aos termos do regulamento estabelecido pelos órgãos responsáveis e do respectivo contrato.

3.4.1.1 Contrato Previdenciário no Âmbito da EAPC

Os planos e os contratos ficam sujeitos às determinações dos órgãos públicos responsáveis, não permitindo acordos e negociações entre as pessoas envolvidas, ou seja, entre as instituições e o adquirente do produto. “Os planos

surgem com nomes diferentes em cada instituição, mas suas características são semelhantes, considerando que todos os planos necessitam de aprovação normativa.” (COIMBRA; TOYOSHIMA, 2009, p. 455)

Outro fator que promove maior semelhança e segurança entre as entidades são a portabilidade e a blindagem, conforme explicam os autores Coimbra e Toyoshima (2009, p. 455),

[...] a portabilidade (possibilita a um participante trocar de plano previdenciário, levando os recursos acumulados para aquele de sua preferência) e a blindagem (obriga as empresas a constituírem fundos isolados dos riscos da companhia, a fim de que, mesmo no caso de quebra da empresa, os recursos dos fundos permaneçam intactos).

Os planos de previdência oferecidos por bancos e seguradoras são práticos para o consumidor, visto que o dinheiro é debitado em sua conta corrente e uma equipe de funcionários passa a administrá-lo. Conforme Guimarães (2010, p. 80) “eles compram títulos públicos e, algumas poucas vezes, ações; cuidam da contabilidade e enviam extrato com a evolução de seu investimento. Tudo isso sem que você precise sair de casa ou ficar acompanhando as loucuras do “Mercado Financeiro”.

O número de participantes é significativo, o saque pode ocorrer a qualquer momento, desde que a carência de 60 dias entre um saque e outro seja respeitada. “Outra vantagem é a sua liquidez, já que os depósitos podem ser sacados a cada dois meses. O número total de participantes de planos abertos é estimado em 5 milhões de pessoas.” (GUIMARÃES, 2010, p. 80)

A EAPC deverá disponibilizar extratos diários ao contribuinte, sendo que, no extrato deverá conter descrições básicas do plano, como por exemplo, rentabilidade acumulada no mês, e nos últimos doze meses, a discriminação dos custos em caso de resgate por parte do participante entre outras informações.

3.4.1.2 Planos de Benefícios das EAPC

Os planos de previdência complementar instituídos por entidades abertas podem ser em cota única ou vitalícia, e as entidades são formadas de sociedades anônimas. Conforme demonstra a Lei Complementar 109,

Art. 36. As entidades abertas são constituídas unicamente sob a forma de sociedades anônimas e têm por objetivo instituir e operar planos de benefícios de caráter previdenciário concedido em forma de renda continuada ou pagamento único, acessíveis a quaisquer pessoas físicas.
Parágrafo único. As sociedades seguradoras autorizadas a operar exclusivamente no ramo vida poderão ser autorizadas a operar os planos de benefícios a que se refere o caput, a elas se aplicando as disposições desta Lei Complementar.

Os planos de previdência complementar aberto são acessíveis a qualquer pessoa física, e são administrados por bancos e seguradoras, conforme destaca Guimarães (2010, p. 80),

entidade Aberta de Previdência Complementar – É chamada “aberta” porque são acessíveis a qualquer pessoa física (LC 109/01, art. 36 e art. 77, §1º). É organizada sob a forma de sociedades anônimas (com finalidade lucrativa) por bancos e seguradoras que estejam autorizadas a operar, tendo por objetivo instituir e operar planos de benefícios de caráter previdenciário complementar, sob a forma de renda continuada, ou pagamento único. Como exemplos BrasilPrev do Banco do Brasil e Itaú Previdência do Banco Itaú.

Os tipos de planos oferecidos pela previdência complementar aberta são o PGBL e VGBL. Conforme demonstra Guimarães (2010, p. 81), “PGBL - é um tipo de plano de previdência cuja sigla significa Plano Gerador de Benefício Livre. VGBL - é um seguro de vida com cobertura por sobrevivência cuja sigla significa Vida Geradora de Benefício Livre.”

Eles têm como objetivo possibilitar a formação de uma poupança que será transformada em renda de aposentadoria no futuro. A diferença entre PGBL e VGBL esta no abatimento do I.R., conforme demonstra Guimarães (2010, p. 81),

no PGBL, as contribuições feitas podem ser abatidas no I.R., até o limite de 12% da renda anual bruta, mas no resgate o I.R. incide sobre o valor total. E no VGBL, as contribuições feitas não podem ser abatidas no I.R., mas no resgate o I.R. incide apenas sobre a rentabilidade.

São planos previdenciários que permitem que você acumule recursos por um prazo contratado. Durante esse período, o dinheiro depositado vai sendo investido e rentabilizado pela seguradora escolhida.

As contribuições podem ser periódicas, dependendo exclusivamente da vontade do participante/segurado.
Não há garantia de rentabilidade mínima, mas todos os ganhos são repassados integralmente.

O saque pode ocorrer a qualquer momento, mas há uma carência de 60 dias entre um saque e outro.

Os clientes podem escolher as aplicações, conforme seu perfil de risco (conservador, moderado ou agressivo).

O benefício é calculado ao final do período de contribuição transformando o montante acumulado em renda, utilizando-se a tábua biométrica e a taxa de juros estabelecida no contrato.

As aplicações em PGBL/VGBL são impenhoráveis, sendo a única aplicação que não pode sofrer bloqueio judicial automático em ações trabalhistas, cíveis, etc. (GUIMARÃES, 2010, p. 81)

São diversos os planos na modalidade PGBL e VGBL instituídos por seguradoras e bancos, o que os diferencia são o pagamento das taxas administrativas, a carência bem como a contribuição fixada. Assaf (2005, p. 434) conceitua as taxas administrativas como “a remuneração cobrada pela gestão dos recursos aplicados. É um percentual variado, cobrado anualmente, e que incide sobre o patrimônio acumulado do fundo.”

A semelhança entre os termos gera certa confusão, mas o importante é saber que os dois são planos de característica previdenciária com objetivos de acumulação de médio e longo prazo. A única diferença entre eles é o aspecto tributário.

3.4.1.2.1 Simulações de Planos de Previdência das EAPC

Os dados apresentados a seguir foram extraídos dos sites da Caixa Econômica Federal, com simulações do plano Previnveste e Banco do Brasil, com simulações do plano Brasilprev. Cabe ressaltar que são projeções e meras estimativas, sendo que serão demonstrados apenas alguns exemplos, visto que são vários os planos de benefícios previdenciários disponibilizados pelos bancos.

Trata-se de um cálculo atuarial e os percentuais de rentabilidade para as projeções apresentadas variam conforme o valor do aporte mensal, o tempo de permanência no plano, o montante acumulado, bem como a taxa administrativa e juros sobre o montante. Cabe ressaltar que movimentações como: resgates e contribuições adicionais entre outros fatores alteram os valores apresentados

3.4.1.2.1.1 Simulação A

Idade do cliente: 25 anos

Idade de aposentadoria: 60 anos

Tempo de contribuição: 35 anos

Periodicidade da contribuição: Mensal

Depósito inicial: R\$ 2.000,00

Valor da contribuição mensal: R\$ 100,00

Projeção Rendimentos Anual	Renda Mensal Vitalícia Bruta	Provisão Estimada Reserva Acumulada
Rentabilidade 6% a.a	R\$ 761,53	R\$ 148.119,92
Rentabilidade 7% a.a	R\$ 1.014,24	R\$ 186.724,39
Rentabilidade 8% a.a	R\$ 1.354,88	R\$ 236.556,62
Rentabilidade 9% a.a	R\$ 1.814,19	R\$ 300.953,66
Rentabilidade 10% a.a	R\$ 2.433,99	R\$ 384.313,70
Rentabilidade 12% a.a	R\$ 4.397,05	R\$ 632.137,87

Quadro 2: Projeção no Plano Preinvest – Caixa Econômica Federal

Fonte: Adaptado de Site Caixa Econômica Federal (2011)

O quadro dois representada à projeção para um indivíduo jovem, sendo a idade inicial de contribuição 25 anos de idade com projeção para receber aos 60 anos de idade. Observa-se que o saldo acumulado projetado sobre algumas hipóteses de rentabilidade líquida, possui grande projeção em longo prazo.

3.4.1.2.1.2 Simulação B

Idade do cliente: 40 anos

Idade de aposentadoria: 60 anos

Tempo de contribuição: 20 anos

Periodicidade da contribuição: Mensal

Depósito inicial: R\$ 2.000,00

Valor da contribuição mensal: R\$ 100,00

Projeção Rendimentos Anual	Renda Mensal Vitalícia Bruta	Provisão Estimada Reserva Acumulada
Rentabilidade 6% a.a	R\$ 256,49	R\$ 49.887,42
Rentabilidade 7% a.a	R\$ 306,42	R\$ 56.413,16
Rentabilidade 8% a.a	R\$ 366,05	R\$ 63.910,56
Rentabilidade 9% a.a	R\$ 437,16	R\$ 72.519,20
Rentabilidade 10% a.a	R\$ 521,91	R\$ 82.407,42
Rentabilidade 12% a.a	R\$ 742,84	R\$ 106.794,14

Quadro 3: Projeção no Plano Preinvest – Caixa Econômica Federal

Fonte: Adaptado de Site Caixa Econômica Federal (2011)

O mesmo não acontece na projeção do quadro três, visto que o indivíduo começa a contribuir aos 40 anos de idade, e pretende aposenta-se aos 60 anos de idade, ou seja, 15 anos a menos de contribuições comparada ao quadro dois. Entretanto o acumulado mostra-se consideravelmente satisfatório.

3.4.1.2.1.3 Simulação C

Idade do cliente: 30 anos

Idade de aposentadoria: 60 anos

Tempo de contribuição: 30 anos

Periodicidade da contribuição: Mensal

Depósito inicial: R\$ 10.000,00

Valor da contribuição mensal: R\$ 200,00

Projeção Rendimentos Anual	Renda Mensal Vitalícia Bruta	Provisão Estimada Reserva Acumulada
Rentabilidade 6% a.a	R\$ 1.270,56	R\$ 247.128,02
Rentabilidade 7% a.a	R\$ 1.649,19	R\$ 303.619,74
Rentabilidade 8% a.a	R\$ 2.144,47	R\$ 374.416,17
Rentabilidade 9% a.a	R\$ 2.792,67	R\$ 463.272,05
Rentabilidade 10% a.a	R\$ 3.640,26	R\$ 574.777,55
Rentabilidade 12% a.a	R\$ 6.195,80	R\$ 890.733,64

Quadro 4: Projeção no Plano Preinvest – Caixa Econômica Federal

Fonte: Adaptado de Site Caixa Econômica Federal (2011)

No quadro 4 evidencia-se que quanto maior a contribuição, maior o valor de benefício, cabe ressaltar que as projeções aqui apresentadas são baseadas no pagamento de todas as contribuições na data do vencimento até a data prevista para o benefício. Movimentações como: resgates, contribuições adicionais, alterações no tipo de benefício entre outros fatores, alteram os valores apresentados no estudo em questão.

3.4.1.2.1.4 Simulação D

Idade do cliente: 30 anos

Idade de aposentadoria: 60 anos

Tempo de contribuição: 30 anos

Periodicidade da contribuição: Mensal

Depósito inicial: R\$ 10.000,00

Valor da contribuição mensal: R\$ 200,00

Declaração IR: Simplificada

Projeção Rendimentos Anual	Renda Mensal Vitalícia Bruta	Provisão Estimada Reserva Acumulada
Rentabilidade 8% a.a	R\$ 1.681,92	R\$ 364.954,05

Quadro 5: Projeção no Plano BrasilPrev (VGBL) – Banco do Brasil

Fonte: Adaptado de Site Banco do Brasil (2011)

Nesse caso o contribuinte declara o Imposto de Renda no formulário simplificado, o mesmo ocorreria para aqueles que são isentos, pois os aportes não podem ser abatidos da declaração do IR. No resgate ou no recebimento a incidência de Imposto de Renda, no VGBL ocorre somente sobre o valor de rendimentos.

3.4.1.2.1.5 Simulação E

Idade do cliente: 30 anos

Idade de aposentadoria: 60 anos

Tempo de contribuição: 30 anos

Periodicidade da contribuição: Mensal

Depósito inicial: R\$ 10.000,00

Valor da contribuição mensal: R\$ 200,00

Declaração IR: Completa

Projeção Rendimentos Anual	Renda Mensal Vitalícia Bruta	Provisão Estimada Reserva Acumulada
Rentabilidade 8% a.a	R\$ 1.513,89	R\$ 335.649,37

Quadro 6: Projeção no Plano BrasilPrev (PGBL) – Banco do Brasil

Fonte: Adaptado de Site Banco do Brasil (2011)

A simulação do quadro 6 é indicada para quem declara o Imposto de Renda no formulário completo. No PGBL, as contribuições podem ser deduzidas da base de cálculo do Imposto de Renda até o limite de 12% da renda bruta anual tributável. Conforme o site do Banco do Brasil (2011), as condições para dedução do IR são: o titular do plano deve contribuir para o regime geral (INSS) ou o regime próprio dos servidores públicos, e no resgate ou recebimento de renda incidirá IR sobre o valor total (montante principal + rendimentos).

3.4.2 Entidade Fechada de Previdência Complementar

As Entidades Fechadas de Previdência Complementar (EFPC), mais conhecida como fundos de pensão são instituições sem fins lucrativos que mantêm planos de previdência coletivos.

O acesso aos planos oferecidos é limitado a determinado grupo de pessoas, que guardam entre si certa identidade de classe de origem trabalhista ou associativa, sendo vedado o acesso a outros sujeitos estranhos ao grupo. O empregador, neste caso, é contribuinte do plano na qualidade de patrocinador [...]. Constitui-se sob a forma de sociedade civil ou fundação sem fins lucrativos [...]. (ALENCAR, 2010, p. 18)

Regulamentada em 1977, pela Lei 6.435, no Brasil a Previdência complementar é disciplinada pela Lei Complementar 109, de 30/05/01, que em seu art. 31 traz a seguinte redação:

Art. 31. As entidades fechadas são aquelas acessíveis, na forma regulamentada pelo órgão regulador e fiscalizador, exclusivamente:
I – aos empregados de uma empresa ou grupo de empresas e aos servidores da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, entes denominados patrocinadores; e
II – aos associados ou membros de pessoas jurídicas de caráter profissional, classista ou setorial, denominadas instituidores.
§1º As entidades fechadas organizar-se-ão sob a forma de fundação ou sociedade civil, sem fins lucrativos.

A entidade fechada de previdência complementar tem por objetivo estabelecer e operar planos de benefícios previdenciário, acessíveis apenas a empregados de uma empresa ou grupo de empresas. São destinadas “[...] aos servidores da União, Estados, Distrito Federal e Municípios e aos associados ou membros de entidades de caráter Profissional, classista ou setorial. Alguns exemplos são: Previminas e PETROS dos empregados da Petrobrás.” (GUIMARÃES, 2010, p. 82)

Os investimentos dos fundos de pensão, caracteristicamente de longo prazo, estão aplicados em quatro segmentos de alocação. Como demonstra o economista Pena (2009, p. 4),

cerca de 60% estão aplicados no segmento de renda fixa, que inclui principalmente os títulos emitidos pelo Tesouro Nacional. Outros 34% estão investidos no segmento de renda variável, em ações de empresas comercializadas em bolsa de valores como, por exemplo, a Petrobras,

Banco do Brasil, Vale do Rio Doce, além de outras. Os investimentos nos segmentos de imóveis e de operações com participantes, individualmente, não ultrapassam os 3% apesar dos limites de riscos serem superiores segundo regras do CMN-Conselho Monetário Nacional.

A entidade fechada tem por finalidade a administração de recursos e deve garantir o pagamento dos benefícios contratados. “Para tanto, é obrigada pelos órgãos fiscalizadores a constituir reservas técnicas, provisões e fundos, todos custeados pelas contribuições aportadas ao plano por participantes e patrocinadores.” (ALENCAR, 2010, p. 18)

A reserva do plano de benefício de uma EFPC é destinada a garantir o pagamento dos benefícios contratados, e são denominadas reservas de contingência, Alencar (2010) comenta que elas visam cobrir desequilíbrio em decorrência de eventos futuros, incertos, imprevisíveis. Esta reserva de contingência poderá corresponder até 25% do total de reservas constituídas pelos participantes do plano.

A entidade fechada de previdência complementar é efeito de uma política de recursos humanos e de incentivos adotada pela empresa patrocinadora ou determinada classe de trabalhadores. “Evidente, portanto, que não se trata de um comércio, no sentido de busca de lucratividade, mas da comunhão de esforços para prevenção dos riscos sociais (morte, invalidez e doença) entre pessoas albergadas por um mesmo vínculo trabalhista ou classista.” (ALENCAR, 2010, p. 19)

Possuem órgão regulador e fiscalizador, ambos subordinados ao Ministério da Previdência Social, sendo eles:

Órgão regulador: Conselho de Gestão da Previdência Complementar – CGPC, subordinado ao Ministério da Previdência Social.

Órgão fiscalizador: – Secretaria de Previdência Complementar – SPC, subordinada ao Ministério da Previdência Social. (GUIMARÃES, 2010, p. 82)

Atualmente a constituição do regime de previdência privada é composta pelos órgãos públicos, e pelas entidades fechadas, que operam planos de previdência complementar. Pena (2009, p. 6) destaca que,

os órgãos públicos federais integram a Administração Pública Direta e exercem a função de regulamentação infra-legal (CGPC – Conselho de Gestão de Previdência Complementar) e de fiscalização (Secretaria de Previdência Complementar) das atividades das entidades fechadas de previdência.

O CGPC é o órgão responsável por averiguar as atividades das entidades fechadas de previdência complementar. “[...] é órgão integrante da estrutura do Ministério da Previdência Social e composto por representantes do Governo, dos patrocinadores e instituidores, das entidades fechadas de previdência complementar, e dos participantes e assistidas.” (PENA, 2009, p. 7)

O CGPC conta com uma equipe de técnicos, como a finalidade de propor normas para as atividades das entidades fechadas de previdência complementar. Pena (2009, p. 7) comenta que “[...] são os técnicos que identificam, no exercício cotidiano de supervisão, os pontos mais urgentes ainda pendentes de regulamentação. Todo o processo de discussão e debate, [...] é realizado sob o comando da Secretaria de Previdência Complementar.”

O Conselho de Gestão da Previdência Complementar (CGPS) possui composição dada pelo art. 2º do Decreto n.º 4.678, de 24 de abril de 2003:

Art. 2º O CGPC é integrado:

- I - pelo Ministro de Estado da Previdência Social, que o presidirá;
- II - pelo Secretário de Previdência Complementar do Ministério da Previdência Social;
- III - por um representante da Secretaria de Previdência Social do Ministério da Previdência Social;
- IV - por um representante do Ministério da Fazenda;
- V - por um representante do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão;
- VI - por um representante dos patrocinadores e instituidores de entidades fechadas de previdência complementar;
- VII - por um representante das entidades fechadas de previdência complementar; e
- VIII - por um representante dos participantes e assistidos das entidades fechadas de previdência complementar.

Enquanto o CGPS visa à regulamentação, O SPC tem por função a fiscalização da previdência complementar utilizada pelas entidades fechadas. Outras importantes atribuições dadas à SPC pela Lei são as de autorizar determinados atos, conforme determina o Decreto n.º 5.755/06,

Art. 33. Dependirão de prévia e expressa autorização do órgão regulador e fiscalizador:

- I - a constituição e o funcionamento da entidade fechada, bem como a aplicação dos respectivos estatutos, dos regulamentos dos planos de benefícios e suas alterações;
- II - as operações de fusão, cisão, incorporação ou qualquer outra forma de reorganização societária, relativas às entidades fechadas;
- III - as retiradas de patrocinadores; e
- IV - as transferências de patrocínio, de grupo de participantes, de planos e de reservas entre entidades fechadas.

A estrutura de controle das atividades das entidades fechadas de previdência privada está projetada da seguinte forma.

- Conselho Nacional de Previdência Complementar – CNPC: órgão responsável pela regulação das atividades de previdência complementar;
- Superintendência Nacional de Previdência Complementar – PREVIC: autarquia responsável pela fiscalização; autorização para constituição e funcionamento de planos de benefícios e de entidades fechadas de previdência; apuração e julgamento das infrações, bem como aplicação das penalidades; promoção da mediação e conciliação dos interesses dos fundos de pensão, dos patrocinadores e dos participantes e assistidos;
- Câmara de Recursos da Previdência Complementar – CRPC: funcionará como instância recursal e de julgamento das decisões relativas às penalidades aplicadas pela PREVIC;
- Secretaria de Políticas Previdência Complementar – SPPC/MPS: o órgão responsável pela formulação da política de previdência complementar, vinculado ao Ministério da Previdência Social. (PENA, 2009, p. 15)

O presente trabalho pretende aprofundar os conceitos sobre planos de benefícios das entidades fechadas de previdência complementar, para isso a seguir demonstrará as características previdenciárias das modalidades de planos de benefícios oferecidos por essas entidades.

3.4.2.1 Planos de Benefícios das EFPC

Os benefícios oferecidos pelas entidades fechadas de previdência complementar são classificados de acordo com a previsão do pagamento, os benefícios podem ser programáveis ou de risco.

Os benefícios programáveis são aqueles que permitem prever, no regulamento dos planos de benefícios, os quesitos de elegibilidade ao benefício, que conduzam a uma data certa para o início do pagamento das prestações previdenciárias. Pode-se citar como exemplo, a aposentadoria por idade [...] Por outro lado, um benefício é considerado como de risco ou não [...] quando não for possível prever em seu regulamento a data certa para o início do pagamento do benefício, visto que seu início está associado a ocorrência aleatória. Como exemplo [...], tem-se a pensão por morte, a ser paga ao dependente [...]. (PINHEIRO, 2007, p. 81)

Quanto à forma e duração, os benefícios podem ser de prestação continuada ou de pagamento único, sendo que os benefícios de prestação continuada dividem-se em temporário ou vitalício. Conforme Pinheiro (2007),

temporários são benefícios pagas enquanto a pessoa sobreviver, por um determinado período, e vitalício são recebidos durante toda a vida. Já os de pagamento único são recebidos em uma única parcela, por exemplo, os auxílios.

Os planos de benefícios das EFPC são: Contribuição Definida (CD), Benefício Definido (BD) e Contribuição Variável (CV).

3.4.2.1.1 Plano Contribuição Definida (CD)

Os planos de contribuição definidas são os mais simples e diretos. Onde os empregados e a empresa fazem contribuições, contabilizadas em contas de aposentadorias separadas.

O dinheiro dessa conta é investido em diferentes modalidades de investimentos, algumas vezes escolhidos pelos próprios empregados segundo o seu critério de diversificação ou ditados pelos empregadores ou até mesmo, em outras ocasiões por outras organizações, como os sindicatos da categoria profissional. (PINHEIRO, 2007, p. 86)

Contribuição Definida (CD) é um fundo de investimentos, ou seja, uma poupança programada, onde o saldo acumulado na data da aposentadoria é transformado em benefícios de renda mensal vitalício ou não. O benefício será diretamente proporcional ao que foi acumulado e capitalizado ao longo do tempo.

Os benefícios têm seus valores ajustado ao saldo de conta do participante, inclusive na fase de percepção do benefício considerando o resultado líquido de sua aplicação, os valores aportados e os benefícios pagos. É um plano em que os participantes e a patrocinadora contribuem mensalmente com uma determinada quantia, que é contabilizada em uma conta individual, juntamente com o retorno dos investimentos. (GUIMARÃES, 2010, p. 82)

Diferentemente do plano de BD, as reservas constituídas são totalmente individualizadas, “quando o trabalhador se aposenta a conta individual, [...] do plano de aposentadoria, pode ser resgatado totalmente de uma única vez, em anos ou por meio de um sistema de anuidades, considerando um montante para cada ano até a morte.” (PINHEIRO, 2007, p. 86)

No plano de contribuição definido tem-se a variável dependente que é o benefício, e a variável independente que é a contribuição, “o benefício fica indefinível

e varia de acordo com o nível do patrimônio existente que depende da rentabilidade alcançada pelos investimentos realizados com os recursos das contribuições provenientes da remuneração do empregado.” (PINHEIRO, 2007, p. 86)

Esse tipo de plano nada mais é do que um fundo de investimento, onde o saldo acumulado na data da aposentadoria é transformado em benefício de renda mensal, podendo ser ou não vitalício. Pinheiro (2007, p. 86 – 87), exemplifica o benefício com a seguinte fórmula:

benefício (PCD) = g (Saldo de Conta)
 onde o saldo de conta é o total acumulado na conta individual de aposentadoria do participante, desde a data de ingresso no plano de benefício até a data da sua aposentadoria, e g é o percentual incidente sobre o saldo de conta total, que corresponde ao nível de benefício escolhido pelo participante.

Os planos de contribuição definidas apresentam maiores vantagens, em consideração aos demais planos, sendo a fator primordial a transparência e a flexibilidade nas contribuições.

Vantagens:
Maior transparência para os participantes;
Menor risco para as empresas;
Maior flexibilidade quanto às formas de pagamento do benefício.
Desvantagens:
Menor proteção nos casos de invalidez e morte;
Mau planejamento pode levar ao esgotamento dos recursos antes do previsto, impactando no padrão de vida do participante;
Gestão mais complexa – maximizar benefícios com custos administrativos razoáveis.

Quadro 7: Vantagens e Desvantagens do Plano de Contribuição Definida

Fonte: Guimarães (2010, p. 83)

Por esse modelo de plano, o benefício não possui um valor predeterminado, constitui simplesmente função de reserva que pode ser acumulada ao longo dos anos de contribuição.

3.4.2.1.2 Plano Benefício Definido (BD)

Benefício Definido (BD) é um plano que proporciona um benefício de aposentadoria a partir de uma idade determinada, na forma de renda vitalícia, cujo valor depende da média salarial, onde o participante contribui de acordo com o que quer receber. Ou seja, a contribuição é reflexo de quanto ele irá receber no futuro. Conforme demonstra Guimarães (2010, p. 82) “os benefícios têm seus valores ou nível previamente estabelecidos, sendo o custeio determinado atuarialmente, de forma a assegurar sua concessão e manutenção. [...] o patrimônio pertence ao conjunto dos participantes, não do alocado a contas individuais.”

O benefício do empregado vinculado ao plano é definido, geralmente, em função do tempo de serviço ou do salário médio, como demonstram as equações apresentadas por Pinheiro (2007, p. 83),

benefício (PBD) = B (tempo de serviço)
 onde B corresponde a uma certa quantia de dinheiro por tempo de serviço do participante, definida no regulamento do benefício definido do fundo de pensão. Outra fórmula também utilizada nos planos de benefícios definidos pode combinar tempo de serviço com média do salário final do participante, sendo expressa por
 benefício (PBD) = g (tempo de serviço) . (média salário final)
 onde g é uma proporção do salário final apurado num número de anos antes da data de aposentadoria.

Num plano de benefício definido, o valor acumulado com as contribuições dos empregados e dos empregadores não é disponibilizado em contas separadas. Pinheiro (2007) comenta que, o plano é mutualista, onde o valor do benefício é uma variável independente, previamente estabelecido pelo regulamento do plano, e a contribuição, uma variável determinada anualmente.

Esse plano possui certa complexidade, e apresenta algumas desvantagens tanto para o contribuinte quanto para empresa. Guimarães (2010, p. 82), aponta as principais vantagens e desvantagens do plano de BD:

Vantagens:
Conhecimento prévio do valor do benefício de aposentadoria;
Pagamento do benefício é na forma vitalícia;
Risco mais concentrado na patrocinadora e na entidade.

Continua...

Conclusão

Desvantagens:
Pouca ou nenhuma flexibilidade na forma de pagamento do benefício;
A contribuição efetuada pelo participante após atingidas todas as carências não se traduz em aumento do valor do benefício;
Falta de previsibilidade dos custos;
Dificuldades na adoção dos institutos de portabilidade e benefício proporcional diferido.

Quadro 8: Vantagens e Desvantagens do Plano Benefício Definido

Fonte: Guimarães (2010, p. 82)

Ao participante do fundo de pensão de um BD é prometido determinado benefício, sem levar em consideração o volume de dinheiro que o fundo possui, cabendo a empresa a responsabilidade de custeio dos déficits e recolhimento dos superávits.

3.4.2.1.3 Plano Contribuição Variável (CV)

A Contribuição Variável (CV) é mista, ou seja, os benefícios da CD e BD se mesclam, e podem conciliar pontos favoráveis de cada tipo de plano. Conforme Guimarães (2010, p. 83) CV são “os benefícios que apresentem a conjugação das características das modalidades de contribuição definida e benefício definido. De modo geral, é CD na fase de acumulação com a conversão do saldo acumulado em uma renda vitalícia, temporária ou certa.”

Planos CD dominam o mercado, sendo que muitos fundos liquidam o seu plano BD e criaram um plano CD. Guimarães 2010 comenta que o plano de CV pode ser estruturado de modo que os benefícios programados sejam CD, mas caso ocorra o falecimento do participante, o benefício é calculado na modalidade BD.

Os planos mistos podem conter elementos dos planos de BD e de CD, tanto na fase contributiva, quanto na etapa de recebimento dos benefícios. Pinheiro (2007) cita exemplos desse tipo de plano, sendo eles: target benefit plan e cash balance plans.

No target benefit plan os riscos são assumidos pela empresa, sendo que o saldo acumulado na conta do participante é convertido em benefício vitalício. “As taxas de contribuições anuais podem ser definidas periodicamente, de forma que o

saldo de conta acumulado venha a ser capaz de produzir um benefício determinado [...].” (Pinheiro, 2007, p. 89)

O plano de CD é o mais utilizado pelos empregadores, e estão sendo convertidos para a modalidade *cash balance plans*, em que se compartilham os riscos financeiros com o participante. Pinheiro (2007, p. 90), fornece um exemplo de um da modalidade *cash balance plans*,

por esse plano, uma fração do salário do empregado é depositada num sistema nacional de conta individual, utilizada somente para registrar as condições e rendimentos dos investimentos realizados pelo plano de benefício. Variações no valor do investimento não afetam as quantias de benefícios prometidas aos participantes [...]. Quando atinge a condição de elegibilidade nas aplicações, o benefício de aposentadoria do participante será determinado em função do saldo de conta e pode ser pago na forma de anuidade vitalícia, ou na forma de pagamento único.

Existe um crescente declínio na contratação dos planos de benefícios definido em relação aos planos de contribuição definida. Conforme comenta Pinheiro (2007, p. 90),

[...] num intervalo de vinte anos, ocorreu uma mudança gradual dos planos de benefícios definido para os planos de contribuição definida, sendo que, em 1980, mais de 80% dos planos eram de benefício definido e, em 2001, essa participação tinha caído para menos de 40%. Além disso, nessas duas últimas décadas, 97% das novas companhias, independentemente do tamanho, têm preferido constituir planos de contribuição definida para seus empregados.

O padrão de aposentadoria para os planos de contribuição definida são melhores, visto que o valor do benefício aumenta em função da idade de aposentadoria, uma vez que o beneficiado acumulado é mais positivo nessa modalidade.

Quanto à forma os planos de contribuição definida nunca terão a estrutura de um U invertido, dos planos de benefício definido, pois a expectativa do valor presente é crescente com a idade de aposentadoria – para uma taxa de contribuição de 7,5 % do salário e uma taxa de desconto de 4% a.a. A razão para essa diferença é que com a contribuição definida, os pagamentos das aposentadorias esperada não dependem do número de anos trabalhados na vida da pessoa. (PINHEIRO, 2007, p. 87)

A legislação atual da previdência complementar fechada tem dado grande impulso aos planos de contribuição definida. Conforme comenta Pinheiros (2007), principalmente após a publicação da lei complementar nº 109/2001, onde existe maior incentivo na criação desses planos, instituídos por sindicatos,

associações e cooperativas, que a partir do vínculo associativo, sejam exclusivamente nessa modalidade.

Enquanto os planos de Contribuição Definida podem direcionar os riscos atuariais e financeiros, quer para participantes, quer para patrocinadores, os planos de Benefício Definido os direcionam, geralmente, para o patrocinador, e, indiretamente, para as gerações, atual e futuras, de participantes.

3.4.2.2 Contrato Previdenciário no Âmbito da EFPC

Pode-se dizer que existem três fases essenciais na relação em análise: o estatuto da entidade, o convênio de adesão e o regulamento do plano de benefício.

O estatuto diz respeito à estrutura organizacional da entidade de previdência complementar. Conforme Alencar (2010, p. 20),

o estatuto é o instrumento jurídico que dispõe sobre a criação e organização da pessoa jurídica responsável por gerir e administrar os planos de benefícios. Nele, há a previsão da denominação, da natureza da entidade, do foro, da finalidade, dos membros, dos órgãos da administração, além das atribuições da diretoria, dos conselhos, entre outros dispositivos.

Os planos de benefícios de entidades fechadas poderão ser instituídos por patrocinadores e instituidores, entretanto é através do convênio de adesão que se tem a distinção entre ambos. Assim expressa o Art. 13 da lei complementar nº 109:

Art. 13. A formalização da condição de patrocinador ou instituidor de um plano de benefício dar-se-á mediante convênio de adesão a ser celebrado entre o patrocinador ou instituidor e a entidade fechada, em relação a cada plano de benefícios por este administrado e executado, mediante prévia autorização do órgão regulador e fiscalizador, conforme regulamentação do Poder Executivo.

§ 1º Admitir-se-á solidariedade entre patrocinadores ou entre instituidores, com relação aos respectivos planos, desde que expressamente prevista no convênio de adesão.

O convênio de adesão tem por função formalizar a condição de patrocinador e entidade de um plano de benefícios. “[...] é termo firmado entre patrocinador (ou instituidor) e entidade, formalizando o compromisso de atuação daquele, na condição de patrocinador e mantenedor do plano, e da entidade, na

condição de gestora; e imbuindo-se mutuamente das obrigações [...]” (ALENCAR, 2010, p. 20)

No sistema de previdência complementar, os participantes e o patrocinador são iguais, pois possuem as mesmas obrigações, ou seja, a de contribuir. Conforme define Pacca (2010, p. 130),

além do taxativo mandamento constitucional, ainda há que se atentar que, no contrato de trabalho, os sujeitos (empregado e empregador) estão numa relação de subordinação um em relação a outro, enquanto no contrato firmado com a entidade de previdência privada seus sujeitos (participantes e patrocinador) estão numa situação de igualdade.

O regulamento, por sua vez, é o termo contratual que dispõe as regras do Contrato Previdenciário, negociadas entre participante e entidade. Alencar (2010) destaca que o mesmo define e delimita condições de adesão, espécies de benefício, critérios para auferir a complementação e de elegibilidade aos benefícios, regras de custeio etc.

A relação jurídica de previdência complementar inicia-se somente com a inscrição do participante na entidade e não simplesmente com a celebração do contrato de trabalho. Conforme enfatiza Pacca (2010, p. 130),

a inscrição é um ato jurídico essencial, pois, muito embora a condição de empregado do patrocinador possibilite a adesão a uma entidade, é perfeitamente possível ser empregado do patrocinador e não ser associado, haja vista que, conforme previsto no inciso XX, do Art. 5º, da Constituição Federal de 1988, ninguém pode ser compelido a associar-se ou a permanecer associado.

A relação previdenciária entre participante, patrocinador e entidade de previdência complementar não se confunde com a relação trabalhista entre empregado e empregador, é facultativa e desvinculada.

3.5 Evolução do Sistema de Previdência Privada no Brasil

A Lei n.º 6.435, de 15 de julho de 1977, é fruto da necessidade de desenvolvimento do sistema previdenciário, Alencar (2010, p. 13) comenta que “nas três décadas de regulação da Previdência Complementar, a evolução é evidente.

Especialmente após o advento das Leis Complementares nº 108 e 109, ambas de 2001, que tornaram o sistema moderno e com regras semelhantes aos melhores sistemas previdenciários internacionais.”

Atualmente, o sistema previdenciário complementar é muito seguro, uma vez que o respeito aos direitos e interesses de participantes e assistidos é considerado prioridade. Alencar (2010) comenta que o sistema possui um arcabouço jurídico que impõe às entidades de previdência complementar a adoção de práticas que privilegiem a transparência na gestão, a governança corporativa, a permanente ingerência por parte dos órgãos fiscalizadores.

Devido ao seu sistema de financiamento baseado no acúmulo de reservas, a previdência privada se tornou um instrumento financeiro com grande potencial de gerenciamento de poupança. Conforme os estudiosos Coimbra e Toyoshima (2009, p. 441) “[...] essa característica, atualmente, vista por especialistas e estudiosos como a principal vantagem de um sistema complementar ou, como em alguns países, substituto da previdência social, proporcionando a base para o crescimento econômico sustentável do país.”

As Leis Complementares criaram institutos específicos e estabeleceram novas regras, Alencar (2010) comenta que a exemplo do direito acumulado e o princípio da transparência; impuseram regramentos para investimentos e parâmetros mínimos para maior segurança dos planos de benefícios, representando a consolidação do sistema e de suas regras.

A existência de riscos na adesão de planos de previdência complementar é mínima e o sistema encontra-se em constante crescimento. “De modo geral, a evolução do segmento permite destacar a minoração dos riscos envolvidos na atividade e o favorecimento da solvência e do equilíbrio necessários à gestão dos planos de benefícios, além da maior e mais efetiva proteção dos participantes e assistidos.” (ALENCAR, 2010, p. 14)

No Brasil a participação da população em investimentos na previdência privada, embora significativamente relevante confrontado a outros países é pequena. Conforme destaca Paixão (2007), comparando o Brasil aos Estados Unidos uma parcela mínima investe em cobertura previdenciária privada, uma estimativa de aproximadamente 2,6% da população economicamente ativa.

A realidade norte-americana é inexistente no Brasil, Paixão (2007, p. 2), destaca que nos Estados Unidos, “o direito a uma pensão, é sem dúvidas, uma

riqueza. É provavelmente, o maior patrimônio individual de uma família de meia idade dos Estados Unidos, excedendo em valor a casa própria e o automóvel [...].”

Entretanto o atual sistema de previdência privada brasileiro encontra-se em crescente expansão. Paixão (2007, p. 3), ressalta que:

o Brasil possui o maior sistema de previdência complementar da América – Latina e um dos dez maiores do mundo em termos absolutos, apesar da formação de poupança previdenciária privada ser totalmente voluntária (ao passo que é obrigatória em muitos países [...]).

A legislação que regula a previdência complementar está muito bem estruturada, tornando o sistema previdenciário sólido. “A previdência complementar brasileira é capitalizada e as reservas garantidoras dos benefícios contratados colocam o Brasil na oitava posição mundial, em valores de ativos financeiros.” (PENA, 2009, p. 1)

A ampliação da previdência privada através de novos investidores traz consequências sociais positivas para o Brasil. Paixão (2007, p. 18) destaca que:

[...] poderá significar, no longo prazo, a transformação de muitos brasileiros em investidores, fazendo surgir o fenômeno do capitalismo social. Com isso, o próprio país pode mudar de características, deixando de ser uma nação de empregados e subempregados para se transformar em uma nação de investidores e empresários (ainda que apenas por intermédio de seus planos de previdência complementar).

A previdência, que começou como uma caixa de aposentadorias e pensões de um segmento profissional específico transformou-se em instituto de previdência, com abrangência nacional e segmentada por categorias de trabalhadores. Pena (2009, p. 01) comenta que,

na segunda metade da década de 60, os diversos institutos foram unificados, abrindo assim a oportunidade de se evidenciar o caráter público e o privado das iniciativas no âmbito da previdência social. Com a expansão das iniciativas de natureza privada, relativamente à previdência, foi editada a Lei nº 6.435, de 13.03.1974, que passou a constituir o marco legal do regime privado, de caráter complementar. A Lei, que vigorou por 27 anos, foi revogada em 2001 pela Lei Complementar nº 109, de 29/05/2001, a qual passou a constituir o novo marco legal aplicável aos fundos de pensão.

Com a fusão dos institutos, a previdência privada tornou-se universal e ampliou sua cobertura social. Pena (2009) destaca que, os setores mais dinâmicos da economia vêm na previdência privada um mecanismo eficiente para assegurar aos seus trabalhadores benefícios complementar àqueles do regime básico.

Os fundos de pensão, além de representar importante instrumento de proteção social, vêm se caracterizando também como mecanismo eficiente para estimular a economia nacional.

[...] Os fundos de pensão certamente desempenharão papel de destaque, que será tanto maior quanto melhor estiverem equipados e estruturados os órgãos de regulação e fiscalização, cujas funções vão muito além da necessária e imprescindível supervisão. Incluem também, conforme determinado no art. 3º, II, da Lei Complementar nº 109/01, a competência para disciplinar e coordenar as atividades das entidades de previdência, compatibilizando-as com as políticas previdenciárias e de desenvolvimento social e econômico-financeiro. (PENA, 2009, p. 2)

A evolução é recente e as perspectivas da previdência complementar no Brasil são promissoras. “Ao longo dos últimos 30 anos, a previdência complementar brasileira conseguiu se firmar como o oitavo maior sistema do mundo em valores totais de recursos garantidores dos benefícios contratados.” (PENA, 2009, p. 2)

Os fundos de pensão constituídos de forma voluntária e complementar exercem grande importância para a previdência social brasileira. Pena (2009, p. 2) comenta que “o sistema atual conta com 372 entidades fechadas de previdência complementar, 1.037 planos previdenciários, 2.555 patrocinadores, 2,7 milhões de participantes e assistidos, protegendo cerca de 6,7 milhões de pessoas direta e indiretamente.”

Os recursos dos planos de benefícios contratados contribuem também para o desenvolvimento econômico do País. Conforme demonstra o economista Pena (2009, p. 3), “os fundos de pensão administram R\$ 442 bilhões de ativos totais e já pagam mensalmente mais de 700 mil aposentadorias e pensões, distribuídas em três modalidades de planos de benefícios.

O tema previdência complementar ganha a cada dia mais espaço no cotidiano do brasileiro, que tem como preocupação a manutenção do seu padrão de vida, visto que existe uma realidade que não se pode desprezar o término da fase produtiva e início de uma etapa de retiro, aliada as incertezas da previdência pública.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O sistema previdenciário é um mecanismo de proteção social integrado por diversos instrumentos com características próprias, sendo cada parte igualmente relevante para contribuir na promoção do equilíbrio financeiro necessário e desejável ao cidadão que em virtude das limitações decorrentes do avanço da idade, não possuem condições físicas de produzir.

A evolução legal e institucional recente, principalmente aquela observada com mais intensidade nos últimos anos, revelam que a previdência privada constitui eficaz instrumento voltado para a formação de poupança previdenciária do trabalhador. Além disso, as instituições que administram os planos privados possuem bases sólidas e confiáveis.

Com os problemas enfrentados pela Previdência Social brasileira, a tendência é que um número cada vez maior de trabalhadores assalariados e autônomos, em especial os que recebem proventos superiores ao teto da previdência oficial adquiram planos de benefícios da Previdência Complementar, visando manter o nível sócio econômico de sua aposentadoria em padrões suficientes, possibilitando à cobertura das suas necessidades financeiras.

Difícilmente, com uma aposentadoria do INSS, o trabalhador consegue equiparar seu benefício ao salário que recebia antes de encerrar as atividades laborais, visto que o benefício pago pela previdência social é relativamente baixo e limita-se atualmente ao valor de R\$ 3.689,66 (Três mil seiscentos e oitenta e nove reais e sessenta e seis centavos).

Com o presente trabalho, pode-se observar que o setor previdenciário complementar disponibiliza diversas opções de planos de investimento para todos os níveis sociais, entretanto são as classes sociais com maior poder aquisitivo que utilizam esse segmento como forma de aposentadoria.

A correta compreensão do papel da previdência privada constitui fator preponderante, a adesão a um plano deve ser corretamente avaliada, bem como a escolha da instituição financeira. São muitos anos de contribuição e no decorrer do tempo a instituição escolhida pode passar por problemas financeiros.

REFERÊNCIAS

ALENCAR, Hermes Arrais. **Benefícios previdenciários**. São Paulo: Universitária de Direito, 2003. 282 p.

ALENCAR, Marcele Caroline Maciel. **Defesa do Contrato Previdenciário das Entidades Fechadas de Previdência Complementar: Aspectos Jurídicos Relevantes e Proposições**. 2010. 206 p.

ALLY, Raimundo Cerqueira. **Normas previdenciárias no direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: 2002. 232 p.

ASSAF NETO, Alexandre. **Finanças corporativas e valor**. 2. ed São Paulo: Atlas, 2005. 656 p.

BANCO DO BRASIL. **Brasilprev**. Disponível em: <<http://www2.brasilprev.com.br/Paginas/Default.aspx>>. Acesso em: 20 maio 2011.

BRASIL. **Constituição de 1988**: Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 01 maio 2011.

BRASIL. Decreto nº 4.678, de 24 de abril de 2003. **Dispõe sobre as atribuições e composição do Conselho de Gestão da Previdência Complementar - CGPC**. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 15 maio 2011.

BRASIL. Decreto nº 5.755, de 13 de abril de 2006. **Aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções Gratificadas do Ministério da Previdência Social e dá outras providências**. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 15 maio 2011.

BRASIL. **Emenda constitucional nº. 20**: promulgada em 15 de dezembro de 1998.

BRASIL. Instrução Normativa n. 20, DOU nº 197, de 07 de Out. de 2007. **Estabelece critérios a serem adotados pela área de Benefícios**. Disponível em: <<http://www.mpas.gov.br/>>. Acesso em: 30 abr. 2011.

BRASIL. Lei 109, de 29 de maio de 2001. **Dispõe sobre o Regime de Previdência Complementar e dá outras providências.** Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em 10 abr. 2011.

BRASIL. Lei 8.212, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências.** Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 05 maio 2011.

BRASIL. Lei 8.213, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social e dá outras providências.** Disponível em: Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 20 maio 2011.

BORGES, Mauro Ribeiro. **Previdência funcional:** teoria geral & critérios de ilegitimidade aos benefícios previdenciários à luz das reformas constitucionais. Curitiba, PR: Juruá, 2003. 367 p.

CAIXA ECONÔMICA FEDERAL. **Caixa Vida e Previdência.** Disponível em: <http://www.caixaseguros.com.br/portal/site/CaixaVidaPrevidencia/menuitem.159b382eb95dbefbe68a841530e001ca/?vgnnextoid=fc782f4ce57d1110VgnVCM100000790110acRCD&menu=Previd%C3%AAncia&submenu=PREVINVEST.>> Acesso em: 20 maio 2011.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. **Manual de direito previdenciário.** 7. ed. rev. conforme as emendas constitucionais São Paulo: LTR, 2006. 823 p.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. **Manual de Direito Previdenciário.** 11. ed. Florianópolis: Conceito editorial , 2009, 902 p.

CECHIN, J. A previdência social reavaliada II. **Revista Conjuntura Social,** Brasília, DF, MPAS, 2002. 16 p.

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino; SILVA, Roberto da. **Metodologia científica.** 6. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2007. 162 p.

COIMBRA, Feijó. **Direito previdenciário brasileiro.** 11. ed. Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas, 2001. 416 p.

COIMBRA, Leandro Willer Pereira; TOYOSHIMA, Silvia Harumi. Uma análise do setor de previdência complementar brasileiro. **Revista de Economia Contemporânea**, Rio de Janeiro, v.13, n.3, p.439-466, dez. 2009.

DUARTE, Marina Vasques. **Direito previdenciário**. 2. ed Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2003. 151 p.

ELLERY JUNIOR, Roberto de Goes and BUGARIN, Mirta N. S. Previdência social e bem estar no Brasil. **Rev. Bras. Econ.** [online]. 2003, vol.57, n.1, pp. 27-57.

FERREIRA, Carlos Roberto. Aposentadorias e Distribuição da Renda no Brasil: UMA nota Sobre o Período 1981 a 2001. **Rev. Bras. Econ.** Rio de Janeiro, v. 60, n. 3, setembro 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-714020060003000003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 29 abr. 2011.

GIAMBIAGI, Fábio e Ana Cláudia Além. **Finanças Públicas**, 2ª ed. São Paulo Ed. Campus. 2000. 518 p.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed São Paulo: Atlas, 2002. 175 p.

GOES, Hugo Medeiros de. **Manual de direito previdenciário: Teoria e questões**. 2. ed. Rio de Janeiro: Editora Ferreira, 2008. 462 p.

GROEHS, Ronaldo Waldemiro. **A lei orgânica da previdência social**. 4 ed. Porto Alegre: Ed. Sulina, [s.d.]. 222 p.

GUIMARÃES, Magda Cristiane Monteiro. **Estudo do Programa da Educação Financeira e Previdenciária nas Entidades Fechadas de Previdência Complementar**. 2010. 206 p.

HORVATH, Miguel Júnior. **Direito previdenciário**. 6. ed. São Paulo: Quartierlatin. 2006. 160 p.

MARQUES, Rosa Maria; BATICH, Mariana; MENDES, Áquila. Previdência social brasileira: um balanço da reforma. **São Paulo**, São Paulo, v. 17, n. 1, mar. 2003. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-88392003000100011&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 17 mar. 2011.

MARTINEZ, Wladimir Novaes. **Curso de direito previdenciário: Tomo II – Previdência Social**. 2. ed. São Paulo: Editora LTr, 2001. 862 p.

MARTINS, Gilberto de Andrade; LINTZ, Alexandre. **Guia para elaboração de monografias e trabalho de conclusão de curso**. São Paulo: Atlas, 2000. 108 p.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito da seguridade social**. 20. ed São Paulo: Atlas, 2004. 529 p.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. **Benefícios da Previdência Social**. Disponível em: <<http://www.mpas.gov.br/>>. Acesso em: 29 abr. 2011.

NERI, Marcelo et al . **Em busca de incentivos para atrair o trabalhador autônomo para a Previdência Social**. Nova economia., Belo Horizonte, v. 17, n. 3, dez. 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-63512007000300001&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 27 out. 2010.

OLIVEIRA, Aristeu de. **Seguridade e previdência social: Benefícios**. São Paulo: Atlas, 2003. 425 p.

OLIVEIRA, Lamartino França de. **Direito previdenciário**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005. 350 p.

OLIVEIRA, Silvio Luiz de. **Tratado de metodologia científica: projetos de pesquisas, TGI, TCC, monografias, dissertações e teses**. São Paulo: Pioneira, 2002. 320 p.

PACCA, Renato Marchena do Prado. **A defesa da Natureza Civil do Contrato Previdenciário Perante o STF por meio de Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental**. 2010. 206 p. 2º Prêmio PREVIC de Monografias: previdência complementar fechada. -- Brasília: MPS, Previc.

PAIXÃO, Leonardo André, **A Previdência Complementar Fechada: uma visão geral**. São Paulo / Curitiba: Associação Paulista do Ministério Público / Associação Paraense do Ministério Público, 2007, 50 p. Disponível em: <http://www.inss.gov.br/arquivos/office/3_081013-161946-316.pdf>. Acesso em: 16 nov. 2010.

PENA, Ricardo. Fundos de Pensão no Brasil: evolução recente e perspectivas. volume nº 30, **Série Estudos, do MPS intitulado “Previdência Social: reflexões e desafios”**, 2009, p. 163-189. Disponível em: <http://www.mpas.gov.br/arquivos/office/4_100305-111232-991.pdf>. Acesso em: 15 maio 2011.

PINHEIRO, Ricardo Pena. . **A demografia dos fundos de pensão**. Brasília: Ministério da Previdência Social, 2007. 290 p.

PÓVOAS, Manoel S. Soares. **Previdência privada** filosofia, fundamentos técnicos, conceituação jurídica. [S.l.]: FUNENSEG, 1985. 426 p.

RICETTI, Maury. **Custeio da previdência social**. Curitiba, PR: Juruá, 2001. 307 p.

RUPRECHT, Alfredo J. **Direito da Seguridade Social**. 22. ed. São Paulo: São Paulo: LTr, 1996. 286 p.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Previdência Social**. Rio de Janeiro: Forense. 1979. 188 p.

SILVA, Ademir Alves da. **A reforma da previdência social brasileira: entre o direito social e o mercado**. São Paulo Perspectivas, 2004, vol.18, n.3, p. 16-32.

SILVA, Edna Lúcia da; MENEZES, Estera Muszkat. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. 3. ed. Florianópolis: 2001. Disponível em: <<http://projetos.inf.ufsc.br/arquivos/Metodologia%20da%20Pesquisa%203a%20edicao.pdf>> Acesso em: 27 out. 2010.

SOUZA, Paulo César de. ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS SERVIDORES DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. . **O livro negro da Previdência Social: 2006**. Brasília: ANASPS, 2006. 247 p.

SOUZA, Paulo César de. ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS SERVIDORES DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. . **O livro negro da Previdência Social 2007**. Brasília: ANASPS, 2007. 347 p.

TAVARES, Marcelo Leonardo. **Direito previdenciário**. 6. ed. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2005. 637 p.