

LIGA DE ENSINO DO RIO GRANDE DO NORTE
CENTRO UNIVERSITÁRIO DO RIO GRANDE DO NORTE
MBA EM GESTÃO ESTRATÉGIA DE NEGÓCIOS

BRUNO DA CUNHA

A PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR ABERTA NO BRASIL

NATAL-RN
2014

BRUNO DA CUNHA

A PREVIDENCIA COMPLEMENTAR ABERTA NO BRASIL

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN como requisito para obtenção de título de Especialista em Gestão Estratégica de Negócios.

Orientador: Prof. André Moraes Gurgel

NATAL-RN
2014

BRUNO DA CUNHA

A PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR ABERTA NO BRASIL

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNIRN como requisito para obtenção de título de Especialista em Gestão Estratégica de Negócios.

BANCA EXAMINADORA

Data da aprovação ____/____/____

Prof (a) Orientador (a)
André Moraes Gurgel

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus por me dar saúde e sabedoria para seguir o meu caminho.

Agradeço à minha querida esposa Priscilla de Sá Pessoa Cunha, por estar comigo em todos os momentos.

Agradeço aos meus pais, José Vilson da Cunha e Avani Batista da Cunha que com muito amor e dedicação, foram o alicerce do meu crescimento pessoal e profissional.

Agradeço aos meus irmãos, Cassiano da Cunha e André da Cunha Melo que estão sempre presentes na minha vida.

Agradeço a meu supervisor acadêmico André Moraes Gurgel, que me orientou e me ajudou em todo o progresso do meu trabalho.

“A vida é uma peça de teatro que não permite ensaios. Por isso, cante, chore, dance, ria e viva intensamente, antes que a cortina se feche e a peça termine sem aplausos.” (Charles Chaplin)

RESUMO

A Previdência Complementar é um benefício opcional, que proporciona ao trabalhador um seguro previdenciário adicional, conforme sua necessidade e vontade. É uma aposentadoria contratada para garantir uma renda extra ao trabalhador ou a seu beneficiário. Os valores dos benefícios são aplicados pela entidade gestora, com base em cálculos atuariais. No Brasil existem dois tipos de Previdência Complementar: a Previdência Aberta, com fins lucrativos, que operam planos individuais e coletivos, e a Previdência Fechada, sem fins lucrativos, que operam somente planos coletivos de correntes de vínculos empregatícios. O estudo teve como objetivo abordar a importância da Previdência Complementar Aberta no século XXI, discorrendo sobre o Sistema Previdenciário Brasileiro, a Previdência Social e sua principal reforma, as mudanças das relações de trabalho e a evolução da legislação da Previdência Complementar Aberta no Brasil, como também suas expectativas, tendências e desafios. A Previdência Complementar Aberta funciona de maneira simples, durante determinado período o cidadão paga uma quantia de acordo com a sua disponibilidade, o saldo acumulado poderá ser resgatado integralmente ou recebido mensalmente de acordo com o interesse do titular do plano.

Palavras-chave: Previdência. Previdência Complementar Aberta. Brasil.

ABSTRACT

The Complementary Pension is an optional benefit that provides the worker an additional pension insurance, according to your need and desire. It is a retirement hired to ensure the extra worker or beneficiary income. Benefit amounts are applied by the operator, based on actuarial calculations. In Brazil there are two types of Complementary Pensions: the Open Pension, profit-making, individual and collective operating plans, and Closed Pension, nonprofit group plans to operate only in current employment relationships. The study aimed to address the importance of the Open Complementary Pension in the XXI century, discussing the Brazilian Social Security System, Social Security and its major reform, changes of labor relations and the evolution of the Open Complementary Pension legislation in Brazil, as also your expectations, trends and challenges. The Open Complementary Pension works in a simple way, for a certain period, the citizen pays an amount according to their availability, the accumulated balance will be redeemed in full or received monthly in accordance with the interests of the plan holder.

Keywords: Pension. Open Complementary Pension Plans. Brazil.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	09
2 OBJETIVOS.....	10
3 JUSTIFICATIVA.....	11
4 LITERATURA.....	12
4.1 O SISTEMA PREVIDENCIÁRIO BRAISLEIRO.....	12
4.2 O REGIME GERAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL, SUA REFORMA E O FATOR PREVIDENCIÁRIO.....	12
4.3 AS MUDANÇAS DA RELAÇÃO DE TRABALHO DOS EMPREGADOS COM A EMPRESA E O IMPACTO NA PREVIDÊNCIA	15
4.4 A EVOLUÇÃO DA PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR ABERTA NO BRASIL ...	16
4.5 AS EXPECTATIVAS DA PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR ABERTA.....	19
5 CONCLUSÃO E CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	22
REFERÊNCIAS.....	23

1 INTRODUÇÃO

A Previdência Complementar é um benefício opcional, que proporciona ao trabalhador um seguro previdenciário adicional, conforme sua necessidade e vontade. É uma aposentadoria contratada para garantir uma renda extra ao trabalhador ou a seu beneficiário. Os valores dos benefícios são aplicados pela entidade gestora, com base em cálculos atuariais. No Brasil existem dois tipos de Previdência Complementar: a Previdência Aberta, com fins lucrativos, que operam planos individuais e coletivos, e a Previdência Fechada, sem fins lucrativos, que operam somente planos coletivos de correntes de vínculos empregatícios.

A Previdência Complementar Aberta funciona de maneira simples, durante determinado período o cidadão paga uma quantia de acordo com a sua disponibilidade, o saldo acumulado poderá ser resgatado integralmente ou recebido mensalmente de acordo com o interesse do titular do plano.

A Previdência Complementar Fechada é permitida exclusivamente aos empregados de uma empresa e aos servidores da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, entes denominados patrocinadores; e aos associados ou membros de pessoas jurídicas de caráter profissional, classista ou setorial, denominados instituidores.

Este trabalho procura abordar a importância da Previdência Complementar Aberta no século XXI, discorrendo sobre o Sistema Previdenciário Brasileiro, a Previdência Social e sua principal reforma, as mudanças das relações de trabalho e a evolução da legislação da Previdência Complementar Aberta no Brasil, como também suas expectativas, tendências e desafios.

2 OBJETIVOS

2.1 OBJETIVOS GERAIS

- Identificar a importância da Previdência Complementar Aberta no Brasil.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar o que é e a quem se destina a Previdência Complementar Aberta.
- Identificar as expectativas da Previdência Complementar Aberta no Brasil.

3 JUSTIFICATIVA

Na proporção em que aumenta a preocupação da população brasileira em ter uma aposentadoria tranquila, diminui sua confiança nas garantias que o governo oferece através do seu plano de Previdência Social. A Previdência Complementar de uma forma geral vem para tentar suprir mais uma das diversas necessidades da população que o governo não consegue suprir através dos seus impostos.

Esta nova tendência da população brasileira despertou o interesse para estudar a verdadeira importância da Previdência Complementar Aberta e seu real impacto na população do século XXI.

4 LITERATURA

4.1 O SISTEMA PREVIDENCIÁRIO BRASILEIRO

O sistema previdenciário brasileiro se estrutura em um regime básico universal, o Regime Geral de Previdência Social – RGPS, compulsório, responsável pela cobertura dos trabalhadores do setor privado, juntamente com os Regimes Próprios dos Servidores Públicos e uma previdência complementar facultativa que protege apenas uma parcela da população.

Esses regimes funcionam por meio de um sistema de repartição simples e com benefícios definidos, onde as contribuições dos trabalhadores da ativa financiam os benefícios previdenciários de quem já está aposentado. É o chamado “pacto de gerações” em que todos os trabalhadores já sabem o valor de seus benefícios quando se aposentam. O terceiro regime brasileiro é o da Previdência Complementar, de caráter voluntário e subdividido em Previdência Complementar Fechada e Previdência Complementar Aberta, ambas operadas por entidades privadas, cabendo ao Estado a sua regulação e fiscalização.

4.2 O REGIME GERAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL, SUA REFORMA E O FATOR PREVIDENCIÁRIO

A previdência social é um seguro que tem por finalidade a cobertura em situações de risco, como a perda da renda – temporária ou definitiva – decorrente de doença, de invalidez ou de idade avançada, assim como a proteção da família em casos de reclusão ou morte do segurado

Como o RGPS funciona em regime de repartição simples, envolvendo um pacto geracional baseado na solidariedade, são variáveis fundamentais para o conhecimento dos contribuintes: a taxa de crescimento da população e a evolução do seu perfil etário.

A estrutura demográfica brasileira apresentou, desde a década de 40, significativas modificações, que se acentuaram a partir de 1980, com o estreitamento da base e com o alargamento do topo da pirâmide populacional. Segundo dados do IBGE, entre 1960 e 1980, a taxa média anual de crescimento da população brasileira caiu de 3,0% para 1,9%, chegando a 1,4% na década de 90. O

progressivo envelhecimento da população deve-se a dois fatores: o aumento da expectativa de vida e a queda da taxa de fecundidade.

No RGPS, é fundamental o acompanhamento da evolução do número de beneficiários, que é medido pela transição da situação de contribuinte para uma situação de recebimento do benefício. Existem duas classes de benefícios: os programáveis (aposentadorias por idade e por tempo de contribuição) e os de No RGPS, é fundamental o acompanhamento da evolução do número de beneficiários, que é medido pela transição da situação de contribuinte para uma situação de recebimento do benefício. Existem duas classes de benefícios: os programáveis (aposentadorias por idade e por tempo de contribuição) e os de risco (pensões e aposentadorias por invalidez). A cobertura dos benefícios, tanto dos programáveis quanto dos de risco, necessita do desenho do plano de benefícios, que é determinado por regras que definem as condições de habilitação e as fórmulas de cálculo.

Antes da reforma, vigorava no Brasil a Aposentadoria por Tempo de Serviço, e não havia a exigência de idade mínima. Os homens podiam chegar à aposentadoria proporcional aos 30 anos de serviço; e as mulheres, quando completassem um período trabalhado de 25 anos. Para a aposentadoria integral, as condições de habilitação eram 35 anos de serviço para os homens e 30 anos para as mulheres.

Em 1995, o Governo brasileiro encaminhou uma proposta de emenda constitucional, com o objetivo de operar significativas alterações na Previdência Social. A Proposta de Emenda Constitucional (PEC) nº 33/95, aprovada como Emenda Constitucional nº 20 e promulgada em 15 de dezembro de 1998, trouxe importantes mudanças, principalmente, no RGPS e, em menor grau, no Regime Próprio de Previdência Social. A possibilidade de promover modificações profundas no sistema previdenciário, no Governo Fernando Henrique Cardoso (FHC), foi frustrada no Congresso Nacional, porque só ao cabo de quatro anos de tramitação, com muitas dificuldades interpostas pela oposição parlamentar e por expressivos segmentos da sociedade civil, foi aprovada a proposta de reforma da Previdência Social, mesmo assim parcialmente.

A EC 20 extinguiu a aposentadoria por tempo de serviço, instituiu como condição de elegibilidade para aposentadoria o tempo de contribuição e estabeleceu um conjunto de mudanças no RGPS. Dentre as principais modificações, destacam-

se: (a) eliminação da aposentadoria proporcional como regra permanente; (b) novas regras para as aposentadorias de trabalhadores expostos em atividades prejudiciais à saúde ou à integridade física; (c) revogação de aposentadorias especiais de professores universitários; (d) vinculação das contribuições de empregados e empregadores incidentes sobre a folha de salários exclusivamente ao pagamento de benefícios previdenciários; (e) mudança na regra de cálculo do valor do benefício da aposentadoria.

À EC 20 seguiu-se uma ampla legislação complementar, que culminou com a Lei nº 9.876, em 1999, conhecida como a Lei do Fator Previdenciário. Prevaleram, no debate, argumentos que enfatizaram a crise fiscal e questões demográficas. Em linhas gerais, a Previdência segue financiada por contribuições de empregados e de empregadores, repartindo-se a arrecadação entre os beneficiários. Foram eliminadas a aposentadoria por tempo de serviço e as aposentadorias especiais de determinadas categorias.

4.2.1 O Fator Previdenciário

Segundo norma constitucional, até dezembro de 1998, o valor do benefício da aposentadoria (tanto integral quanto proporcional) era calculado com base nas últimas 36 remunerações, corrigidas monetariamente, respeitando o teto. A EC 20 retirou da Constituição essa regra de cálculo, permitindo regulamentação em lei ordinária. Por meio da Lei nº 9.876, de 26.11.99, foi alterada a legislação previdenciária e instituído o fator previdenciário para o cálculo do valor da aposentadoria.

A concepção do fator previdenciário partiu da constatação de que um dos principais problemas do sistema previdenciário brasileiro estaria centrado na ausência de correlação entre contribuições e benefícios. No regime de capitalização, a correlação entre benefícios e contribuições é automática e consiste em poupança individual que o segurado realiza com direito a receber de volta o montante que contribuiu acrescido dos rendimentos do capital no momento da aposentadoria.

O novo método de cálculo combina o sistema de repartição simples com uma estreita correspondência entre o valor dos benefícios e as contribuições realizadas, característica dos sistemas de capitalização.

O fator previdenciário foi inspirado no modelo sueco de Previdência, que é um sistema em que cada pessoa tem sua conta individual, onde são creditadas as suas contribuições, e, quando se aposentam, os segurados têm direito a receber um benefício calculado com base nesse esforço contributivo.

No caso do fator previdenciário, ao invés da capitalização de cada uma das contribuições individuais (como no sistema sueco), a capitalização é feita apenas sobre uma contribuição, que é a média das contribuições do segurado. A fórmula implica uma taxa de juros interna, que, dependendo da especificidade, pode ser expressa num bônus: quanto maiores a idade e o tempo de contribuição, maior será a taxa de juros e, portanto, maior o bônus. Ou seja, quanto mais idosas as pessoas se aposentarem, maior será a taxa de juros e, portanto, o bônus. Na situação inversa, o segurado será onerado com uma taxa de juros menor, operada por um redutor implícito na fórmula.

O salário de benefício corresponde à média aritmética de 80% dos maiores salários de contribuição a partir de julho de 1994, corrigidos monetariamente. A escolha dessa data teve como objetivo evitar a época de altas taxas inflacionárias anteriores ao Plano Real, para efeito de correção monetária. Esse salário de benefício deve ser multiplicado pelo fator previdenciário para se obter o valor de benefício da aposentadoria.

Uma das novidades mais importantes no fator previdenciário foi contemplar a questão demográfica com a introdução da idade do segurado no cálculo do valor da aposentadoria. Além disso, considera critérios atuariais, como a expectativa de sobrevida, a alíquota de contribuição e o tempo de contribuição até o momento da aposentadoria.

O fator previdenciário é uma combinação das variáveis idade e tempo de contribuição: quanto maiores a idade e o tempo de contribuição, maior o valor de benefício da aposentadoria, limitado ao teto do INSS.

4.3 AS MUDANÇAS DA RELAÇÃO DE TRABALHO DOS EMPREGADOS COM A EMPRESA E O IMPACTO NA PREVIDÊNCIA

Em 1995, com a reforma da Previdência, com a introdução do tempo de contribuição em substituição ao tempo de serviço, houve perda para os trabalhadores do mercado informal de trabalho.

Além disso, os trabalhadores de hoje em dia têm mais mobilidade no trabalho e, como consequência, é pouco provável que se aposentem na mesma empresa em que começaram a trabalhar. A empresa não mais enxerga seus empregados como trabalhadores vitalícios e vice-versa. Devido as mudanças na cultura, tecnologia e educação, os trabalhadores foram levados a ser mais independentes e a romper vínculos empregatícios, ocorrendo uma maior indefinição no valor e período da contribuição previdenciária dos trabalhadores.

Assim, a relação arrecadação líquida/despesas com benefícios do subsistema previdenciário urbano entrou em desequilíbrio, aumentando o déficit da previdência, antes proveniente unicamente do subsistema rural.

O aumento da participação do déficit do subsistema previdenciário urbano no déficit total do sistema é resultado direto do comportamento do mercado de trabalho, caracterizado pelo aumento do desemprego e da informalidade.

A desocupação e o elevado grau de informalidade no mercado de trabalho brasileiro estão diretamente relacionados com a baixa taxa de cobertura previdenciária, acarretando na procura, por diversos tipos de trabalhadores, por planos de previdência complementar aberta.

4.4 A EVOLUÇÃO DA PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR ABERTA NO BRASIL

A Previdência Complementar vem ganhando cada vez mais espaço na agenda política brasileira. Porém, ao contrário do que alguns possam pensar, a complementação das aposentadorias não é nenhuma novidade. Na verdade, a criação da Caixa de Aposentadorias e Pensões (CAP) do Banco do Brasil, ainda em 1904, pode ser entendida como um marco do sistema previdenciário complementar privado.

Apesar da criação da previdência complementar, no caso brasileiro, ser secular, a sua regulamentação só ocorreu na década de 1970 - Lei 6.435/77-, quando da expansão das grandes empresas estatais e a criação de seus fundos de pensão. Com as transformações macroeconômicas – estabilização econômica, reestruturação produtiva, etc. - e da própria dinâmica social – inclusive, com fortes transformações na organização do mercado de trabalho e da previdência social - ocorridas no país na última década, pode-se observar um aumento potencial do mercado.

O marco legislativo básico do sistema brasileiro de previdência privada complementar é constituído pela Lei n.º 6.435, de 15/07/1977 posteriormente alterada pela Lei n.º 6.462 de 9/11/1977, e pelos Decretos n.º 81.240 e n.º 81.402, ambos de 1978.

As entidades de previdência privada são definidas, segundo o Art. 1º da Lei 6.435, como aquelas que tem por objetivo instituir planos privados de concessão de pecúlios ou de rendas, de benefícios complementares ou assemelhados aos da previdência social, mediante contribuição de seus participantes, dos respectivos empregadores ou de ambos.

A mesma lei define no Art.4º os dois tipos de entidades de previdência privada: fechadas e abertas.

As Entidade Abertas de Previdência Privada – EAPP's – são destinadas a uma clientela de caráter geral, sem quaisquer outras exigências que não a adesão ao plano através do aporte regular das contribuições requeridas. Embora condições especiais possam ser oferecidas a certos grupos, a vinculação é de caráter individual. Poderão ter ou não fins lucrativos, e, devem se organizar sob a forma de sociedades anônimas, quando com fins lucrativos, e como sociedades civis e fundações quando sem fins lucrativos.

A constituição depende da autorização do Conselho Nacional de Seguros Privados, sendo este subordinada à Superintendência de Seguros Privados - SUSEP e, quanto ao capital mínimo, pode-se dizer que há uma integralização rígida. Ao contrário das entidades fechadas, a remuneração dos dirigentes pode ser feita, porém sujeita a perda das facilidades fiscais.

Ainda que a Lei 6.435/77 tenha refletido as preocupações e demandas existentes quando de sua promulgação, esta não acompanhou a dinâmica do mercado de previdência privada. Decorridos 23 anos de sua aprovação, já se evidenciam vários aspectos que requerem sua modernização e readequação a nova realidade do setor, que experimentou um pronunciado crescimento após a estabilização monetária, alcançada com o Plano Real, em meados da década de 1990.

A evolução das entidades de previdência complementar apresentou dinâmicas bastante distintas quanto a sua natureza – se abertas ou fechadas. O sistema complementar oferece, basicamente, dois tipos de benefícios.

Aposentadoria por idade e invalidez aos filiados e, pensão por morte aos dependentes.

Tanto as entidades fechadas como abertas operam em regime de capitalização, ou seja, mediante a aplicação dos recursos arrecadados sob a forma de contribuições, garante-se o pagamento de benefícios. Os planos de benefícios ofertados por ambas podem ser:

a) de benefício definido, onde há uma determinada renda ou pecúlio que, em função de certas normas que regem as contribuições (usualmente calculado como função dos últimos salários e eventualmente do próprio benefício a ser concedido pela previdência oficial), é previamente definido;

b) de contribuição definida, onde dada uma contribuição fixada, o valor do benefício (renda ou pecúlio) é variável conforme o valor resultante da aplicação de uma certa regra de capitalização;

c) Mistos, que oferecem tanto uma, quanto outra modalidade.

Nas entidades fechadas, todo o rendimento das aplicações- deduzidos os custos administrativos- reverte necessariamente, para os participantes. Já nas entidades abertas, apenas naquelas sem fins lucrativos o patrimônio que se forma é exclusivamente de propriedade dos participantes. Nas entidades abertas com fins lucrativos, o excedente sobre as reservas matemáticas era apropriado - via de regra - pelos acionistas, e não pelos participantes. Mais recentemente, todavia, tem-se tornado quase regra entre os planos ofertados pelas entidades abertas repartir os excedentes, usualmente revertendo metade ao participante. Por exemplo, vários planos de capitalização tem ofertado uma taxa de juros real fixa de 6% acima da correção monetária; se a rentabilidade das aplicações superar este limite, metade do excedente é distribuído aos participantes.

Como já foi mencionado anteriormente, a existência de planos de aposentadoria complementar no Brasil é observada desde o início do século. Contudo, o primeiro grande impulso para seu desenvolvimento se deu na década de 1970, quando foram criados os fundos de pensão – EFPPs - ligados às empresas estatais, como a PETROBRÁS, ELETROBRÁS, etc.. Com efeito, a PREVI - Fundação Banco do Brasil de Seguridade Social é a herdeira do patrimônio de instituições criadas há mais de um século atrás. Isso se deve ao fato do período em questão ter se caracterizado pelo investimento estatal em infraestrutura – com os vários planos de desenvolvimento econômico capitaneados pelo Estado. Com a

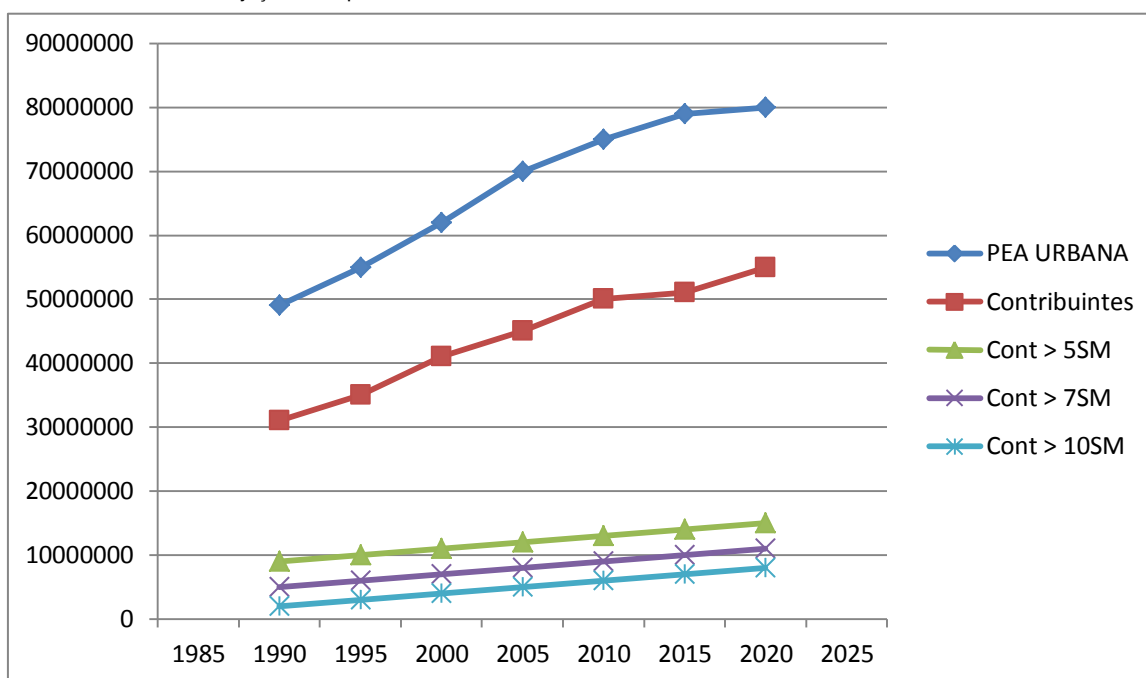
criação de empresas estatais ou de economia mista, tornou-se prática comum criar fundos de complementação para os benefícios previdenciários como parte da política de recursos humanos destas instituições.

4.5 AS EXPECTATIVAS DA PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR ABERTA

Foram realizadas projeções do mercado potencial de previdência complementar no Brasil, para o horizonte dos próximos 20 anos. Considerou-se, até mesmo por conservadorismo, que a população rural não se constitui um mercado significativo para as entidades de previdência complementar, dado que se trata de uma economia pouco monetizada. Para isso, estimou-se os contingentes da força de trabalho formal urbana com rendimentos acima de 5, 7 e 10 salários mínimos, que correspondem à, respectivamente, 26%, 17% e 11% da População Economicamente Ativa Formal urbana.

Ainda que o mercado potencial para o sistema de previdência complementar aberta, a princípio, esteja restrito a parcela dos trabalhadores formais da economia com salários superiores ao teto do RGPS (atualmente próximo a 9 salários mínimos), uma vez que o mesmo tem por objetivo a complementação dos benefícios previdenciários – que até a promulgação da Lei 9.876/99 apresentavam uma taxa de reposição próxima a 100% a existência de benefícios suplementares mínimos expande esse mercado para os trabalhadores que recebem acima de 5 salários mínimos, como exposto no parágrafo anterior. Dessa forma o gráfico 1 apresentado abaixo ilustra um cenário populacional para o mercado potencial de previdência complementar.

Gráfico 1 – Projeções Populacionais



A aprovação da EC 20, a atual tramitação dos projetos de regulamentação para a criação dos regimes complementares de previdência para a União, estados, municípios e Distrito Federal e, a flexibilização para a constituição de entidades de previdência complementar fechada – com a introdução da figura do instituidor no PLC nº. 10 -, constituem novos incentivos para o potencial crescimento do sistema complementar.

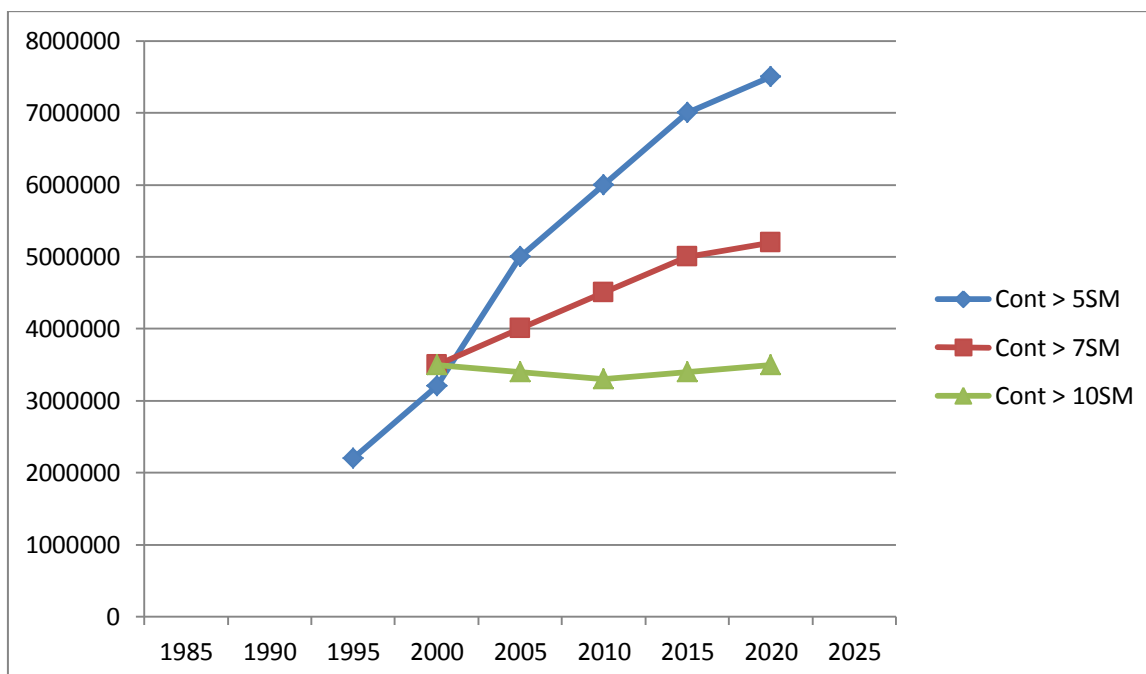
Além disso o teto da previdência social tende a decrescer em unidades de salário mínimo, se mantidas as diretrizes políticas da atual gestão. Se por um lado os ajustes legais já efetuados ou em tramitação apontam para um potencial crescimento deste mercado, por outro lado, mecanismos com o intuito de restringir benefícios suplementares podem vir a reduzir a inclusão de contingentes com remuneração mais baixa.

O segmento aberto de previdência complementar vem apresentando um enorme crescimento. No entanto, a não disponibilidade de um série de participantes ativos e beneficiários mais longa para o setor (com dados consolidados disponíveis apenas para o período posterior a 1994) e as constantes alterações na legislação pertinente – inclusive com a criação de novos produtos, fragilizam as simulações realizadas, dado ser impossível avaliar se este crescimento é apenas conjuntural ou se verifica como uma real tendência de expansão do mercado. A regulamentação do

setor de previdência complementar privada, em tramitação no Congresso, ao estipular várias garantias para os participantes que não constam na atual legislação, somada a perda de credibilidade do sistema público compulsório, constituem importantes incentivos para o desenvolvimento deste segmento previdenciário. Outro fator de grande relevância é a abertura econômica da década de 1990 com a entrada de instituições financeiras internacionais, com larga experiência neste segmento do mercado previdenciário, o que pode sugerir a perspectiva de maior dinamismo ao mesmo através do aumento da competição e profissionalização do mercado.

Utilizando a pequena base de dados disponível, o crescimento observado nos últimos anos e o mercado de previdência complementar construído por faixa de salários (ilustrado no gráfico 1), foram realizadas simulações para a inclusão de novos filiados. O gráfico 2 apresenta os resultados e sinaliza para o enorme potencial de crescimento deste segmento. Nesse caso, a taxa anual de incorporação de novos filiados/participantes foi estabelecida em 5%.

Gráfico 2 – Projeção de novos filiados das Entidades Abertas de Previdência Privada



5. CONCLUSÃO E CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na maioria dos países, a previdência social, básica e compulsória, concede benefícios de pequena monta, necessários para a garantia de patamares modestos de padrão de vida. A grande maioria dos países que implementaram reformas em seus sistemas previdenciários procuraram sinalizar para a crescente importância da previdência complementar privada como instrumento de adequação as mudanças verificadas na estrutura demográfica, social e econômica. A supremacia do indivíduo/cidadão, ou seja o entendimento de que o sistema deva ser construído para o bem estar do mesmo em seu período de inatividade traz consigo a noção de diversidade, de possibilidade de escolha. A característica básica do mundo moderno reside, justamente, na diversidade e pluralidade de opções.

Qualquer que venha a ser o futuro do sistema previdenciário brasileiro, os regimes complementares já representam um importante papel na economia – como principais investidores institucionais – e, como demonstrado ao longo do trabalho, ainda apresentam um enorme potencial para seu desenvolvimento, com o aumento da cobertura e a modernização e flexibilização da regulamentação e fiscalização sobre o setor. Isso significa assumir a importância cada vez maior do sistema de previdência complementar para a garantia do bem-estar quando do afastamento das atividades laborais, através da conscientização e desenvolvimento da cultura de poupança previdenciária no país.

REFERÊNCIAS

ASSOSIAÇÃO NACIONAL DOS AUDITORES FISCAIS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. Seguridade e desenvolvimento: um projeto para o Brasil. Brasília: ANFIP, 2003.

ASSOSIAÇÃO NACIONAL DOS AUDITORES FISCAIS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. Seguridade Social e Estado Mínimo. Brasília: ANFIP, 2002.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS AUDITORES FISCAIS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. Análise da Seguridade Social em 2003. Brasília: ANFIP, 2004.

BARR, Nicholas. Reforma das previdências: mitos, verdades e escolhas políticas. In: Brasil. Ministério da Previdência e Assistência Social. A economia política da reforma da Previdência. Brasília: Secretaria da Previdência Social, 2001. p. 145. (Coleção Previdência Social/MPAS; v. 9).

MIRANDA, Ricardo Nunes de. Notas sobre a questão previdenciária dos servidores públicos. Brasília: ENAP, 2002.

PINHEIRO, Vinícius Carvalho; VIEIRA, Solange Paiva. A nova regra de cálculo dos benefícios: o Fator Previdenciário. Informe da Previdência Social, Brasília, MPAS, v. 11, n. 11, p. 2, nov. 1999.