

LIGA DE ENSINO DO RIO GRANDE DO NORTE  
CENTRO UNIVERSITÁRIO DO RIO GRANDE DO NORTE

ARNALDO PINHEIRO DA SILVA

**PREVIDÊNCIA: ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE A PREVIDÊNCIA OFICIAL E  
PRIVADA NO BRASIL**

NATAL/RN  
2013

ARNALDO PINHEIRO DA SILVA

**PREVIDÊNCIA: ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE A PREVIDÊNCIA OFICIAL E PRIVADA NO BRASIL**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Centro Universitário do Rio Grande do Norte como requisito final para obtenção do título de Bacharel em Administração de Empresas.

Orientador: Profº. M.Sc. Márcio Carvalho de Brito

NATAL/RN  
2013

37310

Catálogo na Publicação – Biblioteca do UNI-RN  
Setor de Processos Técnicos

BIBLIOTECA UNI-RN  
349.3 S586p - RB: 37310 (M002110)  
Título: Previdência : análise comparativa ...  
Autoria: Silva, Arnaldo Pinheiro da  
2013, ex. 1

Silva, Arnaldo Pinheiro da.

Previdência: análise comparativa entre a previdência oficial e privada no Brasil. / Arnaldo Pinheiro da Silva. – Natal, 2013.  
xx f.

Orientador (a): Prof<sup>o</sup>. (Me.) Márcio Carvalho de Brito.  
Monografia (Graduação em Administração) – Centro Universitário do Rio Grande do Norte.

1. Administração – Monografia. 2. Previdência Social – Monografia. 3. Previdência Privada – Monografia. 4. Fator Previdenciário – Monografia. I. Brito, Márcio Carvalho de. II. Título.

RN/UNI-RN/BC

CDU 349.3

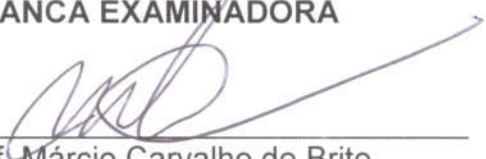
ARNALDO PINHEIRO DA SILVA

**PREVIDÊNCIA: ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE A PREVIDÊNCIA OFICIAL E  
PRIVADA NO BRASIL**

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado ao Centro Universitário do  
Rio Grande do Norte como requisito final  
para obtenção do título de Bacharel em  
Administração de Empresas.

Aprovado em: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

**BANCA EXAMINADORA**

  
\_\_\_\_\_  
Prof. Márcio Carvalho de Brito

\_\_\_\_\_  
Membro

\_\_\_\_\_  
Membro

## RESUMO

Este artigo tem como objetivo analisar as vantagens e desvantagens entre a previdência privada e a previdência oficial no Brasil, com simulações em ambas as previdências, com o propósito de melhor aproveitar a junção dessas duas modalidades de aposentadoria. Para isso, foram realizadas pesquisas bibliográficas, descritivas e exploratórias, tendo por objetivos: identificar fatores qualitativos e quantitativos da previdência oficial e da previdência privada existentes no Brasil; demonstrar através de efeitos de correlações as diferenças em termos de resultados com simulações em ambas as previdências; e, comparar vantagens e desvantagens entre as previdências oficial e privada no modelo vigente. Quando comparado os valores dos benefícios pagos pelo RGPS e pela previdência complementar, consideradas as mesmas premissas, vimos que as garantias legais dadas aos segurados da previdência social, ainda que considerado os decréscimos provocados pelo fator previdenciário, garantem um valor de benefício superior aos oferecidos na previdência complementar para a maioria dos cenários propostos, cujos tempos de contribuição são inferiores a 50 anos. Em contrapartida, a partir dos 65 anos de idade e 49 anos de contribuição, os valores dos benefícios pagos pela previdência complementar superam os da previdência social. Isto pode ser explicado por duas razões: os benefícios da previdência social são remunerados para manter o poder aquisitivo do segurado, ou seja, repor a inflação; e, os planos de previdência complementar operam pelo regime de capitalização, ou seja, o capital investido pelo trabalhador está vinculado a ele próprio, permitindo o investimento constante da reserva e, por conseguinte, o permanente ganho de capital. Os dados apresentados ao longo desta pesquisa comprovam a viabilidade econômica para o participante dos planos de previdência atualmente vigentes no Brasil, em maior ou menor percentual. Há garantias legais da renda do trabalhador que se aposenta pelas regras do artigo 201 da Constituição, o que compreende a imensa maioria dos trabalhadores brasileiros, cuja média salarial é de R\$ 1.792,61. Além disso, com o reinvestimento desses proventos através do consumo, há geração de emprego, renda e impostos, o que beneficia toda a sociedade. O investimento na previdência complementar, além de contribuir com a poupança interna, financia o setor produtivo, gerando um ciclo virtuoso através do crescimento das empresas, geração de empregos e avanço econômico do país. Por tudo exposto, podemos concluir que o sistema previdenciário brasileiro é um importante instrumento à disposição da população na garantia da renda na velhice e realização de projetos de vida.

**PALAVRAS CHAVE:** Previdência Social. Previdência Privada. Fator Previdenciário.

## ABSTRACT

This article intend to analyze the effects of increasing life expectancy on pension culture in Brazil, as a shared interest between the Government and the whole society. For this, we conducted literature searches, descriptive and exploratory, with the objectives: to identify qualitative and quantitative factors by social security and private pension plans existing in Brazil; demonstrate through effects of the differences in correlations of results with simulations in both pension systems and, comparing advantages and disadvantages between the official and private pension systems in the present model. When comparing the values of benefits paid by pension funds and the General Regime, considered the same assumptions, we saw that the legal guarantees given to beneficiaries social security, although considered the decreases caused by the security factor, guarantee a benefit amount than those obtained in pension for most scenarios proposed, whose time of contribution are less than 50 years. In contrast, from the age of 65 and 49 years of contributions, the amounts of benefits paid by pension funds outweigh the social welfare. This can be explained by two reasons: the social security benefits are paid to support the purchasing power of the insured, reset inflation; and, the pension plans operate by capitalization regime, this is, the capital invested by worker is linked to itself, allowing the constant investment of reserves and, therefore, the permanent capital gain. The data presented throughout this research demonstrate the economic viability for the participating pension plans currently in effect in Brazil, in greater or lesser percentage. There are legal guarantees of income worker who retires by the rules of Article 201 of the Constitution, which comprises the vast majority of Brazilian workers, whose average salary is R\$ 1,792.61. Moreover, with the reinvestment of such proceeds through consumption, new employees are improving, beyond income and taxes, which benefits whole society. Investment in pension funds, besides contributing to domestic savings, finances the productive sector, generating a virtuous cycle through business growth, job creation and economic advancement of the country. For all the above we can conclude that the Brazilian social security system is an important tool available to the public in ensuring income in old age and realization of life projects .

**Key – Words:** Social Security. Pension Plans. Social Security Factor.

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

|                  |                                                                                           |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>CF</b>        | - Constituição Federal                                                                    |
| <b>CAPS</b>      | - Caixa de Aposentadoria e Pensões                                                        |
| <b>CQCS</b>      | - Centro de Qualificação do Corretor de Seguros                                           |
| <b>DRPSP</b>     | - Departamento dos Regimes de Previdência no Serviço Público                              |
| <b>EAPC</b>      | - Empresa Aberta de Previdência complementar                                              |
| <b>FENABREVI</b> | - Federação Nacional de Previdência Privada e Vida                                        |
| <b>IAPAS</b>     | - Instituto de Administração Financeira da Previdência e Assistência                      |
| <b>IAPB</b>      | - Instituto de Aposentadoria e Pensão dos Bancários                                       |
| <b>IAPC</b>      | - Instituto de Aposentadoria e Pensão dos Comerciantes                                    |
| <b>IAPETC</b>    | - Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Empregados em Transportes e Cargas             |
| <b>IAPFESP</b>   | - Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Ferroviários e Empregados em Serviços Públicos |
| <b>IAPI</b>      | - Instituto de Aposentadoria e Pensão dos Industriários                                   |
| <b>IAPM</b>      | - Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Marítimos                                      |
| <b>IBGE</b>      | - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística                                         |
| <b>INAMPS</b>    | - Instituto Nacional de Assistência Médica e Previdência Social                           |
| <b>INPS</b>      | - Instituto Nacional De Previdência Social                                                |
| <b>INSS</b>      | - Instituto Nacional Do Seguro Social                                                     |
| <b>IRSM</b>      | - Índice de Reajuste do Salário Mínimo                                                    |
| <b>LOPS</b>      | - Lei Orgânica Da Previdência Social                                                      |
| <b>MPAS</b>      | - Ministério Da Previdência E Assistência Social                                          |
| <b>MPS</b>       | - Ministério da Previdência Social                                                        |
| <b>PREVIC</b>    | - Superintendência Nacional de Previdência Complementar                                   |
| <b>PGBL</b>      | - Plano Gerador de Benefício Livre                                                        |
| <b>RGPS</b>      | - Regime Geral de Previdência Social                                                      |
| <b>RPPS</b>      | - Regime Próprio de Previdência Social                                                    |
| <b>SINPAS</b>    | - Sistema Nacional de Previdência e Assistência Social                                    |
| <b>SPPC</b>      | - Secretaria de Políticas de Previdência Complementar                                     |
| <b>SPPS</b>      | - Secretaria de Políticas de Previdência Social                                           |

**SUSEP** - Superintendência de Seguros Privados  
**VGBL** - Vida Gerador de Benefício Livre

## SUMÁRIO

|          |                                                                                       |           |
|----------|---------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1</b> | <b>INTRODUÇÃO .....</b>                                                               | <b>08</b> |
| 1.1      | OBJETIVOS .....                                                                       | 12        |
| 1.2.1    | <b>Objetivos Gerais .....</b>                                                         | <b>12</b> |
| 1.2.2    | Objetivos Específicos .....                                                           | 12        |
| <b>2</b> | <b>REFERENCIAL TEÓRICO .....</b>                                                      | <b>13</b> |
| 2.1      | A PREVIDÊNCIA SOCIAL NO BRASIL .....                                                  | 14        |
| 2.1.1    | <b>Regime Geral de Previdência Social (RGPS) .....</b>                                | <b>19</b> |
| 2.2      | SURGE NO BRASIL A PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR .....                                      | 23        |
| 2.2.1    | <b>Previdência Complementar .....</b>                                                 | <b>24</b> |
| 2.2.2    | Plano de Previdência Complementar Fechado .....                                       | 27        |
| 2.2.3    | Plano de Previdência Complementar Aberto .....                                        | 28        |
| 2.3      | REGIMES DE PREVIDÊNCIA – comparativo .....                                            | 30        |
| <b>3</b> | <b>METODOLOGIA .....</b>                                                              | <b>31</b> |
| 3.1      | TIPO DE PESQUISA .....                                                                | 31        |
| 3.2      | COLETAS DE DADOS .....                                                                | 32        |
| 3.2.1    | <b>Tratamento dos Dados .....</b>                                                     | <b>32</b> |
| 3.3      | ANÁLISE COMPATRATIVA ENTRE A PREVIDÊNCIA SOCIAL E<br>A PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR ..... | 32        |
| 3.3.1    | <b>Previdência Social .....</b>                                                       | <b>32</b> |
| 3.3.1.1  | Da Concessão do Benefício .....                                                       | 32        |
| 3.3.1.2  | Do Custeio .....                                                                      | 38        |
| 3.3.2    | <b>Previdência Complementar .....</b>                                                 | <b>39</b> |
| 3.3.2.1  | Das Alternativas de Benefício e Custeio .....                                         | 39        |
| <b>4</b> | <b>RESULTADOS .....</b>                                                               | <b>44</b> |
| <b>5</b> | <b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>                                                     | <b>54</b> |
|          | <b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRAFICAS .....</b>                                               | <b>58</b> |

## 1 INTRODUÇÃO

A idade média da população tem aumentado de forma expressiva, conforme demonstram as análises estatísticas em todo o mundo. Esse fato inexorável pode e deve ser traduzido sob todos os prismas e considerando todas as suas inúmeras consequências.

Por um lado, a sociedade pode comemorar os grandes avanços científicos na área da saúde do último século, sobretudo das últimas décadas, que elevou a expectativa de vida do homem em mais de 30 anos, inclusive no Brasil. Com a criação de vacinas e novos medicamentos, a descoberta e controle de doenças e epidemias, a cobertura maior de saneamento básico e a disseminação de noções básicas de higiene, como o simples ato de lavar as mãos, a longevidade humana deu um salto gigantesco. Mas a maior expectativa de vida, por si só, não explica satisfatoriamente a razão de a humanidade estar mais velha.

A população está mais idosa também porque existem menos jovens. E a implicação disso tem reflexos nas mais diferentes áreas, passando pela análise da diminuição da taxa de fertilidade, às ações de saúde que priorizem os idosos; chegando até às políticas públicas para equilíbrio das contas de saúde e previdência, e as ações empresariais que têm como foco esse mercado.

Para além da análise macro, temos o nosso próprio olhar sobre essa constatação. Qual a implicação (ou implicações) da idade avançada? O que é ser idoso? Quais as nossas expectativas para viver essa fase? O que podemos fazer para vivê-la melhor?

Sob qualquer foco em que se assente essa perspectiva, a razão econômica deverá – com prioridade – nortear as nossas respostas. Com o aumento na expectativa de vida, o tempo de aposentadoria, que era de alguns anos, atualmente pode significar toda uma vida. E o que era questão do Poder Público há alguns anos atrás – garantir os meios de prover a velhice dos cidadãos, hoje se tornou preocupação e dilema de toda a sociedade. Como planejar a aposentadoria?

E esse é o objeto primaz do presente trabalho: buscar, a partir da análise dos regimes de previdência público e privado, as opções viáveis de investimentos, com o objetivo de garantir a renda necessária à manutenção da qualidade de vida adquirida durante a vida produtiva.

Antes de qualquer coisa, é preciso termos em mente que planejar pressupõe antecipar-se aos fatos. Quanto mais tempo de antecedência esse planejamento exige, mais imprecisos são os diagnósticos e expectativas sob os quais nos assentamos. No caso específico de aposentadoria, previdência, podemos estar falando de um planejamento para mais de 30 anos à frente. É tempo demais para nos determos sobre análises econômicas, ao mesmo tempo em que é o tempo ideal para que o acúmulo de capital ou patrimônio possa ser feito sem exigir sobremaneira do indivíduo.

Uma análise que produza resultados confiáveis, considerando diversos cenários no estudo, irá permitir a concretização do projeto definido no planejamento e, por consequência, cumprir o objetivo a que o planejamento da aposentadoria se propõe: a garantia dos recursos financeiros e/ou patrimoniais necessários ao projeto dessa nova etapa da vida.

Até algumas décadas atrás, aposentadoria era direito constitucional do indivíduo. Como a expectativa de vida era pequena e, portanto, havia ampla maioria de cidadãos na idade economicamente ativa, era fácil para os governos garantir o benefício ao cidadão aposentado sem comprometer as finanças públicas. Com o aumento consistente da expectativa de vida, aliado à redução do número de nascimentos, o custo do pagamento da aposentadoria pelo Poder Público foi se tornando inviável.

No Brasil, a preocupação coletiva com a aposentadoria é fenômeno recente, dado principalmente a partir do final do século 20 e início do século 21. Vários fatores contribuíram para que essa apreensão atingisse tais dimensões:

- 1) A Constituição Federal de 1988 ampliou o rol de beneficiários do sistema público de previdência, administrado pelo Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, dando garantia de concessão de benefícios aos cidadãos, sem a correspondente fonte de custeio, como é o caso dos trabalhadores rurais;

2) A desvinculação entre os benefícios e o salário mínimo, a partir de 1991, fez com que os benefícios fossem gradativamente perdendo o seu valor, reduzindo o poder de compra do aposentado;

3) O INSS, que até a década de 90 era superavitário, e já como efeito da CF1988, começou progressivamente a apresentar déficit no fechamento de suas contas. Como resposta o Governo criou através da Lei nº 9.876/99, o fator previdenciário que, ao ser aplicado para cálculo das aposentadorias, levando em conta critérios como alíquota de contribuição, tempo de contribuição à Previdência Social, idade do trabalhador e expectativa de sobrevida do segurado, pode reduzir consideravelmente a renda do trabalhador;

4) O aumento da expectativa de vida, como já dito, tornou o tempo da aposentadoria maior;

5) A mudança na visão social do aposentado que, com o passar dos anos, em substituição à noção de avô e avó limitados à vida doméstica, tornou a inatividade um período para a concretização de projetos e para aproveitar a vida; e,

6) O aumento da participação da renda do aposentado que ao longo do tempo, e em muitos casos, tornou-se a principal renda da família.

Aliado a isso, temos o aumento da preocupação do idoso com a qualidade de vida, com a alimentação e o exercício físico, contribuindo também para o aumento dos gastos. Como consequência, o plano de previdência pública não mais supre as necessidades dos aposentados, gerando a necessidade premente de incremento da renda. E, o que não era preocupação para a maioria dos brasileiros passou, de uma hora para outra, a ser prioridade.

Dentro desse contexto, consideradas as perspectivas crescentes de aumentos da expectativa de vida e de envelhecimento da população, debruçar-se sobre essa questão torna-se imperativo para a toda a sociedade.

O Poder Público já vem debatendo e se voltando para essa questão há alguns anos, tendo iniciado a sua grande reforma com a Emenda Constitucional nº 20, de 15.12.1998, que, dentre outras novidades, instituiu o critério tempo de contribuição para acesso aos benefícios de aposentadoria. Há a expectativa de que novas reformas previdenciárias instituam idade mínima para aposentadoria e limite o direito dos beneficiários ao benefício de pensão por morte. Se, por um lado, essas

soluções são necessárias do ponto de vista do Poder Público ao equilíbrio do sistema previdenciário, por outro lado, tendem a agravar ou tornar mais urgentes as discussões acerca do planejamento individual da aposentadoria, sob o risco de um colapso social.

À Sociedade se coloca uma grave questão: como tornar o planejamento da aposentadoria um projeto de cada cidadão e, por conseguinte, de toda a sociedade? Como fazer da Previdência um assunto palatável aos indivíduos, jovens e velhos, ricos e pobres? Pensar na aposentadoria e no padrão econômico que a garanta pode ser, por si só, um meio de mudar a cultura da própria sociedade brasileira, que permanece voltada eternamente sobre o jovem, esquecendo-se do quanto já envelheceu nas últimas décadas.

Nessa conjuntura, como em tudo o mais, a Ciência é o grande fomentador das mudanças. É através do trabalho científico, olhando detida e criticamente sobre a questão do envelhecer e suas consequências, que poderão surgir propostas para planejar adequadamente e pelo tempo necessário a aposentadoria; através da análise financeira dos produtos oferecidos pelo mercado e da busca de alternativas possíveis para somar-se ao rol já amplamente conhecido, que são os planos de previdência privada, o mercado de ações, a poupança e o patrimônio mobiliário e imobiliário do indivíduo.

O projeto propõe a responder a seguinte temática: **Qual a relação em termos de vantagens e desvantagens entre a previdência oficial e a previdência privada?**

## 1.1 OBJETIVOS

### 1.2.1 Objetivos Gerais

Analisar através de correlações as vantagens e desvantagens entre a previdência privada e a previdência oficial no Brasil.

### 1.2.2 Objetivos Específicos

- Identificar fatores qualitativos e quantitativos da previdência oficial e da previdência privada existentes no Brasil.
- Comparar vantagens e desvantagens entre as previdências oficial e privada no modelo atual do Brasil.
- Demonstrar através de efeitos de correlações as diferenças em termos de resultados com simulações em ambas as previdências, com o objetivo de melhor aproveitar a junção dessas duas modalidades de aposentadoria.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

No modelo previdenciário vigente no Brasil hoje, de acordo com a Constituição Federal de 1988, coexistem três regimes de previdência: o Regime Geral de Previdência Social – RGPS; o Regime Próprio de Previdência Social – RPPS e a Previdência Complementar.

O Regime Geral de Previdência Social - RGPS, administrado pelo INSS, de caráter compulsório, destina-se a todos trabalhadores da iniciativa privada, aos servidores titulares de cargo efetivo cujos entes federativos a que estão vinculados não instituíram regimes próprios de previdência e aos empregados das empresas públicas ou sociedades de economia mista. Segundo dados de 2011, estão vinculados ao INSS 47.909.582 de trabalhadores brasileiros (Fonte: DATAPREV, CNIS).

O Regime Próprio de Previdência Social - RPPS, ao qual se vinculam todos os servidores estatutários, titulares de cargo efetivo da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, abrangendo todos os poderes, incluídas suas autarquias e fundações. Também possui caráter de filiação compulsória e está definido no artigo 40 da Constituição Federal. Atualmente, quase 2.000 entes federativos no Brasil possuem regime próprio de previdência, aí incluídos a União, todos os estados e capitais da federação, aos quais se vinculam 4.892.692,40 servidores (Fonte: MPS/SPPS, maio de 2013).

Os Regimes Próprios de Previdência Social - RPPS são instituídos e organizados pelos respectivos entes federativos de acordo com as normas estabelecidas na Lei nº 9.717/98. Compete ao Ministério da Previdência Social - MPS, através do Departamento dos Regimes de Previdência no Serviço Público – DRPSP, a supervisão e acompanhamento dos RPPS.

A Previdência Complementar, ao contrário dos outros dois regimes previdenciários, possui caráter privado e facultativo, operado por entidades abertas de previdência complementar (ou seguradoras autorizadas), com uma carteira de 13.700.000 de contratos ativos (Fonte: FENAPREVI/CQCS, julho de 2013) e por entidades fechadas de previdência complementar, também conhecidas como fundos

de pensão, com 2.245.147 participantes ativos (Fonte: PREVIC/BO/Universo Benefícios – Data da Extração: 02/06/11).

Como definido nos objetivos, o escopo do presente trabalho se assenta especificamente sobre o regime geral de previdência e a previdência complementar.

## 2.1 A PREVIDÊNCIA SOCIAL NO BRASIL

As formas de montepios são os registros mais antigos de previdência social no Brasil. Montepios são instituições em que o trabalhador contribui sistematicamente garantindo assim, em caso de morte, o direito de deixar uma pensão para os seus beneficiários.

Oficialmente, a instituição da Previdência Social se deu a partir do Decreto nº 4.682, de 24 de janeiro de 1923, conhecido como Lei Eloy Chaves. Entretanto, embora esse Decreto seja considerado o marco inicial da previdência pública no Brasil, ele determina a criação de Caixas de Aposentadorias e Pensões (CAPs) apenas para os funcionários das empresas ferroviárias, sendo atribuída a cada empresa a existência da sua própria CAPs.

O objetivo era garantir aos funcionários o direito a aposentadoria, a assistência médica e a pensão por morte aos seus dependentes, como podemos ver nos artigos 1º e 9º da Lei Eloy Chaves:

"Art. 1º Fica creada em cada uma das empresas de estradas de ferro existentes no paiz uma caixa de aposentadoria e pensões para os respectivos empregados." (BRASIL, Lei 4.682, de 24 de Janeiro de 1923, 1923).

"Art. 9º Os empregados ferro-viarios, a que se refere o art. 2º desta lei, que tenham contribuido para os fundos da caixa com os descontos referidos no art. 3º, letra a, terão direito:

1º, a soccorros medicos em casos de doença em sua pessoa ou pessoa de sua familia, que habite sob o mesmo tecto e sob a mesma economia;

2º, a medicamentos obtidos por preço especial determinado pelo Conselho de Administração;

3º, aposentadoria:

4º, a pensão para seus herdeiros em caso de morte." (BRASIL, Lei 4.682, de 24 de Janeiro de 1923, 1923).

Posteriormente, a Previdência Social foi ampliando a sua rede de beneficiários e atingindo outras categorias de trabalhadores, como os funcionários das empresas portuárias, transporte aéreo, energia, água, gás, mineração etc. Em 1930 foi criado o Ministério do Trabalho que, entre outras atribuições, ficou responsável por supervisioná-la.

Ainda nesta década, a Previdência, que era direcionada a funcionários de empresas específicas, desenvolveu-se e passou a ser organizada por categorias profissionais. Isso deu-se através da criação de institutos. A primeira instituição criada no Brasil foi o Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Marítimos (IAPM), através do Decreto nº 22.872 em 29 de junho de 1933, como podemos conferir no artigo 1º do Decreto:

"Art. 1º Fica creado, com a qualidade de pessoa jurídica e sede na Capital da Republica, o Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Maritimos, subordinado ao Ministerio do Trabalho, Industria e Comércio e destinado a conceder ao pessoal da marinha mercante nacional e classes anexas os beneficios de aposentadoria e pensões na fórmula estatuida neste decreto." (BRASIL, Decreto nº22.872 de 29 de junho de 1933)

Em seguida foram criados os seguintes institutos:

- Instituto de Aposentadoria e Pensão dos Comerciantes (IAPC) – Decreto nº 24.272, de 21.05.1934;
- Instituto de Aposentadoria e Pensão dos Bancários (IAPB) – Decreto nº 24.615, de 09.07.1934;
- Instituto de Aposentadoria e Pensão dos Industriários (IAPI) – Decreto nº 367, de 31.12.1936;
- Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Empregados em Transportes e Cargas (IAPETC) – Decreto nº 627, de 18.08.1938;
- Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Ferroviários e Empregados em Serviços Públicos (IAPFESP) – Lei nº 3.807, de 1960.2

Esse modelo de previdência perdurou até a década de 1960 quando foi criado o plano de previdência de caráter nacional, através da lei nº 3.807, de 26 de agosto de 1960, conhecida como Lei Orgânica da Previdência Social (LOPS). As principais características dessa lei eram: a abrangência de um maior número de segurados, como os empregadores e os profissionais liberais; previsão de benefícios como o auxílio-reclusão, auxílio-funeral e o auxílio-natalidade; previsão de custeio; e, caráter compulsório da filiação para grupos de trabalhadores não submetidos a regime próprio de previdência, como ressalta o artigo 6º da LOPS:

Art. 6º "Salvo o disposto no § 3º do art. 5º, o ingresso em emprego ou exercício de atividade compreendida no regime desta lei determina a filiação obrigatória do segurado a previdência social.

Parágrafo único. Aquêlê que exercer mais de um emprego, contribuirá obrigatoriamente para as instituições de previdência social a que estiverem vinculados os empregos, nos termos desta lei". (BRASIL, Lei nº 3.807, de 26 de agosto de 1960)

Após a criação da Lei Orgânica da Previdência Social (Lops), foi estabelecida uma igualdade nas contribuições e nos planos de benefícios, unindo as legislações dos diversos institutos existentes. Essas instituições apresentavam grandes diferenças entre seus planos de benefícios, motivadas pela capacidade financeira decorrentes das diferenças de salário entre as várias categorias profissionais cobertas pelas instituições.

Em 1966 com o decreto-Lei nº 72, de 21 de novembro, foi fundado o Instituto Nacional de Previdência Social (INPS), que unificou todos os seis institutos existentes.

Art. 1º "Os atuais Institutos de Aposentadoria e Pensões são unificados sob a denominação de Instituto Nacional de Previdência Social (INPS)." (BRASIL, Decreto-Lei nº 72 de 21 de novembro de 1966).

Com a Lei nº 6.036, de 01 de maio de 1974, foi criado o Ministério da Previdência e Assistência Social (MPAS), que ficou responsável pela elaboração e

execução das políticas de previdência, assistência médica e social, anteriormente de competência do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

Em 1977 foi criado o Sistema Nacional de Previdência e Assistência Social (SINPAS), controlado pelo MPAS, que englobava todos os órgãos com funções de previdência e assistência social de âmbito nacional, ficando assim cada função do sistema a cargo de um órgão específico, como podemos observar no Art. 1º e no Art. 4º da Lei 6.439:

Art. 1º "Fica instituído o sistema Nacional de Previdência e Assistência Social - SINPAS, sob a orientação, coordenação e controle do Ministério da Previdência e Assistência Social - MPAS, com a finalidade de integrar as seguintes funções atribuídas às entidades referidas nesta Lei:

I - concessão e manutenção de benefícios, e prestação de serviços;

II - custeio de atividades e programas;

III - gestão administrativa, financeira e patrimonial."

Art. 4º Integram o SINPAS as seguintes entidades:

I - Instituto Nacional de Previdência Social - INPS;

II - Instituto Nacional de Assistência Médica da Previdência Social - INAMPS;

III - Fundação Legião Brasileira de Assistência - LBA;

IV - Fundação Nacional do Bem-Estar do Menor FUNABEM;

V - Empresa de Processamento de Dados da Previdência Social - DATAPREV;

VI - Instituto de Administração Financeira da Previdência e Assistência Social - IAPAS.

§ 1º Integra, também, o SINPAS, na condição de órgão autônomo da estrutura do MPAS, a Central de Medicamentos - CEME.

§ 2º As entidades do SINPAS têm sede e foro no Distrito Federal, podendo, entretanto, manter provisoriamente sede e foro na cidade do Rio de Janeiro, Estado do Rio de Janeiro, até que, a critério do Poder Executivo, possam ser transferidas para o Distrito Federal." (BRASIL, Lei nº 6.439, de 1º de setembro de 1977).

Conforme previsão da lei competia ao INPS à concessão de benefícios, ao INAMPS (Instituto Nacional De Assistência Médica E Previdência Social) as prestações de atendimentos básicos de saúde e ao IAPAS as atribuições de arrecadar, fiscalizar e cobrar as contribuições e demais recursos da Previdência e Assistência Social, além do investimento e conservação do patrimônio da Previdência.

Após a Constituição de 1988, e das novas diretrizes de políticas públicas, especialmente no que concerne à Seguridade Social, o Ministério da Previdência e Assistência Social foi extinto, através da Lei nº 8.029, de 12 de abril de 1990, sendo restabelecido o Ministério do Trabalho e da Previdência Social, com as atribuições

que lhe eram conferidas. Como parte dessa política, foi criado o Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, através do Decreto nº 99.350, de 27 de junho de 1990, mediante a fusão do INPS e do IAPAS.

O INSS é uma autarquia federal, vinculada, quando de sua criação, ao Ministério do Trabalho e da Previdência Social, e englobando as funções de fiscalização, arrecadação, gestão e concessão dos benefícios previdenciários, conforme previsto nas Leis nºs 8.212 e 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõem sobre o Plano de Custeio e os Planos de Benefícios da Previdência Social, respectivamente.

Com a Lei nº 8.490, de 19 de novembro de 1992, que dispôs sobre a organização da Presidência da República e dos Ministérios, foi novamente extinto o Ministério do Trabalho e da Previdência Social e restabelecido o Ministério da Previdência Social (MPS), ao qual se vincula o INSS.

A partir da Lei nº 11.457, de 16 de março de 2007, que dispõe sobre a Administração Tributária Federal, a competência de planejar, executar, acompanhar e avaliar as atividades relativas à tributação, fiscalização, arrecadação, cobrança e recolhimento das contribuições sociais, previstas nas alíneas a, b e c do parágrafo único do art. 11 da Lei nº 8.212/1991, que eram atribuição do INSS, passaram a ser responsabilidade da Receita Federal do Brasil, remanescendo com o INSS a competência de gestão e concessão dos benefícios previdenciários imputados ao Regime Geral de Previdência Social – RGPS.

### 2.1.1 Regime Geral De Previdência Social (RGPS)

Declaração universal dos direitos humanos, citado por Silva (2011, p.12):

"Toda pessoa tem direito a um padrão de vida capaz de assegurar a si e a sua família saúde e bem estar, inclusive alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos e os serviços sociais indispensáveis, e direito à segurança em caso de desemprego, doença, invalidez, viuvez, velhice ou outros casos de perda dos meios de subsistência fora de seu controle." ()

Com o objetivo de amparar os cidadãos nos eventos de incapacidade temporária ou definitiva, proteção à maternidade e velhice, a imensa maioria dos países tem buscado instituir, com maior ou menor cobertura, a proteção social dos cidadãos através da Previdência Pública.

No Brasil, o acesso à Previdência é garantia constitucional do trabalhador, prevista no Capítulo da Seguridade Social, formado pelo tripé: Saúde, Assistência Social e Previdência Social. A concessão e gestão dos benefícios previdenciários no Brasil são feitos através do Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, autarquia federal vinculado ao Ministério da Previdência, criada pela Lei nº Lei 8029/1990, com a fusão do INPS (Instituto Nacional de Previdência Social) e o IAPAS (Instituto de Administração Financeira da Previdência e Assistência Social).

Embora muitas vezes confundida com a assistência, a Previdência Social tem, por definição, o caráter de antecipação às contingências, subentendido através do seu sistema contributivo e de filiação obrigatória para todos aqueles que exerçam atividade remunerada no Brasil. Dessa forma, mediante o efeito cogente da lei, o trabalhador brasileiro tem assegurados benefícios que, se não garantem o seu padrão econômico, asseguram recursos imprescindíveis à sua subsistência e a de sua família.

Por essa razão, tendo por base os fatores demográficos que tem alterado a composição social e etária do nosso país ao longo dos anos, este é um tema que tem sido abordado, cada vez mais, por brasileiros de diversas classes sociais e por vários autores, conforme nos mostra Riciole, citado por Garcia (2010, p.6):

"O tema Previdência, qualidade ou ato de ser previdente, ganha a cada dia mais espaço no cotidiano do brasileiro, sobretudo do cidadão de classe média que tem a manutenção do seu padrão de vida e de seu patrimônio baseado no trabalho formal e /ou liberal e no respectivo rendimento recebido, ou seja, uma classe social que tem a manutenção de sua qualidade de vida, de seu poder de compra, dependente da atividade profissional. Existe uma realidade que não se pode desprezar, por se tratar de uma situação inevitável pela própria natureza humana: a chegada da velhice quando inicia-se uma nova fase de vida do indivíduo, com o término da fase produtiva e o início de uma fase de retiro, o que fará na prática com que todos tenham que parar de trabalhar em um determinado dia e se aposentar, enfim, deixar de contar com os rendimentos do trabalho propriamente dito (RICIOLI, 2002, P. 13)."

Entretanto, a necessidade imperativa de debruçar-se sobre a questão previdenciária não é uma particularidade do Brasil. Ao longo das últimas décadas, vários países sofreram com o déficit na previdência, originados das peculiaridades sociais de cada país, mas tendo como fator em comum o mau gerenciamento dos seus sistemas previdenciários. Diante da necessidade de mudanças no sentido de garantir a aposentadoria dos seus trabalhadores, os governos da maioria dos países, inclusive na América Latina, reformularam radicalmente as estruturas de captação e gestão das contribuições sociais, passaram a ter contribuições definidas e gestão pelo mercado.

No Brasil a solução enveredou por outro caminho, principalmente nas regras que definem o direito ao benefício e nos cálculos desses benefícios. As mudanças ocorreram com a constituição de 1988 e posteriormente com a emenda constitucional nº 20/1998.

Segundo Nogueira, Naron (2012, p. 119-120), as alterações introduzidas pela Emenda Constitucional nº 20/1998 para o RGPS foram, principalmente:

- a) Ampliação das fontes de financiamento, com a inclusão das contribuições das empresas incidentes sobre os rendimentos do trabalho sem vínculo empregatício, a receita, ao lado do faturamento e do lucro, e a importação de bens ou serviços.
- b) Explicitação dos princípios do caráter contributivo, da filiação obrigatória e do equilíbrio financeiro e atuarial.
- c) Limitação do salário-família e do auxílio-reclusão aos dependentes dos trabalhadores de baixa renda.

d) Restrição da aposentadoria especial às atividades que prejudiquem a saúde ou a integridade física.

e) Limitação da aposentadoria especial dos professores aos que exerçam funções de magistério na educação infantil e no ensino fundamental e médio, com a sua extinção para os professores universitários.

f) Substituição do conceito de aposentadoria por tempo de serviço pelo de aposentadoria por tempo de contribuição.

g) Extinção da aposentadoria proporcional por tempo de serviço.

h) Desconstitucionalização da regra de cálculo do valor dos benefícios.

i) Constitucionalização do regime de previdência privada complementar, com a definição de seus parâmetros básicos.

j) Manutenção da aposentadoria por idade aos 65 anos para o homem e 60 anos para a mulher, com redução de 5 anos para os trabalhadores rurais, e a aposentadoria por tempo de contribuição aos 35 anos para o homem e 30 anos para a mulher, estabelecendo em seu artigo 9º regras de transição para os segurados que se filiaram ao RGPS até a data de sua publicação.

k) Possibilidade de constituição, pela União, de fundo integrado de bens, direitos e ativos, em adição aos recursos de sua arrecadação, para assegurar o pagamento dos benefícios.

Outra mudança que o governo adotou no sentido de equilibrar as finanças da previdência foi o fator previdenciário. Criado com o objetivo de diminuir o número de aposentadorias precoces, o fator previdenciário leva em consideração critérios atuariais, que “são critérios utilizados para calcular seguros e valores de aposentadorias porque estão ancorados em dados estatísticos e de probabilidades, necessários para se estabelecer a contribuição suficiente do segurado sem comprometer a liquidez do sistema”. (LUQUET, 2001, p. 69).

O fator previdenciário é calculado através da seguinte função:

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

Onde:

F = Fator previdenciário

Tc = Tempo de contribuição do trabalhador

a = Alíquota de contribuição (0,31)

Es = Expectativa de sobrevida do trabalhador na data da aposentadoria

Id = Idade do trabalhador na data da aposentadoria

Fonte: <http://www.mps.gov.br/conteudoDinamico.php?id=124>

O fator previdenciário teve como principal foco responder ao aumento progressivo do tempo de aposentadoria pago aos contribuintes, de forma a tornar mais equitativo os recursos despendidos com cada trabalhador. Dessa forma, um trabalhador que se aposenta aos 48 anos, com expectativa de vida de 72 anos receberá ao longo do tempo benefício proporcional ao do trabalhador que se aposenta aos 60 anos, com igual expectativa de vida.

A reforma do sistema previdenciário brasileiro, ocorrido a partir da Emenda Constitucional nº 20/1998 foi uma resposta à crise da previdência no Brasil, que aproximou as iniciativas nacionais ao que já vinha sendo realizado em diversos outros países. Para Andrade, citado por Nogueira (2012, p.81):

"A crise da previdência brasileira está conectada à crise mais geral dos sistemas de provisão social no mundo de hoje, e pode (deve) ser vista através de pelo menos três ângulos.

O primeiro é o da crise econômica levando à recessão, à redução do PIB e ao aumento do desemprego. O segundo resulta da transformação das estruturas demográficas, com padrões etários mais envelhecidos que, ao passarem pela clivagem do mercado de trabalho, resultam cada vez mais na redução da população ativa em relação ao contingente de inativos. Além disso, os perfis etários resultantes de coeficientes menores de mortalidade e de maiores níveis de esperança de vida implicam, forçosamente, no redirecionamento dos gastos sociais, elevando os encargos com idosos, aposentados e doentes crônicos.

No terceiro ângulo fundem-se dois aspectos da crise: de um lado, a crise é política e se expressa, cada vez mais, na insatisfação da população (manifestando-se esta, em diversos momentos, através, por exemplo, das preferências eleitorais); de outro lado, diante das exigências impostas por uma nova divisão do trabalho, pela interdependência dos mercados, da produção e circulação da moeda e, do que se poderia chamar de "desenvolvimento globalizado", passa a ser obrigatório repensar os sistemas de provisão social à luz de novas demandas políticas e sociais globais."

## 2.2 SURGE NO BRASIL A PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

Como alternativa ao modelo de Previdência Pública, surge no Brasil, principalmente a partir da Lei nº 6.435, a Previdência Complementar.

"Entidades de previdência privada, para os efeitos da presente lei, são as que têm por objeto 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." (Brasil, Lei nº 6.435, de 15 de julho de 1977).

O surgimento dessa modalidade optativa de previdência esteve diretamente relacionado à necessidade de regulamentação dos montepios, herança dos primórdios da previdência no Brasil, mas que haviam sido destituídos dos seus objetivos primazes, com a consolidação do modelo de previdência pública, principalmente com a criação do SINPAS em 1977.

Além disso, foi visto como um potencial fomentador da poupança previdenciária no Brasil, direcionando investimentos para aplicações em Bolsa de Valores, conforme já demonstrava as bem sucedidas experiências de entidades de previdência privada ligadas ao setor estatal já em funcionamento, como a Previ<sup>1</sup> e a Petros<sup>2</sup>. O surgimento da previdência complementar está ainda inserido no contexto da reformulação da legislação sobre sociedades anônimas (Lei n.º 6.404/76, que substituiu a Lei das S.A. de 1940).

De acordo com Leonardo André Paixão (2006), a atualização da legislação que hoje define as regras da previdência complementar no Brasil teve início com a Emenda Constitucional nº 20, de 15.12.1998, que alterou o artigo 202 da CF, dedicando-o inteiramente à previdência complementar, dentro do título da Ordem Social.

<sup>1</sup> A PREVI - Caixa de Previdência dos Funcionários do Banco do Brasil foi criada em 1904. Anterior, portanto, à própria previdência oficial no Brasil. É uma entidade fechada de previdência privada e seus participantes são funcionários do Banco do Brasil e empregados do quadro próprio da PREVI.

<sup>2</sup> A PETROS - Fundação Petrobrás de Seguridade Social foi criada em 31 de março de 1970, pela Petrobras - Petróleo Brasileiro S/A para os seus empregados e os da própria PETROS. Posteriormente, as empresas Petroquímica, Petrobras Distribuidora (BR) e Braspetro também aderiram ao plano.

"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." (redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 15/12/98).

Como determinação dessas novas disposições constitucionais, foram aprovadas as Leis Complementares nº 108 e 109, em 29.05.2001, que regem as entidades de previdência complementar aberta e previdência complementar fechada atualmente.

A Lei Complementar nº 108, de 29 de maio de 2001, dispõe sobre a relação entre a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, suas autarquias, fundações, sociedades de economia mista e outras entidades públicas e suas respectivas entidades fechadas de previdência complementar. Ela é prevista no § 4º do art. 202, com o objetivo de disciplinar a relação entre as entidades públicas patrocinadoras e seus respectivos fundos de pensão.

A Lei Complementar nº 109, de 29 de maio de 2001, dispõe sobre o Regime de Previdência Complementar aberta e é exigência do próprio caput do artigo 202 da CF.

## 2.2.1 PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

Segundo o Ministério da Previdência Social (MPS), 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".

O principal objetivo da previdência complementar, como o próprio nome diz, é complementar a renda do trabalhador nas seguintes situações:

- Aposentadoria;
- Invalidez;

- Morte

Em caso de morte do participante, os dependentes, anteriormente indicados no contrato, recebem a pensão que lhe é devida.

A previdência complementar é formada pelo Sistema Fechado, voltada a categorias específicas de trabalhadores, conhecido como fundos de pensão, e o Sistema Aberto, acessível a qualquer cidadão, independente de possuir ou não vinculação à previdência oficial.

Conforme definido por Paixão, Leonardo André (2006, p. 3-4), as características básicas do regime de previdência complementar são:

- Natureza jurídica privada, sujeitando-se ao regime jurídico de direito privado, em que prevalece a autonomia da vontade. O princípio da legalidade, aplicado ao regime privado, significa que “tudo o que não está proibido está permitido”<sup>3</sup>.
- Caráter complementar e autônomo em relação ao regime geral:
  - ✓ complementar, porque a inscrição de participante em plano de previdência complementar não o dispensa da inscrição como segurado obrigatório do regime oficial de previdência (regime geral ou, a partir da EC 41/03, regime próprio);
  - ✓ autônomo porque a percepção de benefício pago por entidade privada de previdência – salvo quando alguma vinculação for expressamente estabelecida em contrato – não depende da concessão de benefício pelo regime geral (LC 109/01, art. 68, § 2º);
  - ✓ autônomo também porque em princípio não existe relação entre os valores pagos por cada um destes regimes, embora possa ser estabelecida contratualmente uma relação;
  - ✓ esta autonomia tem uma exceção, pois a concessão de benefício de previdência complementar depende de concessão de benefício pelo regime geral ou pelo regime próprio, quando se tratar de plano de benefícios da modalidade benefício definido e regido pela LC 108/01, que tiver sido instituído após 30.05.2001 (LC 108/01, art. 3º, II).

<sup>3</sup> Conforme entendimento aplicado ao Direito Privado, contrapondo-se ao Direito Público no qual “tudo o que não está permitido é proibido”.

- Natureza contratual:
  - ✓ regulamento de um plano de previdência é um contrato, que contém cláusulas sobre contribuições, benefícios e períodos de carência, entre outras disposições;
  - ✓ a vinculação do participante ao plano de benefícios depende de sua inscrição voluntária (contrato celebrado com a entidade de previdência que administra o plano); e,
  - ✓ para que uma pessoa jurídica possa oferecer acesso a um plano de previdência para seus empregados, servidores, associados ou membros deve celebrar contrato com a entidade de previdência que o administra;
- Constituição de reservas, em regime de capitalização, para pagamento dos benefícios contratados (sobretudo o benefício de aposentadoria):
  - ✓ excepcionalmente, contudo, o regime de repartição simples pode ser estabelecido em contrato – geralmente para custear os benefícios acessórios, como auxílio-doença, pecúlio por morte, entre outros, mantida a capitalização para o benefício principal (aposentadoria);
- Regulamentação do regime de previdência privada reservada à lei complementar.

A previdência privada funciona através de um fundo, aonde os contribuintes ao longo de sua vida laborativa vão depositando valores pré-determinados, com o objetivo de criar uma reserva que juntamente com a aposentadoria oficial lhes proporcionará maior segurança na velhice ou, no caso de morte, deixará aos seus beneficiários uma pensão.

Existem dois tipos de fundos. O fundo de benefício definido, onde o assegurado determina o valor do seu benefício e através de cálculos atuariais, que leva em consideração a idade, tempo de sobre vida entre outros fatores, a instituição financeira determina o valor a ser depositado mensalmente e o tempo de contribuição e o fundo de contribuição definida, onde o participante determina o valor mensal da sua contribuição, mas não define o valor do benefício, esse valor vai depender dos investimentos que a instituição financeira fizer ao longo dos anos de contribuição do segurado.

Os pontos negativos de cada um dos tipos de fundos segundo Luquet (2001, p. 39):

“Benefício definido: A empresa patrocinadora pode ficar insolvente e os ativos não serem suficientes para honrar os benefícios definidos. Sua maior preocupação deve ser em relação à saúde financeira do patrocinador do fundo.

Contribuição definida: O valor do seu benefício vai depender basicamente da capitalização de suas contribuições. Por isso, é importante acompanhar a gestão do fundo, pra saber se os gestores estão conseguindo a melhor rentabilidade para os seus recursos”.

A Previdência Complementar, em regra geral, não é obrigatória, mas é baseada no princípio contributivo e em critérios atuariais, buscando o equilíbrio e a sustentabilidade do regime.

#### 2.2.2 Plano de previdência complementar fechado (fundos de pensão)

São os planos de previdência direcionados para grupos de pessoas, funcionários de empresas, que além de contribuir para esses fundos devem também contribuir para o regime de previdência oficial. Os fundos de pensões são administrados pelas próprias empresas da qual os funcionários fazem parte, e não tem fins lucrativos. O objetivo é garantir, juntamente com a aposentadoria oficial, a renda necessária para que o funcionário mantenha, depois de aposentado, o seu padrão de vida.

O sistema das entidades fechadas “engloba as organizações de empregadores, que por si só ou agrupados, criam operadoras para proporcionarem, exclusivamente, aos respectivos empregados, planos de benefícios previdenciários”. PÓVOAS, citado por Debiasi (2004, p.4).

De acordo com Ricardo Pena (2008) o sistema de fundos de pensão nasceu pela administração de planos de aposentadoria na modalidade de benefício definido. Inicialmente, pela carência de critérios técnicos, esses planos estavam vulneráveis a riscos de sustentabilidade, ou de desequilíbrio atuarial. Com a evolução desses planos, durante a década de 80 e 90, foram criadas novas modalidades de contribuição, no qual cabia ao contribuinte definir o seu modelo de previdência privada, se mediante contribuição definida, benefício definido ou um modelo misto.

Além disso, mediante estudos atuariais mais precisos e permanentes, os riscos inicialmente existentes puderam ser minimizados.

Paralelamente, foram normatizados princípios e diretrizes ao qual se submetem todos os fundos de pensão, a partir da própria Constituição, conforme tratado no item 2.2. Ou seja, a aplicação dos recursos vinculados aos fundos está subordinada a normas federais que visam à proteção do patrimônio investido e, como contrapartida dessa obrigatoriedade, prevê a responsabilização dos gestores desses recursos.

Pela legislação vigente, conforme definido no artigo 3º do Regulamento anexo à Resolução CMN nº. 3.456, de 1º de junho de 2007, que dispõe sobre as diretrizes de aplicação dos recursos garantidores dos planos de benefícios administrados pelas entidades fechadas de previdência complementar, os fundos de pensão devem alocar seus investimentos nos segmentos de renda fixa, renda variável, imóveis, empréstimos e financiamentos, respeitados os limites de aplicação.

Os planos de previdência complementar fechado são regulamentados pelo Ministério da Previdência Social, através da Secretaria de Políticas de Previdência Complementar (SPPC), e fiscalizados pela Superintendência de Previdência Privada (Previc).

### 2.2.3 Plano de previdência complementar aberto

São os planos administrados por instituições financeiras e com fins lucrativos, podem ser contratados por qualquer pessoa, são fiscalizados pela Susep (Superintendência de seguros privados).

O sistema das entidades abertas engloba “as operadoras, entidades associativas sem fins lucrativos e sociedades anônimas naturalmente com fins lucrativos, que instituem planos nos quais podem ser inscritas todas as pessoas que o desejem, que tenham capacidade para contratar”. PÓVOAS, citado por Debiasi (2004, p.4).

Entre os planos de previdência privada aberta se destacam o PGBL (plano gerador de benefício livre) e VGBL (vida gerador de benefício livre), cada um com suas particularidades e voltados para um determinado perfil de investidor.

Para Gradilone, citado por Debiasi (2004, p.6):

"O PGBL, para Gradilone (2002), é indicado para quem quer formar um fundo para o futuro; a frequência de aplicação pode ser mensal e/ou esporádica; é dedutível do Imposto de Renda; têm incidência de IR no resgate do fundo sobre o valor total resgatado; tem taxa sobre as contribuições; e tem benefício de renda na aposentadoria."

O PGBL foi criado em 1997 e é um plano bastante flexível quanto aos valores a serem aplicados e aos períodos de aplicação, o participante pode aplicar tanto um valor fixo mensalmente como valores variados periodicamente ou valor único.

A carência para o resgate total dos recursos aplicados pode acontecer a partir dos 60 (sessenta) dias e 24 (vinte e quatro) meses de acordo com o estabelecido no contrato. A carência para o resgate parcial é de no mínimo 60 (sessenta) dias e no máximo 6 (seis) meses de acordo com o contrato.

Os recursos desse fundo são aplicados e o participante pode escolher o perfil do fundo para aplicação de acordo com sua preferência, porém não oferece garantia de remuneração mínima. O sistema de tributação é com base na tabela progressiva do imposto de renda e incide sobre o montante total, valor aplicado mais os juros.

Para o PGBL há um incentivo fiscal de no máximo 12% da renda bruta anual do participante, é ideal para quem declara imposto de renda pelo formulário completo e são tributados na fonte.

O VGBL é uma versão mais moderna do PGBL e foi disponibilizado ao mercado a partir de julho de 2001. Eles diferem na forma de tributação, no caso do VGBL não tem o incentivo de 12%, porém a tributação só incide no ganho de capital, ou seja em cima do lucro. Ele é indicado para quem utiliza o formulário simplificado de declaração de imposto de renda ou não é tributado na fonte, como os autônomos.

Além do imposto de renda, ambos os planos sofrem dois tipos taxação. A taxa de administração e carregamento.

A taxa de carregamento pode ser de no máximo 10% e incide sobre as contribuições pagas pelo participante e serve para custear as despesas administrativas e de corretagem.

A taxa de administração é a que mais impacta no investimento, pois é cobrada sobre o capital total, contribuições mais rentabilidade, e varia de 1.5% a 5% dependendo da instituição contratada.

Os planos de previdência complementar aberta são regulamentados pelo Ministério da Fazenda, através do Conselho Nacional de Seguros Privados, e fiscalizados pela Superintendência de Seguros Privados (Susep).

### 2.3 Regimes de Previdência – comparativo

Quadro 01 – Resumo dos regimes de previdência – comparativo

|                                | RGPS                                                           | RPPS                                              | PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR                         |                                                                                                     |
|--------------------------------|----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|--------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                |                                                                |                                                   | Aberta                                           | Fechada                                                                                             |
| Previsão Constitucional        | Artigo 201                                                     | Artigo 40                                         | Artigo 202                                       | Artigo 202, § 4º                                                                                    |
| Regulamentação                 | Lei 8.212/1991 e Lei 8.213/1991                                | Lei nº 9.717/1998                                 | Lei Complementar nº 109/2001                     | Lei Complementar nº 108/2001                                                                        |
| Órgão Regulador                | MPS/INSS                                                       | MPS/SPPS                                          | MF/CNSP                                          | MPS/SPPC                                                                                            |
| Fiscalização                   | Receita Federal                                                | DRPSP                                             | SUSEP                                            | PREVIC                                                                                              |
| Operacionalização              | INSS                                                           | Órgão da administração direta ou indireta do Ente | Sociedades Anônimas (fim lucrativo)*             | Fundações privadas / sociedades civis (fins não lucrativos)                                         |
| Natureza Jurídica              | Pública                                                        | Pública                                           | Privada                                          | Privada                                                                                             |
| Forma de Instituição           | Lei                                                            | Lei                                               | Contrato                                         | Contrato                                                                                            |
| Filiação                       | Obrigatória                                                    | Obrigatória                                       | Facultativo                                      | Facultativo                                                                                         |
| Filiados                       | Pessoa que exerça atividade remunerada, não abrangida por RPPS | Servidores titulares de cargo efetivo             | Qualquer pessoa que deseje se vincular ao regime | Empregados da empresa, empresa pública ou sociedade de economia mista que tenha instituído o regime |
| Número de participantes ativos | 47.909.582,00                                                  | 4.892.692,40                                      | 13.700.000                                       | 2.245.147                                                                                           |

(\*) Exceção à previsão contida no art. 77, § 1º da LC 109/01, O Autor (2013)

### 3. METODOLOGIA

#### 3.1 TIPO DE PESQUISA

Esse trabalho está baseado cientificamente em três tipos de pesquisas: bibliográfica, descritiva e exploratória.

A pesquisa bibliográfica consiste na seleção, análise e interpretação dos livros, artigos e documentos correlatos cujos temas sejam consistentes com a área de abrangência do estudo, tendo por finalidade fornecer o cabedal teórico necessário à consecução do tema objeto desta pesquisa, contribuindo para o enriquecimento teórico e fundamentação da análise ora pretendida.

"É o estudo sistematizado desenvolvido com base em material publicado em livros, revistas, jornais, redes eletrônicas, isto é material acessível ao público em geral". Vergara (2004, p. 49).

A pesquisa descritiva busca obter as informações e os dados relevantes e necessários ao conhecimento do universo de pesquisa, tendo como principal fonte os dados estatísticos oficiais publicados relativos à Previdência Oficial e à Previdência Complementar no Brasil. Além dessa fonte primária, serão também

pesquisadas as informações fornecidas pelas instituições financeiras, como resultado das operações por ela realizadas com planos de previdência privada.

A pesquisa exploratória será realizada com o objetivo de levantar as informações conceituais necessárias ao dimensionamento adequado do universo de estudo da pesquisa.

"A pesquisa exploratória busca apenas levantar informações sobre um determinado objeto, delimitando assim um campo de trabalho, mapeando as condições de manifestação desse objeto". (Severino 2007, p. 123)

Uma vez conhecido o universo de estudo e definida a amostra sobre a qual se fundamenta essa pesquisa, foi realizado o estudo bibliográfico, mediante leitura e aprofundamento da conceituação do tema em trabalhos acadêmicos, livros e outros materiais disponíveis principalmente na rede mundial de computadores.

### 3.2 COLETA DE DADOS

A fonte primária desse trabalho é a legislação sob o qual estão submetidas as modalidades de previdência, social e complementar. Uma vez conhecidos e entendidos os pressupostos legais, a coleta de dados será feita através das estatísticas oficiais publicadas, dos trabalhos científicos desenvolvidos sob esse tema e que abordem diferentes prismas sobre a matéria, dos artigos publicados em revistas de distribuição nacional e publicações em sites especializados.

#### 3.2.1 Tratamento dos Dados

Após a apuração e coleta dos dados, será feita uma análise comparativa entre os modelos de previdência existentes no país, demonstrando os principais aspectos legais e econômicos envolvidos, as principais diferenças no modo de acumulação de capital e de retorno do investidor, com simulações de resultados em diferentes cenários econômicos, com o objetivo de propor alternativas para a aposentadoria.

### 3.3 ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE A PREVIDÊNCIA SOCIAL E A PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

#### 3.3.1 Previdência Social

##### 3.3.1.1 Da Concessão do Benefício

Conforme definido no artigo 201 da Constituição Federal:

- a) o segurado terá direito à aposentadoria por tempo de contribuição, após trinta e cinco anos de contribuição, se homem, e trinta anos de contribuição, se mulher;
- b) poderá também se aposentar por idade, com proventos proporcionais ao tempo de contribuição. Para isso, deverá contar com sessenta e cinco anos de idade, se homem, e sessenta anos de idade, se mulher, reduzido em cinco anos o limite para os trabalhadores rurais de ambos os sexos e para os que exerçam suas atividades em regime de economia familiar, nestes incluídos o produtor rural, o garimpeiro e o pescador artesanal.

As regras para concessão dos benefícios de aposentadoria no regime geral estão definidas na Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e compreendem: tempo de contribuição, idade, período de carência e cálculo do valor do benefício.

Por definição do artigo 24 da Lei 8.213/1991:

"Período de carência é o número mínimo de contribuições mensais indispensáveis para que o beneficiário faça jus ao benefício, consideradas a partir do transcurso do primeiro dia dos meses de suas competências."

Para os benefícios de aposentadoria, por tempo de contribuição ou idade, o período de carência é de 180 meses, observando que, havendo perda da qualidade de segurado durante o período contributivo, as contribuições já vertidas ao sistema só serão válidas para o novo período de carência após o segurado contar com um terço do número de contribuições necessárias ao cumprimento da carência, contados a partir da nova filiação.

O cálculo do valor do benefício para as aposentadorias, por tempo de contribuição ou idade, é feito a partir do seu salário de contribuição e corresponde a média aritmética simples dos maiores salários-de-contribuição correspondentes a oitenta por cento de todo o período contributivo, multiplicada pelo fator previdenciário.

Conforme já tratado no item 2.1.2, o fator previdenciário é uma equação utilizada no caso dos benefícios de aposentadoria por tempo de contribuição ou idade (sendo opcional no segundo caso), que leva em conta fatores como tempo de

contribuição, idade e expectativa de vida, esta última calculada com base na revisão anual feita pelo IBGE da expectativa de vida dos brasileiros.

Conforme entendimento apresentado por Delgado, Guilherme C.(2006):

"A Lei do Fator Previdenciário introduziu uma fórmula para cálculo da aposentadoria que não permite ao segurado conhecer antecipadamente sua situação porque a expectativa de sobrevida de cada idade é variável, anualmente calculada pelo IBGE."

Para a previdência social, entretanto, a aplicação do fator previdenciário sobre os benefícios de aposentadoria traz vantagens aos cofres públicos tanto do ponto de vista econômico como financeiro. Isto porque, ao desestimular a aposentadoria, uma vez que não haja carência na oferta de empregos, o governo mantém o contribuinte entre a população economicamente ativa por mais tempo, assegurando a base de financiamento da previdência, ao mesmo tempo, em que posterga o início do pagamento da aposentadoria.

Do ponto de vista do trabalhador, por outro lado, há um progressivo aumento na idade mínima e no tempo de contribuição necessário para que não haja redução significativa entre o salário de contribuição e o valor do benefício.

Conforme demonstra Sílvia Bárbara (2013):

"Passados 11 anos de sua implantação, o fator previdenciário acumula uma redução no valor inicial das aposentadorias de 33% (homens), 44% (mulheres e professores de educação básica) e 52,2% (professoras). Esses valores consideram pessoas que começaram a contribuir aos 18 anos de idade e se aposentaram com tempo de serviço de 35, 30 e 25 anos, respectivamente."

A tabela abaixo demonstra o impacto do fator previdenciário de dez/2010 a nov/2011 sobre o valor das aposentadorias por tempo de contribuição:

Quadro 02 – Demonstrativo da influência do fator previdenciário sobre os benefícios de aposentadoria – evolução

|                             | Professoras da educação básica |                                                | Mulheres e professores da educação básica |                                                | Homens                     |                                                |
|-----------------------------|--------------------------------|------------------------------------------------|-------------------------------------------|------------------------------------------------|----------------------------|------------------------------------------------|
| Idade no início do trabalho | Valor da aposentadoria (*)     | Tempo de serviço para receber o valor integral | Valor da aposentadoria (*)                | Tempo de serviço para receber o valor integral | Valor da aposentadoria (*) | Tempo de serviço para receber o valor integral |
| 18 anos                     | 47,83%                         | 38 anos                                        | 56,14%                                    | 40 anos                                        | 66,83%                     | 42 anos                                        |
| 19 anos                     | 49,27%                         | 37 anos                                        | 58,01%                                    | 39 anos                                        | 69,33%                     | 41 anos                                        |
| 20 anos                     | 50,93%                         | 37 anos                                        | 60,18%                                    | 38 anos                                        | 71,98%                     | 40 anos                                        |
| 21 anos                     | 52,53%                         | 36 anos                                        | 62,27%                                    | 38 anos                                        | 74,54%                     | 40 anos                                        |
| 22 anos                     | 54,37%                         | 35 anos                                        | 64,49%                                    | 37 anos                                        | 77,5%                      | 39 anos                                        |

\* Percentual do salário de benefício (média de contribuições feitas ao INSS a partir de jul/94)

Fonte: <http://www.sinprocampinas.org.br/?q=node/6371>

Além do fator previdenciário, no planejamento da aposentadoria o trabalhador deve considerar a evolução do valor do benefício, em razão do seu reajustamento, especialmente para aqueles que ganham (ou esperam ganhar) benefícios com valores superiores ao salário mínimo. Por determinação do artigo 41-A da Lei nº 8.213/1991, com alteração da Lei nº 11.430, de 26 de dezembro de 2006:

"Art. 41-A o valor dos benefícios em manutenção será reajustado, anualmente, na mesma data do reajuste do salário mínimo, pro rata, de acordo com suas respectivas datas de início ou do último reajustamento, com base no Índice Nacional de Preços ao Consumidor - INPC, apurado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE."

Isto é, por previsão legal, em cumprimento ao que determina o § 4º do artigo 201 da CF, "é assegurado o reajustamento dos benefícios para preservar-lhes, em caráter permanente, o valor real (...)."

Conforme podemos analisar na tabela abaixo, numa análise histórica a partir do plano real, os benefícios concedidos pelo regime geral vêm conseguindo preservar o seu poder de compra e ainda obter ganho real acima da inflação.

Quadro 3 - Evolução dos reajustes dos benefícios com valores superiores a 1 salário mínimo

| ANO                                                 | INPC    | Reajuste dos Benefícios > 1 SM | Ganho Real |
|-----------------------------------------------------|---------|--------------------------------|------------|
| 1995                                                | 16,50%  | 42,86%                         | 22,62%     |
| 1996                                                | 18,22%  | 15,00%                         | -2,73%     |
| 1997                                                | 8,32%   | 7,76%                          | -0,52%     |
| 1998                                                | 4,76%   | 4,81%                          | 0,05%      |
| Acumulado - 1995 a 1998                             | 56,30%  | 85,55%                         | 18,72%     |
| 1999                                                | 3,19%   | 4,61%                          | 1,38%      |
| 2000                                                | 5,34%   | 5,81%                          | 0,45%      |
| 2001                                                | 7,73%   | 7,66%                          | -0,07%     |
| 2002                                                | 9,03%   | 9,20%                          | 0,16%      |
| Acumulado - 1999 a 2002                             | 27,67%  | 30,13%                         | 1,92%      |
| 2003                                                | 20,44%  | 19,71%                         | -0,60%     |
| 2004                                                | 4,57%   | 4,53%                          | -0,04%     |
| 2005                                                | 6,61%   | 6,36%                          | -0,24%     |
| 2006                                                | 3,21%   | 5,01%                          | 1,74%      |
| 2007                                                | 3,30%   | 3,30%                          | 0,00%      |
| 2008                                                | 4,97%   | 5,00%                          | 0,03%      |
| 2009                                                | 5,92%   | 5,92%                          | 0,00%      |
| 2010                                                | 3,45%   | 6,14%                          | 2,60%      |
| Acumulado - 2003 a 2010                             | 64,64%  | 70,41%                         | 3,51%      |
| Acumulado - 1995 a 2002                             | 99,55%  | 141,46%                        | 21,00%     |
| Acumulado - 1999 a 2010<br>(período pós EC nº 20)   | 110,20% | 121,76%                        | 5,50%      |
| Acumulado - 1995 a 2010<br>(período pós plano real) | 228,53% | 311,48%                        | 25,25%     |

Fonte: Baars, Renata (2010) citando Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE  
Elaboração: Secretaria de Previdência Social – SPS / Ministério da Previdência Social

A percepção de perda do benefício é reivindicada, principalmente, por aqueles que associam o valor do benefício à quantidade de salários mínimos equivalentes. Isso se deve ao período de vigência da Lei nº 8.542, de 23 de dezembro de 1992, que dispôs sobre a política nacional de salários e determinou a substituição do INPC pelo Índice de Reajuste do Salário Mínimo – IRSM para todos os fins previstos nas Leis nº 8.212 e 8.213, ambas de 24 de julho de 1991, a partir da referência janeiro de 1993, perdurando até 1995.

Entretanto, conforme nos lembra Baars, Renata (2010, f. 5):

“O sistema previdenciário brasileiro sempre adotou a correção por índice de inflação, utilizando-se, atualmente, do INPC. Este índice foi adotado pois reflete a inflação do público que se encontra em uma faixa de renda aproximadamente igual a dos beneficiários do INSS, de 1 a 6 salários mínimos.”

A partir de 2000, com a adoção de políticas públicas de redução da pobreza e da desigualdade social, o aumento do salário mínimo foi, em geral, significativamente superior ao concedido às demais faixas salariais, resultando numa aparente desvalorização dos benefícios previdenciários. Essa percepção foi ainda acentuada na última década, quando o aumento real do salário mínimo acumulado foi de 83,99% enquanto os benefícios com valor superior a ele tiveram ganho real de apenas 4,06% (Baars, Renata, 2010, f. 5-6).

A tabela abaixo demonstra o comparativo das taxas de reajuste para os benefícios com valor superior ao salário mínimo e no valor de um salário (piso mínimo para os benefícios da Previdência Social).

Quadro 4 - Comparação entre o ganho real dos benefícios com valores superiores a 1 salário mínimo e do piso previdenciário

| ANO                                                                       | Ganho Real - Benefícios > 1 SM | Ganho Real - Piso Previdenciário | Diferença - SM sobre Benefícios > 1 SM |
|---------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------------|
| 1995                                                                      | 22,62%                         | 22,62%                           | 0,00%                                  |
| 1996                                                                      | -2,73%                         | -5,26%                           | -2,61%                                 |
| 1997                                                                      | -0,52%                         | -0,98%                           | -0,46%                                 |
| 1998                                                                      | 0,05%                          | 4,04%                            | 3,99%                                  |
| Acumulado - 1995 a 1998                                                   | 18,72%                         | 19,68%                           | 0,81%                                  |
| 1999                                                                      | 1,38%                          | 0,71%                            | -0,66%                                 |
| 2000                                                                      | 0,45%                          | 5,39%                            | 4,92%                                  |
| 2001                                                                      | -0,07%                         | 12,17%                           | 12,25%                                 |
| 2002                                                                      | 0,16%                          | 1,26%                            | 1,10%                                  |
| Acumulado - 1999 a 2002                                                   | 1,92%                          | 20,56%                           | 18,28%                                 |
| 2003                                                                      | -0,60%                         | 1,23%                            | 1,85%                                  |
| 2004                                                                      | -0,04%                         | 1,19%                            | 1,23%                                  |
| 2005                                                                      | -0,24%                         | 8,23%                            | 8,49%                                  |
| 2006                                                                      | 1,74%                          | 13,04%                           | 11,10%                                 |
| 2007                                                                      | 0,00%                          | 5,11%                            | 5,10%                                  |
| 2008                                                                      | 0,03%                          | 4,04%                            | 4,01%                                  |
| 2009                                                                      | 0,00%                          | 5,79%                            | 5,79%                                  |
| 2010                                                                      | 2,60%                          | 6,02%                            | 3,33%                                  |
| Acumulado - 2003 a 2010                                                   | 3,51%                          | 53,70%                           | 48,49%                                 |
| Acumulado - 1995 a 2002                                                   | 21,00%                         | 44,29%                           | 19,24%                                 |
| Acumulado - 1999 a 2010<br>(período pós EC n° 20)                         | 5,50%                          | 85,30%                           | 75,64%                                 |
| Acumulado - 2000 a 2010<br>(período pós valorização do<br>salário mínimo) | 4,06%                          | 83,99%                           | 76,82%                                 |
| Acumulado - 1995 a 2010<br>(período pós plano real)                       | 25,25%                         | 121,76%                          | 77,06%                                 |

Fonte: Baars, Renata (2010) citando Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE

Da análise acima, é nos imperativo concluir que, considerado dentro do contexto histórico dos últimos 15 anos, os benefícios previdenciários pagos no Brasil têm preservado o seu poder de compra com aumentos médios acima da inflação oficial.

Por essa razão, para efeitos de análise nessa pesquisa, consideraremos que o beneficiário aposentado preserva o valor do benefício que lhe é cabido no momento da aposentadoria. Ou seja, uma vez concedido o benefício, não haverá prejuízo ao aposentado pela perda do valor monetário dos seus proventos.

### 3.3.1.2 Do Custeio

As regras de custeio da previdência social estão definidas na Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. As alíquotas de custeio impostas ao segurado empregado estão definidas no artigo 20 da Lei e determina as seguintes faixas de contribuição:

Quadro 5 – RGPS - Tabela de contribuição vigente

| Salário de contribuição (R\$)* | Alíquota |
|--------------------------------|----------|
| Até R\$ 1.247,70               | 8,00%    |
| de R\$ 1.247,71 a 2.079,50     | 9,00%    |
| de R\$ 2.079,51 a 4.159,00     | 11,00%   |

\* Valores do salário de contribuição definidos pela Portaria Interministerial MPS/MF nº 15, de 10 de janeiro de 2013

Fonte: MPS - Ministério da Previdência Social

Além da tabela acima, incidente sobre o salário de contribuição do segurado empregado, há ainda as alíquotas definidas para os trabalhadores autônomos, profissionais liberais e segurados facultativos, definida no artigo 21 da Lei 8.212/1991, que é de 20,00% sobre o respectivo salário de contribuição, para os que irão se aposentar por tempo de contribuição, sendo reduzida para 11,00% aos que optarem por exclusão do acesso a esse benefício.

Como base de financiamento da previdência social, dentre outras, está prevista no artigo 22, Inciso I, a contribuição das empresas. Nesse caso, diferentemente do empregado, a base de cálculo das contribuições é o total da

remuneração paga, devida ou creditada a qualquer título ao trabalhador, aí incluídos gorjetas e os ganhos habituais, ainda que não pagos em pecúnia.

Entretanto, para fins desta pesquisa, uma vez que o objetivo está centrado no planejamento previdenciário do indivíduo, serão desconsideradas todas as demais fontes de financiamento da previdência social, inclusive a contribuição patronal, devendo nos deter apenas sobre a contribuição previdenciária paga pelo trabalhador sobre o seu salário de contribuição.

### 3.3.2 Previdência Complementar

#### 3.3.2.1 Das Alternativas de Benefício e Custeio

Segundo o artigo 6º da Lei Complementar nº 109, de 29 de maio de 2001, as entidades de previdência complementar poderão instituir e operar quaisquer planos de benefícios para os quais possuam autorização, sendo os mais amplamente conhecidos:

- PGBL – Plano Gerador de Benefício Livre; e,
- VGBL – Vida Gerador de Benefício Livre.

A principal diferença entre os dois, conforme informa a SUSEP (disponível em: <http://www.susep.gov.br/setores-susep/seger/coate/perguntas-mais-frequentes-sobre-planos-por-sobrevivencia-pgbl-e-vgbl>):

"(...)reside no tratamento tributário dispensado a um e outro. Em ambos os casos, o imposto de renda incide apenas no momento do resgate ou recebimento da renda. Entretanto, enquanto no VGBL o imposto de renda incide apenas sobre os rendimentos, no PGBL o imposto incide sobre o valor total a ser resgatado ou recebido sob a forma de renda."

Entretanto, mais do que a forma de tributação envolvida, a decisão pelo investimento num plano de previdência complementar deve observar o regulamento do fundo, o valor a ser investido e a periodicidade, o seu perfil de investidor, para a

definição das modalidades de investimentos inerentes ao plano contratado, o período de carência, as opções de resgate, as modalidades de renda e os resultados históricos do plano.

Além disso, a decisão pressupõe o padrão de vida obtido e o padrão de vida pretendido pela pessoa com o investimento, uma vez que, ao contrário da previdência oficial, onde os benefícios estão definidos por lei, num plano de previdência complementar as opções de benefícios à disposição são mais amplas e permitem uma melhor aderência às condições e aos objetivos financeiros do investidor.

Exemplificando, tomemos por base uma pessoa com renda mensal de R\$ 10.000,00, superior, portanto, ao teto do salário de contribuição do INSS, que é de R\$ 4.159,00, atualmente. A sua contribuição mensal já está definida por lei, e será de 11,00% sobre o teto da previdência, ou seja, de R\$ 457,49. O seu benefício será de, no máximo, o teto da previdência, e desde que mantida a média de contribuição na maior parte do seu período contributivo, ainda a considerar a idade com que irá se aposentar e o efeito do fator previdenciário sobre o seu benefício.

Em contrapartida, ao aderir a um plano de previdência complementar, ele poderá definir qual o valor deseja contribuir, a periodicidade, a modalidade de renda, o valor do benefício que deseja obter e até os beneficiários do seu plano, de acordo com a sua necessidade e o seu planejamento. Em suma, as regras de concessão dos benefícios na previdência complementar é definida pelo próprio usuário, a partir da análise dos produtos disponíveis no mercado, nas diversas instituições financeiras.

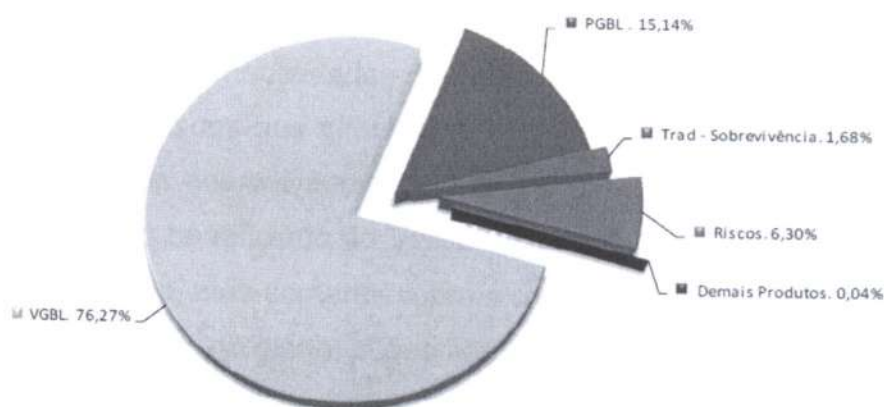
Apesar dessa aparente vantagem, um dos aspectos vulneráveis da previdência complementar reside justamente na faculdade de opção do trabalhador. Uma vez que não há exigência a adesão, o investimento nessa modalidade de previdência exige planejamento, antecipação e constância nos pagamentos das contribuições, especialmente por tratar-se, salvo exceções, de um investimento em longo prazo.

Prova disso estão nos números de participantes nos dois regimes. Enquanto a previdência oficial (considerados RGPS e RPPS) conta com mais de 56 milhões de

trabalhadores ativos vinculados, a previdência complementar (aberta e fechada) totaliza menos de 16 milhões, ou seja, apenas 30% dos trabalhadores regulares no Brasil investem numa previdência complementar.

Mas essa diferença entre os regimes tende a sofrer redução. Isto porque, conforme dados da SUSEP, nos últimos dez anos o crescimento das EAPC foi de 129%, com arrecadação de 42,4 bilhões de janeiro a julho de 2013. Desse total, conforme gráfico abaixo, os planos PGBL e VGBL representam mais de 90 por cento da participação total no segmento. A carteira de investimentos da previdência complementar totalizou, em julho de 2013, 354,6 bilhões de reais investidos no mercado financeiro.

#### DISTRIBUIÇÃO DA RECEITA POR PRODUTO



FONTE: FENAPREVI (Arrecadação – Julho de 2013)

Disponível em: <http://www.fenaseg.org.br/fenaprevi/estatisticas/>

No PGBL – Plano Gerador de Benefício Livre estão disponíveis os seguintes tipos de renda mensal:

a) RENDA MENSAL VITALÍCIA: consiste em uma renda paga vitalícia e exclusivamente ao participante a partir da data de concessão do benefício. O benefício cessa com o falecimento do participante.

b) RENDA MENSAL TEMPORÁRIA: consiste em uma renda paga temporária e exclusivamente ao participante. O benefício cessa com o falecimento do participante ou o fim da temporariedade contratada, o que ocorrer primeiro.

c) RENDA MENSAL VITALÍCIA COM PRAZO MÍNIMO GARANTIDO: consiste em uma renda paga vitaliciamente ao participante, por tempo limitado, a partir da data da concessão do benefício, sendo garantida aos beneficiários escolhido na hora da contratação.

d) RENDA MENSAL VITALÍCIA REVERSÍVEL AO BENEFICIÁRIO INDICADO: consiste em uma renda paga vitaliciamente ao participante a partir da data de concessão do benefício escolhida.

Dentre esses produtos, o que mais guarda relação com os benefícios oferecidos pelo RGPS é o plano com renda mensal vitalícia reversível ao beneficiário.

O VGBL – Vida Gerador de Benefício Livre, embora comumente conhecido como uma das modalidades de previdência complementar, é, na verdade, um seguro de pessoas que diferencia da modalidade seguro de vida por contemplar a cobertura por sobrevivência. Por essa particularidade, são oferecidas algumas vantagens ao beneficiário do VGBL, entre elas: não incidência do imposto de renda sobre o prêmio, mas somente sobre a rentabilidade auferida; e, liberdade de escolha dos beneficiários do plano, já que não se sujeita às leis civis de sucessão e herança;

Os tipos de renda mensal oferecidos nessa modalidade são similares aos do PGDL. As opções de capitalização também são as mesmas, e podem ser definidas de acordo com o perfil do usuário. As formas de custeio ficam a critério do trabalhador, de acordo com a sua disponibilidade financeira ou expectativa de valor do benefício

Os especialistas recomendam a adoção de perfis mais arrojados (maior percentual do investimento em renda variável) para aquelas pessoas que terão um prazo de capitalização mais longo; invertendo-se o perfil no caso daqueles que terão um período de pagamento do plano mais curto. No caso dos investimentos em renda fixa, para os mais conservadores, há a garantia da composição da carteira em papéis atrelados à taxa Selic, ou seja, a títulos públicos federais.

Há ainda a possibilidade de o beneficiário definir a forma de tributação que mais se adequa ao seu perfil através da opção entre a tabela progressiva e a regressiva do Imposto de Renda. Ambas só incidirão no momento do resgate do benefício, uma vez que há isenção da cobrança do Imposto de Renda sobre o ganho do capital durante a fase de acumulação, a diferença está no tempo pensado pelo poupador para o recebimento do valor investido.

Para MARTINS, Leandro (2009), no entanto, apesar dos aspectos positivos já abordados, o investimento nessa modalidade de previdência apresenta algumas desvantagens, nem sempre esclarecidas ao cliente no momento da contratação, dentre as quais:

1. Baixa rentabilidade frente a outras opções de investimentos;
2. Maiores riscos, em razão da possibilidade de falência da empresa administradora do plano, podendo levar o poupador à perda do patrimônio investido – diferentemente dos investimentos garantidos pelo FGC (Fundo Garantidor de Crédito) como o CDB, dos fundos de investimentos que contam com CNPJ próprio com o intuito de não herdar passivos do administrador e dos títulos do Tesouro Direto que são garantidos pelo Governo;
3. Altas taxas administrativas - as taxas cobradas, como a de carregamento (cobradas pelos bancos para as despesas com o plano), ainda são muito altas, maiores até do que nos fundos de investimento. Dependendo da taxa cobrada, as vantagens fiscais são anuladas;
4. Existências de taxas adicionais como a taxa de saída – taxa cobrada quando for necessário efetuar algum resgate; e,
5. Baixa liquidez devido a existência de carências – impossibilidade temporária de efetuar resgates.

Mas a maior advertência dos críticos diz respeito aos cálculos superestimados apresentados pelas instituições como previsão de valor dos benefícios a receber. Geralmente, essas avaliações consideram uma expectativa de sobrevida superior à apresentada pelo IBGE e uma alta rentabilidade dos investimentos, minimizando as oscilações do mercado.

Como precaução a orientação dos especialistas é a escolha de bancos oficiais, empresas sólidas e corretores credenciados, além das informações divulgadas pelas entidades reguladoras e fiscalizadoras do setor.

#### 4 RESULTADOS

Um dos temas mais suscitados nos últimos anos quando se fala em previdência social é o fator previdenciário. Segundo afirma Silvia Bárbara (2013):

"Na prática, o fator previdenciário reinventou a aposentadoria proporcional e elevou, de maneira brutal, o tempo de contribuição necessário para receber o benefício integralmente."

Opção semelhante defende Delgado, Guilherme C. (2006) ao afirmar que, embora seja um direito constitucional do contribuinte, a regra do fator previdenciário foi criada para inibir a aposentadoria por tempo de contribuição.

No entanto, conforme definido no site do MPS, o fator previdenciário foi criado com o objetivo de equiparar a contribuição do segurado ao valor do benefício, permitindo uma equivalência entre o financiamento e os proventos da aposentadoria.

Corroborando o entendimento técnico do MPS, na conceituação de NOLASCO, Lincoln (2012):

"A Emenda Constitucional nº 20/98 desconstitucionalizou a mecânica de cálculo das prestações pecuniárias, possibilitando a alteração das disposições da Lei de Benefícios, Lei nº 8.213/91, a fim de que fosse intensificada a correlação entre contribuição e benefício e, assim, possibilitando a manutenção de um equilíbrio financeiro e atuarial, preocupação manifestada no artigo 201 da Constituição Federal. A partir daí, foi introduzido o fator previdenciário na legislação pátria (...)"

Ao analisarmos a fórmula do fator previdenciário podemos inferir acerca das posições defendidas e compreendermos um pouco melhor as polêmicas que permeiam o tema. Esta é a fórmula do fator previdenciário:

$$f = \frac{T_c \times a}{E_s} \times \left[ 1 + \frac{(I_d + T_c \times a)}{100} \right]$$

No qual:

f = fator previdenciário

T<sub>c</sub> = tempo de contribuição do trabalhador: período no qual o trabalhador contribuiu para a previdência social, transformado em dias.

a = alíquota de contribuição (0,31): que corresponde a alíquota de 11,00% aplicada ao trabalhador e 20,00% pago pelo empregador.

E<sub>s</sub> = expectativa de sobrevida do trabalhador na data da aposentadoria: calculada a partir da tábua de mortalidade do IBGE para todo o Brasil.

I<sub>d</sub> = idade do trabalhador na data da aposentadoria

Lembrando que, ao tempo de contribuição serão acrescidos cinco anos, para as mulheres e os professores (homens), e dez anos, para as professoras.

Inicialmente, é necessário notarmos a simplificação imposta na fórmula do Fator, no caso da alíquota de contribuição de 0,31 (31,00%). Por determinação da Lei nº 8.212/1991, as alíquotas de contribuição do trabalhador variam dentro de limites que vão de 8,00% a 11,00%, de acordo com o salário de contribuição. Ao definir a alíquota de 11,00% na fórmula, ela termina por beneficiar os trabalhadores de menor salário, que não contribuíram com esse percentual, em detrimento daqueles com maior salário que, de fato, contribuíram com essa alíquota, ou seja, forneceram um maior custeio, proporcionalmente.

Além disso, os 20,00% considerados como alíquota patronal também não refletem, necessariamente a realidade da contribuição a cargo das empresas. Isto porque, ao contrário do trabalhador, cuja base de cálculo está limitada ao teto de contribuição do INSS, a empresa contribui com esse percentual sobre o total da remuneração paga, sem limite de teto para essa modalidade de custeio.

É possível observarmos também o efeito da expectativa de vida sobre o valor do benefício, uma vez que ela é colocada em proporção inversa com o tempo de contribuição e a idade, o que pode resultar num benefício menor para os mais jovens, quando comparamos apenas às variáveis tempo de contribuição e início de contribuição.

A tabela abaixo nos permite visualizar melhor as assertivas expostas acima. Desconsideramos as variáveis de sexo (homem, mulher) ou condições especiais (redução de cinco anos para professores) por termos verificado que não interferem no resultado, quando comparados os indivíduos de uma mesma classe. Os valores de salário de contribuição eleitos consideram o valor mínimo de contribuição para os benefícios de PGBL (R\$ 1.250,00), cujos resultados serão apresentados a seguir, e o teto da previdência vigente (R\$ 4.159,00).

Quadro 6 – RGPS – Aplicação do fator previdenciário

| PERFIL                                                | Média Salarial de contribuição R\$<br>1.250,00 |             | Média Salarial de contribuição R\$<br>4.159,00 |             |
|-------------------------------------------------------|------------------------------------------------|-------------|------------------------------------------------|-------------|
| Homem, 53<br>anos de idade e<br>35 de<br>contribuição | Alíquota de contribuição                       | 9,00%       | Alíquota de contribuição                       | 11,00%      |
|                                                       | Valor da Contribuição (V)                      | 112,50      | Valor da Contribuição (V)                      | 457,49      |
|                                                       | Fator Previdenciário (F)                       | 0,665174847 | Fator Previdenciário (F)                       | 0,665174847 |
|                                                       | Valor do Benefício (V x F)                     | 831,47      | Valor do Benefício (V x F)                     | 2.766,46    |
| Homem, 60<br>anos de idade e<br>30 de<br>contribuição | Alíquota de contribuição                       | 9,00%       | Alíquota de contribuição                       | 11,00%      |
|                                                       | Valor da Contribuição (V)                      | 112,50      | Valor da Contribuição (V)                      | 457,49      |
|                                                       | Fator Previdenciário (F)                       | 0,741474652 | Fator Previdenciário (F)                       | 0,741474652 |
|                                                       | Valor do Benefício (V x F)                     | 926,84      | Valor do Benefício (V x F)                     | 3.083,79    |
| Homem, 60<br>anos de idade e<br>42 de<br>contribuição | Alíquota de contribuição                       | 9,00%       | Alíquota de contribuição                       | 11,00%      |
|                                                       | Valor da Contribuição (V)                      | 112,50      | Valor da Contribuição (V)                      | 457,49      |
|                                                       | Fator Previdenciário (F)                       | 1,060873726 | Fator Previdenciário (F)                       | 1,060873726 |
|                                                       | Valor do Benefício (V x F)                     | 1.326,09    | Valor do Benefício (V x F)                     | 4.159,00    |
| Homem, 65<br>anos de idade e<br>35 de<br>contribuição | Alíquota de contribuição                       | 9,00%       | Alíquota de contribuição                       | 11,00%      |
|                                                       | Valor da Contribuição (V)                      | 112,50      | Valor da Contribuição (V)                      | 457,49      |
|                                                       | Fator Previdenciário (F)                       | 1,085793417 | Fator Previdenciário (F)                       | 1,085793417 |
|                                                       | Valor do Benefício (V x F)                     | 1.357,24    | Valor do Benefício (V x F)                     | 4.159,00    |
| Homem, 65<br>anos de idade e<br>47 de<br>contribuição | Alíquota de contribuição                       | 9,00%       | Alíquota de contribuição                       | 11,00%      |
|                                                       | Valor da Contribuição (V)                      | 112,50      | Valor da Contribuição (V)                      | 457,49      |
|                                                       | Fator Previdenciário (F)                       | 1,488909935 | Fator Previdenciário (F)                       | 1,488909935 |
|                                                       | Valor do Benefício (V x F)                     | 1.861,14    | Valor do Benefício (V x F)                     | 4.159,00    |

Fonte: O Autor (2013)

Primeiramente, vamos fazer uma analogia entre o maior e menor salário de contribuição da tabela e tomemos como exemplo o primeiro perfil (Homem, 53 anos de idade e 35 de contribuição). A proporção entre as contribuições é de 4,067, mas entre o valor do benefício, essa proporção diminui para 3,3272.

Essa diferença é resultado da aplicação da alíquota de 0,31 na fórmula do fator previdenciário, como já falamos acima, e se acentua com o aumento da diferença entre os salários, beneficiando o trabalhador de menor renda.

O segundo foco do resultado, é quanto à impactação real do fator previdenciário sobre o valor do benefício. Na análise da tabela acima, temos a comparação entre o trabalhador que inicia sua vida laborativa mais jovem, aos 18 anos, e aquele que inicia mais tardiamente, aos 30 anos. Como podemos ver na tabela, a idade da aposentadoria tem relevância maior que o próprio tempo de contribuição. Por exemplo, um homem aos 60 anos de idade e 42 anos de contribuição tem benefício menor que um homem aos 65 anos de idade e 35 de contribuição, embora o primeiro tenha contribuído sete anos a mais que o segundo. Esse fato é resultado da expectativa de sobrevida aplicada sobre o fator previdenciário que, como denominador da fórmula, reduz o valor do benefício.

A tabela também nos mostra que, antes dos 60 anos, ainda que com tempo de contribuição de 35 anos, a perda com o fator previdenciário é expressiva. Um homem aos 53 anos de idade e 35 anos de contribuição tem um fator previdenciário sobre o seu salário de contribuição de 0,6652, ou seja, uma redução de 33,48% no valor do seu benefício.

Entretanto, como nos lembra PITA, Marina (2011):

"Em geral, um aposentado consegue manter o mesmo padrão de vida se receber 70% da renda atual, já tendo adquirido casa própria e criado os filhos, segundo levantamento da Fenaprevi."

A análise da tabela do fator previdenciário nos leva a concluir que a partir dos 60 anos de idade e 40 anos de contribuição não há perda no valor do benefício pela incidência do Fator. Acima dessa idade, progressivamente, o tempo de contribuição

incidência do Fator. Acima dessa idade, progressivamente, o tempo de contribuição necessário para que não haja prejuízos vai sendo reduzido. O fator previdenciário igual a 1,000 combina a idade de 66 anos com o tempo de contribuição de 31 anos.

Como conclui NOLASCO, Lincoln (2012):

"O móvel da instituição do fator previdenciário é a estimulação da permanência dos segurados em atividade formal, retardando a sua aposentadoria para que não tenham decréscimos no benefício. O retardamento das aposentadorias naturalmente aliviará as contas do regime geral. Com efeito, o grande número de aposentadorias precoces, antes dos 50 anos, ao lado do significativo aumento da expectativa de vida nas últimas décadas, foram aceleradores da crise do sistema, pois o tempo de recebimento do benefício em muitos casos era superior ao tempo de contribuição, problema agravado, em certos casos, pelo cômputo de períodos de tempo não-contributivos, tais como o tempo de serviço rural."

Em contrapartida, quanto maior a idade e o tempo de contribuição, o que significa por outro lado menor expectativa de sobrevida, maior vantagem na aplicação do fator previdenciário. Quem opta por permanecer em atividade por mais tempo, ou consegue conciliar seus objetivos pessoais com uma atividade remunerada, pode ter multiplicado o valor do seu benefício. Aos 70 anos de idade e 50 anos de contribuição o fator previdenciário é de 2,023. Lembrando que, independente da aplicação do Fator, o valor do benefício não poderá ultrapassar o teto previdenciário.

Como bem recorda PITA, Marina (2011):

"O sistema de previdência nacional foi pensado para dar garantias mínimas de vida às pessoas quando se aposentam. Assim, a possibilidade de renda futura que pode proporcionar ao segurado é limitada por um teto. Para quem pretende complementar a aposentadoria pelo sistema público com uma renda extra, uma das opções é fazer um plano de previdência privada."

Dentro de cada uma das opções de previdência complementar, o mercado oferece inúmeras opções de personalização ao cliente. Como por exemplo, a forma de contribuição mensal ou por aporte, renda mensal vitalícia, temporária ou por prazo determinado, renda reversível ao beneficiário, cônjuge e dependentes,

pecúlio, dentre outros. E, cada opção do cliente por um benefício extra onera o valor necessário da contribuição ou reduz o valor do benefício ao final.

Para muitas empresas no Brasil o acesso à previdência complementar é oferecido como ganho indireto aos seus empregados. Com isso, a contribuição necessária à complementação ou garantia do benefício é subsidiada pelos próprios empregadores. Mas, de forma geral, é o próprio indivíduo que arca com o custo necessário a esse objetivo.

Na previdência social, onde todos os benefícios e custeio estão definidos por lei, existe uma base maior de financiamento, que é formada pelos empregadores, empresas e sociedade em geral. Como consequência, o trabalhador necessita financiar apenas parte do que recebe da previdência como benefício previdenciário.

PEIXOTO, Filipe Leite (2013) resume assim essa diferença entre os sistemas para o trabalhador brasileiro:

"Por fim, é importante lembrar que os benefícios da previdência social podem ser classificados em benefícios programados e não programados (ou de risco). O primeiro cobre aquele evento que o trabalhador pode prever quando irá acontecer, inclusive qual valor estimado do benefício, como, por exemplo, a aposentadoria por idade. O Segundo tem a finalidade de cobrir os eventos não planejados ou riscos sociais. Entre esses, incluem-se: auxílio-doença, aposentadoria por invalidez, salário-maternidade, auxílio-reclusão e pensão por morte. Portanto, são cinco benefícios contra situações de risco oferecidos pela previdência social, além da própria aposentadoria. Certamente, se um trabalhador fosse contratar esse amplo escopo de proteção no mercado privado de seguros, teria que desembolsar um valor considerável."

Em razão do que foi exposto, para efeito de estudo e comparação de dados, embora se enfatize a proteção social da previdência pública, consideramos a contratação da previdência complementar tendo como pressupostos:

- 1) Contribuição mensal no mesmo valor pago à previdência social, na qualidade de trabalhador com carteira assinada, na modalidade de contribuição definida;
- 2) Renda vitalícia, a mesma oferecia pelo RGPS;
- 3) Perfil conservador dos rendimentos, de forma a expressar um valor mais factível dos benefícios;
- 4) Nenhum outro benefício contratado além da aposentadoria; e,

### 5) Regime de tributação regressiva.

O resultado está apresentado na tabela abaixo, onde é feita a comparação entre os valores de benefício pagos pelo RGPS e pelos planos PGBL e VGBL, tendo sido utilizados os mesmos perfis considerados na tabela anterior, relativos ao fator previdenciário.

Quadro 7 – Comparativo entre os valores de benefício pagos pelo RGPS e a Previdência Complementar

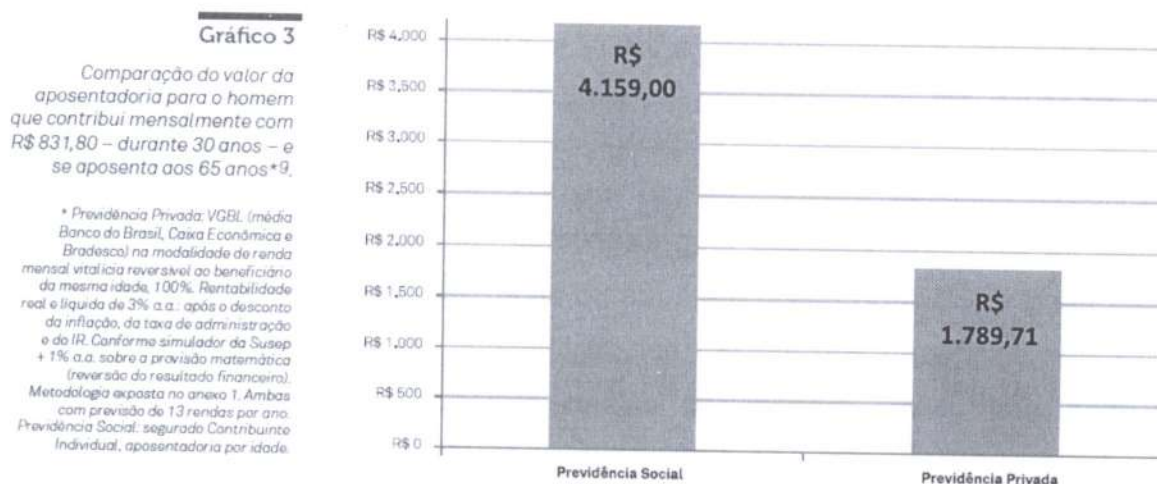
| PERFIL                                       | CONTRIB/BENEFÍCIO     | RGPS     | PGBL     | VGBL     |
|----------------------------------------------|-----------------------|----------|----------|----------|
| Homem, 53 anos de idade e 35 de contribuição | Valor da Contribuição | 112,50   | 112,50   | 112,50   |
|                                              | Valor do Benefício    | 831,47   | 359,31   | 371,45   |
|                                              | Valor da Contribuição | 457,49   | 457,49   | 457,49   |
|                                              | Valor do Benefício    | 2.766,46 | 1.474,72 | 1.524,72 |
| Homem, 60 anos de idade e 30 de contribuição | Valor da Contribuição | 112,50   | 112,50   | 112,50   |
|                                              | Valor do Benefício    | 926,84   | 315,34   | 328,21   |
|                                              | Valor da Contribuição | 457,49   | 457,49   | 457,49   |
|                                              | Valor do Benefício    | 3.083,79 | 1.294,89 | 1.347,92 |
| Homem, 60 anos de idade e 42 de contribuição | Valor da Contribuição | 112,50   | 112,50   | 112,50   |
|                                              | Valor do Benefício    | 1.326,09 | 702,98   | 721,07   |
|                                              | Valor da Contribuição | 457,49   | 457,49   | 457,49   |
|                                              | Valor do Benefício    | 4.159,00 | 2.883,99 | 2.958,34 |
| Homem, 65 anos de idade e 35 de contribuição | Valor da Contribuição | 112,50   | 112,50   | 112,50   |
|                                              | Valor do Benefício    | 1.357,24 | 529,86   | 547,77   |
|                                              | Valor da Contribuição | 457,49   | 457,49   | 457,49   |
|                                              | Valor do Benefício    | 4.159,00 | 2.174,72 | 2.248,46 |
| Homem, 65 anos de idade e 47 de contribuição | Valor da Contribuição | 112,50   | 112,50   | 112,50   |
|                                              | Valor do Benefício    | 1.861,14 | 1.147,72 | 1.171,87 |
|                                              | Valor da Contribuição | 457,49   | 457,49   | 457,49   |
|                                              | Valor do Benefício    | 4.159,00 | 4.707,56 | 4.806,70 |

Fonte: Autor (RGPS) / Banco Bradesco S/A (PGBL/VGBL)

Disponível em: <http://www.bradescoprevidencia.com.br/PersonalPrev/index.asp>

Conforme os números apresentados na tabela acima, vimos que as garantias legais dadas aos segurados da previdência social, ainda que considerado os decréscimos provocados pelo fator previdenciário, garantem um valor de benefício superior aos oferecidos na previdência complementar para a maioria dos cenários propostos. As razões para as diferenças já foram colocadas ao longo da análise.

Esse resultado vai ao encontro do que foi apresentado no estudo elaborado por PEIXOTO, Filipe Leite (2013), sobre as vantagens da Previdência Social sobre a Previdência Complementar, conforme demonstra o gráfico abaixo:



Fonte: PEIXOTO, Filipe Leite (2013). Vantagem Econômica do Regime Geral de Previdência Social  
Disponível em: <http://blog.previdencia.gov.br/wp-content/uploads/2013/06/Informe-maio-2013.pdf>

Na conclusão de PEIXOTO, Filipe Leite (2013):

"Nas condições do gráfico acima, o trabalhador que investisse apenas na previdência privada aberta teria um saldo acumulado, já descontada a inflação, de R\$ 481.742,24. A partir desse valor, ele receberia mensalmente R\$ 1.789,71 - com reversão ao beneficiário indicado (100%) após seu falecimento. Ele, em média viveria mais 193 meses, e sua esposa (beneficiária indicada), mais 227 meses, uma vez que ambos têm 65 anos de idade no momento da aposentadoria, conforme a simulação. Entretanto, se os segurados vivessem além da expectativa, o benefício continuaria sendo pago, pois a modalidade escolhida foi a renda vitalícia reversível.<sup>4n</sup>

Outro dado demonstrado na tabela é que, assim como na previdência social, a idade e expectativa de sobrevida são fatores preponderantes no cálculo do salário de benefício na previdência complementar.

<sup>4</sup> PEIXOTO, Filipe Leite (2013) trabalhou para a previdência privada com a modalidade Renda mensal vitalícia reversível ao beneficiário indicado porque, em sua opinião, é a que mais se assemelha ao benefício da previdência social, por isso, sendo utilizada como referência. Os valores de contribuição levam em conta o contribuinte individual, com salário de contribuição igual ao teto do INSS e que se aposenta por tempo de contribuição.

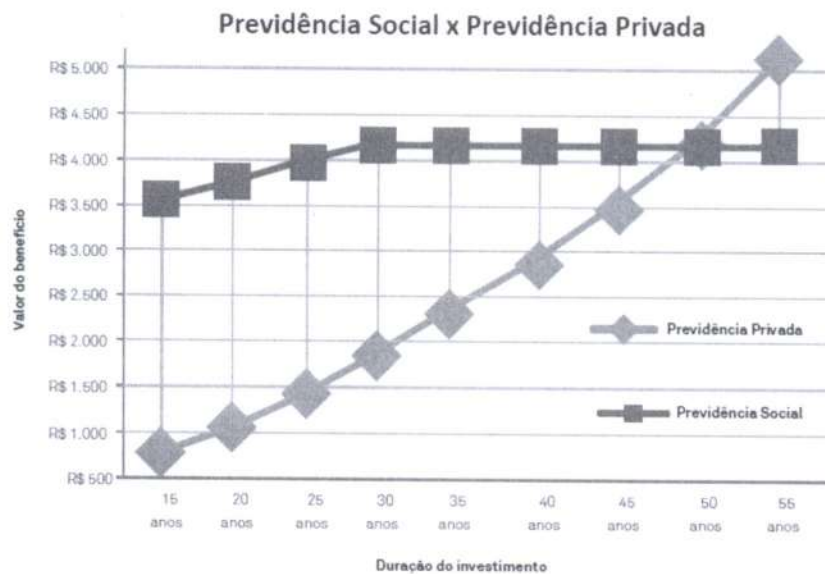
Tomemos como exemplo o homem de 53 anos de idade e 35 anos de contribuição e o homem com o mesmo tempo de contribuição, mas 65 anos de idade. O período aquisitivo é o mesmo (35 anos) e os valores de contribuição também. Mas, enquanto que para o homem de 53 anos, com contribuição de R\$ 457,49, o valor do benefício no PGBL e VGBL é, respectivamente, de R\$ 1.474,72 e R\$ 1.524,72, para o homem de 65 anos, essa renda é de R\$ 2.174,72 e R\$ 2.248,46, ou seja, 47,00% maior.

Por fim, a comparação nos demonstra que, especialmente para as maiores faixas de renda, que estejam próximas ou superem o teto do INSS, a partir dos 65 anos de idade e 49 anos de contribuição, os valores dos benefícios pagos pela previdência complementar superam os da previdência social. Isto pode ser justificado por vários fatores, entre os quais:

- 1) O teto da previdência para o salário de contribuição é também o teto para o valor do benefício. Assim, embora o fator previdenciário seja superior a 1, o benefício estará limitado, fato que não ocorre na previdência complementar;
- 2) Os benefícios da previdência social são remunerados para manter o poder aquisitivo do segurado, ou seja, repor a inflação. Na previdência complementar a remuneração do capital investido está definida no contrato e permite ganhos de mercado, o que facilita o acúmulo de capital;
- 3) Os planos de previdência complementar operam pelo regime de capitalização, o capital investido pelo trabalhador está vinculado a ele próprio, permitindo o investimento constante da reserva e, por conseguinte, o permanente ganho de capital.

É importante lembrar ainda que na Previdência Social a idade mínima do contribuinte deve ser de 16 anos, na qualidade de segurado facultativo. Na previdência complementar inexistente idade mínima para a adesão, o que permite a extensão do período de contribuição e, por consequência, a possibilidade de aumento da reserva a ser constituída.

O gráfico abaixo demonstra a comparação entre o RGPS e a previdência complementar, em razão do tempo de contribuição.

**Gráfico 4**

Comparação do valor da aposentadoria para o homem que contribui mensalmente com R\$ 831,80 – conforme o tempo de contribuição – e se aposenta aos 65 anos\*.

\* Previdência privada: VGBL (média Banco do Brasil, Caixa Econômica e Bradesco) na modalidade de renda mensal vitalícia reversível ao beneficiário da mesma idade, 100%. Rentabilidade real e líquida de 3% a.a.; após o desconto da inflação, da taxa de administração e do IR. Conforme simulador da Susep + 1% a.a. sobre a provisão matemática (reversão do resultado financeiro). Metodologia exposta no anexo 1. Ambas com previsão de 13 rendas por ano. Previdência Social: seguradora Contribuinte Individual, aposentadoria por idade.

Fonte: PEIXOTO, Filipe Leite (2013). Vantagem Econômica do Regime Geral de Previdência Social

Disponível em: <http://blog.previdencia.gov.br/wp-content/uploads/2013/06/Informe-maio-2013.pdf>

Contudo, importante registrar as palavras de PITA, Marina (2011), quanto à necessidade de prevenção aos riscos, dentro do tempo disponível para a utilização dos recursos investidos na previdência complementar e no perfil do investidor:

“Assim como qualquer investimento futuro, apostar em previdência privada implica em riscos, mesmo que baixos. O primeiro deles diz respeito ao risco de baixa rentabilidade. Há planos de previdência privada que aplicam em renda fixa, mais segura, e outros em renda variável, mais arriscada, mas que pode trazer retornos melhores.”

Como meio de prevenir e minimizar riscos, os especialistas orientam a manutenção do controle dos valores investidos e das reservas, além da revisão periódica dos objetivos propostos, de forma a adequar o plano de previdência complementar ao padrão econômico do investidor e à sua própria evolução patrimonial e perspectivas de futuro.

Para o trabalhador, verificam-se então duas situações distintas de atuação. Na previdência social, por força do caráter legal que a reveste, o contribuinte é submetido às suas regras de custeio e concessão dos benefícios. Por um lado, isso o obriga a fazer parte do sistema e custeá-lo, mas também lhe dá garantias legais de acesso aos benefícios e proteção à sua renda, enquanto vinculado ao regime.

Quanto à previdência complementar, de caráter facultativo, o cliente da instituição financeira é que deve, de acordo com os seus objetivos, buscar o melhor modelo de benefício disponível para atender às suas necessidades. Nesse sistema, embora o trabalhador tenha a liberdade de optar pelas condições que melhor lhe aprouver, também caberá somente a ele a responsabilidade pelas decisões que houver tomado.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve por objetivo analisar, através de pesquisas bibliográfica, descritiva e exploratória, os modelos de previdência oficial e complementar do Brasil e, através de análise comparativa, identificar fatores positivos e negativos em ambas. Para isso, foram feitas simulações confrontando os dois modelos de previdência e apresentados dados numéricos e analíticos dessa comparação.

Como resultado, vimos que a proteção social vigente no Brasil hoje, através do Regime Geral de Previdência Social – RGPS cumpre o previsto nas regras do artigo 201 da Constituição Federal, garantindo a renda do trabalhador que possui salário de contribuição menor que o teto previdenciário, atualmente em R\$ 4.159,00, o que compreende a imensa maioria dos trabalhadores brasileiros, cuja média salarial é de R\$ 1.792,61.

Além da previdência social, também é possível planejar a aposentadoria participando de um dos planos de previdência complementar disponíveis no mercado através das instituições financeiras e seguradoras. Esse sistema conta com as garantias constitucionais previstas no artigo 202 da Constituição Federal, cuja regulamentação compete ao Ministério da Fazenda, através do CNSP, e é fiscalizado pelo SUSEP. É um setor que já movimenta mais de 350 bilhões de reais (Fonte: FENAPREVI); uma garantia excedente aos que decidem aderir à previdência complementar.

Os dados apresentados ao longo desta pesquisa ainda comprovam a viabilidade econômica dos planos de previdência para o participante, em maior ou

menor percentual. Interessante notar que, considerados os 35 anos de contribuição previstos para ter direito ao benefício de aposentadoria no INSS e um mesmo valor de contribuição, a previdência social garante um retorno maior ao beneficiário quando comparada à previdência complementar, consideradas as mesmas premissas.

Donde se conclui que a previdência social é sim uma garantia ao trabalhador.

Por outro lado, quando se aumenta o tempo de contribuição para mais de 45 anos e idade acima dos 65 anos o valor do benefício previsto na previdência complementar supera o concedido pelo INSS, principalmente para os que possuem salário de contribuição médio próximo ao valor do teto previdenciário.

Por isso, para os que ganham abaixo do teto previdenciário, a previdência complementar é uma opção. Porém, para aqueles que recebem acima desse valor ela se torna necessária, mas como uma alternativa viável de complementação da renda e formação de patrimônio, ressalvados os riscos a ela inerentes. Embora, como vimos, eles possam ser minimizados de acordo com o perfil do investidor e a escolha da modalidade de investimentos do plano de benefícios.

Outro fato demonstrado nesta pesquisa diz respeito à manutenção da renda do aposentado, conforme previsão constitucional, inclusive para aqueles que possuem benefício superior ao salário mínimo. Desde 1995, o aumento real do valor dos benefícios foi de 121,76%, para os que ganham salário mínimo, e de 25,25%, para os que ganham acima desse valor.

Esses resultados apresentados são relevantes porque a sociedade brasileira está envelhecendo. A previsão é de que seremos um país de idosos por volta de 2050, quando serão 63 milhões de idosos numa população de 233 milhões de pessoas. Além disso, há um aumento consistente da expectativa de vida do brasileiro, atualmente em 73,76 anos.

Nesse cenário, mais do que pensar a previdência como uma questão de política pública, é preciso pensá-la como uma necessidade e um objetivo de cada um.

Mas, ainda que a analisemos sob a ótica da sociedade, temos subsídios para promover a cultura previdenciária. Isto porque a renda dos beneficiários da previdência social é reinvestida através do seu próprio consumo e novos investimentos, gerando emprego e renda para os trabalhadores ativos e impostos para os poderes públicos em todos os níveis da federação. Em muitos municípios é a renda desses brasileiros idosos que sustentam a economia local e as novas gerações de cidadãos. Ou seja, o benefício não é só para o contribuinte, mas para a coletividade.

Ressalvada a importância individual de um plano de previdência complementar para o trabalhador, vimos que o volume de recursos captados pelas instituições é investido no mercado financeiro através da bolsa de valores e bancos oficiais. Dessa forma, além de contribuir com a poupança interna, os recursos captados pelos instituidores da previdência privada ainda financiam o setor produtivo, gerando um ciclo virtuoso através do crescimento das empresas, geração de empregos e avanço econômico do país.

Por tudo exposto, podemos concluir que o sistema previdenciário brasileiro, formado pela previdência oficial e previdência complementar, apesar das peculiaridades e objetivos que definem cada uma, é um importante instrumento à disposição da população na garantia da renda na velhice e realização de projetos de vida.

Do ponto de vista acadêmico e científico, como continuação da presente análise, propomos uma abordagem das implicações sociais do investimento desses proventos e recursos da previdência complementar. Isto é, uma pesquisa que examine o resultado econômico e social da aplicação dos recursos oriundos dos aposentados em novos empreendimentos ou, propriamente, o efeito desses recursos sobre a economia e a sociedade.

Muitos são os estudos que abordam essa nova formação social que convive com mais idosos e por muito mais tempo. As análises econômicas vêm se debruçando sobre esse novo nicho de mercado como fonte de riquezas e oportunidade de negócios.

Essa perspectiva pode-nos conduzir a um novo olhar sobre a aposentadoria, não como uma despesa para o Estado, mas como um novo modelo econômico e social do país. Dessa forma, podemos explorar o potencial intelectual e físico dessa geração que se prepara para a aposentadoria como uma nova etapa de vida, convertendo-os em benefício para toda a sociedade,

E é a partir da divulgação das informações e dados relativos à previdência, como os aqui apresentados, e ao estudo dessa nova conjuntura econômica e social e seus reflexos, que iremos fomentar a cultura previdenciária no Brasil como compromisso do governo, da sociedade e, principalmente, de cada brasileiro.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BAARS, Renata. **Política de Reajuste dos Benefícios Previdenciários Acima de um Salário Mínimo**. 2010. 12 f. Artigo publicado na Biblioteca Digital da Câmara dos Deputados, Brasília, janeiro de 2010. Disponível em: [http://bd.camara.gov.br/bd/bitstream/handle/bdcamara/3144/politica\\_reajuste\\_baars.pdf?sequence=3](http://bd.camara.gov.br/bd/bitstream/handle/bdcamara/3144/politica_reajuste_baars.pdf?sequence=3). Acesso em 03 de setembro de 2013.

BRADESCO S/A. Disponível em:

<http://www.bradesco.com.br/html/classic/index.shtm> Acesso em 30 de agosto 2013.

DEBIASE, Cristiano Minuzzi. O Mercado de Previdência Privada no Brasil: Análise das Melhores Alternativas de Investimento Previdenciário. **Revista de Ciências da Administração**. V.6, n. 12, jul./dez 2004.

Disponível em: <http://www.periodicos.ufsc.br/index.php/adm/article/view/4732>. Acesso em 25 de abril de 2013.

DELGADO, Guilherme C. Avaliando o Fator Previdenciário. Artigo publicado na **Revista Desafios do Desenvolvimento**, IPEA, Ano III, Edição 20, de 9/3/2006 Disponível em:

[http://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com\\_content&view=article&id=797:catid=28&Itemid=23](http://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com_content&view=article&id=797:catid=28&Itemid=23). Acesso em 16 de outubro de 2013.

FENAPREVI – Federação Nacional De Previdência Privada E Vida – Disponível em: <http://www.cnseg.org.br/fenaprevi/estatisticas/> Acesso em 30 de agosto de 2013.

FENASEG – Federação Nacional das Empresas de Seguros Privados e de Capitalização. Disponível em: <http://www.fenaseg.org.br> Acesso em 31 de agosto 2013.

GARCIA, Enner Sebastião. **Análise Evolutiva do Mercado de Previdência Complementar Aberta Brasileiro entre 2000 e 2010**. 2010. 38 f. Monografia (Bacharelado em Administração)—Universidade de Brasília, Brasília, 2010.

Disponível em: <http://bdm.bce.unb.br/handle/10483/2808>. Acesso em 25 de abril de 2013.

LUQUET, Mara. **Guia valor econômico de aposentadoria**. São Paulo: Globo, 2001.

MARTINS, Leandro. **Desvantagens dos planos de previdência privada**. Artigo publicado no site "GuiaInvest", em 05 de dezembro de 2009. Disponível em:

<http://www.guiainvest.com.br/artigo/texto/default.aspx?artigo=11>. Acesso em 25 de abril de 2013.

NOGUEIRA, Naron Gutierre. **O Equilíbrio Financeiro e Atuarial dos RPPS: de Princípio Constitucional a Política Pública de Estado**. Naron Gutierre Nogueira.

Brasília, MPS, 2012. 336 p. – (Coleção Previdência Social. Série Estudos; v. 34). Disponível em: <[www.previdencia.gov.br](http://www.previdencia.gov.br)>. Acesso em 04 de maio de 2013.

NOLASCO, Lincoln. O fator previdenciário. Artigo publicado na **Revista Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XV, nº 105, outubro de 2012. Disponível em: [http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=12318](http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12318). Acesso em 03 de outubro de 2013.

PAIXÃO, Leonardo André. **A previdência complementar fechada: uma visão geral**. Brasília, setembro de 2006. Disponível em: <[http://www.previdencia.gov.br/arquivos/office/3\\_081014-111321-983.pdf](http://www.previdencia.gov.br/arquivos/office/3_081014-111321-983.pdf)>. Acesso em 16 de outubro de 2013.

PEIXOTO, Filipe Leite. **Vantagem Econômica do Regime Geral de Previdência Social**. Artigo publicado no Informe de Previdência Social, Volume 25, Número 5, de maio de 2013. Disponível em: <http://blog.previdencia.gov.br/wp-content/uploads/2013/06/Informe-maio-2013.pdf>. Acesso em 21 de agosto de 2013.

PINHEIRO, Ricardo Pena. Previdência Complementar no Brasil: história, evolução e desafios. Artigo publicado na **Revista Fundos de Pensão**, da Abrapp/ICSS/Sindapp, Ano XXVII, Número 340, de maio/2008, p. 13-15. Disponível em: <[http://inss.gov.br/arquivos/office/3\\_081014-105451-757.pdf](http://inss.gov.br/arquivos/office/3_081014-105451-757.pdf)>. Acesso em 21 de agosto de 2013.

PITA, Marina. **Confira as vantagens de ter um plano de previdência privada**. Artigo publicado na seção Economia, de 11 de março de 2011. Disponível em: <http://economia.terra.com.br/confira-as-vantagens-de-ter-um-plano-de-previdencia-privada,351882fd208da310VgnCLD200000bbcceb0aRCRD.html>. Acesso em 10 de setembro de 2013.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. 23. ed. rev. e atual. São Paulo: Cortez, 2007.

SILVA, Bárbara. **Novo fator previdenciário entra em vigor e reduz ainda mais as aposentadorias**. Artigo disponível em: <<http://www.sinprocampinas.org.br/?q=node/6371>> Acesso em 10/09/2013.

SILVA, Regina Rodrigues de Almeida. **Planejamento Financeiro Como Fator Determinante Para Uma Aposentadoria Tranquila**. 2011. 63 f. Monografia (Pós-Graduação - Finanças e Gestão Corporativa) – Universidade Candido Mendes – Instituto A Vez Do Mestre, 2011. Disponível em: [http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias\\_publicadas/T206845.pdf](http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/T206845.pdf) Acesso em 21 de ago. de 2013.

SUSEP – Superintendência de Seguros Privados. <<http://www.susep.gov.br>> Acesso em 31 de agosto de 2013.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2004. Disponível em: <http://www.cnseg.org.br/fenaprevi/estatisticas/> Acesso em 25 de abril de 2013.