

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS ECONÔMICAS

Os Benefícios na Adesão a um Fundo de Pensão – O Caso ELOS

Monografia submetida ao Departamento de Ciências Econômicas para obtenção de carga horária na disciplina CNM 5420 - Monografia.

Por Leomara Paganelli

Orientador: Prof. Álvaro Dezidério da Luz

Área de Pesquisa: Ciências Econômicas

Palavras - Chaves:

1. Previdência Social
2. Previdência Complementar
3. Fundos de Pensão

Florianópolis, Junho de 2005

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS ECONÔMICAS

A Banca Examinadora resolveu atribuir a nota ao aluno
..... na
disciplina CNM 5420 - Monografia, pela apresentação deste trabalho.

Banca Examinadora:

Prof. Álvaro Dezidério da Luz
Presidente

Profª Elizabete Simão Flausino
Membro

Prof. Felipe Amin Filomeno
Membro

EPÍGRAFE

“A felicidade não está em viver; mas em saber viver. Não vive mais o que mais vive, mais o que melhor vive, porque a vida não mede o tempo, mas o emprego que dela fazemos”.

AGRADECIMENTOS

A Deus, por me auxiliar a seguir sempre em frente, com determinação e confiança no alcance de meus objetivos.

À minha mãe Mariza e minha avó Gemma pelo incentivo na vida, pela compreensão, pelo amor e principalmente pela educação concedida. Se hoje chego até aqui, muito devo a essas duas pessoas maravilhosas que deram tudo o que podiam de si para me proporcionar uma vida digna.

Ao meu amor Anthony Michelotto pela paciência, pelas palavras duras mas necessárias nos momentos difíceis, pelo carinho, afeto e companheirismo.

A toda equipe da ELOS pela ajuda na coleta de materiais que foram significativos para o desenvolvimento do presente trabalho.

Agradeço também aos amigos virtuais André, Maria Eliete, Jussimara e Mauricio pelos materiais encaminhados através de e-mails e correio, pela disposição em me auxiliar caso necessário.

Ao meu orientador que através de suas palavras de incentivo me fizeram agarrar a causa dos Fundos de Pensão com mais determinação, garra e confiança.

Enfim, a todos que de alguma maneira contribuíram não apenas para o desenvolvimento deste trabalho, mas que diariamente estão presentes na minha vida de alguma maneira e que com seus atos e palavras construtivas me ajudam a conquistar minhas metas e objetivos.

SUMÁRIO

LISTA DE TABELAS	ix
LISTA DE GRÁFICOS	xi
LISTA DE FIGURAS	xii
RESUMO	xiii
1 INTRODUÇÃO	1
1.1 JUSTIFICATIVA	1
1.2 PROBLEMA	3
1.3 OBJETIVOS	4
1.3.1 Geral	4
1.3.2 Específicos	4
1.4 METODOLOGIA DE PESQUISA	5
1.4.1 Natureza da Pesquisa	5
1.4.2 Caracterização da Pesquisa	5
1.4.3 Delimitação da Pesquisa	6
1.4.4 Técnica de Coleta de Dados	6
1.4.5 Técnica de Análise de Dados	7
2 A PREVIDÊNCIA SOCIAL	8
2.1 Conceito de Previdência Social	8
2.2 Histórico – Previdência Social	9
2.3 A Previdência Social No Brasil	12
2.3.1 Antecedentes	12
2.3.2 O Marco Inicial da Previdência Social no Brasil	14

2.4	O Desequilíbrio Previdenciário No Brasil	16
2.5	O Problema Fiscal	24
2.6	Previdência Do Setor Público: Impacto E Desequilíbrio.....	25
2.7	A Reforma.....	26
2.8	O Custo-Benefício Da Previdência Social	30
2.8.1	O Custeio da Previdência.....	30
2.8.2	Aspectos Gerais	31
2.8.3	O Custo para o Empregado	32
2.8.4	Os Benefícios Previdenciários	33
2.8.4.1	Cálculo do Salário de Benefício	35
2.8.5	Outros Benefícios: Empréstimos para aposentados e pensionistas	38
3	A PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR	40
3.1	Introdução	40
3.2	Histórico – Previdência Complementar	41
3.3	A Evolução da Consciência Previdenciária	44
3.4	As Entidades Abertas de Previdência Complementar	48
3.5	As Entidades Fechadas de Previdência Complementar.....	49
3.5.1	Vantagens oferecidas pelos Fundos de Pensão	51
3.5.2	Planos de Benefícios.....	52
3.5.3	A Avaliação Atuarial	54
3.5.4	As Reservas Matemáticas	57
3.5.5	A Aplicação dos Recursos Financeiros	58
3.6	Custeio do Plano.....	59
3.7	O Crescimento dos Fundos de Pensão.....	60

4 A ELOS – FUNDAÇÃO ELETROSUL DE PREVIDENCIA E ASS.

SOCIAL.....	65
4.1 Histórico ELOS	65
4.2 Aspectos Gerais	67
4.3 O Papel da ELOS.....	69
4.4 Adesão a ELOS	72
4.5 Pagamento de Jóia	72
4.6 O Salário Real de Contribuição.....	73
4.7 Restituição de Contribuições.....	73
4.8 O Plano de Benefício Definido - BD.....	73
4.9 Plano de Custeio - BD	74
4.10 O Plano de Benefícios.....	75
4.11 Participantes ELOS.....	76
4.12 Critérios gerais para aposentadoria.....	78
4.13 Evolução da Folha de Benefícios de Renda Continuada	83
4.14 Outros Benefícios	84
4.14.1 Empréstimos.....	85
4.14.2 Seguros de Vida.....	85
4.14.3 Auxílio-Funeral por Morte de Dependente.....	86
4.15 ELOSAÚDE.....	86
4.15.1 O Custo dos Planos – Tabelas Comparativas.....	87
4.16 Parecer Atuarial	88
4.17 Plano de Contribuição Definida - CD.....	89
4.17.1 Custeio do Plano CD	90
4.18 Plano Misto de Benefícios Previdenciários	90

5	CONCLUSÃO	92
	FONTES BIBLIOGRÁFICAS	95
	GLOSSÁRIO	99

TABELAS

Tabela 1 Expectativa de Vida.....	17
Tabela 2 Homens ou Mulheres: Quem vive mais?.....	18
Tabela 3 Expectativa de Sobrevida por Idade.....	19
Tabela 4 PIB: Taxas médias anuais de crescimento.....	23
Tabela 5 Déficit Previdenciário.....	24
Tabela 6 Evolução da Folha de Benefícios de Renda Continuada.....	26
Tabela 7 Contribuição INSS.....	32
Tabela 8 Exemplos Contribuição INSS.....	32
Tabela 9 Aposentadoria no INSS.....	37
Tabela10 Empréstimo Consignado.....	39
Tabela11 Evolução do contingente de trabalhadores informais na população urbana.....	46
Tabela12 Evolução do contingente de trabalhadores formais na população urbana.....	47
Tabela13 Evolução da Previdência Privada Aberta no Brasil.....	48
Tabela14 Limites Máximos de Investimento.....	58
Tabela15 Quantidade de Entidades Fechadas de Previdência Complementar.....	61
Tabela16 População das entidades Fechadas de Previdência Complementar.....	61
Tabela17 Ativos dos Fundos de Pensão X PIB.....	62
Tabela18 Investimentos ELOS (2003).....	71
Tabela19 Contribuições ELOS.....	74
Tabela20 Exemplo de Contribuição ELOS e INSS.....	74
Tabela21 Participantes Ativos ELOS.....	77
Tabela22 Em Opção.....	77
Tabela23 Aposentados e Pensionistas ELOS.....	77

Tabela24 Vesting	77
Tabela25 Tempo de Serviço / Contribuição INSS e ELOS	79
Tabela26 Cálculo Aposentadoria INSS e ELOS	80
Tabela27 Benefícios Assistenciais.....	84
Tabela28Características PEE e FAP	85
Tabela29 Valores para Titular e Dependentes Diretos	87
Tabela30 Valores para Agregados.....	87
Tabela31ELETROSUL: Situação Financeiro-Atuarial do Plano BD.....	88
Tabela32TRACTEBEL: Situação Financeiro-Atuarial do Plano BD	89

GRÁFICOS

Gráfico1 Distribuição da População por Faixa Etária.....	19
Gráfico2 Participação dos Trabalhadores com carteira assinada na população ocupada.....	21
Gráfico3 Aposentadoria por faixa de Idade.....	23
Gráfico4 Despesas com Benefícios do INSS: 1980/1998.....	24
Gráfico5 Benefícios Máximos de Aposentadoria Concedido pelo INSS	41
Gráfico6 Evolução da População urbana que contribui para a previdência privada	45
Gráfico7 Evolução do percentual da população urbana que contribui.....	46
Gráfico8 Composição do Ativo de investimento EFPC's	59
Gráfico9 Quantidade de entidades fechadas de previdência complementar	60
Gráfico10 Ativos EFPC X PIB.....	62
Gráfico11 Evolução do ativo de investimentos das EFPC's	63
Gráfico12 Evolução das Contribuições e das despesas previdenciais das EFPC's	64
Gráfico13 Evolução dos Investimentos.....	70
Gráfico14 Programa de Investimentos ELOS	70
Gráfico15 Rentabilidade Anual Consolidada	72
Gráfico16 Benefícios de Renda Continuada em Quantidade	76
Gráfico17 Participantes Ativos / Assistidos	78
Gráfico18 Complementação de Benefícios por Faixa de Renda	81
Gráfico19 Distribuição de Benefícios de Renda Continuada em R\$.....	82
Gráfico20 Renda Média na Inatividade por tipo de Benefício	83
Gráfico21 Evolução da Folha de Benefícios de Renda Continuada	83
Gráfico22 Valor médio dos Benefícios de Renda Continuada.....	84
Gráfico23 Quantidade de usuários por tipo de plano.....	88

FIGURAS

Quadro1 Previdência e Assistência Social	8
Quadro2 Reforma da Previdência.....	27
Quadro3 Entidades Abertas X Entidades Fechadas.....	43
Quadro4 Características: Benefício Definido X Contribuição Definida.....	53
Quadro5 Composição do Passivo Atuarial conforme a Portaria MPAS n° 4.858/98.....	57
Quadro6 Histórico ELOS	65

ORGANOGRAMAS

Organograma1 Sistema de Previdência Brasileiro	40
Organograma2 Organograma ELOS.....	68

RESUMO

O Sistema de Previdência Social Brasileiro tem passado por um amplo processo de discussão com relação a sua sustentabilidade. O aumento da expectativa de vida da população, associado à redução da taxa de fecundidade tem levado a um aumento acentuado da população idosa. No Brasil, conforme dados do IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, o percentual de idosos, em relação a população total, terá uma representatividade de 16% em 2030.

Os efeitos de todos os fenômenos demográficos: populações mais velhas, declínio de fecundidade e maior longevidade, provavelmente tornarão inviáveis o Sistema de Previdência Social em regime de Repartição Simples, como foi originalmente concebido. Os gastos públicos terão e estão tendo um aumento tanto com relação aos pagamentos de pensões, como também em desembolsos na área da saúde, entre outros.

A maior longevidade humana impacta de maneira menos dramática nos fundos de pensão em regime de capitalização, principalmente para os planos de contribuição definida.

Nesse sentido, e com a finalidade de complementar os benefícios previdenciários concedidos pela Previdência Oficial é que entra em cena a Previdência Complementar, com o intuito de proporcionar uma melhor qualidade de vida na aposentadoria.

Refletindo sobre essas questões e a fim de proporcionar maiores opções com relação a concessão de Benefícios Previdenciários aos seus participantes, a Fundação ELETROSUL de Previdência e Assistência Social atualmente conta com um Plano de Benefício Definido - BD, estando em fase de implantação do Plano Misto de Benefícios Previdenciários com características de Plano de Contribuição Definida – CD.

Portanto, o objetivo deste trabalho é despertar uma maior consciência previdenciária através de demonstração das vantagens que um fundo de pensão pode proporcionar aos seus empregados. Demonstrar que apesar dos custos para a adesão a um fundo de pensão, os benefícios proporcionados por ele trazem vantagens muito superiores.

CAPÍTULO I – INTRODUÇÃO

1.1 JUSTIFICATIVA

Por muitas vezes é dito no mercado que os fundos de pensão são entidades riquíssimas, que apresentam um volume de capital astronômico e que possuem quantias altíssimas em dinheiro.

Na verdade, os fundos de pensão são entidades fechadas de previdência complementar, sem fins lucrativos e que não possuem R\$ 1,00 sequer. Todos os bilhões de R\$ informados como patrimônio dos fundos de pensão não são das entidades, e sim dos participantes.

A mídia retrata os fundos de pensão como verdadeiros gigantes das finanças e esquece de retratar o papel social que desempenham junto aos seus participantes. Ainda mais em um país como o Brasil, onde a questão social é, sem dúvida, fundamental na vida de qualquer cidadão.

Quando se fala em Plano de Aposentadoria deve vir à cabeça das pessoas um trio de vantagens que o torna atrativo e interessante aos contribuintes. São elas: a garantia de um futuro mais confortável, o benefício fiscal na declaração de IRPF e o estímulo à economia do país através do aumento de poupança interna para investimentos.

A primeira e principal vantagem é com relação à garantia de bem estar futuro do contribuinte, em função de uma acumulação financeira ao longo do tempo de trabalho que no futuro garantirá uma renda adicional à aposentadoria do INSS, que geralmente é insuficiente. Quanto maior o tempo e o valor de contribuições, maior será o valor a ser usufruído no futuro. Portanto, quanto mais jovem começar a contribuir, melhor.

A segunda vantagem é a diminuição do desconto de IRPF sobre o contra cheque mensal. Ela é imediata, portanto, essa vantagem pode ser usufruída no presente. No entanto, em caso de desligamento da patrocinadora e opção de restituição de contribuições por parte do participante, haverá desconto de imposto de renda sobre a reserva matemática.

A classe que mais paga impostos nesse país, proporcionalmente a renda é a classe assalariada. Todo mês, o governo desconta do contracheque de 15% a 27,50% da sua renda

bruta. A única forma legal de o trabalhador assalariado reduzir sua carga tributária é contribuir para um plano de aposentadoria, oferecido pela empresa onde trabalha.

A terceira vantagem seria o impacto dos planos de aposentadoria para a economia brasileira. O Brasil tem uma baixa poupança interna e, sem ela o crescimento econômico e a geração de empregos ficam mais distantes. Os fundos de pensão cumprem exatamente esse papel. Todos os recursos financeiros dos fundos de pensão são canalizados para investimentos no sistema financeiro, nas empresas, no governo e na construção civil. O resultado final de tudo isso é de aumento de renda e geração de empregos.

Na atualidade, o maior desafio das empresas modernas está justamente na responsabilidade com o futuro de seus empregados e dependentes, no equilíbrio entre o econômico-financeiro e social.

O objetivo dos fundos de pensão deve ser a qualidade de vida, a tranquilidade e a segurança na aposentadoria de cada trabalhador.

O bem estar social é condição mais que necessária: é um direito inalienável, ou seja, é um direito do trabalhador ao qual ele não deve renunciar.

Portanto, este trabalho foi realizado a fim de demonstrar os benefícios na adesão a um plano de previdência complementar ao sistema de previdência social (INSS), através de um fundo de pensão que proporciona uma melhor qualidade de vida sócio-econômica tanto na vida laboral quanto na aposentadoria aos participantes que dele fazem parte.

O tema deste trabalho foi escolhido em função da grande importância que os Fundos de Pensão estão tendo na vida dos trabalhadores e no desenvolvimento da economia do País, sendo o mesmo confrontado com outro tema muito atual, que está sempre presente nas discussões em todas as sociedades: a Previdência Social.

1.2 PROBLEMA

Sendo a Previdência Social, fruto da capacidade que as sociedades desenvolveram, ao longo da história, de antever determinado acontecimento que envolva riscos e preparar-se para ele, todas as pessoas deveriam se importar com o assunto, já que todos estão expostos aos acontecimentos da vida.

A Previdência Social auxilia na proteção ao trabalhador contra riscos à saúde (invalidez, morte, doença, etc.), mas principalmente dos efeitos da velhice, provendo recursos para o sustento do trabalhador e da sua família nessa fase da vida.

No entanto, a Previdência Social não é suficiente para oferecer aos cidadãos segurança de uma vida digna ao se aposentar.

De acordo com NISKIER (2003, p. 37), o déficit da Previdência Social chegou a R\$ 70 bilhões, sendo que os empregados do setor privado responderam com menos de R\$ 17 bilhões para amenizar esse montante.

Portanto, as pessoas estão procurando cada vez mais a previdência privada, motivo que vem fazendo com que os fundos de pensão apresentem um crescimento vertiginoso nos últimos anos.

Em 1990, representavam 3,3% do PIB brasileiro; hoje correspondem a 17%. De acordo com a ABRAPP – Associação Brasileira de Entidades Fechadas de Previdência Privada, os ativos dos fundos de pensão tiveram em 2003 um crescimento aproximado de 21% em relação ao ano anterior.

Discussões sobre o tema têm demonstrado que os fundos de pensão hoje são a grande esperança de fomento do crescimento econômico do país.

“Segundo estudo recente, o Brasil possui uma população ocupada de 70,6 milhões na faixa etária entre 16 e 59 anos, sendo que 29,7 milhões são contribuintes do INSS, 4,8 milhões são estatutários (servidores públicos) e 36,1 milhões não são contribuintes. Dos não-contribuintes, há uma população de nove milhões que recebem algum tipo de benefício da previdência, incluindo os rurais. No total 43 milhões de brasileiros estão socialmente desprotegidos.” (MIRANDA, 2004, p.2)

Através de um plano de previdência complementar, os trabalhadores e sua família, têm a possibilidade de contar com um futuro mais tranquilo, abrindo novos horizontes com perspectiva de recebimento de uma boa renda mensal por toda a vida inativa. Não se pode deixar o futuro dos trabalhadores à mercê de imprevistos ou da Previdência Social.

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Gerais:

- Identificar os Benefícios na Adesão a um Plano de Previdência Complementar ao Sistema de Previdência Oficial.

1.3.2 Específicos:

Identificar:

- Importância dos Fundos de Pensão em geral;
- Os Benefícios e Custos de um empregado aposentado somente pela Previdência Social – INSS;
- Os Benefícios e os Custos de um empregado aposentado pela Previdência Social e Previdência Complementar (Fundo de Pensão);
- Realizar estudo de caso na ELOS – Fundação Eletrosul de Previdência e Assistência Social.

1.4 METODOLOGIA DE PESQUISA

“Literalmente, ciência ou estudos dos métodos. Investigação sobre os métodos empregados nas diferentes ciências, seus fundamentos e validade, e sua relação com as teorias científicas. Enquanto método, é o conjunto de processos racionais postos em prática para chegar à verdade. A metodologia é o estudo (análise e descrição) de qualquer método científico”. (Serra Negra & Serra Negra, 2003, p. 209 apud BARRADAS)

De acordo com GIL (2002, p. 31), método pode ser entendido como o caminho para se chegar a um fim. Ou ainda que o método científico pode ser atribuído ao caminho para se chegar à verdade em ciência ou então como o conjunto de procedimentos que ordenam o pensamento, esclarecendo os meios adequados para atingir o conhecimento.

1.4.1 Natureza da Pesquisa

A natureza da pesquisa deste trabalho apresenta um enfoque tanto quantitativo quanto qualitativo.

Conforme MINAYO e SANCHES (1993, p. 247), a investigação qualitativa adequa-se a aprofundar a complexidade dos fenômenos, fatos e processos particulares e específicos de grupos mais ou menos delimitados em extensão e capazes de serem abrangidos intensamente. Já a quantitativa é usada nos estudos descritivos, a fim de procurar descobrir e classificar a relação entre as variáveis, bem como naqueles que investigam a relação de causalidade entre fenômenos.

1.4.2 Caracterização da Pesquisa

Considerando a natureza, as situações e objetivos do presente trabalho, a pesquisa classifica-se como descritiva e exploratória uma vez que permite observar, registrar, analisar e correlacionar fatos ou fenômenos, descrevendo a realidade como ela é.

Descritiva uma vez que de acordo com RICHARDSON (1989), propõe-se a investigar o “que é”, ou seja, a descobrir as características de um fenômeno como tal.

É exploratória, porque desenvolvida “com o objetivo de proporcionar visão geral, de tipo aproximativo, acerca de determinado fato”. (GIL, 1994, p.45). E ainda, de acordo

com VERGARA (1990, p.55), é uma investigação em área onde há pouco conhecimento sistematizado, acumulado.

1.4.3 Delimitação da Pesquisa

“A delimitação do universo consiste em explicitar que pessoas ou coisas e fenômenos serão pesquisados, enumerando suas características comuns”. (LAKATOS, 1991, p. 107)

O universo da presente pesquisa abrange: a Previdência Social Brasileira, os Fundos de Pensão Brasileiros; mais especificamente os Fundos de Pensão associados a ABRAPP e a Fundação ELETROSUL de Previdência e Assistência Social – ELOS.

1.4.4 Técnica de Coleta de Dados

A presente pesquisa foi realizada mediante a utilização de três fontes: a pesquisa bibliográfica e as fontes primárias e secundárias.

Em um primeiro momento, por meio de pesquisa bibliográfica e documental em livros nacionais, revistas especializadas, jornais, Internet, Leis. Através deste material, foi desenvolvido inicialmente um panorama sobre a Previdência Social apresentando seu surgimento, evolução, fatores críticos e o custo-benefício. Em seguida foi trabalhada a questão da Previdência Privada enfocando principalmente os Fundos de Pensão.

Segundo RUIZ (2002), o processo de leitura exploratória, seletiva, reflexiva e interpretativa denomina-se pesquisa bibliográfica sendo que, para o autor, qualquer espécie de pesquisa, independentemente da área, supõe e exige pesquisa bibliográfica prévia, para justificação dos objetivos e para contribuição da própria pesquisa.

Para finalizar, foi desenvolvido através da consulta de Site, Relatórios Anuais e Mensais, jornais informativos e da própria conversa diária com participantes ativos e aposentados, um estudo de caso na Fundação Eletrosul de Previdência e Assistência Social – ELOS, para atingir os objetivos propostos inicialmente.

As fontes primárias consistem nas que fornecem dados não encontrados em nenhuma fonte oficial existente. No caso do presente trabalho foram feitas entrevistas informais com os participantes da ELOS, onde de acordo com LAKATOS (1991), o

entrevistador tem mais liberdade e o entrevistado poderá expressar suas opiniões e sentimentos e as respostas às questões podem ser exploradas mais amplamente.

No caso das fontes secundárias, segundo MATTAR (1996), consistem nas informações fornecidas e que foram coletadas, tabuladas, ordenadas e, às vezes, analisadas, e que estarão registradas em documentos à disposição dos interessados.

1.4.5 Técnica de Análise de Dados

Após passadas as fases de coleta, leitura e seleção dos dados, elaborou-se a análise descritiva e exploratória, correlacionadas com a teoria, o que possibilitou que fossem tomadas as conclusões necessárias para a formulação dos temas propostos e também para o alcance dos objetivos estipulados, resultando esta Monografia.

CAPÍTULO II – A PREVIDÊNCIA SOCIAL

2.1 Conceito de Previdência Social

Pode-se considerar Previdência Social como uma poupança forçada, imposta ao cidadão para garantir no futuro, após perda da sua capacidade laboral, uma renda que lhe proporcione condições de viver em sociedade.

“A Previdência Social pode ser descrita, em linhas gerais, como uma instituição estatal florescente a par da participação supletiva da iniciativa privada, com os seus destinatários obrigatoriamente admitidos, financiada por contribuições pessoais e da comunidade, ambas igualmente compulsórias e realizada mediante prestações substituídos dos salários e, até mesmo, se for o caso, dos rendimentos de quem dela desejar integrar-se independentemente da atividade profissional” (MARTINEZ, 1992, p.8).

De acordo com a Constituição de 1988, no seu art. 194: “A seguridade social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos poderes públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social.” Mas devem-se distinguir claramente os conceitos de previdência social, a qual deve ser encarada como um seguro de contribuição mútua para que haja o recebimento pelo segurado, no futuro. Já o que não tem contribuição de forma expressa é considerada “assistência social”, pois o governo financiará esses benefícios por meio dos tributos pagos pela sociedade. As diferenças entre previdência e assistência social são definidas pela Constituição, conforme Quadro 1.

Quadro 1: Previdência x Assistência

DA PREVIDÊNCIA SOCIAL	DA ASSISTÊNCIA SOCIAL
Art. 201 . A Previdência social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, nos termos da lei, a:	Art. 203. A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social, e tem por objetivos:
I - coberuta dos eventos de doença, invalidez, morte e idade avançada;	I - a proteção à família, à maternidade, à infância, à adolescência e à velhice;
II - proteção à maternidade, especialmente à gestante;	II - o amparo às crianças e adolescentes carentes;
III - proteção ao trabalhador em situação de desemprego involuntário;	III - a promoção da integração ao mercado de trabalho;
IV - salário-família e auxílio-reclusão para os dependentes dos segurados de baixa renda;	IV - a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária;
V - pensão por morte do segurado, homem ou mulher, ao cônjuge ou companheiro e dependentes, observado o disposto no § 2º.	V - a garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover à própria manutenção ou de tê-la provida por sua família, conforme dispuser a lei.

Fonte: BRASIL (1988)

Existe uma diferenciação clara entre benefícios previdenciários e assistenciais. Os previdenciários destinam-se a pagamentos dos segurados e seus dependentes quando da perda da capacidade laboral do trabalhador, havendo a compulsoriedade da contribuição, ao passo que os benefícios assistenciais são desvinculados de qualquer tipo de contribuição, sendo destinados a atender indivíduos carentes.

Conforme RUSSEL (1977), a Previdência é a mais importante de todas as causas que tornam a vida humana diferente da dos animais. Portanto, é necessário lutar para mantê-la e aprimorá-la, introduzindo mecanismos que possam torná-la eficiente e justa, voltada aos que precisam mais, ou seja, deve evoluir gradativamente ao conceito de seguridade social: “conjunto integrado de ações com o fim de assegurar saúde, previdência e assistência social à população...”

A contribuição previdenciária pode ser considerada uma poupança forçada visto que o dinheiro é depositado para o governo, que assume a responsabilidade de pagar os benefícios quando da sua efetivação. O papel do governo é obrigar, por meio da contribuição compulsória, o indivíduo a poupar para a sua velhice. Acerca disso, afirma LEITE (1981, p.123) que “ninguém desconhece que a previdência é indispensável e até sabemos que não foi por outra razão que o Estado a formalizou e oficializou, tornando-a obrigatória, administrando-a e contribuindo para o seu custeio”.

“A previdência social já se incorporou de tal maneira ao funcionamento da estrutura sócio-econômica do mundo inteiro, com as exceções de praxe, que poucos saberiam hoje viver sem ela. Ao contrário, precisamos acostumar-nos a cada vez mais conviver com os diferentes programas dessa natureza.” (LEITE, 1981, p.124).

2.2 Histórico – Previdência Social

O histórico da Previdência está diretamente atrelado ao da evolução da própria humanidade.

Desde os tempos primitivos, já nas cavernas, havia a preocupação com o amanhã, à medida que eram reunidos e armazenados recursos para a garantia à sobrevivência individual e coletiva.

Na Idade Antiga, o Egito pode ser considerado um referencial de organização previdenciária, pois tendo sua economia baseada na agricultura, foi o primeiro Estado a

preconizar e organizar a sociedade com vistas à acumulação de reservas para os períodos de necessidade.

Com a evolução das sociedades, a previdência passou, portanto, de uma postura individual e desregrada, fundamentada no armazenamento de riquezas, para uma articulação solidária e redistributiva, regulamentada pelo Estado.

Na Grécia Antiga, foram organizadas as primeiras associações denominadas de *eranoi* que incorporavam o ideal de ajuda mútua, ao destinar parte das reservas acumuladas pelo esforço de seus associados à assistência aos doentes e idosos, desde que estes fossem associados àquelas organizações.

Em Roma, nos deparamos com instituições denominadas de *sodalitates*, que se constituíam em verdadeiras caixas de pecúlios, com a finalidade de assegurar os sinistros de guerra eventualmente sofridos pelos soldados.

A partir da Idade Média e da Renascença, através do desenvolvimento das relações de trabalho, houve uma grande profusão de meeiros, artesãos, menestréis, cavaleiros, etc, que inicialmente trabalhavam para o senhor feudal, sendo mais tarde absorvidos pela burguesia.

Todo esse processo deu início à construção do chamado Estado liberal que tinha como princípios a liberdade, igualdade, propriedade, legalidade, de garantias individuais em face do Estado. Ainda não havia a preocupação com os riscos sociais, sendo que quando o empregado não tivesse mais condições físicas para o trabalho, simplesmente era expulso pelos senhores.

Nesta época, era comum às famílias terem muitos filhos por vários motivos. Além da ausência de métodos contraceptivos, estava a esperança dos filhos gerarem o sustento dos genitores no futuro, quando da perda da capacidade laborativa. Outro motivo seria a positiva aceitação por parte dos senhores feudais de famílias numerosas a fim de obter maior oferta de mão-de-obra barata para ocupar e explorar suas terras.

Em 1601 a coroa inglesa editou a “lei dos pobres”, instituindo um pagamento assistencial aos que não tivessem condições mínimas de sustento. No decorrer do século XVI este procedimento foi adotado também pelas coroas francesa e alemã.

Com a Revolução Industrial e a crescente migração de pessoas para os centros urbanos, as preocupações foram acentuadas, já que se o trabalhador perdesse sua capacidade laboral, ficava desprovido de qualquer amparo financeiro e assistencial, pois os

esforços das coroas a fim de minimizar os problemas socioeconômicos em função da perda da capacidade laborativa, eram insuficientes.

Diante de todo o contexto da Revolução Industrial, a Inglaterra no decorrer do século XIX passou a rever a sua legislação através das “poor laws”, sendo seguida por outros países europeus.

“As poor laws ou leis de assistência aos pobres compreendiam um conjunto de leis que, na Inglaterra, durante a revolução industrial, buscavam reduzir os efeitos mais extremos da pobreza e compuseram os primeiros modelos formais de assistência social.” (BORGES, p.27, 2003).

Na passagem do Estado liberal, que surgiu a partir da revolução industrial, quando a burguesia tomou o poder; para o Estado de bem-estar social, é que surgiram as primeiras casas de misericórdia baseadas na concepção de que a seguridade social é um estágio de desenvolvimento que só é alcançado em ação conjunta da sociedade e do Estado.

“O Estado de bem-estar (welfare state) não se trata de uma economia estatizada; [...] cabe ao Estado a aplicação de uma progressiva política fiscal, de modo a possibilitar a execução de programas de moradia, saúde, educação, previdência social, seguro-desemprego e, acima de tudo, garantir uma política de pleno emprego”. (SANDRONI, p.220, 2000).

Inicialmente, houve muitas repressões. Com o passar do tempo, com o crescimento dos socorros mútuos e do movimento sindical, com a crescente preocupação com o ideário marxista e o avanço de movimentos radicais de esquerda, a burguesia passou a preocupar-se mais com as questões sociais, buscando uma participação maior do Estado. Daí surgiram às primeiras legislações instituindo o seguro social para tratar dos casos de doença, invalidez, velhice, etc.

A Igreja Católica também teve sua participação através da difusão de sua “Doutrina Social”, onde defendia a caridade, a solidariedade e a necessidade de utilização de recursos públicos para o combate ao desemprego e a retomada do crescimento econômico.

Foi em 1883, na Alemanha, através do então chanceler alemão Otto Von Bismarck, que surgiu o Seguro Social. “Bismarck instituiu , ampla legislação assistencial , incluído pensão para os velhos.” (SANDRONI, p.493, 2000).

Entre o final do século XIX e o início do século XX, diferentes segmentos da sociedade organizada, economistas, escolas acadêmicas, políticos e a Igreja, tiveram uma

maior preocupação com a proteção social, de maneira a fazer com que a população se sentisse satisfeita, já que o desenvolvimento Industrial causou profundos desequilíbrios e insatisfações.

O Estado passou, portanto, a ser encarado como responsável por todos os aspectos da vida da população, desde a educação, saúde, segurança, até os casos de abandono pela velhice ou qualquer outra condição relacionada à perda da capacidade laboral.

Dessa maneira, vários modelos de previdência foram instituídos, evoluíram e se expandiram por todo o mundo tendo como coberturas os eventos ou riscos sociais, como a velhice, a invalidez, a doença e a morte, e em alguns casos, à maternidade e paternidade, ao desemprego, à prisão, etc.

2.3 A Previdência Social no Brasil

2.3.1 Antecedentes

No início do século XX, a economia brasileira dedicava-se ao mercado externo. Através dos recursos advindos da exportação de alguns produtos primários (café, borracha e o açúcar), a quase totalidade dos produtos manufaturados era importada. O mercado interno era pequeno e a produção era geralmente direcionada para a subsistência ou para a exportação. Uma parcela muito pequena da sociedade possuía poder aquisitivo suficiente para ter acesso aos produtos importados.

A partir da segunda metade do século XIX , após vários conflitos internos e externos, o Estado Nacional se consolidou tendo como funções básicas a garantia da ordem e a administração da economia, principalmente de acordo com os interesses do setor agrário exportador.

Nesta mesma época, ocorreu uma grande migração ao Brasil, de forma a atender a demanda causada pela expansão da economia cafeeira, resultando em um crescimento na massa de trabalhadores. Os imigrantes trouxeram consigo os ideais libertários, passando a mobilizar os trabalhadores para que lutassem em busca de melhores condições de trabalho. Isso acarretou em vários movimentos grevistas.

Após a expansão da economia cafeeira e da economia de exportação, começou a haver um declínio do comércio internacional, como resultado imediato da Primeira Grande Guerra. O Brasil não conseguia manter mais o nível de importação de manufaturados e,

para suprir a demanda por esses produtos, foi forçado a retomar o crescimento industrial. Assim, entre 1915 e 1919 já haviam instaladas no país cerca de 6.000 empresas contribuindo para o declínio do desemprego, dando alento ao movimento operário, com reivindicações não apenas salariais, mas de condições de trabalho e de proteção social da parte dos empregadores do Estado.

Esses acontecimentos, bem como os acontecimentos que serão listados abaixo cronologicamente, tiveram importância fundamental para a condução de políticas e diretrizes voltadas para a proteção social.

Em 1793: Instituição de um plano de proteção aos oficiais da Marinha, que concedia pensão à viúva e aos filhos dependentes;

1814: Instauração da Casa Pia do Castello, através do alvará “Príncipe com Guarda” assinado por Marquez de Aguiar, com a missão de prestar assistência aos meninos órfãos desamparados;

1815: Adoção de uma série de medidas administrativas em favor do Hospital dos Lázaros da Corte, demonstrando uma ainda tímida preocupação do poder público com a assistência aos desamparados;

1821: Decreto do Príncipe Regente Pedro de Alcântara seria o primeiro texto legal que registra assunto relativo à Previdência Social no Brasil, embora não se tenha notícia do efeito prático da medida;

1827: Instituição de um plano de proteção aos oficiais do Exército;

1835: Programa de amparo aos funcionários do Ministério da Economia, abrangendo o pessoal do Estado de um modo geral;

1850: Surge a primeira regulamentação da previdência privada imperial, através da criação de uma caixa econômica e de um fundo de assistência à Corte. Surge também a Caixa de Assistência ao Pessoal Ferroviário;

1888: Através do Decreto n.º 912 - A, de 26 de março, foi regulamentado o direito à aposentadoria aos empregados dos Correios;

1888: Criação de uma Caixa de Socorros em cada uma das Estradas de Ferro do Império;

1888: Instituição de Fundo de Pensões do Pessoal das Oficinas da Imprensa, a aposentadoria para os empregados da Estrada de Ferro Central do Brasil, posteriormente estendida a todos os ferroviários do Estado; o Montepio Obrigatório dos Empregados do

Ministério da Fazenda e a aposentadoria por invalidez e pensão por morte para os operários do Arsenal da Marinha do Rio de Janeiro e seus dependentes;

1894: Apresentação de um projeto de lei com proposta de instituição de um sistema de seguro contra acidentes de trabalho pelo Deputado Medeiros e Albuquerque (1894), por Gracho Cardoso e Latino Arantes (1908) e por Adolfo Gordo e Prudente de Moraes Filho (1915). No entanto, não transformou em medida concreta;

1903: Através do Decreto n.º.780, de 2 de março de 1903, foi regulamentada a Escola Correccional Quinze de Novembro, que pode ser considerada precursora do sistema FEBEM;

1911: Concessão de direito à aposentadoria ou a socorros médicos pelos operários da Casa da Moeda e o pessoal das Capatazias da Alfândega do Rio de Janeiro, para os quais foi instituída uma Caixa de Pensões e Empréstimos;

1919: O seguro contra acidentes de trabalho tornou-se lei através da aprovação nº 9.517 de 17 de abril.

Os acontecimentos listados neste capítulo foram obtidos junto a SOUSA(2002).

2.3.2 O Marco Inicial da Previdência Social no Brasil

“Embora instituições com alguma vaga semelhança com mecanismos previdenciários tenham existido no Brasil já na época do Império, foi só com a Lei Elói Chaves, de 1923, que o país passou a contar como um marco legal que regulamentava a existência do que naqueles anos se chamava de caixas de aposentadoria e pensões (CAPS).” (GIAMBIAGI e ALÉM, 1999, p.212)

Segundo GIAMBIAGI e ALÉM (1999, p.212) essa lei garantia a aposentadoria dos ferroviários e assegurava a inatividade desses funcionários sendo que alguns anos mais tarde foram criadas CAPs semelhantes por parte dos portuários (1926); dos serviços telegráficos e radiotelegráficos (1930); de força, luz e bondes (1930); dos demais serviços públicos explorados ou concedidos pelo poder público (1931) etc. Em 1937 já haviam 183 instaladas no Brasil.

Inicialmente a vinculação dos filiados se dava por empresa com um pequeno número de segurados; multiplicidade de instituições e relativa modéstia financeira dos valores envolvidos.

A partir dos anos 30, o Estado e a economia brasileira passam por modificações estruturais. O Brasil passa a produzir internamente o que antes era importado. O Estado

amplia suas funções, de forma a aumentar o grau de intervenção na economia e na sociedade, de forma a contribuir para um processo de deslocamento do eixo dinâmico do desenvolvimento do mercado externo para o interno dando início ao modelo de substituição de importações.

De acordo com GIAMBIAGI e ALÉM (1999, p.213), no decorrer dos anos 30, o fortalecimento do sindicalismo e da classe média urbana fez com que o Estado assumisse a gestão das instituições, separada por categoria profissional, dando início aos Institutos de Aposentadorias e Pensões (IAPs). A diferença de remunerações entre as categorias profissionais e a diversidade de institutos gerou de certa forma uma heterogeneidade entre eles, de maneira que alguns se tornariam fortes, e outros, através de contribuições mais modestas, ficariam à margem do sistema.

“A diferenciação em relação ao espectro de benefícios e aos critérios de cálculo de cada um criava grandes disparidades entre os níveis qualitativos e quantitativos de proteção social oferecidos pelos Institutos. Em 1950, um bancário recebia mais que duas vezes o gasto per capita médio com benefícios pago por todo o sistema. Os comerciários, por sua vez, recebiam benefícios cujos valores eram cerca de 30% menores do que a média, apesar de gozarem de uma ampla gama de coberturas.” (SOUSA, 2002, p.42)

Em 1930, por meio do Decreto nº 1.954, Getúlio Vargas designou que todas as aposentadorias em vigor fossem suspensas por seis meses, para uma revisão dos procedimentos previdenciários, pois muitos deles eram irregulares.

Conforme GIAMBIAGI e ALÉM (1999, p. 213), foi somente em 1960, mediante a promulgação da lei orgânica da previdência social (LOPS) que foram uniformizadas as contribuições e os planos de previdência extensivo aos empregadores e autônomos em geral, se consolidando apenas em 1966, através da criação do Instituto Nacional e Previdência Social (INPS), unificando a estrutura dos IAPs. A previdência social então, foi estendida aos trabalhadores rurais (1971), às empregadas domésticas (1972), etc.

Em 1962, através da Lei nº 4.130, assinada pelo presidente João Goulart, suprimiu a exigência da idade de 55 anos para a obtenção da aposentadoria por tempo de serviço. Isso acarretou um crescente número de aposentadorias precoces significando uma concessão de benefícios sem a correspondente fonte de custeio, fato este que está presente na raiz dos grandes déficits do sistema previdenciário que vão marcar os anos 90.

Em decorrência do envelhecimento gradativo da população, surgiu um aumento de pessoas passando a receber benefícios do sistema, ocorrendo dessa maneira, as

primeiras preocupações das conseqüências fiscais, como também da evolução no conceito de seguridade social (saúde, assistência e previdência), criando-se então, o Ministério de Previdência e Assistência Social.

“A criação desse ministério foi um novo marco na evolução da previdência social brasileira. Nesse contexto, em 1977, o INPS foi desmembrado em três órgãos: o INPS propriamente dito, com a responsabilidade de arcar com o pagamento dos benefícios previdenciários e assistenciais; o Instituto de Administração da Previdência e Assistência Social (IAPAS), destinado a administrar e recolher os recursos do INPS; e o Instituto Nacional de Assistência Médica da Previdência Social (INAMPS), criado com o fim de administrar o sistema de saúde....Posteriormente, mais de uma década depois, em 1988, a LBA foi deslocada para a pasta de habitação e bem estar social; em 1990, o INPS foi refundido com o IAPAS, mudando o nome para INSS, e, no mesmo ano, o INAMPS foi absorvido pelo Ministério da Saúde.” (GIAMBIAGI e ALÉM, 1999, p.214)

Diante desse contexto, surge a dificuldade fiscal para o custeio dos benefícios criados, com discussões a nível mundial a fim de buscar o equilíbrio econômico-fiscal dentro do contorno jurídico existente, uma vez que se originou uma série de benefícios para os quais não havia a devida cobertura financeira por parte do governo.

2.4 O Desequilíbrio Previdenciário no Brasil

“As causas que explicam o déficit previdenciário no Brasil podem ser classificadas em estruturais e conjunturais ou mais recentes. Iniciemos pelas estruturais:” (REZENDE, 2001, p.365)

- A previdência social não separa claramente o seguro da assistência:

Segundo REZENDE (2001, p.365), o objetivo da previdência é a resolução da questão de financiamento dos benefícios para a população em idade inativa. Para que o montante de benefícios pagos aos segurados seja feito devidamente, é necessário haver uma contrapartida de contribuições realizadas pelos ativos. Já na assistência o setor público trata de assegurar um fluxo de transferências para aqueles que necessitam de amparo (inválidos, desamparados, indivíduos abaixo a linha de pobreza etc.)

De acordo com VELLOSO (2004, p.5), é necessário haver uma separação de contas entre os benefícios subsidiados e a parte assistencial da conta do INSS.

“(...) É uma questão tradicional dizer que há uma insuficiência de contribuições previdenciárias no Brasil, mas é preciso analisar isso melhor. Se os benefícios subsidiados e a parte assistencial forem retirados da conta do INSS, restará apenas o pagamento às pessoas que efetivamente contribuíram, ou seja, o pagamento de benefícios essencialmente previdenciários. E as contas do INSS estarão equilibradas”. (VELLOSO, 2004, p.5)

De acordo com VELLOSO (2004), sua proposta não tem nada a ver com corte de subsídios e sim, com a separação clara de contas, tirando certas despesas do orçamento do INSS, tratando-as como de fato são, ou seja, despesas sociais. A parcela de gastos relativa ao pagamento de aposentadorias deve receber tratamento atuarial e a parcela destinada à seguridade social deve ser transferida diretamente para o orçamento da União, que ficará encarregado de buscar as fontes de recursos necessárias para a cobertura desses.

“(...) sempre que se tenta discutir idéias para resolver a questão do déficit previdenciário, só se fala em dois tipos de solução: aumentar as contribuições ou reduzir os benefícios por meio de instrumentos como o fator previdenciário.” (VELLOSO, 2004, p.7)

VELLOSO (2004) acredita que o excesso de tributação na folha de pagamento tenha sido uma atitude desfavorável, um caminho errado a ser percorrido pois dessa forma, os trabalhadores que contribuíram efetivamente para a previdência também acabaram sendo penalizados. Para o autor, uma das maneiras de limitar os gastos de forma equilibrada, seria através do estabelecimento de novas regras de concessão, de alteração nas regras de acesso e de pagamento dos benefícios e finalmente, considerado um aspecto crucial, a desvinculação entre o salário mínimo e a previdência social.

- Aspectos demográficos e o impacto direto sobre o equilíbrio atuarial da previdência:

Conforme tabela 1, podemos verificar a preocupação com relação ao aumento da expectativa de vida ao nascer.

Ano	Expectativa de vida ao nascer
1980	62
1985	64
1990	66
1995	67
2000	69
2005	70
2010	72
2015	74
2020	76

Fonte: IBGE apud GIAMBIAGI E ALÉM (2001, p. 293).

A esperança de vida de um brasileiro nascido em 1980 era de 62 anos, já no ano 2000 está passou para 69 anos, um aumento superior a 10%.

Isso demonstra que a expectativa de vida está acima de projeções feitas por alguns autores no passado: “No Brasil o número das pessoas idosas, isto é, de 60 anos ou mais, deve andar em torno de 7 por cento da população total e no ano 2000 deverá subir para 8 por cento.” (LEITE, 1993, p.13).

A maior presença das mulheres no conjunto da população, ocorre também no mundo inteiro e sobretudo nas faixas etárias mais elevadas; sendo que no passado eram os homens que viviam mais. Conforme tabela 2, podemos perceber que com uma maior participação da mulher no mercado de trabalho, o fato da expectativa de vida da mulher com relação ao homem ser maior, terá um impacto significativo nas contas da previdência.

Tabela 2 - Homens ou Mulheres: quem vive mais?								
Brasil - Expectativa de vida, por idade, em anos (2003)								
Idades	Homens				Mulheres			
	1980	1991	2000	2003	1980	1991	2000	2003
0	59,7	63,2	66,7	67,6	65,7	70,9	74,4	75,2
10	55,8	57,7	59,7	60,4	61,4	64,8	66,9	67,5
20	46,5	48,4	50,4	51,0	51,9	55,2	57,2	57,8
30	37,9	40,1	42,0	42,5	42,7	45,7	47,7	48,3
50	22,0	24,2	25,9	26,2	25,4	27,9	29,7	30,1
60	15,2	17,4	18,8	19,1	17,6	20,0	21,7	22,1
70	9,4	11,5	12,9	13,1	10,9	13,1	14,8	15,0

Fonte: IBGE (2003, p.4)

Outro fator importante é o da expectativa de sobrevida de quem se aposenta, que reflete melhor o efeito nas contas previdenciárias.

Sendo a mortalidade infantil no Brasil elevada, a esperança de vida ao nascer apresenta uma tendência a ser subestimada quando comparada à expectativa de sobrevida em idades mais avançadas. Na tabela 3, podemos observar que a expectativa de sobrevida tende a crescer à medida que se avança para grupos de idade superior; refletindo dessa maneira, o envelhecimento da população.

As pessoas após atingir os 60 anos de idade viverão em média mais 20,5 anos conforme podemos visualizar na tabela 3, com referência ao ano de 2002.

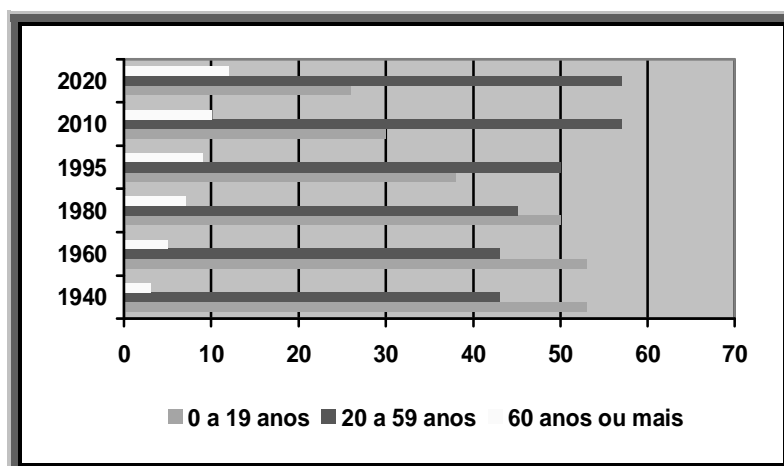
Essa situação faz com que se tente buscar através da reforma previdenciária, um adiamento das aposentadorias por tempo de serviço e o aumento do limite de idade.

Tabela 3 - Expectativa de Sobrevida por Idade					
Idade	Expectativa de Sobrevida				
	2002	2001	2000	1999	1998
45	32,1	29,7	29,6	29,5	29,3
50	28,1	25,6	25,5	25,3	25,2
55	24,2	21,6	21,5	21,4	21,3
60	20,5	17,9	17,8	17,7	17,6
65	17,1	14,4	14,3	14,2	14,1
70	14,1	11,2	11,1	11,0	10,9

Fonte: CAMARA (2003, p. 8)

No gráfico 1, há uma melhor percepção de que a expectativa de sobrevida tende a um crescimento à medida que se avança para grupos de idade superior.

Gráfico 1: Distribuição da população por faixa etária



Fonte: BNDES apus ORNÉLAS (1999)

*Para os anos de 2010 e 2020 foram feitas projeções.

Conclusão: as alterações demográficas têm reflexo direto na sustentabilidade do sistema previdenciário. Tratando-se de um sistema de Repartição onde os trabalhadores ativos financiam os benefícios dos inativos, uma diminuição da taxa de natalidade implica em uma menor entrada futura de trabalhadores para a geração de receita advinda de suas contribuições. Da mesma forma, a elevação da expectativa de vida média da população ocasiona uma elevação do período de inatividade do trabalhador a ser financiado.

- Efeitos da Constituição de 1988:

Os Efeitos da Constituição de 1988 trouxeram vários avanços na área social e, por consequência, um grande aumento nos gastos com a previdência, sem haver a correspondente e efetiva fonte de custeio.

GIAMBIAGI e ALÉM (1999, p.215-216), descrevem o impacto da nova legislação sobre o equilíbrio fiscal da área de previdência social, sendo que se criaram vários benefícios, sem as respectivas contrapartidas. Foram eles: a criação de regras generosas de aposentadoria, definição de um piso de um salário-mínimo para todos os benefícios, extensão da aposentadoria proporcional às mulheres, redução de cinco anos de idade para a concessão de aposentadoria por velhice aos trabalhadores rurais, além de outras alterações que implicaram déficit na área previdenciária.

De acordo com a Constituição de 1988, as principais características tanto para o regime geral quanto para os servidores públicos foram os seguintes:

- Aposentadoria por tempo de serviço: 35 e 30 anos de serviço para homens e mulheres, respectivamente;
- Aposentadoria proporcional por tempo de serviço: 30 e 25 anos de serviço para homens e mulheres, respectivamente;
- Aposentadoria por idade: 65 e 60 anos de idade para homens e mulheres, respectivamente, com redução de cinco anos para os trabalhadores rurais de ambos os sexos;
- Foi estabelecido o piso de um salário mínimo para os benefícios de prestação continuada;
- Foi instituída a equivalência dos benefícios rurais com os benefícios urbanos, de modo que cerca de 4,5 milhões de aposentados passaram a receber 1 salário mínimo ao invés de 0,5 salário.

Segundo GIAMBIAGI e ALÉM (1999, p.216), a constituição de 1988 pode ser definida como sendo uma carta magna escrita com a preocupação muito mais de assegurar o acesso de diferentes grupos e categorias aos recursos transferidos pelo governo, do que de viabilizar as fontes de financiamento que permitissem atingir esse objetivo, sem ônus fiscais. Ou seja, apresentou uma conotação mais voltada para a despesa do que para a receita.

“Com isso, o sistema previdenciário passou a acumular déficits crescentes”.
(REZENDE, 2001, p.367)

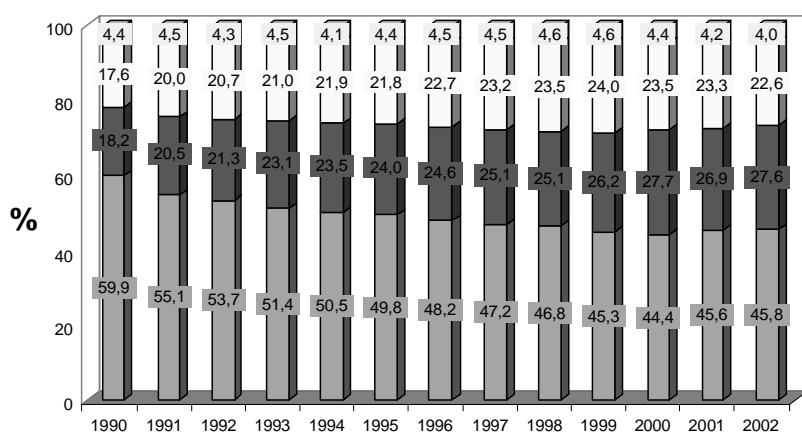
- Mudanças ocorridas no mercado de trabalho:

De acordo com REZENDE (2001, p.367), várias foram às transformações no mercado de trabalho que contribuíram para o acirramento da crise da previdência. Entre elas está à revolução mundial da microeletrônica que passou a gerar tecnologias que substituem mão de obra humana gerando um aumento do desemprego estrutural e portanto, uma redução de contribuintes em idade ativa.

Há também a influência da informalidade, sendo que a proporção do número de trabalhadores com carteira assinada apresentou queda por um período superior a 10 anos, havendo dessa forma um aumento na proporção de empregos sem carteira, dos autônomos e de empresários. Essas alterações podem ser visualizadas no gráfico 2 a seguir.



Evolução da Participação dos Trabalhadores com e sem Carteira Assinada, Conta-Própria e Empregadores na População Ocupada no Primeiro Trimestre (1990 a 2002)



Fonte: http://www.federativo.bndes.gov.br/bf_bancos/estudos/e0001852.ppt

Conforme o gráfico 2, em 1990, os trabalhadores com carteira assinada representavam 59,9% do total da população ocupada, sendo que em 2002, esse número caiu para 45,8%.

O aumento da informalidade deve-se principalmente ao aumento do custo do trabalho em função de todos os encargos que o empregador precisa arcar.

Essa informalidade, implica em grande falta de arrecadação, impactando em falta de recursos futuros, a fim de garantir o pagamento dos benefícios continuados. Com isso,

podemos verificar a importância da criação de mecanismos de estímulo aos trabalhadores informais para contribuição à Previdência.

Com relação às causas mais recentes do déficit previdenciário, temos:

- A redução da inflação e de seus efeitos sobre o valor real dos benefícios:

Segundo REZENDE (2001, p.368), após a implantação do Plano Real, ocorreu uma queda da inflação e com isso o mecanismo de redução das despesas pela corrosão inflacionária dos valores nominais foi eliminada.

- O aumento real do salário mínimo:

Os benefícios previdenciários do INSS passaram a ser corrigidos pelo salário mínimo (piso legal do sistema).

“O ministro do trabalho, Ricardo Berzoini, confirmou o aumento do salário mínimo para R\$ 300, em maio de 2005, e a correção de 10% na tabela do Imposto de Renda da Pessoa Física. O reajuste do mínimo foi de R\$ 19,00 em relação à proposta de R\$ 281,00 no Orçamento da União para 2005. O novo valor, representa um aumento real de 9,3%.” (SERPRO, 2005, p.1)

- Os Reajustes salariais no âmbito da União, dos Estados e Municípios:

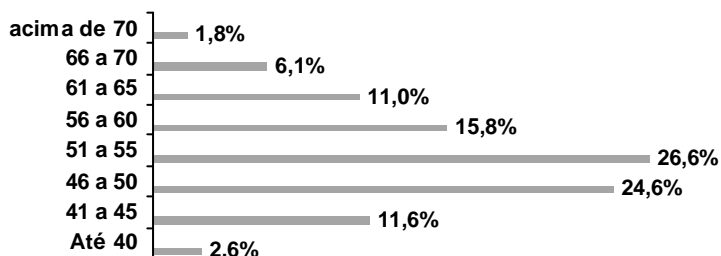
Ao final de 1994 ocorreu um aumento de salário generalizado aos funcionários da União, dos Estados e Municípios, pressionando assim os gastos com inativos. Com isso, houve um aumento da despesa com pessoal inativo já que a despesa é realimentada pelo crescimento vegetativo da folha.

- Antecipação de aposentadorias em função da reforma previdenciária de 1988:

A incerteza com relação às mudanças que estariam em vigência após a reforma previdenciária, fez com que vários empregados se aposentassem nos últimos anos.

De acordo com o gráfico 3, 14,2% dos servidores se aposentaram antes dos 45 anos em 1998 e 65,4%, antes dos 55 anos.

**Gráfico 3 - Aposentadoria por faixa de idade -
distribuição %**



Fonte: MARE. Boletim Estatístico de Pessoal nº 36, Brasília, abril de 1999 apud ORNÉLAS (1999). Obs.: Posição em março de 1999.

- Baixo crescimento econômico:

Sendo que a receita previdenciária depende do nível de emprego e da massa salarial, o baixo crescimento econômico contribui para o aumento do desequilíbrio do sistema previdenciário.

“Entre 1995 e 1998, a taxa de crescimento do PIB foi bastante irregular. Com uma medial anual no período de 2,7%, o desempenho ocorrido em 1995 (4,2%) não se repetiu nos anos seguintes, culminando com a estagnação econômica em 1998 (0,05%).” (REZENDE, 2001, p.368)

Conforme tabela 4, verificamos que as maiores taxas de crescimento ocorreram na década de 70, chegando a 8,75% a.a, acarretando um expressivo incremento na renda per capita de 6,02% ao ano em média. Nos períodos seguintes as taxas foram muito menores.

Na década de 90, o PIB per capita foi inferior à década de 80 mesmo apresentando uma redução da taxa de crescimento populacional.

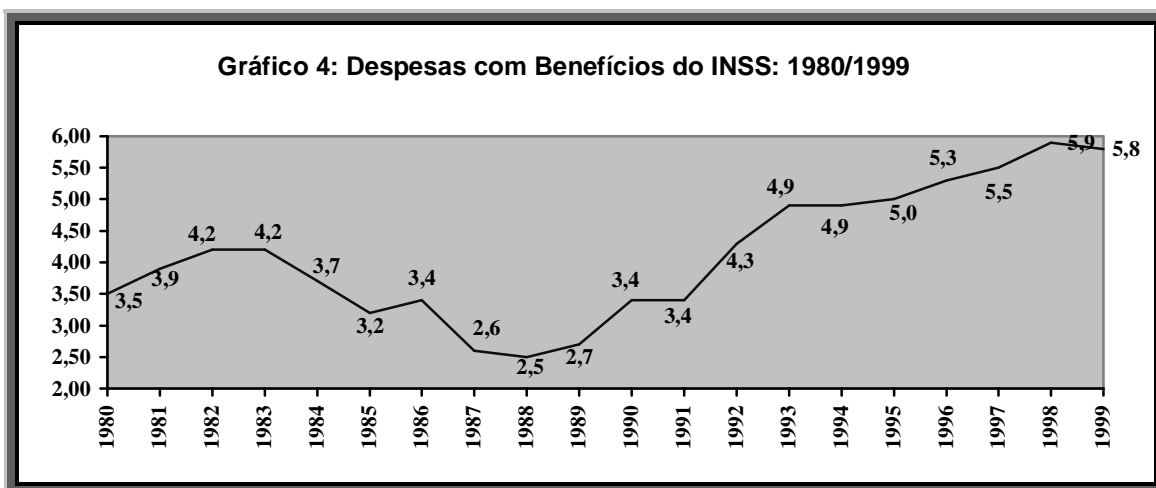
Tabela 4. PIB: Taxas médias anuais de crescimento por década			
Período	PIB	População	PIB per capita
1960-69	6,07	2,9	3,09
1970-79	8,75	2,57	6,02
1980-89	2,93	2	0,93
1990-99	1,77	1,4	0,37

Fonte: BACEN/FGV/IBGE (Conjuntura Social, abr./jun. 2000, p.24)

De acordo com CECHIN (2000, p.32), “a absorção dos novos ingressantes no mercado de trabalho requer taxas de crescimento do PIB bastante elevadas, acima de 5% ao ano. Como essas taxas não foram alcançadas nos últimos anos, o desemprego aumentou”.

2.5 O Problema Fiscal

O gráfico 5, permite verificar as despesas com benefícios do INSS que passou de 2,5% do PIB em 1988, para 5,8% do PIB em 1999.



Fonte: Ministério da Previdência apud GIAMBIAGI E ALÉM (2001, p. 291)

A partir dos anos 90 ocorreu um desequilíbrio preocupante nas contas do INSS, podendo ser observado por meio da tabela 5.

(% PIB)			
Ano	Receita (a)	Despesa	Resultado
1991	4,59	4,46	0,13
1992	4,63	4,81	-0,18
1993	5,47	4,50	0,97
1994	5,01	5,06	-0,05
1995	5,04	5,28	-0,24
1996	5,22	5,52	-0,30
1997	5,12	5,63	-0,51
1998	5,14	6,10	-0,96
1999	4,86	5,96	-1,10

(a) Benefícios previdenciários + outras despesas INSS.

Fonte: Secretaria de Política Econômica - SPE apud GIAMBIAGI E ALÉM (2001, p.292)

“Até o final dos anos 1980, a receita do INSS era da ordem de 4,0% a 4,5% do PIB. Com uma despesa com benefícios de aproximadamente 3,0% do PIB e os tradicionais 0,2% do PIB de outras despesas administrativas, a previdência dispunha ainda de algo em torno de 1,0% a 1,5% do PIB para repassar ao sistema de saúde.” (GIAMBIAGI E ALÉM, 1999, p.230)

Segundo GIAMBIAGI e ALÉM (1999, p. 230), ainda no início de 1990, o resultado do INSS foi superavitário, em média, em 0,3% do PIB (1991/1993). Já em 1994 houve um pequeno déficit, que aumentou para 0,5% do PIB (1995/1998), com tendência a crescimento ao longo do tempo.

De acordo com MPS (2003, p. 5), em 2001 a necessidade de financiamento da Previdência foi de R\$ 49,8 bilhões o que corresponde a 4,2% do PIB, sendo R\$ 12,8 bilhões (1,1% PIB) do Regime Geral de Previdência Social (INSS) e R\$ 37 bilhões (3,1%) da Previdência dos Servidores Públicos. Em 2002 esse valor passou para R\$ 56,8 bilhões representando 4,4% PIB, sendo R\$ 17 bilhões do INSS e R\$ 39,8 bilhões da Previdência dos servidores públicos. Para 2003, estima-se que chegue a R\$ 64,8 bilhões.

2.6 Previdência do Setor Público: Impacto e Desequilíbrio

De acordo com GIAMBIAGI e ALÉM (1999, p.223), os servidores públicos tiveram alguns privilégios em relação aos trabalhadores do setor privado, sendo:

- a possibilidade, em certos casos, de se ter um aumento da remuneração quando da sua aposentadoria;
- a possibilidade de aposentadoria com base no último salário, sem a exigência prévia de uma carência mínima. No regime privado as aposentadorias estão limitadas ao teto de benefícios. No setor público, com o provento de aposentadoria tendo como base o último salário, considera-se que um homem contribuiu 33 anos para o INSS sobre a base de 9 salários mínimos, até sua aposentadoria com 35 anos de serviço. No serviço público esse trabalhador irá se aposentar dentro de dois anos, tendo contribuído somente este período sobre o atual salário, ocasionando um déficit na sua conta pois receberá pelo menos mais vinte anos o valor com que se aposentou.
- os professores representam o maior contingente de funcionários no âmbito dos três poderes, fato que onera as contas do setor público em função do tempo de serviço para aposentadoria.

A tabela 6 fornece uma comparação entre aposentadoria do INSS e da União, onde se constata que a média de salários mínimos pagos pela União é muito superior à média paga pelo INSS.

Tabela 6: INSS e serviço público: dois regimes diferentes	
Comparação entre aposentadorias do INSS e da União	
Tipo de Aposentadoria	Valores médios, em salários mínimos
INSS (a)	1,8
Poder Executivo (civis)	13,7
Poder Executivo (militares)	19,3
Poder Legislativo	51,6
Poder Judiciário	42,6

Fonte: Ministério de Administração e Reforma do Estado-MARE, "Boletim Estatístico de Pessoal", dezembro de 1999 apud GIAMBIAGI E ALÉM (2001, p.285)

“Embora, de um modo geral, a renda média de quem se aposenta no setor público seja maior do que a de quem se aposenta pelo INSS, o que justificaria a existência de alguma diferença, o fato é que esse indicador espelha uma iniquidade distributiva, representada pelo fato de que a relação entre o gasto com benefícios e a receita de contribuições é muito maior na administração pública do que no regime geral do INSS. Quem se aposenta como servidor público, de um modo geral, portanto, gera uma despesa grande para o governo, tendo tido antes, porém, uma contribuição previdenciária muito modesta.” (GIAMBIAGI E ALÉM, 2001, p. 286).

2.7 A Reforma

A Constituição de 1988 proporcionou vários avanços na área social, como também agravou muito o gasto da Previdência.

Ao longo da década de 90, os reflexos foram sentidos com um crescente comprometimento da estabilidade fiscal.

A discussão da reforma da previdência surgiu em 1995 através do envio ao Congresso Nacional da proposta de emenda à Constituição nº 33. A partir daí, o governo vem tentando minimizar os déficits apresentados, demonstrando o problema potencial que este representa às contas públicas.

Através da emenda constitucional nº 20 e da Lei Geral de Previdência do Setor Público (lei nº 9717, de 1998) foram introduzidas mudanças na estrutura da previdência dos servidores da União, Distrito Federal, Estados e Municípios, com a instituição do regime de previdência no setor público.

“A proposta do governo é criar um fundo específico de previdência para os servidores públicos, mantido por contribuições dos próprios funcionários e da União. Os servidores militares, assim como os civis, terão um fundo específico de previdência e, devido às especificidades da sua carreira, terão idade mínima e o valor das suas aposentadorias diferenciadas”. (MPAS, 1998, p. 56 apud REZENDE, 2001, p.372)

No quadro 2, consta uma seleção de medidas mais importantes contidas na reforma da previdência (fase I):

Quadro 2: Reforma da Previdência I

Medida	Descrição
1. Combinação dos critérios de tempo de contribuição e limite de idade no serviço público e no regime geral de previdência em substituição à aposentadoria por tempo de serviço	Fica estabelecida a exigência de 60 anos de idade e 35 anos de contribuição, para o homem, e 55 anos de idade e 30 anos de contribuição, para a mulher, para a aposentadoria em substituição à atual aposentadoria por tempo de serviço, tanto no serviço público, como no regime geral de previdência social.
2. Fim das aposentadorias especiais no serviço público e na atividade privada	Fica proibido o estabelecimento de critérios diferenciados para fins de aposentadoria, salvo quando houver efetiva exposição a agente nocivo prejudicial à saúde do trabalhador e do servidor. Definidos em Lei complementar (não regulamentada)
3. Garantia de direitos adquiridos	Fica assegurada a concessão de aposentadorias e pensão, nas condições previstas na legislação vigente à data da publicação da Emenda Constitucional, aos que, até essa data, tenham cumprido os requisitos para obtê-las
4. Regras de transição	Fica assegurado o direito à aposentadoria voluntária àquele que tenha ingressado regularmente no quadro efetivo da Administração Pública, desde que, cumulativamente: I – tenha 53 anos ou 48 anos de idade, se homem ou mulher, respectivamente; II – tenha 5 anos de efetivo exercício no cargo; III – conte tempo de contribuição igual, no mínimo, à soma de: a) 35 anos, se homem, 30, se mulher; período

	adicional de contribuição equivalente a 20% do tempo que faltava para atingir o limite da alínea anterior.
5. Aposentadoria proporcional – regras de transição	O servidor poderá aposenta-se com proventos proporcionais, obedecidas as seguintes condições: I – conte tempo de contribuição igual, no mínimo, a: a) 30 anos, se homem, 25 anos, se mulher; b) um período adicional de contribuição equivalente a 40% do tempo que faltava para atingir o limite constante da alínea anterior; II – os proventos corresponderão a 70% do valor máximo, acrescido de 5% por ano adicional.
6. Contribuição previdenciária do patrocinador público e do participante em 1/1 par ao fundo de Previdência Complementar.	A contribuição normal do ente público, quando patrocinador, não pode superar a do participante. (Não regulamentada.)
7. Ajuste dos planos de benefícios e serviços das entidades fechadas de previdência complementar patrocinadas por entes estatais.	As entidades fechadas de previdência complementar patrocinadas por entes estatais deverão rever seus planos de benefícios e serviços, de modo a ajustá-los atuarialmente aos seus ativos, sob pena de intervenção.
8. Fim da aposentadoria proporcional por tempo de serviço na área pública e no regime geral de previdência social.	Fica extinta a aposentadoria proporcional por tempo de serviço, observadas as regras de transição em razão do estabelecimento da aposentadoria por tempo de contribuição com limite de idade.
9. O valor da aposentadoria não será superior ao da última remuneração.	O valor da aposentadoria não poderá ser superior no momento da concessão ao da remuneração do cargo efetivo do servidor em atividade.
10. Proibição de acumulação de aposentadorias no setor público	Fica proibida a acumulação de aposentadorias no serviço público, à exceção dos cargos que podem ser acumulados na forma da Constituição.
11. Fixação de teto para o acúmulo de aposentadorias.	A soma total dos proventos de inatividade, obtidos a qualquer título, não poderá ultrapassar o valor da remuneração de Ministro de Estado (art. 37, XI, da CF).

Fonte: REZENDE (2001, p.373)

A Inglaterra, na década de 80, também iniciou uma profunda mudança em seu sistema através do incentivo a migração do sistema previdenciário público para o privado.

Neste mesmo período, o Chile passou por uma reformulação bastante radical, muito questionada e contestada.

Também passaram por reformas previdenciárias, o Peru em 1993; Colômbia e Argentina em 1994; Espanha e Costa Rica em 1995; Uruguai em 1996; México, Bolívia e Itália em 1997; El Salvador, Suécia e Brasil em 1998; Polônia em 1999.

Não há dúvidas de que apesar das reformas que surgiram nestes períodos e países, não foi encontrada nenhuma solução definitiva para os problemas previdenciários que afloraram após a década de 70.

Mas, independentemente da existência ou não de crises no sistema previdenciário, é necessário que a questão esteja sempre em pauta de discussões em todas as sociedades, já que as decisões tomadas nesta área permeiam por várias gerações.

A questão previdenciária deve ser acompanhada e discutida em função do aumento da expectativa de vida da população associado à redução da taxa de fecundidade, estar levando a um aumento acentuado da população idosa. Isso tudo, somado às constantes modificações nos meios de produção e a instabilidade econômica mundial, é uma questão que não pode passar em branco nem pelos governos e mesmo pelas sociedades.

É estimado que o percentual de idosos na população total, no Brasil, passará de 5,1% em 2000, para mais de 12% em 2020, o que faria com que nosso país fosse o oitavo mais idoso no mundo ao final da segunda década desse novo milênio. Considerando o processo inflacionário vivido no país, ao longo de décadas, revertido por uma estabilidade econômica alcançada a partir de 1994 ao custo de um ajuste fiscal e um crescimento perverso da dívida pública, não é difícil chegar à conclusão de que o país terá grandes dificuldades em honrar seus compromissos previdenciários.

A reforma da previdência no Brasil se insere neste contexto. A pretensão é de um redimensionamento do sistema de previdência face ao novo padrão demográfico e à nova dinâmica das relações econômicas de trabalho.

A reforma é necessária para que a previdência seja tratada como aquilo que ela efetivamente deve ser: um instrumento fundamental para o desenvolvimento socioeconômico de qualquer civilização e garantia de apoio ao cidadão em face da perda de sua capacidade laborativa.

2.8 O Custo-Benefício da Previdência Social

2.8.1 Custeio da Previdência

Duas são as formas de custeio usualmente adotadas para financiamento da previdência, o chamado Regime de Repartição e o Regime de Capitalização, havendo um terceiro chamado Regime de Repartição de Cobertura.

- Regime de Repartição Simples:

No Regime de Repartição Simples, a contribuição da atual geração de ativos é destinada ao pagamento do benefício de inatividade das gerações anteriores, de pessoas já aposentadas ou que recebem pensão. Ou seja, os contribuintes de hoje sustentam, com sua contribuição, a geração que os antecedeu, sob a expectativa de que serão sustentadas pela geração que os sucederá. Por isso, esse regime também é chamado de Pacto de Gerações ou Pacto Intergeracional.

Para que esse regime seja equilibrado, é necessária a premissa de que a geração contribuinte deve ser superior à geração inativa (aposentados e pensionistas).

A grande desvantagem de um regime de repartição simples, é o fato de ele ser extremamente sensível à mudança nos fatores biométricos (longevidade, expectativa de vida e idade média da população) e econômicos.

- Regime de Capitalização:

O regime de capitalização pode ser definido como aquele em que as contribuições, fixadas a partir de fatores biométricos, são poupadas e capitalizadas por muitos anos, como se o participante ou segurado fosse colocando uma parcela de seu rendimento mensal em um fundo, uma poupança, em que os rendimentos vão sendo contabilizados e acumulados, para serem retirados apenas no momento em que forem cumpridos os critérios para obter o benefício previdenciário, como tempo de serviço ou contribuição, idade, etc.

- Regime de Repartição de Cobertura:

O regime de repartição de cobertura é aquele no qual as contribuições de um determinado período deverão ser destinadas à constituição de reservas matemáticas com a finalidade de pagamento das obrigações futuras, referente a eventos ocorridos naquele

período. Este regime não é adotado de modo isolado, vindo sempre combinado com o Regime de Repartição Simples ou de Capitalização já que é destinado a custear os chamados benefícios de risco (invalidez, pensão por morte) na qual requerem um aporte extra de recursos por parte do Sistema. Na elaboração da modelagem atuarial, se faz a previsão desse custo extra, que é diluído entre todos os participantes, evidenciando também neste regime, o mecanismo da solidariedade.

“O modelo de previdência no Brasil é caracterizado por um regime de repartição simples, no qual a população ativa financia com suas contribuições as aposentadorias de seus inativos. Quando o país possui uma população jovem e apresenta elevado crescimento econômico, esse regime é superavitário. No entanto, quando a população envelhece, o peso dos benefícios passa a ser crescente e ajustes no sistema são necessários”. (REZENDE, 2001, p.363).

Segundo REZENDE (2001), o problema do regime de repartição simples é o de não apresentar relação direta entre benefícios e contribuições, ficando ao sabor das flutuações econômicas.

2.8.2 Aspectos Gerais

Desde a Constituição de 1988, a Previdência Social está inserida dentro de um conceito mais amplo de Seguridade Social. A Seguridade Social é formada por três pilares: Previdência, Assistência Social e Saúde. O sistema previdenciário brasileiro está estruturado em quatro modalidades: trabalhadores vinculados ao INSS, funcionários públicos, militares e Previdência Complementar.

A Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, estabelece que a Previdência Social tem por fim assegurar aos seus beneficiários meios indispensáveis de manutenção, por motivo de incapacidade, idade avançada, tempo de serviço, desemprego involuntário, encargos de família ou morte daqueles de quem dependiam economicamente.

A Lei nº 9.876, de 26 de novembro de 1999, separa os segurados em obrigatórios e facultativos.

Os obrigatórios são os trabalhadores assalariados (incluído o temporário), empregado doméstico, empresário, trabalhador autônomo e equiparado (produtor rural pessoa física, eclesiástico, garimpeiro, etc.), trabalhador avulso e segurado especial (em relação à produção) e, em caráter excepcional, o servidor público sem regime próprio.

Os facultativos são a dona-de-casa, o síndico de condomínio (quando não remunerado), o estudante, o brasileiro que acompanha cônjuge que presta serviço no exterior, o desempregado, o bolsista e o estagiário, o presidiário, o brasileiro residente ou domiciliado no exterior e o segurado especial que, além de obrigatório, pode se filiar facultativamente e contribuir no aumento do valor de seu benefício.

As informações referentes aos trabalhadores assalariados é que serão enfatizados para a elaboração deste trabalho.

2.8.3 O Custo para o Empregado

A contribuição do empregado, inclusive o doméstico, é calculada mediante a aplicação da correspondente alíquota sobre seu salário-de-contribuição (salário base) mensal, até o limite máximo de R\$ 2.508,72 com referência a abril de 2005, de acordo com a tabela 7:

Tabela 7: Contribuição ao INSS - Abril/2005		
Salário de Contribuição (R\$)	Alíquota para fins de Recolhimento ao INSS (%)	Alíquota para Determinação da Base de Cálculo do IRPF (%)
Até 780,00	7,65	8,00
De 780,01 até 1.254,36	9,00	9,00
De 1.254,37 até 2.508,72	11,00	11,00
Obs: O valor da maior contribuição ao INSS é de R\$ 275,96		

Fonte: www.mpas.gov.br

Portanto, para um salário de contribuição de R\$ 2.000,00 o valor da contribuição mensal ao INSS é de R\$ 220,00.

Na tabela 8, são apresentados alguns valores de remuneração e as respectivas contribuições ao INSS:

Tabela 8 - Exemplos de Contribuição ao INSS	
Salário de Contribuição	Contribuição INSS
R\$ 900,00	R\$ 81,00
R\$ 1.500,00	R\$ 165,00
R\$ 2.508,72	R\$ 275,96
Fonte: Elaboração da Autora	

2.8.4 Benefícios Previdenciários:

Através da Previdência Social, os trabalhadores brasileiros têm acesso a uma série de benefícios em caso de redução ou perda da sua capacidade laborativa. São eles:

- Aposentadoria por idade: Para os trabalhadores urbanos o direito à aposentadoria por idade é concedido quando completados 65 anos no caso dos homens e 60 anos para as mulheres. Os trabalhadores rurais do sexo masculino se aposentam por idade aos 60 anos e as mulheres, aos 55. O tempo mínimo de contribuição é de 15 anos;
- Aposentadoria por Invalidez: é concedido quando a perícia médica do INSS considera uma pessoa total e definitivamente incapaz para o trabalho, seja por motivo de doença ou acidente. Normalmente, o trabalhador que adoece ou é acidentado recebe primeiro o auxílio-doença e no caso de não possuir condições para retornar ao trabalho, é aposentado por invalidez;
- Aposentadoria por Tempo de Contribuição: é necessário que o homem tenha 35 anos de contribuição à Previdência Social. No caso das mulheres, é necessário contribuir por 30 anos. No ensino fundamental e no ensino médio, os professores podem se aposentar com 30 anos de contribuição e as professoras com 25 anos de contribuição;
- Aposentadoria Especial: aposentadoria concedida a pessoas que trabalham sob condições especiais, que prejudicam a saúde ou a integridade física. Dependendo do risco, é necessário contribuir por 15, 20 ou 25 anos. Esse benefício é concedido apenas aos trabalhadores, homens ou mulheres, com carteira assinada, exceto o empregado doméstico, e o contribuinte individual filiado a uma cooperativa;
- Auxílio-Doença: No caso de acidente ou doença por mais de 15 dias seguidos o trabalhador tem direito ao auxílio doença. Para os que possuem carteira assinada, o empregador paga os primeiros 15 dias e a Previdência Social paga a partir do 16º dia de afastamento de trabalho. No caso dos autônomos, a previdência social paga desde o início da doença ou do acidente;

- Salário-Maternidade: benefício concedido às mulheres por 120 dias, período em que ficam afastadas do trabalho;

- Salário-Família: é concedido para cada um dos filhos até 14 anos de idade, ou filhos inválidos de qualquer idade. Esse benefício só é concedido aos trabalhadores com carteira assinada e os trabalhadores avulsos. Os empregados domésticos, os contribuintes individuais e os facultativos não têm direito. Esse benefício só é pago ao trabalhador que ganha pouco, com salário até determinado valor que deverá ser consultado através de uma agência da previdência social;

- Auxílio-Acidente: é concedido ao trabalhador que sofre algum tipo de acidente, reduzindo sua capacidade para o trabalho. Tem direito a esse benefício, o trabalhador com carteira assinada, o trabalhador avulso e o trabalhador rural que é segurado especial, ou seja, aquele que produz em regime de economia familiar, incluindo o índio e o pescador artesanal. O empregado doméstico, o contribuinte individual e o facultativo não têm esse direito;

- Auxílio-Reclusão: é concedido a família de um segurado da previdência social que, por qualquer razão, for preso. No entanto, o benefício só será concedido caso o trabalhador não esteja mais recebendo remuneração de empresa, não pode estar recebendo outro benefício da previdência social e o seu último salário não pode exceder determinado limite. Os valores concedidos devem ser consultados através de uma agência da previdência social;

- Pensão por Morte: quando o trabalhador que contribuiu para a previdência social morre, a sua família recebe a pensão por morte. Tem direito ao benefício conforme Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991:

- 1 – o cônjuge, a companheira, o companheiro e o filho não emancipado, de qualquer condição, menor de 21 (vinte e um) anos ou inválido;

- 2 – os pais;

- 3 – o irmão não emancipado, de qualquer condição, menor de 21 (vinte e um) anos ou inválido.

§ 1º A existência de dependente de qualquer das classes deste artigo exclui do direito às prestações os das classes seguintes.

§ 2º Equiparam-se a filho, nas condições do inciso I, mediante declaração do segurado: o enteado; o menor que, por determinação judicial, esteja sob a sua guarda; e o menor que esteja sob sua tutela e não possua condições suficientes para o próprio sustento e educação.

§ 3º Considera-se companheira ou companheiro a pessoa que, sem ser casada, mantém união estável com o segurado ou com a segurada, de acordo com o § 3º do art. 226 da Constituição Federal.

§ 4º A dependência econômica das pessoas indicadas no inciso I é presumida e a das demais deve ser comprovada.

Para ter direito a todos esses benefícios, é necessário estar inscrito na Previdência Social e manter o pagamento em dia das contribuições.

São segurados da Previdência Social: os empregados, empregados domésticos, trabalhador avulso, contribuinte individual, segurado especial e segurado facultativo.

2.8.4.1 Cálculo do Salário de Benefício

A partir da aprovação da Lei nº 9.876/99, o cálculo do salário-de-benefício é efetuado com base em toda a vida laboral do trabalhador, fixado o mês de julho de 1994 como ponto inicial. Portanto, a base de cálculo será dada pelo período entre a data da aposentadoria e julho de 1994. Contudo, a média dos salários-de-contribuição será baseada nos 80% maiores salários-de-contribuição, observados durante a vida laboral do trabalhador.

De acordo com o Decreto nº 3.048/99, através de redação dada pelo Decreto nº 3.265, de 29 de novembro de 1999:

“Art. 31. Salário-de-benefício é o valor básico utilizado para cálculo da renda mensal dos benefícios de prestação continuada, inclusive os regidos por normas especiais, exceto o salário-família, a pensão por morte, o salário-maternidade e os demais benefícios de legislação especial.

Art. 32. O salário-de-benefício consiste:

I – para as aposentadorias por idade e por tempo de contribuição, na média aritmética simples dos maiores salários-de-contribuição correspondentes a oitenta por cento de todo o período contributivo, multiplicada pelo fator previdenciário;

II – para as aposentadorias por invalidez e especial, auxílio-doença e auxílio-acidente na média aritmética simples dos maiores salários-de-contribuição correspondentes a oitenta por cento de todo o período contributivo.”

O fator previdenciário, citado no art. 32 (inciso I), corresponde ao fator para o cálculo do salário-de-benefício. No fator previdenciário é levado em consideração a expectativa de sobrevida, a idade e o tempo de contribuição do segurado. A fórmula do fator previdenciário é a seguinte:

$$F = \frac{(Tc \times 0,31)}{Es} \times \left[1 + \frac{Id + (Tc \times 0,31)}{100} \right]$$

Variáveis:

- Id = idade;
- Tc = tempo de contribuição;
- Es = expectativa de sobrevida.

No entanto, para o trabalho que segue, será utilizado o cálculo de benefício conforme determinado pela Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, pois é este o critério adotado para o Cálculo do Benefício junto à ELOS.

De acordo com a Lei nº 8.213, o salário-de-benefício consiste na média aritmética simples de todos os últimos salários-de-contribuição dos meses anteriores ao do afastamento da atividade ou da data da entrada do requerimento, até o máximo de 36, apurados em período não-superior a 48 meses.

Segue um exemplo de cálculo na tabela 9, de Benefício concedido pelo INSS a um participante do sexo masculino, com todas as condições para uma aposentadoria integral, com 35 anos de contribuição a Previdência Social e 65 anos de idade:

Tabela 9: Aposentadoria no INSS

Referência = mar/2005
Teto de Benefício = 1.962,62
Matrícula = 0
Nome = 0

Nº meses	Período	Salário de Contribuição	Índice de Atualização	Fator de Atualização	Valor Atualizado
1	mar/2002	1.430,00	0,001100	1,45326968	2.078,18
2	abr/2002	1.430,00	0,007000	1,45167284	2.075,89
3	mai/2002	1.430,00	0,011100	1,44158177	2.061,46
4	jun/2002	1.561,56	0,017400	1,42575588	2.226,40
5	jul/2002	1.561,56	0,020500	1,40137200	2.188,33
6	ago/2002	1.561,56	0,023600	1,37322097	2.144,37
7	set/2002	1.561,56	0,026400	1,34156015	2.094,93
8	out/2002	1.561,56	0,042100	1,30705393	2.041,04
9	nov/2002	1.561,56	0,058400	1,25425001	1.958,59
10	dez/2002	1.561,56	0,027000	1,18504347	1.850,52
11	jan/2003	1.561,56	0,021700	1,15388848	1.801,87
12	fev/2003	1.561,56	0,015900	1,12938091	1.763,60
13	mar/2003	1.561,56	0,016600	1,11170481	1.735,99
14	abr/2003	1.561,56	0,004100	1,09355185	1.707,65
15	mai/2003	1.561,56	-0,006700	1,08908659	1.700,67
16	jun/2003	1.869,34	-0,007000	1,09643269	2.049,61
17	jul/2003	1.869,34	-0,002000	1,10416182	2.064,05
18	ago/2003	1.869,34	0,006200	1,10637457	2.068,19
19	set/2003	1.869,34	0,010500	1,09955732	2.055,45
20	out/2003	1.869,34	0,004400	1,08813193	2.034,09
21	nov/2003	1.869,34	0,004800	1,08336512	2.025,18
22	dez/2003	1.869,34	0,006000	1,07818981	2.015,50
23	jan/2004	1.869,34	0,008000	1,07175926	2.003,48
24	fev/2004	1.869,34	0,003900	1,06325323	1.987,58
25	mar/2004	1.869,34	0,005700	1,05912265	1.979,86
26	abr/2004	1.869,34	0,004100	1,05311987	1.968,64
27	mai/2004	1.869,34	0,004000	1,04881971	1.960,60
28	jun/2004	1.962,62	0,005000	1,04464114	2.050,23
29	jul/2004	1.962,62	0,007300	1,03944392	2.040,03
30	ago/2004	1.962,62	0,005000	1,03191097	2.025,25
31	set/2004	1.962,62	0,001700	1,02677709	2.015,17
32	out/2004	1.962,62	0,001700	1,02503453	2.011,75
33	nov/2004	1.962,62	0,004400	1,02329493	2.008,34
34	dez/2004	1.962,62	0,008600	1,01881216	1.999,54
35	jan/2005	1.962,62	0,005700	1,01012508	1.982,49
36	fev/2005	1.962,62	0,004400	1,00440000	1.971,26

71.745,78

Salário de Benefício (SB) = **71.745,78** **1.992,94**
36

S R B INSS = **1.962,62** 100,00% do último SRC

Fonte: Elaboração da autora.

De acordo com o resultado, o Benefício calculado foi de R\$ 1.992,94, no entanto, o teto do INSS em março de 2005, era de R\$ 1.962,62, portanto, o aposentado receberá nesse caso, um Salário de Benefício Inicial correspondente ao teto do INSS de R\$ 1.962,62.

2.8.5 Outros Benefícios: Empréstimos para aposentados e pensionistas

O programa de empréstimos a aposentados e pensionistas do INSS com consignação na folha de pagamento foi autorizado pela Lei nº 10.820, publicada em 17 de dezembro de 2003, no Diário Oficial da União.

O programa teve início no dia 20 de maio de 2004, quando a Caixa Econômica Federal começou a operar este tipo de carteira de crédito. O convênio firmado entre o INSS e os bancos citados logo abaixo, garante empréstimos com juros mais baixos para aposentados e pensionistas.

O valor das parcelas é descontado diretamente do benefício do segurado. Atualmente, 20 instituições financeiras estão operando nesta linha de empréstimos, e outras 20 em andamento. As instituições financeiras procuradas devem ser conveniadas com a Previdência Social e a interferência de terceiros deve ser evitada no ato da assinatura do contrato. O empréstimo com desconto no benefício pode ser feito em qualquer banco conveniado, independente do banco em que a pessoa recebe sua aposentadoria ou pensão.

O Banco do Brasil é a instituição financeira que cobra as menores taxas: entre 1,5%, para empréstimos com prazo de até seis meses, e 2,4% para até 36 meses. No entanto, o banco cobra uma tarifa de 3,5% sobre o montante pedido para efetuar a abertura do crédito. Assim como o BB, o banco BMC também pede 3,5% para realizar a abertura do empréstimo. A maioria dos bancos consultados cobra taxas que variam de 1,75% a 3,5%. No entanto, a diferenciação por prazo muda de acordo com o banco. Já o Unibanco pede uma taxa de 1,75% nos créditos com prazo de até seis meses e de 3,9% para os empréstimos com prazo superior a 7 meses.

Na tabela 10, constam informações referentes aos bancos e respectivas taxas cobradas:

Tabela 10: Empréstimo Consignado

Bancos	Taxas de Juros
1. Banco do Brasil	1,9% a.m. (12 meses) 2,2% a.m. (13 a 24 meses) 2,4% a.m. (25 a 36 meses)
2. Caixa Econômica Federal	2,0% a.m. (12 meses) 2,5% a.m. (13 a 24 meses) 2,8% a.m. (25 a 36 meses)
3. Banco BMG	2,35% a.m. (12, 15 e 18 meses) 2,8% a.m. (24, 30 e 36 meses)
4. Banco BGN	2,4% a.m. (12 meses) 2,9% a.m. (13 a 36 meses)
5. Banco Cacique	2,5% a.m. (12 meses) 2,9% a.m. (18 meses) 3,3% a.m. (24 meses) 3,4% a.m. (30 meses) 3,5% a.m. (36 meses)
6. Banco Schahin*	2,7% a.m. (12 e 15 meses) 3,0% a.m. (18 e 24 meses) 3,10% a.m. (30 e 36 meses)
7. Banco Cruzeiro do Sul*	2,7% a.m. (12 meses) 3,2% a.m. (16 a 36 meses)
8. Sul Financeira	2,72% a.m. (12 meses) 3,25% a.m. (16 a 36 meses)
9. Banco Mercantil do Brasil*	2,8% a.m. (entre 7 e 36 meses)
10. Paraná Banco*	2,8% a.m. (12 meses) 3,4% a.m. (13 a 36 meses)
11. Banco Paulista	2,886% a.m. (12 meses) 3,586% a.m. (13 a 18 meses) 3,583% a.m. (19 a 24 meses) 3,42 % a.m. (25 a 36 meses)
12. Banco Bonsucesso*	2,9% a.m. (12 meses) 3,3% a.m. (13 a 36 meses)
13. Banco Panamericano*	2,9% a.m. (6 a 11 meses) 3,55% a.m. (12 a 36 meses)
14. Banco BMC *	3,0% a.m. (de 12 a 36 meses)
15. Banco Santander	3,05% a.m. (até 36 meses)
16. Banco Pine	3,30% a.m. (até 36 meses)
17. Banco Votorantim	3,36% a.m. (até 36 meses)
18. Banco BVA *	3,5% a.m. (de 7 a 36 meses)
19. União de Bancos Brasileiros S A - Unibanco	3,9% a.m. (a partir de 7 meses)

* Em caso de taxas iguais, o critério de desempate usado foram as menores taxas adotadas em outros períodos longos.

Fonte: http://www.previdencia.gov.br/emprestimo_conv_juros.asp. Acesso em: 26/06/2005.

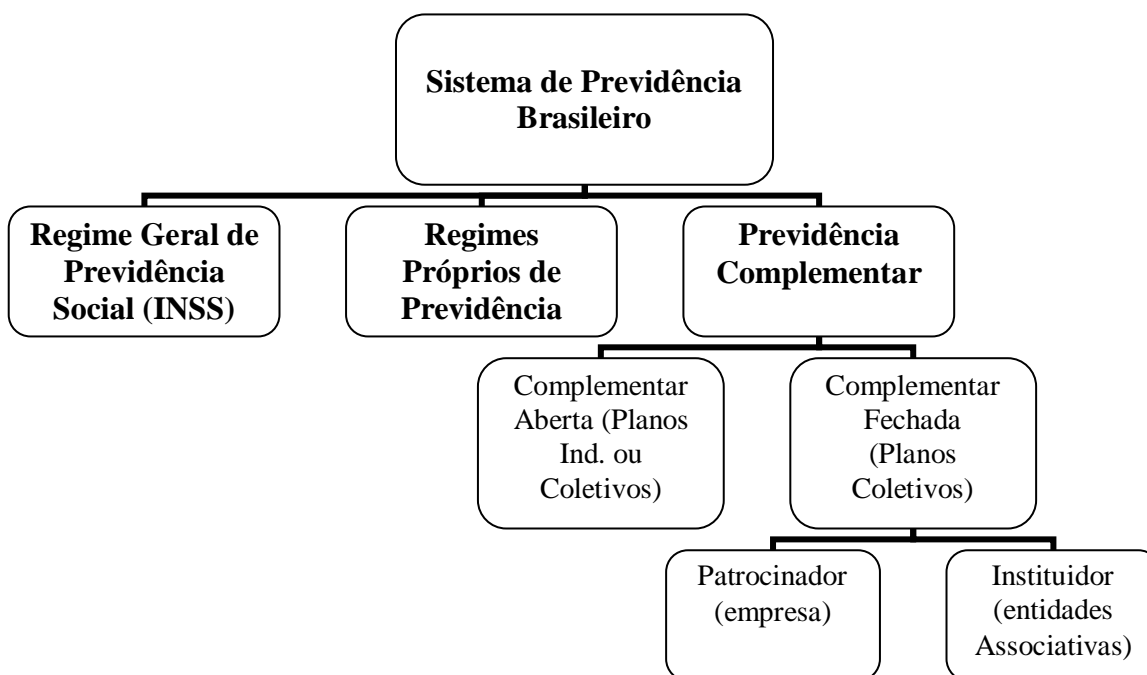
CAPÍTULO III – A PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

3.1 Introdução

O fato dos benefícios concedidos pela Previdência Social serem limitados, não atingindo a totalidade dos ganhos do segurado, quer seja por doença, acidente, aposentadoria ou pensão, deu abertura para o surgimento das Entidades de Previdência Privada.

A estrutura previdenciária nacional é formada por três regimes: o Regime Geral de Previdência Social, os Regimes Próprios de Previdência Social dos servidores públicos e o Regime de Previdência Complementar conforme organograma 1 a seguir:

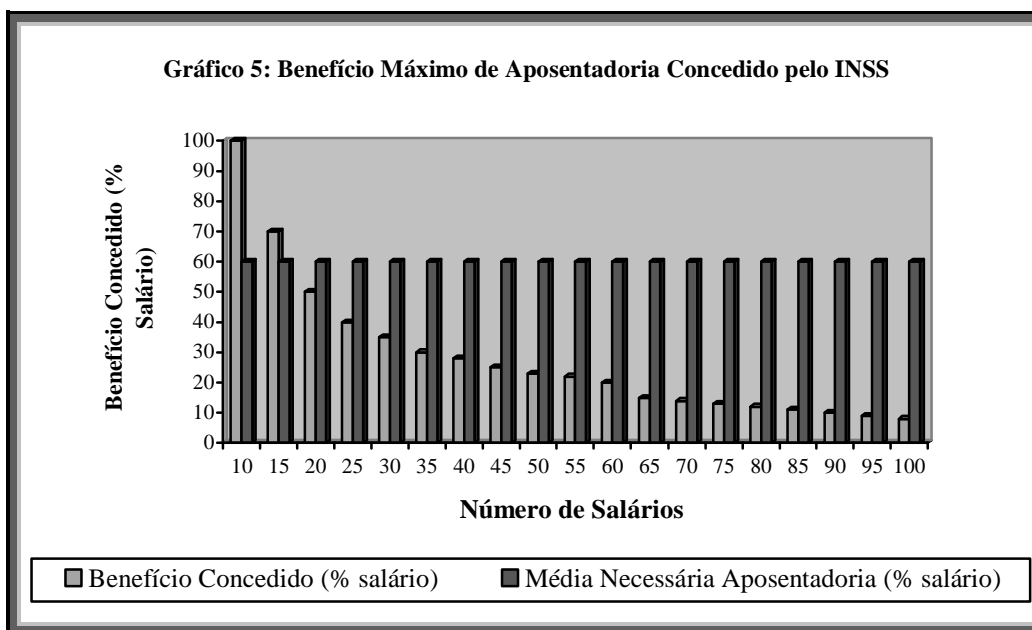
Organograma 1: Sistema de Previdência Brasileiro



Fonte: www.mpas.gov.br

No Brasil, todos os trabalhadores são obrigados a contribuir para a Previdência Social para a garantia de um benefício quando da perda de sua capacidade laboral. No entanto, cada vez mais pessoas estão procurando complementar esse benefício através de um plano de previdência complementar, já que os benefícios do INSS são limitados ao teto de R\$ 2.508,72 (Base: abril 2005).

No gráfico 5 podemos visualizar o impacto da defasagem entre o salário e o benefício pago pelo INSS na aposentadoria. “As pessoas necessitam, em média de no mínimo 60% de sua última renda para manter seu padrão de vida no período de aposentadoria.” (UNIBANCO, 2005, p.1)



Fonte: <http://www.unibancoseguros.com.br/artigo.asp?artigo=12>

O valor do teto do INSS correspondente a R\$ 2.508,72 cobre rendimentos de 90% dos trabalhadores ativos.

De acordo com SCHWARZER (2005, p.7),

“apesar de 90% estarem cobertos, a massa salarial dos 10% restantes não cobertos pelo teto corresponde à metade do PIB do país. Além disso, na medida em que o PIB cresce, o que se pressupõe que a renda também vai crescer, o valor do teto não acompanha esse crescimento, o que significa que uma parcela cada vez maior não ficará coberta pelo teto. Portanto, existe amplo espaço a ser coberto pela previdência complementar.”

3.2 Histórico - Previdência Complementar

De acordo com BORGES (2003, p.178), a criação do Montepio Geral de Economia dos Servidores do Estado – Mongeral, em 10 de janeiro de 1835, pelo então ministro da justiça, Barão de Sepetiba pode ser considerado como o surgimento da previdência complementar no Brasil.

Segundo o autor, o Mongeral funcionou ao longo dos anos como montepio, estabelecendo uma espécie de previdência aberta sem fins lucrativos. No entanto, fatores como a falta de adoção de conceitos previdenciários, a inexistência de órgãos regulatórios e de fiscalização, sinônimo de má gestão, e, a falta de cultura previdenciária aliados ao processo inflacionário, inviabilizaram por completo os montepios.

A construção de um Regime Complementar de Previdência só foi então resgatada através da edição da Lei 6.435, de 15.07.1977, com o estabelecimento de critérios e requisitos para a constituição, gestão e manutenção das entidades de previdência complementar fechada e aberta em nosso país.

O papel da previdência complementar foi prejudicado ao longo de anos, em função do alto custo de implantação e manutenção dos planos, que tinham por pressuposto uma concepção laboral, de que o trabalhador deveria possuir uma relação duradoura com seu empregador, fazendo com que houvesse uma exigência de grande concentração de recursos dos empregadores a fim de patrocinar os planos de benefícios sendo que a contribuição por parte dos empregados era limitada.

Como conseqüência, somente grandes estatais, subsidiadas por recursos públicos, foram capazes de constituir planos de previdência complementares, acompanhadas pelas grandes multinacionais e empresas privadas.

A partir da década de 80, houve percepção de que através da Lei 6.435/77 era possível a implantação de planos mais flexíveis. Dessa maneira estava aberto espaço para uma tímida expansão do regime complementar fechado, mediante a adoção de planos de contribuição definida, ao mesmo tempo em que a estabilização econômica, alcançada na primeira metade da década de 90, propiciou condições para a opção por planos de previdência complementar aberta.

A partir da Constituição de 1988, o sistema de previdência complementar passou a caracterizar-se através de dois grupos bem definidos, as entidades fechadas e as entidades abertas.

A Lei 6.435 normatiza, em seu art.4º, todo o sistema de previdência privada nacional, classificando as entidades, de acordo com a relação entre a mesma e os participantes dos Planos de Benefícios, em Entidades Fechadas e Entidades Abertas e de acordo como seus objetivos, em: Entidades de fins lucrativos e Entidades sem fins lucrativos.

No quadro 2, podemos verificar as diferenças fundamentais entre as entidades abertas e entidades fechadas, de acordo com a SPC (Secretaria de Previdência Complementar):

Quadro 3: Entidades Abertas X Entidades Fechadas

Entidades Abertas	Entidades Fechadas
*Acessíveis ao público em geral;	* Acessíveis a empregados e dirigentes de empresa ou grupo de empresas;
* Geralmente com fins lucrativos;	* Sem fins lucrativos;
* Organizadas sob a forma de sociedade anônima (banco ou seguradora);	*Organizadas sob forma de sociedade civil ou fundação;
* Trabalham livremente no mercado;	* Complementares ao sistema oficial de previdência e assistência social;
* Integram-se ao Sistema Nacional de Seguros Privados;	* Atividades enquadradas na área de competência do MPAS;
*têm como órgão executivo a Superintendência de Seguros Privados (SUSEP) – Ministério da Fazenda;	*têm como órgão executivo a Secretaria de Previdência Complementar;
*Finalidade básica: instituição de planos de concessão de pecúlios ou de rendas;	*Finalidade básica: execução e operação de planos de benefícios.

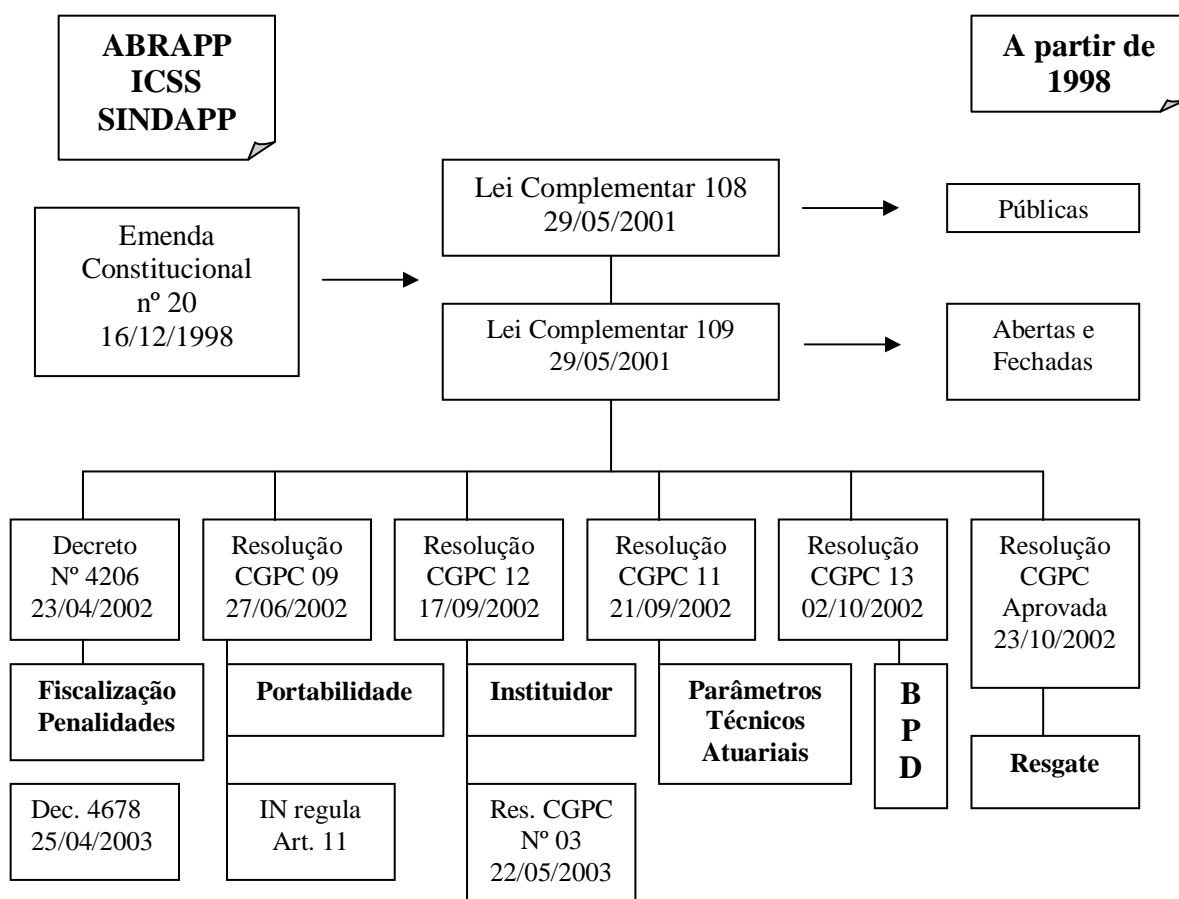
Fonte: Elaboração da Autora

As entidades do sistema de previdência privada nacional serão discutidas individualmente com um maior aprofundamento ao longo do capítulo 3 dando especial conotação à previdência complementar fechada pois é o foco deste trabalho.

A Emenda 20, de 16 de dezembro de 1998, buscou corrigir distorções iniciais havidas no regime complementar fechado, determinando a correta secção da relação laboral do regime complementar de previdência, estabelecendo que este não integra o contrato de trabalho. Definiu limitações na participação do custeio por parte de empregadores públicos e abriu espaço para que a União, o Distrito Federal, os Estados e os Municípios possam instituir regime de previdência complementar para seus servidores públicos.

Pela Emenda Complementar nº 20, duas Leis Complementares passaram a regular o regime de Previdência Privada de caráter complementar, incluindo a Lei Complementar nº 109, e a Lei Complementar nº 108, ambas de 29/05/2001.

Abaixo, seguem as alterações legislativas a partir da Emenda Constitucional nº 20:



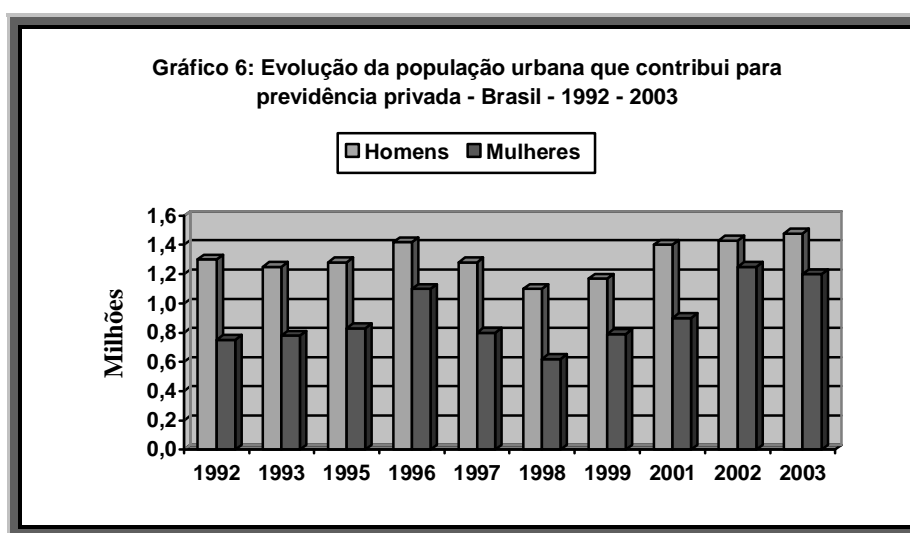
Fonte: MELO (2003, p. 93)

3.3 A Evolução Da Consciência Previdenciária

A previdência privada vem ganhando cada vez mais importância. Vários fatores contribuem para isso, entre eles estão: o avanço da medicina, que possibilita uma maior expectativa de vida, e a queda no índice de natalidade fazendo com que o número de contribuintes na previdência oficial não cresça na mesma proporção dos beneficiários conforme já tratado no capítulo anterior. Por esse motivo, os modelos de previdência social estão sendo revistos e cada vez mais as pessoas tem interesse em complementar à sua aposentadoria.

Os indicadores revelados pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD), feita pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística relativa ao ano de 2003, contribuem para reforçar a expectativa de crescimento da previdência complementar no Brasil.

De acordo com gráfico 6 podemos observar que houve uma tendência de crescimento das contribuições à previdência complementar a partir de 1992, sofrendo interrupções nos anos de 97 e 98, em função das crises econômicas que afetaram os níveis de emprego e renda, sendo retomada a partir de 99.

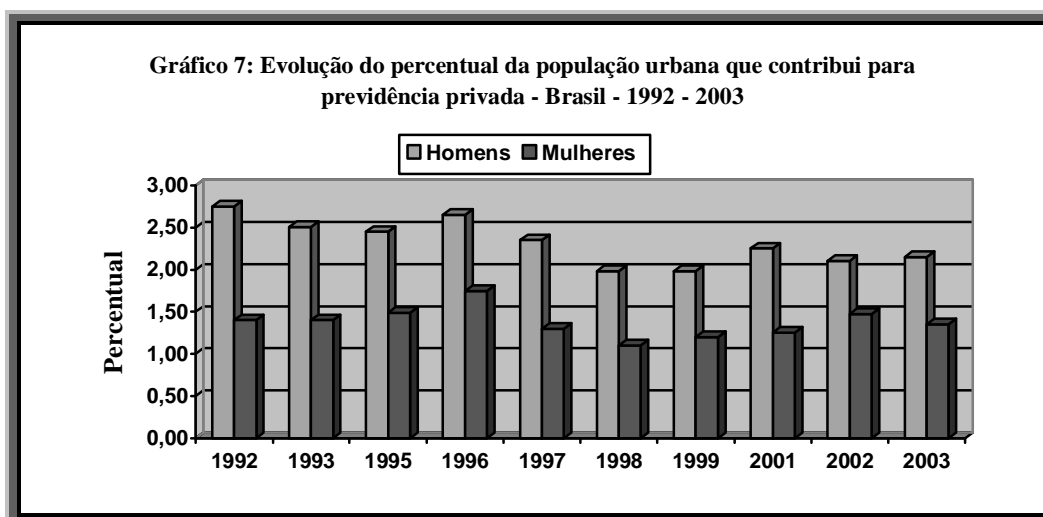


Fonte: IBGE, PNAD'S 1992, 1993, 1995 – 1999, 2001, 2002, 2003 apud CORAZZA (2005, p. 40).

Segundo CORAZZA (2005, p.40), em 1992, o total da população urbana brasileira que contribuía para a previdência privada era de 2.069.912 pessoas passando para 2.591.863 pessoas em 2003, o equivalente a um aumento de 25,22% no período. O aumento mais expressivo ocorreu após passada à crise, de 1998 a 2003, atingindo 46,8%, e, em apenas dois anos, entre 2001 e 2003, houve um crescimento de 10,84% no número de contribuintes.

De acordo com gráfico 7,

“considerando a evolução percentual dos contribuintes em relação à evolução da população, os resultados ainda não voltaram aos níveis de 92, quando 2,02% da população urbana contribuía para a previdência complementar, mas já mostram uma nítida recuperação a partir de 1998. Em 2003, esse percentual passou a ser de 1,76% do contingente total contra 1,48% em 1998.” (CORAZZA, 2005, p.40)



Fonte: IBGE, PNAD'S 1992, 1993, 1995 – 1999, 2001, 2002, 2003 apud CORAZZA (2005, p.41).

Com relação ao total de trabalhadores informais que contribui para a previdência complementar, podemos visualizar a situação através da tabela 11, abaixo:

Tabela 11 - Evolução do contingente de trabalhadores informais na população "urbana" e de igual grupo contribuinte para PP (1992-2003)

	Empregados Informais			Contribuintes Prev. Privada		
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total
1992	6.958.132	8.231.030	15.189.162	42.482	65.568	108.050
1993	7.352.455	8.868.366	16.220.821	46.325	69.036	115.361
1995	8.245.724	9.665.343	17.911.067	68.225	92.695	160.920
1996	8.015.100	10.141.615	18.156.715	81.376	112.254	196.630
1997	8.176.702	10.506.759	18.683.461	76.626	116.405	193.031
1998	8.469.820	11.197.764	19.667.584	43.204	79.424	122.628
1999	8.992.509	11.768.641	20.761.150	66.180	104.675	170.855
2001	9.934.314	12.649.866	22.584.180	91.083	154.139	245.222
2002	12.007.368	15.885.577	27.892.945	123.163	178.175	301.338
2003	11.956.217	15.575.484	13.259.809	130.944	164.425	295.369

Fonte: CORAZZA (2005, p.41)

Entre 1992 a 2003, podemos concluir que houve um crescimento de 173,36% no total de empregados informais contribuintes da previdência privada.

Ao analisar esses números por sexo, concluímos que de 1992 a 2003, houve um crescimento no total de empregados informais contribuintes da previdência privada de 208,23% no caso das mulheres e de 150,77% no caso dos homens.

Com relação ao crescimento de contribuintes para a previdência privada entre os empregados formais, houve de 1992 a 2003, um aumento de apenas 1,53% conforme pode ser verificado na tabela 12.

Tabela 12 - Evolução do contingente de trabalhadores formais na população "urbana" e de igual grupo contribuinte para PP (1992-2003)						
	Empregados Formais			Contribuintes Previdência Privada		
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total
1992	6.086.958	11.431.348	17.518.306	309.228	677.806	987.034
1993	6.123.022	11.479.469	17.602.491	279.366	624.557	903.923
1995	6.482.697	11.674.907	18.157.604	272.223	587.935	860.158
1996	6.770.602	11.594.198	18.364.800	319.830	612.185	932.015
1997	6.968.878	11.778.640	18.747.518	240.381	542.632	783.013
1998	7.223.483	11.710.975	18.934.458	242.676	481.968	724.644
1999	7.392.966	11.684.261	19.077.227	277.458	461.171	738.629
2001	8.616.155	13.193.015	21.809.170	320.230	565.822	886.052
2002	9.200.129	14.164.506	23.364.635	333.559	603.271	936.830
2003	9.644.034	14.611.388	24.255.422	343.148	659.013	1.002.161

Fonte: CORAZZA (2005, p. 41)

Portanto, a análise comparativa desses indicadores e das contribuições à previdência complementar mostra que a evolução da população urbana brasileira tem sido acompanhada por um movimento contínuo de valorização de um novo conceito previdenciário, cada vez mais independente do sistema oficial. Mostra também, a continuidade, em 2003, do crescimento global dos índices de contribuição à previdência complementar e o fato de que essa expansão foi verificada, principalmente entre os trabalhadores informais, assim como no segmento de trabalhadores formais.

“Esses contingentes são justamente os de trabalhadores e/ou empregadores que têm a opção de aderir ou não ao sistema oficial de previdência, por não terem carteira assinada, e que estão nitidamente dando preferência ao sistema complementar, que oferece valores melhores de benefícios.” (CORAZZA, 2005, p.40)

“Nós detectamos, inclusive, que o nível de escolaridade do chefe da família é mais determinante para a decisão de aderir à previdência complementar do que o nível individual de escolaridade.” (CORAZZA, 2005, p.42). Isso porque a figura da família é geralmente a responsável, pelo acesso à informação.

3. 4 As Entidades Abertas De Previdência Complementar

As entidades abertas de previdência complementar são operadas pelas entidades abertas, sociedades anônimas com fins lucrativos, geralmente seguradoras ou bancos que oferecem tanto planos individuais como coletivos. São planos oferecidos pelas instituições financeira e seguradoras para pessoas que desejam adquirir um plano de aposentadoria complementar, mas que não trabalham em empresas que oferecem esse benefício aos seus funcionários. Na previdência privada aberta, qualquer pessoa poderá aderir, já que é aberta ao público em geral, mesmo que já esteja contribuindo para um plano de previdência na empresa em que trabalha. Algumas empresas também contratam os planos de previdência aberto para beneficiar seus funcionários.

O aumento da demanda por planos de previdência privada aberta pode ser visualizado a partir da tabela 13. Em 1994, a carteira de investimentos das empresas de previdência privada aberta era de R\$ 3,17 bilhões; em 2001, o valor passou a R\$ 23,41 bilhões. Com relação à receita de planos previdenciários, em 1994, a receita dos planos de previdência privada aberta era de R\$ 670,382 milhões e em 2001 o valor passou a R\$ 7,371 bilhões.

Tabela 13 - Evolução da Previdência Privada Aberta no Brasil					
Ano	Receita de planos previdenciários (R\$ mil)	Variação	Carteira de investimentos (R\$ mil)	Variação	Reservas Técnicas (R\$ mil)
1994	670.382	-	3.017.627	-	1.600.676
1995	1.050.181	56,60%	3.539.466	17,30%	2.306.567
1996	1.397.918	33,10%	4.637.091	31,00%	3.133.717
1997	2.163.893	54,80%	6.254.606	34,90%	4.645.677
1998	3.185.200	47,20%	8.376.350	33,90%	6.965.477
1999	3.803.716	19,40%	12.726.117	51,90%	10.394.238
2000	5.326.660	40,00%	17.142.853	34,70%	14.837.463
2001	7.371.057	38,40%	23.415.944	36,60%	20.910.789

Fonte: ANAPP – Associação Nacional da Previdência Privada apud MELCHIADES (p.3)

A discussão em torno das entidades abertas de previdência complementar não será muito aprofundada neste trabalho. As informações citadas somente foram apresentadas a fim de agregar conhecimento sobre o subtítulo em referência. O foco deste trabalho para a conclusão dos objetivos iniciais são as entidades fechadas de previdência complementar (EFPC).

3.5 As Entidades Fechadas De Previdência Complementar (EFPC's)

As entidades fechadas de previdência complementar, também conhecidas como Fundos de Pensão se destinam a administrar planos específicos de previdência complementar, vinculados ou não ao regime de Previdência Oficial, e são mantidos por empresa ou conjunto de empresas denominadas *Patrocinadoras*. Seus planos previdenciários são direcionados aos empregados das *Patrocinadoras* que, uma vez filiados, passam a ser denominados, *Participantes*. Este plano tem por objetivo complementar a renda do empregado e de seus *Beneficiários* nos momentos de incapacidade para o trabalho e na aposentadoria.

A previdência complementar fechada, abrange os fundos de pensão, que oferecem exclusivamente planos coletivos acessíveis a partir dos vínculos empregatício ou associativo, cuja atuação não visa lucros.

Para a instituição de uma entidade fechada de previdência complementar é necessária a vontade patronal. Dessa forma, o patrocinador, ou provedor é, geralmente responsável pela criação de qualquer entidade de previdência complementar.

Conforme Decreto nº 91.240, de 20.01.1978, em seu art. 1º, “as entidades fechadas de previdência privada são sociedades civis ou fundações criadas com o objetivo de instituir planos privados de concessão de benefícios complementares ou assemelhados aos de previdência social, acessíveis aos empregados ou dirigentes de uma empresa ou de um grupo de empresas, as quais, para os efeitos deste regulamento, serão denominadas patrocinadoras”

De acordo com a Lei 6.435 de 15 de julho de 1977, art. 34, “as entidades fechadas consideram-se complementares do sistema oficial de previdência e assistência social, enquadrando-se suas atividades na área de competência do Ministério de Previdência e Assistência Social.”

“Os fundos de pensão fechados oferecem uma ampla variedade de vantagens. Aos participantes asseguram complementação de auxílio-doença e das aposentadorias por invalidez, idade, especial e por tempo de contribuição. Ao dependente, as entidades garantem a complementação da pensão e do auxílio-reclusão, além do pecúlio.” (NISKIER, 1996, p.2)

Com relação à classificação, os fundos de pensão podem ser singulares - quando estiverem vinculados a apenas um patrocinador ou instituidor ou multipatrocinados - quando congregarem mais de um patrocinador ou instituidor.

Tendo como finalidade a acumulação de poupança, os Fundos de Pensão possuem uma função econômica relevante como investidores. Eles são hoje, no Brasil, o sustentáculo do mercado de ações e do mercado imobiliário e estão aptos a alavancar muitos outros segmentos econômicos, oferecendo-lhes financiamento de longo prazo.

Em todo o mundo, os fundos de pensão têm oferecido inestimável contribuição aos campos do crescimento econômico, ao exercer sua atividade-meio, e do desenvolvimento social, ao realizar sua atividade-fim.

- Atividade-meio: consiste na aplicação dos recursos arrecadados em ativos econômicos. Através do acúmulo de uma expressiva poupança bruta, essas entidades têm se apresentado como parte relevante do esforço nacional de crescimento econômico. Alguns pontos que merecem destaque com relação a esta atividade:

- na atuação como investidoras no mercado de ações, elas são co-responsáveis pela estabilidade e pelo crescimento desta atividade no país;
- na atuação como investidoras no mercado imobiliário, auxiliam na introdução e crescimento de shopping centers, entre outros ativos;
- têm sido aliadas do governo nos esforços voltados à estabilização da economia, uma vez que contribuem no alongamento da dívida externa, face às aplicações em papéis de emissão governamental;
- participam como parceiras da iniciativa privada, da reativação do mercado imobiliário habitacional, e de investimentos na área da saúde.

- Atividade-fim: consiste na complementação dos benefícios previdenciários dos participantes, promovendo o desenvolvimento econômico/social.

Os investimentos dos fundos de pensão devolvem benefícios para a sociedade quando realizados no setor produtivo. Promovem crescimento econômico e, em consequência, geram mais empregos. Esses empregos, por sua vez, irão viabilizar a formação de novos fundos, que aumentarão a massa assistida e, em decorrência, os recursos a serem investidos.

3.5.1 Vantagens oferecidas pelos Fundos de Pensão

- Aos empregados:

- garantia do poder aquisitivo durante a aposentadoria, bem como maior proteção nos casos de enfermidade;

- possibilitam uma vida profissional produtiva em função da redução da preocupação com relação ao seu futuro, comparativamente aos trabalhadores que dependem exclusivamente da previdência pública (INSS);

- vantagens tributárias já que as contribuições efetuadas pelos participantes são dedutíveis das suas respectivas bases tributárias, para o cálculo do Imposto de Renda (o limite atual de dedução é de 12% da renda bruta anual).

- ganhos de escala decorrentes da agregação da poupança de milhares de trabalhadores. Quanto maior o número de pessoas participantes do plano, maior o volume de recursos, o que pode proporcionar a diminuição das despesas administrativas e a maximização da rentabilidade dos investimentos.

- Às empresas:

- maior produtividade, em função de seus empregados estarem psicologicamente mais estruturados e por apresentarem maior lealdade à empresa em resposta à contribuição por ela oferecida ao custeio dos seus planos de benefício;

- renovação do quadro de pessoal, já que aqueles que se aposentam geralmente deixam a empresa pois já estão garantidos com a sua aposentadoria, deixando seus postos disponíveis para o ingresso de outras pessoas.

- Ao país:

- formação de poupança interna estável e de longo prazo para o financiamento de atividades produtivas privadas;

- diferimento de renda do consumo imediato, com seus efeitos antiinflacionários, em decorrência da contribuição oferecida pelas empresas e da retenção de parte do salário direto dos empregados para a formação da poupança previdenciária;

- complementação dos benefícios concedidos pelo sistema previdenciário oficial, que atenua a demanda sobre ele exercida, a qual não poderia ser atendida sem o concurso desses aliados privados.

3.5.2 Planos de Benefícios

Para a definição de critérios adotados para a fixação do valor de benefícios por um regime previdenciário, podemos depreender duas classificações: uma, englobando os regimes que adotam como critério à pré-fixação do valor do benefício, chamada de Benefício Definido e outra, relacionada aos regimes que adotam a pós-fixação do valor do benefício, denominada de Planos de Contribuição Definida. A seguir serão apontadas as características de cada uma das classificações:

- Planos de Benefício Definido:

Os planos de benefício definido possuem em sua estruturação, a predefinição do valor do benefício a ser pago futuramente, ou seja, o plano de previdência garante ao segurado um valor ou define claramente uma regra, segundo o qual se fará o cálculo do valor do benefício, permitindo que o segurado conheça qual será a sua renda ou a de seus dependentes, quando for usufruir do benefício prometido.

Na prática, o plano de benefício definido é aquele onde o benefício recebido da Previdência Oficial somado à complementação paga pela Previdência Privada, deve equivaler aos salários que o participante vinha recebendo antes de se aposentar.

- Planos de Contribuição Definida:

Os planos de contribuição definida podem ser conceituados como sendo aqueles em que as contribuições vertidas pelos segurados, via de regra destinadas à constituição de um fundo, são contabilizadas individualmente. Diferente do plano de benefício definido, o valor do benefício final é incerto, dependendo tanto das contribuições do segurado e da patrocinadora, como da rentabilidade decorrente dos investimentos que forem efetivados ao longo do período contributivo.

Na prática, o participante e a patrocinadora contribuem com uma parcela mensal fixa, corrigida periodicamente. Os fundos de pensão aplicam no mercado financeiro essas contribuições e, ao final de um período pré-determinado, devolve ao participante o montante juntamente à rentabilidade do mesmo. A devolução pode ser feita através de um pagamento único ou em prestações mensais vitalícias. Na opção do participante por prestações mensais vitalícias, será feito um cálculo atuarial para a determinação do valor

das parcelas mensais de acordo com fatores como idade, expectativa de vida, etc., até o valor do montante acumulado.

- Planos Mistos:

Considerada uma modalidade híbrida, conjugando características da contribuição definida às aposentadorias programadas. Já aos benefícios de risco (aposentadorias por invalidez ou pensão por morte), é utilizado o benefício definido, sendo coberto pela patrocinadora e, eventualmente, pelos participantes.

Através do quadro 4, podemos verificar algumas características que diferenciam os planos de contribuição definida e benefício definido encontrados nas EFPC's (entidades fechadas de previdência complementar), quanto ao prazo de diferimento e o início da aposentadoria:

Quadro 4: Características: Benefício Definido X Contribuição Definida

Características	Benefício Definido	Contribuição Definida
Valor da Contribuição	Sujeitas a variações em função de acompanhar as correções salariais e os fatores que podem influenciar o cálculo do benefício do INSS	É estabelecido um percentual de contribuição, podendo haver alteração de valor por parte do participante
Valor do Benefício	É estabelecido. O participante receberá o benefício da Prev.Social (INSS) mais a complementação do Fundo de Pensão, a fim de chegar o mais próximo possível ao valor do seu salário na ativa.	Não é estabelecido. Dependerá do resultado da aplicação dos recursos acumulados pelo participante e pela empresa ao longo do período de atividade.
Riscos do Benefício	Responsabilidade da patrocinadora	Responsabilidade do participante.
Administração dos investimentos	A Fundação administra, com ou sem atuação dos participantes.	O participante, em alguns planos, tem o direito de escolher como quer que seja investido o seu dinheiro e tem um maior controle sobre os mesmos.
Informações do Plano de Benefício por participante	Não é possível, em virtude de ser um plano em conjunto com todos; em outras palavras é uma conta conjunta, à qual participam todos os participantes vinculados ao Fundo de Pensão.	É possível que, a qualquer momento, o participante saiba exatamente qual é o saldo de sua conta, inclusive a rentabilidade que a aplicação do seu dinheiro está conseguindo.
Rentabilidade dos Investimentos	O plano é solidário, sendo assim, a rentabilidade dos investimentos é dividida entre todos os participantes.	O participante pode acompanhar a rentabilidade de suas aplicações isoladamente.

Fonte: BASES (2001).

Nos planos de benefício definido há solidariedade. Geralmente há a existência de transferência de renda dos participantes de maiores salários de contribuição para os que

têm menos capacidade de contribuição, através de métodos atuarias coletivos. No caso dos planos de contribuição definida, a solidariedade não existe pois são adotados métodos individuais nas avaliações atuariais, não havendo subsídio entre as categorias ou classes de participantes do plano. Já no caso dos planos mistos, há alguma espécie de solidariedade no caso dos benefícios de risco (morte e invalidez), sendo que o benefício da aposentadoria não é solidário, sendo determinado pelo plano de contribuição definida.

3.5.3 A Avaliação Atuarial

A atuária pode ser definida como a área do conhecimento humano com a finalidade de avaliação, mensuração e quantificação dos riscos inerentes à vida humana, relacionada à atividade previdenciária e securitária.

A ciência atuarial oferece, a partir de aplicações da matemática financeira e da estatística, base técnica a fim de avaliar os riscos de determinado Regime Previdenciário ou ramo de seguro, adequando as contribuições dos segurados e patrocinadores para a devida formação de lastros financeiros, destinados à cobertura desses riscos, e para a formação de uma provisão adequada destinada ao pagamento de benefícios futuros e presentes.

Os atuários calculam as despesas com encargos de aposentadoria e pensão, dentro de períodos futuros através de hipóteses pré-estabelecidas. Portanto, o conceito básico do plano de benefícios e seu equilíbrio se fundamentam em hipóteses atuariais. Para executar o seu trabalho, os atuários necessitam estar informados sobre tendências econômicas e sociais futuras, legislação e finanças.

No Brasil, a profissão do atuário é regulamentada pelo Decreto nº 66.408 de 03/04/1970, onde estabelece que o exercício da profissão está restrito às pessoas com formação acadêmica em Ciências Atuariais.

As hipóteses atuariais são essenciais para a projeção do custeio em longo prazo do plano de benefício definido. Um plano de benefício definido deveria abranger as seguintes hipóteses atuariais:

- Retorno dos investimentos: representa a taxa de retorno que se espera obter na aplicação dos recursos financeiros ao longo do tempo. A taxa de juros adotada na avaliação atuarial apresenta um grande impacto na determinação do custeio de um plano de

benefícios. Quanto maior a taxa, menores deverão ser as reservas e o custeio do plano, por isso a legislação brasileira só admite que a taxa de juros praticada seja de até 6% a.a.

- Crescimento Salarial: O atuário deverá criar escalas de crescimento salarial de acordo com a experiência passada da patrocinadora e a política de recursos humanos da mesma, uma vez que normalmente os benefícios pagos pelo plano são calculados em função do salário de contribuição. Portanto, é importante o estabelecimento de hipóteses para o crescimento salarial.

- Reajuste do benefício: é importante levar em consideração a forma de reajuste dos benefícios, principalmente para os planos em que a política de reajuste dos benefícios é igual à da patrocinadora;

- Idade na aposentadoria: é necessário levar em consideração a idade na aposentadoria já que no caso de haver um aumento da expectativa de vida, caso o plano assegure uma idade mínima baixa para a aposentadoria, certamente o custeio do plano aumenta;

- Rotatividade (tábuas específicas): a saída de empregados por dispensa voluntária ou involuntária por motivos que diferem de invalidez ou aposentadoria, atinge a população de empregados ativos, reduzindo os custos relativos ao fundo de pensão, o que representa uma menor obrigação futura da patrocinadora para com o fundo;

- Mortalidade (tábuas específicas): o falecimento de empregados e/ou dependentes pode reduzir ou aumentar os custos do fundo de pensão. Se a tábua biométrica utilizada apresenta probabilidade de mortes superiores às observadas, a previsão de benefícios a serem pagos, por falecimento do participante estará superestimada. No entanto, aqueles pagos por sobrevivência do participante irão apresentar um valor abaixo do real. Outro aspecto relevante a ser considerado é o da utilização de tábuas diferenciadas por sexo, já que as mulheres em geral apresentam uma menor mortalidade que os homens em todas as idades. A tábua de mortalidade AT 49 (criada em 1949), que atende aos requisitos legais, por exemplo, trabalha com expectativa de vida de 78 anos. Considerando que um participante comece a receber o benefício aos 60 anos, o fundo deveria dispor de

recursos para pagar o benefício durante 18 anos àquele participante. A AT 83 (de 1983), para a qual boa parte dos fundos está migrando, é mais conservadora, estimando uma longevidade de 83 anos – ou seja, a expectativa de vida é de 23 anos de pagamentos de benefícios. Outra bastante utilizada é a AT 2000, que adota como base a expectativa de vida de 85 anos.

- Invalidez (tábuas específicas): os participantes estão sujeitos a invalidez e, portanto, se a tábua de entrada de invalidez estiver subestimada, os custos do plano sofrerão um acréscimo;
- Morbidez (tábuas específicas): a tábua de morbidez é utilizada na estimação de recursos necessários para as coberturas dos benefícios de auxílio-doença e invalidez temporária.

De acordo com BORGES (2003, p.63),

as tábuas de mortalidade podem ser definidas como sendo uma compilação de dados destinados a medir as probabilidades de vida e de morte de determinado segmento social. Consiste no registro estatístico de sobreviventes de uma coletividade representada por uma sucessão numérica de pessoas que, a uma determinada idade, de anos inteiros, se encontram com vida. Consiste num quadro no qual se apresentam as probabilidades de morte ou de sobrevivência, para um número preestabelecido de indivíduos, nas diversas idades.

Em fundos de pensão onde o regime de capitalização é do tipo benefício definido, o valor da aposentadoria estará garantido ao participante, independente de cumpridas ou não as hipóteses atuariais, sendo que o ônus do custo adicional recai sobre a patrocinadora. Nos casos de fundos de pensão em regime de capitalização do tipo contribuição definida, as taxas de contribuição são sensíveis à relação entre o índice de crescimento salarial e a taxa de retorno do capital acumulado e alterações na expectativa de sobrevida no momento da aposentadoria.

3.5.4 As Reservas Matemáticas

As reservas matemáticas representam os compromissos acumulados no encerramento do exercício, oriundos de benefícios concedidos e benefícios a conceder aos participantes e deverão ser determinadas segundo cálculos atuariais.

Conforme a Portaria MPAS nº 4.858, de 26 de novembro de 1998, o passivo atuarial do plano deverá constar das notas explicativas às demonstrações contábeis conforme o modelo a seguir:

Quadro 5: Composição do Passivo Atuarial Conforme a Portaria MPAS nº 4.858/98

CONTAS	EXERC. ATUAL	EXERC. ANTERIOR
<u>BENEFÍCIOS CONCEDIDOS</u> Benefícios do Plano (-) Contribuição da Patrocinadora sobre Benefícios (-) Outras Contribuições da Geração Atual (-) Outras Contribuições das Gerações Futuras		
<u>BENEFÍCIOS A CONCEDER</u> Benefícios do Plano com a Geração Atual (-) Contrib. Da Patroc. s/ Benef. Da Geração Atual (-) Outras Contribuições da Geração Atual Benefícios do Plano com as Gerações Futuras (-) Contrib. Da Patroc. s/ Benef. Da Geração Futura (-) Outras Contribuições das Gerações Futuras		
<u>(-) RESERVAS A AMORTIZAR</u> (-) Pelas Contribuições Especiais Vigentes Por Ajustes das Contribuições Especiais Vigentes		

Fonte: BRASIL. Portaria MPAS nº 4.858/98

As Provisões matemáticas de benefícios concedidos representam o valor atual dos compromissos futuros da entidade para com os participantes/dependentes que já estão em gozo de benefícios de prestação continuada, aposentadoria e pensão. Representam o valor presente dos benefícios futuros (já concedidos), líquido das futuras contribuições, a serem pagos aos participantes e beneficiários em gozo de benefício de prestação continuada.

Já as Provisões matemáticas de benefícios a conceder representam o valor atual dos compromissos futuros da entidade para com os participantes/dependentes que ainda não estão em condição de receber suplementação de aposentadoria pela Entidade. Compreendem o valor presente dos benefícios futuros (ainda não concedidos), líquido das futuras contribuições.

3.5.5 Aplicação de Recursos Financeiros

Até 23 de abril de 2000, o instrumento normativo em vigor, sobre a aplicação de recursos dos fundos de pensão, era a Resolução do Conselho Monetário Nacional (CMN) nº 2.324/96 na qual estabelecia limites máximos. Atualmente a Resolução do Bacen nº 2131 de 25.09.2003 é que esta em vigor conforme demonstrado na tabela 14:

A regulação da carteira de investimentos dos fundos de pensão reflete a preocupação governamental com a diversificação das aplicações trazendo, menor risco ao sistema. Assim, a SPC, através da Instrução Normativa nº 13, de 10 de março de 1997, estabeleceu procedimentos padronizados para preenchimento e divulgação dos dados consolidados pelas EFPC's através do Demonstrativo Analítico de Investimentos e de Enquadramento das Aplicações, instituído pela Instrução Normativa nº 11/96. A referida instrução exige discriminação de "...todos os investimentos realizados pelas EFPC's, em ordem alfabética, de pessoa jurídica ou instituição financeira, de tal forma que se possa identificar, pormenorizadamente, a aplicação de recursos."

Atualmente a Resolução que determina os limites máximos para investimentos de uma EFPC's é a Resolução 3121 de 25 de setembro de 2003 conforme demonstrado na tabela 14.

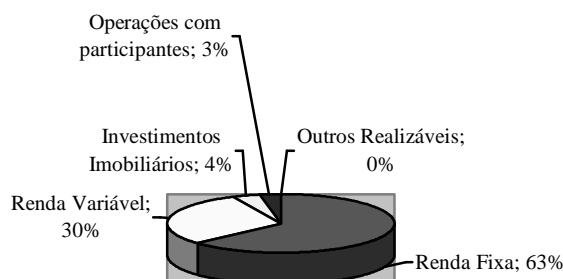
Tabela 14 - Resolução 3121 Limites Máximos Para Investimentos

Renda Fixa	100%
a) Títulos Públicos Federais	100%
b) Tít. Estados, Municípios, e CDB's baixo risco	80%
c) RF Médio e Alto Risco de Crédito	20%
Renda Variável	50%
Imóveis	14%
Empréstimos e Financiamentos	15%

Fonte: Resolução 3121 – Elaboração da autora

Conforme gráfico 8, verificamos que a modalidade de investimentos que apresentou maior aplicação no ano de 2004 foi a de Renda Fixa, acusando um total de 63%.

Gráfico 8: Composição do Ativo de investimentos das entidades fechadas de previdência complementar, segundo o segmento de aplicação, em dez/04



Fonte: SPC (2004, p.10)

3.6 Custeio Do Plano

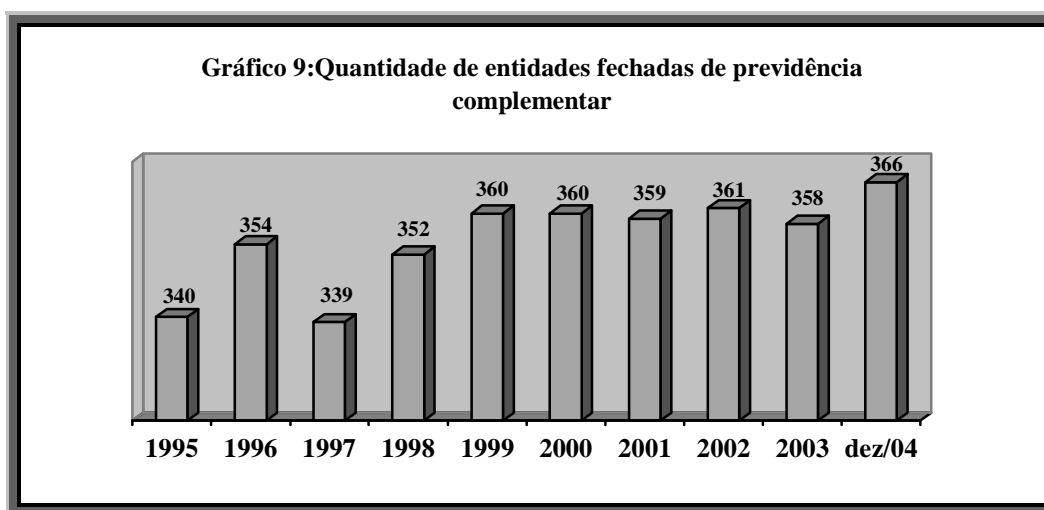
A seguir serão apresentadas algumas características dos fundos de pensão que possuem extrema importância com relação ao impacto no custeio dos mesmos, dependendo do tipo de plano:

- Número de opções de investimento: a ampliação das opções tende a elevar o custeio administrativo;
- Avaliação de ativos: quanto maior a frequência de avaliação de ativos, maior o custeio;
- Serviços de comunicação e atendimento: quanto maior o número de veículos utilizados e quanto mais frequente a comunicação, maior a despesa do plano;
- Distribuição de portfólios: vários tipos de investimentos implicam em taxas de administração diferenciadas;
- O tamanho do fundo: os custos normalmente são diluídos pelo ganho de escala dos grandes fundos;
- Rotatividade do portfólio: trocas constantes de tipos de investimentos tendem a elevar as taxas administrativas.

3.7 O Crescimento Dos Fundos De Pensão - Estatísticas

A atividade dos fundos de pensão foi regulamentada no Brasil a partir de 1977 sendo que os 366 fundos de pensão brasileiros podem ser vistos sob o ângulo das vantagens que trazem para seus 6,5 milhões de participantes ou as 2.114 empresas que os patrocinam conforme demonstrado no gráfico 9 e tabela 15. Ou ainda, para o próprio país em seu conjunto.

Alguns números comprovam a importância dos fundos de pensão para o Brasil. Do ponto de vista social, chega a 6,5 milhões o número de brasileiros beneficiados, se além dos participantes forem considerados também seus dependentes. Todas essas pessoas, tem assegurado um padrão de vida que dificilmente teriam se estivessem apenas cobertos pela previdência oficial.



Fonte: SPC (2004, p.3)

A tabela 15 apresenta a quantidade de EFPC por tipo de patrocínio, segundo o tipo de administração dos recursos financeiros, e número de patrocinadores.

A relação existente entre patrocinadoras públicas e privadas mostra que 75,68 % do total de entidades fechadas de previdência complementar é de patrocínio privado.

Tabela 15 - Quantidade de entidades fechadas de previdência complementar por tipo de patrocínio e instituidor, segundo o tipo de administração dos recursos financeiros, e número de patrocinadores, em dez/2004

Patrocinador/ instituidor	Tipo de Administração dos Recursos Financeiros				Total	Patrocinadores
	Externa	Interna	Mista*	Não informado *		
Público	6	43	33	1	83	258
Privado	178	44	46	9	277	1.856
Instituidor	1	-	-	5	6	-
Total	185	87	79	15	366	2.114

Fonte: SPC (2004, p. 3)

Quanto à distribuição da população ativa das entidades fechadas de previdência complementar, segundo o tipo de patrocínio, podemos verificar conforme a tabela 16 que 57,33% possui patrocínio privado.

Tabela 16: População das entidades fechadas de previdência complementar, segundo o tipo de patrocínio e instituidor, em dez/2004

Descrição	Patrocínio Público	Patrocínio Privado	Instituidor	Total
Participantes	618.344	1.160.879	470	1.779.693
Assistidos	236.393	185.738	-	422.131
Beneficiários de Pensão	99.974	53.278	-	153.252
Designados *	1.825.732	2.337.109	940	4.163.781
Total	2.780.443	3.737.004	1.410	6.518.857

Fonte: SPC (2004, p. 5)

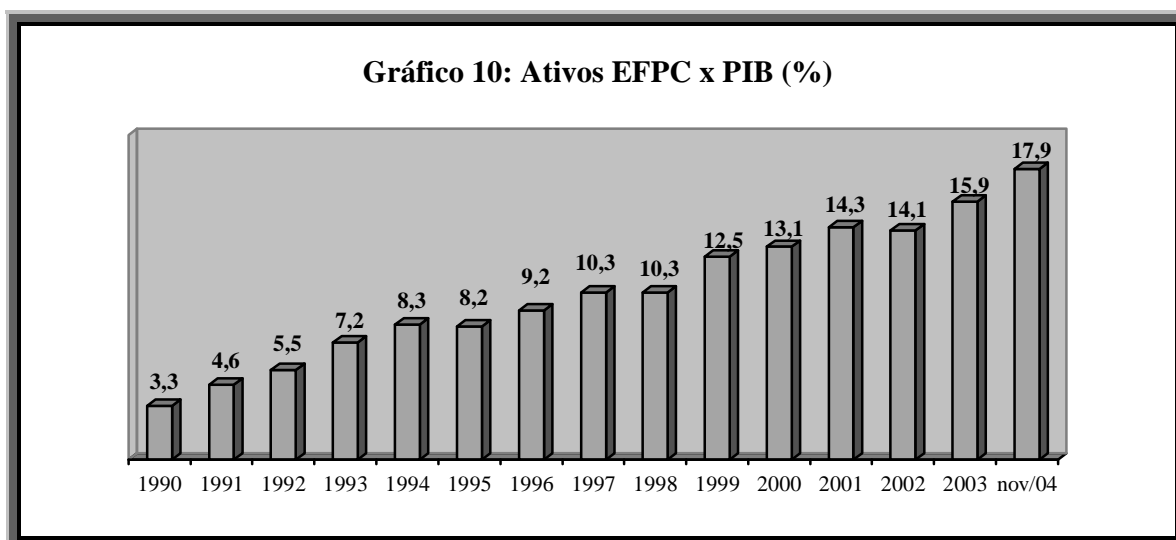
* Designado - Pessoa indicada pelo participante ou assistido, que poderá ter direito a benefícios, de acordo com as regras estabelecidas no Regulamento do plano de benefícios.

As EFPC's possuem uma expressiva participação nos ativos de diversos setores da economia. De acordo com a tabela 17 e gráfico 10, podemos observar o significativo crescimento das reservas dos Fundos de Pensão no Brasil e sua crescente participação no PIB:

Tabela 17: Ativos dos Fundos de Pensão X PIB

Ano	Ativos das EFPC's R\$ milhões	PIB R\$ milhões
1990	26.352	787.806
1991	36.812	795.920
1992	43.269	791.622
1993	59.959	830.570
1994	72.742	879.158
1995	74.815	916.259
1996	86.629	941.548
1997	101.033	976.991
1998	101.129	977.661
1999	125.995	1.010.068
2000	144.025	1.101.255
2001	171.152	1.198.736
2002	189.280	1.346.028
2003	240.139	1.514.924
nov/04	271.708	1.514.924

Fonte: FUNDOS DE PENSÃO (2005, p. 64).

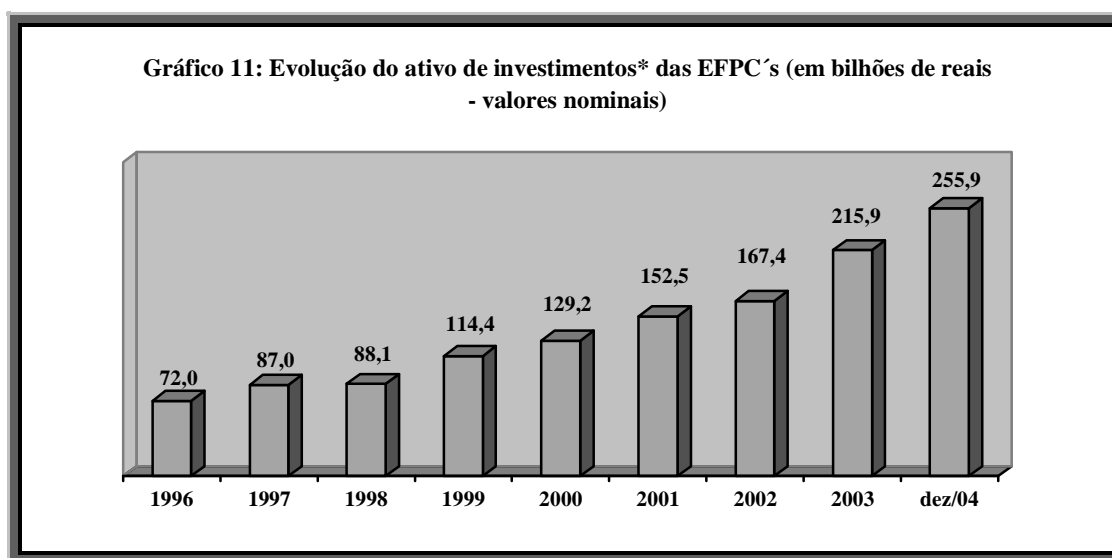


Fonte: FUNDOS DE PENSÃO (2005, p. 64).

Através do gráfico 10 acima podemos verificar um crescimento dos ativos das EFPC's em relação ao PIB, com exceções para o ano de 1995 e 2002. Comparando com outras nações mais desenvolvidas, os números no Brasil ainda são pequenos, já que, por

exemplo, no Japão, esse valor representa 46%; nos Estados Unidos chega a 71%; e em alguns países esse número supera o PIB, como é o caso da Holanda onde o valor chega a 113%.

Do ponto de vista econômico, chega a cerca de R\$ 256 bilhões (gráfico 11) o volume de recursos que os fundos de pensão colocam à disposição do País para o financiamento da atividade econômica produtiva.

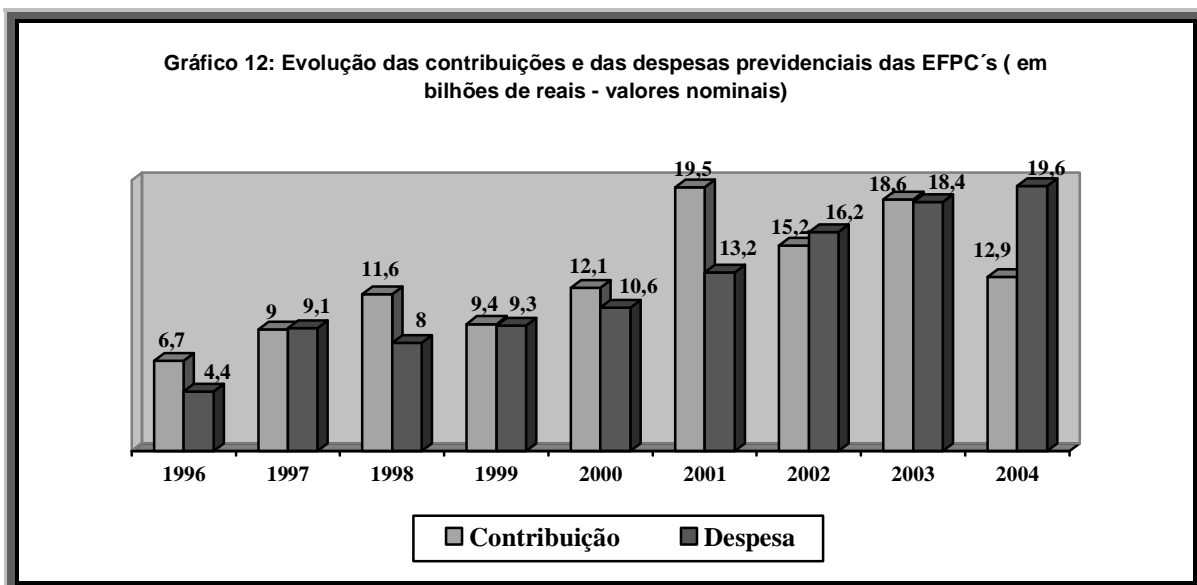


Fonte: SPC (2004, p. 11)

* Ativo de investimentos – aplicações das entidades fechadas de previdência complementar, no mercado mobiliário e imobiliários, a fim de garantir o pagamento dos compromissos para com os participantes.

A previdência privada complementar está passando por importantes mudanças no período recente. Entre elas está o processo de privatização que transferiu para a esfera privada alguns dos principais fundos de pensão do país; a clara migração em direção a planos de contribuição definida e o estágio de maturidade alcançado pela maioria dos fundos de pensão do país.

No estágio de maturidade, há um aumento do percentual de participantes assistidos, provocando uma redução no volume das contribuições e um aumento concomitante das despesas, podendo ser verificado através do gráfico 12:



Fonte: SPC (2004, p.14).

Em termos gerenciais, estas mudanças indicam uma maior pressão para alcançar melhorias na produtividade, maior envolvimento dos participantes na gestão dos ativos e maior busca de liquidez.

CAPÍTULO IV – A ELOS – FUNDAÇÃO ELETROSUL DE PREVIDÊNCIA E ASSISTÊNCIA SOCIAL

4.1 HISTÓRICO ELOS

Quadro 6: HISTÓRICO ELOS – TÓPICOS PRINCIPAIS
<ul style="list-style-type: none">• 14/05/1973: Início Estudos para constituição da Fundação;• 17/07/1973: Criação da ELOS;• 23/12/1997: Cisão Parcial ELETROSUL;• 15/09/1998: Privatização ELETROSUL/GERASUL (Tractebel Energia S/A);• 2005: Perspectiva de Implantação de um Plano Misto, com características de Contribuição Definida (CD).

Fonte: Elaboração da Autora

No dia 14 de maio de 1973, por meio de uma Assembléia Geral Extraordinária, a Diretoria Executiva da ELETROSUL, obteve autorização para dar início a estudos para a criação de uma Entidade de Direito Privado, sem finalidades lucrativas, de caráter social e assistencial, dotada de autonomia administrativa e financeira, sob a forma de Fundação. Daí o surgimento da Fundação ELOS, que inicialmente foi denominada de COLMÉIA – Fundação Eletrosul de Previdência e Assistência Social. A criação da entidade com a denominação de ELOS – Fundação Eletrosul de Previdência e Assistência Social ocorreu no dia 17 de julho de 1973, em função de já haver a existência de outra entidade com o nome inicialmente previsto.

A ELOS orienta-se por diretrizes do MPS – Ministério de Previdência Social, através da Secretaria de Previdência Complementar - SPC, possuindo como seu “guide-line” as Leis Complementares nº 108 e 109, e posteriores regulamentações (as quais vieram a revogar a Lei nº 6.435 de 15.07.1977 e Decreto nº 81.240 que regulamentaram o sistema de Previdência Complementar no Brasil), em conformidade com as quais estão seu Estatuto e seu Regulamento do Plano de Benefícios.

Em 23 de dezembro de 1977, ocorreu a cisão parcial da Patrocinadora, Instituidora, Centrais Elétricas do Sul do Brasil S.A – ELETROSUL (que, em 23 de dezembro de 1998, teve alterada a sua razão social para Empresa Transmissora de Energia Elétrica do Sul do Brasil S.A – ELETROSUL), com a constituição da Centrais Geradoras do Sul do Brasil S.A – GERASUL, privatizada em 15 de setembro de 1998. A partir de 23 de dezembro de 1977 a ELOS passou a ter duas Patrocinadoras.

Em 2001, foi encaminhado à Secretaria de Previdência Complementar – SPC, o regulamento para aprovação da implantação de um Plano Misto de Benefícios Previdenciários, com características de Contribuição Definida - CD.

Em 22 de fevereiro de 2002, foi aprovada por meio de Assembléia Geral Extraordinária dos acionistas da Tractebel, a alteração de denominação Social da companhia de Centrais Geradoras do Sul do Brasil S.A – Gerasul para Tractebel Energia S/A.

Em setembro de 2002 foi autorizada pela Secretaria de Previdência Complementar, a criação da PREVIG – Sociedade de Previdência Complementar instituída pela Tractebel Energia S/A.

Em outubro de 2002 foi aprovada pela Secretaria de Previdência Complementar, a rescisão do Convênio de Adesão da Patrocinadora Tractebel Energia com a ELOS, e a transferência de gerenciamento do Plano de Benefícios a ela vinculado, para a PREVIG.

Em janeiro de 2003, foi assinado o “Termo de Acordo para Transferência Parcial dos Direitos e Obrigações do Plano de Benefícios de responsabilidade da Tractebel Energia na ELOS para o gerenciamento da PREVIG”, entre as Patrocinadoras ELETROSUL e Tractebel e as Fundações ELOS e PREVIG, prevendo a transferência parcial da massa de participantes para a PREVIG. Participantes estes que possuíam como características: serem empregados ativos da Tractebel; empregados ativos da ELOS; empregados da Tractebel que entraram em gozo de benefício após 23/12/1997 e todos os participantes da ELOS que estavam em gozo de benefícios até 23/12/1997.

Ainda em janeiro de 2003, ocorreu a Transferência Parcial dos Direitos e Obrigações do Plano de Benefícios de responsabilidade da Tractebel Energia na ELOS para o gerenciamento da PREVIG, dos participantes empregados ativos da Tractebel e empregados da Tractebel que entraram em gozo de benefícios após 23/12/1997

Finalmente em fevereiro de 2003, deu-se a Transferência Parcial dos Direitos e Obrigações do Plano de Benefícios de responsabilidade da Tractebel Energia na ELOS para o gerenciamento da PREVIG aos empregados ativos da ELOS.

Os participantes da ELOS que estavam em gozo de benefícios até 23/12/1997, ainda não foram transferidos para a PREVIG, já que o processo está sendo definido judicialmente.

Em março de 2004, a ELETROSUL recebeu autorização pela Aneel – Agência Nacional de Energia Elétrica, para gerar energia elétrica novamente, onde alterou sua razão social para ELETROSUL Centrais Elétricas S/A, alterando também sua logomarca.

Em 2005 foi aprovado pela PREVIC, o regulamento do Plano Misto de Benefícios encaminhado à SPC em 2001.

4.2 Aspectos Gerais

Em termos institucionais, a Fundação ELOS foi constituída pela Centrais Elétricas do Sul do Brasil S/A – Eletrosul, atualmente denominada Eletrosul Centrais Elétricas S/A, como primeira patrocinadora, é pessoa jurídica de direito privado, de fins não lucrativos, com autonomia administrativa e financeira. Possui a finalidade de complementar benefícios de aposentadoria e pensões pagas pela Previdência Oficial.

É uma entidade de previdência complementar fechada com atividades reguladas pela Lei nº 6.435 de 15.07.1977 e alterações subsequentes.

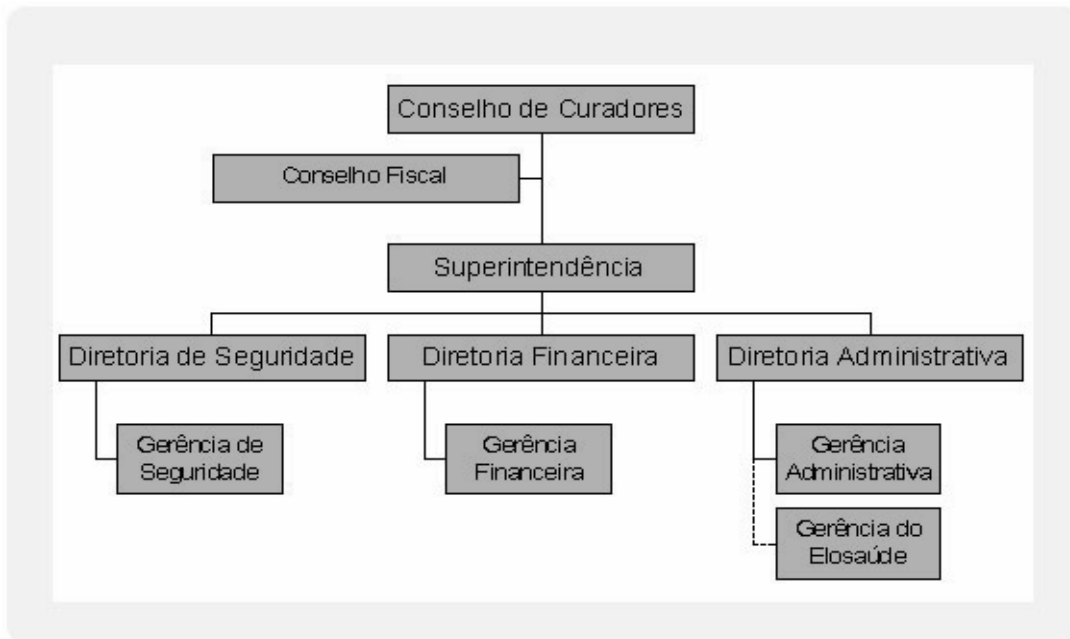
A aprovação de estatutos, ocorreu em 20.08.1979, pela Portaria 1.757 do MPS – Ministério da Previdência Social.

A ELOS tem sede e foro na cidade Florianópolis – SC e está localizada na Praça Pereira Oliveira, 64 – Edifício Emedaux – Sobreloja no Centro.

A ELOS é constituída de um Conselho de Curadores e um Conselho Fiscal que se reúnem para tomadas de decisões importantes e que influenciam toda a organização. Possui três diretorias: Administrativa, Financeira e de Seguridade. A empresa ainda subdivide-se em quatro Gerências: Seguridade, Administrativa, Financeira e do ELOSAÚDE, que administram funcionários exercendo atividades específicas de cada setor. Apresenta um quadro de 20 funcionários, 1 estagiário e 5 funcionários terceirizados. A maioria dos funcionários apresenta grau de escolaridade de nível superior e nível médio.

A figura representa o organograma da ELOS:

Figura 2 - Organograma ELOS



Fonte: MEIRINHO, Vanessa (p.6, 2004)

A ELOS, atuante no segmento econômico de Seguridade Social, possuindo vocação especializada para Administrar Fundo de Pensão, tem como missão atual:

- Assegurar a complementação dos benefícios da Previdência Social aos empregados da Eletrosul, da Tractebel Energia e da ELOS e a seus dependentes, administrando fundo de pensão com contribuições das patrocinadoras e dos participantes, como forma de propiciar a eles:

- Um padrão de rendimentos na aposentadoria equivalente ao de quando estavam na ativa;

- Rendimentos de pensão e de outros benefícios previdenciários adicionais àqueles que lhes são atribuídos pela Previdência Oficial e;

- Com recursos extraordinários, conceder-lhes outros benefícios assistenciais.

De acordo com MAXIMIANO (2004, p.165), a missão de uma empresa estabelece o propósito ou a razão de ser da organização. Ao identificar a missão, a empresa passa a entender a qual necessidade do mercado (ou ambiente) a mesma atende e a sua utilidade para os clientes.

A Fundação ELOS tem como categorias de membros:

- As Patrocinadoras: são todas as pessoas jurídicas que contribuem, permanente e regularmente, para a ELOS, tendo como finalidade a prestação pela

fundação, da assistência complementar dos benefícios concedidos pela Previdência Social aos seus empregados. A ELOS possui duas patrocinadoras: uma empresa de economia mista – ELETROSUL e uma empresa privatizada em 15.09.1998 – GERASUL, hoje Tractebel Energia S.A.

- Os Participantes: São formados pelos empregados ativos e assistidos das patrocinadoras e da ELOS que tiverem suas inscrições deferidas. Os participantes participam da gestão da ELOS através de seus representantes eleitos na Diretoria Executiva, no Conselho de Curadores e no Conselho Fiscal;

- Os Dependentes-Beneficiários: são dependentes-beneficiários dos participantes as pessoas que, nesta qualidade, forem reconhecidas e aceitas pela Previdência Social.

4.3 O Papel Da Elos

Para uma definição mais clara do papel desempenhado por uma Fundação como a ELOS, é necessário enfocá-la, no mínimo, segundo três óticas distintas:

- Visão Corporativa (ótica da Patrocinadora): instrumento de política de RH que permite manter e atrair bons profissionais, renovar seus quadros, diminuir tensões trabalhistas, elevar e manter a motivação e grau de satisfação de seus empregados entre outros;

- Visão Previdenciária (ótica do Participante): entidade responsável pela gestão dos recursos de uma coletividade, com o objetivo de assegurar a seus participantes, através de reservas técnicas atuarialmente dimensionadas, Plano de Benefícios com destaque para a complementação de aposentadoria e pensão,

- Visão Sócio-Econômica (ótica da Sociedade): investimento institucional de longo prazo, que em conjunto com as demais Entidades no Brasil, detém cerca de R\$ 240 bilhões, em torno de 17% do PIB (ABRAPP-fev2005), aplicados em imóveis, ações, títulos públicos e privados, além de outros ativos, se constituindo em importante instrumento de alavancagem da economia nacional.

Portanto, do ponto de vista econômico, chega a R\$ 753,5 milhões o volume de recursos que a ELOS contribui no que concerne ao financiamento da atividade econômica produtiva do país. (gráfico 13)

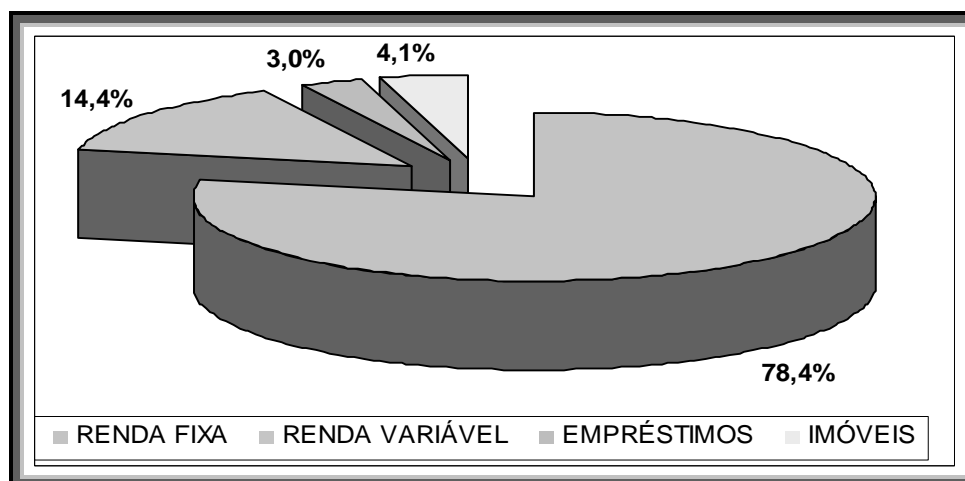
Gráfico 13: Evolução dos Investimentos (R\$ milhões) - 2003



* Em 2003 foram transferidos R\$ 162,5 milhões para a PREVIG.
Fonte: ELOS. Relatório Anual de Gestão (1999-2003) - Elaboração da Autora.

O programa de investimentos da ELOS está constituída conforme demonstrado no gráfico 14 e tabela 18:

Gráfico 14: Programa de Investimentos – ELOS – em 2003



Fonte: ELOS. Relatório Anual de Gestão (2003, p.7)

Tabela 18: Investimentos ELOS (2003)

Rentabilidade	
Aplicação	2003
Renda Fixa	23,76%
Renda Variável	74,67%
Imóveis	9,09%
Empréstimos	23,12%
Total	29,45%
Meta Atuarial (acumulada)	19,52%
Indicadores	Variação
INPC	10,38%
IGPM	8,69%
CDI	23,25%
SELIC	23,35%
Poupança	11,10%
Ibovespa médio	97,10%
IBX médio	79,69%

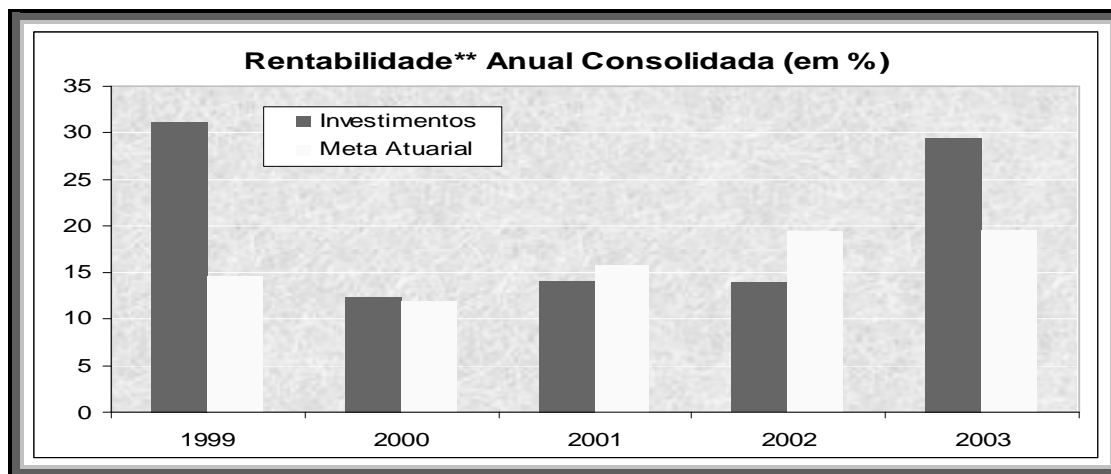
Fonte: ELOS. Relatório Anual de Gestão (2003, p.7)

A ELOS concentrou 78,4% em ativos do segmento de Renda Fixa, no qual obteve uma rentabilidade média de 23,7%. Na expectativa de que houvesse uma queda na taxa de juros, a Fundação com o objetivo de proteção da carteira da meta atuarial, ou seja, permitir que a Política de Investimentos, se oriente por uma visão integrada com o passivo atuarial, alocou parte de seus recursos em ativos pós-fixados, Títulos Públicos Federais corrigidos pelo IGPM e IPCA, mais taxas de juros próximas a 10% a.a., com prazo de vencimentos mais longos.

Com relação aos investimentos de Renda Variável, correspondente a 14% do programa de investimentos, foi obtida uma rentabilidade média de 74,6%, estando muito próxima de índices IBX e IBOVESPA que são referências das carteiras.

No gráfico 15, verifica-se que em 2003, a ELOS apresentou uma Rentabilidade de Investimentos 10% acima da Meta Atuarial. A Meta Atuarial consiste no retorno necessário para assegurar o cumprimento dos compromissos previstos no plano de benefício da ELOS correspondendo atualmente ao INPC + 6% aa.

Gráfico 15: Rentabilidade Anual Consolidada (2003)



** Rentabilidade nominal dos investimentos obtida pela variação da cota dos fundos e pela TIR dos demais investimentos.

Fonte: ELOS. Relatório Anual de Gestão (1999-2003) – Elaboração da Autora.

4.4 Adesão a ELOS

Para aderir a ELOS, é necessário que se cumpram os seguintes requisitos:

- Requerimento em formulário próprio;
- Opção pela forma de regularização da jóia prevista no regulamento, ou optar pelo não pagamento, sendo que, neste caso, fará jus apenas a benefícios proporcionais.

4.5 Pagamento De Jóia

- A jóia é o valor atuarialmente calculado, tendo como base os fatores idade, remuneração e tempo de vinculação à Previdência Social, e, quando for o caso, composição de dependentes, correspondendo à diferença entre o valor atual do benefício futuro e o valor atual da contribuição futura. Consiste no tempo de trabalho que o empregado possui, anterior à Eletrosul.

A Regularização da jóia é feita quando do envio de correspondência à ELOS, solicitando a opção do participante pela forma de pagamento de jóia.

4.6 O Salário Real De Contribuição

O SRC é a soma das parcelas que constituem a remuneração mensal dos Participantes, incluídas as importâncias recebidas a qualquer título e sobre as quais incide desconto para a Previdência Social e também as contribuições do participante para o Plano na ELOS.

4.7 Restituição De Contribuições

A restituição de contribuições é concedida ao participante que tiver rescindido seu contrato de trabalho na patrocinadora e deixar de ser participante da ELOS. Receberá , de uma só vez a devolução das parcelas relativas às contribuições mensais que efetuou, inclusive as correspondentes a jória, vertidas desde a data de sua última filiação como participante da ELOS.

4.8 O Plano De Benefício Definido - BD

O Plano atualmente concedido pela ELOS é o de Benefício Definido – BD, sendo complementar à Previdência Social – INSS. Para a garantia dos benefícios, a Patrocinadora e os Participantes aportam recursos, mensalmente, para um fundo mútuo.

É como se o dinheiro de todos os contribuintes fosse depositado em uma conta conjunta, única. Por isso, o plano é denominado de plano solidário, já que cada participante está contribuindo para si e para uma coletividade.

Além das contribuições, são depositados também, os valores referentes à rentabilidade obtida nas aplicações e investimentos realizados pela Fundação, o que a caracteriza como administradora de um plano sob o regime de capitalização.

Desta conta, só saem recursos para pagamento de complementações de aposentadorias ou em caso de restituição de contribuições.

Para os cálculos de custeio do Plano, a ELOS atualmente utiliza a tábua de mortalidade AT 49 que prevê uma expectativa de vida de 74 anos, mas já está realizando estudos atuariais para a adoção da tábua AT 2000, onde a expectativa de vida considerada é de 83 anos.

4.9 Plano de custeio – Plano BD

Para a constituição das reservas necessárias à concessão dos benefícios, a ELOS tem sua receita previdenciária baseada nas seguintes contribuições:

- Contribuição da Patrocinadora:
1 vez a contribuição do participante;
- Contribuições dos Participantes (Base Abril/2005):

Ativos ELETROSUL e FUNDAÇÃO ELOS

Aposentados a partir de 15/12/2000

Tabela 19: Contribuições ELOS

Remuneração (R\$)	Taxa (%)	Dedução
Até 981,31	2,50	-o-
De 981,32 até 1.962,62	6,39	38,17
De 1.962,63 até 5.887,86	12,51	158,29
Acima de 5.887,86	15,59	339,63

Obs: Valores Máximos

- Salário Real de Contribuição: R\$ 5.887,86

- Contribuição à Fundação:.....R\$ 578,28

Fonte: ELOS. Tabela Mensal (abr. 2005)

Ex: Para um salário Bruto de R\$ 2.000,00 o valor da contribuição mensal seria de R\$ 91,91 conforme demonstrado no cálculo a seguir:

$$2.000 * 0,1251 = 250,20 - 158,29 = R\$ 91,91$$

Na tabela 20 são apresentados alguns valores de remuneração e as respectivas contribuições para a ELOS e INSS:

Tabela 20: Exemplos de Contribuição ELOS e INSS		
Remuneração	Contribuição ELOS	Contribuição INSS
R\$ 900,00	R\$ 22,50	R\$ 72,00
R\$ 1.500,00	R\$ 57,68	R\$ 154,00
R\$ 2.508,72	R\$ 155,55	R\$ 275,96

Fonte: Elaboração da Autora

Através dos valores expostos na tabela 20 há a percepção de que a contribuição que o empregado faz ao INSS é superior a contribuição à Fundação ELOS em todos os níveis de remuneração, sendo que os benefícios proporcionados pelo INSS nem sempre são superiores aos proporcionados pela ELOS aos seus participantes.

4.10 Plano De Benefícios

A ELOS assegura a seus participantes os seguintes benefícios:

Benefícios Previdenciários:

- Complementação de aposentadoria por invalidez;
- Complementação de aposentadoria por idade;
- Complementação de aposentadoria por tempo de contribuição;
- Complementação de aposentadoria especial;
- Complementação de aposentadoria de ex-combatente;
- Complementação de auxílio-reclusão;
- Complementação de pensão;
- Auxílio Funeral por morte de dependente;
- Abono Anual;

Além de todos os benefícios mencionados acima, a ELOS proporciona aos participantes a opção na condição de Autopatrocinador e Benefício Proporcional Diferido (Vesting).

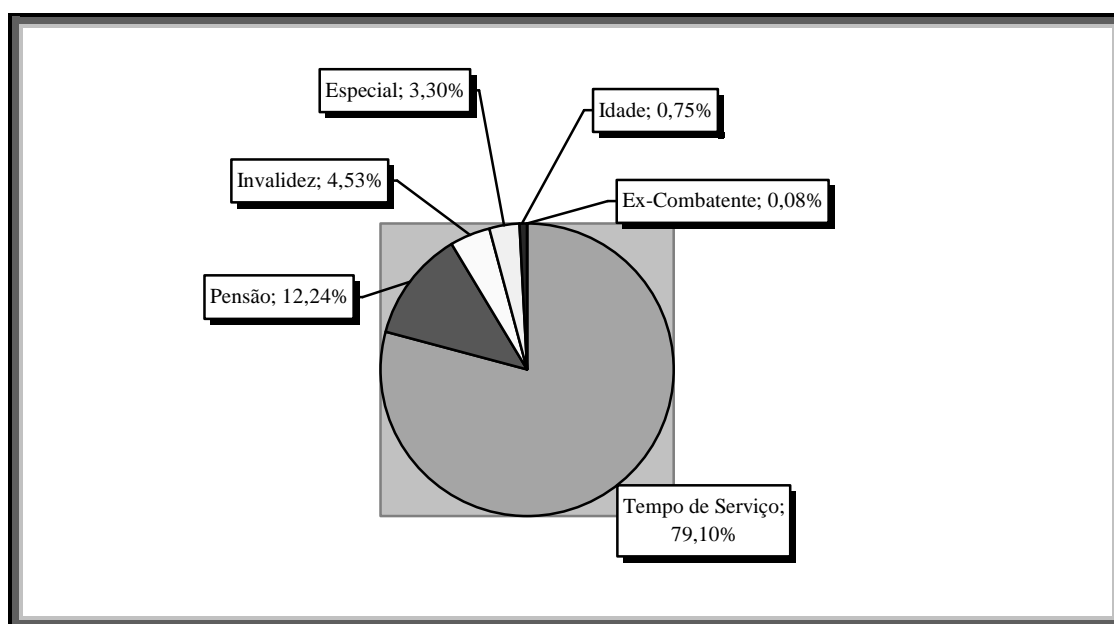
Autopatrocinador é a condição do participante que tiver cessado seu contrato de trabalho com a patrocinadora, após haver efetuado contribuições por 5 anos para a ELOS e optar por permanecer vinculado. O Participante assim, continua contribuindo e, além das suas contribuições, nelas incluídas, se for o caso, a jóia, deverá assumir também o pagamento das contribuições correspondentes à Patrocinadora.

O Benefício Proporcional Diferido ou Vesting, caracteriza-se pelo participante que ao desligar-se da Patrocinadora, não tendo direito de receber qualquer complementação de aposentadoria prevista no plano, pode optar por permanecer vinculado à ELOS, desde que atendida a carência de 3 anos de contribuição para o plano, cessando as suas contribuições

e habilitando-se, a partir da data devida, a fazer jus às complementações proporcionais dele decorrentes.

Com relação a quantidade de benefícios de renda continuada, na visualização do gráfico 16 percebe-se que a maioria dos benefícios concedidos pela ELOS são decorrentes de aposentadorias por tempo de serviço, representado 79,10%, seguido das pensões que representam 12,24% de benefícios de renda continuada.

GRÁFICO 16 : BENEFÍCIOS DE RENDA CONTINUADA EM QUANTIDADE(DEZ/2003)



Fonte: ELOS (2003, p.13)

6.11 Participantes ELOS

A Fundação está estruturada segundo o regime financeiro de capitalização, com um Plano de Benefício Definido.

Nota-se nas tabelas que seguem, com referência ao número de participantes nos anos de 2002 e 2003, que o número de participantes apresentou um decréscimo em função de transferência de parte desses para outra entidade criada pela Patrocinadora Tractebel Energia (Previg), conforme já mencionado neste capítulo. A massa ELOS/Tractebel, refere-se aos participantes da ELOS que estavam em gozo de benefícios até 23/12/1997 e que ainda não tiveram sua situação regularizada oficialmente quanto a permanecer na ELOS ou serem transferidos para a PREVIG.

Tabela 21 - PARTICIPANTES ATIVOS		
DESCRIÇÃO	2003	2002
a) Vinculados à Patrocinadora	1.204	1.965
Eletrosul	1.185	1.151
Massa Elos/Tractebel	7	783
Elos	12	31
b) Autopatrocinadores	13	62
Eletrosul	12	14
Massa Elos/Tractebel	1	48
Total Ativos:	1.217	2.027
Fonte: ELOS. Relatório Anual de Gestão (2003, p.9)		

Os participantes, em opção, conforme tabela 22, referem-se aos participantes que se desligaram da patrocinadora mas que ainda não optaram por qualquer benefício na ELOS.

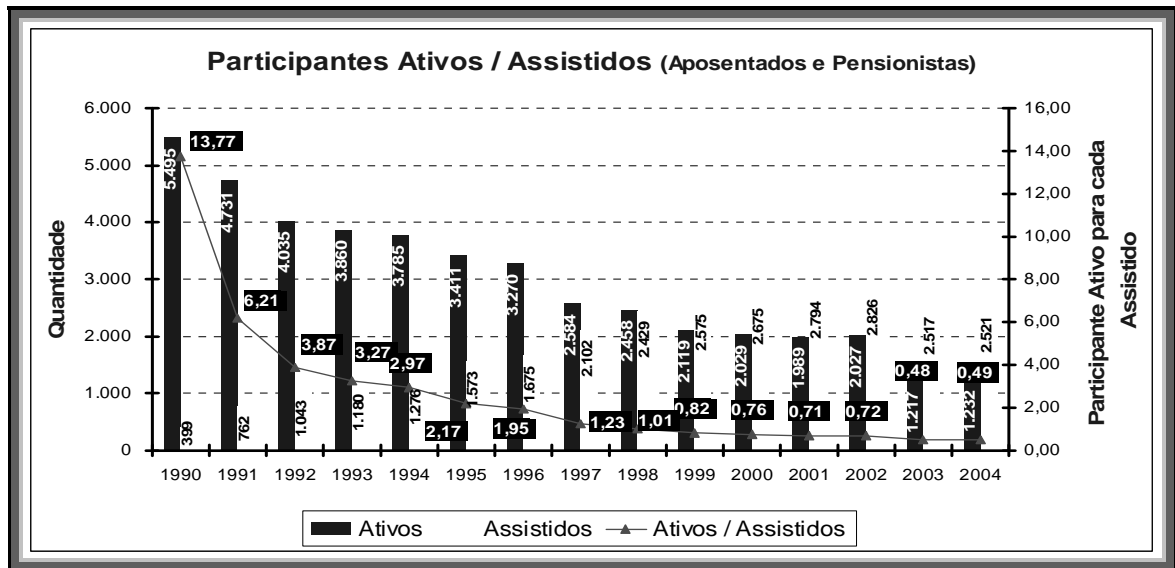
Tabela 22: EM OPÇÃO		
DESCRIÇÃO	2003	2002
c) Em opção	4	1
Eletrosul	1	1
Massa Elos/Tractebel	3	0
Fonte: ELOS. Relatório Anual de Gestão (2003, p.9)		

Tabela 23 : APOSENTADOS E PENSIONISTAS		
DESCRIÇÃO	2003	2002
Aposentados	2.209	2.526
Eletrosul	250	244
Massa Elos/Tractebel	1.959	2.282
Pensionistas	308	300
Eletrosul	9	10
Massa Elos/Tractebel	299	290
Total Aposentados e Pensionistas	2.517	2.826
ELOS. Relatório Anual de Gestão (2003, p.9)		

Tabela 24 : VESTING		
DESCRIÇÃO	2003	2002
Eletrosul	13	14
Massa Elos/Tractebel	10	34
T o t a l Vesting	23	48
ELOS. Relatório Anual de Gestão (2003, p.9)		

No gráfico 17, é apresentada a relação entre participantes ativos e assistidos, onde pode ser verificado que a ELOS já atingiu o estágio de maturidade, sendo que a tendência anual, é a de um aumento do número de assistidos:

Gráfico 17: Participantes Ativos / Assistidos



Fonte: ELOS. Relatório Anual de Gestão (2003, p. 9)

4.12 Critérios gerais para aposentadoria

O participante que vier a se aposentar pela Previdência Social e se desligar da patrocinadora, tem direito à aposentadoria a partir da data do requerimento da mesma para a ELOS, desde que cumpridas as carências.

- Carências:

O participante deve ter 10 anos de contribuições para a ELOS, sendo vedada antecipações de contribuições para as aposentadorias por tempo de serviço, idade, especial e ex-combatente.

O participante que tiver contribuído 5 anos ou mais para a ELOS poderá obter os benefícios de complementação de aposentadoria por tempo de serviço e idade. Neste caso, os benefícios são proporcionais aos anos de contribuição.

Na aposentadoria por invalidez a carência é de 12 contribuições para a ELOS, não dependendo de carência quando o participante for aposentado em decorrência de acidente de trabalho, ou os casos em que esta não é exigida pela Previdência Social.

Com relação às carências referentes ao tempo de vinculação à Previdência Social temos:

Tabela 25: Tempo de Serviço/Contribuição INSS e ELOS

Tempo de Serviço/Tempo de Contribuição para o INSS (30 anos se mulher e 35 anos se homem)			
Sexo	Tempo Previdência	% de direito INSS	% de direito ELOS
M	30	70	80
M	31	76	84
M	32	82	88
M	33	88	92
M	34	94	96
F	25	70	70
F	26	76	76
F	27	82	82
F	28	88	88
F	29	94	94

Fonte: ELOS. Regulamento do Plano de Benefícios – Elaboração da Autora

- SRB - Salário Real de Benefício:

Na ELOS , para o cálculo do Salário Real do Benefício, é utilizada a média dos últimos 36 meses do Salário Real de Contribuição, não levando em consideração a nova Lei nº 9.876 de 1999, que inclui o fator previdenciário no cálculo.

- Exemplo de Cálculo:

No exemplo que segue, é utilizado o caso de um participante que possui todas as condições de aposentadoria, tanto com relação a idade, como com relação ao tempo de contribuição.

O participante simulado é do sexo masculino, possui 65 anos de idade e 35 anos de contribuição à Previdência Social. Possui também todas as condições de aposentadoria na ELOS. O participante em questão se aposentou em março de 2005.

Tabela 26: Cálculo de Aposentadoria INSS e ELOS

Aposentadoria por Tempo de Serviço na ELOS					Aposentadoria por Tempo de Serviço no INSS				
Referência =	mar/2005	Sexo =	M		Referência =	mar/2005			
Teto de Benefício =	1.962,62	Idade =	65		Teto de Benefício =	1.962,62			
Matrícula =	0	TVP =	35		Matrícula =	0			
Nome =					Nome =	0			
Período	Salário de Contribuição	Índice de Atualização	Fator de Atualização	Valor Atualizado	Salário de Contribuição	Índice de Atualização	Fator de Atualização	Valor Atualizado	
1	mar/2002	3.420,00	0,001100	1,45326968	4.970,18	1.430,00	0,001100	1,45326968	2.078,18
2	abr/2002	3.800,00	0,007000	1,45167284	5.516,36	1.430,00	0,007000	1,45167284	2.075,89
3	mai/2002	3.800,00	0,011100	1,44158177	5.478,01	1.430,00	0,011100	1,44158177	2.061,46
4	jun/2002	3.800,00	0,017400	1,42575588	5.417,87	1.561,56	0,017400	1,42575588	2.226,40
5	jul/2002	3.800,00	0,020500	1,40137200	5.325,21	1.561,56	0,020500	1,40137200	2.188,33
6	ago/2002	3.800,00	0,023600	1,37322097	5.218,24	1.561,56	0,023600	1,37322097	2.144,37
7	set/2002	3.800,00	0,026400	1,34156015	5.097,93	1.561,56	0,026400	1,34156015	2.094,93
8	out/2002	3.800,00	0,042100	1,30705393	4.966,80	1.561,56	0,042100	1,30705393	2.041,04
9	nov/2002	3.800,00	0,058400	1,25425001	4.766,15	1.561,56	0,058400	1,25425001	1.958,59
10	dez/2002	3.800,00	0,027000	1,18504347	4.503,17	1.561,56	0,027000	1,18504347	1.850,52
11	jan/2003	3.800,00	0,021700	1,15388848	4.384,78	1.561,56	0,021700	1,15388848	1.801,87
12	fev/2003	3.800,00	0,015900	1,12938091	4.291,65	1.561,56	0,015900	1,12938091	1.763,60
13	mar/2003	3.800,00	0,016600	1,11170481	4.224,48	1.561,56	0,016600	1,11170481	1.735,99
14	abr/2003	4.560,00	0,004100	1,09355185	4.986,60	1.561,56	0,004100	1,09355185	1.707,65
15	mai/2003	4.560,00	-0,006700	1,08908659	4.966,23	1.561,56	-0,006700	1,08908659	1.700,67
16	jun/2003	4.560,00	-0,007000	1,09643269	4.999,73	1.869,34	-0,007000	1,09643269	2.049,61
17	jul/2003	4.560,00	-0,002000	1,10416182	5.034,98	1.869,34	-0,002000	1,10416182	2.064,05
18	ago/2003	4.560,00	0,006200	1,10637457	5.045,07	1.869,34	0,006200	1,10637457	2.068,19
19	set/2003	4.560,00	0,010500	1,09955732	5.013,98	1.869,34	0,010500	1,09955732	2.055,45
20	out/2003	4.560,00	0,004400	1,08813193	4.961,88	1.869,34	0,004400	1,08813193	2.034,09
21	nov/2003	4.560,00	0,004800	1,08336512	4.940,14	1.869,34	0,004800	1,08336512	2.025,18
22	dez/2003	4.560,00	0,006000	1,07818981	4.916,55	1.869,34	0,006000	1,07818981	2.015,50
23	jan/2004	4.560,00	0,008000	1,07175926	4.887,22	1.869,34	0,008000	1,07175926	2.003,48
24	fev/2004	4.560,00	0,003900	1,06325323	4.848,43	1.869,34	0,003900	1,06325323	1.987,58
25	mar/2004	4.560,00	0,005700	1,05912265	4.829,60	1.869,34	0,005700	1,05912265	1.979,86
26	abr/2004	4.560,00	0,004100	1,05311987	4.802,23	1.869,34	0,004100	1,05311987	1.968,64
27	mai/2004	4.940,00	0,004000	1,04881971	5.181,17	1.869,34	0,004000	1,04881971	1.960,60
28	jun/2004	4.940,00	0,005000	1,04464114	5.160,53	1.962,62	0,005000	1,04464114	2.050,23
29	jul/2004	4.940,00	0,007300	1,03944392	5.134,85	1.962,62	0,007300	1,03944392	2.040,03
30	ago/2004	4.940,00	0,005000	1,03191097	5.097,64	1.962,62	0,005000	1,03191097	2.025,25
31	set/2004	4.940,00	0,001700	1,02677709	5.072,28	1.962,62	0,001700	1,02677709	2.015,17
32	out/2004	4.940,00	0,001700	1,02503453	5.063,67	1.962,62	0,001700	1,02503453	2.011,75
33	nov/2004	4.940,00	0,004400	1,02329493	5.055,08	1.962,62	0,004400	1,02329493	2.008,34
34	dez/2004	4.940,00	0,008600	1,01881216	5.032,93	1.962,62	0,008600	1,01881216	1.999,54
35	jan/2005	4.940,00	0,005700	1,01012508	4.990,02	1.962,62	0,005700	1,01012508	1.982,49
36	fev/2005	4.940,00	0,004400	1,00440000	4.961,74	1.962,62	0,004400	1,00440000	1.971,26
					179.143,37				71.745,78
	Salário de Benefício (SB) =	179.143,37		4.976,20			71.745,78		1.992,94
		36					36		
	S R B ELOS =			4.976,20		S R B INSS			1.962,62
	Benefício ELOS =			3.013,58					

Extraíndo os dados da tabela temos:

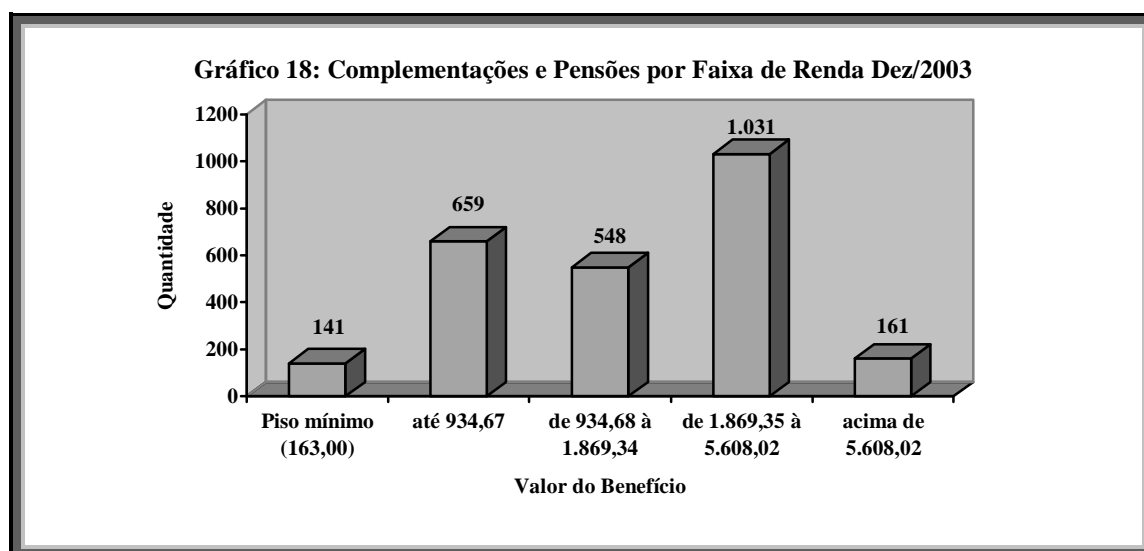
- SRC INSS: R\$ 71.745,78
- SRC ELOS: R\$ 179.143,37
- SRB INSS: R\$ 1.992,94
- SRB ELOS: R\$ 4.976,20
- Benefício INSS: R\$ 1.962,62 (limitado ao teto de março/2005)
- Complementação de Benefício ELOS: R\$ 3.013,58

Portanto, nesse caso, o participante assistido receberia uma aposentadoria do INSS no valor de R\$ 1.962,62 e uma complementação na ELOS de R\$ 3.013,58.

- Reajuste:

Os benefícios serão reajustados pelo INPC – Índice Nacional de Preços ao consumidor, apurado no período de junho a maio de cada ano, podendo esse índice ser substituído por outro atuarialmente viável e aprovado pelo Conselho Deliberativo e autoridade competente.

No gráfico 18, verifica-se a distribuição dos benefícios de renda continuada por faixa de renda na ELOS até dezembro de 2003, onde pode-se verificar que a concentração de benefícios está localizada na faixa de renda entre R\$ 163,00 a R\$ 1.869,34 (teto do benefício do INSS em dez/2003), representando 53,07% dos beneficiários. Em seguida, está a faixa entre R\$ 1.869,35 a R\$ 5.608,02 que representa 40,59% dos beneficiários.



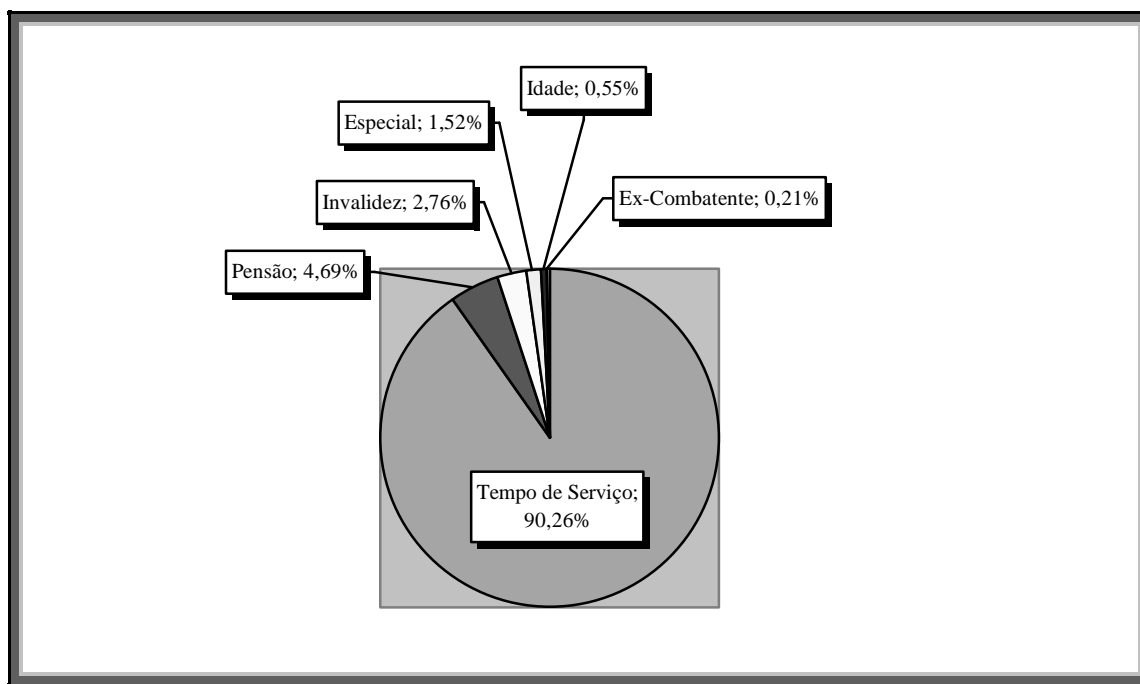
É importante salientar que os valores apresentados no gráfico se referem somente a complementação concedida pela ELOS. O participante além disso, conta com o benefício concedido pelo INSS.

Apesar do piso mínimo na ELOS ser de R\$ 163,00, o benefício mínimo concedido é de 20% do salário real de benefício.

Ou seja, digamos que no cálculo de aposentadoria de um determinado participante, o cálculo do salário real de benefício atingisse o valor do teto do INSS (ex: R\$ 2.000,00). A ELOS complementar com 20% do SRB , correspondendo a um valor de R\$ 400,00.

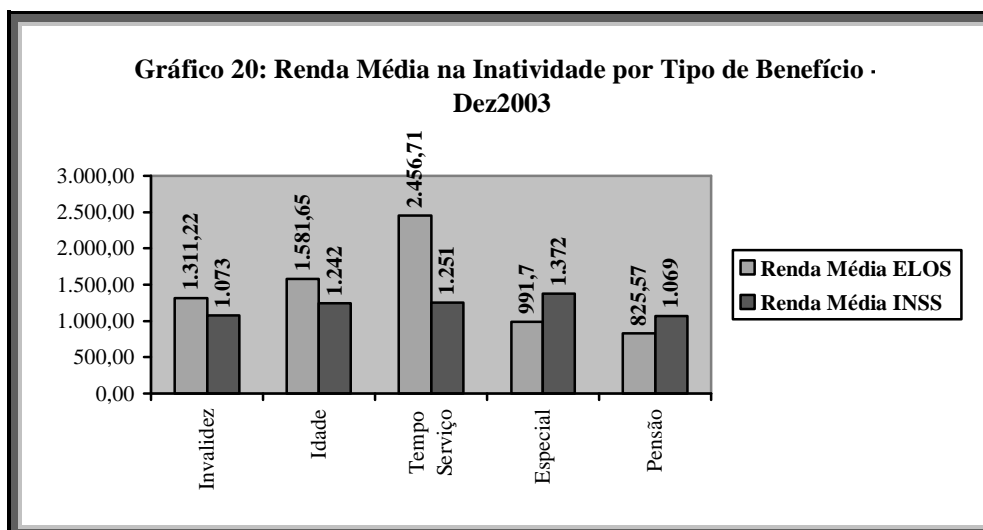
Com relação a distribuição dos benefícios de renda continuada em valores (R\$) para o ano de 2003, verifica-se no gráfico 19 que a maior distribuição ocorre para a complementação de aposentadoria por tempo de serviço (90,26%), seguida das pensões (4,69%)

GRÁFICO 19 : DISTRIBUIÇÃO DOS BENEFÍCIOS DE RENDA CONTINUADA EM R\$ (DEZ/2003)



Fonte: ELOS. Relatório Anual de Gestão (2003, p.13)

No gráfico 20, percebe-se a complementaridade dos benefícios ELOS e INSS através do demonstrativo da renda média na inatividade por tipo de benefício concedido pela previdência social e pela Fundação.

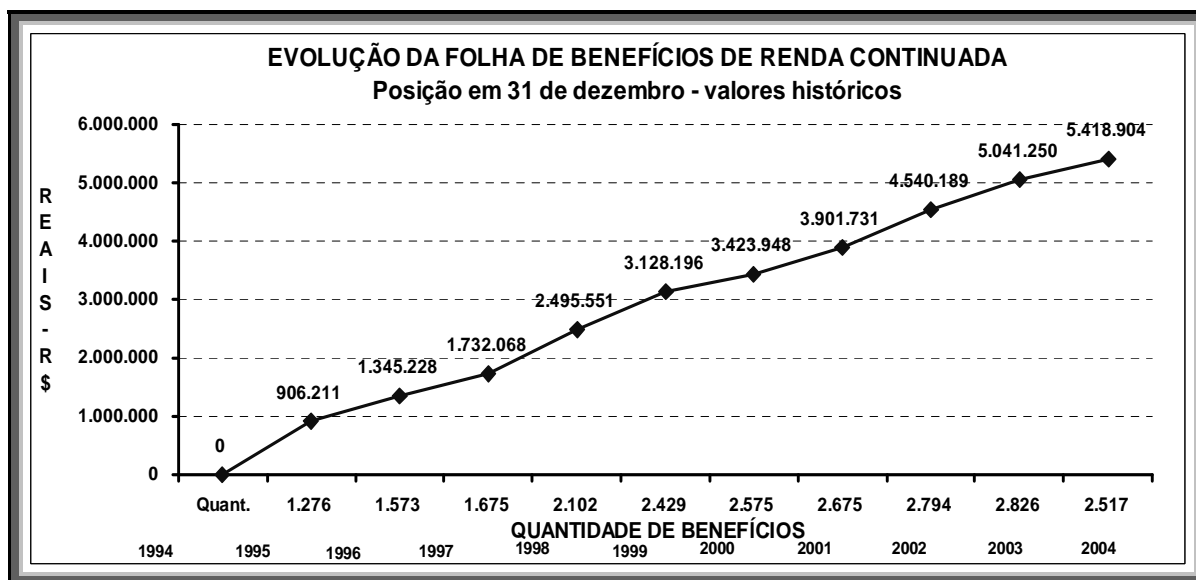


Fonte: ELOS. Relatório Anual de Gestão (2003, p.13)

4.13 Evolução da Folha de Benefícios de Renda Continuada

Os gráficos 21 e 22, demonstram a evolução da folha de benefícios de renda continuada e a evolução do valor médio de benefícios de 1994 a 2003, respectivamente, ambos apresentados em valores históricos:

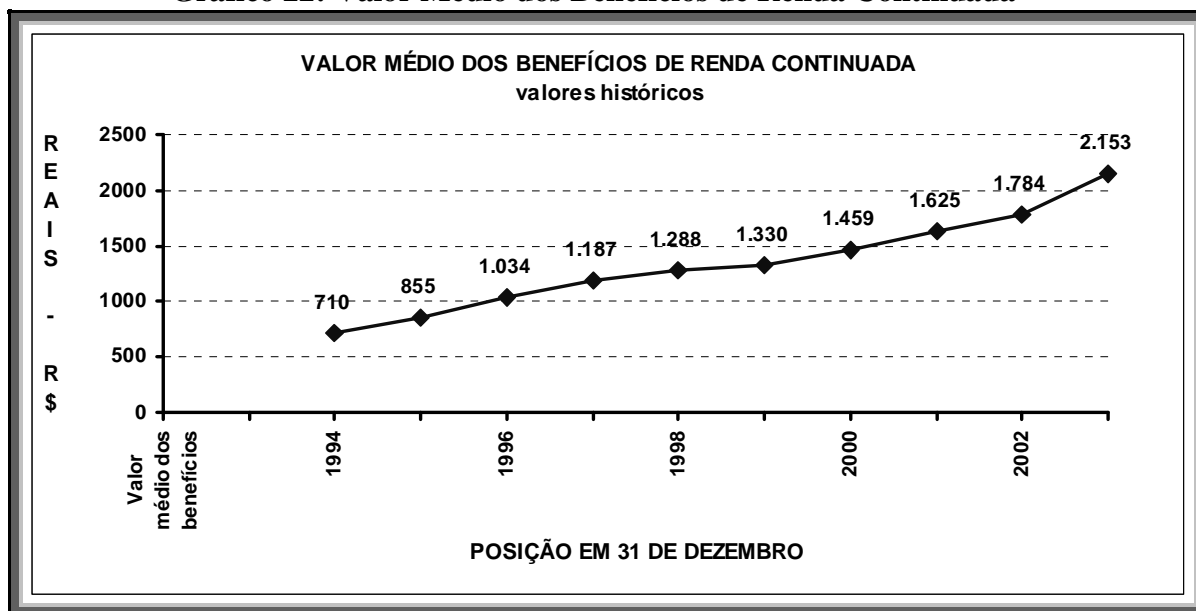
Gráfico 21: Evolução da Folha de Benefícios de Renda Continuada



Fonte: ELOS. Relatório Anual de Gestão (2003, p.10)

Se comparado dezembro de 2002 e dezembro de 2003, verifica-se um acréscimo de 7,49% em relação ao total da Folha de Benefícios de Renda Continuada e o valor médio dos benefícios em 20,69% em relação ao valor médio anterior.

Gráfico 22: Valor Médio dos Benefícios de Renda Continuada



Fonte: ELOS. Relatório Anual de Gestão (2003, p.13)

4.14 Outros Benefícios

Em 2003, foram concedidos ou estavam em processo de manutenção os benefícios constantes do quadro abaixo, o qual reflete a posição ao final do exercício:

Tabela 27: Benefícios Assistenciais (Dez/2003)

BENEFÍCIOS ASSISTENCIAIS CONCEDIDOS		
DISCRIMINAÇÃO	QUANT.	R\$ MIL
1. Auxílio Funeral	9	3
2. Empréstimos a Participantes	2.646	22.924
Assistencial - FAP	113	257
Especial - PEE	2.029	21.493
3. Seguro de Vida (Facultativo)	2.180	- o -

Fonte: ELOS. Relatório Anual de Gestão (2003, p.14)

4.14.1 Empréstimos

A ELOS oferece aos participantes a alternativa de concessão de empréstimos à taxas bem inferiores às praticadas no mercado, através de desconto de prestações em folha

de pagamento. Além do mais, oferece a possibilidade de renovação e repactuação de empréstimo, como também a possibilidade de suspensão temporária no pagamento das prestações e quitação por morte.

A ELOS atualmente possui duas modalidades de empréstimo: o PEE – Plano de Empréstimo Especial e o FAP – Fundo de Assistência ao Participante.

O PEE poderá ser concedido de 06 a 60 prestações mensais e sucessivas a escolha do participante. A taxa de juros praticada é de 1,00% a.m., acrescidos da variação mensal do INPC-IBGE – Índice Nacional de Preços ao Consumidor e a amortização é feita pelo Sistema Price.

O FAP consiste em uma modalidade de empréstimo destinado a participantes da ELOS em caráter de emergência sendo que entende-se como situação de emergência a ocorrência de eventos que cause danos materiais e econômicos aos participantes, tais como: doença grave na família, acidentes, enchentes, incêndios, assaltos e outros desde que comprovados através de documentos idôneos. É concedido também com a finalidade de subsidiar despesas do ELOSAÚDE, aos participantes de baixa renda.

Com relação às condições de amortização, o FAP poderá ser concedido de 06 a 60 meses, em prestações mensais e sucessivas, à escolha do participante. A amortização é feita pelo sistema Price e a taxa de juros praticada é de 0,50% a.m., acrescidos da variação mensal do INPC-IBGE – Índice Nacional de Preços ao Consumidor do mês anterior calculados “pro-rata-die”, sendo considerados apenas os dias úteis.

Tabela 28: Características PEE e FAP		
Descrição	PEE	FAP
Prazos	de 06 a 60 meses	
Amortização	Sist.Price Juros 1 % a .m Correção INPC	Sist.Price Juros 0,5% a .m Correção INPC
Fonte: Formulário FAP - elaboração da autora		

4.14.2 Seguros de Vida

Os seguros de vida são oferecidos a todos os participantes da ELOS (ativos Eletrosul e ELOS, Aposentados, Pensionistas, Benefício Proporcional Diferido (Vesting) e Autopatrocinadores).

Os seguros de vida ofertados aos participantes da ELOS, são de adesão facultativa e o desconto do valor do prêmio mensal é efetuado via folha de pagamento para os empregados ativos e participantes assistidos e através de boleto bancário para os Autopatrocinadores e Benefício Proporcional Diferido (Vesting).

A renovação de apólices é feita através de uma pesquisa realizada junto a algumas Seguradoras e é negociado com aquela que oferecer uma taxa mais atrativa e que ofereça qualidade nas coberturas prestadas aos participantes. Atualmente, todos os seguros na ELOS tem como seguradora a Vera Cruz Seguros e Previdência – Mapfre.

Através da contratação do seguro de vida, o participante poderá ter acesso a coberturas para morte natural, morte acidental, invalidez por doença, invalidez por acidente, antecipação por doenças terminais, assistência funeral familiar, plano de benefícios em medicamentos.

4.14.3 Auxílio-Funeral Por Morte de Dependente

Quem tem direito? Todos os participantes da ELOS.

É pago por falecimento de dependentes assim definidos e aceitos pela Previdência Social.

Consiste em um pagamento único correspondente a 25% do valor do teto do salário de contribuição para a Previdência Social, vigente na data do óbito. Atualmente este valor é de R\$ 667,04 (Base: Maio/2005).

4.15 ELOSAÚDE

O ELOSAÚDE é um programa de conteúdo social, sem fins lucrativos, que tem como objetivo oferecer ao seus usuários a cobertura das despesas com saúde, conforme estabelecido nos planos.

O ELOSAÚDE é ofertado aos empregados da Eletrosul, da Tractebel Energia, da ELOS e PREVIG e aos aposentados e pensionistas da ELOS e PREVIG, bem como a todos os seus dependentes.

O ELOSAÚDE oferece serviços como: assistência médico-hospitalar (Plano A), assistência odontológica básica (Plano B) e especializada (Plano C), assistência farmacêutica (Plano D), assistência psiquiátrica e psicológica, assistência fonoaudiológica

e fonoaudiátrica, assistência aos portadores de deficiência física e/ou mental incapacitante. Esses serviços são cobertos pelo ELOSAÚDE com especificidades conforme o plano contratado.

É ofertado também aos participantes, os serviços de transportes aéreo-terrestre (Plano SOS – A), Aconselhamento Médico e Atendimento Pré-Hospitalar (Plano SOS – B) através do S.O.S Unimed.

4.15.1 O Custo dos Planos – Tabelas Comparativas

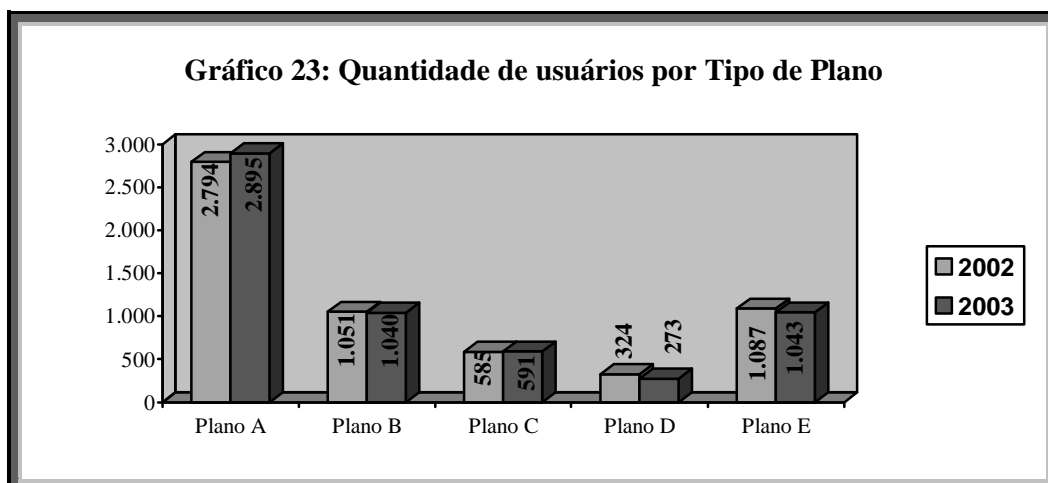
Tabela 29: Valores para Titular e Dependentes Diretos			
Plano	Mensalidade	Fundo de Reserva	Total
Plano A	R\$ 89,88	R\$ 8,98	R\$ 98,86
Plano B	R\$ 15,61	R\$ 1,56	R\$ 17,17
Plano C	R\$ 59,22	R\$ 5,92	R\$ 65,14
Plano D	R\$ 15,84	R\$ 1,58	R\$ 17,42
Plano E	R\$ 161,07	R\$ 16,10	R\$ 177,17
Plano SOS - A	R\$ 1,31	R\$ -	R\$ 1,31
Plano SOS - B	R\$ 4,12	R\$ -	R\$ 4,12

Fonte: <<http://www.elos.org.br>> Acesso em: 01 junho 2005

Tabela 30: Valores para Agregados			
Plano	Mensalidade	Fundo de Reserva	Total
Plano A	R\$ 326,89	R\$ -	R\$ 326,89
Plano B	R\$ 27,59	R\$ 2,75	R\$ 30,34
Plano C	R\$ 55,07	R\$ 5,50	R\$ 60,57
Plano D	R\$ 19,78	R\$ 1,97	R\$ 21,75
Plano E	R\$ 396,87	R\$ -	R\$ 396,87
Plano SOS - A	R\$ -	R\$ -	R\$ -
Plano SOS - B	R\$ -	R\$ -	R\$ -

Fonte: <<http://www.elos.org.br>> Acesso em: 01 junho 2005

Segue gráfico 23, referente ao número de usuários por tipo de plano em 2002 e 2003:



Fonte: ELOS. Relatório Anual de Gestão (2003, p. 38).

4.16 Parecer Atuarial

Desde a cisão da Patrocinadora ELETROSUL, que a segregação dos planos de benefícios das patrocinadoras ELETROSUL e TRACTEBEL tem sido efetuada mediante os critérios estabelecidos no documento “Termos de Acordo de Separação dos Ativos e Passivos da Fundação Eletrosul de Previdência e Assistência Social – ELOS.

Portanto, a situação financeiro-atuarial é tratada de maneira individual para cada uma das patrocinadoras.

A situação financeiro-atuarial do Plano de Benefício Definido na ELOS (massa ELETROSUL), em 31/12/2003, apresentou um Superávit Técnico de R\$ 49.799.790,35 que equivale a 15,67% do Ativo Líquido de R\$ 317.744.332,31 conforme demonstrado numericamente na tabela 36:

Tabela 31: ELETROSUL: Situação Financeiro-Atuarial do Plano BD		
Provisões de Benefícios Concedidos	R\$	79.009.910,98
Provisões de Benefícios a Conceder	R\$	198.920.315,23
Provisão Matemática a Constituir	R\$	(9.985.684,25)
Passivo Atuarial (Provisões Matemáticas)	R\$	267.944.541,96
Superávit Técnico	R\$	49.799.790,35
Ativo Líquido	R\$	317.744.332,31

Fonte: ELOS. Relatório Anual de Gestão (2003, p.33)

No caso da situação financeiro-atuarial do plano BD na ELOS (MASSA TRACTEBEL), em 31/12/2003 apresentou um déficit técnico de R\$ 37.432.854,54, o que equivale a 6,67% do ativo líquido de R\$ 560.874.785,42 (tabela 37):

Tabela 32: TRACTEBEL: Situação Financeiro-Atuarial do Plano BD		
Provisões de Benefícios Concedidos	R\$	614.865.624,34
Provisões de Benefícios a Conceder	R\$	1.290.059,41
Provisão Matemática a Constituir	R\$	(17.848.043,79)
Passivo Atuarial (Provisões Matemáticas)	R\$	598.307.639,96
Déficit Técnico	R\$	(37.432.854,54)
Ativo Líquido	R\$	560.874.785,42
Fonte: ELOS. Relatório Anual de Gestão. (2003, p.33)		

4.17 Plano De Contribuição Definida – CD

O Plano de Contribuição Definida - CD é o novo plano a ser implantado na ELOS.

No Plano CD, o participante estabelece a contribuição mensal e a partir do montante acumulado durante o período de atividade calcula-se, atuarialmente, uma renda mensal.

O Plano de Contribuição Definida permite ao participante de certa forma, programar a sua aposentadoria futura, pois, quanto maior for a contribuição feita por ele e pela patrocinadora e quanto maior a rentabilidade dos investimentos da ELOS, maior será a Reserva Matemática Programada de Benefícios a Conceder e, como consequência, a Renda Certa (valor de retirada Mensal).

Um Plano de Contribuição Definida possui como principais características:

- **Flexibilidade:** o Plano CD é flexível pois permite ao participante definir o valor de sua contribuição, optando pelo percentual que irá incidir sobre o seu Salário Real de Contribuição. Quanto maior o percentual, maiores serão os benefícios futuros.
- **Desvinculação ao INSS:** Elimina o teto de contribuição, permitindo ao participante fazer uma contribuição maior. Além do mais, o participante terá o direito de definir em quantas parcelas receberá a Reserva Matemática Programada de Benefícios a Conceder realizada até a data de sua aposentadoria, independente do valor concedido pelo INSS.

- Individualidade: como a conta é individual para cada participante, é possível acompanhar o rendimento das contribuições (participante e patrocinadora);
- Transparência: o participante tem a oportunidade de compartilhar os resultados dos investimentos feitos pela Fundação. A ELOS emitirá extrato constando o saldo dos depósitos efetuados no período e da rentabilidade obtida no mercado.
- Vantagem no Resgate: caso o participante se desligue da Patrocinadora e não possua os requisitos para habilitar-se ao Benefício de Aposentadoria, poderá resgatar 100% da parte de suas contribuições e até 90% da parcela da Reserva Matemática Programada de Benefícios a conceder, constituída pela Patrocinadora.
- Indicação de Beneficiários: nesse plano, não há limitação com relação a indicação do Beneficiário. O participante poderá indicar, em vida, um herdeiro, independente da idade, sendo parente ou não.

4.17.1 Custeio do Plano CD

- Contribuição da Patrocinadora:
1 vez a contribuição do participante;

Contribuições dos Participantes : ao contrário do plano BD, onde a Contribuição é Fixa, baseada em um percentual determinado pelo Plano de Custeio de um Plano Solidário, de acordo com o SRC do Participante, no Plano de Contribuição Definida o Participante é quem determina o percentual que deseja contribuir, de acordo com seu Salário Real de Contribuição e dentro dos respectivos percentuais mínimos e máximos que serão determinados no regulamento. O participante poderá anualmente rever o valor de suas contribuições e o período que desejará recebê-lo (ex: de 5 a 50 anos) quando atingir as carências necessárias para o gozo da Complementação de Benefício.

4.18 Plano Misto De Benefícios Previdenciários

O Plano a ser implantado na ELOS, consiste em um Plano Misto, com características de Contribuição Definida.

O primeiro regulamento do Plano, foi encaminhado à Secretaria de Previdência Complementar – SPC em julho de 2001, sofrendo algumas modificações posteriores

Provavelmente, serão realizadas outras alterações no Regulamento, a fim de adequar alguns artigos e definições que servirão de base para o cálculo da Reserva Matemática individual para a migração.

A Migração para o Plano CD, será opcional. Os participantes poderão optar em permanecer no Plano BD, pois ele continuará funcionando normalmente, de acordo com seu Estatuto e Regulamento.

A ELOS estipulará um prazo para que os participantes possam optar pela migração, após sua aprovação pela Superintendência de Previdência Complementar – PREVIC. Os participantes deverão optar, de maneira consciente, após sanar todas as suas dúvidas a respeito do novo Plano.

CAPÍTULO V: CONCLUSÃO

O regime de capitalização sob o qual se encontram organizados os Fundos de Pensão é que lhes proporciona grande vitalidade e eficiência, comparativamente ao regime da Previdência Social que é o de Repartição Simples. No caso da capitalização, o trabalhador participante forma totalmente os recursos garantidores dos seus benefícios durante o período laborativo, de maneira que, ao aposentar-se, a massa de recursos estará estocada. O regime da Previdência Social consiste no custeio por uma geração dos benefícios concedidos à geração antecessora.

Em seus primeiros anos, a Previdência Social exibia uma tranqüila proporção entre o número de contribuintes e o de aposentados e pensionistas. Atualmente essa proporção vem diminuindo consideravelmente em função da queda na taxa de natalidade, do aumento da expectativa de vida e do crescimento do contingente de trabalhadores informais que não contribuem para o INSS. Nos regimes próprios dos servidores, é preocupante a desproporção entre as contribuições feitas para sustentar o pagamento dos benefícios.

Em 2002, o déficit da Previdência chegou a R\$ 70 bilhões e espelha essa desigualdade, ao mostrar que os empregados do setor privado responderam com não mais de R\$ 17 bilhões para esse montante. Diante dessa situação há a percepção de que algo precisa mudar, sob pena de caminhar para o desastre sem nem ao menos tentar evitá-lo. E entre as vítimas muito provavelmente estarão até mesmo os já aposentados e os efetivamente detentores de direitos já adquiridos, que correm o risco de ficarem sem receber, pela razão de que talvez não haja dinheiro para pagá-los.

A Previdência Social tem como missão fornecer renda básica para que as pessoas possam sobreviver com qualidade de vida. É uma espécie de colchão, na qual o intuito é o da garantia do mínimo indispensável. Em abril de 2005, o teto do INSS correspondia ao valor de R\$ 2.508,72, o que é suficiente para boa parte da população embora não atenda às pessoas que viveram uma trajetória profissional que lhes permitiu alcançar um rendimento superior, o qual naturalmente buscam manter quando chega o momento da aposentadoria. E uma das formas de preservar esse poder aquisitivo após parar de trabalhar, é através do ingresso em um plano de previdência complementar.

Os Fundos de Pensão estão apresentando um crescimento significativo nos últimos anos, na ordem de 17% do PIB em 2004. No entanto, ainda representa um valor

pequeno se comparado com os dados referentes a previdência complementar em outros países. No Japão, esse valor representa 46%; nos Estados Unidos chega a 71% e na Holanda esse número ultrapassa o PIB, representando 113%.

Deve-se destacar que está ocorrendo uma mudança na mentalidade das pessoas com relação a importância dada a Previdência Complementar, pois antigamente, a preocupação com a aposentadoria só era dada, na hora em que os trabalhadores se aposentavam. Observa-se um aumento das contribuições para a previdência privada, principalmente com relação aos trabalhadores informais. Entre 1992 e 2003, houve um crescimento de 173,36% no total de empregados informais contribuintes da previdência privada e de apenas 1,53% entre os empregados formais.

As pessoas podem cuidar do seu futuro mediante a aquisição de um plano de previdência privada aberta junto a uma seguradora ou banco ou então na participação de um Fundo de Pensão, caso sejam empregados em empresas que dispõe desses fundos, que é muito mais vantajoso pois o empregador (patrocinadora) estará dividindo os custos e não há lucros e comissões cobrados.

O presente trabalho evidenciou, a importância crescente dos Fundos de Pensão para a sociedade como um todo.

Aos empregados participantes de um fundo de pensão, é oferecida a garantia do poder aquisitivo durante a aposentadoria, vantagens tributárias, ganhos de escala e a possibilidade de uma vida profissional produtiva em função da redução da preocupação com relação ao seu futuro, comparativamente aos trabalhadores que dependem exclusivamente da Previdência Social (INSS).

As empresas patrocinadoras de fundos de pensão contam com uma maior produtividade, renovação do quadro de pessoal, diminuição de tensões trabalhistas e motivação de seus empregados.

Os Fundos de Pensão são o resultado da combinação de duas prioridades, a social e a econômica. Investidores estáveis de longo prazo e voltados para o financiamento do esforço produtivo, os Fundos de Pensão são por isso mesmo, encorajados em todo o mundo a continuar desempenhando seu importante papel de agentes de proteção social e alavancadores da prosperidade e da geração de empregos. Em 2004, foram de R\$ 256 bilhões os recursos que os fundos de pensão colocaram a disposição do país, para o financiamento da atividade econômica produtiva.

Foi de extrema relevância o estudo de caso realizado junto a Fundação Eletrosul de Previdência e Assistência Social – ELOS, pois através deste houve uma percepção melhor com relação aos benefícios na adesão a um fundo de previdência complementar. Os participantes pagam ao longo da vida laboral uma determinada contribuição e além de contar com a cobertura de complementação de benefícios previdenciários, contam ainda com benefícios assistenciais que podem ser usufruídos ainda na ativa, como ELOSAÚDE, concessão de empréstimos a taxas bem inferiores às praticadas no mercado, seguros de vida a preços mais acessíveis com uma ampla cobertura, além da assistência funeral por morte de dependente.

Em 2003, a ELOS contava com um número de 3.760 participantes, entre aposentados, pensionistas, ativos, vesting e em opção.

Com relação a concessão de benefícios previdenciários, meta primordial da Fundação, a ELOS oferece aos participantes: aposentadoria por tempo de serviço/contribuição, aposentadoria por idade, aposentadoria por invalidez, aposentadoria especial, pensão por morte, complementação de auxílio-reclusão, complementação de aposentadoria para ex-combatente e abono anual. O valor médio de benefícios complementares a previdência social proporcionados pela ELOS, estão situados na faixa de renda de R\$ 163,00 a R\$ 1.869,34 na maioria dos casos, sendo que é estipulado um benefício mínimo de 20% do salário real de benefício.

Os investimentos da ELOS, em 2003, foram de R\$ 753,5 milhões, sendo obtida uma rentabilidade média de 74,6%, superando em 10% a meta atuarial. Isso demonstra que a política de investimentos adotada pela Fundação em 2003 foi bastante favorável.

No quesito parecer atuarial, a ELOS obteve no exercício de 2003, um superávit técnico de R\$ 49.799.790,35 para o plano BD (massa Eletrosul) e um déficit técnico de R\$ 37.432.854,54 para o plano BD (massa Tractebel).

Atualmente a ELOS está aguardando a aprovação pela Secretaria de Previdência Complementar – SPC para a aprovação de um plano misto de benefícios previdenciários, com característica de contribuição definida de forma a oferecer ainda mais benefícios aos seus participantes.

FONTES BIBLIOGRÁFICAS

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BACEN, FGV et al. **Conjuntura Social**. São Paulo: abr./jun. 2000.

BARRADAS, Maria Mércia. **Metodologia da Pesquisa**. São Paulo: Pasteur, 2004. 10p.

BASES. Fundação BANESE de Seguridade Social. **Informativo BASES**. Salvador, 2001.

BÊRNI, Duílio de Ávila (coord.). **Técnicas de Pesquisa em Economia**. São Paulo: Saraiva, 2002. 397p.

BORGES, Mauro Ribeiro. **Previdência Funcional & Regimes Próprios de Previdência**. Curitiba: Juruá, 2003. 199p.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988.

BRASIL. Ministério da Previdência e Assistência Social. Portaria MPAS nº 4.858, de 26 de novembro de 1998.

BRASIL. Lei n. 6.435, de 15 de julho de 1977. Dispõe sobre as entidades de previdência privada, e dá outras providências.
Disponível em: <<http://www81.dataprev.gov.br/sislex/paginas/42/1977/9435.htm>> Acesso em: 09 maio 2005.

BRASIL. Lei n. 5.213, de 24 de julho de 1991.
Disponível em: <http://www81.dataprev.gov.br/sislex/paginas/42/1991/8213_7.htm>
Acesso em: 09 junho 2005.

BRASIL. Lei n. 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, e dá outras providências.
Disponível em: <<http://www81.dataprev.gov.br/sislex/paginas/43/2001/108.htm>>
Acesso em: 09 maio 2005.

BRASIL. Lei n. 109, de 29 de maio de 2001. Dispõe sobre o Regime de Previdência Complementar e dá outras providências.
Disponível em: <<http://www81.dataprev.gov.br/sislex/paginas/43/2001/109.htm>> Acesso em: 09 maio 2005.

CÂMARA. Consultoria Legislativa. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br>> Acesso em: 11 julho 2005.

CECHIN, José. **Crescimento, Emprego e Previdência Social**. Conjuntura Social. Brasília: MPAS, v.11, n.2, p. 21 – 74, abr./jun. 2000.

CORAZZA, Martha Elizabeth. **PNAD 2003**: Novo avanço da previdência complementar. **Fundos de Pensão**, São Paulo, v.300, p.39-42, jan. 2005.

ELOS. **Estatuto**. Revisão: Mai. 1993.

ELOS. Fundação Eletrosul de Previdência e Assistência Social. Disponível em <<http://www.elos.org.br>>. Acesso em: 01 junho 2005.

ELOS. **Regulamento do Plano de Benefícios**. Revisão: Fev. 2001.

ELOS. **Regulamento do Plano de Benefícios**. Revisão: Ago. 2004.

ELOS. **Relatório Anual de Gestão**. Anos 1999, 2000, 2001, 2002, 2003.

ELOS. **Tabela Mensal**. Abr. 2005.

GIAMBIAGI, Fabio; ALÉM, Ana Claudia. **Finanças Públicas: teoria e prática no Brasil**. Rio de Janeiro: Campus, 2001.

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

IBGE. Tábuas completas de mortalidade. Disponível em:
<http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticia_impresao.php?id_noticia=2>
Acesso em: 11 maio 2005.

INSS. Secretaria de Previdência Complementar. Disponível em: <<http://www.mpas.gov.br>>. Acesso em: 08 abril 2005.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia do trabalho científico**: procedimentos básicos, pesquisa bibliográfica, projeto e relatório, publicações e trabalhos científicos. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1992. 214 p.

LEITE, Celso Barroso. **A Crise da Previdência Social**. Rio de Janeiro: Zahar, 1981.

LEITE, Celso Barroso. **O Século da Aposentadoria**. São Paulo: LTDA, 1993. 152p.

MARTINEZ, Wladimir Novaes. In: SEMINÁRIO ASPECTOS GLOBAIS DA PREVIDÊNCIA PRIVADA FECHADA, 1996, Foz do Iguaçu. **Anais...** Rio de Janeiro: Memory, 1996. p.8-13.

MATTAR, Franuze. **Pesquisa de marketing: metodologia, planejamento, execução e análise**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1996.

MAXIMIANO, Antonio César Amaru. **Planejamento Estratégico**. In: MAXIMIANO.

MEIRINHO, Vanessa. **Pesquisa de Satisfação com os usuários do ELOSAÚDE**. 2004. 43p. Trabalho de Conclusão de Estágio (Bacharel em Administração) – Curso de Administração, Universidade do Vale do Itajaí, 2004.

MELO, Antonio Pimentel de. **Reflexões sobre o Novo Modelo Previdenciário Brasileiro**. Rio de Janeiro: Corbã, 2003. 98p.

MINAYO, Maria Cecília de Souza; SANCHES, Odécio. **Quantitativo-qualitativo: oposição ou complementaridade?** Caderno de Saúde Pública, Rio de Janeiro, n.9, jul./set. 1993. p. 239-262.

MPAS. Previdência: Balanço da Reforma e Perspectivas de Longo Prazo. Disponível em: < http://www.federativo.bndes.gov.br/bf_bancos/estudos/e0001852.ppt> Acesso em: 12 julho 2005.

NISKIER, Arnaldo. In: SEMINÁRIO ASPECTOS GLOBAIS DA PREVIDÊNCIA PRIVADA FECHADA, 1996, Foz do Iguaçu. **Anais...** Rio de Janeiro: Memory, 1996. p.2-7.

ÓRNELAS, Waldeck e VIEIRA, Solange P. **Novo Rumo para a Previdência Brasileira**. Brasília: MPAS, 1999.

PREVIDÊNCIA SOCIAL. Empréstimo Consignado. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/emprestimo_conv_juros.asp>. Acesso em: 26/06/2005

REZENDE, Fernando, et al. O Problema Previdenciário no Brasil. **Finanças Públicas**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2001. p.363-375.

RICHARDSON, Roberto Jarry. et.al. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. São Paulo: Atlas, 1989.

RUIZ, João Álvaro. **Metodologia Científica: guia para eficiência nos estudos**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2002. 181p.

RUSSEL, Bertrand. **Ética e Política na Sociedade Humana**. Rio de Janeiro: Zahar, 1977.

SANDRONI, Paulo. **Novíssimo Dicionário de Economia**. São Paulo: Best Seller, 2000. 649p.

SCHWARZER, Helmut. Regimes de capitalização puros, como o Chileno, não são eficazes. **Fundos de Pensão**, São Paulo, v.300, p.5-7, jan. 2005.

SERPRO. Berzoini diz que aumento real do mínimo é de 9,3%. Disponível em: <http://www.serpro.gov.br/noticiasSERPRO/20041216_01> Acesso em: 11/07/2005.

SOUSA, Jorceli Pereira de. **80 Anos de Previdência Social: a história da Previdência Social no Brasil**. Brasília: MPAS, 2002. 160p.

UNIBANCO. O que é Previdência Complementar. Disponível em: <<http://www.unibancoseguros.com.br>>. Acesso em: 08 abril 2005.

VELLOSO, Raul. **Previdência não é subsídio, nem Assistência Social. Fundos de Pensão**, São Paulo, v.294, p.4-8, mai. 2004.

VERGARA, Sylvia Constant. **Tipo de pesquisa em administração**. Rio de Janeiro, n. 52, jun. 1990.

BIBLIOGRAFIA

FALCHETE, Valdemar. **Previdência Social Oficial e Previdência: Estágio Atual, Perspectivas e Tendências**. 1988. 151p. Dissertação (Mestrado em Economia e Administração) – Faculdade de Economia e Administração, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1988.

FINTERAMERICANA. **Previdência Privada no Brasil**. Disponível em: <<http://www.finteramericana.org>> Acesso em: 08 abril 2005.

FOLETTTO, Danielle Schmidt. **No Contexto da Globalização: Os Reflexos nos Fundos de Pensão**. 2001. 85f. Trabalho de Conclusão de Estágio – Curso de Administração, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2001.

FUNDOS DE PENSÃO. São Paulo:Góes, n. 291, fev.2004.

FUNDOS DE PENSÃO. São Paulo:Góes, n. 292, mar.2004.

FUNDOS DE PENSÃO. São Paulo:Góes, n. 295, jun/jul.2004.

FUNDOS DE PENSÃO. São Paulo:Góes, n. 298, nov.2004.

FUNDOS DE PENSÃO. São Paulo:Góes, n.303, abr.2005.

GONÇALVES, Luciano. **Previdência. Jornal da Prece**, Rio de Janeiro, p.3, set./out. 2004.

KATO, Jerry Miyoshi. **Estratégia Competitiva e Avaliação de Desempenho Aplicados a uma Empresa de Previdência Privada Aberta no Brasil**. 2000. 119p. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Curso de Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2000.

NETO, José Ribeiro Pena. **Tábua de Mortalidade. Jornal Forluz**, Minas Gerais, p.5, dez.2004.

SCHROEDER, Ivanir. **Estratégia para Garantir a Qualidade de Vida Após a Aposentadoria**. 1996. 90p. Dissertação (Mestre em Administração) – Curso de Administração, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1996.

GLOSSÁRIO DE TERMOS ATUARIAIS, PREVIDENCIÁRIOS E CONTÁBEIS

Ativo do Plano: Conjunto de bens e direitos das EFPCs

Ativo Líquido do Plano: Diferença entre o Ativo do Plano e o Exigível Operacional, corresponde à parte do ativo destinado à cobertura dos benefícios futuros e do Exigível Contingencial, caso haja.

Atuário: Profissional técnico especializado, com formação acadêmica em Ciências Atuariais. Atua de modo geral, no mercado econômico-financeiro, promovendo pesquisas e estabelecendo planos e políticas de investimentos e amortizações e, em seguro privado e social, calculando probabilidades de eventos, avaliando riscos e fixando prêmios, indenizações, benefícios e Reservas Matemáticas.

Participante Vinculado, Autopatrocinado ou Mantido: Participante do plano que se desliga da Patrocinadora e opta pela manutenção da participação no plano, efetuando além das suas, as contribuições de responsabilidade da Patrocinadora.

Avaliação Atuarial: Estudo técnico baseado em levantamento de dados estatísticos, no qual o atuário procura mensurar os recursos necessários à garantia dos benefícios oferecidos pelo fundo de pensão, bem como analisar o histórico e a evolução da entidade como um todo, de forma a apresentar estratégias que permitam a sua adaptação aos novos cenários (estatísticos da população analisada, dos investimentos e da evolução dos benefícios pagos). É necessário efetuar a Avaliação Atuarial no mínimo, uma vez ao ano, para a verificação de equilíbrio do plano.

Beneficiário: Corresponde, em caso de falecimento do participante, a pessoa definida no Regulamento do Plano que irá receber os benefícios de Pensão ou Pecúlio.

Benefício de Renda Continuada: São os benefícios pagos mensalmente, como as aposentadorias ou pensões.

Cisão: É quando uma entidade transfere parcelas de seus direitos e obrigações para uma ou mais entidades, extinguindo-se no caso da transferência ser total ou mantendo-se no caso da transferência ser parcial.

Contingencial: Contingências são incertezas que, dependendo dos eventos futuros, poderão ter impacto na situação econômico-financeira da entidade. Quanto à probabilidade de sua ocorrência, podem ser classificadas como: prováveis, possíveis ou remotas.

Perdas contingentes são aquelas que poderão ocasionar a assunção de uma obrigação ou o comprometimento de um ativo.

Ganhos contingentes são aqueles que poderão resultar na aquisição de um ativo ou na redução de um passivo. Existem “provisões” e “reservas” para contingências. A grande diferença está no fato gerador. Caso o fato já tenha ocorrido, tem-se a “provisão” que afeta o resultado, independentemente de seu valor. Caso o fato gerador ainda esteja por ocorrer, como uma possível futura desapropriação, tem-se a “reserva” que dependerá, inclusive, da existência de resultados positivos (superávit) para ser contabilizada.

O que distingue as provisões para contingências das provisões em geral, é que, apesar de ambas terem origem em fato gerador já ocorrido, estas baseiam-se em fatos cujas consequências econômicas são certas, muito embora seu valor não esteja ainda formalmente constituído.

As provisões para contingências, originam-se de fatos cujos efeitos são apenas prováveis. Não há, em princípio, reversão de valores registrados nessas provisões. Não estão sujeitas, também, à atualização patrimonial e sim à decorrente da natureza do evento que a originou.

Caso a probabilidade for imponderável ou se o valor não for mensurável, haverá a necessidade de uma Nota Explicativa às Demonstrações Contábeis esclarecendo o fato e mencionando tais condicionantes.

Ganhos contingentes somente são contabilizados quando a probabilidade de ocorrência do evento contingente for extremamente alta e o montante do ganho puder ser estimado com elevado grau de acuidade.

Custeio: Dimensionamento da contribuição necessária para financiar ao longo do tempo os benefícios a ser oferecido aos participantes de um plano.

Custo: Dimensionamento dos compromissos a serem oferecidos, qual o benefícios e quanto irá custar este benefício a ser oferecido aos participantes de um plano.

Déficit Técnico: Corresponde à insuficiência de recursos para cobertura dos compromissos do plano. Ocorre quando a Reserva Técnica é menor que a Reserva Matemática.

Desemprego Estrutural ou Tecnológico: É originado em mudanças na tecnologia de produção (aumento da mecanização e automação) ou nos padrões de demanda dos consumidores (tornando obsoletas certas indústrias e profissões e fazendo surgir outras novas): em ambos os casos, grande número de trabalhadores ficam desempregados a curto prazo, enquanto uma minoria especializada é beneficiada pela valorização de sua mão-de-obra.

Dotação Inicial: A Dotação Inicial, como o próprio nome esclarece, refere-se ao valor pago (doador) pela(s) Patrocinadora(s) no início de funcionamento da entidade.

A Dotação Inicial tem que ser integralizada com recursos da(s) Patrocinadora(s), não sendo aceito qualquer outro tipo de integralização.

O valor deverá ser atuarialmente calculado, podendo referir-se a: Serviço Passado; Despesas Administrativas – Despesas Iniciais e Doações.

DRAA: Demonstrativo dos Resultados da Avaliação Atuarial. Documento encaminhado todo ano, ao órgão fiscalizador das EFPPs, que é a Secretaria de Previdência Complementar, vinculada ao Ministério da Previdência e Assistência Social, preparado pelo atuário da entidade contendo todas as informações exigidas pelo governo federal relativas ao plano e à avaliação atuarial de cada exercício.

Empréstimos com Patrocinadora(s): As Operações de Empréstimos com Patrocinadora(s) são aquelas resultantes de empréstimos realizados entre as EFPP e suas patrocinadoras, contratadas fora do âmbito do mercado financeiro ou de capitais.

As Operações de Empréstimos entre a(s) EFPP e sua(s) patrocinadora(s) devem ser contratadas previamente à sua realização, através de instrumentos legais que preencham os requisitos previstos na legislação, bem como, observada a norma legal vigente quanto ao enquadramento das aplicações.

Entidade Aberta de Previdência Complementar (EAPC): Entidade com fins lucrativos, ligadas geralmente ao mercado financeiro, tendo Bancos e Seguradoras com acionistas majoritários, que tem por objetivo comercializar plano de pecúlio e renda para o público em geral ou para uma empresa e seus empregados, podendo ou não ter a contribuição do empregador.

Entidade Fechada de Previdência Complementar (EFPC): Também denominada de Fundo de Pensão, são entidades sem fins lucrativos, constituída sob a forma de sociedade civil ou fundação, que tem por objetivo instituir planos privados de concessão de benefícios complementares ou assemelhados ao do Regime Geral de Previdência Social para empregados de uma empresa ou

grupo de empresas, tendo o empregados como Patrocinador do plano. Uma das característica básica é a obrigatoriedade da contribuição do patrocinador, podendo o empregado contribuir ou não.

Excedente Financeiro: Valor positivo correspondente à diferença entre a taxa de rentabilidade líquida obtida com a aplicação dos recursos do plano e a remuneração garantida.

Fator de Renda: Usado para obter o valor do benefício e calculado utilizando-se a tábua biométrica e uma taxa de juros.

Fundo Multipatrocinado: São fundos de previdência constituídos por diversas Patrocinadora, geralmente do mesmo segmento.

Fusão: quando duas ou mais entidades se unem, gerando uma nova entidade, que lhes sucedem em todos os seus direitos e obrigações.

Hipóteses Atuariais: São hipóteses definidas pelo atuário de comum acordo com a entidade e a empresa Patrocinadora, que devem refletir a realidade da empresa (área de atuação, política de recursos humanos, etc) e a situação sócio-econômica da comunidade local (cidade/país onde ela atua). O atuário deve analisar as hipóteses atuariais a cada ano para ajustá-las, se necessário, à realidade de determinada época. Esta realidade influencia a evolução dos planos de custeio e a constituição das Reservas Matemáticas.

Incorporação: É quando uma entidade é absorvida por outra, ficando mantida a própria situação jurídica, assumindo todos os seus direitos e obrigações.

Inflação: Inflação é o nome que se dá ao processo de elevação do nível geral de preços, isto é, da média dos preços de uma economia, que provoca uma perda do poder aquisitivo da moeda. Inflação elevada é um forte sinal de instabilidade da economia. Há muitos fatores que geram inflação. Um aumento muito grande de um preço básico da economia, como o petróleo, pode contaminar os demais preços da economia, provocando inflação maior. Se o governo gasta mais do que arrecada, e cobre seus gastos extras emitindo dinheiro, está provocando uma desvalorização de sua moeda. E à medida que a moeda vale menos, os produtos sobem de preço, gerando a inflação. A inflação empobrece a população, principalmente as pessoas que têm menos instrumentos para se defender, das camadas mais pobres. Na época de inflação galopante no Brasil, as pessoas que não tinham acesso às contas correntes com correção monetária sofriam mais este efeito, porque o dinheiro sem correção perdia valor todos os dias. Esta perda de valor do dinheiro também é chamada imposto inflacionário. Os índices de preço, ou de inflação, são indicadores que procuram mensurar a evolução do nível preços. Um índice de preços é um número que está associado à média ponderada dos preços de uma determinada cesta de produtos em um determinado período. Assim, se de um mês para o outro determinado índice de preços sofre uma elevação de 0,5%, por exemplo, significa que os preços que fazem parte da cesta correspondente a esse índice aumentaram, em média, 0,5%. No Brasil, os principais índices de inflação são:

1. **IPC Fipe** - Índice de Preços ao Consumidor, calculado pela FIPE/USP, mede a variação dos preços de produtos e serviços, no município de São Paulo, para famílias que ganham entre 1 e 20 salários mínimos.
2. **IGP-M** - Índice Geral dos Preços do Mercado, calculado pela Fundação Getúlio Vargas. A coleta de preços é feita entre os dias 21 do mês anterior e 20 do mês corrente, com divulgação no dia 30. É composto por três índices: Índice de Preços no Atacado (IPA), Índice de Preços ao Consumidor (IPC) e Índice Nacional do Custo da Construção (INCC), que representam 60%, 30% e 10%, respectivamente, do IGP-M.
3. **IPC** - Índice de Preços ao Consumidor, calculado pela FGV, mede a inflação para famílias com rendimentos entre 1 e 33 salários mínimos, em São Paulo e no Rio de Janeiro. O IPC representa 30% do IGP-M. Este índice é calculado para três intervalos diferentes, e

- compõem os demais índices calculados pela FGV (IGP-M, IGP-DI e IGP-10), com um peso de 30%.
4. **IPA** - Índice de Preços no Atacado, calculado pela FGV, com base na variação dos preços no mercado atacadista. Este índice é calculado para três intervalos diferentes, e compõem os demais índices calculados pela FGV (IGP-M, IGP-DI e IGP-10), com um peso de 60%.
 5. **INCC** - Índice Nacional do Custo da Construção, calculado pela FGV, mede a variação de preços de uma cesta de produtos e serviços atualizados pelo setor de construção civil. Este índice é calculado para três intervalos diferentes, e compõem os demais índices calculados pela FGV (IGP-M, IGP-DI e IGP-10), com um peso de 10%.
 6. **IGP-DI** - Índice Geral de Preços - Disponibilidade Interna. É calculado pela FGV entre o primeiro e o último dia do mês. Sua divulgação ocorre por volta do dia 10 do mês seguinte. Mede os preços que afetam diretamente a atividade econômica do País, excluída as exportações. A exemplo do IGP-M, também é composto pela média ponderada do IPC, IPA e INCC, calculados para o respectivo período.
 7. **INPC** - Índice Nacional de Preços ao Consumidor. Calculado pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) nas regiões metropolitanas do Rio de Janeiro, Porto Alegre, Belo Horizonte, Recife, São Paulo, Belém, Fortaleza, Salvador e Curitiba, além do Distrito Federal e do município de Goiânia. Mede a variação nos preços de produtos e serviços consumidos pelas famílias com rendas entre 1 e 8 salários mínimos. O período de coleta de preços vai do primeiro ao último dia do mês corrente e é divulgado aproximadamente após o período de oito dias úteis.
 8. **IPCA** - Índice de Preços ao Consumidor Ampliado. É calculado pelo IBGE nas regiões metropolitanas do Rio de Janeiro, Porto Alegre, Belo Horizonte, Recife, São Paulo, Belém, Fortaleza, Salvador e Curitiba, além do Distrito Federal e do município de Goiânia. Mede a variação nos preços de produtos e serviços consumidos pelas famílias com rendas entre 1 e 40 salários mínimos. O período de coleta de preços vai do primeiro ao último dia do mês corrente e é divulgado aproximadamente após o período de oito dias úteis.
 9. **ICV** - Índice do Custo de Vida, calculado pelo Dieese (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos), mede a variação dos preços em quatro grupos: alimentação, transportes, saúde e habitação. A pesquisa é realizada no município de São Paulo, pegando todas as faixas de renda. O período de coleta de preços vai do primeiro ao último dia do mês corrente e o índice é divulgado aproximadamente no início da 2ª quinzena do mês seguinte.
 10. **ICVM** - Índice do Custo de Vida da Classe Média. Calculado pela Ordem dos Economistas, a pesquisa é realizada no município de São Paulo, tomando como base as despesas das famílias que tenham uma renda mensal na faixa entre 10 e 40 salários mínimos. O período de coleta de preços vai do primeiro ao último dia do mês corrente e o índice é divulgado aproximadamente no 10º dia de mês seguinte.

Meta Atuarial: É a hipótese utilizada como parâmetro para o retorno das aplicações financeiras e dos investimentos realizados pela entidade. É importante que a rentabilidade dos investimentos não se limite à Rentabilidade Mínima Atuarial – RMA, estabelecida em lei no Brasil. Para isso, devem ser exploradas todas as oportunidades oferecidas pelo mercado, desde que atendam ao trinômio : rentabilidade, liquidez e segurança.

Parecer Atuarial: Documento apresentado pelo atuário, demonstrando a metodologia usada na avaliação do plano, certificando o nível de reservas, situação econômica atuarial do plano e identificando a eventual necessidade de alteração das contribuições ao plano.

Participante: Toda pessoa natural com vínculo empregatício com as Patrocinadoras e afiliada aos Planos de Benefícios. Classificam-se em ativos, que são os participantes que estão em plena atividade na Patrocinadora, aposentados, são os que se encontram em gozo de benefício de aposentadoria previsto no plano, ou dependentes, que são pessoas ligadas ao participante e que

poderão ter direito a benefícios previsto no plano, de acordo com as normas estabelecidas em regulamento e estatuto próprio, exemplo, beneficiário de pensão por morte do participante ativo.

Passivo Atuarial: Valor presente, calculado atuarialmente, dos benefícios acumulados pelos participantes até a data da avaliação. A definição do benefício acumulado será dada pelo método atuarial utilizado.

Patrocinadora: Pessoa jurídica (empresa ou grupo de empresas) que constitua ou venha a aderir à uma Entidade Fechada de Previdência Privada. Pode ser classificada em pública, quando controlada direta ou indiretamente pela administração pública federal, estadual, do Distrito Federal ou municipal, ou privada, quando não possuir vínculo com a administração pública.

Pecúlio: Pagamento de um benefício de uma só vez ao(s) beneficiário(s) indicado(s), com a morte do participante.

Plano de Benefício Definido: É aquele que tem como característica básica a determinação das contribuições em função do nível do benefício futuro estabelecido no plano.

Plano de Contribuição Definida: É aquele que tem como característica básica a determinação do benefício futuro em função do montante acumulado das contribuições e rendimentos auferidos ao longo do tempo.

Plano de Custeio: Financiamento de custo de um plano elaborado pelo atuário, fixando as taxas de contribuição para participantes e patrocinadora necessárias ao equilíbrio da entidade.

Plano Misto: É aquele que conjuga características dos planos de benefícios definido e contribuição definida.

Portabilidade: É a possibilidade de o participante transferir, total ou parcialmente, os recursos de um plano para outro.

Renda Fixa: São operações com rendas definidas, podendo ser prefixadas ou pós-fixadas. Estas operações são lastreadas em títulos públicos (federais, estaduais e municipais) e títulos privados emitidos por instituições financeiras ou por empresas.

Renda Temporária: Benefício mensal pago ao participante ou ao(s) seu(s) beneficiário(s), com prazo de recebimento determinado.

Renda Variável – Mercado a vista: É uma operação de compra ou venda de determinada quantidade de ações para liquidação imediata.

Renda Variável - Mercado a Termo: Neste mercado o investidor se compromete a comprar ou vender uma certa quantidade de ações (chamada ação-objeto), por um preço fixado dentro de um prazo predeterminado.

Renda Variável - Mercado Futuro: No Mercado Futuro os investidores negociam lotes-padrão de ações com datas de liquidação futura, diferenciando-se do Mercado a Termo pelo fato de permitir a ambos os investidores reverter suas posições.

Renda Variável - Mercado de Opções: Nesse mercado registram-se operações com direito de compra e venda de uma quantidade de ações, a um preço preestabelecido, até a data do vencimento da opção.

Renda Variável - Bolsas de Mercadorias e de Futuros: A função do Mercado Futuro de Índices é proteger a carteira de ativos das oscilações de preço do mercado acionário.

No Mercado Futuro de Índices o objeto da operação não é constituído pela ação física (bem), e sim por uma carteira hipotética formada pelas ações que compõem o índice, através do qual as possibilidades de hedge (proteção) contra as oscilações do mercado são maiores.

As operações no Mercado Futuro de Índices deverão ser garantidas por títulos públicos, privados, ações, carta de fiança ou dinheiro.

Renda Vitalícia: Renda paga ao participante até sua morte, e se previsto nos cálculos atuariais, até a morte do dependente principal.

Reserva de Benefícios a Conceder / Benefícios do Plano com a Geração Atual: Registrar, de acordo com a Nota Técnica Atuarial e com o tipo de Plano (Contribuição Definida ou Benefício Definido), o seguinte:

Contribuição Definida : a totalidade dos saldos efetivamente acumulados nas contas previdenciárias de participantes, que ainda não estejam em gozo de benefício de prestação continuada.

Benefício Definido : o valor atual dos benefícios a serem concedidos aos integrantes da Geração Atual que ainda não estejam em gozo de benefício de prestação continuada, avaliado de acordo com a Nota Técnica Atuarial, líquido do valor atual das contribuições futuras por eles devidas quando do recebimento dos referidos benefícios. Compete ao atuário responsável, dentro da Avaliação Atuarial das Reservas Matemáticas, enquadrar os Benefícios do Plano como sendo do tipo Benefício Definido ou do tipo Contribuição Definida, podendo, considerando as características do Plano, enquadrar parte dos Benefícios como do tipo Benefício Definido ou parte como Contribuição Definida.

Reserva de Benefícios Concedidos / Benefícios do Plano: Registrar, de acordo com a Nota Técnica Atuarial, o valor atual dos benefícios a serem pagos pela Entidade aos participantes e beneficiários em gozo de benefício de prestação continuada (valor líquido, ou seja, avaliado excluindo-se as contribuições desses participantes e beneficiários).

Reserva de Contingência (veja Contingência): Registrar o excedente patrimonial em relação aos compromissos totais, até o limite de 25% do total das Reservas Matemáticas.

Reserva de Poupança: É o valor acumulado das contribuições corrigidas, efetuadas pelo participante ao plano.

Reserva Matemática: É o valor atual dos compromissos futuros da entidade com seus participantes ativos e assistidos.

Reserva Técnica: Registra o valor atual do total das reservas matemáticas, de acordo com a nota técnica atuarial, incluindo benefícios concedidos e a conceder e reservas a amortizar, calculado com base nos planos de benefícios aprovados pela SPC. Registra, também, os resultados

acumulados obtidos pela entidade, demonstrados nas contas “Superávit Técnico” ou “Déficit Técnico”. Ou seja, é o Ativo Líquido da Entidade.

Reserva a Amortizar: É o valor atual de parte dos compromissos da entidade para com seus participantes, normalmente por um período certo de tempo.

Resultado Acumulado: Diferença entre déficit e superávit técnicos.

Superávit Técnico: Corresponde ao excedente patrimonial em relação aos compromissos do plano. Ocorre quando a Reserva Técnica é maior que a Reserva Matemática.

Tábua Biométrica: Instrumento científico que estabelece a probabilidade de sobrevivência, invalidez ou morte de pessoas que queiram participar de um plano de previdência privada.

Taxa de Administração: Percentual que incide sobre o valor da reserva ou sobre o valor da contribuição, para remunerar o administrador pela prestação de serviços de gestão financeira e administração do plano.

Taxa de Carregamento: Percentual que incide sobre as contribuições para custear despesas administrativas, de corretagem e colocação do plano.

Valor Presente do Benefício: Corresponde aos valores dos benefícios calculados atuarialmente na data da avaliação, considerando as hipóteses atuariais e econômicas utilizadas.

Vesting ou Benefício Diferido: Benefício concedido por alguns planos após satisfazer condições mínimas em idade e tempo de empresa. Significa adquirir o direito a um benefício diferido que será pago a partir da condição de aposentadoria fixada pelo plano.