



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
FACULDADE DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS ECONÔMICAS**

VALMIR SOARES DE OLIVEIRA

**ALTERNATIVAS PARA A REVITALIZAÇÃO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL
PÚBLICA : A PARTIR DE PROPOSTA PARA ATRAIR O SEGMENTO
INFORMAL.- A QUESTÃO DA CARTEIRA DE EMPRÉSTIMO.**

SALVADOR

1997

VALMIR SOARES DE OLIVEIRA

**ALTERNATIVAS PARA A REVITALIZAÇÃO PREVIDÊNCIA SOCIAL PÚBLICA : A
PARTIR DE PROPOSTA PARA ATRAIR O SEGMENTO INFORMAL.- A
QUESTÃO DA CARTEIRA DE EMPRÉSTIMO.**

Trabalho de conclusão de curso apresentada ao
Curso de Graduação da Faculdade de Economia
da UFBA como requisito parcial a obtenção do
grau de Bacharel em Economia

**ORIENTADOR PROF. OSMAR GONÇALVES
SEPÚLVEDA**

SALVADOR

1997

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por ter posto em meu caminho todos aqueles que contribuíram para a realização deste trabalho.

Àqueles aqui não citados, saibam que não foi ingratidão ,é que a lista é extensa e correria o risco de ser injusto. Entretanto, não posso deixar de citar :

Professor Osmar Sepúlveda, por acompanhar-me nesta jornada, agradecer-lhe :os esclarecimentos, a paciência e o convívio, foi uma experiência inominável.

Marina Junqueira Alves, Bibliotecária do INSS, pela ajuda imprescindível, não só me fornecendo muito do material bibliográfico, más sobretudo pela atenção dispensada.

Professor Lielson Coelho, pelas sugestões e,principalmente por me alertar sobre as armadilhas do tema em pauta.

Elisandro e Augusto, do Laboratório de Informática pelo muito que me ajudaram.

Valdinéia , Nadja e a todos os funcionários da Biblioteca.

Muitíssimo obrigado.

À minha família , Sandra Maria

Vinícius

Bárbara

Augusto

Luite

Obrigado por existirem

RESUMO

O estudo será desenvolvido através da análise e da distribuição dos capítulos, de forma a chegar-se no capítulo que é objeto da proposta, como se esse fosse uma conclusão dos fatos expostos nos capítulos precedentes. Não obstante ali se encontrarem elementos essenciais à sua compreensão, algumas ilustrações serão ali inseridos.

Dentre as questões a serem investigadas, supõe-se que a Previdência Complementar poderá ser utilizada como fonte de empréstimos e que o mecanismo da Carteira de Empréstimo pode influenciar pessoas a se filiarem a PCP. O INSS poderá tirar proveito, ao administrar um fundo de pensão deste porte? Qual seria a credibilidade de uma entidade deste porte se atrelada ao INSS? E o ganho de escala, será finalmente obtido? Essas são questões a serem repondidas no transcorrer deste trabalho

CONCEITOS

ADMINISTRAÇÃO QUADRIpartite - Conselho de administração formado por: Representantes : do governo ; dos contribuintes da PCP; dos aposentados.

BENEFÍCIOS - estamos utilizando este conceito para se referir àqueles de prestação continuada , veja alguns .

Quanto ao segurado:

Aposentadoria p/Invalidez ;Aposentadoria p/ Idade;Aposentadoria p/ Tempo de Serviço ; Aposentadoria Especial.

Quanto aos dependentes: Pensão p/ Morte; Auxilio Reclusão.

BENEFÍCIO DEFINIDO - tipo de plano previdenciário onde valor do benefício é definido no contrato , variando o valor da contribuição, no caso de ser necessário ajustes. Uma das suas características é que o risco corre por conta do afiliado, além de poder interferir na escolha dos investimentos.

CONTRIBUIÇÃO DEFINIDA: neste caso se define o valor da contribuição. Os riscos são do fundo de pensão,entretanto o valor do benefício pode ficar abaixo do esperado.

FORMALIZAR - Aqui se refere àquele que adquire direitos previdenciários mediante contribuição.

PORTABILIDADE :Prerrogativa que tem o afiliado de transferir-se de um fundo de pensão, seja em decorrência da mudança de emprego, para o caso das EFPP, ou mesmo pela busca de maior rentabilidade e ou segurança.

VESTING: valor que o contribuinte recebe ao desligar-se de um fundo de pensão, ultrapassado o período de carência .No Brasil, este tempo é de 5 anos.

TIPOS REGIMES PREVIDENCIÁRIOS.

CAPITALIZAÇÃO - Por definição, a contribuição é voluntária, entretanto há casos em que a contribuição é compulsória.Porém, a principal diferença entre os dois regimes, é que neste caso as contribuições são capitalizados em um fundo ao estilo de uma poupança.

REPARTIÇÃO - Os trabalhadores da ativa contribuem para a manutenção do pagamento de benefícios dos inativos . A contribuição é compulsória e solidária.

Regime Básico - Regido pelo governo sob o regime de repartição, com limite ao teto de contribuição.

Regime Complementar - Em alguns casos, as contribuições são compulsória e o regime adotado é o de repartição , em outros , as contribuições são voluntárias e o regime adotado é o de capitalização e pode ser administrado por entidades vinculadas a uma empresa e ou grupo de empresa, ou por uma entidade sem aquele vínculo, ou mesmo pelo Estado.

LISTA DE SIGLAS

AIME- AVERAGE INDIVIDUAL MONTHLY EARNINGS

AGIRC - ASSOCIATIO GENERALE DES INSTITUIONS DE RETRAITE DES CAIDRES

ANAPP - ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PREVIDÊNCIA PRIVADA

ARRCO- ASSOCIATION DES REGIMES COMPLEMENTAIRES

ATS - APOSENTADORIA POR TEMPO DE SERVIÇO

BANFORT - BANCO FORTALEZA S.A

BD - BENEFÍCIO DEFINIDO

BRASILPREV - FUNDO DE PREVIDÊNCIA PROGRAMADA DO BANCO DO BRASIL

CEME - CENTRAL DE MEDICAMENTOS

CD - CONTRIBUIÇÃO DEFINIDA

CLPS - CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DE PREVIDÊNCIA SOCIAL

COPLAMAR - COORDENACION GENERAL DEL PLAN NACIONAL DE ZONAS DEPRIMIDAS Y GRUPOS MARGINADOS

CNSP - CONSELHO NACIONAL DO SEGURO PRIVADO

CPC. CANADÁ PENSION PLAN

EAPP . ENTIDADE ABERTA DE PREVIDÊNCIA PRIVADA

EFPP - ENTIDADE FECHADA DE PREVIDÊNCIA PRIVADA

ERISA - EMPLOYEE RETIREMENT INCOME SECURITY

FICA - FEDERAL INSURANCE CONTRIBUTES ACT.

FPAS - FUNDO DE PREVIDÊNCIA E ASSISTÊNCIA SOCIAL

INAMPS - INST. NACIONAL DE ASSISTÊNCIA MÉDICA E PREVIDÊNCIA SOCIAL

INP. - INSTITUTO NACIONAL DE PREVIDÊNCIA

INSS - INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL

INSS - INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDADE SOCIAL (ESPANHA)

IRA - INDIVIDUAL RETIREMENT ACCONT

IRC - INTERNAL REVENUE CODE

ISSSTE - INSTITUTO DE SEGURIDADE Y SERVICIOS SOCIALES DE LES
TRABAJADORES DEL .

LOPS - LEI ORGÂNICA DE PREVIDÊNCIA SOCIAL

MPAS - MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA E ASSISTÊNCIA SOCIAL

MTIC - MINISTÉRIO DO TRABALHO INDUSTRIA E COMÉRCIO

MTPS - MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL

OAS - OLD AGE SECURITY DISABILITY INSURANCE

OASDI - OLD AGE SOCIAL SECURITY DISABILITY INSURANCE

OASI - OLD AGE AND SWIVIVORS INSURANRE

PAIT - PLANO DE APOSENTADORIA INDIVIDUAL DO TRABALHADOR

PCP. PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR PÚBLICA

QPP - QUEBEC PENSION PLAN

RGPS - REGIME GERAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL

ROCSS - REGULAMENTO DA ORGANIZAÇÃO E DO CUSTEIO DE SEGURIDADE SOCIAL

SERPS - STATE EARNINGS RELATED PENSION SCHEME

SPC - SECRETARIA DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

SSI - SUPPLEMENTAL SECURITY INCOME

VRS - VALOR DE REFERÊNCIA SALARIAL

LISTA DE TABELAS

TAB. 1 GASTO FEDERAL EM SAÚDE	25
TAB. 2 SÉRIE HISTÓRICA RECEITA/DESPESA	26
TAB. 3 SÉRIE HISTÓRICA DE BENEFÍCIOS	27
TAB. 4 ESPERANÇA DE VIDA AO NASCER	28
TAB. 5 PATRIMÔNIO E RECURSOS PREVID. EFPP	35
TAB. 6 EVOL. DOS ATIVOS E RENTABILIDADE DAS EFPP	36
TAB. 7 DISTRIBUIÇÃO DOS ATIVOS DAS EFPP ENTRE AS MAIORES	37
TAB. 8 DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DOS INVESTIMENTOS DAS EFPP	38
TAB. 9 EVOL. Nº. PARTICIP. DAS EFPP POR CATEGORIA	39
TAB. 10 PENSÕES PÚBLICAS E PRIVADAS	42
TAB. 11 EVOL. DO Nº. DE PARTICIPANTES NOS EUA	47
TAB. 12 TENDÊNCIAS NA ESCOLHA DOS PLANOS	48
TAB. 13 EVOL. DOS CUSTOS TOTAIS DA TRANSIÇÃO	67

SUMÁRIO

1 O SISTEMA DE SEGURIDADE NO BRASIL	16
1.1 CONDICIONANTES	16
1.2 BREVE HISTÓRICOS SOBRE A SEGURIDADE	18
1.3 DATAS E LEIS IMPORTANTES	19
1.4. A PREVIDÊNCIA HOJE	29
1.5 OS VÁRIOS REGIMES PREVIDENCIÁRIOS	30
2 PREVIDÊNCIA PRIVADA	32
2.1 EVOLUÇÃO DOS FUNDOS DE PENSÃO	32
2.2 CARACTERÍSTICAS DA PREVIDÊNCIA PRIVADA	33
2.2.1 Previdência Privada Fechada	33
2.2.2 Previdência Privada Aberta	34
2.3 INVESTIMENTOS	37
2.4 INCENTIVOS	39
2.5 TIPOS E PLANOS E TENDÊNCIAS	40
3 PREVIDÊNCIA SOCIAL NO CONTEXTO INTERNACIONAL	43
3.1 EUA	43
3.1.1 Financiamento do Programa	44
3.1.2 Principais Autoridades Reguladoras	45
3.1.3 Tipos de Planos	45
3.2 ESPANHA	47
3.3 FRANÇA	48
3.4 REINO UNIDO	49
3.5 SUÉCIA	50
3.6 CANADÁ	51
3.7 MÉXICO	52

3.8 CHILE	53
4 PROPOSTAS PARA A REVITALIZAÇÃO DO SISTEMA PREVIDEN DENCIÁRIO BRASILEIRO	55
4.1 INSTITUTO LIBERAL	55
4.2 FIESP	55
4.3 PAULO R.CASTRO/PAULO BRITO	56
4.4 COMISSÃO ESPECIAL PARA O ESTUDO DO SISTEMA PREVIDENCIÁRIO INSTITUÍDA NA CÂMARA DOS DEPUTADOS	57
4.5 CUT	58
4.6 Força Sindical	59
4.7 PROPOSTA ENVIADA AO CONGRESSO NACIONAL	60
5 ATRAINDO O SETOR INFORMAL	65
5.1 A CARTEIRA DE EMPRÉSTIMO	69
5.2 POR QUE FORMALIZAR ?	69
5.3 PARA QUE FORMALIZAR ?	70
7.4 FORMA DE FINANCIAMENTO	73
5.5 BENEFÍCIOS	74
5.6 SEGURO DO ACIDENTE DE TRABALHO	74
7 CONCLUSÃO	74
8 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	76

APRESENTAÇÃO

A constatação, através da discussão em torno da reforma do sistema de seguridade, de que a principal alegação para a mudança era o esgotamento do regime vigente, juntamente com a orientação de que o Estado deveria deixar de ser o responsável pela previdência social e cuidar apenas da assistência social; por entender que os problemas por que passa o INSS podem ser sanados através de novos procedimentos de gerenciamento, e de fontes de custeio que não envolvam apenas o fator trabalho, foram os principais motivos que me levaram a estudar o tema desta Monografia.

Apesar do conflito de opiniões, buscou-se, através da descrição, nos vários capítulos, elementos concernentes à problemática da previdência social. Verificou-se que as propostas existentes não contemplam parcelas consideráveis da população e também considerou-se inconsistente a tese de que o aumento da poupança corresponde a um aumento do mesmo porte no nível de emprego. Observou-se ainda que algumas destas propostas contemplam apenas a captação de recursos.

Por se tratar de revisão bibliográfica, utilizar-se-á da pesquisa exploratória, em razão de a mesma se adequar ao estudo, considerando-se as dificuldades para a demonstração empírica.

O estudo será desenvolvido através da análise e da distribuição dos capítulos, de forma a chegar-se no capítulo que é objeto da proposta, como se esse fosse uma conclusão dos fatos expostos nos capítulos precedentes. Não obstante ali se encontrarem elementos essenciais à sua compreensão, algumas ilustrações serão ali inseridos.

Dentre as questões a serem investigadas, supõe-se que a Previdência Complementar poderá ser utilizada como fonte de empréstimos e que o mecanismo da Carteira de Empréstimo pode influenciar pessoas a se filiarem a PCP. O INSS poderá tirar proveito, ao administrar um fundo de pensão deste porte? Qual seria a credibilidade de uma entidade deste porte se atrelada ao INSS? E o ganho de escala, será finalmente obtido? Essas são questões a serem repondidas no transcorrer deste trabalho.

No capítulo 1, tratar-se-á da seguridade social no Brasil. Iniciando pela evolução do sistema, listam-se datas e leis importantes, descrevendo-se alguns dados sobre benefícios (quantidade e valores), receitas, despesas, custeio etc, envelhecimento da população e trabalho informal, enfatizando as questões previdenciárias e os problemas que afetam seu funcionamento.

No capítulo 2, discutir-se-ão alguns aspectos da Previdência Privada, procurando entender seu funcionamento, haja vista que a maioria das propostas existentes pretendem a mudança para tal sistema. Em razão disso, transcreveram-se alguns dados importantes para sua análise, como volume de ativos e número de beneficiários .

O capítulo 3 fará um breve relato sobre a Previdência no contexto internacional. O intuito é mostrar alguns aspectos do funcionamento do sistema previdenciário de alguns países e, sobretudo, o processo de mudança pelo qual passaram, principalmente o Chile, cujo modelo serve de inspiração para a reforma de vários países da América Latina, sem levar em consideração os determinantes das mudanças ocorridas.

O capítulo 4 tem o objetivo de apresentar e tentar uma análise sobre algumas propostas existentes para a reformulação do Sistema previdenciário brasileiro, incluindo Proposta da Emenda Constitucional enviada ao Congresso Nacional com este objetivo. A idéia é encontrar, através da análise destas propostas, elementos que venham respaldar a proposta objeto do estudo.

O capítulo 5 apresenta proposta alternativa à previdência social, em que se delineará o mecanismo pelo qual se tentará buscar, no setor informal, contribuintes para a previdência social, salientando que a inserção destes novos contribuintes se daria em uma Previdência Complementar Pública.

Assim, chegou-se à conclusão de que o contingente não contemplado naquelas propostas poderia vir a contribuir com o sistema previdenciário, não só pela necessidade de constituir um fundo para sustentar-se na velhice, mas também porque a expectativa da obtenção de empréstimo para iniciar ou manter um pequeno empreendimento influenciaria na opção pela formação de poupança.

Sobre a utilização de modelos, quadros e tabelas de outros autores, decorre das limitações do autor deste trabalho, além de se prestar aos objetivos deste estudo.

Uma restrição deve ser feita capítulo 5, sobre Previdência no Contexto Internacional, pois é quase uma transcrição de Castro (1994), exceto para o caso do Chile, Alemanha e EUA, quando foram utilizados outros trabalhos.

Com relação ao período observado, que no projeto compreendia os anos de 1985 a 1994, houve uma extensão até 1996, com o objetivo de reduzir a defasagem das informações.

1. O SISTEMA DE SEGURIDADE NO BRASIL

1.1. CONDICIONANTES

O Sistema Previdenciário Brasileiro é composto de vários regimes. Embora o objetivo principal deste trabalho seja discutir a previdência social pública, relatar-se-ão elementos concernentes ao novo conceito de seguridade social, devido, principalmente, ao princípio que inspira a instituição da seguridade social enquanto meio de redução das disparidades sociais. Por esse e outros motivos, as discussões sobre o tema apresentam-se com alguma carga ideológica.

O conflito privado/público se torna premente, em razão de alguns problemas pelos quais passa o sistema de seguridade pública: fragilidade do regime de repartição; fraudes; ineficiência dos serviços prestados; baixo valor dos benefícios, bem como a ameaça de não atendimento a compromisso de futuros benefícios.

Além desses problemas, a instituição enfrenta problemas de ordem conjuntural e estrutural na economia: desemprego; baixo nível de emprego formal; crescimento do trabalho informal; sonegação; ações de inconstitucionalidade sobre base contributiva; recessão; inflação; envelhecimento da população.

Em decorrência da elaboração da nova Carta, influenciada pela composição da Assembléia Constituinte, refletindo em parte os anseios e as necessidades da população, inserem-se na CF. 88 artigos (157 a 162), que acentuam a crise fiscal, aumentando-se o repasse do governo central para municípios e estados - passando de 12% em 85, para 33% em 88 (Brum, 1995, p.178).

No âmbito da seguridade, alguns artigos na CF, precisamente no capítulo da ordem social, art. 194, I, prescreve-se a uniformidade e a equivalência dos benefícios e serviços destinados às populações urbanas e rurais (CF.88, p. 127). Há outros que interferem na saúde do sistema previdenciário. O art. n 58 ADCT, que restabelece o poder aquisitivo dos benefícios de prestação continuada concedidos até a data da promulgação da CF em números de salários mínimos

(CF. 88, p.175) ¹, entre outros, e a falta de clareza na definição das bases de contribuição, assomam-se como mais componentes para o aprofundamento da crise do sistema previdenciário brasileiro. Seja pela elevação das despesas ou pela redução das receitas, no caso do art. 194, através de ações judiciais; ou pela redução das receitas oriundas de fontes fiscais. Embora as contribuições do COFINS não entrem na composição da base para o repasse aos estados e municípios, a queda da receita tributária contribuiu para o aumento do déficit nas contas do governo e, por extensão, afetou a capacidade dos investimentos em infra-estrutura (saneamento, por exemplo) e também na área social: educação, saúde etc.

A despeito de o período ser marcado por crescente taxa de inflação, a previdência social conseguiu cumprir seus compromissos, não só em razão do imposto inflacionário mas, principalmente, pelo reajustamento do valor dos benefícios abaixo da inflação, contribuindo para a manutenção dos superávits .

Ao assumir o governo, além dos problemas de ordem econômica, o presidente Fernando Collor encontrou o país vivendo sob a égide de uma Constituição na qual inúmeros artigos necessitavam de regulamentação, inclusive aqueles sobre a Seguridade Social. Neste contexto, elabora as leis 8.212 e 8.213 - Plano de Custeio e Plano de Benefícios da previdência social.²

Antes da elaboração da lei citada, extinguiu-se, através da reforma administrativa, o SINPAS, fundindo-se os ministérios do Trabalho e da Previdência, criando-se o MTPS.

1.2 BREVE HISTÓRICO SOBRE A SEGURIDADE

¹ Narcisa Santos atribui a este dispositivo e ao que eleva o valor do benefício rural de 0,5 para 1 SM , responsabilidade pelo impacto do desembolso para o setor rural em 100% e para o setor urbano em 40% (ver p. 18).

² Esta lei passou por várias revisões, sendo que a utilizada neste trabalho decorre da lei 9.032, de 29/04/95, consolidada no DOU de 11/04/96. Em março de 1997, vige uma nova lei .

O conceito de seguridade foi inserido no sistema previdenciário brasileiro com o objetivo de estender o bem-estar à população em geral, haja vista o termo englobar saúde, previdência e assistência social, além de se adequar ao processo de universalização da previdência social estabelecido na Constituição Federal de 1988. Vejam-se o “Art. 193 - A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais” e o “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.”

Após a inserção e problematização dos artigos, dar-se-á início à discussão através da exposição de algumas datas e leis concernente ao sistema previdenciário. Objetivando compreender a problemática em torno da seguridade social, priorizar-se-ão aqueles que contribuíram para aprofundamento do desequilíbrio entre receita e despesa.

A proteção social tem sido a forma pela qual o Estado procura compensar determinados grupos sociais dos infortúnios e/ou mesmo de fatos decorrentes da estrutura social do país, até mesmo daqueles inerentes à atividade desenvolvida pelo indivíduo.

Em razão disso, foi criado, em 1793, o Plano de Proteção Social dos Oficiais da Marinha, pensão paga à viúva e aos dependentes (Hôte, 1988, p. 24) e muitos outros montepios que antecederam a Lei Eloy Chaves (Hôte, 1988, p. 24-25).

Saliente-se que esse esboço de proteção social antecede a Mensagem Imperial encaminhada ao Parlamento Alemão (1891) por Otto Von Bismarck, que criou e implantou na Alemanha, em 1883, a Lei do Seguro Doença. Antecede também às Leis do Seguro e Acidentes, de 1884, e à Lei do Seguro Invalidez e Velhice, de 1889 (Stephanes, 1984, p. 5), as quais foram influenciadas pela *Rerum Novarum*, Encíclica do Papa Leão XIII (Stephanes, 1984, p. 5).

Modernamente, o sistema de proteção social resulta da necessidade de o Estado proteger o cidadão. Assim, logo depois da Primeira Guerra Mundial e, sobretudo,

após a crise de 1929, Lord Keynes e Lord de Beveridge criam um sistema de proteção social que contempla benefícios financeiro e de saúde, além de criar uma série de medidas contra o desemprego (Stephanes, 1984, p. 8).

Neste contexto, surge o sistema de proteção social no Brasil, cuja implantação é atribuída ao Decreto-Lei de 24 de janeiro de 1923, com a chamada Lei Eloy Chaves (Brasil MPAS, 1994, p. 9).

1.3 DATAS E LEIS IMPORTANTES.

1917 - Criação de uma caixa de aposentadorias e pensões dos Operários da casa da Moeda.

1919 - A lei nº 3.724, de 15 de janeiro de 1919, implantou a Lei de Acidentes do Trabalho, instituindo a indenização obrigatória, pela empresa, em caso de acidente de trabalho.

1923 - Assinatura da lei Eloy Chaves, Decreto nº 4.682, de 24 de janeiro de 1923.

No período compreendido entre 1923 e 1941, foram criadas várias caixas de assistências; os benefícios da proteção social foram ampliados e uma parcela maior da população foi incorporada. Entretanto, dados os vários tipos de caixas e a confusão reinante no setor, em 1941 registrou-se a iniciativa da criação de um plano único de benefícios, custeio e estrutura administrativa.

1943 - O Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de abril de 1943, aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho, elaborada pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, que inclui também o primeiro projeto de Consolidação das Leis de Previdência Social.

1944 - O Decreto-Lei nº 7.036, de 10 de novembro de 1944, substituiu a legislação antiga sobre acidentes de trabalho.

1945 - O Decreto-Lei nº 7.526, de 7 de maio de 1945, previa a criação de um só tipo de instituição de Previdência Social, o Instituto de Serviços Sociais do Brasil (ISSB).

1946 - O Decreto-Lei nº 8.738, de 19 de setembro de 1946, criou o Conselho Superior da Previdência Social. Já o Decreto-Lei nº 8.742, de 19 de setembro de 1946, criou o Departamento Nacional de Previdência Social.

1947 - Proposta do Legislativo para a reforma do sistema Lei Orgânica de Previdência Social.

1960 - Uniformização dos regimes, a partir do estabelecimento de benefícios, custeio e gestão basicamente iguais, através da LOPS, implantada pela Lei nº 3.807, de 26 de agosto de 1960, unificando a legislação aplicável aos institutos de aposentadorias e pensões.

A Lei nº 3.782, de 22 de julho de 1960, criou o Ministério do Trabalho e Previdência Social.

1963 - A Lei nº 4.214, de 2 de março, criou o Fundo De Assistência ao Trabalhador Rural (FUNRURAL), no âmbito do Estatuto do Trabalhador Rural.

1964 - O Decreto-Lei nº 54.067, de 29 de julho de 1964, instituiu comissão interministerial com representação classista para propor a reformulação do sistema geral de Previdência Social.

1966 - O Decreto-Lei nº 72, de 21 de novembro de 1966, promoveu a unificação institucional, mediante fusão dos seis institutos então existentes, no Instituto Nacional de Previdência Social (INPS), o qual foi instalado em 2 de janeiro de 1967. O Decreto-lei nº 66, de 21 de novembro de 1966, modificou os dispositivos da LOPS relativos às prestações e custeio.

Desde a implantação da Lei Eloy Chaves (1923), o sistema previdenciário brasileiro passou por inúmeras modificações, visando sobretudo atender ao crescente número de beneficiários. Isto porque as Caixas atendiam a limitado número de trabalhadores, além do que, existia uma disparidade entre as alíquotas cobradas e os benefícios concedidos (Stephanes, 1984, p. 42).

Buscando corrigir essa desordem, entre 1933 e 1938 foram criados os grandes Institutos Nacionais (IAPI, IAPTEC e outros). Para superar esses problemas, em 1966, sancionou-se a LOPS, que promoveu a unificação dos institutos no RGPS, proporcionando cobertura a todos trabalhadores regidos pela CLT. Em consequência dessa lei, alterou-se a estrutura do MTIC, que passou a MTPS, ficando responsável pelos serviços de seguro social. Como a RGPS beneficiava apenas trabalhadores urbanos, em 1971 instituiu-se o PRÓ-RURAL, que passa a ser executado pelo FUNRURAL.

Em 1967, criou-se o Instituto Nacional de Previdência Social, cujo principal objetivo era a unificação dos vários institutos e se encarregaria do seguro social, da assistência médica, da assistência social em geral, da assistência social a menores, além da arrecadação e fiscalização da gestão financeira e patrimonial de todo o sistema. Dados o gigantismo do órgão e a heterogeneidade de serviço a serem prestados pelo INPS, este mostrou-se ineficaz.

Em 1974, ocorre o desmembramento do MTPS em duas pastas, a do Trabalho e a da Previdência Social, que passa a administrar todo complexo sistema de seguridade social Brasileiro.

Além da criação do MPAS, criaram-se a DATAPREV e a CEME (Central de Medicamentos). A primeira visava agilizar a gestão do ministério (através da utilização da informática no controle e emissão de carnês e de outros controles de natureza contábil) e a segunda tinha a função de complementar a assistência médica fornecida pelo INPS.

Em 1977, buscou-se o aperfeiçoamento dessa estrutura com criação do SINPAS, cuja reformulação permitiu racionalizar o sistema em nove funções:

<u>FUNÇÃO</u>	<u>ORGÃO RESPONS.</u>
*Benefícios em espécie	INPS
*Assistência Médica	INAMPS
*Arrecadação Fiscalização	IAPAS
*Administração	IAPAS
*Assistência Social a Menores	FUNABEM
*Assistência Social Geral	LBA
*Medicamentos	CEME
*Processamento de Dados	DATAPREV

Em 1988, com promulgação da Constituição Federal, insere-se no sistema de proteção social o conceito de Seguridade Social e a universalização do sistema de previdência e assistência social. A elaboração de vários artigos vieram aprofundar a crise do sistema previdenciário brasileiro. Entre eles, há que citar-se o ATO DAS DISPOSIÇÕES CONSTITUCIONAIS TRANSITÓRIAS (ADCT nº 58), que corrigia os valores dos benefícios concedidos até aquela data e a reposição do nº de salários mínimos recebidos à data da concessão do benefício, além de outros artigos que contribuíram para o aprofundamento da crise do sistema.

Em 1990, em virtude da reforma administrativa, os órgãos do SINPAS foram desmembrados e criou-se o INSS, que incorporou o INPS e o IAPAS, encarregando-se de suas funções. O novo órgão também incorporou a DATAPREV. O Ministério da Saúde absorveu o INAMPS, além de assumir as funções de Assistência Social. Já o Ministério de Assistência Social aglutinou os órgãos de assistência social.

Em 1992 alterou-se essa estrutura, repartindo o MTPS em MT e MPS, sendo este último encarregado da prestação de serviços de seguro social através do INSS, com apoio da DATAPREV.

Vale lembrar que, antes da repartição do MTPS, encontravam-se em vigência as leis 8.212 e 8.213, de 24/07/91, que visavam incorporar dispositivo Constitucional da CF.88, cuja operacionalidade carecia de regulamentação (Leite, 1991, p. 17).

Em 1990, o Decreto nº 99.060, de 7 de março, transferiu o INAMPS para o Ministério da Saúde.

A Lei nº 8.029, de 12 de abril de 1990, criou o Ministério do Trabalho e da Previdência Social (MTPS), extinguindo o MPAS.

1991 - A Lei nº 8212, de 24 de julho de 1991, dispõe sobre a organização da Seguridade Social e instituiu o Plano de Custeio.

Em 1992, o Decreto nº 503, de 23 de abril, criou o Ministério da Previdência Social (MPS).

1993 - O Decreto nº 738, de 28 de janeiro, alterou o Regulamento da Organização e do Custeio da Seguridade Social (ROCSS).

1994 - A Lei nº 8.842, de 4 de janeiro, estabeleceu a política nacional do idoso.

A Lei nº 8.870, de 15 de abril de 1994, alterou dispositivos das leis nºs 8.212 e 8.213, de 24 de julho de 1991, entre os quais destaca-se a instituição da carteira de identificação e contribuição, com renovação anual, para o segurado pessoa física.³

Embora essa relação de datas e leis apresente algumas interrupções, deixando-se assim de relatar alguns fatos importantes, sua transcrição visa não só um

³ A relação das leis exposta neste trabalho encontra-se no Anuário Estatístico do MPS de 1994, p. 9-16, bem como em Stephanes (1984), Santos, Narcisa e Hôte (1984).

marco de medidas para a previdência social, mas servir de sustentáculo das idéias a serem desenvolvidas no trabalho monográfico. Procurou-se listar leis que tratam não só da questão do funcionamento do órgão em estudo, mas também aquelas de caráter organizativo-administrativo, haja vista que estas objetivavam a melhoria no desempenho das atribuições do INSS, não só na prestação de serviço, mas também na melhoria de arrecadação, alocação de recursos, redução dos gastos buscando, com isso, o pretendido ganho de escala, quando da fusão dos vários Institutos, o que pode vir a ser alcançado através da melhoria do gerenciamento, fato a ser discutido nas páginas seguintes.

No aspecto administrativo, verifica-se que o INSS vem procurando melhorar o atendimento aos segurados, seja através da informatização dos postos de atendimento ou mesmo da melhoria do quadro funcional. Vale salientar que muitas dessas medidas, dado o tamanho da instituição, não são perceptíveis ao público, embora para a entidade esses resultados sejam palpáveis, seja pelo controle dos benefícios, seja pela melhoria da arrecadação, que facilitam a fiscalização e controle sobre as empresas e demais contribuintes.

Embora a saúde não seja objeto deste trabalho, mostrar-se-ão alguns dados a esse respeito, seja por ela constituir uma das finalidades da seguridade social, ou ainda pelo fato de, até 1992, seus gastos serem atribuídos, em sua quase totalidade, ao INAMPS (órgão que fazia parte do sistema previdenciário brasileiro até 1990, quando foi transferido para o Ministério da Saúde). Saliente-se que, mesmo após aquela data, o INSS continuou transferindo recursos do FPAS para o INAMPS, só deixando de fazê-lo em 1993, quando as contas do INSS foram impactadas pela universalização do atendimento.

Entre outros dispositivos constitucionais que deveriam ser atendidos, observa-se que a desvinculação do INAMPS do Ministério da Previdência atende à recomendação de muitos estudiosos, que apontam como ineficiente a prestação daquele serviço à população, que não atende dignamente nem aos segurados nem à população em geral. Consequentemente, aumenta-se a pressão sobre os segurados de maior poder aquisitivo pela busca de planos privados de saúde,

passando o sistema a se encarregar do atendimento quase exclusivo da população em geral, de menor poder aquisitivo. Para avaliar a participação do INSS nos gastos com a saúde, veja-se tabela extraída do estudo de Oliveira (1995, p. 28):

TABELA 1. GASTO FEDERAL EM SAÚDE
(1980-1992 US\$ BILHÕES ¹)

Anos	Gasto total ²	INAMPS
1980	7.774	6.661
1981	7.234	6.130
1982	7.551	6.279
1983	6.037	5.050
1984	6.292	5.379
1985	7.244	5.931
1986	7.755	6.291
1987	11.221	9.357
1988	10.576	8.768
1989	11.936	9.846
1990	9.965	8.494
1991	8.274	6.333
1992	6.929	5.413

Fonte: Ipea/Iplan/CSP, MS, Inamps, balanços gerais da União e FPAS

(1) Valores convertidos em dólares médios de março de 1993, utilizando-se o IGP-DI da FGV e a taxa média de Câmbio de Cr\$ 22.469,24.

(2) O gasto federal consolidado inclui todos os gastos de instituições federais nos subprogramas diretamente relacionadas à área de saúde. Exclui os gastos com alimentação e saneamento básico, mesmo os relativos aos programas executados pelo MS, e os gastos com inativos e pensionistas do MS e do Inamps.

Nesse processo de reforma, para que as contribuições dos empregados se destinem à formação de poupança dos fundos de contribuição, a saúde passa a ser atribuição do Estado. Mais um agravante para essa instituição (a saúde), que passa a ser privilégio dos que possuem planos particulares.

Uma análise sobre a arrecadação, despesas e sobre a concessão dos benefícios vai mostrar uma deterioração da arrecadação e um crescente número de beneficiários, que aumentam em maior proporção do que o número de contribuintes. Esse crescimento verifica-se sobretudo após a promulgação da CF de 88, que trazia dispositivos pelos quais se reduziam as exigências para a concessão da aposentadoria rural e aposentadoria por velhice, o que se modifica

a partir de 1994, com as chamadas ATS, passando a ser o benefício com maior índice de crescimento. Some-se a esses problemas a questão do envelhecimento da população e do crescimento do setor informal. Sobre a relação receita/despesa, veja-se a tabela 2:

Tabela 2

SÉRIE HISTÓRICA DE RECEITA/DESPESA

(em R\$)

1985-1996

ANO	Receitas (FPAS)	Despesas (Previdenciárias)	Varição (%)
1985	25,87	16,36	63,2
1986	71,89	45,08	62,7
1987	235,01	108,58	46,2
1988	1.493	788,79	52,8
1989	26.089	12.580	48,2
1990	743.470	376.477	50,6
1991	3.238.078	2.044.479	63,1
1992	39.412.491	26.868.315	68,2
1993	936.815.914	725.021.887	77,3
1994	21.467.868.098	17.007.869.987	79,2
1995	39.138.700.942	32.555.120.619	83,2
1996	42.292.979.000	43.382.452.000	102,6

Fonte: DATAPREV .Sistema de Benefícios Síntese (1982 a 1981) e Plano Tabular da DIGI. Informe referente a (1992/1995), para o ano de 1996. Foram calculados rec. total e desp. total com base em dados do Informe da Previdência Social, vol. 9, nº 4.

As receitas do sistema previdenciário são canalizadas ao FPAS e se originam de várias fontes: contribuição de segurados; contribuição das empresas; contribuição individual de segurados; contribuição do produtor rural; contribuição Seguro de Acidente de Trabalho; contribuição de parcelamento de débitos, Recursos Ordinários, Cota Previdenciária, transferências correntes.

As despesas, além das de capital, incluem as despesas correntes: Benefícios, Pessoal e Encargos Sociais, Sentenças judiciais, Serviços de Terceiros.

Uma análise sobre os benefícios, evolução, manutenção, concedidos e variação pode ser feita com base na tabela 3, a seguir:

TABELA 3

SÉRIE HISTÓRICA DE BENEFÍCIOS

ANO	Benefícios em Manutenção	Varição do nº de Benefícios (%)	Benefícios Concedidos	Varição da Concessão de Benefícios (%)
1985	10.700.212	4,8	1.812.030	7,8
1986	11032.823	3,1	1.692.266	-6,6
1987	11.446.005	3,7	1.591.233	-6,0
1988	11.582.602	1,2	1.545.970	-2,8
1989	12.123.205	4,7	1.655.164	7,1
1990	12.473.738	2,9	1.482.326	-10,4
1991	12.635.571	1,3	1.501.130	1,3
1992	13.709.767	3,9	2.615.384	34,3
1993	15.475.128	10,3	2.615.384	29,7
1994	15.753.180	1,8	1.759.879	-32,7
1995	16.176.587	2,6	1.589.960	-9,7
1996	16.600.000	2,6	423.413	-73,4

Fonte : Síntese DATAPREV.

Reproduzido de Conj. Social , v. 5, nº 12, p. 19.

O nº. de benefícios referente a 1996 foi extraído de Informe de Previdência Brasília, v. 9, nº 3, p. 5.

A questão demográfica se constitui em um dos mais graves problemas para a previdência social. O envelhecimento da população, proporcionado pela melhoria das pesquisas médicas, que aumenta a esperança de vida, aliado às aposentadorias por tempo de serviço, têm levado alguns analistas a proporem o alongamento do tempo para a concessão do benefício e/ou mesmo sua extinção. Para se visualizar a questão do envelhecimento da população, são oportunas as projeções para a população brasileira expostas em Cordeiro (1997, p. 16). A tabela 4 mostra que a esperança de vida ao nascer aumenta a cada quinquênio e que, para as mulheres, ela é maior, levando alguns analistas a sugerirem a igualdade do tempo para a concessão da aposentadoria. Não menos relevante é a questão da renda, pois, as pessoas que auferem maiores rendimentos possuem maior sobrevida (Stephanes, 1997, p. 8). Ou seja, melhores condições de trabalho durante a fase laborativa, acompanhadas de melhor remuneração, proporcionam vida longa após a aposentadoria desses trabalhadores, se comprados àqueles sob condições precárias.

TABELA 4

ESPERANÇA DE VIDA AO NASCER ESTIMADAS E PROJETADAS

BRASIL - 1950/2015

PERÍODO	HOMENS	MULHERES
50/55	49,32	52,75
55/60	51,60	55,38
60/65	54,02	57,82
65/70	55,94	59,95
70/75	57,57	62,17
75/80	59,54	64,25
80/85	60,95	66,00
85/90	62,30	67,60
90/95	63,54	69,10
95/00	64,70	70,40
00/05	65,74	73,60
05/10	66,47	72,60
10/15	66,84	73,40

Fonte : CELADE/IBGE

1.4. A PREVIDÊNCIA HOJE

A previdência social concede uma série de benefícios (quase 100 tipos). Neste trabalho, entretanto, serão considerados apenas os mais relevantes, em termos de quantidade de beneficiários e da participação nas contas da previdência.

Aposentadoria por Tempo de Serviço

Concedida aos 35 anos de serviço para o homem e aos trinta para mulheres, ou ainda proporcional aos trinta anos de serviço para o homem e aos 25 para mulheres.

Há também as Aposentadorias por Tempo de Serviço Especial: aeronautas, jornalistas etc (AEPS, 1994, p. 34).

Aposentadoria Especial

Benefício integral, obedecido o tempo de carência. Destina-se a um grupo específico de trabalhadores.

Aposentadoria Por Idade

Concedida ao trabalhador urbano, aos 65 anos se homem, e aos 60 anos para mulher. Se trabalhador, ou empregador rural, 60 anos para o homem e 55 para as mulheres, independente de contribuição.

Aposentadoria Por Invalidez

Benefício concedido para trabalhadores vinculados ao RGPS, inclusive rurais após a unificação, além dos aeronautas.

Pensão

Por Morte, paga aos dependentes. Mensal Vitalícia, devida ao segurado.

1.5. OS VÁRIOS SISTEMAS PREVIDENCIÁRIOS

Sobre os vários sistemas previdenciários existentes, verifica-se que os privilégios se perpetuam naquelas classes com maior poder de pressão, haja vista que o sistema como um todo possui, além do RGPS, outros regimes. Veja-se exposição de Nascimento (1995, p. A9):

RJU. = Servidor civil, contribuição variando entre 9 e 12% da remuneração. Aposentadoria aos 35 anos de serviço para o homem e aos 30 para mulheres, não há carência. O benefício pode ser integral e o mínimo 1/3 da ativa, não inferior ao SM.

Estatuto Militar = Servidor Federal Militar, ativo e inativo, contribuição 14,8 e 8% do soldo para a Previdência e Assistência médica hospitalar. A União cobre a diferença do Plano de Contribuição. Aposentadoria aos trinta anos de serviço, não há carência. Benefício: Soldo integral, acrescido do posto imediatamente superior, no caso de estar no último posto incorpora soldo da patente imediatamente anterior.

Além do limite de idade que pode permanecer no posto, caso contrário, irá para a reserva (para o soldado a idade é de 44 anos).

JUDICIÁRIO

Magistrados Vitalícios = Servidor 9 a 12% sobre a remuneração. A União contribui com o valor correspondente à diferença.

Aposentadoria aos trinta anos de serviço, após cinco anos de magistratura, não há carência. Benefício - vencimentos e adicionais, no máximo a remuneração de Ministro da STF.

JUIZES CLASSISTAS

Contribuição, igual ao servidor. Aposentadoria aos 35 anos, após 5 anos de magistratura, não há carência. Benefício (vencimentos + adicionais permanentes).

IPC

Contribuição Compulsória: Deputados e Senadores e Suplentes, alíquota 10% dos subsídios e a casa contribui com 20%. Aposentadoria aos 30 anos de mandato e 50 anos de idade, aposentadoria proporcional após a carência de 8 anos. Benefício 100% do subsídio.

Ministério Público da União

Procuradores: Trabalho, Público Federal, Militar e do DF. Contribuição igual aos outros servidores (9 a 12 %). Aposentadoria aos trinta anos de serviço, após cinco anos de exercício na magistratura, não há carência. Provento integral do cargo imediatamente superior.”

Do exposto, e não incluindo aí os institutos dos municípios, constatam-se distorções sobre os valores dos benefícios entre os vários regimes. O mais grave: sempre em detrimento dos benefícios do RGPS. Como exemplo, pode-se citar como fica a aposentadoria por invalidez, para um beneficiário do RGPS afastado do serviço para tratamento de saúde em 1990, e aposentado definitivamente em 1997: vem recebendo R\$ 675,75 (seiscentos e setenta e cinco reais e setenta e cinco centavos) como benefício, tendo este benefício se reduzido à época da aposentadoria a 37% daquele valor. Há que frisar-se que isto ocorre dada a metodologia de cálculo adotada para a concessão dos benefícios pelo INSS, média simples dos últimos trinta e seis salários recebidos antes do afastamento para tratamento de saúde, sendo essa uma das razões que levam especialistas em política previdenciária a criticarem aquela metodologia.

2. PREVIDÊNCIA PRIVADA

Regulamentada através da lei n.º 6.435/77, na verdade, o primeiro fundo de pensão surgiu em forma de Montepio em 1543, embora os registros considerem o Mongeral⁴ o primeiro do gênero a surgir no Brasil.

O surgimento dos Montepios está associado à imigração de estrangeiros, sobretudo alemães e italianos, por volta de 1880. Estes aqui chegaram acompanhados de suas congregações religiosas, propiciando o surgimento das Casas Pias e das Caixas Mútuas de Socorro (Hôte, 1988, p. 176). No entanto, modernamente, a maioria das instituições são ligadas a uma empresa (mantenedora), caso das EFPPs, ou ligadas à Companhias de Seguros, as EAPPs.

Com a edição da lei 6.435/77, estabeleceu-se a distinção entre a Previdência Privada Fechada (EFPP) e a Previdência Privada Aberta (EAPP), a primeira distinguindo-se da segunda por se destinar a pessoas de uma mesma empresa ou de empresas de um mesmo grupo (Hôte, 1988, p. 172). A previdência aberta se destina a clientela particular, sem qualquer vínculo profissional com as entidades (Montepios, Companhias de Seguros, etc).

2.1 EVOLUÇÃO DOS FUNDOS DE PENSÃO

A evolução dos fundos de pensão inicia-se em 1904, com o primeiro contrato de Previdência Privada Fechado, ou seja, em uma empresa, a Caixa de Previdência Privada do Banco do Brasil, hoje PREVI. Com a regulamentação do Seguro Coletivo, acrescentam-se os seguintes benefícios: cobertura por morte e invalidez; pagamentos de despesas médico-hospitalares. Daquela data em diante, proliferaram os Fundos de Previdência Aberta - tendo como base o Seguro de Vida (Hôte, 1988, p.172). Saliente-se que, neste período, houve uma série de queixas contra essas entidades, por descumprirem suas obrigações.

⁴ Montepio dos Funcionários do Estado (Matijascie, 1995, p. 50).

Em 1985, existiam 116 entidades abertas, que contavam com 3,5 milhões de participantes, representados pela ANAPP, criada em 1974, data em que já existiam os Montepios CAPEMI, GBOEX, APLUB, MFM, MONGERAL e outros menos importantes em termos de patrimônio.

Antes da lei 6.434/77, existiam 350 fundos, do tipo aberto, e 80 do tipo fechado.

2.2. CARACTERÍSTICAS DA PREVIDÊNCIA PRIVADA

2.2.1. FECHADA (Dec. 81.240, de 20/01/78)

Contrato Coletivo, visando complementar os benefícios da previdência pública obrigatória.

Benefícios: assistência - auxílio funeral, casamento, nascimento, bolsa de estudo, empréstimos pessoais e imobiliário; sem garantias, com taxas de juros próximas às de mercado.

Constituição Jurídica: são fundações ou sociedades sem fins lucrativos. Seu funcionamento depende de autorização prévia do MPAS (através do CPC) e de a empresa mantenedora inscrever pelo menos 50% dos empregados (os que possuam pelo menos dois anos de trabalho).

O financiamento ocorreria através de contribuições dos empregados e do empregador. A parcela de contribuição do empregador oscilava entre 30% e 70% do valor da alíquota de contribuição, enquanto o empregado contribuía com 3% para obter um benefício de 10 SM.

Se o assalariado sai do emprego, a depender do tempo de contribuição, poderá levar suas cotas. Este reembolso varia de 50% a 100% do valor das cotas (Hôte, 1988, p. 179).

2.2.2. ABERTA (EAPP, Dec. 81.402 de 23/02/78)

Difere da EFPP, em razão de o contrato ser individual. Enquanto constituição jurídica, são sociedades anônimas ou fundações e sociedades civis, com fins lucrativos.

Normatização: MF - CNSP e Superintendência dos Seguros Privados - SUSEP.

Financiamento: a contribuição total varia entre 8% e 13% das rendas dos participantes. Em relação ao *Vesting*, pode ser obtido a partir de cinco anos de contribuição, se o participante se desligar do fundo (Hôte, 1988, p. 181).

Atualmente, os fundos de previdência privada são importantes fontes de financiamento, dado que seus recursos podem ser aplicados a longo prazo (Resk apud Matisjacie, 1993), possibilitando ao financiado a maturação do investimento e a obtenção dos recursos para o ressarcimento do capital. No entanto, faz-se necessário esclarecer que, no caso do Brasil, os fundos de maior patrimônio são aqueles constituídos e mantidos por estatais, fato observado também no que se refere a participantes.

Em relação ao peso dos fundos de pensão na economia brasileira, pode-se medir a partir do seu patrimônio. As EAPP tinham patrimônio estimado em US\$1,5 bilhões, enquanto o das EFPP girava em torno de US\$30 bilhões em 1993 (Matijascie, 1993, p. 50). Pode-se observar que o setor é altamente concentrador, tanto no caso das EFPP, como no das EAPP, fato acentuado pela Resolução do Conselho Nacional dos Seguros Privados (CNSP), que prescreve a exigência de um capital mínimo de 600 mil obrigações do Tesouro Nacional (CZ\$1.435.236.000,00 , em OTN de set. de 1988), valor que deixaria fora do enquadramento 52 entidades das EAPP existentes naquela data (116). Verifica-se então a extinção e/ou mesmo a fusão de várias entidades para atingir a cota estabelecida, bem como para obter ganho de escala, que é um dos objetivos

inseridos na resolução (Balanço Anual - GM, 1988). Sobre patrimônio, ver Tabela 5.

TABELA 5

PATRIMÔNIO E RECEITA E DESPESAS DAS EFPP
em US\$ milhões

ano	patrimônio	receitas (a)	despesas (b)	(a-b)
85	5728	1118	422	696
86	6084	1458	598	859
87	7670	1831	799	1031
88	10484	2611	892	1718
89	14836	4117	1604	2512
90	12120	4427	2014	2413
91	17987	4032	1773	2258
92	21088	3750	1650	2100
93	29981	3800	1700	2100

Fonte: BACEN/ABRAPP

Da análise da tabela 5, constata-se que o patrimônio das EFPPs passa de US\$5.728 milhões, em 1985, para 29.981 milhões de dólares em 1993 (Matisjacie, 1993, p. 52), enquanto, na análise apresentada na tabela 6, extraída do estudo de Pereira (1997, p. 21) e cujo período vai de 1986 a 1996, salta de 8.686 milhões para 68.982 milhões de dólares. O que diferencia as duas tabelas e justifica a sua inserção é que a primeira trata da evolução do patrimônio e da relação receita/despesa, enquanto a segunda apresenta a evolução dos ativos e uma análise da rentabilidade destes fundos.

TABELA 6

BRASIL: EVOLUÇÃO DOS ATIVOS E DA RENTABILIDADE DAS EFPP
1986-1996

ano	Ativos (US\$ Milhões)	rentabilidade (%)
1986	8 686	6,25
1987	7 640	-28,56
1988	10 484	13,38

1989	15 604	22,49
1990	12 120	-51,80
1991	17989	27,54
1992	23 026	15,51
1993	32 568	29,78
1994	55 081	57,68
1995	59 055	0,66
1996	68 982	13,4
Média simples	(86/96)	9,67
Média ponderada	(86/96)	11,51

Fonte : ABRAPP

Elaboração: IPEA - Coordenação Geral de Finanças Públicas

(Extraído de Pereira, 1997, p. 21)

Espera-se que, com a reforma do Sistema de Seguridade Pública, reduza-se o valor do teto de contribuição, permitindo aos trabalhadores que ganham acima de 5 salários mínimos que se filiem a um fundo de pensão. Além da redução do teto de contribuição, há a redução do IR para aquele empregado que se filia a um fundo de pensão. Para o empregador, o valor da contribuição paga pela empresa pode ser contabilizada como despesa operacional.

Outro incentivo pleiteado é a redução de 5 para 2 anos no prazo para a obtenção do *vesting*. O questionamento sobre outros tipos de incentivos pretendidos pelos estudiosos decorre da preocupação com a redução da receita tributária, pois, é também através dela que o governo financia os gastos sociais, portanto, incentivos como o não pagamento do IR no recebimento do benefício, utilizado em outra oportunidade, pode ser eficaz, mas significa um subsídio para aqueles poupadores em detrimento da assistência social. Resta saber até que ponto o suposto participante estaria disposto a apostar nas incertezas dos fundos de pensão, em um país cuja estabilidade econômica não está consolidada.

Dados mais recentes confirmam a tendência para concentração de capital das empresas de previdência expostas acima. Observa-se que os cinquenta maiores fundos de pensão detêm “85,7% dos ativos totais das EFPP, apesar de existirem 349 entidades autorizadas “ (Pereira, 1997, p. 22), conforme tabela 7.

TABELA 7

DISTRIBUIÇÃO DOS ATIVOS DAS EFPP ENTRE AS MAIORES INSTITUIÇÕES
1986-1996

Especificação	1986	1991	1995	1996
Entidades autorizadas	172	256	344	349
Ativos em Carteira das dez Maiores %	74,90	61,67	61,36	61,45
Ativ. em Cart. das cinquenta maiores %	95,58	88,78	86,63	85,71

Fonte: ABRAPP.

Elaboração: IPEA - Coordenação Geral de Finanças Públicas.

2.3. INVESTIMENTOS

Para garantir os pagamentos dos benefícios dos seus associados, além de constituírem fundos de reserva, os fundos de pensão são obrigados a investir, o que fazem em variados tipos de ativos. Notadamente suas aplicações têm se voltado para a compra de imóveis, fato que tem deixado alguns especialistas preocupados (Matijascie, 1993, p. 51). Verifica-se ainda que, no caso das EFPP, os fundos de pensão são obrigados a adquirir títulos da Dívida Pública, transformando-se em fiadores compulsórios da dívida estatal (Matijascie, 1993, p. 52), conforme tabela 8.

TABELA 8

- DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DOS INVESTIMENTOS DAS EFPP

Discriminação.	Títulos públicos	Ações	Renda Fixa	Imóveis	Empréstimos	Outros
1985	38.3	38.8	5.7	10.1	6.0	1.1
1986	29.8	33.1	15.1	13.5	7.0	1.5
1987	38.2	18.4	16.9	16.2	8.8	1.5
1988	31.1	30.5	13.9	14.3	4.1	6.1
1989	29.0	35.9	10.2	15.3	3.9	5.7
1990	25.5	15.3	10.8	22.3	4.6	21.5
1991	12.6	31.8	14.8	21.2	5.1	14.5

1992	5.7	29.0	17.6	22.4	6.1	19.1
1993	4.8	37.5	15.7	17.4	4.6	19.5
MED	27.3	25.4	16.3	16.4	6.8	7.7

Fonte: BACEN-ABRAPP

Outros inclui fundos de investimentos e moedas "podres"

A despeito do exposto, as aplicações em títulos públicos possuem características atrativas: liquidez, rentabilidade previsível e segurança sendo, por isso, uma opção de investimento para os fundos de pensão (Pereira, 1997, p. 25).

Em relação ao número de participantes, há uma informação relevante em Pereira (1997, p.21), em que, apesar de a série ali exposta referir-se aos seis últimos anos, observa-se que o número de contribuintes cai entre 91/93, volta a crescer e tem uma recaída no triênio 94/96 ⁵ enquanto cresce o número de beneficiários.

TABELA 9

EVOLUÇÃO DOS PARTICIPANTES DAS EFPP POR CATEGORIA
1991/1996
(mil pessoas)

Ano	Contribuintes	Dependentes	Beneficiários	Total
1991	1 731	4 041	153	5 925
1992	1 682	4 070	165	5 917
1993	1 652	3 880	178	5 710
1994	1 757	4 233	211	6 202
1995	1 778	3 988	225	5 992

⁵ Esta queda no número de contribuintes deve estar associada à recessão e ao programa de privatizações.

1996

1 698

3 856

245

5 992

Fonte: ABRAPP.

Elaboração: IPEA - Coordenação Geral de Finanças Públicas
Reproduzido do estudo de PEREIRA . OP.CIT.

É oportuno, falando de incentivo, dar alguma noção sobre o PAIT (Patrimônio Individual do Trabalhador), criado através do Decreto-Lei nº 2.292, de 21 de novembro de 1986. Este tipo de formação voluntária de patrimônio para a aposentadoria, tanto para indivíduos como para empresas, é inspirado no IRA (“Individual Retirement Account”, norte-americano). O profissional liberal poderia complementar sua aposentadoria através da administração pessoal do seu plano de pensão individual; outro importante atrativo é a possibilidade de retirada da poupança após dez anos de contribuição.

2.4. INCENTIVOS

a) As contribuições pagas pela empresa, bem como os rendimentos auferidos pelo fundo PAIT, não são considerados integrantes da remuneração dos beneficiários para efeitos trabalhistas ou previdenciários, nem de contribuição sindical, e também não integram a base para cálculo do FGTS.

b) As contribuições da empresa são dedutíveis como despesas operacionais e não são consideradas renda bruta do beneficiário.

c) As contribuições dos indivíduos podiam ser abatidas de sua renda bruta até o limite de 30% da mesma ou de US\$7.100.

d) Os rendimentos das aplicações do PAIT não eram tributados correntemente, mas somente quando do resgate das cotas.

Esse conjunto de incentivos levou à adesão de muitas empresas e indivíduos ao PAIT. Entretanto, a reforma tributária de 1988 e, principalmente, a Lei nº 7.751,

de 14 de abril de 1989, modificando a incidência do IR sobre o pagamento de benefícios, atingiu o tratamento fiscal destinado ao PAIT em dois pontos (C, D), noutras palavras, a retirada do incentivo fiscal fez cessar as adesões àquele fundo. Saliente-se que mecanismos de incentivos à formação de poupança individual para a aposentadoria também são observados em outros países.

2.5. TIPOS DE PLANOS E TENDÊNCIAS (Castro, 1994, p. 29)

No Brasil há os seguintes tipos de planos:

1) Benefícios definidos; 2) Contribuição definida e 3) Mistos. Em todos eles, as firmas e os empregados contribuem regularmente para o fundo de pensão.

No caso do plano de contribuição definida, os valores dos benefícios dependem da taxa de retorno dos ativos.

Nos planos de benefícios definidos, são fixados os valores dos benefícios, podendo ocorrer a necessidade do ajuste das contribuições para evitar-se possível insolvência atuarial.

Os planos mistos são uma mistura dos anteriores (Castro, 1994, p. 29-30).

Em termos de tendência, observa-se a preferência pelos planos de contribuição definida CD, o que revela a aversão das empresas a absorverem riscos alheios à sua principal atividade, ou seja, as empresas não querem arcar com os riscos do comportamento dos investimentos, evolução acelerada dos salários, sobrevivência acima das expectativas ou encolhimento da previdência social.

Essa aversão aos riscos, por parte das empresas, tem levado as entidades do fundo de pensão a analisar a viabilidade da conversão dos planos. Os objetivos são: minimização dos riscos; maior controle dos custos; flexibilidade; integração a

outros programas de remuneração de benefícios e possibilidade de creditar ao empregado os resultados dos investimentos.

Outra característica importante deste tipo de plano é a possibilidade de escolha de investimentos pelo participante, permitindo decerto a interferência deste na administração do fundo (Gouvêa, 1996, p. 19-21).

Assim, riscos como sobrevida, manutenção do valor do benefício, baixa rentabilidade das aplicações e até mesmo menor lucro da mantenedora afetarão os benefícios.

Nas discussões em relação à Previdência, observa-se, destarte, a completa ausência de consenso - enquanto uns defendem com todo instrumental, ideológico inclusive, a forma privada, outro grupo defende de forma não menos arraigada a previdência pública. A despeito de opiniões contraditórias e com base na tabela sobre o percentual de pessoas cobertas pelos vários tipos de previdência em vários países (EUA, JAPÃO, ALEMANHA), faz-se necessário algum questionamento. Pode-se abandonar o sistema público? Será possível transferir o contingente atendido pela assistência social para o setor privado? A que custo? Quem lucraria com essa mudança?

Segundo alguns analistas, todas essas questões seriam resolvidas com a implantação do modelo previdenciário chileno. Ou seja, deverá ocorrer a transferência de patrimônio, seja do Estado ou do trabalhador (Araújo, 1996, p. 11), sobretudo o patrimônio do órgão gestor da previdência pública.

TABELA 10

PENSÕES PÚBLICAS E PRIVADAS
(do total de gastos)

Países	pensões da Previdência Social	pensões de Servidores Públicos	Previdência Complementar	Seguro Privado Individual
Austrália	59,4	10,9	20,3	9,4
Áustria	67,8	29,8	0,8	2,3
Bélgica	60,2	32,3	4,3	2,3
Canadá	58,0	4,0	12,0	26

Dinamarca	70,5	12,7	7,5	9,2
Finlândia	69,3	27,4		2,2
França	67,5	25,2	2,4	4,9
Alemanha	70,4	18,6	4,2	6,8
Irlanda	54,8	35,5	1,6	8,1
Itália	71,6	26,0	1,2	1,2
Japão	54,4	22,8	11,4	11,4
Holanda	69,4	18,1	8,0	4,5
Nova Zelândia	87,9	8,2	3,8	0,1
Noruega	82,0	10,4	1,2	6,4
Suécia	85,5	8,8	4,4	1,3
Suíça	71,1	9,3	13,7	5,9
Reino Unido	67,3	21,1	10,5	1,1
EUA	60,9	18,3	17,1	3,7

Fonte: Esping-Andersen, 1988: *State and Market in the Formation of Social Security Regimes*. *European University Institute Working papers* (Itália).

Reproduzido do trabalho de Araújo (1996).

3 - PREVIDÊNCIA SOCIAL NO CONTEXTO INTERNACIONAL⁶

3.1. EUA

O sistema previdenciário público americano inicia-se em 1935, com a aprovação do “Social Security Act”. O programa (“Old Age and Swivivors Insurance”- OASI) cobria aposentadoria e pensão dos dependentes.

O regime adotado foi de repartição simples que, até 1949, tinha como forma de financiamento a alíquota de contribuição de 1% da renda tributável dos

⁶ Este capítulo foi reproduzido de Castro (1994), exceto para o caso do Chile e Alemanha.

trabalhadores. Ao longo da década de 50, estendeu-se a um número maior dos trabalhadores. Em 1955, a alíquota passou a 2%.

Em 1956, criou-se um programa para prover o seguro invalidez, destinado aos afiliados incapacitados para o trabalho (“Social Security Disability Insurance, DI”). O financiamento deste programa se daria através da contribuição de 0,25%. A partir daí originou-se o OASDI, no entanto, esta taxa se mostrou insuficiente, elevando-se para 3%.

Em 1972, criou-se o “Supplemental Security Income” (SSI), cujo objetivo era assegurar uma aposentadoria a afiliados de baixa renda do OASDI a não associados. Para ter direito aos benefícios do SSI era necessário um teste de pobreza, que elevava os custos do SSI (7,05 % do total de pagamentos vis-à-vis, ao custo administrativo do OASDI, 1%).

Além dos citados planos, existiam, na esfera pública, o “Civil Service Retirement System”, estabelecido em 1920 (cujos benefícios eram aposentadoria por idade e invalidez), e pensões destinadas a dependentes de funcionários públicos federais contratados antes de 1984. Após 84, surge o “Federal Employees Retirement System”, de participação compulsória dos servidores civis federais contratados após aquela data. Há, também, na esfera federal, o “National Retirement System”, que tem como filiados empregados do setor privado e foi criado em 1937, a partir da fusão de vários pequenos planos ligados ao setor ferroviário.

3.1.1. FINANCIAMENTO DO PROGRAMA

OASDI e o HI obtêm seu financiamento através de retenções compulsórias sobre folhas de salários, em partes iguais do empregado e do empregador. O decreto “Federal Insurance Contribution Act” (FICA) estabeleceu em 1990 as alíquotas de 6,2% e 1,45%, respectivamente, para o OASDI e HI, sendo que esses valores são estabelecidos para cada um dos contribuintes, ou seja, o empregado contribui com as alíquotas acima estipuladas, ficando o empregador responsável por parcela igual; para o contribuinte autônomo, a taxa é a soma das contribuições de patrão e empregado, ou seja, 15,3% e incide até o teto de US\$ 45.000.

Outras fontes de financiamento são o IR descontado sobre os benefícios maiores do OASDI e os juros recebidos sobre os fundos de reserva do programa. No caso do SSI, plano dos veteranos de guerra, o financiamento se dá via orçamento da União.

Benefícios Pagos pelo Programa:

BÁSICO “Primary Insurance Amount - PIA” é determinado em função do rendimento real médio mensal (“Average Indexed Monthly Earnings - AIME”).

MÍNIMOS - o OASDI paga benefícios mínimos conforme o tempo de contribuição. Em 1987, era de US\$ 19,40; US\$ 154,80; US\$ 325,00; chegando até US\$ 488,00 pago ao casal que fizesse jus a este benefício.

Os primeiros fundos de pensão datam de 1870: o “Internal Revenue Code” (IRC), em 1921, estipulava diretrizes para os planos de seguridade. Em 1942, o IRC recebe emendas com o objetivo de impedir a discriminação a favor dos empregados graduados, acionistas e supervisores. Em 1958, com a aprovação do “Federal Welfare and Pension Plans Disclosure Act”, os fundos de Pensão são obrigados a publicar relatórios anuais sobre as operações realizadas. Dada a importância da aposentadoria complementar privada dos EUA, em 1974, aprova-se o “Employee Retirement Income Security” (ERISA), abrangente legislação sobre fundos de pensão, que tinha como principais objetivos impedir a discriminação entre participantes, aumentar a segurança das aplicações dos fundos e dar incentivos à criação de novos fundos. Entre os incentivos, verificam-se as vantagens fiscais, concedidas para a empresa patrocinadora do fundo, bem como ao empregado, para o qual o IR não deveria incidir sobre o valor da prestação paga ao fundo, não se constituindo em parcela de salário tributável.

3.1.2. PRINCIPAIS AUTORIDADES REGULAMENTADORAS

Autoridades Fiscais (“Internal Revenue Service” - Receita Federal) normatizam: Desenho do Plano e Padrão de Captação de Recursos;

Ministério do Trabalho - regula os investimentos no Plano fiduciário;

“Pension Benefit Guaranty Corporation” (Companhia de Garantia de Benefícios Previdenciários) - protege os planos de benefício definido, contra a insolvência do plano do empregador.

3.1.3. TIPOS DE PLANOS:

a) BENEFÍCIOS DEFINIDOS

Caracterizam-se pela fixação do valor dos benefícios, ficando as contribuições como fator variável.

b) CONTRIBUIÇÃO DEFINIDA:

Caracteriza-se pela fixação do valor das contribuições, ficando o valor dos benefícios variável. Neste último, os planos se distribuem entre: Planos Qualificados; Planos de Poupança Individual para Aposentadoria; Planos não Qualificados.

A. PLANOS QUALIFICADOS

Plano de Pensão - contribuições periódicas em dinheiro, de acordo com fórmula pré-determinada.

Planos de Participação nos Lucros - as contribuições não são fixadas. Dependem do lucro da empresa, para as contribuições do empregador.

Planos de Contribuições em ações, em que os benefícios são pagos em ações pela patrocinadora.

B. PLANOS DE POUPANÇA INDIVIDUAL PARA APOSENTADORIA

Objetivando a formação de poupança individual, o ERISA autorizou estabelecimento de planos individuais com vantagens tributárias, semelhantes às dadas aos Planos Qualificados.

Nesses planos, a contribuição é de, no mínimo, US\$ 2.000 e, máximo, de 100% da renda da pessoa, sendo as contribuições dedutíveis para efeito de tributação do trabalhador, isentos também os rendimentos dessas aplicações, incidindo apenas sobre o valor das retiradas após a aposentadoria. Dividem-se em:

B 1. "INDIVIDUAL RETIREMENT ACCOUNT" (IRA)

Consiste em uma conta de poupança individual, em nome do trabalhador, custodiada em Bancos ou Instituições autorizadas a operar nesse mercado.

B 2. "INDIVIDUAL RETIREMENT ANNUITY" (IRA)

Consiste numa conta de poupança individual. O acúmulo de ativos é substituído pela compra de anuidade diretamente de uma companhia de seguros de vida.

C. PLANOS NÃO QUALIFICADOS E OUTROS

Neste grupo, incluem-se os planos que não gozam de tratamento fiscal privilegiado e os planos de anuidade com contribuição diferida.

A reforma promovida em 1974, garantindo solvência dos planos através de uma companhia de seguros quase governamental, e criando incentivos para a formação de poupança individual, parece ter contribuído para o crescimento do número de fundos, haja vista que, em 1975, existiam cerca de 100 mil, saltando, em 1992, para 700 mil, enquanto o número de participantes salta de 40 milhões para 80 milhões. Sobre a evolução do sistema de aposentadoria privado nos EUA, veja-se tabela:

EVOLUÇÃO DO Nº.DE PARTICIPANTES NOS EUA.

1992	Planos	Participantes (1.000)	Na Ativa (1.000)	Ativos. (US\$ milhões)	Contribuições (US\$ milhões)	Benefícios (US\$ milhões)
Total	708.000	81.914	64.231	2.094.087	128.795	52.441
BD	89.000	39.531	25.362	1.146.798	35.174	77.853
CD	619.000	42.383	38.868	947.289	93.621	74.588

Reproduzida de :Antony F. Martyn, in Conj. Social, v.7,nº 5, pg. 70.

Pela leitura da tabela 11, verifica-se o crescente número de planos de Contribuição Definida (619.000), embora tenha havido também crescimento dos Planos de Benefícios Definidos (89.000).

Saliente-se que, apesar de os planos BD terem garantia contra a insolvência, parece haver preferência pelo plano CD, em razão principalmente de o fluxo de caixa líquido em Planos BD ser negativo e, no caso do CD, positivo (Martyn, 1996, p. 70). Na tabela 12, vêem-se os motivos por essa preferência.

TABELA 12

TENDÊNCIAS NA ESCOLHA DOS PLANOS

	Benefício Definido	Contribuição Definida
Desenho do Plano	Empregador	Empregador
Adm. do Participante	Empregador ou terceirização	Terc. ou Forma de Invest
Trustee/ Custodiante	Banco ou Cia. Fiduciária	Banco ou Cia. Fiduciária
Investimento	empregador orienta gerentes externos de investimentos	emp.selec.opções; o empreg. escolhe invest.
Atuário	Atuário Consultor;Atuár. Interno	nenhum

Rep. De Martyn, 1996, p. 08.

Em termos de valores, observa-se que, em 1992, os ativos dos fundos de Pensão eram da ordem de 2,1 trilhões de dólares, saltando, em 1996, para 2,7 trilhões de

dólares. A idade estabelecida para obtenção da aposentadoria é de sessenta e cinco anos, podendo ser antecipada para sessenta e dois (Martyn, 1996, p. 71), tanto para o setor privado como para o público.

3.2 ESPANHA.

O sistema de seguridade espanhol é composto de sistemas público e privado (entidades de previdência e seguradoras de acidentes de trabalho). O sistema público destina-se ao atendimento da população trabalhadora, que é contribuinte compulsória, e também à população carente. Utiliza-se da contribuição sobre o trabalho assalariado para o seu financiamento, enquanto a assistência social envolve contribuição e é coberta através da transferência de recursos do Estado .

Os valores dos benefícios para aqueles que contribuem são proporcionais às cotizações. Se se referem à aposentadoria por invalidez, são de 50% do SM e podem ser concedida o cada um dos cônjuges, enquanto para os não contribuintes, correspondem à renda mínima.

A gestão do Sistema de Seguridade é atribuída ao Instituto Nacional de Seguridade Social, no caso das prestações econômicas. O INSS também gerencia e presta assistência social - caso dos serviços sociais dirigidos aos idosos e às pessoas incapacitadas para o trabalho.

O INSS ainda gerencia as seguradoras de acidente de trabalho, outro braço do sistema de seguridade espanhol, este encarregado dos riscos de trabalho e das enfermidades profissionais.

Para o setor marítimo - pesqueiro, existe o Instituto Nacional da Marinha, que proporciona cobertura total aos trabalhadores daquele importante setor da economia .

3.3. FRANÇA

O sistema previdenciário francês surge no século XIX, para certas categorias profissionais. Em 1890, adota-se um sistema de aposentadorias obrigatório, administrado pelo governo. Destinava-se a assalariados que recebiam até certo salário-teto e o regime era de capitalização. Em 1930, estabelece-se a renda mínima por idade. Em razão da depreciação dos ativos resultante das aplicações dos vários regimes previdenciários existentes, inviabiliza-se a saúde atuarial do sistema de capitalização. Substitui-se o regime de capitalização pelo de repartição, adotado por outros países após a Segunda Guerra Mundial.

Atualmente vigoram três sistemas superpostos:

I - Regime Básico, regido pelo governo, sob o regime de repartição;

a) Regime geral - engloba os assalariados do setor privado (13 milhões de contribuintes);

b) Assalariados agrícolas (650 mil contribuintes);

c) Funcionários Públicos e Militares e de Empresas Estatais (4,2 milhões de contribuintes);

d) Trabalhadores assalariados: industriais, comerciantes e profissionais liberais (3,3 milhões segundo dados de 1984).

II -Regime Complementar, regido por caixa de previdência independente, também vinculada ao regime de repartição. A participação é obrigatória, com benefícios complementares àqueles do regime básico.

As 45 Caixas de Previdência Complementar são coordenadas pela ARRCO (“Association des Regimes Complementaires”) e as 58 do Regime Facultativo são coordenadas pela AGIRC (“Association Generale des Instituions de Retraite des Caidres”).

III - Regime Facultativo, administrado por companhia de seguros, ou por patrocinadora, com regime de capitalização, destina-se a trabalhadores de alta renda e se divide em:

Coletivos - formados por empresas, empregam muitos funcionários de alta renda. Esses fundos são administrados por companhias de seguros.

Individuais - constituem a versão francesa do IRA (“Individual Retirement Account”) norte americano. Recebe aportes periódicos feitos pelos titulares das contas.

O sistema atual mantém, ainda, a renda mínima devida por velhice, obtida através de contribuições ao Regime Geral e também através do Fundo Nacional de Solidariedade, que é financiado por receita orçamentária. Este benefício atingia a sessenta por cento do SM em 1985.

3.4. REINO UNIDO

Inicia um sistema assistencial em 1908, sem prestação contributiva, com financiamento orçamentário, destinado a pessoas com mais de 70 anos. O regime contributivo é criado em 1925.

O regime atual se formaliza a partir da legislação votada em 1975, que passa a vigorar em 1978, com aposentadoria de 65 anos para os homens e de 60 anos para a mulher; sendo a partir de 60 anos para bancários e funcionários públicos, desde que tenham contribuído por, no mínimo, nove décimos da vida ativa.

O Regime Complementar Obrigatório pode ser feito em entidade pública ou privada. As pequenas empresas e empresas médias permaneceram juntas ao regime Público. Em 1985, havia 90 mil regimes de Previdência empresariais, dos quais 50% substitutivos do regime público e os demais cumulativos. Os fundos dos regimes são geridos por companhias de seguros.

O Regime Complementar Público, assim como os regimes de empresas públicas, está vinculado ao regime de Repartição. Já os Regimes de empresas privadas, ao Regime de Capitalização.

O regime Público é conhecido como SERPS (“State Earnings Related Pension Scheme”). Após a reforma, este regime garante uma prestação do regime básico de 1,25% do ganho anual para cada ano de contribuição.

Os trabalhadores fora do SERPS são atendidos pelos fundos de pensão estabelecidos por seus empregadores. A opção pelo regime empresarial é exercida pelo empregador. O fundo privado se obriga a prestar um benefício mínimo, igual ao pago aos trabalhadores vinculado ao SERPS.

Além de atuar como agente segurador do sistema, o governo legisla e cria condições e incentivos para a implantação das instituições privadas, seja através da redução da alíquota de contribuição e dos benefícios pagos pelo sistema público, seja mudando as regras de funcionamento das entidades privadas (veja-se o caso do “vestim”, que foi reduzido de cinco para dois anos).

A preocupação com a mobilidade do trabalho levou o governo, durante a segunda reforma, em 1988, a inserir um regime parecido com o “IRA” norte americano, em substituição à participação no regime Público ou no Complementar Empresarial.

3.5 SUÉCIA

A Suécia foi o primeiro país a adotar o sistema previdenciário universal, desde 1913 através de legislação, que introduziu aposentadoria por invalidez e por idade, para toda a população a partir de sessenta e cinco anos. O financiamento decorria de recursos fiscais. Esta legislação originou o Regime Básico.

Em 1960, adota-se o regime Complementar (ATP), objetivando um benefício que atingisse 60% do salário médio dos 15 melhores anos de salário do indivíduo. O período de contribuição deveria ser de 30 anos; o financiamento se daria por conta do empregador, inicialmente com 3% do salário, elevando-se a 12%, com taxa revista a cada 5 anos.

Na década de 70, adota-se um terceiro regime, visando atender aos assalariados de maiores rendas (ITP), obrigatório, com benefícios providos a partir de contratos com seguradoras, ou geridos pela empresa em regime de capitalização, sendo os benefícios ressegurados por duas instituições nacionais.

Observa-se ainda que, no regime de repartição, caso da ATP, a constituição de um fundo de reserva objetivava acelerar a acumulação de capital, sem aumentar a pressão fiscal e sem concorrer com as seguradoras. Até 1975, esses fundos superaram o pagamento dos benefícios e, nos primeiros anos, esses fundos atingiram 4 % do PIB sueco.

Trata-se de um regime misto, em que a característica que o diferencia dos regimes previdenciários dos outros países é o fato de a contribuição previdenciária ser cobrada apenas do empregador, constituindo a contribuição em tributo sobre o salário.

Há que observar-se ainda o incentivo para o trabalhador retardar sua aposentadoria, embora o limite da idade vigente em 1976, que era de 67 anos, tenha passado para 65, admitindo-se ainda a antecipação a partir de 60 anos, e/ou a postergação, até os 70 anos. No primeiro caso, via redução do valor do benefício e, no segundo, através de um acréscimo.

3.6 CANADÁ

Dentre os países estudados, o Canadá foi o último a instituir um sistema previdenciário. Em 1952, cria-se a “Old Age Security” (OAS), que provê benefícios a todo cidadão maior de 65 anos, independentemente de nível de renda ou de categoria profissional e pensão mínima - de US\$ 273,80 em 1985. O financiamento deste programa viria de impostos indiretos e fazia parte do orçamento do governo federal e provinciais. Ao lado do “OAS”, funcionam o “GIS” (“Guarantee Income System”), cujo financiamento origina-se no orçamento dos governos e tem como objetivo suplementar os benefícios pagos pelo “OAS”, e o “Spouse Allowance”, que se destina aos cônjuges dos beneficiários do OAS/GIS.

Em 1966, instituiu-se o “Canada Pension Plan” (CPP) e o “Quebec Pension Plan” (QPP), programas suplementares aos OAS/GIS. Os CPP/QPP funcionam pelo sistema de repartição, através de contribuições obrigatórias de empregados e trabalhadores autônomos, com renda entre US\$2.300 e US\$23.400. Empregados e empregadores descontam 1,8% sobre o salário do trabalhador, enquanto o trabalhador autônomo contribui com 3,6% sobre os rendimentos.

As alíquotas são de baixo valor, para evitar excesso de poupança, o que estimularia as aposentadorias precoces.

Embora até 1985 o montante das contribuições excedesse o montante dos benefícios; o excedente fosse emprestado aos governos provinciais a juros abaixo dos juros do mercado - o que garantia uma renda adicional - e apesar de constantes superávites, há previsões de déficit para a década de 90. Fato que se atribui ao regime de repartição e à política restritiva de formação de poupança para fins previdenciários. Em consequência, o superávit vem diminuindo ano a ano.

Em decorrência, há uma discussão que põe em dúvida a eficiência do sistema de seguridade vigente.

3.7 MÉXICO

O sistema previdenciário mexicano foi instituído com a criação do “Instituto Mexicano de Seguridade Social” (IMSS), em 1942, e do “Instituto de Seguridade y Servicios Sociales de les Trabajadores del Estado” (ISSSTE), em 1959, sob o regime de autarquia, sendo o IMSS órgão de previdência e saúde dos trabalhadores do setor privado, dos empregados domésticos e autônomos, da cidade e do campo. O ISSSTE cobre trabalhadores do setor público, exceto militares e petroleiros, que têm sistema próprio.

As três instituições englobam 52% da PEA, que atua no mercado formal. Os trabalhadores informais são atendidos por programas de caráter assistencialista, vinculados ao IMSS-COPLAMAR (“Coordenacion General del Plan Nacional de Zonas Deprimidas y Grupos Marginados”), criado no governo Lopez Portillo (1974-1981).

O sistema IMSS- ISSSTE possuía, em 1988, 41,5 milhões de segurados e dependentes. Destes, apenas 3% eram pensionistas aposentados, número este que se deve à vida média do mexicano estar abaixo da idade para obtenção da aposentadoria.

No caso do IMSS, o financiamento se dá pelo modelo de contribuição tripartite (70% do empregador, 25% do empregado e 5% do Estado). Compreende o seguro invalidez, velhice e pensão por morte.

O gerenciamento é feito por representantes dos empregadores, dos trabalhadores e do Estado, através do Conselho Técnico, que é representante legal e administrador do Instituto.

A aposentadoria é basicamente por idade, observando-se o mínimo de dez anos de carência e idade de 65 anos. O benefício equivale a 60% a 80 % do salário médio dos últimos cinco anos, variando inversamente ao salário da vida ativa.

Não há aposentadoria por tempo de serviço. O regime é de capitalização e as reservas são aplicadas no mercado financeiro.

Atente-se para o fato de o binômio recessão/inflação, na década de 80, ter prejudicado o sistema previdenciário do país, principalmente através da redução do nível de emprego formal, traduzindo-se em menor taxa de crescimento do número de segurados. Se observadas as taxas entre 1982 e 1988, verifica-se que as mesmas ficaram em 4%, enquanto, na década passada, o incremento foi de 7%. Outro fator importante foi a queda do salário médio real da população. Some-se a estes a concessão de novos benefícios e o aumento da expectativa de vida da população.

Em termos de previdência complementar, não há muito o que acrescentar, haja vista que a mesma iniciou-se há pouco tempo (conta com 2 milhões de segurados diretos). Observam-se vantagens fiscais para empresas que implantam planos de previdência para os segurados, além da isenção do IR sobre pensões pagas até o valor de 9 salários mínimos.

3.8. CHILE

A partir de 1980, criou-se no Chile um sistema de seguridade baseada na capitalização individual das contribuições, com a identificação de conta por participante e sem contribuição financeira do empregador.

O D.L. nº 3.500, de 1980, autoriza o filiado a realizar, inclusive, contribuições voluntárias em sua conta previdenciária, além dos dez por cento estabelecidos para esse fim. A lei nº 18.646 de 1987, que legisla sobre a matéria, autoriza o trabalhador a efetuar depósitos em uma conta de poupança voluntária, que pode ser transferida total ou parcialmente para a conta de capitalização individual, a fim de incrementar o nível de pensão no momento da aposentadoria.

No sistema previdenciário chileno, o Estado garante o benefício mínimo ao contribuinte do novo sistema que não atinge o valor mínimo em sua conta individual. Há liberdade de escolha no que se refere ao fundo de pensão, podendo o contribuinte trocar de AFP a qualquer tempo e optar pelo tipo de benefício (Renda Vitalícia Imediata, Aposentadoria Programada ou Renda Vitalícia Diferida), o que implica em o segurado assumir o risco de longevidade, caso venha a manter a propriedade sobre o fundo acumulado em sua conta individual. A outra opção é transferir o risco para uma companhia de seguros.

O Seguro de Acidente de Trabalho no Chile também é feito por seguradoras privadas, entretanto, existe o INP, que é um órgão público e que assiste a aproximadamente 30% da PEA. Outros 65% são assistidos pelas seguradoras, cujo funcionamento está subordinado à Superintendência de Seguridade Social. Fato marcante sobre o seguro de acidentes é que, para este tipo de risco, há cobertura universal. A alíquota de contribuição varia de 0,0 % a 3,4 % do salário do trabalhador e é da responsabilidade do empregador.

Em 1995, o sistema de seguridade chileno possuía 4.900.000 contribuintes, enquanto a lei acidentária atendia 3.800.000 segurados. A diferença entre o número de segurados de acidentes de trabalho e da Previdência Social decorre da existência de trabalhadores independentes e temporários do chamado trabalho sazonal, em que as relações de trabalho são precárias, ou seja, em que não há nenhuma segurança no emprego (Conj. Social, 1996, p. 28).

Embora haja pagamento de até 100% do salário da atividade, no caso da incapacidade laborativa (lei n.º 16.744), a ênfase maior da lei acidentária é a de prevenção do risco, resultando na variabilidade das alíquotas de contribuições, que são estritamente vinculadas a atividade de cada empresa.

No sistema seguridade como um todo, os benefícios concedidos são a aposentadoria por idade e a pensão, que é paga à viúva de mais de 45 anos, ou à de menos de 45 anos que possua filhos legítimos.

4 - PROPOSTAS PARA REVITALIZAÇÃO DO SISTEMA PREVIDENCIÁRIO ⁷

4.1. INSTITUTO LIBERAL⁸

Sistema privado, assistência social universal, Regime de Capitalização. Benefícios: aposentadoria por invalidez; seguro invalidez; aposentadoria por idade. O valor da aposentadoria depende da poupança formada.

Este sistema previdenciário foi um excelente indutor do mercado de capitais chileno (Faro, 1996, p. 21).

4.2. FIESP

Inclui a reforma do Sistema Tributário. Limita a intervenção governamental em suas atividades-fim. Ao Estado cabe a função de arrecadação de recursos,

⁷ Esta proposta se encontra em Carvalho Filho (1993), exceto para o caso da PEC.

⁸ Segundo Faro (1996), esta proposta se encontra em Carvalho & de Faro (1993).

fiscalização e distribuição de “vouchers” de serviço básico a ser prestado pelos setores públicos e privados (refere-se a serviços de saúde).

O controle da proteção social será feito através da “IDENTIFICAÇÃO INDIVIDUAL ÚNICA”: Registro Social do Cidadão (RSC).

A previdência social: apenas o Seguro Social Básico.

A. Benefícios: aposentadoria por idade ou invalidez e pensão até o limite do VRS (valores de referencia da seguridade). Calculado com base no SM.

Auxílios maternidade, natalidade, funeral. Prevê ainda a extinção de aposentadoria por tempo de serviço.

B. Custeio: contribuição compulsória e individualizada de todos trabalhadores - públicos, privados e rurais - de 10 % do salário, até o limite de 3 VRS (regime de repartição, contribuição solidária). As empresas não contribuem, mas passam o valor da contribuição para os salários. Previdência complementar acima de 3 VRS.

C. Transição: os contribuintes do atual sistema, cuja contribuição exceda o salário de contribuição (3 VRS), se não estiver aposentado, pode optar pelo ingresso no novo sistema, carregando cotas do fundo de ações de empresas estatais a serem adquiridas pelo governo (estima-se que esse fundo é de US\$60 bilhões e o patrimônio líquido das estatais é de US\$36 bilhões; o governo deve assumir parte da dívida). Continuam, no sistema antigo, mediante pagamento de contribuição complementar.

Receita prevista - US\$ 24,6 bi anuais, equivalentes a 6 % do PIB.

D. Assistência Social

Auxílio emprego: este benefício corresponderia a 50% do VRS, mais uma refeição diária, em troca de uma jornada de seis horas de trabalho em instituição

pública, financiamento através de recursos da União. Ao Incapacitado, pagamento de um "Voucher" mensal, caráter universal.

E. Seguro Desemprego: benefício equivalente a uma renda mínima durante seis meses; custeio através de rendimento de fundo inicialmente formado com recursos do PIS/PASEP (Carvalho Filho, 1993, p. 8).

4.3. PAULO RABELO DE CASTRO/ PAULO BRITO

Objetiva uma maior reformulação da rede de proteção social do país. Admite que a proteção básica é função do Estado. Prescrevem:

- 1) proteção mínima (cobertura universal);
- 2) Proteção especificamente previdenciária;
- 3) Proteção efetiva, porém cadente, na razão direta do nível de pobreza;
- 4) Transição negociada do velho, para o novo sistema;

Remoção de privilégios, eliminação da ATS e do monopólio estatal na gestão previdenciária, descentralização da gestão dos fundos previdenciários e caráter optativo.

Os fundos de pensão a serem criados teriam as seguintes fontes de recursos:

- 1) Patrimônio do INSS, inclusive seus créditos;
- 2) Patrimônio estatal em ações e imóveis no valor mínimo de US\$ 40 bi;
- 3) Aportes orçamentários;
- 4) Aportes de contribuintes;
- 5) Bônus previdenciários depositados.

A. Benefícios: aposentadoria por idade, pensões, ATS concedidas anteriormente à adoção do novo sistema seriam mantidas.

B. Custeio: as empresas recolheriam as contribuições dos empregados, não tendo obrigação contributiva de nenhuma espécie. A União participaria pela via orçamentária e através da entrega de ações e imóveis.

4.4. COMISSÃO ESPECIAL PARA O ESTUDO DO SISTEMA PREVIDENCIÁRIO INSTITUÍDO na CÂMARA DOS DEPUTADOS

Ao concluir pelas dificuldades enfrentadas pelo sistema de seguridade, não só no que se refere a seguridade em si, mas também as de caráter empresarial, estrutural e conjuntural, entende que, sem prejuízo da Seguridade Social, é preciso separar Previdência, Saúde e Assistência Social. Sugere:

A. A extinção do FINSOCIAL e da CONTRIBUIÇÃO SOBRE O LUCRO e propõe a criação da CONTRIBUIÇÃO SOBRE TRANSAÇÕES FINANCEIRAS;

B. Redução da contribuição das empresas sobre a sobre a folha de salário. Considera como diretriz fundamental na reforma do sistema de financiamento, já que, sem a desoneração da folha de pagamentos, não se resolverá o problema da formalização do mercado de trabalho (Faro, 1994, p. 11);

C. Cobertura pela União, com recursos fiscais, das despesas com pessoal da seguridade social;

D. Sistemas complementares de previdência, podendo ser públicos ou privados;

E. Manutenção do limite de 10 SM para contribuições e benefícios;

F. Fim do subsídio da previdência ao sistema governamental de pensões e às aposentadorias dos servidores civis e militares (Faro, 1994, p. 10). Solicita a unificação dos diversos regimes;

G. Fim da acumulação de aposentadorias e outras vantagens especiais, além da revisão das ATS.

4.5. CUT

Sugere a manutenção do atual sistema, devendo constituir-se numa instituição autônoma, com direção quadripartite. Seria formada por trabalhadores ativos e inativos, empregadores e por representantes do governo.

Deverá haver modernização da gestão através da informatização e treinamento de pessoal. E, para isso, propõe:

A. A revogação dos arts. 17, 18 e 100 da lei 8.212/91, a fim de permitir a correção das distorções existentes.

O art. 17 se refere às alíquotas destinadas pelo INSS ao pagamento de encargos previdenciário da União (EPU), enquanto o art. 18 vai-se referir às rubricas que serão pagas com recursos da seguridade. Em relação ao art. 100 da referida, sua extinção é solicitada por representar a redução de direitos de receitas previdenciárias, com o cancelamento de 30% do valor de débitos vencidos de estados e municípios;

B. A execução de dívidas públicas e privadas;

C. Fiscalização pela sociedade;

D. A aplicação imediata dos benefícios (Faro, 1996, p. 12).

4.6. FORÇA SINDICAL

Preconiza o aprimoramento dos serviços e benefícios nas áreas de previdência, Assistência Social e Saúde e a revisão das fontes de financiamento.

Conclui que os problemas do sistema previdenciário são os mesmos apontados pelas outras propostas, o que o leva à adoção de proposta parecida com a da FIESP, sugerindo em sua análise a adoção transitória de um plano de previdência durante a transição do atual sistema para outro, composto de três tipos de seguros distintos: um público, básico e outro público, complementar, com regime de repartição; um sistema privado, suplementar, com regime de capitalização, em que as contribuições para a previdência complementar adviriam da folha salarial; para quem excedesse o nível de contribuição para o sistema básico, a alíquota seria com base nas necessidades do Tesouro para financiar a transição.

Defende ainda o aperfeiçoamento do SUS, sugere um programa de suplementação alimentar, a substituição do PIS/PASEP por percentagem do ICMS, como fundo para o Seguro Desemprego. E a separação do Seguro de Acidente de Trabalho do sistema de seguridade social, sendo que este deveria ser mantido pelo empregador.

Concluem que qualquer solução de financiamento da seguridade social passa pela adoção de política de renda, cujo estímulo à produção, ao emprego e à elevação real dos salários assumam o lugar da recessão permanente como política de governo. Objetiva ainda reverter a baixa formalização do mercado de trabalho, dada a constatação de que, dos 52 milhões de empregados do país, apenas 33 milhões têm carteira assinada. Além disso, mais de 17 milhões trabalham por conta própria, os quais, somados aos empregados sem carteira assinada, aproximam-se de 37 milhões de trabalhadores no mercado informal.

4.7. PROPOSTA DE REFORMA ENVIADA AO CONGRESSO

Com o objetivo de sanear o sistema de seguridade social, o Sr. Ministro da Previdência e Assistência Social enviou proposta, com as seguintes alterações:

Altera inciso XII do art. 7 da CF. 88 - Salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda (nova redação); altera também o Inciso XII do art. 24 - compete à União, aos estados e ao Distrito Federal legislar sobre proteção e defesa da saúde (retirou do estado o monopólio da previdência social).

Acrescenta ao art. 61 § 1º, inciso II, alínea “f”: custeio e seguridade social.

A contribuição incide sobre o salário dos inativos do serviço público federal, estadual e municipal, autarquias, estatais, empregos e funções públicas.

Mantém regime próprio das forças armadas.

Muda o limite da aposentadoria, permitindo a aposentadoria abaixo do limite de idade estabelecido, se satisfeito o número de contribuições fixadas para este fim.

Extingue as aposentadorias especiais “ressalvados os casos de trabalho exercido sob condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física”.

Menor valor de benefício igual ao salário de contribuição (nunca inferior ao SM).

Vedada a acumulação de aposentadoria no RGPS, ou do RGPS com proventos de aposentadoria, ou emprego ou função pública.

Garantia de auxílio mensal à pessoa portadora de deficiência, e ao idoso que não possui meios de prover a própria subsistência.

Durante a transição, serão mantidas as formas de custeio da seguridade social e dos diversos regimes previdenciários.

Extingue a aposentadoria proporcional por tempo de serviço e a aposentadoria especial de professor.

Para as entidades de previdência privada patrocinadas pela União, Estados e Municípios, empresas públicas e sociedades de economia mista, determina que deverão rever no prazo de cento e vinte dias seus planos de benefícios e serviços, e ajustá-los financeiramente a seus ativos integralizados até a data de entrada em vigor desta Emenda.

Da análise das propostas, conclui-se que não há preocupação com a seguridade, no sentido estabelecido pela Constituição de 88, e sim com a formação ou acumulação de capital. Ainda que atribuam ao Estado a assistência social, concedendo um benefício cujo valor seria correspondente a 50% do SM e com a classe trabalhadora contribuindo para uma conta individual, aquelas sugestões se adequam ao modelo previdenciário chileno. Isto porque, segundo alguns analistas, na existência de um sistema previdenciário em que o indivíduo fosse induzido a poupar e, com este ato, constituísse seu fundo de aposentadoria, não haveria a necessidade da presença do Estado, a não ser como indutor ou incentivador deste processo; os incentivos poderiam ocorrer em razão da dedução do IR sobre o salário do trabalhador e/ou sobre as contribuições pagas pelo empregador.

O sistema complementar, ao qual estariam vinculados os fundos de pensão, sob o regime de capitalização, se destinaria a trabalhadores que estivessem acima de determinado nível de renda. Aqueles de baixo nível de renda seriam segurados do sistema previdenciário estatal.

Na definição desta faixa salarial e nos conceitos utilizados, bem como no caso dos benefícios, há um espectro muito amplo, só havendo consenso sobre a extinção da aposentadoria por tempo de serviço (exceto na proposta da CUT).

Outro incentivo importante seria a redução do valor do benefício (Castro, 1994), como forma de obrigar o contribuinte a buscar a suplementação da sua aposentadoria pela adesão a um fundo de pensão.

Outro fato não levado em consideração, excetuando-se em Castro (1994, p. 32), é a questão da mobilidade da mão-de-obra, pela qual se sugere a redução do tempo para obtenção do “vesting”, que deverá ser de dois anos. Esta proposição decorre do fato de o tempo de permanência no emprego girar em torno de 2 anos para aproximadamente 50% da mão-de-obra empregada no setor formal.

Outra questão discutida, de grande importância para aqueles estudiosos, refere-se à portabilidade, que é o pressuposto da concorrência e também um incentivo para o trabalhador, não só pelo ângulo da melhoria dos serviços prestados, mas também pela liberdade de escolher quem melhor administre suas contas no fundo de pensão.

Para a saúde, sugere-se que o atendimento deverá ser efetuado pelo setor privado, mediante pagamento com bônus fornecido pelo governo para a população, e cujo financiamento se originaria no orçamento da União, via impostos.

Sobre a proposta do governo, verificam-se algumas incertezas, decorrentes do corporativismo existente nos setores melhor informados e organizados da sociedade, impedindo a extinção de privilégios, fator fundamental para a saúde do sistema de seguridade social.

Quanto às propostas que visam ao aumento do emprego formal com base na redução do encargos sociais, parece, levaria à redução da receita do Estado, sem a contrapartida do aumento do nível do emprego formal, e comprometeria a assistência social.

Sobre a transição, é oportuna a colocação de Faro e Dantas (1996, p. 22), que reconhecem o alto custo, principalmente os decorrentes da manutenção dos benefícios concedidos e sua extensão aos herdeiros. Outro ponto interessante sobre a transição é a forma de financiamento, que ocorreria por conta da elevação das alíquotas a cargo das empresas - em um primeiro momento - e se reduziria a zero ao fim da transição, conforme tabela transcrita de Faro (1996, p. 22), originalmente em Carvalho & de Faro (1994):

TABELA 12

EVOLUÇÃO DOS CUSTOS TOTAIS DA TRANSIÇÃO

	Manutenção		Transição		Total	
	US\$ 1000	%PIB	US\$ 1000	% PIB	US\$ 1000	% PIB
1994	23602352	5,24	141170	0,03	23743522	5,28
1995	22438875	4,84	283890	0,06	22722765	4,90
1996	21275398	4,46	425179	0,09	21700577	4,55
1997	20111922	4,09	569281	0,12	20681202	4,21
1998	18948445	3,74	713160	0,14	19661605	3,88
1999	17784968	3,41	857860	0,16	18642828	3,57
2000	16621491	3,09	1009537	0,19	17631028	3,28
2001	15458015	2,79	1168866	0,21	16626881	3,00
2002	14294538	2,51	1326948	0,23	15621486	2,74
2003	13131061	2,24	1483778	0,25	14614839	2,49
2004	11967584	1,98	1637491	0,27	13605076	2,25
2005	10804108	1,73	1791137	0,29	12595244	2,02
2006	9640631	1,50	8578931	1,34	18219562	2,84
2007	8477154	1,28	8854320	1,34	17331474	2,62
2008	7313688	1,07	7911169	1,16	15222857	2,24
2009	6542635	0,93	8240931	1,18	14783566	2,11
2010	5771581	0,80	8184976	1,13	13956558	1,93
2011	5000528	0,67	8124250	1,09	13124778	1,76
2012	4229475	0,55	8061610	1,05	12291085	1,60
2013	3458412	0,44	7997178	1,01	11455590	1,45
2014	3188629	0,39	11862570	1,46	15051199	1,85
2015	29188460	0,35	11734965	1,40	14653811	1,75
2016	2649062	0,31	11618850	1,35	14267912	1,65

2017	2379279	0,27	11376990	1,28	13756269	1,55
2018	2109496	0,23	11138350	1,22	13247846	1,45
2019	1839712	0,20	10828121	1,15	12667833	1,34
2020	1569929	0,16	10514623	1,08	12084552	1,25
2021	1462187	0,15	10176808	1,02	11638995	1,16
2022	1354478	0,13	9917142	0,96	11271620	1,09
2023	1246769	0,12	9639820	0,91	10886589	1,03
2024	1139060	0,10	9639820	0,85	10466384	0,96
2025	1031352	0,09	8978339	0,80	10009691	0,89
2026	923643	0,08	8590351	0,74	9513994	0,82
2027	815934	0,07	8108825	0,68	8924759	0,75
2028	708262	0,06	7584923	0,62	8293185	0,67
2029	637436	0,05	7235404	0,57	7872840	0,62
2030	566609	0,04	6843818	0,52	7410427	0,57
2031	495782	0,04	6455859	0,48	6951641	0,52
2032	424955	0,03	6020631	0,44	6445586	0,47
2033	354128	0,02	5534753	0,39	5888881	0,41
2034	283301	0,01	4994606	0,34	5277907	0,36
2035	212474	0,01	4396353	0,29	4608827	0,30
2036	141647		3735924	0,24	3877571	0,25
2037	70820	0,00	3009002	0,19	3079822	0,19
2038			2211009	0,13	2211009	0,13
2039			1337094	0,08	133794	0,08
2040			382114	0,02	382114	0,02

Fonte : FARO,1996

5 - ATRAINDO O SETOR INFORMAL

A idéia da criação da carteira de empréstimo decorre da inexistência de mecanismo para atrair o setor informal. No setor formal, além de haver a contribuição da empresa, que eleva o valor da contribuição, há recente lei, aprovada, que reduz em 25% o valor do IRPF para aqueles que aderirem a um fundo de pensão privado (Lei 9.250 de 26 de dezembro de 1995)⁹. Embora esse tipo de incentivo já tenha sido utilizado anteriormente, há pouco tempo só contemplava a BRASILPREV, existindo, assim, inúmeras propostas sugerindo a retomada não só deste tipo de incentivo, mas também de outros (Castro, 1994, p.14 e Faro,1996, p. 8).

O incentivo é oportuno, porém, não inviabiliza o mecanismo proposto neste trabalho. Isto porque o aumento do número de contribuintes atraídos por aquele mecanismo estaria limitado a uma faixa de renda, de média a alta. Além disso, a

⁹ Revista Exame, ABC da Previdência Privada, "informe publicitário", ed. 604, p. 33 nº 5, fev./96.

contribuição para o IRPF de trabalhadores informais raramente ocorre na fonte, o que pode tornar insignificante a redução do IRPF para aqueles contribuintes. Por outro lado, o mecanismo da carteira de empréstimos, liberando empréstimo a partir de dois anos de contribuição, poderia incentivar a inscrição de pessoas oriundas do mercado informal, pois, essa formação de poupança, e a possível retirada de parte desta, possibilitariam a manutenção e/ou o início de seu empreendimento.

Poder-se-ia objetar sobre a garantia de retorno desses empréstimos. Mesmo esta não existindo a priori, o que poderia levar ao retorno desse capital seria o fundo constituído para a aposentadoria formado pelo contribuinte. Mesmo que venha a ocorrer uma retirada, o que significaria uma redução da poupança futura, na prática, esse empréstimo poderia ser encarada como um “Vesting” e, neste caso, até prescindiria da regulamentação do período de carência de dois anos para obtenção do *vesting*¹⁰. Assim, se não continuar contribuindo para o sistema, ao atingir a velhice só contará com o auxílio concedido pelo governo.

A inscrição de prováveis contribuintes na PCP contempla a mudança de regime e a utilização do regime atuarial para os cálculo de capitalização permite alíquotas de contribuição variada, podendo atrair contribuintes de diferentes faixas de renda, Além do mais, esse regime não apresenta a rigidez do RGPS, que não só limita o teto de contribuição, como vincula a mudança de faixa contributiva aos chamados interstícios.

A opção pela PCP como alternativa as EFPPs decorre principalmente da alta rotatividade do mercado de trabalho brasileiro, mas também porque a PCP poderia se constituir em fundo de pensão altamente capitalizado, dados a extensão do mercado informal e do ganho de escala que poderia ser obtido, se levar-se em consideração a estrutura do INSS, ao qual estaria vinculado.

Em termos administrativos, a eficiência viria do cumprimento dos dispositivos legais estudados no capítulo I, Lei 8.842, de 04/01/94, que criou o CNPS; do

¹⁰ Existem algumas contas de capitalização com retirada em prazo menor . REALPREVE, BRADESCO.

controle da SPC e de outros dispositivos que visassem a regulamentação e a fiscalização dos fundos de pensão.

O INSS beneficiar-se-á da cobrança das taxas de administração daquele fundo e também de empréstimos deste fundo a taxas favorecidas - sujeita aprovação dos órgãos fiscalizatórios.

A importância da regulamentação e implantação da PCP e do mecanismo de incentivo utilizado, sem prejuízo dos outros, é que se poderia filiar qualquer pessoa, inclusive os aposentados pelo RGPS.

Essa questão (portabilidade) constitui-se num dos problemas em que o poupador não só encontraria segurança, não também haveria perda de tempo de contribuição a cada vez que o contribuinte mudasse de emprego - a conta individual não estaria vinculada a nenhuma empresa ou atividade, nem mesmo a origem de contribuições, as quais poderiam, inclusive, ser efetuadas em qualquer parte do país em que o contribuinte estivesse exercendo atividade.

Outra razão para se buscar esta alternativa ,é o crescimento do mercado informal, hoje já ultrapassando o formal, com 57% (Pereira, 1997, p. 47), ou seja, 40 milhões de pessoas. Pode-se ainda alegar a existência de algumas instituições que têm objetivo parecido, como o Banco dos Pobres, por exemplo. Todavia, esses programas estão sujeitos à disponibilidade de recursos previstos no orçamento e à vontade política dos dirigentes, não se constituindo em fluxo regular de recursos, como seria o caso da carteira de empréstimos da PCP. Ademais, é objeto dos fundos de pensão a busca de investimentos, neste caso, não tão lucrativos quanto aqueles realizados pelas grandes empresas (PREVI, BRADESCO etc.), mas com grande alcance social, não desprezando a remuneração adequada das suas aplicações.

Observe-se que não se defende aqui a distribuição do esforço de poupança do contribuinte, mas a retirada de cotas formadoras de fundos de pensão dos próprios contribuintes para iniciarem ou socorrerem seus empreendimentos.

Alegar-se a inviabilidade administrativa de tal mecanismo não coaduna com a época atual, em que é possível acessar uma conta bancária em qualquer ponto do país. Mesmo porque vem se fazendo um esforço na busca da modernização e da qualidade dos serviços do INSS, seja pelo incremento dos recursos humanos, seja pela informatização dos postos de atendimento, proporcionando maior agilidade na consecução das tarefas, seja ainda reduzindo custos.

A nível ilustrativo vejam-se esses números: em 1993 havia, entre postos de atendimento, de arrecadação e fiscalização, 1603, sendo, respectivamente, 451 e 282 informatizados. Em 1995, são 1597 postos (atendimento e arrecadação) sendo 811 e 446 informatizados e mais 4.221 agências do correio que atuam preenchendo guias e documentos para serem enviados ao INSS para a concessão de benefícios.

Com relação aos recursos humanos, verifica-se que há um contingente de aproximadamente 50 mil funcionários nas diversas categorias, em que se observa a melhoria da mão-de-obra, seja pela incorporação de serviços contratados e/ou pelo treinamento ao pessoal da casa. Verifica-se ainda a contratação de profissionais qualificados, fato que tem contribuído para o aumento da arrecadação.

Lembre-se que a vinculação da PCP ao INSS tem como principal objetivo o aproveitamento da logística, da estrutura do INSS. Com a busca da eficiência dos serviços, com o apoio da informática e com controle por parte das entidades gerenciadoras e fiscalizadoras, poder-se-á resultar no pretendido ganho de escala quando da fusão das várias caixas e institutos, ganho que poderá se reverter em lucros, originado no retorno dos investimentos.

Ao pensar no risco e na baixa remuneração desses empréstimos, é forçoso lembrar que muitos investimentos dos fundos de pensão são questionáveis, haja vista as ressalvas sobre a aquisição de *shoppings* e *flats* por aquelas entidades. Não se esquecendo que a busca de altos rendimentos pode levar a frustrações, os casos do México (fim de 1995) e a quebra do Banfort são ilustrativos, ainda

que, neste caso, os EUA fizeram um empréstimo de 40 bilhões de dólares com a finalidade do México honrar os compromissos com os fundos de pensão. Entretanto, no caso do BANFORT, que é entidade nacional, e cujo fundo de pensão que possuía inversões era de militares brasileiros, é ele que deverá arcar com o prejuízo com a quebra do banco.

Os apelos à eficácia dos fundos de pensão privado, e a demonstração inequívoca da sua capacidade de alavancagem de recursos não se refletem na capacidade de inversão no setor produtivo (Matisjacie, 1993, p. 49), embora, a busca de investimentos de alta lucratividade seja compatível com o objetivo de alta remuneração dos capitais investidos e “certa”¹¹ garantia de pagamentos das pensões.

5.1. A CARTEIRA DE EMPRÉSTIMOS

Esse mecanismo foi criado neste trabalho, para que, através das operações de empréstimos, se conseguisse atrair contribuintes para a previdência Social. Em um primeiro momento, pretendeu-se que essas operações se dariam junto ao INSS, entretanto, dada a limitação do regime de repartição - embora na França exista PCP com tal regime- aqui buscou-se a mudança de regime, pois, já é previsto na CF. e noutros dispositivos da legislação previdenciária.

5.2. POR QUE FORMALIZAR ?

O termo assume a idéia da aquisição de direitos previdenciários, e foi utilizado pela falta de um termo que melhor revelasse a aquisição daqueles direitos, embora não tendo a mesma extensão da forma corrente, e revele ser incompleto em relação àquele. Mas essa mudança de qualificação, na forma de inserção no contexto socio-econômico, fez-se necessária.

¹¹ “Certa” quer dizer os investimentos de alta lucratividade representam altas taxas de riscos.

Portanto, formalizar significa dar proteção social ao trabalhador informal, através da sua inscrição na PCP e, através da sua contribuição, formar um fundo para sua aposentadoria, além de proporcionar aumento de arrecadação do sistema previdenciário e, com o pagamento das suas prestações, a formação de um poupança para sua aposentadoria, reduzindo-se, assim, as expectativas de gastos do governo com assistência social.

5.3 PARA QUE FORMALIZAR ?

No plano individual, para proporcionar melhoria de vida àqueles trabalhadores. Seja através da aposentadoria, garantindo a subsistência do segurado em sua velhice, ou através da obtenção de empréstimos pessoais.

É fundamental que se busque a alternativa da formalização¹², dado o contingente de pessoas em condições de informalidade na economia (37 milhões), o que revela um risco crescente de gastos com assistência social.

A idéia de incremento à economia, e de maior inserção, serve ao propósito da expansão da renda, sobretudo para aqueles à margem da economia e à necessidade de aumento da receita do INSS, tendo em vista sua estreita relação com o mercado de trabalho. A questão da expansão da renda torna-se fundamental para o sistema previdenciário, embora o ideal para qualquer regime seja o crescimento da economia e a vinculação dos trabalhadores dessa economia de maneira formal, pois, é através desta vinculação que se obtém as contribuições necessárias ao funcionamento do sistema.

Ocorre que o crescimento da economia depende do incremento e do nível da poupança. No estágio em que se encontra a economia brasileira, em que o Estado perdeu a capacidade de financiamento, em virtude do esgotamento dos

¹²A preocupação com a formalização está presente em outros estudos (Portocarrero;Faro: Cutolo)

mecanismos de poupança forçada, torna-se necessária a busca de outras formas de poupança.

Apesar de o país ter se mostrado apto a captar recursos externos, essa captação possui limitações. Feita através do investimento direto externo, ou dos investimentos no mercado de capitais, estes últimos, principalmente, representam investimento de curto prazo, cujo caráter especulativo não se reverte em emprego. Em razão disso, os formuladores de política econômica, e sobretudo da área previdenciária, sugerem a formação de poupança através de contribuições a empresas de previdência Privada, as quais têm demonstrado alta capacidade de alavancagem de recursos para os investimentos necessários.

A sugestão apresentada não nega esses atributos às entidades em questão, porém, busca atrelar e estender a capacidade de obtenção de recursos a um organismo com estreita vinculação ao INSS, sem a rigidez e as limitações do RGPS na estipulação de alíquotas e faixas de contribuição, além de apresentar regime previdenciário adequado à captação de recursos e com capacidade de pagamento de benefícios, sem a incerteza proporcionada pelo regime de repartição.

Some-se a esses o incentivo proposto e a possibilidade de captação de recursos junto ao segmento visado, dada a extensão econômica e o número de pessoas envolvidas.

Poder-se-ia questionar a validade de um pequeno empréstimo para a geração de renda. Embora não demonstrada, essa capacidade foi buscada através de alguns artigos de apoio a idéia, como: “Da pobreza à prosperidade”, em A TARDE, de 23/02/97.

“A diminuição do fosso social entre ricos e pobres é um dos milagres proporcionados pelo microcrédito(...). ‘Gosto de estar no controle do meu próprio destino’ - disse Arinez Gilyard, mãe de três filhos, que criou o centro de empregos domésticos com treinamento e 200 dólares de empréstimos do Projeto de empregos femininos, de Chicago“.

Através do microcrédito, poderá ocorrer a expansão da renda, contribuindo para a expansão da proteção social. Reconhecida a incapacidade do Estado em fazê-lo, e por o setor privado não ter demonstrado interesse em tal segmento, sugeriu-se tal mecanismo, além do que os tipos de incentivos existentes para a filiação a fundos de pensão se mostraram incapazes de estender-se àquele setor. Sugeriu-se a regulamentação do sistema complementar, previsto na CF.88 e na lei 8.112 (Custeio e Benefícios do INSS), dado que a PCP poderia utilizar-se do apoio logístico do INSS, atendendo ao pré-requisito técnico administrativo, e por essa estrutura permitir a inscrição de contribuintes em qualquer ponto do país, além de eliminar o mecanismo da portabilidade.

Argüir-se -à sobre a confiabilidade de uma PCP atrelada ao INSS e se não haveria transferência de problemas para a PCP, tais como: excesso de burocracia; ineficiência administrativa; corrupção; funcionários desmotivados e despreparados, fraudes e até mesmo os problemas financeiros.

Lembre-se que é em função desses problemas que se está buscando alternativas para o sistema previdenciário vigente, devendo-se, para tanto, promover novos métodos de gerenciamento para corrigir esses problemas; utilizar meios tecnológicos para registro e controle das contas, dos segurados e beneficiários, além de auditoria e outros meios de controle para garantir a eficiência não só do sistema de arrecadação, mas do de pagamentos, principalmente dos investimentos dos contribuintes e também do INSS.

Esse conjunto de medidas, somado à autonomia gerencial, possibilitará à PCP cumprir as tarefas para qual foi criada. Ademais, o controle das contas individualizadas e a desvinculação destas dos segurados e beneficiários do INSS evitará a apropriação e a manipulação daqueles recursos pelo INSS.

Nesse sentido, o gerenciamento autônomo e a fiscalização sobre esses administradores por entidades competentes, aliados à nomeação por critério técnico, com a aprovação dos CNPS e da SPC e/ou do Congresso Nacional, possibilitarão uma administração transparente, em que os atos dos

administradores estarão sujeitos a controle, levando-os a serem eficientes na administração de recursos, dos investimentos, dos empréstimos e do pagamento de benefícios, reduzindo os riscos de fraudes contra o sistema.

Antes de iniciar o próximo tópico, deve-se explicar que a utilização de duas formas de financiamento não contraria a proposta, haja vista que a regulamentação da PCP poderá a vir ser utilizada por trabalhadores com relação formal de trabalho, em que também haja a contribuição do empregador.

5.4. FORMA DE FINANCIAMENTO

Contribuição compulsória para o caso do trabalhador formal, no caso de vir a ser aprovada a redução do teto de benefícios para 5 SC. Contribuição voluntária, sendo alíquota custeado pelo segurado.

5.5 BENEFÍCIOS

Os mesmos dos fundos de pensão privado .

5.6 TIPO DE PLANO.

Deverá utilizar-se do plano BD. Essa transferência de riscos ao segurado será uma forma de mostrar que não se pretendem privilégios, mesmo porque se transferirá o custo da sobrevivência para uma seguradora.

5.7. ACIDENTE DO TRABALHO

O segurado pagará o percentual a mais da alíquota para a formação da sua poupança individual e esta se destinará a cobrir risco bem como a aposentadoria por acidente de trabalho, além do risco de invalidez permanente.

6 - CONCLUSÃO

Do exposto, verificou-se que a previdência social, no Brasil, apesar de apresentar sérios problemas para sua manutenção, seja gerencial, administrativo e/ou mesmo financeiro, poderá ter seu equilíbrio financeiro restabelecido, voltando a conquistar confiança das suas atribuições e ainda contribuir para o crescimento da economia.

Foi com este objetivo que se desenvolveu a idéia exposta neste trabalho, entretanto, não se pretende aqui esgotar a discussão sobre o tema e/ou mesmo considerar a idéia pronta, pelo contrário, pretende-se que os pontos falhos desta exposição possam vir a ser esclarecidos por outros trabalhos sobre o tema, principalmente no que se refere a economia informal, para a qual se contará em breve com dados mais confiáveis, fornecidos pela pesquisa nacional sobre este mercado.

Do ponto de vista das finanças, verifica-se que o desequilíbrio é fruto, em parte, da baixa formalização do mercado de trabalho, da queda da atividade econômica,

bem como do regime previdenciário adotado, além de uma série de benefícios, cujo pré-requisito para a obtenção atenta contra a saúde de qualquer sistema previdenciário. Verificados esses problemas, aliados à deterioração da economia, à extensão de direitos aos trabalhadores rurais e, posteriormente, à universalização da seguridade e ao aumento da expectativa de vida da população (aumentando a relação beneficiário/contribuinte consolidados nos diplomas legais), reforçados pelo desemprego crescente, pelo aumento da informalidade na economia, ineficiência administrativa-gerencial, corrupção, fraudes, além do longo período de inflação, concluiu-se da necessidade de mudança do sistema previdenciário.

Entretanto, o principal argumento para a mudança do regime previdenciário é a formação de poupança para alavancar a economia. Alega-se que a capacidade de formação de capital dos fundos de pensão se tornará um elemento estabilizador da economia, através de investimentos com recursos mais acessíveis que os externos além, é claro, da segurança dos filiados. Tal argumento não leva em consideração que essas instituições deverão aplicar seus recursos onde houver maior taxa de retorno, que pode ser interna ou externamente. No caso deles serem aplicado no país, como afirmar que seria no setor produtivo? Se assim for, provavelmente ocorrerá naqueles mais intensivos em capital. Atente-se ainda para o desemprego tecnológico, que é uma realidade. Pode-se imaginar que os empregos gerados pelo aumento deste capital se situariam abaixo do alardeado pelos defensores dessas propostas.

No caso da previdência privada, viu-se que, apesar do volume de seus ativos, o número de contribuintes é pequeno, se confrontado com o número de contribuintes da previdência oficial, fato explicado pela baixa remuneração do mercado de trabalho brasileiro. Aliás, a discrepância entre o número de contribuintes das duas formas de previdência é observada em alguns países estudados neste trabalho. Observa-se mesmo em alguns países que, embora não apresentem muitos dos problemas que afetam o sistema de seguridade brasileiro, vêem seus sistemas previdenciários ameaçados pelo aumento dos gastos

sociais, seja pelo processo de exclusão social ou pelo envelhecimento da população.

Apesar dos problemas relatados, é possível a recuperação do sistema de seguridade, seja através da melhoria do gerenciamento, com a introdução de novos métodos administrativos e gerenciais, seja também através da incorporação de maior número de contribuintes. Como o mercado de trabalho brasileiro apresenta alto grau de informalidade, buscou-se, através deste estudo, demonstrar que é possível atingir tal objetivo utilizando-se do mecanismo da carteira de empréstimo, como forma de incentivo para atrair contribuintes no setor economia informal, além do incremento da economia pela expansão dos pequenos empreendimentos.

7 - REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARAÚJO , José Prata. Previdência: o modelo chileno não é solução. In: Conj. Social. Brasília: MPAS-ACS, v.7, nº1, p.11/12, jan. 1996.

BARROS, Ricardo Paes et al. Pobreza e Inflação no Brasil :Uma Análise Agregada. In: A Economia Brasileira em Perspectiva. Rio de Janeiro: IPEA, 1996. V. 2.

BRASIL -MPAS .ANUÁRIO ESTATÍSTICO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL de 1994.

Brasília,1994

BRASIL - MPAS. Seminário Internacional - Os Riscos do Trabalho na Ibero - América - Salvador-BA (19.04.96). In: Conj. Social. Brasília, v. 7, nº 4, 60 p. Jun/jul/ago. 1996

BONFIM, Felipe Rodrigues. INSS: Limite, Capacidade e Raio de Ação, Salvador : 1994. (Tese de Mestrado apresentada ao CME/UFBA).

BRITO FILHO, Antônio. Pronunciamento do Ministro da Previdência Social na reunião da Diretoria Executiva da Federação e Centro das indústrias do Estado de São Paulo, 01/02/1993..In:Carta do MPS. Brasília, v. 2, nº 6, jun. 1993 .

BRUM, Argemiro. O desenvolvimento econômico brasileiro. Petrópolis: Vozes, 1995. 295p

_____ CPI da evasão fiscal, no Senado Federal em 11/05/93, Brasília, In: Carta do MPS , v. 2, nº 6, jun.1993.

CARVALHO FILHO, Celcino de. Proposta de Reforma da Seguridade Social: Uma Visão Crítica. In: Previdência em Dados - DATAPREV. Rio de Janeiro: v. 8, nº 4, p. 5-29. Out/dez. 1993.

CASTRO, Hélio Portocarrero. Previdência Social Pública: a experiência brasileira. Rio de Janeiro: FGV, 1993 .

_____ Os Sistemas Previdenciários e uma proposta para a reformulação do Modelo Brasileiro. Rio de Janeiro: FGV, mar. 1993. 35p.

_____ et. al. Regimes Complementares de Previdência. Rio de Janeiro: EPGE /FGV, 1994.

CORDEIRO, Lucilene Dias. Projeções da população brasileira para o período 1980-2001. In: Conj. Social. Brasília: MPAS-ACS , v. 8, nº 1, p. 13-20, jan/fev/mar.1997.

COSTA, Sérgio Vieira, A concentração de renda na economia brasileira. In: Conj. Social. Brasília: MPAS - ACS , v. 6, nº 2, p. 39-56, fev. 1995.

_____ Previdência e crescimento. In: Conj. Social. Brasília: MPAS - ACS , v. 5, nº 11, p. 15-18, nov. 1994.

DANTAS, Fernando. Previdência é o principal perigo para a estabilização. In: Gazeta Mercantil. Salvador: p. A-9, 18 set. 1995.

FARO, Clóvis de. Previdência Social: cidadania e previsão. Rio de Janeiro: FGV, 1992. 23p. (Ensaio Econômico nº 202).

_____. Previdência Social no Brasil: por uma Reforma mais duradoura. Rio de Janeiro: EPGE / FGV, 1996. 29 p.

FARIAS, Pedro César Lima de. Seguridade Social - a luta pela transformação de Direito em Realidade. In: Conj. Social. Brasília: MPAS- ACS, v. 6, nº 1, p. 41-47, jan. 1995.

FERNANDES, Anníbal. Reflexões sobre o custeio da Seguridade Social: implicações judiciais. In: Conj. Social. Brasília: MPAS-ACS, v. 5, nº11, p. 9-12. nov. 1994.

FLORES, Mário César. Qual Estado? In: Conj. Social. Brasília: MPAS- ACS, v. 5, nº 11, p. 27- 30, nov. 1994.

GARCEZ, Andrea. Governo perde ações sobre COFINS. In: Gazeta Mercantil, Salvador, p. A-9, 07 jun. 1995.

GIAMBIAGI, Fábio. Alíquota de Contribuição e Taxa de rentabilidade dos Fundos Individuais de aposentadoria: Subsídios para o debate sobre a Previdência Social . In: Previdência em Dados-DATAPREV. Rio de Janeiro: v. 8, nº 3, p. 11-20, jul./set. 1993.

HÔTE, Jean-Michel . Brasi, uma política para a velhice Já.. Rio de Janeiro: Gráfica e Editora Ltda, 1988. 353p.

LEITE, Celso Barroso. Aposentadoria por tempo de serviço. In: CARTA MENSAL. Rio de Janeiro: v.37, nº 436, p. 31-40, jul. 1991.

_____ A implosão da Previdência Social. In: CARTA MENSAL. Rio de Janeiro: CNC, v. 37, nº 433, p. 30-43, ago. 1992.

_____ Previdência Social. In: CARTA MENSAL. Rio de Janeiro: v. 37, nº 442, dez. 1992.

_____ Benefícios Previdenciários. Duração, Vigência e valor. In: CARTA MENSAL. Rio de Janeiro: v. 37, nº 441, Cia Editora Gráfica, p. 35-49, dez. 1991.

MACEDO, Roberto. A Reforma da Previdência. In: Conj. Social. Brasília: MPAS-ACS, v. 6, nº 7 p. 19-20, jul. 1995.

MAGANO, Otávio Bueno. Reforma da Previdência. In: Conj. Social . Brasília: MPAS-ACS , v. 7, nº 1, p. 17-18, jan.1996.

_____ Reestruturação da Previdência . In: Conj.Social . Brasília: MPAS-ACS , v.6, nº 7 p.15-16, jul. 1995

MARQUES, Rosa Maria e MÉDICI André Cezar. A Previdência Social e a Poupança Nacional. In: Conj. Social . Brasília: MPAS - ACS, v.6,n.7 p.21-22 , jul. 1995.

MORAES, Marcelo Viana Estevão de. O Salário Mínimo e a Previdência social. In: Conj. Social. Brasília: MPAS - ACS ,v.6, n.2 p. 7- 8, fev. 1995

MORAES , Alfredo Neves Penteado, Poupança Aposentadoria: Transição para a Previdência Moderna - Conj. Social. Brasília: MPAS - ACS ,v.7,n.1 p.37-39,jan.1996.

OLIVEIRA, Francisco Eduardo de . Os Caminhos da Reforma na Argentina. In: Conj. Social. Brasília: MPAS - ACS , v.7, n.1 p. 33-35, jan.1996

PEREIRA, Francisco et.al. Os Fundos de Pensão como Geradores de Poupança Interna, Rio de Janeiro: IPEA/ 1997 (Texto para discussão n .480).40p.

OLIVEIRA , Francisco Eduardo Barreto de et. al. A Reforma da Seguridade Social. In: Conj. Social. Brasília: MPAS-ACS, v. 6, nº 1, p.11-32, jan. 1996.

RAMOS, Severino Garcia. A Previdência Privada e a Estabilidade da Economia. In: Conj. Social. Brasília: MPAS - ACS, v. 6, nº 2, p. 35-36, fev. 1995.

SAAD, Teresinha Lorena Polhmann . O Ceticismo com a Previdência Social. In: Conj. Social. Brasília: MPAS - ACS , v. 6, nº 7, p. 23-24, jul.1995.

SÁ, Thomás Tosta de. Previdência e Cidadania. In: Conj. Social . Brasília: MPAS - ACS, v. 7, nº 1 p. 29-30, jan. 1996.

dos SANTOS, Sérgio Cutolo. A racionalização das contribuições sociais. In: Carta do MPS. Brasília, v. 3, nº 12, p. 2, dez.1994.

SANTOS, Narcisa Maria Gonçalves dos. A seguridade Social no Brasil, Uma visão prospectiva ano 2000 . Previdência em Dados. DATAPREV, Rio de Janeiro: v. 9, nº 2, p. 5-29, abr/jun.1994.

SANTOS, Rodolfo Fonseca e ROMERO, Vilson Antônio. A Contribuição Previdenciária e a folha de salários. In: Previdência em dados. DATAPREV, Rio de Janeiro: v. 9, nº 2, p. 31-37, abr/ jun.1994.

STEPHANES, Reinhold. Previdência Social - Um problema Gerencial. Rio de Janeiro: Editora Lidador, 1984. 184p.

_____ A Previdência e a Justiça Social. In: Conj. Social. Brasília: MPAS-ACS, v. 8 , nº1 p. 7-12, jan/fev/mar, 1997.

YOSHIDA, Miyuki Ywana Silva. A Dinâmica dos Fundos de Pensão, crescimento Econômico e Desenvolvimento do Capitalismo de Massa. Salvador: 1995 (Monografia Apresentada na FCE - UFBA).