

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO, CONTABILIDADE E ECONOMIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ECONOMIA DO DESENVOLVIMENTO

Eduardo Klein Fichtner

PREVIDÊNCIA SOCIAL NO BRASIL:
TEORIAS E EVIDÊNCIAS

Porto Alegre
2011

Eduardo Klein Fichtner

PREVIDÊNCIA SOCIAL NO BRASIL:
TEORIAS E EVIDÊNCIAS

Dissertação apresentada como requisito para obtenção do grau de Mestre pelo Programa de Pós-Graduação em Economia do Desenvolvimento da Faculdade de Administração, Contabilidade e Economia da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul.

Orientador: Prof. Dr. Adalmir Antônio Marquetti

Porto Alegre

2011

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

F445p Fichtner, Eduardo Klein
Previdência Social no Brasil: teorias e evidências / Eduardo Klein Fichtner. – Porto Alegre, 2011.
84 f.: gráf. il. tab.

Dissertação (Mestrado em Economia. Área de concentração: Economia do Desenvolvimento) – Faculdade de Administração, Contabilidade e Economia, PUCRS.
Orientador: Dr. Adalmir Antonio Marquetti.

1. Economia. 2. Política Econômica. 3. Previdência Social - Brasil. 4. Previdência Complementar. 5. Administração Financeira. 6. Seguros. I. Marquetti, Adalmir Antonio. II. Título.

CDD 332.6

Bibliotecária Responsável: Elisete Sales de Souza, CRB 10/1441

Eduardo Klein Fichtner

"PREVIDÊNCIA SOCIAL NO BRASIL: TEORIAS E EVIDÊNCIA"

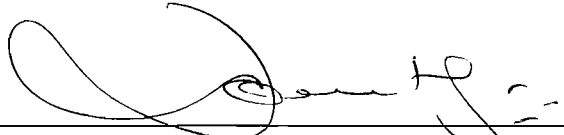
Dissertação apresentada como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em Economia, pelo Mestrado em Economia do Desenvolvimento da Faculdade de Administração, Contabilidade e Economia da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul.

Aprovada em 25 de março de 2011, pela Banca Examinadora.

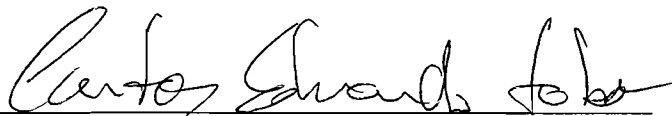
BANCA EXAMINADORA:



Prof. Dr. Adalmir Antonio Marquetti
Presidente da Sessão



Prof. Dr. Paulo de Andrade Jacinto



Prof. Dr. Carlos Eduardo Lobo e Silva



Prof. Dr. Fernando Lara

À Eneida e à Ingrid.

Agradecimentos

Externo meu profundo agradecimento a todas as pessoas e instituições que contribuíram para minha formação no curso de Mestrado em Economia do Desenvolvimento na Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul.

Aos colegas e aos funcionários da PUCRS.

Aos professores do curso de Pós-Graduação em Economia do Desenvolvimento da PUCRS.

Ao Professor Orientador Dr. Adalmir Antônio Marquetti.

Ao Banco do Brasil S/A, pelos incentivos para o curso de Mestrado, ao departamento de gestão de pessoas do Banco do Brasil no Rio Grande do Sul, GEPES RS e seus funcionários, aos funcionários do Banco do Brasil Dario Giovanella e Luis Gilberto Gall e aos colegas de trabalho da agência Estilo Porto Alegre e do Escritório Private RS.

Aos meus pais, Renato e Liane, ao meu irmão, Rafael e à minha filha Ingrid.

À Eneida, minha eterna companheira.

A percepção é forte e a visão é fraca. Em estratégia, é importante ver o que está distante como se estivesse perto e ter distanciamento do que está próximo.

Miyamoto Musashi, Poeta e Pintor japonês (1584? – 1645)

“Não é da benevolência do açougueiro, do cervejeiro ou do padeiro que esperamos nosso jantar, mas da consideração de seu próprio interesse.”

Adam Smith, Economista (1723 – 1790)

RESUMO

A Previdência Social no Brasil encontra-se com grandes desequilíbrios financeiros e atuariais e crescentes déficits orçamentários. A dinâmica demográfica agravará estes desequilíbrios, pois a média de idade do brasileiro avançará gradualmente nas próximas décadas. A separação da gestão financeira, entre o regime financeiro de repartição simples para os benefícios de risco e o regime financeiro de capitalização para os benefícios programados, conforme a natureza do benefício a ser pago, é de fundamental importância para a construção de um plano de previdência equilibrado financeiramente e que proporciona eficiência e eficácia para o contribuinte. Procura-se enfatizar que essa diferenciação induz a um sistema previdenciário equilibrado e justo, que transfere renda ao longo do tempo de forma proporcional às contribuições dos participantes e incentiva a poupança de longo prazo. Assim, cada geração forma a reserva financeira para sua própria aposentadoria e evita-se a transferência de recursos para o gestor previdenciário.

PALAVRAS-CHAVE: Previdência Social. Repartição simples. Capitalização.

ABSTRACT

Social security in Brazil is with great financial and actuarial imbalances and growing budget deficits. The demographic dynamics exacerbate these imbalances, since the average age of the Brazilian population will grow gradually over the coming decades. The separation of financial management between the financial regime of simple sharing for the benefits of risk and the capitalization system for scheduled benefits, according to the nature of the benefit to be paid, is of fundamental importance for building a balanced retirement plan financially and for providing efficiency and effectiveness to the taxpayer. This thesis emphasizes that this differentiation leads to a balanced and fair pension system, which transfers income over time in proportion to the contributions of participants and encourages long term savings.

KEYWORDS: Social Security. Even distribution. Capitalization.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Gráfico 1 - Arrecadação Líquida, Despesa com Benefícios do RGPS e Necessidade de Financiamento em % do PIB

Gráfico 2 - Evolução do PIB Brasileiro 1995 a 2009

Gráfico 3 – Evolução anual da arrecadação líquida e da despesa com benefícios do RGPS

Gráfico 4 – Evolução da quantidade de benefícios emitidos pela Previdência Social

Gráfico 5 – Valor médio real dos benefícios pagos pela Previdência Social (2003 a 2010)

Gráfico 6 – Distribuição de benefícios emitidos, segundo faixas de valores

Gráfico 7 – Quantidade de benefícios concedidos pela Previdência Social (2002 a 2010)

Gráfico 8 – Passivos ocultos da seguridade social em sete países da OCDE 1990

Gráfico 9 – Evolução da população brasileira 1980 a 2050

Gráfico 10 – Evolução da natalidade e da mortalidade no Brasil 1881 a 2005

Gráfico 11 – Esperança de vida ao nascer Brasil e Grandes Regiões 1930 a 2005

Gráfico 12 – Taxas de fecundidade total Brasil e Grandes Regiões 1940 a 2006

Gráfico 13 – Estrutura relativa da população Brasil 1940 a 2050

Gráfico 14 – População de crianças, jovens-adultos e idosos Brasil 1940 a 2050

Gráfico 15 – Proporção de crianças, jovens-adultos e de idosos em relação ao total da população Brasil 1940 a 2050

Gráfico 16 - Evolução da razão de dependência da população total e por grupos de idade específicos e índice de envelhecimento Brasil 1940 a 2050

Gráfico 17 – Gastos com previdência como percentual do PIB Países selecionados

Gráfico 18 – Razão de dependência demográfica: população de 65 anos ou mais em relação à população em idade ativa Países selecionados

Gráfico 19 – Aposentadorias como percentual da renda per capita Países selecionados

Gráfico 20 – Contribuintes como percentual da força de trabalho Países selecionados

Gráfico 21 - Alíquota da contribuição total: empregado e empregador Países selecionados

Gráfico 22 – Idades mínimas exigidas para aposentadorias programadas por gênero Países selecionados

Gráfico 23 – Indicador do gasto previdenciário Países selecionados

LISTA DE QUADROS E TABELAS

Quadro 1 – Benefícios concedidos em dezembro de 2010

Tabela 1 – Taxas de fecundidade total Brasil e Grandes Regiões 1940 a 2006

Tabela 2 – Alíquotas de contribuição para a Previdência Social em %

Tabela 3 – Valores das variáveis utilizadas no cálculo do Ranking

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AEPS	Anuário Estatístico da Previdência Social
BACEN	Banco Central do Brasil
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNPS	Conselho Nacional de Previdência Social
COFINS	Contribuição para o Fundo de Investimento Social
CPF	Cadastro Nacional de Pessoas Físicas
CPMF	Contribuição Provisória sobre Movimentação Financeira
CSs/L	Contribuição Social sobre o Lucro
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
DATAPREV	Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência Social
EC	Emenda Constitucional
EFPC	Entidades Fechadas de Previdência Complementar
EGU	Encargos Gerais da União
EPU	Encargos Previdenciários da União
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
FGV	Fundação Getúlio Vargas
FPAS	Fundo de Previdência e Assistência Social
GFIP	Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social
GPS	Guia da Previdência Social
GRCI	Guia de Recolhimento do Contribuinte Individual
GRPS	Guia de Recolhimento da Previdência Social
IAPC	Instituto de Aposentadorias e Pensões dos Comerciantes
IBGE	Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IGP-DI	Índice Geral de Preços – Disponibilidade Interna
INCC	Índice Nacional de Custo da Construção
INCRA	Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária
INPC	Índice Nacional de Preços ao Consumidor
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
IPA	Índice de Preços por Atacado
IPC	Índice de Preços ao Consumidor
LC	Lei Complementar
LOAS	Lei Orgânica da Assistência Social
LOPS	Lei Orgânica da Previdência Social
MF	Ministério da Fazenda
MP	Medida Provisória
MPAS	Ministério da Previdência e Assistência Social
MPS	Ministério da Previdência Social
MTPS	Ministério do Trabalho e da Previdência Social
NB	Número de Benefício
NIT	Número de Identificação do Trabalhador
PEA	População Economicamente Ativa
PEC	Proposta de Emenda Constitucional

PIB	Produto Interno Bruto
PIS	Programa de Integração Social
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
RGPS	Regime Geral de Previdência Social
RMI	Renda Mensal Inicial
RMV	Renda Mensal Vitalícia
RPPS	Regimes Próprios de Previdência Social
RPS	Regulamento da Previdência Social
RSC	Relação de Salários de Contribuição
SM	Salário Mínimo
SMR	Salário Mínimo de Referência
SPC	Secretaria da Previdência Complementar
SPS	Secretaria de Previdência Social
SRF	Secretaria da Receita Federal
SRP	Secretaria da Receita Previdenciária
SUSEP	Superintendência Nacional de Seguros Privados

SUMÁRIO

1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS	14
1.1 INTRODUÇÃO.....	14
2 A PREVIDÊNCIA SOCIAL NO BRASIL	16
2.1 INTRODUÇÃO.....	16
2.2 O REGIME FINANCEIRO DE REPARTIÇÃO SIMPLES.....	19
2.3 O REGIME FINANCEIRO DE CAPITALIZAÇÃO	19
2.4 HISTÓRICO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL NO BRASIL	21
2.5 A SITUAÇÃO ATUAL.....	25
2.6 BENEFÍCIOS	39
2.7 SEGURADORA VERSUS FUNDO DE PENSÃO.....	42
2.8 CONCLUSÃO.....	43
3 DINÂMICA DEMOGRÁFICA E COMPARATIVO INTERNACIONAL	47
3.1 INTRODUÇÃO.....	47
3.2 A DINÂMICA DEMOGRÁFICA NO BRASIL	48
3.3 COMPARATIVO INTERNACIONAL	55
3.4 METODOLOGIA.....	56
3.5 RESULTADOS	62
3.6 CONCLUSÃO.....	63
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS	66
REFERÊNCIAS	69
GLOSSÁRIO	77

1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

1.1 INTRODUÇÃO

A Previdência Social é uma das principais políticas públicas instituídas no Brasil. A forma como são administrados os seus recursos financeiros repercute em todas as esferas da economia do país.

Nesta dissertação apresenta-se uma hipótese de diferenciação entre os benefícios programados e os benefícios de risco no Regime Geral da Previdência Social, RGPS, administrado pelo Instituto Nacional de Seguro Social, INSS, com a finalidade de adequar a gestão financeira com a natureza do benefício, o que gera maior valor econômico e maior eficiência para o contribuinte da previdência, para a sociedade e para a economia nacional.

As aposentadorias por idade e as aposentadorias por tempo de contribuição possuem uma natureza diferente dos demais benefícios previdenciários. Esta diferenciação é fundamental e visa permitir maior transparência e eficiência econômica, sinalizando para os agentes econômicos a robustez de um sistema previdenciário equilibrado, haja vista a necessidade de gestão financeira adequada.

Os benefícios de aposentadoria por idade e de aposentadoria por tempo de contribuição são benefícios programados, i.e., têm data certa para ocorrer. São benefícios que necessitam da constituição de reservas financeiras contabilizadas para garantir seu pagamento. O regime financeiro de capitalização é o regime mais adequado para os benefícios programados, pois é necessário haver a acumulação de recursos financeiros, e sua correta contabilização e gestão, para a garantia das obrigações previdenciárias futuras.

Por outro lado, o regime financeiro de repartição simples é o regime mais adequado para os benefícios de risco, pois funciona como uma espécie de seguro, i.e., tem a característica do risco em sua natureza.

Essa diferenciação e separação financeira, atuarial e contábil, expõem o passivo oculto que o atual arranjo institucional possui. A forma como a previdência está estruturada não estimula parte da população a contribuir, pois trabalha no setor informal da economia e possui benefícios garantidos, mesmo que mínimos. Em dezembro de

2010, 53 milhões de trabalhadores em idade ativa no Brasil não participavam do sistema de previdência social.

Diga-se que se contabilize em contas individuais o valor correspondente à contribuição previdenciária, e que este valor seja aplicado em títulos públicos de longo prazo. Ora, o valor continuará a ser arrecadado pelo governo, mas este terá a obrigação de cumprir o serviço da dívida, os juros, e o valor principal em seu vencimento. Neste modelo hipotético, o governo é o administrador e garantidor dos recursos e o contribuinte tem a necessária transparência para controlar seu saldo previdenciário. Além disso, este modelo proporciona maior liberdade individual para o contribuinte, pois, conforme seu saldo em conta previdenciária, a partir de certa idade ou do valor de reserva financeira, este pode escolher a melhor época de sua vida para se aposentar, sem que isso provoque desequilíbrios no sistema. Esta liberdade proporciona que indivíduos aposentem-se mais cedo ou mais tarde dependendo exclusivamente de suas escolhas pessoais. Este seria um modelo ideal, com acumulação de reservas financeiras contabilizadas e pagamento de aposentadorias proporcionais às contribuições, dentro de um cálculo atuarial que permite o equilíbrio financeiro do sistema. Atualmente, muitos fundos de pensão adotam esta metodologia de gestão financeira no sistema de capitalização para a formação de poupança individual para a aposentadoria complementar.

Além destas considerações iniciais, que faz uma apresentação do tema a ser estudado, a dissertação está dividida em mais três capítulos.

O segundo capítulo apresenta os conceitos fundamentais da previdência, os diferentes regimes financeiros e a evolução histórica da Previdência Social no Brasil, de seu início aos dias atuais.

O terceiro capítulo aborda a Dinâmica Demográfica e os aspectos populacionais e apresenta um comparativo internacional entre os gastos previdenciários de diversos países, considerando as condições demográficas, sociais e econômicas e apresentando um indicador, com a finalidade de elaborar um ranking para identificar se o país está gastando muito com previdência, dadas as variáveis analisadas.

O quarto capítulo apresenta as considerações finais, e faz a exposição da hipótese de separação da gestão financeira dos benefícios de risco dos benefícios programados, inclusive com proposta de alteração do gestor para maior eficiência e eficácia para o contribuinte.

2 A PREVIDÊNCIA SOCIAL NO BRASIL

2.1 INTRODUÇÃO

A Previdência Social é uma das políticas públicas mais importantes instituídas no Brasil. Ela é administrada pelo Governo Federal, oferecendo uma série extensa de benefícios que amparam pecuniariamente o trabalhador e sua família e os protegem no caso da ocorrência de certos eventos. A Previdência funciona como uma espécie de seguro, que proporciona o pagamento de benefícios aos segurados que atendam aos quesitos de elegibilidade.

A Previdência Social é um patrimônio de todos os brasileiros. É um sistema complexo e abrangente de proteção social com a cobertura significativa de diversos riscos sociais a que estão expostos os trabalhadores.

O conceito de Previdência Social, segundo o Instituto Nacional de Seguridade Social, INSS (2010):

“(...) é um seguro que garante a renda do contribuinte e de sua família, em casos de doença, acidente, gravidez, prisão, morte e velhice. Oferece vários benefícios que juntos garantem tranqüilidade quanto ao presente e em relação ao futuro, assegurando um rendimento seguro. Para ter essa proteção, é necessário se inscrever e contribuir todos os meses.”

O Regime Geral de Previdência Social, RGPS, é o principal regime do sistema previdenciário público brasileiro, sendo contribuintes, no ano de 2009, mais de 41 milhões de pessoas (INSS, 2010). É, portanto, de vital importância para a estabilidade econômica e social do país.

As principais fontes de financiamento de Previdência Social são as contribuições pagas pelos indivíduos cobertos pelo sistema, contribuições pagas pelos empregadores em favor dos empregados cobertos, subsídios e outras receitas de impostos. As contribuições podem ser de valores uniformes ou proporcionais à renda.

Os benefícios do RGPS são administrados financeiramente como um seguro, utilizando o regime financeiro de repartição simples, que tem como objetivo garantir o

pagamento de todos os benefícios que ocorrem no ano com a arrecadação dos recursos para esta finalidade.

Ocorre que nem todos os benefícios possuem em sua natureza a característica de risco, que é condição para ser tratado como uma espécie de seguro. Os benefícios de aposentadoria por idade e aposentadoria por tempo de contribuição não exigem a presença de risco para ocorrerem, i.e., são benefícios programados e somente o transcorrer do tempo e as contribuições efetivas até a condição de elegibilidade são necessários para serem iniciados. Assim sendo, o regime financeiro de capitalização é o regime mais adequado para a administração destes recursos. Esta forma de gestão obriga o administrador a formar reserva financeira suficiente para o pagamento dos benefícios, evitando desequilíbrios econômicos, financeiros e atuariais.

Se o contribuinte da Previdência Social possuir uma reserva financeira em seu nome, uma reserva individual, com a contabilização de todo o valor acumulado de suas contribuições durante todo o período de sua vida profissional, o plano de previdência poderá garantir benefícios proporcionais a este montante, permitindo maior liberdade quanto à data de aposentadoria e pagamento proporcional aos valores contribuídos. A constituição desta reserva matemática, que é o montante calculado destinado ao pagamento dos benefícios, é fundamental para os benefícios programados.

A separação dos benefícios de risco dos benefícios programados proporcionará equilíbrio nos planos da previdência, evitará que o gestor direcione recursos que deveriam ser acumulados como impostos indiretos, que criam um grande passivo previdenciário oculto. Qualquer reforma previdenciária que não observe estas questões, somente irá retirar benefícios dos contribuintes e estimulará a informalidade, com custos crescentes e benefícios mínimos.

Os contribuintes da previdência, atualmente, fazem um seguro de aposentadoria que não possui lastro financeiro adequado às necessidades do fluxo de caixa.

Segundo o INSS, os contribuintes dividem-se entre segurados obrigatórios e segurados facultativos:

“Contribuem para o Regime Geral da Previdência Social – RGPS a empresa e a entidade a ela equiparada, o empregador doméstico e o trabalhador. São segurados obrigatórios as seguintes pessoas físicas: empregado, empregado doméstico, contribuinte individual, trabalhador avulso e segurado especial. Existem, ainda, os que se filiam à Previdência Social por vontade própria, os segurados facultativos. A cada tipo de contribuinte é definida uma forma específica de contribuição.

A seguir, são conceituados os principais contribuintes da Previdência Social:

Empresa – empresário ou sociedade que assume o risco de atividade econômica urbana ou rural, com fins lucrativos ou não, bem como os órgãos e entidades da administração pública direta, indireta e fundacional. Equipara-se a empresa, para fins previdenciários, o contribuinte individual em relação ao segurado que lhe presta serviço, bem como a cooperativa, a associação ou a entidade de qualquer natureza ou finalidade, a missão diplomática e a repartição consular de carreiras estrangeiras.

Empregador Doméstico – pessoa ou família que admite a seu serviço, sem finalidade lucrativa, o empregado doméstico.

Trabalhador – pessoa que presta serviço com ou sem vínculo empregatício a empresa; aquele que exerce por conta própria atividade econômica remunerada.”

(INSS, 2011)

Os benefícios previdenciários consistem em prestações pecuniárias que são pagas pela Previdência Social aos segurados ou para seus dependentes, como forma de atender a cobertura de eventos de doença, invalidez, morte e idade avançada, maternidade, salário-família, auxílio-reclusão para dependentes de segurados de baixa renda e pensão por morte do segurado, homem ou mulher, ao cônjuge ou companheiro e dependentes (INSS, 2008).

Observando sob esta ótica de seguro, pode-se afirmar que a Previdência Social é muito eficiente para seu gestor, pois arrecada um alto valor de prêmio e paga um benefício mínimo. Mas essa não é sua finalidade, não é esse o objetivo da instituição, pois toda esta eficiência é apropriada pelo governo, como se fosse um imposto indireto, um imposto implícito.

Existem diversos regimes financeiros que são utilizados para administrar planos de seguros ou planos de previdência. Normalmente os regimes dividem-se em repartição e capitalização. O regime de repartição divide-se em repartição simples e repartição de capitais de cobertura. Existem também outras formas de gestão financeira que são utilizadas conforme o objetivo a ser alcançado e conforme a situação da população em relação à idade de entrada, idade de saída, tempo de contribuição e outros pressupostos econômicos e demográficos.

2.2 O REGIME FINANCEIRO DE REPARTIÇÃO SIMPLES

O regime financeiro de repartição simples ou *Pay as You Go*, conhecido na literatura pelo acrônimo *PAYG*, é a forma de gestão em que as contribuições dos participantes do plano de previdência, em determinado período, devem ser suficientes para o pagamento de todos os benefícios desse período. Este é o regime financeiro utilizado atualmente na Previdência Social, no RGPS.

Todos os recursos arrecadados em um exercício são utilizados para o pagamento de benefícios durante o mesmo exercício, sendo constituído por transferências intrageracionais e intergeracionais. Conforme a dinâmica demográfica existe excedente ou superávit anual.

O regime financeiro funciona como uma espécie de seguro, com os contribuintes pagando um prêmio e com a seguradora indenizando os eventos que ocorrerem.

Normalmente, esse regime financeiro é utilizado em estruturas técnicas que tenham como objetivo efetuar a minimização de riscos, como os pecúlios por morte ou por invalidez, assim como nos seguros de residências ou seguros de automóveis.

Existe a ocorrência de subsídios cruzados sistemáticos, com solidariedade intergeracional e intrageracional, com a geração atual financiando a aposentadoria das gerações anteriores.

O sistema de repartição é um compromisso com os contribuintes e com os atuais aposentados e equivale a uma dívida pública implícita.

2.3 O REGIME FINANCEIRO DE CAPITALIZAÇÃO

O regime financeiro de capitalização ou Método do Prêmio Médio Geral, conhecido na literatura como *General Average Premium*, *GAP*, é a forma de gestão em que as contribuições do participante do plano de previdência são depositadas e contabilizadas individualmente, sendo formada uma reserva financeira que irá proporcionar como benefício uma renda referenciada no montante capitalizado. Este regime financeiro é utilizado atualmente na gestão de recursos de planos de previdência privada e demais planos de previdência complementar. As contribuições que são depositadas formam um fundo individual que é capitalizado para a constituição de

reservas para a cobertura de despesas com benefícios futuros, com direta vinculação entre a contribuição e o benefício.

O regime financeiro funciona como uma espécie de fundo de pensão ou gestora de fundo de investimento, em que os valores depositados são individuais e vinculados ao contribuinte, e recebem constantemente parcelas de juros como remuneração do capital acumulado. Não existem subsídios cruzados e não há solidariedade intergeracional e intrageracional. Os beneficiários recebem exatamente o montante que pagaram acrescidos de rendimentos e descontadas as taxas de administração.

2.4 HISTÓRICO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL NO BRASIL

No Brasil, o primeiro sistema que se aproxima da previdência foi o criado em 1543 por Brás Cubas, um fundo de pensão para amparar os funcionários da Santa Casa de Misericórdia de Santos. Em 1795 foi organizado o Montepio dos Oficiais da Marinha da Corte e em 1821 por decreto da Corte Portuguesa foi concedido o direito à aposentadoria aos professores e mestres régios com 30 anos de serviço. Em 1835 foi criado o Montepio Obrigatório dos Empregados do Ministério da Economia, o MONGERAL.

Segundo o INSS (2008), o Decreto nº 9912-A de 26 de março de 1888 regulou o direito de aposentar para os empregados dos Correios. Os funcionários precisavam de 30 anos de efetivo serviço e idade mínima de 60 anos para usufruir da aposentadoria.

Desde então muitas Caixas de Socorros, Fundos de Pensões e Montepios foram criados com o objetivo de amparar financeiramente os trabalhadores que cumpriam os critérios de aposentadoria. Como por exemplo, em 1888 a Caixa de Socorros das Estradas de Ferro do Império, em 1889 o Fundo de Pensões do Pessoal de Imprensa Nacional, em 1890 o Montepio Obrigatório dos Empregados do Ministério da Fazenda, em 1911 a Caixa de Pensões dos Operários da Casa da Moeda, em 1912 a Caixa de Pensões e Empréstimos das Capatazias da Alfândega do Rio de Janeiro.

A edição do Decreto nº 4682, em 24 de janeiro de 1923, conhecido como “Lei Elói Chaves”, marca o início da Previdência Social como política pública de caráter permanente, com um sistema de filiação obrigatório, com o objetivo de enfrentar as situações de risco social advindos da ocorrência de enfermidades, velhice ou óbito dos participantes. Elói Chaves foi o deputado federal eleito pelo Estado de São Paulo, ligado à classe ferroviária, autor do projeto.

O sistema iniciou na forma de caixas de aposentadoria e pensões, ligadas a empresas, evoluindo, a partir da era Vargas, para um sistema Universal com a implantação dos institutos de aposentadoria e pensões.

As primeiras crises na previdência datam desta época de Getúlio Vargas, na década de 1930, quando o pagamento de todas as aposentadorias foi suspenso visando uma reestruturação no setor, pois o déficit previdenciário havia chegado a um nível inaceitável.

Segundo Oliveira, Beltrão e David (1999):

“(...) A Previdência Social, desde a década de 30 foi alvo de constante manipulação política essencialmente no que se refere à utilização dos institutos como instrumento de captação de poupança forçada para a realização de investimentos em setores da economia considerados estratégicos pelo governo, que visava promover o processo de industrialização do país e maximizar seu apoio político (por exemplo, a construção de Brasília, o financiamento da Companhia Vale do Rio Doce, da Companhia Siderúrgica Nacional etc.).”

Com a contribuição tripartite, conforme a Lei nº 159 de 30/12/1935, Estado, empregados e empregadores deveriam contribuir proporcionalmente para a previdência. O que se observou foi um débito crônico por parte do Estado, tornando o sistema inviável sob a ótica financeira. Com a falta de contribuição da União e a inadimplência por parte de muitas empresas, o sistema de capitalização tornava-se inviável, pois todo o custo acabava recaindo sobre os trabalhadores. Além de não contribuir, o governo direcionava os recursos financeiros para investimentos de seu interesse político, prejudicando a rentabilidade dos investimentos. Destaca-se a construção de casas populares para os associados e o investimento em empresas governamentais.

Em meados dos anos 50 houve a substituição na prática do sistema de capitalização pelo sistema de repartição simples, pois os técnicos da época afirmavam que “leigos” não compreendiam as funções dos Institutos de Aposentadoria e Pensões.

Fica evidente que a principal questão não é de natureza técnica e científica. A principal questão é de natureza política, e este fato deve ser destacado.

Em 26 de agosto de 1960, a Lei 3807, conhecida como Lei Orgânica da Previdência Social, LOPS, instituiu planos de benefícios e de custeio únicos para os trabalhadores não submetidos a regimes próprios de previdência, obrigando a filiação por exercerem atividade remunerada.

O Instituto Nacional de Previdência Social, INPS, em 1966, unificou os institutos de previdência e, a partir desta data, novas categorias profissionais foram incluídas, como o trabalhador rural em 1969, o empregado doméstico em 1972, o jogador de futebol profissional em 1973, o trabalhador temporário em 1974, entre outras categorias.

Novos benefícios também foram instituídos, como o salário-maternidade.

Em 1971 foi criada a Empresa de Processamento de Dados da Previdência Social, a DATAPREV, e em 1974 foi instituído o Ministério da Previdência e Assistência Social.

Em 1º de setembro de 1977, a Lei nº 6439 instituiu o Sistema Nacional de Previdência e Assistência Social, o SINPAS, que criou o Instituto Nacional de Assistência Médica e Previdência Social, INAMPS, o Instituto de Administração Financeira da Previdência Social, IAPAS e o Instituto Nacional de Previdência Social, o INPS.

Este novo modelo de organização aproxima-se da fórmula de seguridade social que seria criado na Constituição Federal de 1988, integrando em um mesmo sistema as funções de saúde, previdência e assistência social.

Em 1988, a Constituição Federal institui o sistema de seguridade social, sendo a regulamentação geral ocorrida em 24 de julho de 1991, com a aprovação da Lei nº 8212 que trata da organização da seguridade social e elaboração do plano de custeio e a Lei nº 8213 que regulamenta os planos de benefícios da previdência social.

A Emenda Constitucional nº 20 de 1998 implementou significativas alterações na previdência social:

1. critérios que observem o equilíbrio financeiro e atuarial do sistema de previdência;
2. auxílio-reclusão apenas para a população de baixa renda;
3. proibição de filiação ao regime geral de previdência de pessoa participante do regime próprio de previdência e
4. exclusão da autorização para o regime geral instituir previdência complementar.

Em 26 de novembro de 1999, a Lei nº 9876 instituiu o fator previdenciário, que introduz aspectos sócio-demográficos no cálculo da aposentadoria por idade e por tempo de contribuição. Ele considera, além do tempo de contribuição, a expectativa de sobrevida e a idade do beneficiário no momento da aposentadoria.

O governo tem promovido frequentes modificações no sistema previdenciário com o objetivo de alcançar um equilíbrio financeiro e atuarial. As modificações são feitas adequando-se os benefícios às suas específicas finalidades ou compatibilizam o benefício com sua base de financiamento.

A criação do fator previdenciário é um exemplo destas modificações, pois insere em um sistema de repartição simples os conceitos de um sistema de capitalização, incidindo elementos como a expectativa de sobrevida e a idade do beneficiário no cálculo da aposentadoria por idade ou por tempo de contribuição.

O fator previdenciário reduz consideravelmente o valor do benefício de aposentadoria por idade ou por tempo de contribuição.

Segundo o INSS (2011), o fator previdenciário:

“É aplicado para cálculo das aposentadorias por tempo de contribuição e por idade, sendo opcional no segundo caso. Criado com o objetivo de equiparar a contribuição do segurado ao valor do benefício baseia-se em quatro elementos: alíquota de contribuição, idade do trabalhador, tempo de contribuição à Previdência Social e expectativa de sobrevida do segurado (conforme tabela do IBGE).”

Percebe-se que o fator previdenciário incide justamente sobre os benefícios definidos, que necessitam de um sistema de capitalização para acumularem recursos financeiros suficientes para seu pagamento. Com a dinâmica demográfica, novas reformas no sistema previdenciário serão necessárias, reduzindo-se benefícios do contribuinte da Previdência Social.

O fator previdenciário possui a seguinte fórmula:

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

f = fator previdenciário

Tc = tempo de contribuição do trabalhador

a = alíquota de contribuição (0,31)

Es = expectativa de sobrevida do trabalhador na data da aposentadoria

Id = idade do trabalhador na data da aposentadoria

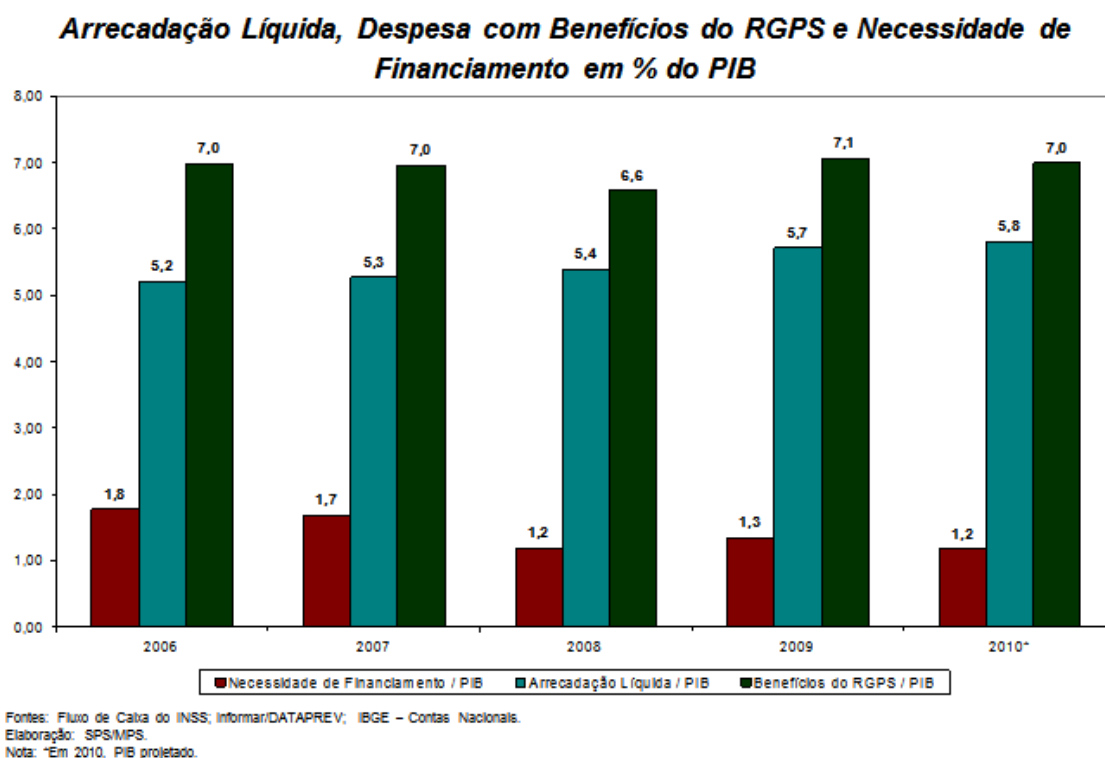
Demonstra-se que com este tipo de medida, que diminui benefícios do trabalhador, tem-se a necessidade de um novo olhar sobre a natureza dos benefícios e sua forma de administração financeira, diferenciando-se os benefícios de risco dos benefícios programados, para proporcionar um sistema de previdência eficiente e eficaz para o contribuinte.

2.5 A SITUAÇÃO ATUAL

A Previdência Social atualmente apresenta déficits anuais crescentes. Com o envelhecimento da população e a dinâmica demográfica este déficit tende a aumentar substancialmente.

Pode-se verificar que as últimas reformas previdenciárias, que diminuíram benefícios dos contribuintes, assim como o maior crescimento econômico brasileiro nos últimos anos e a crescente formalização do mercado de trabalho, proporcionaram certo equilíbrio das despesas em relação ao PIB:

Gráfico 1



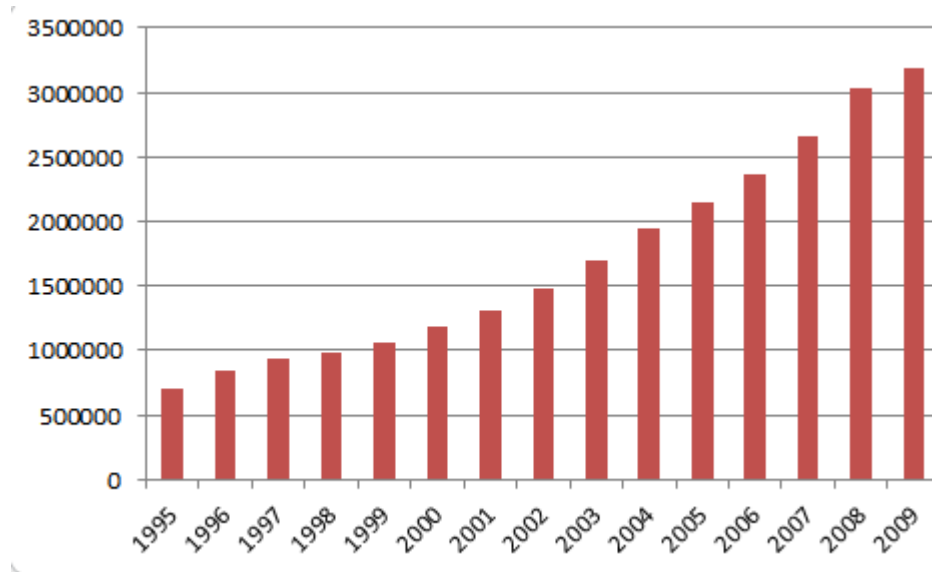
Pode-se verificar a diminuição na Necessidade de financiamento em relação ao PIB, assim como o equilíbrio da Despesa com Benefícios em relação ao PIB e o aumento da Arrecadação Líquida em relação ao PIB. O forte crescimento do PIB brasileiro nos últimos anos, assim como a diminuição dos benefícios para os contribuintes vêm proporcionando certo equilíbrio nas contas previdenciárias, apesar do crescente déficit nominal e do grande impacto nas contas públicas. A Dinâmica

Demográfica agravará o equilíbrio financeiro da Previdência Social nas próximas décadas se forem mantidas as regras atuais.

O gráfico abaixo apresenta a evolução do Produto Interno Bruto no Brasil de 1995 a 2009 e demonstra o crescimento da economia brasileira.

Gráfico 2

Evolução do PIB Brasileiro 1995 a 2009 em milhões de R\$



Fonte: IBGE, 2011

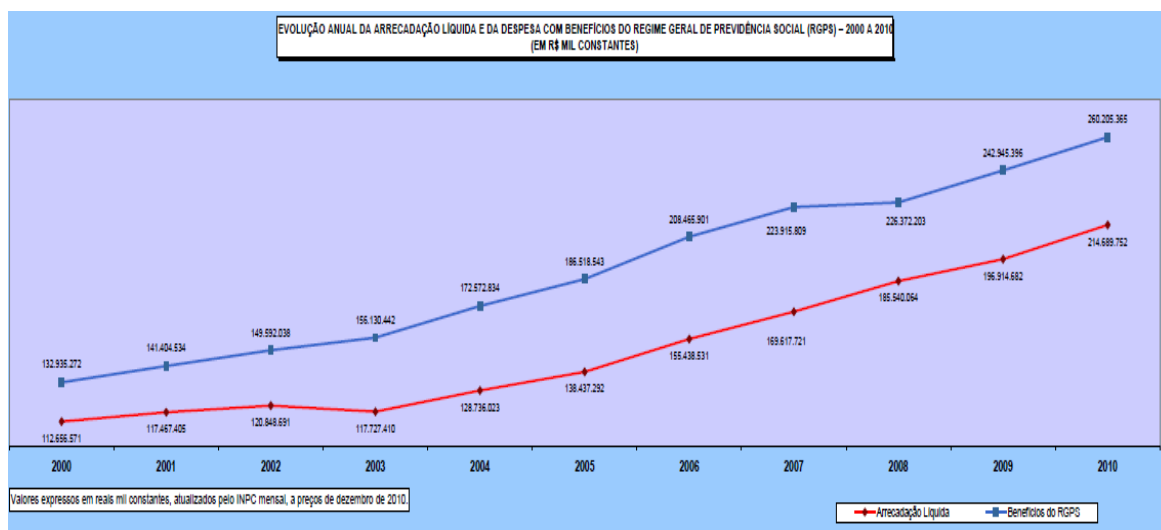
O crescimento da economia foi acompanhado da formalização do mercado de trabalho com crescente incremento das receitas das contribuições previdenciárias. A receita da Previdência Social vem aumentando de forma significativa mas ainda é insuficiente para a cobertura do constante déficit, que agravou-se em 2003 e desde então vem mantendo-se relativamente constante.

Observa-se o grande avanço nas despesas com benefícios e o contínuo déficit nas contas da previdência. O gráfico abaixo apresenta a evolução anual da arrecadação líquida e da despesa com benefícios do RGPS.

O déficit evolui de cerca de 20 bilhões de reais em 2000 para cerca de 46 bilhões de reais em 2010, demonstrando o crescente déficit nominal.

Gráfico 3

Evolução anual da arrecadação líquida e da despesa com benefícios do RGPS



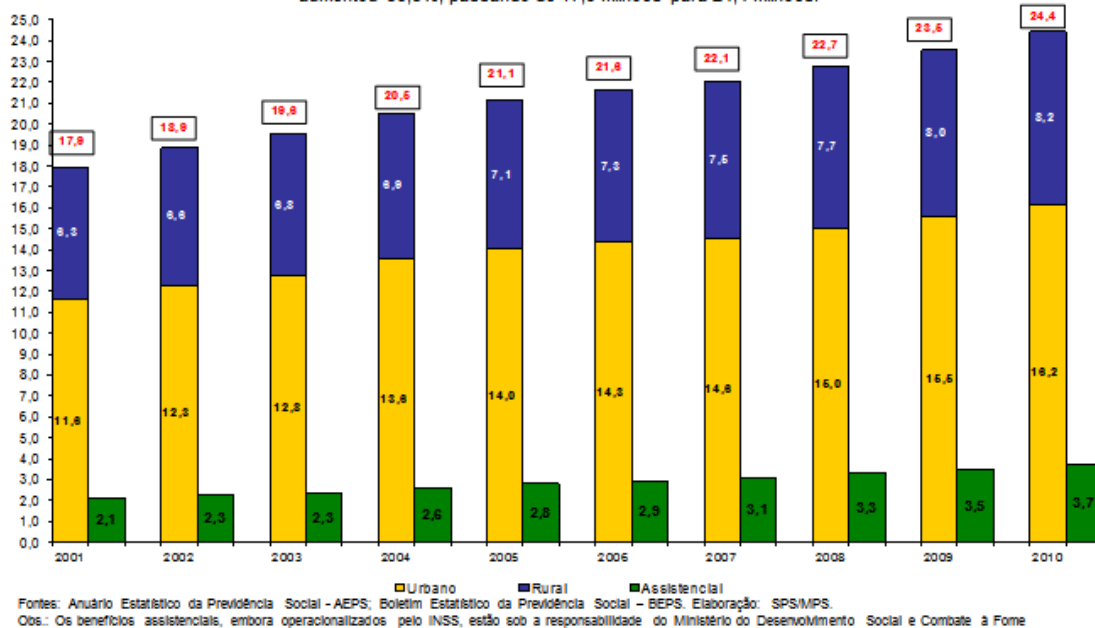
Fonte: INSS, 2010.

O número de benefícios emitidos pelo INSS está aumentando consideravelmente, alcançando um percentual de 36,3% nos últimos 10 anos. O gráfico abaixo apresenta os benefícios divididos em Benefícios Urbanos na cor amarela, Benefícios Rurais na cor azul e Benefícios Assistenciais na cor verde.

Gráfico 4

Evolução da Quantidade de Benefícios Emitidos pela Previdência Social Em milhões de benefícios - 2001 a 2009 (dezembro), 2010 (Dezembro)

Entre dezembro de 2001 e Dezembro de 2010, a quantidade de benefícios previdenciários e acidentários emitidos pela Previdência aumentou 36,3%, passando de 17,9 milhões para 24,4 milhões.

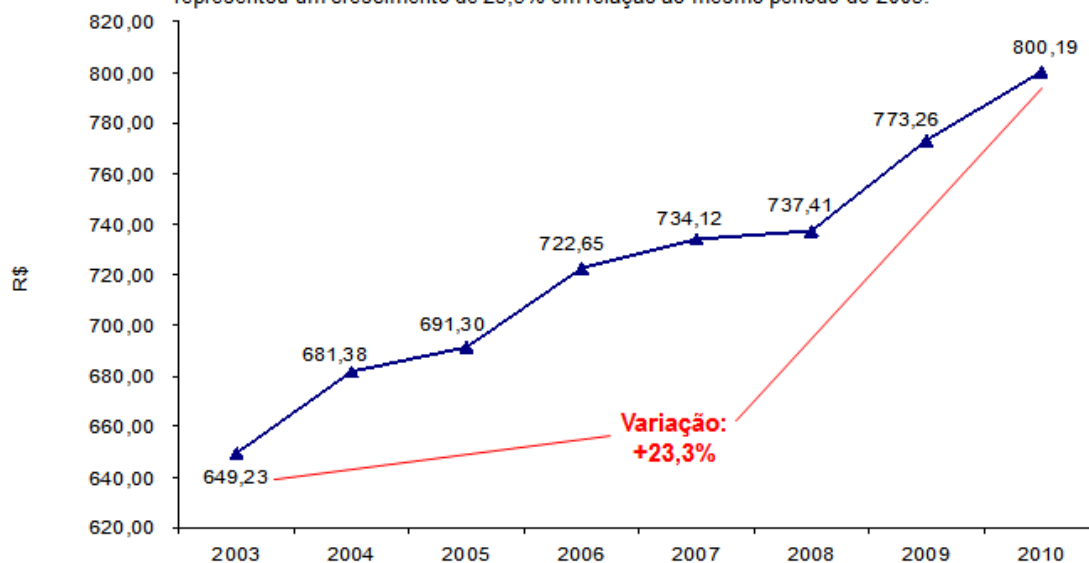


O valor médio dos benefícios também aumentou, levando em conta os aumentos reais do salário mínimo acima da inflação. De 2003 a 2010 houve um aumento de mais de 23% no valor médio dos benefícios, passando de R\$ 649,23 em 2003 para R\$ 800,19 em 2010.

Gráfico 5

Valor Médio Real dos Benefícios Pagos pela Previdência Social (2003 a 2010) Média de Janeiro a Dezembro – Em R\$ de Dezembro/2010 (INPC)

O valor médio real dos benefícios da Previdência Social atingiu R\$ 800,19 de janeiro a dezembro de 2010, o que representou um crescimento de 23,3% em relação ao mesmo período de 2003.

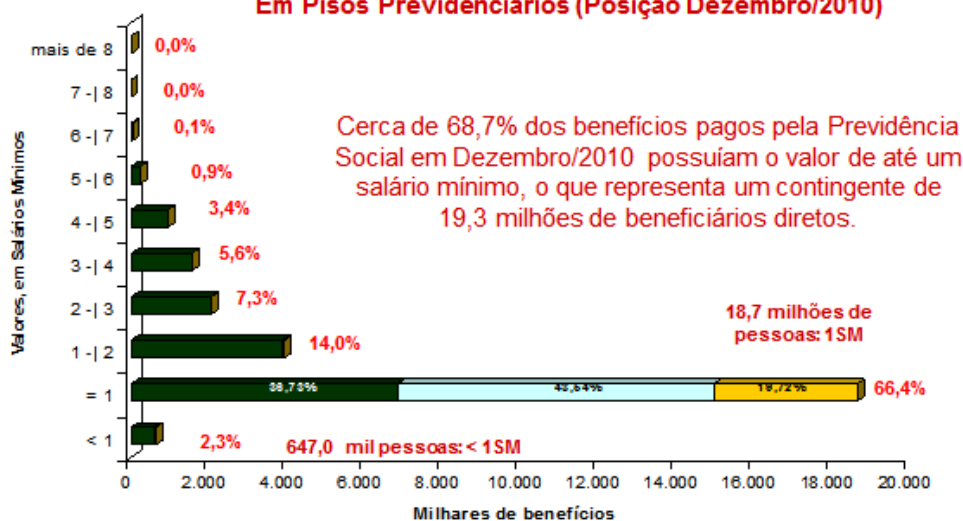


Fontes: Anuário Estatístico da Previdência Social - AEPS; Boletim Estatístico da Previdência Social - BEPS.
Elaboração: SPS/IMPS.
Obs.: Inclui apenas os benefícios previdenciários e acidentários

Conforme dados apresentados pelo INSS (2010), 66,4% dos benefícios do INSS são de valor até um salário mínimo e 80,4% dos benefícios são de valores até dois salários mínimos, evidenciando a tendência que os benefícios estão sendo direcionados no futuro, um benefício mínimo e único.

Gráfico 6

**Distribuição de Benefícios Emitidos, segundo faixas de Valores
Em Pisos Previdenciários (Posição Dezembro/2010)**



Fontes: DATAPREV, SUB. SÍNTESE. Elaboração: SPSIMPS.
Obs.: A existência de benefícios com valores inferiores ao salário mínimo deve-se ao desmembramento de pensões e ao pagamento de benefícios como o salário-família, o auxílio suplementar, o auxílio acidente e o abono de permanência.

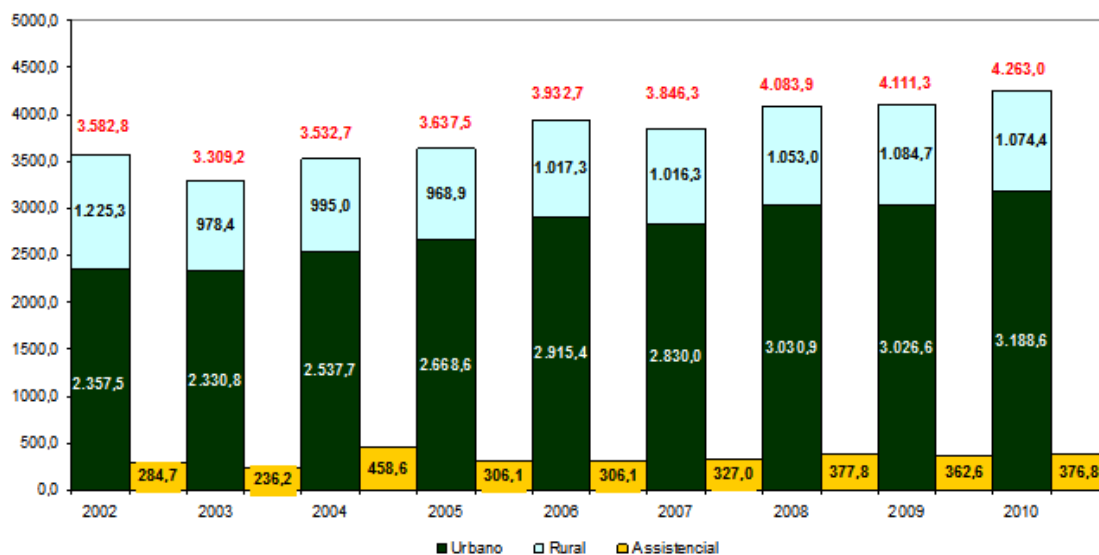
O crescimento do número de benefícios concedidos acompanha o processo de transição demográfica que o Brasil vem atravessando: passar de um país com a maioria da população jovem para um país com a maioria da população com idade avançada.

A Dinâmica Demográfica nas próximas décadas, com o país apresentando uma idade média populacional mais elevada, forçará o governo a buscar soluções definitivas de equilíbrio financeiro e atuarial para a Previdência Social, sob pena de todo o sistema entrar em colapso. Como afirmado anteriormente, os benefícios programados necessitam da constituição de reserva financeira adequados para garantir o pagamento de benefícios no futuro. Infelizmente algumas das soluções propostas são justamente diminuir benefícios: redução do valor das aposentadorias, aumento da idade mínima, aumento do tempo de contribuição, aumento das alíquotas. Percebe-se que a tendência da Previdência Social é de aproximar-se de um programa de renda mínima.

O gráfico abaixo apresenta o crescimento do número de aposentadorias no Brasil, dividido em aposentadorias do setor urbano em verde, o setor rural em azul e os benefícios assistenciais em amarelo.

Gráfico 7

**Quantidade de Benefícios Concedidos pela Previdência Social (2002 a 2010)
Acumulado de Janeiro a Dezembro de cada ano (Em milhares de benefícios)**



Fontes: Anuário Estatístico da Previdência Social - AEPS; Boletim Estatístico da Previdência Social - BEPS.
Elaboração: SPS/IMPS.

O Regime Geral de Previdência Social, RGPS, como política de proteção previdenciária, possui caráter contributivo, e é organizado sob o regime financeiro de repartição simples, sendo as contribuições dos trabalhadores da ativa que custeiam os benefícios pagos aos trabalhadores inativos e demais benefícios do sistema.

A principal fonte de custeio são as contribuições sociais incidentes sobre a remuneração para aos trabalhadores em atividade, grosso modo, no Brasil, 31% do salário do trabalhador, divididos da seguinte forma: 11% pagos pelo trabalhador e 20% pagos pelo empregador.

As folhas de pagamento das empresas são tributadas também por contribuições sociais arrecadadas pelo INSS em benefício de terceiros, como o salário-educação, o INCRA, o sistema "S" que compreende SENAR, SENAC, SESC, SESCOOP, SENAI, SESI, SEST, SEBRAE e SENAT. Estas contribuições arrecadam cerca de dois terços da receita total do INSS. Outra parcela é arrecadada de contribuições sobre a receita bruta

de produtores rurais e agroindustriais e de pequenos contribuintes que têm tributação reduzida, SIMPLES. A principal fonte de custeio que é repassada do Tesouro Nacional para a Previdência é a COFINS. Todas as fontes de custeio acima são tributos cumulativos que incidem em cascata sobre o faturamento ou a receita

A Previdência Social brasileira paga mensalmente 28,1 milhões de benefícios pelo Regime Geral de Previdência Social (Dataprev, 2010). Participam do sistema, como contribuintes do RGPS, mais de 41 milhões de pessoas e como contribuintes de outros sistemas de previdência, como servidores públicos, estatutários e militares, 8,4 milhões de pessoas (Dataprev, 2010).

A população brasileira encerrou o ano de 2010 com cerca de 192 milhões de habitantes. Destas, 161 milhões viviam em áreas urbanas e 31 milhões viviam em áreas rurais. A população economicamente ativa somava 101 milhões de pessoas, sendo 92,7 milhões ocupados e 8,4 milhões desocupadas (IBGE/PNAD, 2009). Da população economicamente ativa ocupada, mais de 53 milhões de pessoas não possuem qualquer tipo de cobertura do seguro social e previdenciária (IBGE/PNAD, 2010). Apesar de atender a milhões de pessoas e ter a maior cobertura entre os países do continente Sul Americano, cerca de 53% da população economicamente ativa não contribui diretamente para o sistema previdenciário, mas poderá no futuro usufruir de benefícios, mesmo que mínimos.

A Previdência Social brasileira apresenta três grandes regimes: o Regime Geral de Previdência Social, RGPS, que é administrado pelo Instituto Nacional de Previdência Social, os Regimes Próprios dos Servidores Públicos e Militares, RPPS e a Previdência Complementar, PC.

De forma resumida, a estrutura dos sistemas de benefícios apresenta os seguintes arranjos (INSS, 2008):

O Regime Geral de Previdência Social, RGPS, é gerido pelo INSS, tem caráter compulsório e é destinado a atender ao setor privado. Tanto os empregadores, os empregados assalariados, os empregados domésticos, os trabalhadores autônomos e os trabalhadores rurais são contribuintes do sistema. As aposentadorias na área urbana são concedidas aos homens aos 65 anos de idade e às mulheres aos 60 anos de idade. Na área rural, a aposentadoria por idade é concedida aos homens aos 60 anos de idade e às mulheres aos 55 anos de idade. A aposentadoria por tempo de contribuição ocorre com 35 anos para os homens e com 30 anos para as mulheres. O gerenciamento do sistema é público e o regime financeiro é de repartição simples.

O Regime de Previdência dos Servidores Públicos, RPPS, é compulsório, possui teto e subtetos definidos pela emenda constitucional número 41/2003. Não fazem parte deste grupo os empregados de empresas públicas, os agentes políticos, os servidores temporários e os detentores de cargos de confiança, estes todos filiados ao RGPS. A aposentadoria compulsória é concedida aos 70 anos para homens e mulheres e a aposentadoria por tempo de contribuição ocorre aos 35 anos para homens e 30 anos para as mulheres. Os servidores públicos que ingressaram no sistema após dezembro de 1998 estão sujeitos à idade mínima para aposentadoria aos 60 anos para homens e aos 55 anos para as mulheres. O gerenciamento do sistema é público e o regime financeiro é de repartição simples.

A previdência Complementar, PC, é voluntária e a sua administração é efetuada por entidades privadas, possuindo arranjos variados. O destaque é para os fundos patrocinados por empregados e a previdência complementar associativa, constituindo-se em um complemento ao benefício de aposentadoria do RGPS. O regime financeiro é o de capitalização.

Neste trabalho estuda-se o RGPS que é gerido pelo INSS e a hipótese de separação financeira e atuarial dos benefícios programados dos benefícios de risco como forma de aumentar a eficiência e a eficácia da previdência para o contribuinte.

Existem três grandes grupos de espécies de benefícios no Regime Geral da Previdência Social: Benefícios do RGPS, Benefícios Assistenciais e Encargos Previdenciários da União. No grupo de Benefícios do RGPS, temos os benefícios Previdenciários e os benefícios Acidentários. Nos benefícios Previdenciários temos as Aposentadorias, as Pensões, os Auxílios, o Salário Maternidade e Outros. As Aposentadorias são subdivididas por Idade, por Invalidez e por Tempo de Contribuição.

QUADRO 1

Benefícios concedidos em dezembro de 2010

GRUPOS DE ESPÉCIES	QUANTIDADE						
	Total	% do total	% do grupo	% do sub-grupo	Variação em relação ao mês anterior (em %)	Clientela	
						Urbana	Rural
TOTAL	389.597	100,00			-2,35	301.729	87.868
BENEFÍCIOS DO RGPS	360.454	92,52	100,00		-2,32	272.586	87.868
Previdenciários	330.876	84,93	91,79	100,00	-2,07	244.981	85.895
Aposentadorias	85.747	22,01	23,79	25,92	0,02	55.469	30.278
Idade	46.712	11,99	12,96	14,12	-0,82	18.336	28.376
Invalidez	14.752	3,79	4,09	4,46	0,09	12.981	1.771
Tempo de Contribuição	24.283	6,23	6,74	7,34	1,64	24.152	131
Pensões por Morte	32.125	8,25	8,91	9,71	2,74	21.302	10.823
Auxílios	167.178	42,91	46,38	50,53	-4,75	149.070	18.108
Doença	165.166	42,39	45,82	49,92	-4,77	147.289	17.877
Acidente	444	0,11	0,12	0,13	-6,33	336	108
Reclusão	1.568	0,40	0,44	0,47	-1,82	1.445	123
Salário-Maternidade	45.826	11,76	12,71	13,85	1,05	19.140	26.686
Abono de Permanência em Serviço 20%	-	-	-	-	-100,00	-	-
Acidentários	29.578	7,59	8,21	100,00	-5,02	27.605	1.973
Aposentadorias por Invalidez	874	0,22	0,24	2,95	-0,46	795	79
Pensão por Morte	70	0,02	0,02	0,24	34,62	69	1
Auxílio-Doença	27.582	7,08	7,65	93,25	-5,61	25.745	1.837
Auxílio-Acidente	1.043	0,27	0,29	3,53	6,86	987	56
Auxílio-Suplementar	9	0,00	0,00	0,03	-35,71	9	-
BENEFÍCIOS ASSISTENCIAIS	28.949	7,43	100,00		-2,75	28.949	-
Amparos Assistenciais (LOAS)	28.922	7,42	99,91	100,00	-2,73	28.922	-
Idoso	13.187	3,38	45,55	45,60	-0,02	13.187	-
Portador de Deficiência	15.735	4,04	54,35	54,40	-4,89	15.735	-
Pensões Mensais Vitalícias	27	0,01	0,09	-	-20,59	27	-
Rendas Mensais Vitalícias	-	-	-	-	-	-	-
Idade	-	-	-	-	-	-	-
Invalidez	-	-	-	-	-	-	-
ENCARGOS PREVIDENCIÁRIOS DA UNIÃO (EPU) ⁽¹⁾	194	0,05			2,11	194	-

FONTES: DATAPREV, SUB, SÍNTESE.

As aposentadorias por Idade e por Tempo de Contribuição, não deveriam ser tratadas como benefícios de risco, pois são benefícios que tem data certa para ocorrer e não possuem risco em sua natureza. Desta forma, a hipótese defendida é que o regime financeiro mais adequado para estas coberturas previdenciárias é o de capitalização e não o de repartição simples.

As aposentadorias por idade e por tempo de contribuição, por serem benefícios programados, que têm data certa para ocorrer, necessitam da constituição de reservas financeiras que suportem, financeira e atuarialmente, o pagamento das prestações aos aposentados sem a redução de direitos e sem provocar desequilíbrios econômicos no sistema previdenciário e no orçamento do governo.

As aposentadorias por idade e por tempo de contribuição representam parcela significativa na quantidade e no valor total dos benefícios concedidos pela Previdência

Social no Brasil, no Regime Geral de Previdência Social (RGPS). O RGPS utiliza para todos os benefícios, inclusive para os de aposentadoria por idade e por aposentadoria por tempo de contribuição, o regime financeiro de repartição simples. Este regime financeiro evoca a ideia de seguro, e trata a totalidade dos benefícios como se eles fossem benefícios de risco, gerando, ao longo do tempo, desequilíbrios financeiros, que forçam alterações nas regras de elegibilidade e de cálculo de pagamento de benefícios, diminuindo direitos, que geram maiores distorções econômicas. Por exemplo, a necessidade do contribuinte continuar trabalhando mesmo estando aposentado, pela redução da renda.

A incorporação dos recursos financeiros pelo governo, como um imposto implícito, gerando um grande passivo previdenciário oculto, destinando os recursos a outros interesses, como a construção de Brasília, a capitalização de empresas públicas, etc., geraram a apropriação dos recursos dos trabalhadores, os recursos financeiros de suas aposentadorias, como se fossem tributos, um imposto implícito.

Com isso, reduzem-se os valores de benefícios a que os trabalhadores têm direito, gerando distorções graves na economia:

- déficit nas contas públicas;
- aumento de carga tributária;
- desincentivo à contribuição dos trabalhadores autônomos pela falta de garantia de recebimento de benefícios;
- indução a um benefício único e mínimo para todos os trabalhadores;
- informalização do mercado de trabalho, etc.

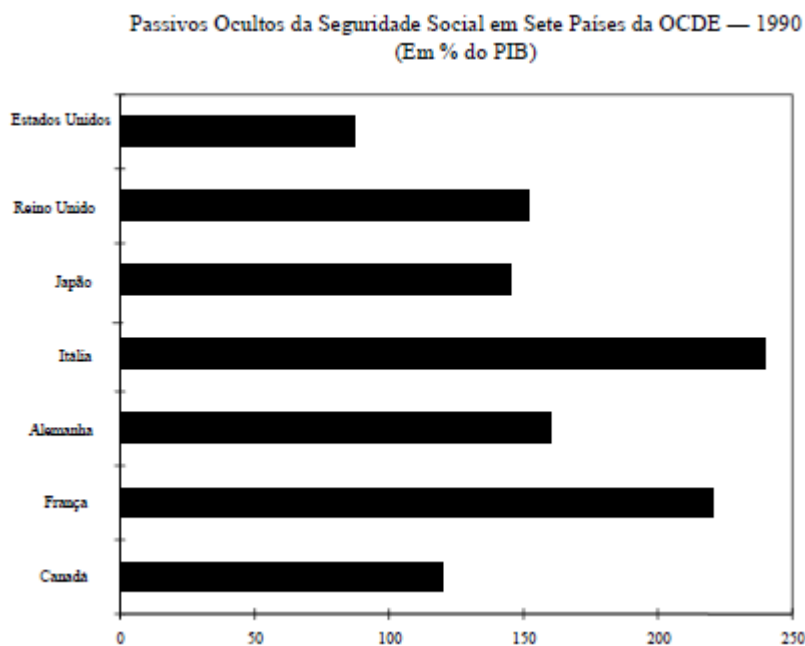
Os benefícios de aposentadoria por tempo de contribuição e de aposentadoria por idade não são benefícios de risco, são benefícios programados, i.e., têm data certa para ocorrer. A utilização do regime financeiro de repartição simples para estes benefícios, que vai ocorrer em tempo certo, pode provocar várias distorções no mercado, como por exemplo:

- direcionamento dos recursos financeiros para o governo, como se fossem impostos, criando um grande passivo previdenciário oculto;
- indução para o pagamento de benefícios de aposentadoria de baixo valor e diminuição contínua do valor médio dos benefícios;

- indução ao aumento contínuo do valor das contribuições;
- indução para a informalização do mercado de trabalho, em razão dos altos custos;
- com a informalização do mercado de trabalho, existe distorção na formação de preços de produtos e serviços e menor arrecadação de impostos;
- O mercado formal paga maiores impostos;
- indução a não contribuição dos participantes do mercado informal de trabalho, pois terão garantido o benefício da cobertura previdenciária com uma contribuição mínima ou mesmo sem contribuir;
- indução ao aumento da idade para as aposentadorias.

Os passivos ocultos podem gerar várias distorções na economia, pois a não existência de reservas suficientes para a cobertura de benefícios gera instabilidade nas expectativas dos agentes econômicos. Este não é um problema exclusivo do Brasil. Observa-se que vários países no mundo apresentam grandes déficits previdenciários.

Gráfico 8



Fonte: *Averting The Old Age Crisis*, Banco Mundial, in Oliveira, Beltrão e David, 1998.

O sistema de Previdência Social existe para proteger os trabalhadores no caso de ocorrência de eventos que os impossibilitem de trabalhar, temporaria ou permanentemente. O sistema previdenciário existe para a constituição e administração de reservas financeiras adequadas e proporcionais para os pagamentos de aposentadorias por idade e por tempo de contribuição. Todos concordam que poupar recursos financeiros é algo bom, mas nem todos o fazem. A previdência desempenha um papel fundamental na formação de poupança compulsória para garantir os benefícios de aposentadoria programados.

Esta proposta de separação dos benefícios de risco, que utilizam o regime financeiro de repartição simples, dos benefícios programados, que utilizam o regime financeiro de capitalização, não é novidade. Ela é defendida, institucionalmente, por técnicos e administradores do próprio sistema público de previdência.

A separação dos regimes financeiros para a adequada destinação dos recursos, conforme o tipo de benefício pode resolver vários problemas de incentivo, gestão financeira, controle e inclusão previdenciária e pode gerar maior eficiência e eficácia econômica.

Por ter a metodologia da repartição simples, com solidariedade intergeracional e intrageracional, o RGPS está estruturado na forma de uma empresa seguradora, repartindo os valores totais arrecadados entre todos os tipos de benefícios para seus participantes. Em uma análise simplificada, fazendo uma comparação com uma empresa de seguros, o comportamento econômico de uma seguradora é o de cobrar o maior prêmio possível do segurado, a contribuição, e pagar o menor valor possível de indenização, o benefício. A diferença, após as obrigações legais, é a reserva atuarial e o lucro (superávit) da empresa. Este comportamento de empresa seguradora apresenta uma natureza que não estimula a formação de reserva financeira para os benefícios previdenciários programados, como a aposentadoria por idade e a aposentadoria por tempo de contribuição. Com isso, existe a tendência de aumento contínuo das alíquotas de contribuição e uma tendência à diminuição do valor dos benefícios ao longo do tempo.

Poder-se-ia perguntar: a reserva atuarial e o superávit, que deveriam ter sido acumulados ao longo dos anos para os benefícios de aposentadoria, no caso do RGPS, foram incorporados pelo governo ao caixa único do Tesouro, com a utilização das reservas financeiras como se fossem impostos, para o financiamento dos investimentos

e das despesas públicas? Essa é uma das importantes distorções que a utilização deste sistema incentivou.

O regime financeiro de capitalização, com contas de contribuição individualizadas, aproxima-se do comportamento de uma empresa de gestão de fundos de investimento ou de um fundo de pensão. Uma gestora de fundos possui a natureza de incentivar a acumulação de recursos financeiros, pois quanto maior o patrimônio do investidor, maior a sua lucratividade. Normalmente as empresas cobram um percentual anualizado do patrimônio do fundo como forma de remuneração da gestão. Este comportamento da gestora de investimentos ou de fundo de pensão, esta sua natureza, incentiva a acumulação de recursos e desestimula a ingerência política e a ocorrência de desvios e fraudes ao sistema. Assim, o contribuinte tem condições de acompanhar e controlar a qualquer tempo os extratos para a conferência dos depósitos e rendimentos em sua conta individual, e também é incentivado a se esforçar mais, a trabalhar mais e melhor e a contribuir mais, até voluntariamente, para aumentar o seu patrimônio previdenciário.

A análise e a comparação entre os regimes financeiros de repartição simples e de capitalização, com a individualização das contribuições, são fundamentais para podermos compreender as forças econômicas e os incentivos existentes para a formação de reservas financeiras, que tornam o sistema de previdência mais eficiente e mais eficaz para a população.

Apresentam-se algumas situações que expõe as dificuldades e os desafios do RGPS.

Segundo Mesquita (2007), no Brasil o sistema previdenciário do Regime Geral de Previdência Social já está estruturalmente inviável, pois é extremamente caro e apresenta problemas como a dinâmica demográfica - com o envelhecimento da população - as condições facilitadas de obtenção de benefícios, o reajuste real dos benefícios vinculados ao salário mínimo, levando o custeio a crescer como proporção do PIB. Em um futuro breve, a sociedade deverá escolher manter a oferta de numerosas coberturas com valores de benefícios muito baixos ou manter um sistema caro e ineficiente que provoca grandes distorções no mercado de trabalho.

Já segundo Fantinel (2003), o equilíbrio do sistema previdenciário é um dos principais desafios dos gestores públicos, pois os crescentes déficits vêm comprometendo os orçamentos do governo, desviando recursos de outras áreas de grande importância para o desenvolvimento do país, como saúde, educação e segurança.

Segundo Oliveira, Beltrão e David (1999), existe uma controvérsia sobre a dívida da União com a previdência social, pois este é um debate sobre como financiar o sistema, com contribuições ou com recursos de impostos. Em relação a esta discussão, abrem-se questões sobre os direitos de usufruir os benefícios. Devem usufruir somente os contribuintes do sistema ou deve existir uma cobertura ampliada para toda a população. Para os autores não parece justo que a sociedade tenha que pagar por benefícios que serão desfrutados por apenas uma parte da população.

Se considera-se o conceito de eficiência econômica, pode-se afirmar que o RGPS, funcionando como uma seguradora, é eficiente enquanto empresa. Ele maximiza sua produtividade arrecadando compulsoriamente um valor alto de contribuição, o prêmio do seguro, e pagando um benefício de baixo valor. A empresa seguradora é mais eficiente quanto maior o valor do prêmio e menor o valor das indenizações ou dos benefícios pagos. Este procedimento faz parte de sua natureza institucional e a natureza de sua administração leva a este comportamento. A maximização do resultado é transferida para o governo.

Se o RGPS, para a administração dos benefícios programados, como é o caso das aposentadorias por idade e aposentadoria por tempo de contribuição, utilizasse o conceito de um fundo de pensão, de uma gestora de fundos de investimentos, que faz a guarda e a administração dos recursos financeiros, com a disponibilização de extratos que permitam o controle, com o investimento em ativos que aumentem a rentabilidade dos recursos investidos, ter-se-ia uma reserva financeira adequada para suportar os pagamentos de benefícios vitalícios de aposentadoria, sem a dificuldade da ocorrência de desequilíbrios financeiros e atuariais. O fundo de pensão e a gestora de fundos de investimento têm em sua natureza institucional a forma de administração que provoca o comprometimento com a formação de uma reserva financeira para o pagamento futuro dos benefícios programados de aposentadoria. Nota-se que os dois sistemas são eficientes dentro de suas concepções, mas o sistema de fundo de pensão vis-à-vis a seguradora é mais eficiente para os benefícios programados para o contribuinte.

A sociedade pode e deve escolher: a maximização do resultado financeiro deve ser direcionada para o governo ou os recursos da previdência devem retornar para o contribuinte?

O avanço e a modernização do sistema financeiro, com o controle da inflação, com um sistema de metas de inflação que permite a administração de um juro real, a moderna estruturação da gestão de fundos de investimento, a existência de um

arcabouço institucional rígido que regula o sistema financeiro, são razões que oferecem garantias institucionais para a passagem de um modelo a outro de administração.

A mudança provocará uma rápida formação de poupança interna que poderá ser utilizada para o financiamento do desenvolvimento, mas com o comprometimento de contabilização dos recursos em contas individuais. As aposentadorias serão proporcionais aos valores contribuídos e poderão existir até depósitos voluntários para aumentar os valores dos benefícios. O sistema não será deficitário, pois será baseado na reserva financeira acumulada. Cada geração forma sua reserva financeira para a aposentadoria.

A grande alteração para o gestor da previdência é a mudança do foco que passa a ser no fluxo financeiro e não mais no estoque financeiro, i.e., o principal objetivo pode ser a instituição de um benefício previdenciário mais elevado que proporcione maior circulação monetária na economia e assim gere mais empregos. O fluxo financeiro que circula na economia aumentará ao longo do tempo e gera-se maior investimento, maior arrecadação de impostos, maior eficiência econômica, estímulo à poupança de longo prazo, estímulo à formalização do mercado de trabalho, estímulo à formalização das empresas, e conseqüentemente maior comprometimento e maior credibilidade.

Como já houve a apropriação dos valores dos superávits da previdência ao longo dos anos pelo governo, a construção de um novo modelo exigirá um esforço de contribuição de todos os atores da economia. A solução com a individualização das contribuições dos benefícios programados em contas de aplicação financeira passa a ser o objetivo a ser alcançado.

2.6 BENEFÍCIOS

Segundo o INSS (2010), os benefícios são prestações pecuniárias pagas pela Previdência Social aos segurados ou aos seus dependentes de forma a atender a cobertura dos eventos previstos. Benefícios de prestação continuada são caracterizados por pagamentos mensais contínuos, até que algum evento provoque a cessação.

A dinâmica dos benefícios segue os seguintes processos: Concessão, Manutenção e Cessação. A Concessão trata do fluxo de entrada de novos benefícios, a Manutenção trata dos benefícios ativos e suspensos que constam no cadastro e a

Cessação trata dos benefícios que não geram mais créditos para os beneficiários. O total de benefícios ativos compõe a Emissão.

A Previdência Social oferece uma extensa gama de benefícios que proporcionam vasta rede de proteção para os trabalhadores e suas famílias. Os benefícios oferecidos são:

Benefícios Previdenciários

Aposentadorias – por idade, por tempo de contribuição e por invalidez;

Pensões por morte;

Auxílios – doença, acidente, reclusão;

Salário-maternidade;

Abono de permanência em serviço 20%;

Acidentários

Aposentadoria por invalidez;

Pensão por morte;

Auxílio-doença;

Auxílio-acidente;

Auxílio-suplementar;

Benefícios assistenciais

Amparos assistenciais (LOAS);

Idoso;

Portador de deficiência;

Pensões mensais vitalícias;

Rendas mensais vitalícias;

Idade;

Invalidez;

Encargos previdenciários da União (EPU)

Segundo Iyer (1999), as aposentadorias por idade ou por tempo de contribuição são normalmente sujeitas ao afastamento do contribuinte da atividade de trabalho, ao

atendimento de determinado limite de idade e à satisfação de um determinado período mínimo de carência.

Aposentadorias por invalidez são sujeitas à condição de um grau mínimo de invalidez de acordo com a definição adotada, baseada em três conceitos: física, ocupacional ou geral.

As pensões são benefícios concedidos principalmente para viúvos ou viúvas ou crianças menores de idade. As pensões concedidas aos órfãos são descontinuadas a partir de certa idade, mas podem ser prorrogadas em determinadas circunstâncias.

Os reajustes nas aposentadorias podem ser sistemáticos ou automáticos. No Brasil temos reajustes em percentuais diferenciados para as aposentadorias vinculadas ao salário-mínimo e para as demais aposentadorias de valor maior que o salário-mínimo.

Benefícios de risco são benefícios em que existe a probabilidade da ocorrência de certo evento para ocorrer a elegibilidade.

Por exemplo, o benefício de aposentadoria por invalidez necessita que ocorra certo evento que deixe o contribuinte incapacitado para exercer atividade econômica, e este evento não é programado, é incerto, existe o componente de risco.

São exemplos de benefícios de risco a aposentadoria por invalidez, a pensão por morte, o auxílio-doença, o salário maternidade, etc.

Benefícios programados são benefícios que não possuem a probabilidade de ocorrência de certo evento para a elegibilidade, bastando apenas a conclusão do tempo previsto. A ocorrência é certa em determinado período futuro, exceto ocorrendo evento que seja oferecido benefício de risco em sua substituição.

Aposentadoria por idade é um dos benefícios mais antigos da Previdência Social. É concedida ao segurado que, cumprida a carência, alcança o limite de idade de 60 anos, se mulher, e 65 anos, se homem. Os trabalhadores rurais têm direito ao benefício cinco anos mais cedo. O tempo mínimo de contribuição é de 15 anos e o fator previdenciário pode ser aplicado no cálculo do salário-de-benefício se for vantajoso para o segurado.

Aposentadoria por tempo de contribuição é o benefício pago ao contribuinte que completar 35 anos de contribuição, se homem e 30 anos de contribuição, se mulher. O valor recebido corresponde a 100% do salário-de-benefício sendo aplicado o fator previdenciário obrigatoriamente. Quanto maior a idade, o tempo de contribuição e o valor da contribuição, maior será o benefício.

Segundo o INSS (2010), salário-de-benefício é o valor utilizado para o cálculo da renda mensal dos benefícios de prestação continuada. É calculado tomando-se por base os salários de contribuição de julho de 1994 até a data do requerimento do benefício ou do afastamento do trabalho.

Fator Previdenciário é o multiplicador que é aplicado obrigatoriamente na aposentadoria por tempo de contribuição e, se for mais vantajoso, na aposentadoria por idade. Observa-se que a aplicação do fator em geral reduz o valor dos benefícios de aposentadoria, justamente os benefícios programados que têm a necessidade de formação de reserva financeira.

Período de carência é a quantidade de contribuições mínimas necessárias para atingir as condições de elegibilidade.

Manutenção da qualidade de segurado é a condição que ampara o trabalhador se este ficar impossibilitado de contribuir momentaneamente para a Previdência Social. Se tiver contribuído por mais de 10 anos, o trabalhador mantém a condição de segurado por até 12 meses. Este prazo pode ser prorrogado por mais 12 meses se já tiver pago por mais de 10 anos sem interrupção que acarrete a perda da qualidade. Esses prazos podem ser acrescidos de mais 12 meses para o segurado que estiver desempregado, desde que comprove esta situação.

2.7 SEGURADORA VERSUS FUNDO DE PENSÃO

A eficiência de uma instituição que faz gestão de seguros é maior quanto mais elevado for o valor arrecadado de prêmio e menor for o valor pago de indenização. Essa natureza da instituição seguradora faz sentido quando administra benefícios de risco, i.e., possui benefícios de risco em seu portfólio de produtos administrados. Essa é a fórmula que o INSS utiliza para efetuar a administração do RGPS. Se este for o parâmetro de avaliação, o INSS é uma instituição de extrema eficiência, mas não possui eficácia, pois consegue maximizar a arrecadação e minimizar o pagamento de benefício, mas não transfere a eficiência para o contribuinte. A natureza dos benefícios é diferente e necessitam de uma administração diferenciada. Benefícios de risco, que possuem em sua composição elementos de risco, como auxílio-doença ou aposentadoria por invalidez, devem ser administrados com um sistema financeiro de repartição simples.

Benefícios programados, que não possuem em sua composição elementos de risco, como aposentadorias por idade e aposentadorias por tempo de contribuição, devem ser administrados com um sistema de capitalização. Essa é a natureza das grandes dificuldades que o sistema previdenciário brasileiro apresenta e as reformas que não alterarem a administração financeira destes benefícios, conforme sua natureza, serão reforma que irão adiar o problema.

O fundo de pensão possui em sua natureza o comprometimento com a guarda e com a gestão dos recursos financeiros sob o sistema financeiro de capitalização para os benefícios programados. Pode-se verificar o sucesso do crescente mercado de previdência privada no Brasil que utiliza essa gestão financeira.

2.8 CONCLUSÃO

A mudança na forma de financiamento e na forma de administração de recursos da previdência geram fortes implicações sobre o sistema e sobre toda a economia brasileira. As mudanças nas contribuições previdenciárias não devem acontecer isoladamente, mas devem fazer parte de uma ampla reforma tributária com a finalidade de construir um sistema harmônico.

A Seguridade Social compreende a previdência social, a assistência médica e a assistência social. Previdência requer o pagamento de contribuições enquanto na assistência os benefícios são pagos sem a contrapartida das contribuições.

Na assistência social existe a ideia de transferência de renda. Os menos favorecidos são beneficiados com recursos arrecadados por todos.

Na previdência existe a necessidade de uma relação direta entre as contribuições e o recebimento de benefícios pelo participante.

Assim sendo, como não foram constituídas as reservas financeiras necessárias para amparar os benefícios programados, o sistema apresenta desequilíbrios financeiros. Um sistema de repartição simples, para ser sustentável financeira e atuarialmente, depende de duas variáveis externas fundamentais:

1. a composição demográfica da população e as tendências no longo prazo, com a relação entre os trabalhadores da ativa e os inativos;
2. o desempenho da economia e a formalização dos trabalhadores no mercado.

O Brasil vem ao longo do tempo consolidando sua transição demográfica. Esta transição é uma alteração no comportamento da curva demográfica. Na primeira fase do processo existe um crescimento reduzido da população, devido às altas taxas de mortalidade e de natalidade. No período de transição, o crescimento populacional é acelerado devido à redução na taxa de mortalidade e alta taxa de natalidade. Na fase posterior a taxa de crescimento populacional é baixa devido à redução das taxas de natalidade.

O atual sistema previdenciário brasileiro teve suas principais regulamentações na década de 1960, justamente no período de maior crescimento demográfico registrado no país. Nesta década houve a unificação das Caixas de Aposentadoria no INPS.

A transição demográfica geralmente está associada à melhora na condição de vida de uma população e, conseqüentemente, ao envelhecimento da população.

No Brasil, a expectativa de vida ao nascer evoluiu de 52,3 anos em 1970, para 68,55 anos em 2000, para 73,2 anos em 2009, (IBGE, 2011). É uma evolução de cerca de 21 anos em um período de quatro décadas.

O avanço social com a melhora da qualidade de vida e da longevidade proporciona efeitos preocupantes em um sistema de previdência que adota o regime financeiro de repartição simples e não constitui reservas financeiras suficientes para a manutenção do equilíbrio financeiro e atuarial. O que seria um benefício torna-se um problema pela cunha da transição demográfica. Não existe solução para o problema sem a redução de direitos e de benefícios dos contribuintes do sistema de previdência.

O maior beneficiado, neste caso, é o próprio administrador do sistema, o governo, que apropriou-se das contribuições e as incorporou a seu orçamento e caixa-único para a utilização em outras finalidades. Os maiores prejudicados são o trabalhador que perde direitos e benefícios, as empresas pelos maiores custos e impostos e o próprio governo, que tem um déficit crescente e tem uma economia interna mais desequilibrada que arrecada menos impostos e que incentiva a informalidade.

O reconhecimento da diferença entre os benefícios de risco e os benefícios programados, sua gestão financeira diferenciada, pode levar a uma maior eficiência econômica para todo o mercado, beneficiando todos os agentes econômicos.

Estudo realizado pelo IBGE em 2008 já indica que, em 2050, existirá apenas um trabalhador na ativa para um trabalhador inativo, sendo essa uma elevada razão de dependência. No ano de 2009, segundo o IBGE, esse índice é de 3 trabalhadores ativos para cada trabalhador inativo.

Certamente, pela cunha demográfica, os trabalhadores perderão direitos. Irão aposentar-se mais tarde, com benefícios menores e, possivelmente, contribuirão com mais impostos para o equilíbrio de um sistema que é, em seu macromodelo, naturalmente desequilibrado, pela diferença na natureza dos benefícios e pela natureza de seu administrador, o governo.

O macromodelo da previdência é desequilibrado por utilizar um sistema financeiro que não permite a acumulação de recursos para os benefícios programados, o sistema financeiro de repartição simples.

Não defende-se a ideia de extinção do modelo financeiro de repartição simples para todos os benefícios. O que advoga-se é que este modelo não seja utilizado para a gestão de recursos dos benefícios programados.

Outra opção seria a redução das alíquotas cobradas dos contribuintes. Se o gestor não possui condições de prover um benefício de aposentadoria por idade ou por tempo de contribuição, em um sistema previdenciário equilibrado, que possibilite a diminuição da alíquota imposta ao contribuinte para que este procure no mercado formas alternativas de formação de poupança previdenciária. O que não é justo é a cobrança de uma contribuição e a diminuição sistemática dos benefícios.

Alguns autores defendem a hipótese de solidariedade intergeracional e intrageracional ou do pacto de gerações. Este “pacto” somente beneficiou as gerações anteriores e o governo, que é o gestor da previdência, e essa solidariedade é utópica para os benefícios programados, pois não existe comprometimento com a formação de reservas financeiras suficientes para a cobertura dos benefícios. O que existe é um sistema que não atende às necessidades de seus contribuintes, sistema este que foi estruturado, pretensamente, com a finalidade de prudência, de precaução, para amparar pecuniariamente seus participantes. O que existiu foi a apropriação dos valores das contribuições dos benefícios programados pelo administrador, o governo, que utilizou os recursos para finalidades diversas, inclusive aumentos salariais com fins políticos.

Uma questão que pode-se colocar, com o objetivo de fazer um comparativo, é a seguinte: para fazer uma poupança para a compra de um imóvel, por exemplo,

depositamos em uma conta de poupança, em uma aplicação financeira ou compramos um seguro?

Se a natureza de uma instituição financeira é a guarda e a administração dos recursos financeiros de terceiros, esta seria, em tese, uma instituição natural para a administração dos recursos oriundos dos benefícios programados, os recursos das aposentadorias por idade e por tempo de contribuição. Já a natureza de uma empresa seguradora é calcular riscos e administrá-los, remunerando as ocorrências de sinistro.

Essa é a diferença fundamental no macromodelo de nosso atual sistema público de previdência.

Apresenta-se uma citação de administradores do INSS para identificarmos uma visão sobre os benefícios no futuro (BRASIL, MPS, 2009):

“Plausível, portanto, que o ajuste do modelo previdenciário brasileiro, no futuro, passe por uma nova pactuação entre as gerações, na qual sejam introduzidos estímulos a que a aposentadoria seja postergada na medida do aumento da expectativa de vida. Esta é a forma de ajuste que, no direito comparado internacional, tem sido aplicada por todos os países. Também precisará ser alterada a visão, que a sociedade brasileira possui hoje do benefício previdenciário como se fosse um suplemento da renda do trabalho ou mesmo uma “indenização” pelo tempo de trabalho formal, substituindo este conceito pelo de uma prestação advinda da solidariedade do pacto das gerações, que custa esforço aos que a financiam, e que deve ser paga àqueles que preencham critérios objetivos de elegibilidade e vulnerabilidade. (...). Desta forma manter-se-á o grande ganho advindo do papel protetor e redistribuidor de uma previdência básica, suplementada por regime complementar, afastando-se crescentes desequilíbrios advindos da inadequação de regras para uma sociedade em transformação e em envelhecimento”.

*João Donadon – Diretor do Departamento do Regime Geral de Previdência Social
David Pinheiro Montenegro – Assistente do Coordenador-Geral de Legislação e Normas do Departamento do Regime Geral de Previdência Social*

A construção de uma Nova Previdência Social é necessária para a gestão adequada dos recursos financeiros dos contribuintes e para aumentar a eficiência e a eficácia do sistema previdenciário brasileiro, tendo como objetivo principal a manutenção de renda para o trabalhador e para sua família.

3 DINÂMICA DEMOGRÁFICA E COMPARATIVO INTERNACIONAL

3.1 INTRODUÇÃO

Segundo Iyer (1999), os fatores demográficos e econômicos da população inicialmente coberta são determinantes para evidenciar o curso futuro de sistema de aposentadoria. Uma série de outros fatores demográficos e econômicos influenciará o sistema ao longo do tempo. Os principais fatores são:

- taxa de juros;
- crescimento dos novos entrantes;
- crescimento dos salários;
- indexação das aposentadorias;
- taxas de mortalidade, de invalidez e outros decrementos;
- inflação.

O método de financiamento de repartição simples, ou *PAY-AS-YOU-GO*, como é conhecido na literatura internacional, funciona com os contribuintes em atividade de trabalho financiando os contribuintes que já se aposentaram. As contribuições arrecadadas durante o ano podem não coincidir com os gastos, o que proporciona déficit no modelo. Assim, é necessário constituir uma reserva de contingência para fazer face às variações no fluxo de caixa, algo difícil de verificar nos sistemas previdenciários.

Segundo Iyer (1999), do ponto de vista do nível de capitalização, o método *PAYG* está na extremidade mais baixa da escala de praticidade de métodos de financiamento para sistemas de previdência, pois exige um aumento contínuo nas alíquotas de contribuição e a alíquota alcança níveis extremamente elevados quando o plano alcançar a maturidade financeira. No final, praticamente nenhuma reserva financeira é acumulada.

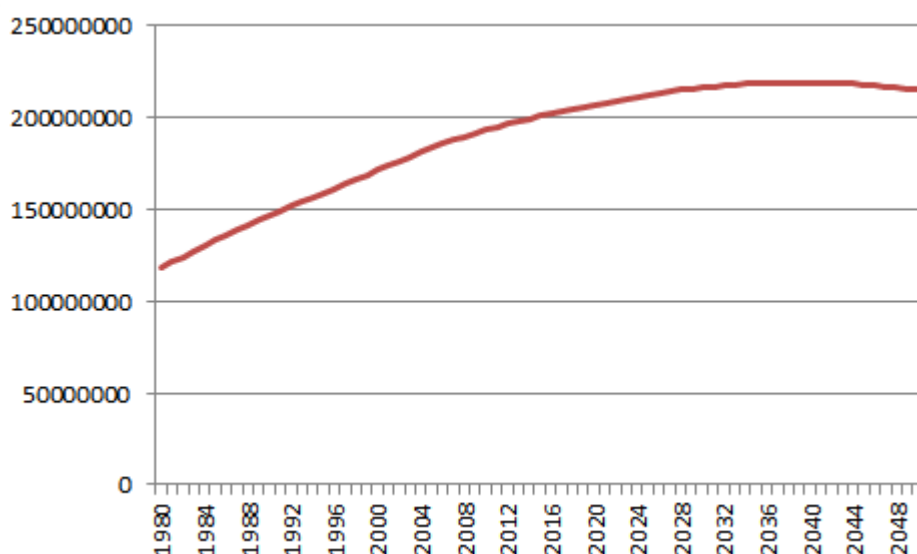
3.2 A DINÂMICA DEMOGRÁFICA NO BRASIL

A dinâmica demográfica brasileira, com o envelhecimento da população, criará uma cunha demografica que impactará fortemente a Previdência Social. Através da observação da evolução da população pode-se verificar a dificuldade do problema a ser enfrentado.

No gráfico abaixo apresenta-se o crescimento da população até o ano de 2050, quando a população deverá alcançar estabilidade. A projeção da população é um conjunto de resultado de cálculos partindo-se de certos presupostos com respeito ao curso que seguirá a fecundidade, a mortalidade e as migrações.

Gráfico 9

Evolução da população brasileira 1980 a 2050



Fonte: IBGE, 2010.

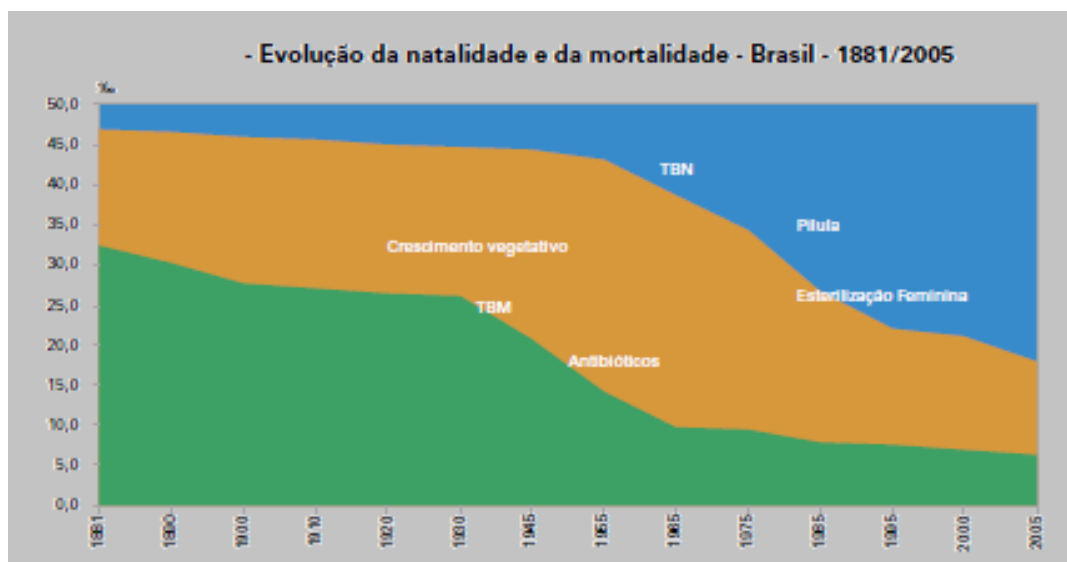
Segundo o IBGE (2010), até meados da década de 40 do século passado, o Brasil apresentava um padrão demográfico relativamente estável e de caráter secular. Desde o século XIX os níveis de fecundidade e de mortalidade mantinham-se com pequenas oscilações e em patamares elevados. A família brasileira era numerosa, característica típica de uma economia agrária e pouco urbanizada e industrializada.

A partir dos anos 1940, começam a ocorrer alterações no padrão demográfico com declínio das taxas de mortalidade. Nos anos 1960 o quadro de mudanças aumenta,

com queda das taxas de fecundidade. Estas alterações corresponderam a uma das mais importantes modificações estruturais verificadas na sociedade brasileira, com diminuição na taxa de crescimento populacional e mudança na estrutura etária.

Gráfico 10

Evolução da natalidade e da mortalidade no Brasil 1881 a 2005



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de População e Indicadores Sociais.

in IBGE, 2009.

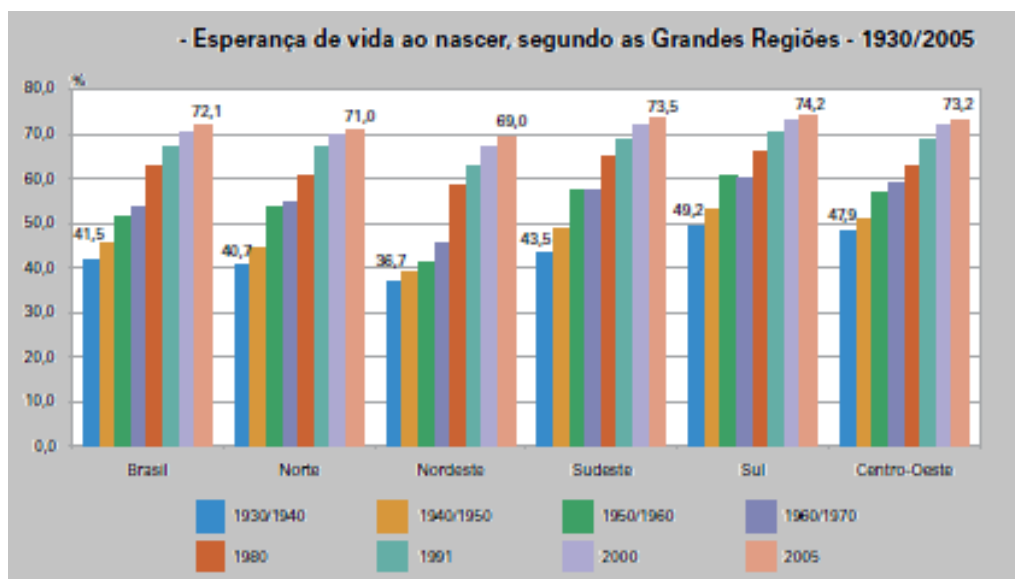
No gráfico acima a área azul representa a Taxa Bruta de Natalidade, a área amarela representa o crescimento vegetativo e a área verde representa a Taxa Bruta de Mortalidade. Pode-se perceber a expressiva redução nas taxas de natalidade e de mortalidade desde 1881 até 2005 e seu impacto no crescimento vegetativo da população.

O papel dos antibióticos na redução dos níveis da Taxa Bruta de Mortalidade (TBM) assim como o advento da pílula anticoncepcional na redução da Taxa Bruta de Natalidade (TBN) são fatos importantes que atuaram em diferentes fases do processo de transição demográfica. Pode-se verificar que o processo de queda acentuada da mortalidade é anterior ao processo de queda acentuada da natalidade.

A esperança de vida ao nascer também é um indicador importante que apresenta forte evolução nas últimas décadas, passando de uma esperança de vida de 41,5 anos para o brasileiro em 1930/1940 para 72,1 anos no ano de 2005. No gráfico abaixo apresenta-se essa evolução nas últimas décadas

Gráfico 11

Esperança de vida ao nascer Brasil e Grandes Regiões 1930 a 2005



in IBGE, 2009.

As informações sobre a esperança de vida ao nascer apontam para um processo natural de envelhecimento populacional do país, o que vai exigir prioridade na alteração de regras em várias políticas públicas e em especial à previdência, que deverá se adequar à nova configuração demográfica.

Segundo o IBGE (2010), um dos componentes mais importantes da dinâmica demográfica é a taxa de fecundidade, pois ela altera de forma profunda as estruturas etárias da população. Níveis elevados de fecundidade estão associados a estruturas etárias muito jovens e baixa proporção de pessoas idosas. Níveis baixos de fecundidade estão associados a estruturas etárias maiores de pessoas idosas e baixa proporção de jovens.

Tabela 1

- Taxas de fecundidade total, segundo as Grandes Regiões - 1940/2006

Grandes Regiões	Taxas de fecundidade total									
	1940	1950	1960	1970	1980	1991	2000	2004	2005	2006
Brasil	6,2	6,2	6,3	5,8	4,4	2,9	2,4	2,2	2,1	2,0
Norte	7,2	8,0	8,6	8,2	6,5	4,2	3,2	2,7	2,5	2,5
Nordeste	7,2	7,5	7,4	7,5	6,1	3,8	2,7	2,4	2,2	2,2
Sudeste	5,7	5,5	6,3	4,6	3,5	2,4	2,1	1,9	1,9	1,8
Sul	5,7	5,7	5,9	5,4	3,6	2,5	2,2	2,0	1,9	1,9
Centro Oeste	6,4	6,9	6,7	6,4	4,5	2,7	2,3	2,1	2,0	2,0

Fontes: IBGE, Censo Demográfico 1940/2000 e Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2004-2006.

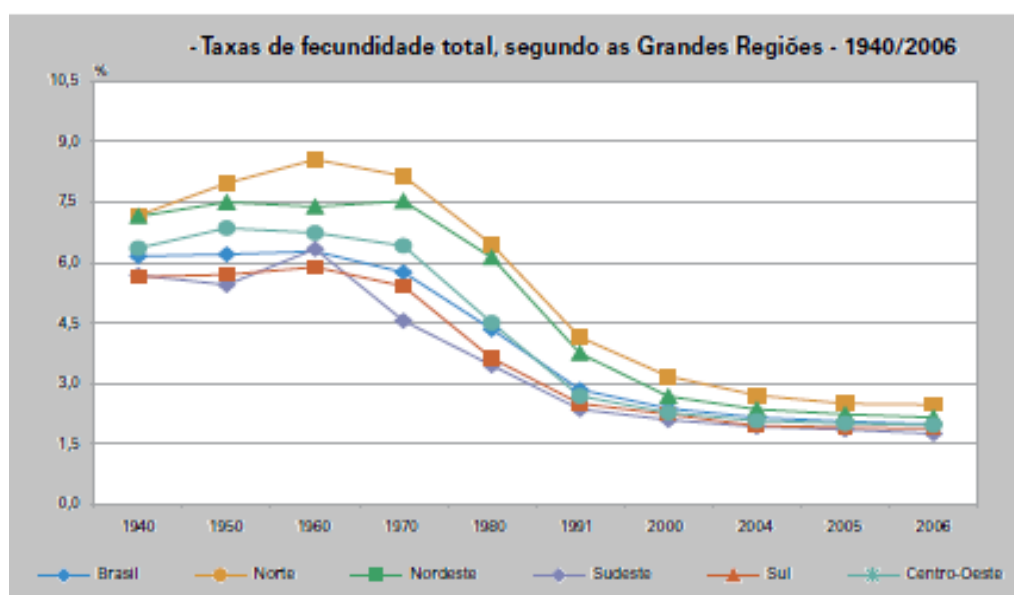
in IBGE, 2009.

A taxa de fecundidade total representa o número médio de filhos nascidos vivos, tidos por uma mulher ao final de seu período reprodutivo, na população residente e em determinado espaço geográfico.

Durante a década de 1980 a fecundidade continua a declinar, chegando a 2006 a uma taxa de 1,99 filho por mulher, valor este indicativo de que a fecundidade encontra-se abaixo do nível de reposição.

Gráfico 12

Taxas de fecundidade total Brasil e Grandes Regiões 1940 a 2006



Fontes: IBGE, Censo Demográfico 1940/2000 e Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2004-2006.

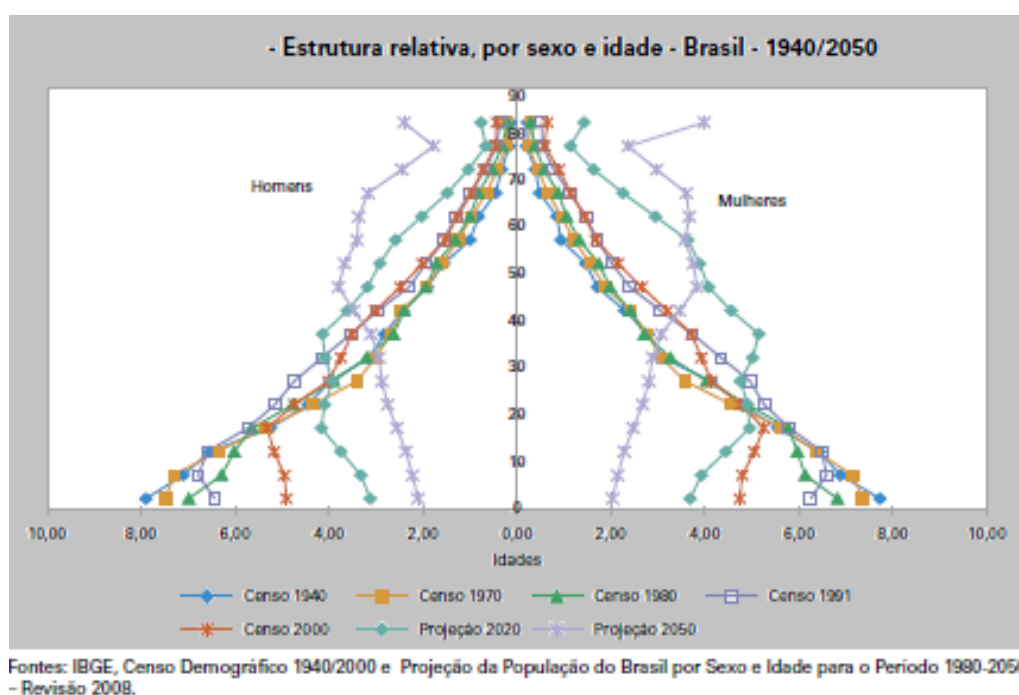
in IBGE, 2009.

Observa-se que houve forte redução nas taxas de fecundidade em todas as regiões do país, indicativo de maior controle da reprodução por parte das mulheres.

Segundo o IBGE (2010), até o final da década de 1970, a estrutura etária da população brasileira apresentava um perfil predominantemente jovem. A tendência a um estreitamento da base da pirâmide com redução expressiva do número de crianças e jovens no total da população já era observado no Censo Demográfico de 1980.

Gráfico 13

Estrutura relativa da população Brasil 1940 a 2050



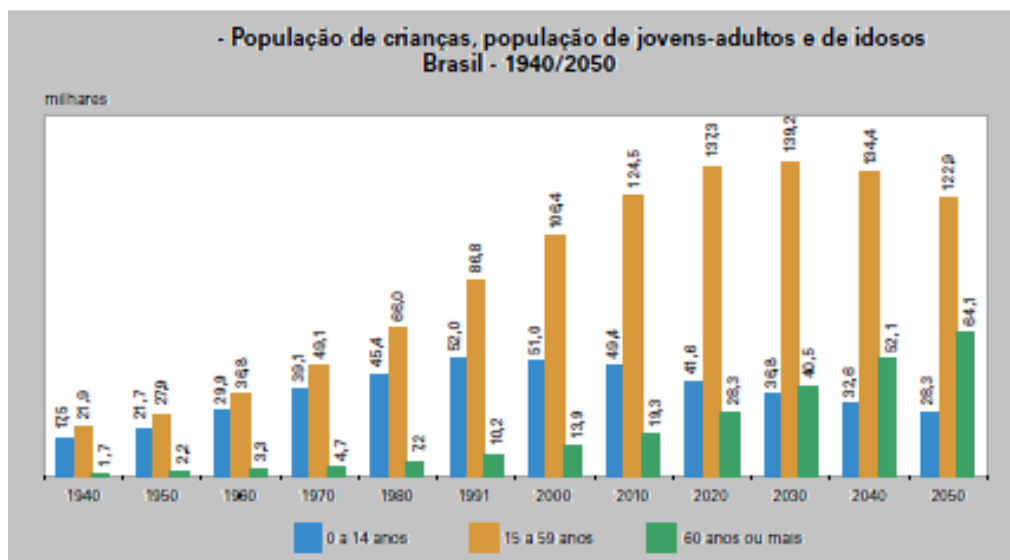
in IBGE, 2009.

A alteração dos estratos etários é evidente e pressionará fortemente as finanças públicas e, em especial, a previdência. Percebe-se no gráfico acima a grande diferença existente no perfil da população brasileira. A previsão para 2050 é a de uma população com média de idade mais elevada e poucos jovens com a obrigação de sustentar o pagamento dos benefícios previdenciários.

No gráfico abaixo pode-se verificar a grande mudança que a dinâmica demográfica projetada, assim como o início da redução da população com idade entre 15 e 59 anos a partir de 2030, e o contínuo crescimento da população com mais de 60 anos.

Gráfico 14

População de crianças, jovens-adultos e idosos Brasil 1940 a 2050



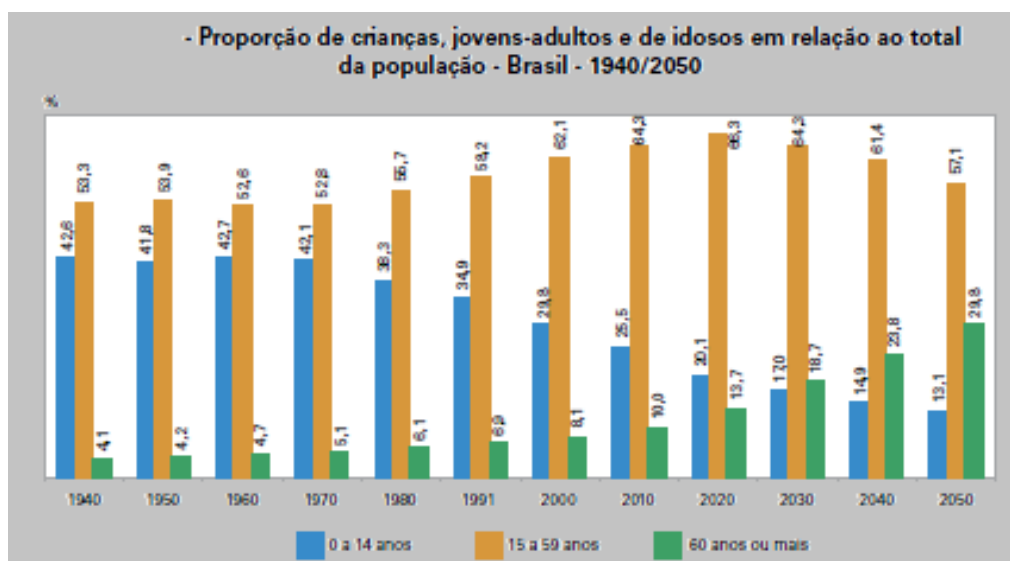
Fontes: IBGE, Censo Demográfico 1940/2000 e Projeção da População do Brasil por Sexo e Idade para o Período 1980-2050 – Revisão 2008.

in IBGE, 2009.

O aumento do número de pessoas com 60 anos ou mais agravará sobremaneira as contas da previdência, que já encontram-se desequilibradas.

Gráfico 15

Proporção de crianças, jovens-adultos e de idosos em relação ao total da população Brasil 1940 a 2050



Fontes: IBGE, Censo Demográfico 1940/2000 e Projeção da População do Brasil por Sexo e Idade para o Período 1980-2050 – Revisão 2008.

in IBGE, 2009.

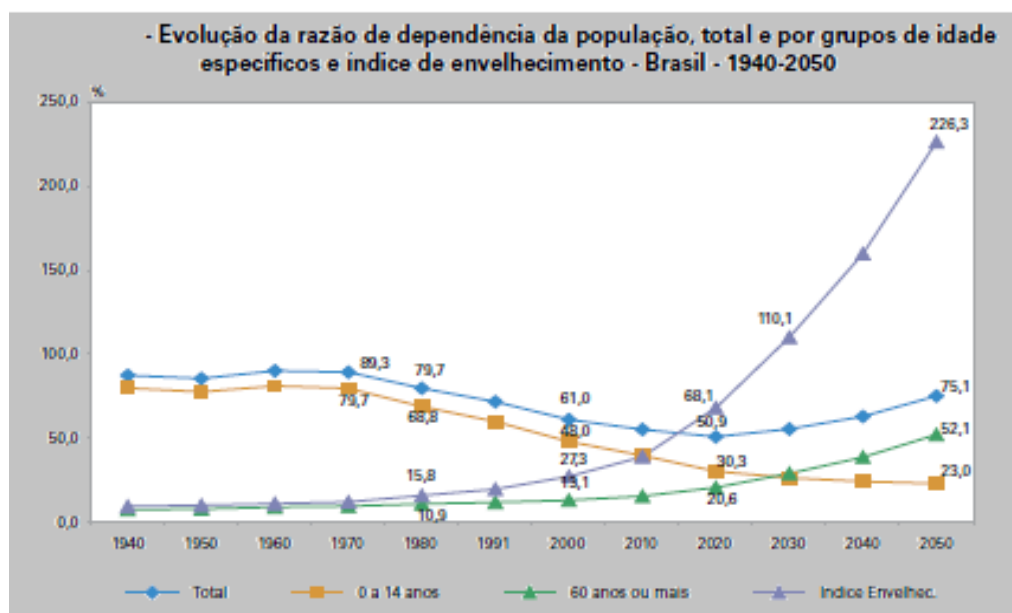
Segundo o IBGE (2010), importante chamar a atenção para o fato de o país, até a década de 2030, usufruir do bônus demográfico, que possui forte impacto sobre a inserção de novos e velhos contingentes populacionais no mercado de trabalho, impacto nas contas da previdência e sobre os indicadores de violência.

Focando-se na faixa etária de 60 anos ou mais, observa-se que a população passa de 28,3 milhões em 2020 para 64,1 milhões em 2050.

Segundo o IBGE (2010), a razão de dependência é a razão entre a população considerada inativa, de 0 a menos de 15 anos e 65 anos e mais de idade, e a população potencialmente ativa ou disponível para as atividades produtivas, com mais de 15 e menos de 65 anos de idade. A razão de dependência é um indicador de grande importância para a administração das políticas públicas.

Gráfico 16

Evolução da razão de dependência da população total e por grupos de idade específicos e índice de envelhecimento Brasil 1940 a 2050



Fontes: IBGE, Censo Demográfico 1940/2000 e Projeção da População do Brasil por Sexo e Idade para o Período 1980-2050 - Revisão 2008.

in IBGE, 2009.

Através deste indicador pode-se perceber a dimensão do desafio de equilíbrio do sistema público de previdência. Em 2020 haverá 51 inativos para cada 100 pessoas em idade ativa e em 2050 haverá 75 pessoas inativas para cada 100 pessoas em idade ativa.

Verifica-se um aumento crescente no índice de envelhecimento da população brasileira e mantidas as hipóteses de queda nas taxas de fecundidade, haverá em 2050 266 idosos de 60 anos ou mais para cada 100 crianças e adolescentes.

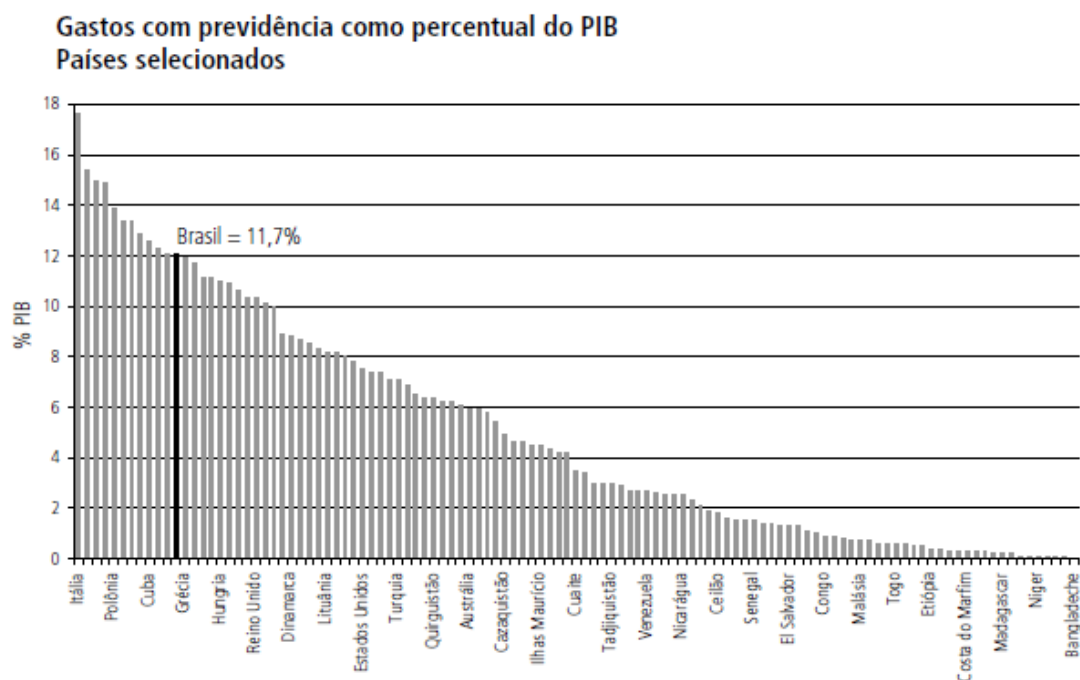
Pode-se verificar o grau de relevância que a dinâmica demográfica impõe para o equilíbrio financeiro e atuarial da previdência. Apesar das grandes dificuldades atuais derivadas dos déficits nas contas públicas, o Brasil ainda usufrui de um relevante bônus demográfico que permitiria a alteração nas regras da previdência com objetivo de tornar o sistema viável e justo economicamente e eficiente e eficaz para seus contribuintes.

3.3 COMPARATIVO INTERNACIONAL

O texto de Caetano e Miranda de 2007 faz uma comparação dos gastos previdenciários de diversos países, levando em consideração as condições demográficas, sociais e econômicas, e constrói um indicador comparativo utilizando a metodologia da análise envoltória de dados (DEA).

No Brasil, em 2007, o pagamento de aposentadorias e pensões para o setor público e privado consumiu 12% do PIB. Este gasto previdenciário apresenta um alto custo de oportunidade por direcionar recursos escassos que poderiam estar sendo direcionados para outros investimentos. Em termos absolutos, o gasto como proporção do PIB é extremamente elevado. Em uma comparação com 113 países o Brasil ocupa a 14ª posição no gasto previdenciário.

Gráfico 17



Fonte: World Development Indicators (2006).

in Caetano e Miranda, 2007.

3.4 METODOLOGIA

Utilizando o método Data Envelopment Analysis, DEA, ou análise envoltória de dados, Caetano e Miranda elaboram uma ordenação levando em consideração vários fatores que influenciam o gasto previdenciário. A técnica é empírica e não paramétrica e a posição mais elevada no ranking final indica que o país está gastando muito com previdência dadas as variáveis analisadas. Os resultados apontam qual é o país que está provendo previdência de forma mais eficiente.

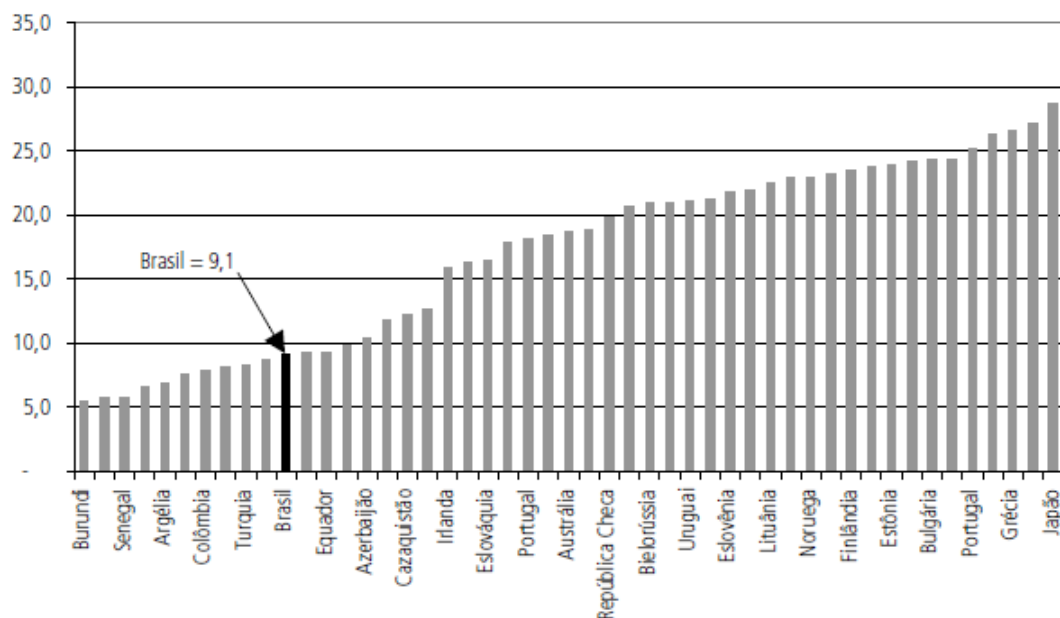
O estudo utiliza cinco variáveis explicativas para determinação do gasto previdenciário e sua eficiência. As variáveis são a razão de dependência demográfica, a relação entre aposentadoria e renda per capita, a quantidade de contribuintes para o regime previdenciário, as alíquotas de contribuição previdenciária e a idade mínima de aposentadoria.

No modelo apresentado pelos autores, o gasto com previdência enquanto proporção do PIB foi utilizado como variável de output, o que pode parecer uma inversão, dado que, em geral, este gasto como proporção do PIB é uma variável de input. Mas o trabalho pretende justamente fazer um comparativo dos gastos previdenciário e elaborar um ranking entre os países, dadas as condições sociais, demográficas e econômicas de cada país. Os países que estiverem em uma posição mais alta do ranking serão os países que tem maior gasto em relação às suas possibilidades estruturais.

A razão de dependência demográfica representa o quociente entre a população de mais de 65 anos e a população entre 15 e 64 anos. Uma maior razão de dependência indica maior gasto potencial previdenciário, pois tem-se um número maior de anciãos que são o público alvo dos programas previdenciários. O Brasil tem uma população ainda jovem para os padrões mundiais.

Gráfico 18

Razão de dependência demográfica: população de 65 anos ou mais em relação à população em idade ativa
Países selecionados

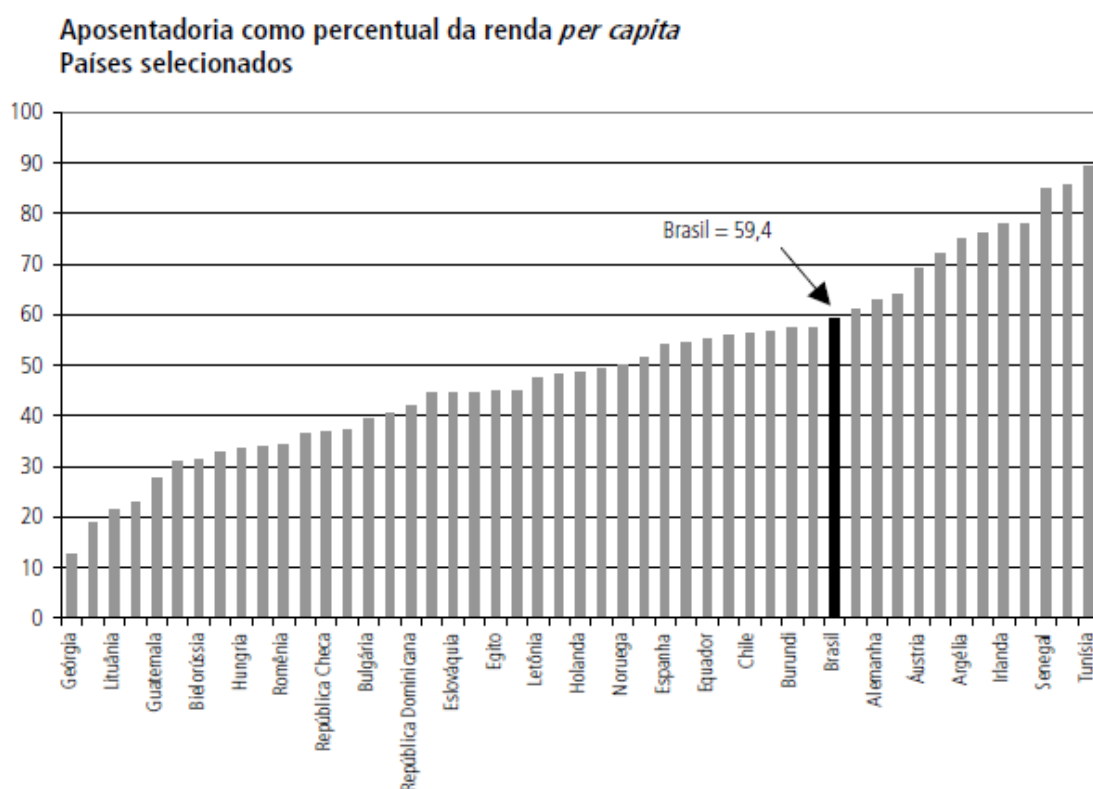


Fonte: World Development Indicators (2006).

in Caetano e Miranda, 2007.

A segunda variável é a relação entre aposentadoria e a renda per capita, que serve como aproximação da fórmula de cálculo para os benefícios previdenciários. Uma maior proporção da aposentadoria vis-à-vis à renda média significa que a previdência repõe ao aposentado uma parcela elevada de sua renda quando estava trabalhando. Um aumento do benefício previdenciário gera um maior gasto total na previdência. O Brasil apresenta uma relação entre aposentadoria e renda per capita de 59,4%, pouco mais de 10 pontos percentuais acima da média internacional, que é de 48,5%.

Gráfico 19



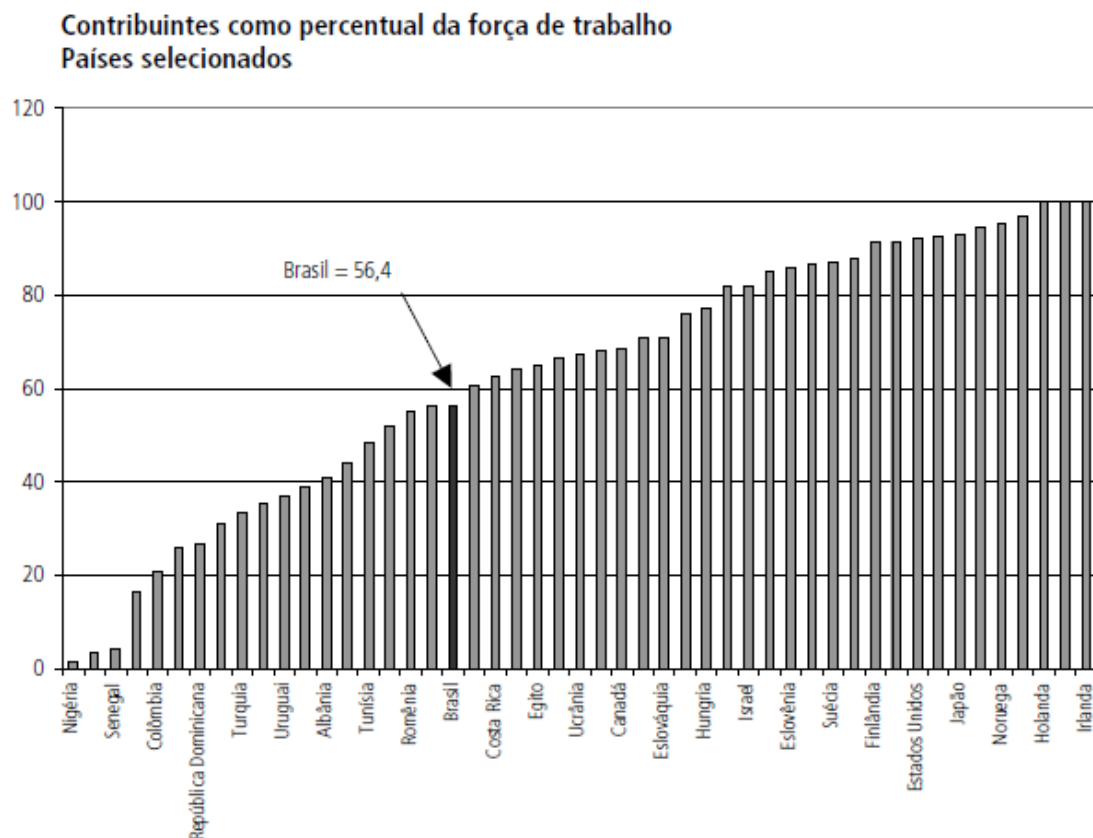
Fonte: World Development Indicators (2006).

in Caetano e Miranda, 2007.

O terceiro item explicativo é a quantidade total de contribuintes para a previdência. A priori, sistemas de previdência que possuem uma grande cobertura dos trabalhadores na fase ativa pagarão benefícios para uma quantidade maior de pessoas, o que leva a um gasto maior como proporção do PIB. Cerca de 56% da população brasileira encontra-se coberta por algum regime de previdência. Apesar de inferior à mediana de 67,5% de 49 países estudados, o Brasil tem a segunda maior cobertura dos países latino-americanos que estão na amostra. Tem-se três considerações: a cobertura

brasileira mesmo inferior à mundial é a maior da América Latina, ao considerar países semelhantes existe muito espaço para ampliar a cobertura no Brasil e o volume de pessoas cobertas não explica o alto gasto previdenciário brasileiro.

Gráfico 20



Fonte: World Development Indicators (2006).

in Caetano e Miranda, 2007.

As alíquotas de contribuição previdenciárias são o quarto fator do gasto com aposentadorias e pensões. Cobranças de alíquotas altas possibilitam o recebimento de benefícios mais elevados. É de se esperar que países que possuam uma alta alíquota de contribuição gastem mais com previdência. No comparativo o Brasil destaca-se como a sétima maior alíquota de contribuição entre os países estudados.

Tabela 2

Alíquotas de contribuição para a Previdência Social (Em %)

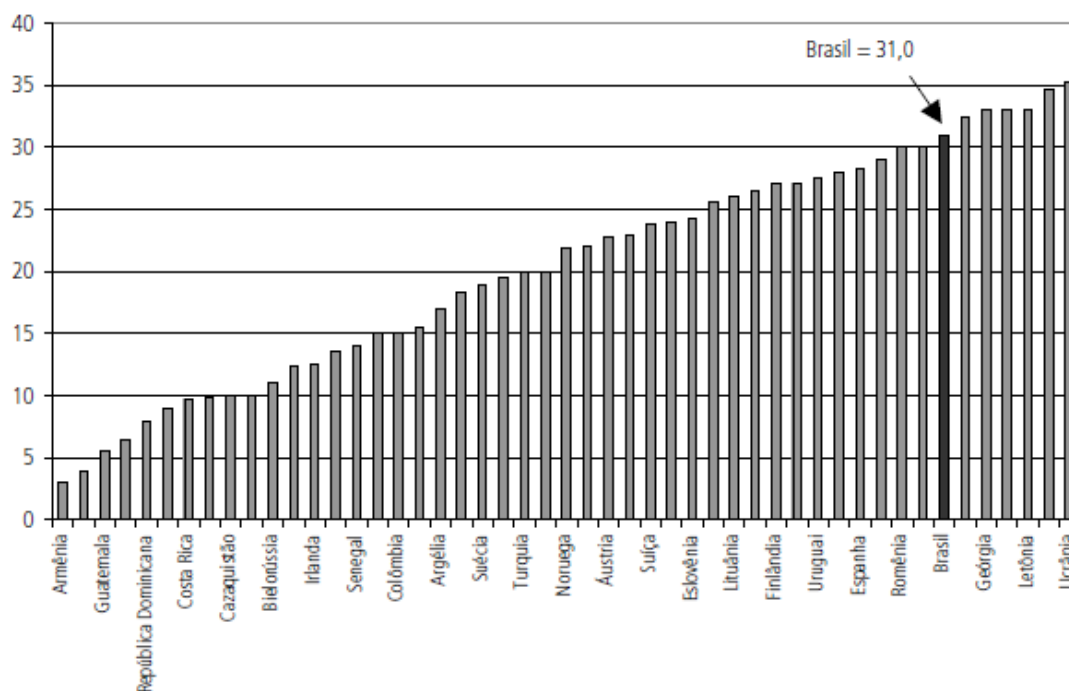
País	Segurado	Empregador	Total
Brasil	11	20	31
Alemanha	9,75	9,75	19,5
Argentina	7	10,17	17,17
Canadá ‘	4,95	4,95	9,9
Chile	10	0	10
Estados Unidos	6,2	6,2	12,4
França	6,65	9,8	16,45
Itália	8,89	23,81	32,7
México	1,125	5,15	6,275
Suécia	7	11,91	18,91

Fonte: Social Security Administration (2004, 2006), in Caetano e Miranda, 2007.

Pode-se verificar as grandes diferenças de alíquotas existentes e a destacada posição do Brasil como país com uma das alíquotas mais altas do mundo.

Gráfico 21

Alíquota da contribuição total: empregado e empregador
Países selecionados

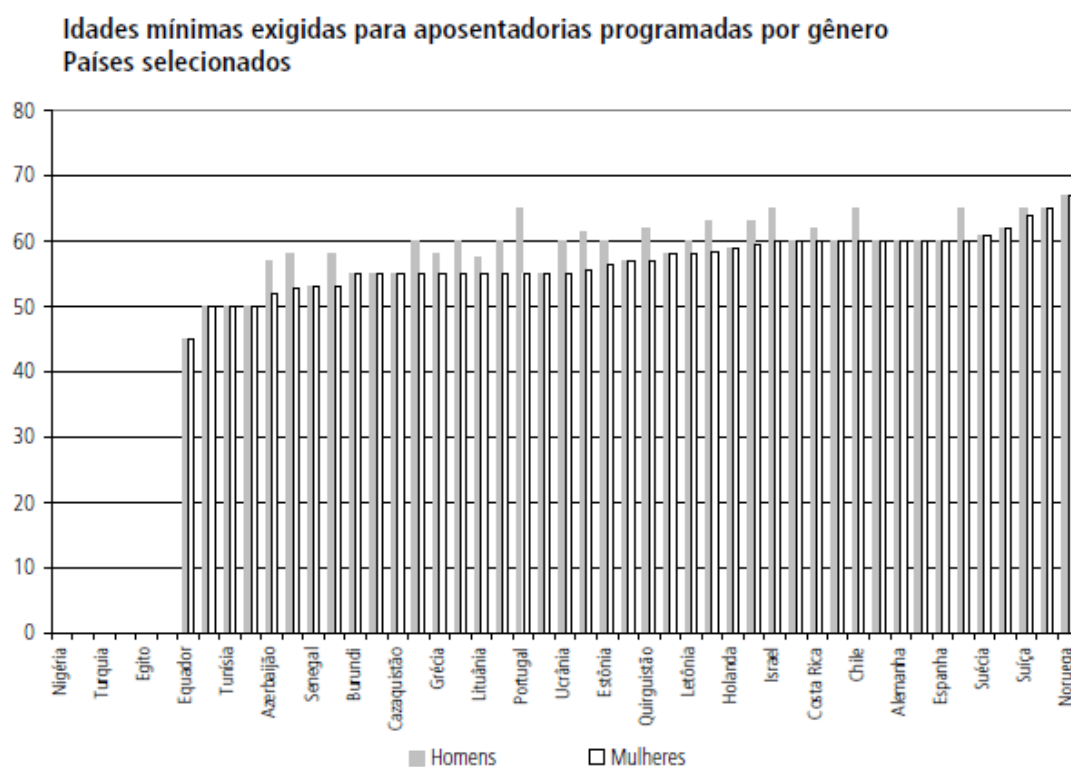


Fonte: Social Security Programs Throughout the World, várias edições.

in Caetano e Miranda, 2007.

A quinta variável explicativa é a idade mínima de aposentadoria e é a única que apresenta relação negativa com os gastos previdenciários. Quanto maior a idade exigida para a aposentadoria menor será o tempo de recebimento dos benefícios previdenciários e menor será o gasto para arcar com o pagamento dos benefícios. Normalmente homens e mulheres ainda possuem tratamento diferenciado em questões previdenciárias, diferenciando-se por gênero e por idade as condições de aposentadoria. O Brasil é um dos países que ainda permitem a aposentadoria sem limite de idade, mas com tempo de contribuição. Este é um fator que explica o elevado gasto previdenciário que o país possui.

Gráfico 22



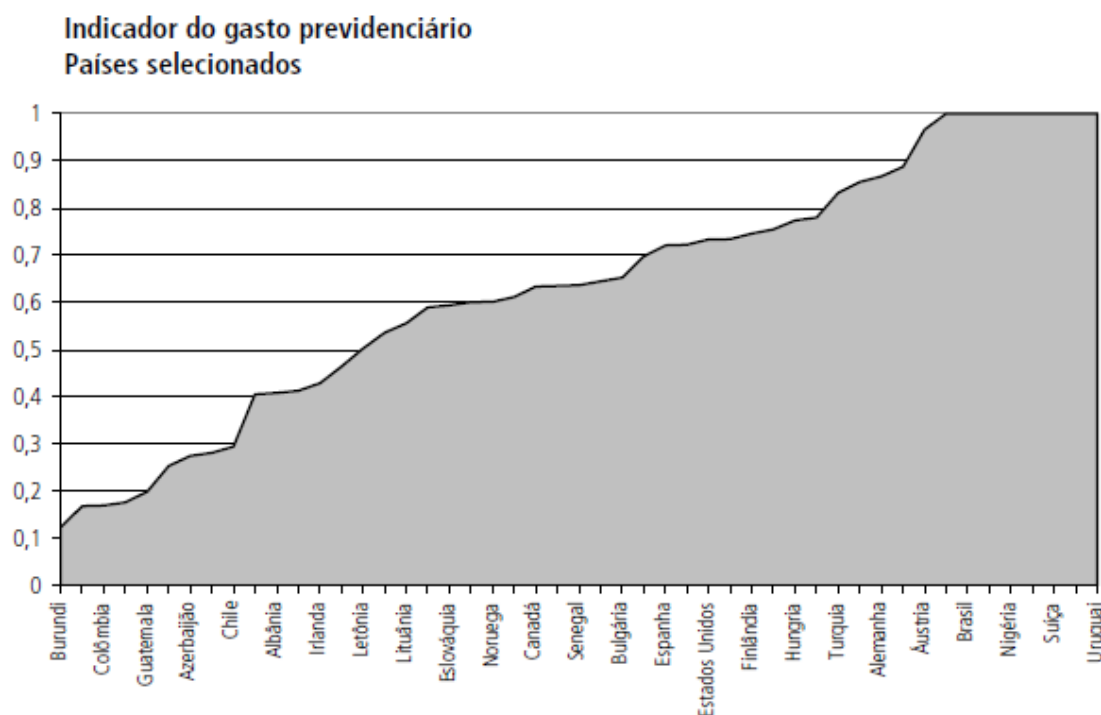
Fonte: Social Security Programs Throughout the World, várias edições.

in Caetano e Miranda, 2007.

3.5 RESULTADOS

Após a aplicação da metodologia DEA, os dados apresentam o Brasil no grupo dos países líderes do ranking de despesa previdenciária, considerando as cinco variáveis analisadas.

Gráfico 23



Fonte: Caetano e Miranda, 2007

A interpretação do gráfico indica que um valor igual a 1 coloca o país no topo da lista dos países que gastam muito com previdência em relação às variáveis analisadas como determinantes deste gasto. Estão junto com o Brasil no topo do ranking países como Áustria e Uruguai que possuem pesada carga fiscal imposta por seu sistema de previdência.

Os resultados da metodologia DEA demonstram que as cinco variáveis selecionadas explicam a liderança do Brasil no ranking dos gastos previdenciários. Em outras palavras, o país é jovem, o sistema de previdência consegue repor boa parte da renda que o trabalhador possuía na ativa, as coberturas previdenciárias e as alíquotas são altas e o sistema não conta com idade mínima de aposentadoria.

O Brasil é o único país da amostra na qual todas as variáveis indicam que o país não está dentro do padrão internacional, e países que compartilham sua posição do ranking, com o a Áustria, por exemplo, possuem uma população muito mais idosa, com razão de dependência de 24,2% contra 9,1% do Brasil e as alíquotas de contribuição são menores, 22,8% contra 31% do Brasil, e ainda possuem idade mínima de aposentadoria e o Brasil não possui.

3.6 CONCLUSÃO

Os resultados apresentados por Caetano e Miranda demonstram que o Brasil gasta muito com sua previdência dadas as variáveis explicativas que foram apresentadas: a razão de dependência demográfica, a aposentadoria como percentual da renda média, as alíquotas de contribuição, o total de contribuintes com o percentual de toda a força de trabalho e a idade mínima para a aposentadoria.

Se por um lado existe uma extensa rede de cobertura previdenciária o custo fiscal é muito alto. A ordenação apresentada pode explicar tanto a ampla cobertura quanto a alta carga fiscal. O principal desafio será o equilíbrio destes parâmetros e a decisão dos gestores pela construção de uma previdência social justa, eficiente e eficaz.

Tabela 3

VALORES DAS VARIÁVEIS UTILIZADAS NO CÁLCULO DO *RANKING*

	Razão de Dep. Pop. 65 ou mais/ Pop. Idade Ativa (15-64 anos)	Gastos com Previdência como % do PIB	Ap. Média como % da renda per capita	Contribuintes como % da força de trabalho	Alíquota Segurado	Alíquota Empregador	Alíquota Total	Idade Mínima Homem	Idade Mínima Mulher
Albânia	12,6	4,6	36,4	40,7	8,0	19,1	27,1	50	50
Alemanha	27,2	12,1	62,8	87,9	9,8	9,8	19,5	60	60
Argélia	6,9	2,1	75	38,9	7,0	10,0	17,0	-	-
Argentina	16,0	6,2		34,9	7,0	10,2	17,2	60,0	55,0
Armênia	17,9	3,4	18,7	66,6	3,0	-	3,0	63,0	59,5
Austrália	18,7	5,9	37,3	92,6	-	9,0	9,0	55,0	55,0
Áustria	24,2	14,9	69,3	86,8	10,3	12,6	22,8	60	55
Azerbaijão	10,4	3,0	51,4	52	2,0	27,0	29,0	57,0	52,0
Bangladesh	6,0	-			-	-	-	57,0	57,0
Bolívia	20,9	10,6	31,2	97	1,0	10,0	11	60	55
Bélgica	26,7	12,9		86,2	7,5	8,9	16,36	60	60
Benin	5,1	1,3		4,8	3,6	6,4	10,0	55,0	55,0
Bênie	7,9	4,5		10,8	10,0	1,7	11,7	65,0	65,0
Bosnia e Herzegovina	19,4	7,4		37,7				na	Na
Botsuana	5,4	2,7			-	-	-	65,0	65,0
Brazil	9,1	11,7	59,4	56,4	11,0	20,0	31,0	-	-
Bulgária	24,3	8,9	39,3	64	8,1	15,0	23	63	58,5
Burkina Faso	5,6	0,3		3,1	5,5	5,5	11,0	50,0	50,0
Burundi	5,4	0,2	57,4	3,3	2,6	3,9	6,5	55,0	55,0
Cameroon	6,8	0,1		13,7	2,8	4,2	7,0	50,0	50,0
Canada	18,8	5,4	54,3	68,3	5,0	5,0	9,9	60,0	60,0
Caraguênia	12,2	4,9	23	35,4	10,0	-	10,0	55,0	55,0
Chade	6,2	0,1		1,1	2,0	4,0	6,0	50,0	50,0
Chile	11,9	2,9	56,1	56,2	10,0	-	10,0	65,0	60,0
China	10,6	2,7		17,6	8,0	3,0	11,0	60,0	50,0
Colômbia	7,9	1,1	72,2	20,7	3,8	11,3	15,0	50,0	50,0
Comôdo Sal	12,5	1,3		88,7	4,5	4,5	9,0	55,0	55,0
Costa do Marfim	5,9	0,3		9,3	3,2	4,8	8,0	50,0	50,0
Costa Rica	8,7	4,2	76,1	62,5	3,5	6,25	9,75	62	60
Croácia	25,3	12,3		100	20,0	-	20	59	54
Cuba	15,0	12,6			-	14,0	14,0	60,0	55,0
Dinamarca	22,5	8,8	46,7	91,4				60	60
Egito	7,7	2,5	45	65	13,0	17,0	30,0	-	-
El Salvador	8,8	1,3		25,1	3,3	6,8	10,0	-	-
Ecuador	9,3	1,4	55,3	30,9	9,2	9,2	18,3	45,0	45,0
Efênia	4,3	0,3						na	na
Eslovênia	21,9	10,1	49,3	86	15,5	8,9	24,35	58	53
Espanha	23,8	10,9	54,1	91,2	4,7	23,6	28,3	60	60
Estados Unidos	18,4	7,5	33	92,2	6,2	6,2	12,4	62,0	62,0
Estônia	23,9	6,1	56,7	76	2,0	20,0	22	60,0	56,5
Etiópia	5,5	0,4			4,0	6,0	10,0	55,0	55,0
Filipinas	6,3	1,0		28,3	3,3	6,1	9,4	60,0	60,0
Finlândia	23,5	12,1	57,4	91,2	4,6	22,5	27,09	58	58
Frância	25,5	13,4		90,1	6,8	9,9	16,65	60	60
Gana	6,3	0,6		7,4	5,0	12,5	17,5	55,0	55,0
Geórgia	21,2	3,0	12,6	25,9	2,0	31,0	33,0	65,0	60,0
Grécia	26,6	11,9	85,6	81,9	6,7	13,3	20	58	55
Guatemala	8,2	0,7	27,6	16,4	1,8	3,7	5,5	60,0	60,0
Holanda	20,7	11,1	48,5	100	19,2	6,4	25,53	59	59
Honduras	6,7	0,6		20,6	1,0	2,0	3,0	65,0	60,0
Hungria	21,9	11,0	33,6	77	8,5	18,0	26,5	60	55
Íemen	4,5	0,1		13,5	6,0	13,0	19,0	-	-
Ilhas Maurício	9,5	4,5		60	3,0	6,0	9,0	60,0	60,0
Itália	6,8	1,5		35,1	7,0	20,0	27,0	60,0	55,0
Jândia	15,9	4,6	77,9	100	4,0	8,5	12,5	65	65
Israel	16,3	5,9	48,1	82	1,2	2,8	3,9	65,0	60,0
Itália	29,7	17,6		86	8,9	23,8	32,7	0	0
Japão	28,8	6,9	33,9	92,8	6,8	6,8	13,6	60,0	60,0
Jordânia	5,2	1,9		36	5,5	9,0	14,5	45,0	45,0
Kuwait	2,3	3,5			6,0	11,0	17,0	46,0	40,0

(continua)

Fonte: Caetano e Miranda, 2007.

(continuação)

Letónia	24,4	8,2	47,6	60,5	9,0	24,1	33,09	60	58
Litânia	22,6	6,2	21,3	70,7	2,5	23,6	26,1	57,5	55
Macedónia	15,8	8,7	91,6	49				na	na
Madagascar	5,9	0,2		5,4	1,0	9,5	10,5	60,0	55,0
Malásia	7,2	0,7		48,7	11,5	12,5	24,0	55,0	55,0
Malí	5,5	0,4		2,5	3,6	5,4	9,0	53,0	53,0
Marrocos	7,5	2,5		19,2	4,0	7,9	11,9	55,0	55,0
Mauritânia	6,4	0,2		5	1,0	2,0	3,0	55,0	50,0
México	8,2	7,8		25,1	1,1	5,2	6,3	60,0	60,0
Mozambique	6,3	1,4		2				na	na
Myanmar	14,1	8,0			3,0	26,0	29	0	0
Mongólia	5,8	8,3						na	na
Nicarágua	5,8	2,5		14,9	4,0	6,0	10,0	60,0	60,0
Níger	4,1	0,1		1,3	1,6	2,4	4,0	55,0	55,0
Nigéria	5,7	1,5	40,5	1,3	7,5	7,5	15,0	-	-
Noruega	23,0	8,2	49,9	95,3	7,8	14,1	21,9	67	67
Novo Zelandia	18,5	6,5		95,7	-	-	-	65,0	65,0
Panamá	9,3	4,3		51,6	6,8	2,8	9,5	62,0	57,0
Paquistão	6,6	0,9		3,5	-	5,0	5,0	55,0	50,0
Paraguai	6,3	0,7		14,3	9,0	14,0	23,0	55,0	55,0
Peru	8,4	2,6		20,8	8,0	-	8,0	55,0	50,0
Polónia	18,2	13,9	61,2	68	16,3	16,3	32,52	65,0	55,0
Portugal	25,1	10,0	44,6	94,7	11,0	23,8	34,75	55,0	55,0
Quênia	5,2	6,4		18	5,0	5,0	10	50,0	50,0
Quirguistão	9,9	6,4	45	44	8,0	25,0	33,0	62,0	57,0
Reino Unido	24,1	10,3		96,2	11,0	12,8	23,8	65,0	60,0
República Centro Africana	7,6	0,3			2,0	3,0	5,0	50,0	45,0
República do Congo	5,8	0,9		5,8	4,0	8,0	12,0	50,0	50,0
República Dominicana	6,5	0,8	42	26,8	2,3	5,7	8,0	57,0	57,0
República Eslovaca	16,5	7,4	44,5	70,9	7,0	17,0	24	0	0
República Tcheca	19,9	8,5	37	85	6,5	21,5	28	61,5	55,67
Roménia	21,0	7,1	34,1	55	9,5	20,5	30	58	52,75
Rússia	19,2	5,8			-	20,0	20	60,0	55,0
Senegal	5,8	1,5	85	4,1	5,6	8,4	14,0	53,0	53,0
Sérvia e Montenegro	20,8	10,3			11,0	11,0	22	-	-
Singapura	11,5	0,5		73	20,0	13,0	33,0	55,0	55,0
Sri Lanka	5,2	0,5			7,0	14,0	21,0	-	-
Sri Lanka	10,4	1,8		28,8	8,0	12,0	20,0	-	-
Suécia	26,3	11,1	78	87,1	7,0	11,9	18,91	61	61
Suiça	23,2	13,4	44,4	100	11,9	11,9	23,8	65	64
Tajiquistão	6,7	3,0						na	na
Togo	5,8	0,6		15,9	4,0	8,0	12,0	50,0	50,0
Trinidad e Tobago	10,2	0,6			2,8	5,6	8,4	60,0	60
Tunísia	9,2	4,2	89,5	48,2	7,7	7,8	15,5	50,0	50,0
Turcomenistão	7,5	2,3			1	30	31	62,0	57
Turquia	8,3	7,1	56	33,2	9,0	11,0	20,0	-	-
Ucrânia	23,0	15,4	30,9	67,5	3,0	32,3	35,3	60,0	55,0
Uganda	5,3	0,3		8,2	5,0	10,0	15,0	50,0	50,0
Uruguai	21,2	15,0	64,1	37,1	15,0	12,5	27,5	60,0	60,0
Uzbequistão	7,7	0,1			2,5	33,0	35,5	60,0	55,0
Venezuela	7,7	2,7		29,3	1,9	4,8	6,8	60,0	55,0
Vietna	8,6	1,6		8,4	5,0	10,0	15,0	na	na
Zâmbia	5,9	0,1		10,2	5,0	5,0	10,0	50,0	50,0

Fonte: Caetano e Miranda, 2007.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Previdência Social é uma das políticas públicas mais importantes do país e a eficiência e eficácia de sua gestão financeira, com objetivo de beneficiar o contribuinte, repercute em todas as esferas da economia nacional.

A diferenciação entre os benefícios programados e os benefícios de risco, com a separação da administração financeira destas duas modalidades, pode gerar eficiência e eficácia para o contribuinte. Como os benefícios de risco incluem a incerteza em sua natureza, o regime financeiro de repartição simples é a forma mais eficiente e eficaz para a administração e gestão. Os benefícios programados, que não possuem a incerteza em sua natureza, bastando completar o tempo para a elegibilidade, devem ter sua administração e gestão financeira sob o regime de capitalização, obrigando o administrador a constituir reservas financeiras adequadas para a cobertura dos benefícios previdenciários.

A evolução da previdência no Brasil revela diversas distorções na gestão financeira dos benefícios programados. Observa-se a falta de comprometimento do Estado no gerenciamento adequado da previdência, ora não contribuindo com os valores que deveria, ora destinando os recursos para outras finalidades, considerando seus objetivos políticos. Isso foi verdadeiro em momentos diferentes da história do País. Há exemplos de utilização dos recursos para outras finalidades, como a construção de Brasília e a capitalização de várias empresas de interesse do Estado.

Apesar da mudança na gestão dos recursos a partir do período mais recente da história brasileira, o crescimento da população em idade de se aposentar e a própria experiência corroboram com a hipótese da necessidade de uma nova forma de gestão. A própria implantação de novas regras, como a do fator previdenciário, por exemplo, justamente para retirar benefícios do contribuinte, especialmente sobre os benefícios programados, que são as aposentadorias por idade e por tempo de contribuição, é mais uma evidência sobre a necessidade de uma nova forma de gestão. Outro fator que aponta nesse sentido é o crescente déficit da previdência, apesar da grande concentração de benefícios de até um salário mínimo.

Na presente dissertação realizou-se um comparativo entre seguradora e fundo de pensão e de como a diferente natureza destas duas instituições provoca maior eficiência e eficácia na gestão financeira para a qual foram criadas. Benefícios de risco devem ser

administrados por regimes financeiros de repartição, como seguradoras, por conterem incerteza em sua natureza. Benefícios programados devem ser administrados por regimes financeiros de capitalização, como fundos de pensão, por não conterem incerteza em sua natureza.

A dinâmica demográfica, com o envelhecimento da população, pressionará por reformas definitivas, sob pena de inviabilizar o sistema hoje existente. A previdência como está hoje provoca várias distorções na economia, criando ineficiência econômica. O presente sistema é caro e não distribui benefícios compatíveis com as contribuições.

A pirâmide populacional projetada para os próximos anos evidencia o grande problema que esta gestão financeira poderá criar: a falta de recursos para o cumprimento das obrigações com os beneficiários da previdência. A razão de dependência é um indicador da rápida evolução etária no Brasil, que pressionará para a equalização de todo o sistema previdenciário.

No comparativo internacional, observou-se os seguintes problemas do sistema de aposentadoria brasileiro. Primeiro, o País gasta um alto percentual do PIB com previdência, que possui uma baixa razão de dependência. Segundo, a previdência paga uma aposentadoria elevada como percentual da renda. Terceiro, os contribuintes previdenciários como percentual da força de trabalho são pouco mais que 56%. Quarto, as alíquotas de contribuição estão entre as mais altas do mundo e, quinto, que não tem-se no Brasil uma idade mínima para as aposentadorias programadas.

Esses fatores se evidenciam no elevado gasto previdenciário que o País possui, e que provoca graves distorções na economia.

Apesar das grandes dificuldades financeiras causadas pela ineficiência da gestão dos recursos, o país encontra-se em um momento privilegiado para construir uma reforma tributária que equalize a gestão da previdência, gerando maior segurança financeira para a população. O Brasil conviverá com o bônus demográfico até 2030 e está passando por uma retomada do crescimento econômico e houve descobertas de reservas naturais abundantes de petróleo e o gás natural. Se aproveitadas de modo adequado essas oportunidades podem gerar recursos financeiros suficientes para a reforma definitiva da previdência, com o objetivo oferecer eficiência e eficácia para o contribuinte.

Outra questão relevante é a possibilidade transferência da gestão da previdência para instituições que historicamente possuem um comprometimento na administração

de recursos de terceiros, os fundos de pensão ou os bancos públicos, que possuem muita experiência e são fortemente regulamentados.

Mas a principal questão que se apresenta é a diferenciação da administração financeira dos diferentes benefícios. Esta solução poderá proporcionar uma melhora da eficiência na gestão dos recursos necessária para o sistema previdenciário. Ao mesmo tempo, poderá gerar poupança pública positiva, que devidamente contabilizada e gerida, proporcionará condições diferenciadas de financiamento do desenvolvimento econômico.

Por último, registra-se que a hipótese de um modelo ideal de previdência pode ser um sistema misto, com dois componentes. Um componente com o regime financeiro de repartição simples, aplicado aos benefícios de risco e a um benefício vinculado ao salário mínimo, como garantia de renda mínima para a população, gerida pelo governo federal. O outro componente com um regime financeiro de capitalização, aplicado aos benefícios programados, para a constituição de reservas financeiras suficientes para garantir o pagamento de benefícios acima do salário mínimo, sendo gerido por bancos públicos.

REFERÊNCIAS

AFONSO, Luís Eduardo. “Um estudo dos aspectos distributivos da previdência social no Brasil.” São Paulo. FEA/USP. 2003. Tese de Doutorado.

BARRETO, F. Três ensaios sobre reforma de sistemas previdenciários. Rio de Janeiro: EPGE/FGV, 1997 (Tese de Doutorado).

BELTRÃO, Kaizô I., et alii. Análise da estrutura da previdência privada brasileira: evolução do aparato legal. Texto para discussão nº 1043. IPEA. Rio de Janeiro. 2004.

BÊRNI, Duílio de Ávila (Coord.). “Técnicas de pesquisa em economia: transformando curiosidade em conhecimento” São Paulo. Saraiva. 2002.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. Base de financiamento da Previdência Social: alternativas e perspectivas. Brasília. MPS, 2003. 272 p. Coleção Previdência Social, série estudos v. 19.

BRASIL. Ministério da Previdência e Assistência Social. 136p. Seminário Regional sobre Reformas dos Sistemas de Pensão na América Latina. Brasília, MPAS, 2001. Coleção Previdência Social

BRASIL. Panorama da Previdência Social brasileira — 3. ed. — Brasília : MPS, SPS, SPC, ACS, 2008. Disponível em www.previdenciasocial.gov.br em 20/06/2010.

BRASIL. Ministério da Previdência e Assistência Social. Informe de Previdência Social. 2008 a 2010. Volume 21 números 1 a 12. Volume 22 números 1 a 12.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. Estudos e Pesquisas da Secretaria de Políticas de Previdência Social 2003-2009. Brasília: MPS, 2009. 380 p. – (Coleção Previdência Social, Série Estudos; v. 31, 1. Ed.) Disponível em www.previdenciasocial.gov.br em 20/06/2010.

BRASIL. Congresso. Senado. Lei nº 3.807, de 26 de agosto de 1960. Dispõe sobre a Lei Orgânica da Previdência Social. Coleção de Leis da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 1960. SICON Sistema de Informações do Congresso Nacional. Disponível em: <<http://www6.senado.gov.br/sicon>>. Acesso em: 20/06/2010.

BRASIL. Congresso. Senado. Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993. LOAS: Lei orgânica da assistência social: um instrumento de inserção social e construção de cidadania. Coleção de Leis da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 1993. SICON Sistema de Informações do Congresso Nacional. Disponível em: <<http://www6.senado.gov.br/sicon>>. Acesso em 20/06/2010.

BRASIL. Congresso. Senado. Lei nº 9.717, de 27 de novembro de 1998. Dispõe sobre regras gerais para a organização e o funcionamento dos regimes próprios de previdência social dos servidores públicos da união, dos estados, do distrito federal e dos municípios, dos militares dos estados e do distrito federal e das outras providências. Coleção de Leis da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 1998a. SICON Sistema de Informações do Congresso Nacional. Disponível em: <<http://www6.senado.gov.br/sicon>>. Acesso em 20/06/2010.

BRASIL. Congresso. Senado. Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003. Dispõe sobre o estatuto do idoso e das outras providências. Coleção de Leis da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 2003a. SICON Sistema de Informações do Congresso Nacional. Disponível em: <<http://www6.senado.gov.br/sicon>>. Acesso em 20/06/2010.

BRASIL. Congresso. Senado. Decreto nº 4.682, de 24 de janeiro de 1923. Cria, em cada uma das empresas de estradas de ferro existentes no país, uma caixa de aposentadoria e pensões para os respectivos empregados. Coleção de Leis da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 1923. SICON Sistema de Informações do Congresso Nacional. Disponível em: <<http://www6.senado.gov.br/sicon>>. Acesso em 20/06/2010.

BRASIL. Congresso. Senado. Decreto-Lei nº 72, de 21 de novembro de 1966. Unifica os institutos de aposentadoria e pensões e cria o Instituto Nacional de Previdência Social. Coleção de Leis da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 1966. SICON Sistema de Informações do Congresso Nacional. Disponível em: <<http://www6.senado.gov.br/sicon>>. Acesso em 20/06/2010.

BRASIL. Congresso. Senado. Decreto-Lei nº 9.876, de 26 de novembro de 1999. Dispõe sobre a contribuição previdenciária do contribuinte individual, o cálculo do benefício, altera dispositivos das Leis 8.212 e 8.213, ambas de 24 de julho de 1991, e das outras providências. Coleção de Leis da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 1999. SICON Sistema de Informações do Congresso Nacional. Disponível em: <<http://www6.senado.gov.br/sicon>>. Acesso em 20/06/2010.

BRASIL. Constituição (1988). Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998. Modifica o sistema de Previdência Social, estabelece normas de transição e das outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 16 dez. 1998b. SICON Sistema de Informações do Congresso Nacional. Disponível em: <<http://www6.senado.gov.br/sicon>>. Acesso em 20/06/2010.

BRASIL. Constituição (1988). Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003. Modifica os Artigos 37, 40, 42, 48, 96, 149 e 201 da Constituição Federal, revoga o inciso IX do parágrafo 3 do Artigo 142 da Constituição Federal e dispositivos da Emenda Constitucional 20, de 15 de dezembro de 1998, e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 31 dez. 2003b. SICON Sistema de Informações do Congresso Nacional. Disponível em: <<http://www6.senado.gov.br/sicon>>. Acesso em 20/06/2010.

BRASIL. Constituição (1988). Emenda Constitucional nº 53, de 19 de dezembro de 2006. Dá nova redação aos Artigos 7, 23, 30, 206, 208, 211 e 212 da Constituição Federal e ao artigo 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 20 dez. 2006. SICON Sistema de Informações do Congresso Nacional. Disponível em: <<http://www6.senado.gov.br/sicon>>. Acesso em 20/06/2010.

BRASIL. Ministério da Fazenda. Informações do SIAFI: séries históricas. [Brasília, DF, 2007?]. Disponível em: <<http://www.tesouro.fazenda.gov.br>>. Acesso em 20/06/2010.

BRASIL. Ministério da Previdência e Assistência Social. Atuação Governamental e Políticas Internacionais de Previdência Social. Coleção Previdência Social. V. 32. 1ª edição. 2009.

BRASIL. Ministério da Previdência e Assistência Social. Livro Branco da Previdência Social. Brasília, DF, 2002. 152 p. Disponível em: <<http://www.mpas.gov.br/conteudoDinamico.php?id=471>>. Acesso em 20/06/2010.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. Anuário Estatístico da Previdência Social: AEPS 2005. Brasília, DF, 2005. Disponível em: <http://www.mpas.gov.br/AEPS2005/14_01_20_01.asp>. Acesso em 20/06/2010.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. Anuário Estatístico da Previdência Social: AEPS 2008. Brasília, DF, 2008. Disponível em: <<http://www.inss.gov.br>>. Acesso em 20/06/2010.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. Anuário Estatístico da Previdência Social: Suplemento histórico: 1980 a 2008. Brasília, DF, 2008. Disponível em: <<http://www.inss.gov.br>>. Acesso em 20/06/2010.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. Plano Plurianual do INSS 2008 a 2011. Brasília, DF, 2010. Disponível em: <<http://www.inss.gov.br>>. Acesso em 20/06/2010.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. Previdência Social. Site da Instituição. [Brasília,DF, 2007?b]. Disponível em: <<http://www.mpas.gov.br/index.asp>>. Acesso em 20/06/2010.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. Panorama da Previdência Social Brasileira. 2ª Ed. 80 p. 2007 Disponível em: <<http://www.inss.gov.br>>. Acesso em 20/06/2010.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. Previdência Social: Reflexões e Desafios. Brasília: MPS, 2009. Disponível em www.inss.gov.br acesso em 20/06/2010. 232 p. – (Coleção Previdência Social, Série Estudos; v. 30, 1. Ed.)

BRASIL. Ministério da Previdência Social. Estudos e pesquisas da secretaria de Políticas da Previdência Social 2003-2009. Brasília, MPS, 2009. 380 p. (Coleção Previdência Social, série estudos, v. 31)

BRESSER-PEREIRA, Luiz C. Os dois métodos e o núcleo duro da teoria econômica. Revista de Economia Política, vol. 29, nº2 (114), p. 163-190, abril-junho/2009.

CAETANO, Marcelo A. Reformas administrativas para minorar o peso fiscal da Previdência Social. Texto para discussão nº 1219. IPEA. 2006

CAETANO, Marcelo A., MIRANDA, Rogério B., Comparativo Internacional para a Previdência Social. Texto para discussão nº 1302. IPEA. 2007.

CAETANO, Marcelo A. Determinantes da sustentabilidade e do custo previdenciário: aspectos conceituais e comparações internacionais. Texto para discussão nº 1226. IPEA 2006.

DEDECCA, Cláudio S. et al. “Salário mínimo, benefício previdenciário e as famílias de baixa renda”. Rev. bras. estud. popul., Dez 2006, vol.23, no.2, p.317-329.

DELGADO, Guilherme. Diagnóstico do mercado de trabalho para a Previdência Social – 1980-2006. Brasília. Nota Técnica IPEA, 2007.

ELERY, Jr. Roberto G., BUGARIN, Mirta N. S., “Previdência Social e Bem Estar no Brasil”, Texto para discussão 831, IPEA, Rio de Janeiro, 2001

FANTINEL, Rodrigo S., “Regimes Próprios de Previdência Social: O Papel do Controle na Manutenção do Equilíbrio Financeiro e Atuarial do Sistema”, Dissertação de mestrado Profissional. UFRGS, Porto Alegre, 2003.

FERREIRA, Carlos R., SOUZA, Solange C. I. As aposentadorias e pensões e a concentração dos rendimentos domiciliares per capita no Brasil e na sua área rural: 1981 a 2003. RER Rio de Janeiro, v 45 n° 4, 4 985-1011, out/dez 2007.

FIANI, Ronaldo. “Teoria dos Jogos: com aplicações em economia, administração e ciências sociais” 3ª Edição. Rio de Janeiro. 2009.

FURTADO, Celso. Formação Econômica do Brasil. 34ª Ed. São Paulo. Companhia das Letras. 2007

GIAMBIAGI, Fábio. “Reforma da Previdência: o encontro marcado” Rio de Janeiro. Elsevier. 2007.

GIAMBIAGI, Fábio, et alii. Diagnóstico da Previdência Social no Brasil: o que foi feito e o que falta reformar. Texto para discussão nº 1050. IPEA, 2004.

GIL, Antônio Carlos. “Técnicas de pesquisa em economia e elaboração de monografias. 4ª edição. São Paulo. Atlas. 2002.

HOLZMANN, Robert, PALACIOS, Robert, ZVINIENE, Asta. Dívida Previdenciária Implícita: questões, avaliação e alcance em perspectiva internacional. Série de documentos de debate sobre proteção social. Banco Mundial, 2004.

IBGE. A dinâmica demográfica brasileira e os impactos nas políticas públicas. Indicadores Sociodemográficos e de saúde no Brasil 2009.

IBGE. Projeção da população do Brasil por sexo e por idade 1980-2050. Revisão 2008. Estudos e Pesquisas. Informação demográfica e socioeconômica. Número 24. Rio de Janeiro 2008.

INSS. A revista da Previdência Social – 88 anos. Brasil, 2010. Disponível no site www.inss.gov.br.

INSS. Informes de Previdência Social (1999 a 2009). Disponível no site www.ingg.gov.br.

INSS. Panorama da Previdência Social Brasileira. 3ª edição. Disponível no site www.inss.gov.br.

INSS. Anuário Estatístico da Previdência Social 2009. Disponível no site www.inss.gov.br

INSS. Mudança populacional: aspectos relevantes para a Previdência. Brasília. MPS. 2008. 112p. Coleção Previdência Social v. 27.

KRETER, Ana Cecília, BACHA, Carlos J. C. Avaliação da equidade da Previdência no meio rural no Brasil. RER, Rio de Janeiro, v. 44, nº 3 p. 467-502. Jul/Set 2006.

MESQUITA, Riovaldo A., “Simulação da Evolução das Despesas Previdenciárias no Brasil: 2008 a 2050” UFRGS, Porto Alegre, 2007. Monografia.

MIRANDA, Rogério B. “Três modelos teóricos para a Previdência Social” Texto para discussão nº 516. IPEA. 2007.

MOLINA, Helder. “A conta que não fecha e a previdência complementar” Jornal Valor Econômico, 14 de dezembro de 2010.

NERI, Marcelo. Et alii. Em busca de incentivos para atrair o trabalhador autônomo para a Previdência Social. Nova Economia. Belo Horizonte. 17 (3) p. 363-394. 2007

OLIVEIRA, Francisco. E. B. Alguns aspectos conceituais, operacionais e estruturais da previdência social brasileira. Rio de Janeiro: IPEA, 1982 (Texto para Discussão Interna, 53).

OLIVEIRA, Francisco E.B. Proposta de um referencial básico para a discussão da seguridade social. Rio de Janeiro: IPEA, 1992 (Texto para Discussão, 251).

OLIVEIRA, Francisco. E. B. de, BELTRÃO, K. I. Vendedores de ilusões. Rio de Janeiro: IPEA, 1994 (Documento de Política, 21).

OLIVEIRA, Francisco. E. B. de, BELTRÃO, K. I., PASINATO, M. T. Reforma da previdência: modelo de opções. Rio de Janeiro: IPEA, set. 1996 (Texto para Discussão, 436).

OLIVEIRA, Francisco. E. B. de, BELTRÃO, K. I., PASINATO, M. T. Reforma estrutural da previdência: uma proposta para assegurar proteção social e equidade. Rio de Janeiro. IPEA. 1999 (Texto para discussão nº 690)

OLIVEIRA, Francisco. E. B. de, BELTRÃO, K. I., MANIERO, L. V. F. Alíquotas equânimes para um sistema de seguridade social. Rio de Janeiro: IPEA, out. 1997 (Texto para Discussão, 524).

OLIVEIRA, Francisco. E. B. de, BELTRÃO, K. I., DAVID, A. C. A. Previdência, poupança e crescimento econômico: interações e perspectivas. Rio de Janeiro: IPEA, nov. 1998 (Texto para Discussão, 607).

OLIVEIRA, Francisco E. B, BELTRÃO, Kaizô I., DAVID, Antônio C., A., “A Dívida da União com a Previdência Social: Uma Perspectiva Histórica”, Texto para discussão 638, IPEA, Rio de Janeiro, 1999.

PACHECO FILHO, Calino. Déficit da Previdência: a verdade que se encerra. FEE, Porto Alegre, v 36, nº 3, p. 67-74, fevereiro 2008.

PINHEIRO, Ricardo P., A demografia dos fundos de pensão. Brasília. Ministério da Previdência Social. Secretaria de Políticas de Previdência Social, 2007. 292 p. Coleção Previdência Social. Séries Estudos, v. 24.

PINDYCK, Robert S., RUBINFELD, Daniel L., Microeconomia. 4ª ed. São Paulo: Makron Books, 1999.

RAMOS, Daniela P. A justiça distributiva liberal e a previdência social no Brasil. Texto para discussão nº 937. IPEA, 2003.

RIBEIRO, Aloísio Joaquim Freitas et al. Tábuas de mortalidade dos aposentados por invalidez pelo Regime Geral da Previdência Social - 1999-2002. Rev. bras. estud. popul., Jun 2007, vol.24, no.1, p.91-108.

SMITH, Adam. A Riqueza das nações: uma investigação sobre a natureza e as causas da riqueza das nações. São Paulo. Madras, 2009.

VARIAN, Hal R., Microeconomia: conceitos básicos. Elsevier. 2006. 8ª Reimpressão.

VARSAÑO, Ricardo. Financiamento do Regime Geral de Previdência Social no contexto do processo de reforma tributária em curso. Texto para discussão nº 959. IPEA, 2003.

VIGNA, Bruno Z. A Previdência Social brasileira após a transição demográfica: simulações de propostas de reforma. Dissertação de mestrado. FGV. 2006.

IYER, S. *Actuarial Mathematics of Social Security Pensions*. Genebra: ILO/Issa, 1999.

GLOSSÁRIO

Abono Anual: Pagamento da 13ª (décima terceira) parcela anual do benefício de renda continuada.

Administrador Especial: Pessoa nomeada pelo órgão regulador e fiscalizador com poderes próprios de intervenção e de liquidação extrajudicial das EFPC, objetivando saneamento de plano de benefícios específico.

Acidente: é todo caso fortuito especialmente aquele do qual deriva um dano.

Acidente Pessoal: é o evento súbito e involuntário exclusivamente provocado por acidente, exclusivo e diretamente externo, súbito, involuntário e violento, causador de lesão física que, por si só, e independente de toda e qualquer outra causa, tenha como consequência direta a morte, ou invalidez total ou parcial ou torne necessário tratamento médico.

Adesão: No caso de empresa, momento em que um Empregador assina o Convênio de Adesão e passa a ser patrocinador ou instituidor de um plano de benefícios. No caso de empregado de Patrocinador ou associado de Instituidor, momento em que se inscreve e torna-se participante do plano de benefícios.

Anti-Seleção de Riscos: garantia para cobertura de riscos com probabilidade de ocorrência acima da média, e cujos prêmios previstos são relativamente pequenos para o risco que está sendo coberto.

Anuidade: Nome que se dá a uma série de pagamentos ou recebimentos sucessivos, de valor geralmente constante, efetuado no começo ou no fim de cada período, denominando-se cada caso, de renda antecipada e postecipada, respectivamente. Quando a série de pagamentos é anual denomina-se especificamente de anuidade.

Aporte Inicial: é o valor de aporte a ser exigido do participante e/ou da patrocinadora, no momento de sua adesão, para cobertura dos encargos acumulados dos benefícios do plano para o qual o mesmo está aderindo, nos termos da nota técnica atuarial e do regulamento.

Aposentadoria: Benefício de renda continuada, concedido ao segurado ou participante, pela Previdência Oficial ou Complementar.

Ativo Líquido do Plano: Parcela do patrimônio do plano de benefícios destinada à cobertura do Passivo Atuarial, excluindo-se, quando for o caso, os fundos de natureza específica.

Atuário: Pessoa graduada em Ciências Atuariais, registrada no IBA, responsável por lei que atua, de modo geral, em seguro privado e social, calculando probabilidade de

eventos, avaliando riscos e fixando prêmios, indenizações, benefícios e reservas matemáticas e no mercado econômico-financeiro, promovendo pesquisas e estabelecendo planos e políticas de investimentos e amortizações.

Auditoria Atuarial: constitui num conjunto de procedimentos técnicos com o intuito de emitir um parecer sobre a adequação da avaliação atuarial do plano, considerando os princípios atuariais, as normas e a legislação específica.

Avaliação Atuarial: Estudo realizado em um determinado momento, que considera o levantamento de dados estatísticos e bases técnicas atuariais, e por meio deste, o Atuário avalia o valor dos compromissos, mensurando os recursos necessários à garantia da solvência e equilíbrio do plano de benefícios.

Bases Técnicas: Parâmetros biométricos, demográficos, econômicos e financeiros utilizados pelo Atuário na elaboração da avaliação atuarial, adequados às características do conjunto de participantes e ao regulamento do plano de benefícios.

Benefício: Toda e qualquer prestação assegurada pelo plano de benefícios aos seus participantes e respectivos beneficiários, na forma e condições estabelecidas no regulamento.

Benefício Antecipado: Benefício programado de caráter previdenciário, pago ao participante que o requerer, antes de completar as carências e condições previstas no regulamento do plano de benefícios para o benefício pleno, podendo, inclusive, sofrer redução de valor.

Benefício de Caráter Previdenciário: Benefício pago ao participante ou a seus beneficiários, com fim de amparo por infortúnio cujo fator gerador decorre, em conjunto ou separadamente, de sobrevivência, invalidez, morte, reclusão e doença do participante.

Benefício Definido: Modalidade de benefício em que o seu nível o participante tem conhecimento prévio da regra de definição do valor do benefício, independentemente do montante acumulado. A modalidade de um plano estruturado na forma de benefício definido pressupõe custo variável.

Benefício Mínimo: Valor mínimo de benefício de caráter previdenciário garantido pelo plano, conforme as condições estabelecidas no regulamento do plano.

Benefício de Pagamento Único: Benefício cujo pagamento é efetuado em uma só prestação.

Benefício Pleno: Benefício programado de caráter previdenciário pago ao participante que o requerer, sem a aplicação de qualquer redutor de valor.

Benefício de Prestação Continuada: Benefício de caráter previdenciário pago periodicamente, sob a forma de renda ou anuidades, até a morte do participante ou de seu beneficiário, ou até o final do prazo contratado, conforme o caso.

Benefício Programado: Benefício programado de caráter previdenciário em que a data de seu início é previsível, conforme as condições estabelecidas no regulamento.

Benefício de Risco: Benefício de caráter previdenciário no qual a concessão dependerá da ocorrência de eventos não previsíveis como morte, invalidez, doença ou reclusão.

Benefícios do Plano com a Geração Atual: Relativo ao Plano de Contas das EFPC, para os planos de contribuição definida, é a totalidade dos saldos efetivamente acumulados nas contas previdenciárias de participantes, que ainda não estejam em gozo de benefício. Para os planos de benefício definido, é o valor atual dos benefícios a serem concedidos aos integrantes da Geração Atual que ainda não estejam em gozo de benefício líquido do valor atual das contribuições futuras por eles devidas quando se der o recebimento dos referidos benefícios, se houver.

Benefícios do Plano com as Gerações Futuras: Relativo ao Plano de Contas das EFPC, é o valor atual dos benefícios a serem concedidos aos integrantes das Gerações Futuras, líquido do valor atual das contribuições futuras, por eles devidas quando do recebimento do benefício, se houver.

Carência: período regulamentar mínimo exigido para que o participante faça jus ao recebimento de um benefício.

Ciências Atuariais: Ramo da matemática com atuação nas áreas de avaliação de riscos, cálculos no setor de seguros, pecúlios, planos de aposentadoria, pensões, financiamento e capitalização.

Composição Familiar: Conjunto de beneficiários considerados na apuração dos compromissos decorrentes de morte ou reclusão do participante.

Contribuição: Aporte pecuniário para custear o plano de benefícios.

Convênio de Adesão: Instrumento por meio do qual as partes, patrocinadores ou instituidores e entidade, pactuam suas obrigações e direitos para a administração e operação de plano de benefícios.

Cota: parcelas de idêntico valor em que se divide o patrimônio, que variam ao longo do tempo em função da respectiva rentabilidade líquida.

Crescimento Real do Salário ou do Benefício: representa o incremento médio anual que será agregado, ao longo do tempo, acima do índice de inflação, aos salários ou benefícios do plano ou do INSS.

Data do Início do Benefício: Data a partir da qual o benefício é devido ao assistido .

Déficit Técnico: Corresponde à diferença negativa entre os bens e direitos e as obrigações apuradas ao final de um período contábil.

Dependente: Toda e qualquer pessoa física, assim considerada com relação a outra pessoa, conforme legislação.

Diferimento: Período de espera para início de pagamentos ou recebimentos.

Elenco de Benefícios: Conjunto de benefícios oferecidos em um plano.

Equilíbrio Atuarial: Situação apurada ao final de um período contábil em que o valor do ativo líquido é suficiente para cobertura dos compromissos assumidos pelo plano.

Equivalência Atuarial: Igualdade entre dois montantes apurados atuarialmente.

Equivalência Financeira: Igualdade entre dois montantes apurados financeiramente

Estatuto: Documento onde constam às diretrizes que devem ser seguidas, com relação a aspectos jurídicos, administrativos, financeiros, etc.

Excedente Financeiro: Diferença positiva entre a rentabilidade exigida pelo plano de benefícios e aquela obtida como resultado no investimento dos recursos garantidores das reservas do plano.

Fator Atuarial: Coeficiente calculado atuarialmente a ser utilizado na definição do valor do benefício.

Fator de Capacidade: Calculado em função do nível esperado de inflação de longo prazo e da frequência de reajustes no período, a fim de refletir os ganhos financeiros pela perda do poder aquisitivo em termos reais.

Fundo de Cobertura da Anti-Seleção de Riscos: Provisão constituída no passivo para cobertura de riscos com probabilidade de ocorrência acima da média, e cujos prêmios previstos são relativamente pequenos para o risco que está sendo coberto.

Fundo de Oscilação de Riscos: Provisão constituída no passivo com fim específico de cobertura para eventuais déficits futuros que ocorram em função de desvios das hipóteses atuariais aplicadas.

Fundo de Pensão: Denominação usual para *Entidade Fechada de Previdência Complementar*.

Fundo Previdencial: Valor definido pelo *Atuário* na data da *avaliação atuarial* com o objetivo de cobertura de anti-seleção de riscos, oscilações de riscos ou mesmo para alocar recursos destinados a futuras alterações de plano por excedentes financeiros.

Fundo de Solvência: Mecanismo que objetiva oferecer segurança ao *participante*, face aos riscos inerentes ao financiamento do plano.

Geração Atual: Conjunto dos participantes e assistidos do Plano considerados na avaliação atuarial.

Geração Futura: Conjunto projetado de participantes que deverão aderir ao Plano nos exercícios seguintes aos da avaliação atuarial.

Habilitação: Momento em que o participante ou beneficiário preenche todos os requisitos regulamentares necessários à obtenção de benefício oferecido pelo plano.

Incapacidade: Perda total ou parcial da capacidade de um participante.

Índice do Plano: Indexador previsto no regulamento do plano que será adotado para corrigir monetariamente benefícios e outros valores conforme no regulamento do plano.

Invalidez: (v. Incapacidade).

Jóia: Contribuição complementar, prevista no regulamento do plano, cujo objetivo é minimizar o impacto da adesão ou da alteração de dados cadastrais do participante.

Liquidez: Existência, em dado momento, de ativos realizáveis capazes de cobrir os compromissos financeiros do plano de benefícios em curto prazo.

Meta Atuarial: parâmetro mínimo desejado para o retorno de investimentos, geralmente fixado como sendo a taxa real de juros adotada na avaliação atuarial conjugada com o *índice do plano*.

Método de Financiamento: Metodologia adotada pelo atuário responsável pelo acompanhamento do plano para sua forma de capitalização, face às características biométricas, demográficas, financeiras e econômicas dos participantes.

Método de Financiamento – Agregado: Tem por princípio igualar o valor atual das obrigações futuras ao valor atual das contribuições futuras acrescido do patrimônio já constituído.

Método de Financiamento – Crédito Unitário (UC): Tem como princípio o incremento Método de avaliação individual dos compromissos com uma massa segurada, que se baseia no incremento anual das reservas matemáticas de uma fração custo do total do plano sem projeção de crescimento salarial.

Método de Crédito Unitário Projetado por Idade Atingida (PUC): Método de financiamento em que a reserva matemática é definida como o valor atual do benefício projetado até a data prevista de início de pagamento de benefício, multiplicado pela razão entre o tempo de serviço atingido na data da avaliação e o tempo de serviço que será alcançado na data da concessão do benefício.

Método de Crédito Unitário Projetado por Idade de Entrada (PUC): Método de financiamento em que a reserva matemática é definida como o valor atual do benefício projetado até a data prevista de início de pagamento de benefício, multiplicado pela razão entre uma renda aleatória temporária do diferimento do benefício e uma renda aleatória temporária da idade de entrada no plano até a data da concessão do benefício.

Método de Recorrência: Método matemático utilizado para projetar valores efetivamente avaliados em determinada data.

Mutualismo: Princípio através do qual os riscos são distribuídos entre a coletividade.

Nota Técnica Atuarial (NTA): Documento técnico elaborado por Atuário contendo a formulação utilizada nos cálculos do custo, custeio e obrigações, considerando os regimes financeiros, métodos e benefícios avaliados.

Parecer Atuarial: Documento elaborado pelo Atuário que apresenta, de forma conclusiva, sua manifestação, do ponto de vista atuarial, sobre o assunto que está sendo abordado.

Passivo Atuarial: Valor que expressa o dimensionamento dos compromissos dos Planos.

Patrocinador(a): Empresa ou grupo de empresas, a União, os Estados, o Distrito Federal, os Municípios, suas autarquias, fundações, sociedades de economia mista e outras entidades públicas que instituem para seus empregados ou servidores plano de benefício de caráter previdenciário, por intermédio de entidade fechada.

Pensão por Morte: Benefício de renda continuada paga aos beneficiários do participante ou segurado em decorrência de seu falecimento.

Pecúlio: Montante a ser pago de uma só vez ao participante ou seu beneficiário.

Plano de Benefícios: Síntese de direitos e obrigações constantes do regulamento.

Plano de Custeio: Termo utilizado para designar a forma de financiamento do plano, com periodicidade mínima anual.

Previdência Oficial Básica: Previdência assegurada por um órgão governamental.

Previdência Social: Previdência garantida pelo Regime Geral da Previdência Social aos segurados.

Probabilidade: Possibilidade da ocorrência de um evento aleatório.

Proposta de Inscrição: Documento formal em que o participante efetua sua inscrição no plano de benefícios.

Recursos Garantidores: equivalente ao patrimônio de cobertura dos benefícios oferecidos pelo plano.

Regime Financeiro: Critério de financiamento do plano de benefícios.

Regime Financeiro de Capitalização: regime que objetiva a o fluxo de contribuições, aplicadas durante o período de acumulação, é determinado de modo a gerar receitas capazes de produzir montantes equivalentes aos valores atuais dos benefícios avaliados segundo esse regime.

Regime Financeiro de Repartição de Capitais de Cobertura: Regime que objetiva que o custeio anual seja suficiente para garantir a constituição das reservas necessárias para pagamento dos benefícios, ocorridos no ano, e avaliados sob esse regime.

Regime Financeiro de Repartição Simples: Regime que objetiva que o custeio anual seja suficiente para garantir o pagamento dos benefícios, ocorridos no ano, e avaliados sob esse regime.

Regulamento do Plano de Benefícios: Conjunto de dispositivos jurídicos que definem as condições, direitos e obrigações do participante, do patrocinador ou instituidor do plano de benefícios.

Renda: série de pagamentos ou de recebimentos subseqüentes, de valor pecuniário considerando taxa de juros e periodicidade.

Reserva a Amortizar: Corresponde ao valor atual de contribuições a serem efetuadas por um período certo de tempo, objetivando gerar cobertura para encargos acumulados ou serviço passado não cobertos ou ainda para equacionamento de déficit.

Reserva Constituída pelo Participante: Valor acumulado das contribuições vertidas pelo participante, ajustado de acordo com o regulamento do plano de benefícios, descontada a parcela do custeio administrativo, podendo, ainda, ser deduzida aquela inerente aos riscos decorridos, quando forem de responsabilidade do participante.

Reserva Matemática: Montante calculado em uma determinada data, correspondente aos encargos acumulados, destinado a pagamento futuro de benefícios, considerando o regulamento do plano e o plano de custeio em vigor, que corresponde à diferença entre o valor atual das obrigações com os benefícios do plano e valor atual dos direitos de contribuições futuras destinadas à cobertura destes mesmos benefícios.

Reserva Matemática de Benefícios a Conceder: Corresponde à reserva matemática relativa aos participantes que ainda não estão recebendo benefício pelo plano.

Reserva Matemática de Benefícios Concedidos: Corresponde à reserva matemática relativa aos assistidos do plano.

Reserva de Poupança: Montante equivalente ao valor acumulado das contribuições efetuadas pelos participantes, corrigidas monetariamente. Em caso de resgate, poderão ser descontadas as parcelas de custeio administrativo e aquelas inerentes aos riscos decorridos, quando forem de responsabilidade do participante.

Reversão em Pensão: Transformação do benefício de aposentadoria em pensão aos seus beneficiários em decorrência do falecimento do participante aposentado, segundo as regras previstas no regulamento do plano de benefícios.

Risco Iminente: Encargo referente ao participante ativo de um plano de benefícios que já atingiu as condições para a aposentadoria programada, mas ainda não requereu o pedido do benefício.

Rotatividade: Hipótese adotada pelo Atuário que indica o nível de desligamento obtido por experiência.

Serviço Passado: tempo de plano, de empresa ou de serviço ou de contribuição, conforme definido no regulamento, anterior à data da avaliação.

Solvência: Situação em que um plano é considerado equilibrado sob os aspectos atuariais.

Tabela de Comutação: Tabela que contém uma seqüência de números obtidos da conjugação dos elementos de uma tábua biométrica com os valores atuais da unidade de capital, a uma dada taxa de juros, objetivando a utilização nos cálculos atuariais.

Tábuas Biométricas: Tabelas ordenadas por idade com as respectivas probabilidades de vida, morte, morbidez e invalidez das pessoas, resultantes de observação das ocorrências em grupos populacionais específicos.

Taxa de Juros: Taxa utilizada para desconto atuarial no cálculo dos valores presentes.

Taxa de Juros: Taxa de juros líquida da inflação admitida no cálculo.

Taxa de Retorno dos Investimentos: Taxa de retorno esperada de ser obtida pelo investimento do patrimônio do plano.

Valor Atual: Quantia obtida pela aplicação da taxa de juros a um capital por um determinado prazo.