

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
INSTITUTO DE ECONOMIA
MONOGRAFIA DE BACHARELADO

**A EVOLUÇÃO NA DEMANDA PELA
PREVIDÊNCIA PRIVADA NO BRASIL A PARTIR
DA DÉCADA DE 90**

RENATA TRINDADE
matrícula nº 109093289

ORIENTADOR: Prof. BEATRIZ AZEREDO

Setembro 2017

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
INSTITUTO DE ECONOMIA
MONOGRAFIA DE BACHARELADO

**A EVOLUÇÃO NA DEMANDA PELA PREVIDÊNCIA
PRIVADA NO BRASIL A PARTIR DA DÉCADA DE 90**

RENATA TRINDADE

matrícula nº 109093289

ORIENTADOR: Prof. BEATRIZ AZEREDO

Setembro 2017

As opiniões expressas neste trabalho são de exclusiva responsabilidade da autora

AGRADECIMENTOS

Quero agradecer, em primeiro lugar, a Deus, pela força e coragem durante toda esta longa caminhada. Aos meus pais, Fátima e Jocimar e ao meu irmão Daniel que, com muito carinho e apoio, não mediram esforços para que eu chegasse até esta etapa de minha vida. Ao meu amigo Marcus André Zimmermann, obrigada por me dar forças e me incentivar nos momentos de desânimo. À professora Beatriz Azeredo, pela paciência na orientação e incentivo que tornaram possível a conclusão desta monografia.

RESUMO

O tema previdência ganha a cada dia mais espaço no cotidiano do brasileiro, que tem como preocupação a manutenção do seu padrão de vida. Esse mercado está em pleno crescimento no Brasil, onde a cultura de previdência planejada está começando a mudar, e com destaque para a preocupação de começar cedo, com os jovens. O presente trabalho procura analisar a Previdência Social brasileira e o crescimento das adesões a planos de Previdência Privada a partir dos anos 1990. Para isso, foi necessário apresentar os conceitos de Previdência Social e Previdência Privada, seus objetivos e características; apresentar a composição do sistema de Previdência Privada brasileiro e assim apresentar as principais causas de aumento da demanda.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
CAPÍTULO I – O SISTEMA PREVIDENCIÁRIO	13
I.1 – PREVIDÊNCIA SOCIAL	13
I.1.1 – EVOLUÇÃO HISTÓRICA	13
I.1.2 – FINALIDADE E PRINCÍPIOS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL	15
I.1.3 – CARACTERÍSTICAS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL	17
I.1 – PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR	19
I.2.1 – EVOLUÇÃO HISTÓRICA	19
I.2.2 – FINALIDADE E PRINCÍPIOS DA PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR	19
I.2.3 – CARACTERÍSTICAS DA PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR	20
CAPÍTULO II – A EVOLUÇÃO DA DEMANDA PELA PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR	23
II.1 – CRESCIMENTO DA RENDA	25
II.2 – TETO DE BENEFÍCIOS DO INSS	27
II.3 – MUDANÇAS NA ESTRUTURA DEMOGRÁFICA	28
II.4 – MUDANÇAS NA COMPOSIÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO	33
II.5 – PROBLEMAS ESTRUTURAIS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL	35
II.6 – RENTABILIDADE DOS PLANOS DE PREVIDÊNCIA	39

CAPÍTULO III – O SISTEMA DE PREVIDÊNCIA PRIVADA ATUAL	42
CONSIDERAÇÕES FINAIS	48
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	50

LISTA DE ABREVIações E SIGLAS

ABRAPP – Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar

BD – Benefício Definido

BPC – Benefício de prestação continuada

CAPs – Caixa de Aposentadorias e Pensões

CD – Contribuição Definida

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

COFINS – Contribuição sobre o Financiamento da Seguridade Social

CSLL – Contribuição Social sobre o Lucro Líquido

CV – Contribuição Variável

DATAPREV – Empresa de Dados da Previdência Social

EAPC – Entidades Abertas de Previdência Complementar

EC – Emenda Constitucional

EFPC – Entidades Fechadas de Previdência Complementar

EFPP – Entidades Fechadas de Previdência Privada

FAPI – Fundos de Aposentadoria Programada Individual

FENAPREVI – Federação Nacional de Previdência Privada e Vida

FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

FUNCEF – Fundação dos Economiários Federais

IAPAs – Instituto de Administração Financeira da Previdência e Assistência Social

IAPs – Institutos de Aposentadorias e Pensões

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IPEA – Instituto de Pesquisa e Economia Aplicada

INAMPS – Instituto Nacional de Assistência Médica da Previdência Social

INPS – Instituto Nacional de Previdência Social

INSS – Instituto Nacional do Seguro Social

IRPJ – Imposto de Renda Pessoa Jurídica

LOPS – Lei Orgânica de Previdência Social

MPAS – Ministério da Previdência e Assistência Social

PASEP – Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público

PEA – População Economicamente Ativa

PETROS – Fundação Petrobras de Seguridade Social

PIA – População em Idade Ativa

PGBL – Plano Gerador de Benefício Livre

PIB – Produto Interno Bruto

PIS – Programa de Integração Social

PME – Pesquisa Mensal de Emprego

PNAD – Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílios

PREVI – Caixa de Previdência dos Funcionários do Banco do Brasil

PREVIC – Superintendência Nacional de Previdência Complementar

SINPAS – Sistema Nacional de Previdência e Assistência Social

SUSEP – Superintendência de Seguros Privados

RGPS – Regime Geral da Previdência Social

RPC – Regime de Previdência Complementar

RPPS – Regime Próprio da Previdência Social

TJP – Taxa de Juros Padrão

TR – Taxa Referencial

VGBL – Vida Gerador de Benefício Livre

LISTA DE TABELAS, QUADROS E GRÁFICOS

TABELAS

Tabela 1 – Quantidade e valor dos benefícios do INSS	18
Tabela 2 – Evolução do número de EFPPs – 1978-1998	23
Tabela 3 – Resumo das declarações por faixa de salário mínimo	28
Tabela 4 – Dez maiores fundos de pensão em operação no Brasil em 2017.....	45

QUADROS

Quadro 1 – Regimes de Previdência no Brasil: principais características	22
---	----

GRÁFICOS

Gráfico 1 – Evolução das classes econômicas (em %)	25
Gráfico 2 – Evolução do rendimento médio real da população ocupada	26
Gráfico 3 – Quantidade de participantes das EAPCs (em milhões)	27
Gráfico 4 – Projeção da população em 2020	30
Gráfico 5 – Projeção da população em 2030	30
Gráfico 6 – Brasil: População em idade ativa e razão de dependência	31
Gráfico 7 – Distribuição da população ocupada por posição na ocupação (%) para os meses de fevereiro de 2008 a 2016	34
Gráfico 8 – Evolução do déficit da Previdência Social (em R\$ bilhões)	37
Gráfico 9 – Rentabilidade dos planos das EFPCs	41
Gráfico 10 – Receita das EAPCs (em R\$ bilhões)	44
Gráfico 11 – Evolução dos ativos das EFPCs (em R\$ bilhões) em relação ao PIB	46
Gráfico 12 – Evolução dos ativos dos planos Instituídos (em R\$ bilhões)	47

INTRODUÇÃO

O tema de previdência tem sido amplamente debatido atualmente. Em dezembro de 2016 o Governo apresentou uma proposta de reforma da Previdência Social em que as principais alterações apresentadas no texto final são na idade mínima de aposentadoria e no tempo de contribuição. A proposta ainda aguarda aprovação na Câmara e no Senado. Porém, a certeza que se tem é que a Previdência Social passará por algumas mudanças nos próximos anos. A reboque das discussões das mudanças na legislação previdenciária, a Previdência Privada vem ganhando mais atenção como forma de complementar ou suplementar os benefícios e serviços da Previdência Social.

Desde a abertura econômica da década de 1990, com a entrada de instituições financeiras internacionais, tem ocorrido uma grande expansão do sistema de Previdência Privada brasileiro. O aumento no número de instituições ofertantes e a maior diversidade de tipos de planos contribuíram para que houvesse uma maior demanda pelo produto. Além disso, fatores como o crescimento da renda, as mudanças na estrutura demográfica, na composição do mercado de trabalho e a rentabilidade dos planos de Previdência Privada têm sido apontados como as principais causas na crescente demanda pela mesma.

Na década de 1990 o segmento de Previdência Privada aberta se firmou no mercado, sendo esse fato decorrente do amadurecimento do próprio sistema. Observa-se que cada vez mais as pessoas estão preocupadas em complementar sua renda na aposentadoria. Esse mercado está em pleno crescimento no Brasil, onde a cultura de previdência planejada está começando a mudar, e com destaque para a preocupação de começar cedo, com os jovens.

O presente trabalho tem como finalidade analisar a evolução na demanda pela Previdência Privada no Brasil. Para que possamos entender melhor como se deu essa evolução, e quais serão seus desdobramentos em eventos futuros, é necessário que analisemos essas questões no âmbito da economia brasileira atual.

No primeiro capítulo, serão apresentados os conceitos básicos associados aos temas assinalados. Os principais serão o conceito de Previdência Social e Previdência Complementar. Além disso, o capítulo incluirá uma exposição de seus objetivos, características e como é composto cada um desses tipos de previdência.

O segundo capítulo irá expor as causas que levaram ao crescimento da previdência complementar, sendo as principais, o crescimento da renda e conseqüentemente o aumento de trabalhadores inseridos na classe média, as mudanças na estrutura demográfica, no mercado de trabalho, na percepção por parte da população sobre a capacidade do sistema de previdência social em garantir a aposentadoria dos participantes e a rentabilidade dos planos de previdência.

O terceiro capítulo irá expor a situação atual do sistema de previdência privada aberto e fechado no Brasil após as mudanças expostas no capítulo anterior.

Por fim, nas considerações finais fazemos um breve resumo do que foi exposto ao longo do trabalho.

CAPÍTULO I – O SISTEMA PREVIDENCIÁRIO

I.1 – Previdência Social

I.1.1 – Evolução Histórica

O nascimento do sistema previdenciário brasileiro ocorreu em 1923, com a lei Eloy Chaves¹, ao criar a Caixa de Aposentadorias e Pensões (CAP) para os empregados das empresas ferroviárias. As CAPs operavam em regime de capitalização e eram organizadas por empresas de caráter privado sob regulamentação do Estado e contemplavam apenas algumas classes de trabalhadores.

A partir da década de 30, as CAPs ganham abrangência nacional e passam a ser segmentadas por categorias de trabalhadores, formando os Institutos de Aposentadorias e Pensões (IAPs). Em 1930 é criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, sendo responsável por supervisionar a Previdência Social e os IAPs.

A Constituição de 1934 estabeleceu a tríplice forma de custeio, com a participação dos empregados, dos empregadores e da União. Pela primeira vez uma Constituição Federal fez referência à expressão previdência, embora não adjetivada de “social”.

Os institutos de aposentadorias e pensões operavam de forma distinta, o que tornava necessária a uniformização da legislação aplicável à previdência social, bem como a sua unificação administrativa, com a criação de um instituto único para todos. O período 1945-64 foi caracterizado por um amplo debate acerca de uma proposta de transformação do sistema previdenciário brasileiro, centrada basicamente em torno de três objetivos, a uniformização de serviços e benefícios, a unificação administrativa e a universalização da Previdência Social. As tentativas de reforma que eram propostas convergiam para um aprofundamento do papel gerencial do Estado. Após várias tentativas de unificar o sistema e diminuir a disparidade existente entre as categorias profissionais, em 1960 é aprovada a Lei Orgânica da Previdência Social (LOPS), que uniformizou as leis previdenciárias, os planos de benefício e seu financiamento. Assim, foi possível homogeneizar os benefícios (aposentadoria, pensões e auxílios) e os serviços (assistência médica, alimentar, habitacional e reabilitação profissional)

¹ Decreto Legislativo 4.682 de 24 de janeiro de 1923.

prestados aos segurados e a seus dependentes. Porém, apesar dos avanços inseridos pela Lei Orgânica, sua abrangência não incluía os trabalhadores rurais, os desempregados e as categorias incluídas no mercado informal de trabalho.

Com o novo regime político instaurado a partir do golpe militar de 1964, unifica-se a previdência social num único instituto, o Instituto Nacional de Previdência Social (INPS), através da fusão de todos os IAPs.

Em 1977, com o objetivo de reestruturar a Previdência Social, reavaliar a concessão e manutenção de benefícios e serviços e reorganizar a gestão administrativa, financeira e patrimonial foi criado o Sistema Nacional de Previdência e Assistência Social (SINPAS) subordinado ao Ministério da Previdência e Assistência Social (MPAS). Além disso, foi feito o desmembramento do INPS em três órgãos. Além do próprio INPS, entraram em funcionamento o Instituto de Administração Financeira da Previdência e Assistência Social (Iapas) e o Instituto Nacional de Assistência Médica da Previdência Social (Inamps). Dessa forma, o INPS transferiu a função de responsável pela assistência médica para o recém criado Inamps e a gestão financeira ao Iapas, permanecendo apenas com a função de concessão de benefícios.

A Constituição Federal de 1988 instituiu o Sistema de Seguridade Social, com base no tripé Saúde, Previdência e Assistência Social e trouxe inovações para os subsistemas. Antes da Constituição de 1988, a Saúde e Assistência Social somente eram assegurados a quem contribuísse, ou seja, não era um direito universal. Com a promulgação da mesma, a saúde passou a ser um dever do Estado e um direito de todos, independentemente de contribuição. Além disso, estabeleceu que é um dever do Estado prestar assistência social aos idosos e pessoas com deficiência, sem exigência de contribuição. A Previdência Social tornou-se a única modalidade de proteção social que exige contribuição dos segurados, como condição para ampará-los em caso de doença, reclusão ou morte.

Em 1990 foi criado o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) mediante a fusão do Iapas e do INPS, com o objetivo de promover a arrecadação, a fiscalização e a cobrança das contribuições sociais destinadas ao financiamento da Previdência Social.

Após 29 anos da criação do Sistema de Seguridade Social brasileiro, do qual fazem parte as políticas previdenciárias, podemos ver que Previdência Social sofreu inovações e mudanças e avançou no sentido da universalização e da maior abrangência de sua cobertura.

I.1.2 – Finalidade e Princípios da Previdência Social

A Seguridade Social originou-se da necessidade social de se estabelecer métodos de proteção contra os variados riscos ao ser humano. Com o surgimento da Revolução Industrial, o processo de produção cresceu em larga escala, visto que antes o trabalho era realizado de forma manual ou artesanal. Com o desenvolvimento das máquinas, a classe operária ganha contornos de grandes massas de trabalhadores em condições precárias e principalmente sem direitos e representações que reivindicassem suas pretensões. O referido cenário deflagrou a criação de um sistema protetivo, compulsório e contributivo em favor dos operários da indústria.

A gênese da proteção social conferida pelo Estado teve origem na Alemanha, com a aprovação, em 1883, do projeto do chanceler Otto Von Bismarck ao estabelecer a Lei do Seguro Social. De início, instituiu-se o seguro-doença, evoluindo para abrigar também o seguro contra acidentes de trabalho (1884) e o seguro de invalidez e velhice (1889). Até este período, o sistema de proteção social existente consistia em prestações de caridade e assistencialismo aos necessitados oferecidos por diferentes instituições. A formação do seguro social inaugurado por Bismarck impunha a vinculação obrigatória e a forma de custeio com a participação do Estado, dos empregados e dos empregadores.

O ápice da evolução securitária deu-se no ano de 1942, com a divulgação, na Inglaterra, do Relatório Beveridge, que estabeleceu como responsabilidade do Estado prover assistência social e saúde. Além disso, baseava-se no princípio da universalidade, para que a proteção se estendesse a todos os cidadãos e não apenas aos trabalhadores. Influenciado pelo Relatório Beveridge, a política do *Welfare State* (Estado de bem-estar social) buscava atender as necessidades da população, com direitos de caráter universal e financiamento proveniente de impostos fiscais, ou seja, independente de contrapartida.

Os modelos de Bismarck e Beveridge servem de base para os sistemas de proteção social existentes hoje. Porém, os modelos surgiram em cenários distintos e com objetivos diferentes. O modelo de Bismarck surgiu na Alemanha, no final do século XIX, em resposta às greves e pressões dos trabalhadores. O modelo implantado por Bismarck é considerado como um sistema de seguros sociais, onde o acesso é condicionado a uma contribuição anterior e o montante das prestações é proporcional à contribuição efetuada. O Plano Beveridge surge num outro contexto político e econômico, pós Segunda Guerra Mundial,

influenciado pelas políticas keynesianas de necessidade de intervenção estatal. O Plano continha propostas que atendessem não somente os “necessitados”, mas envolvia toda a população.

De acordo com Boschetti (2009):

“As diferenças desses princípios provocaram o surgimento e instituição de diferentes modelos de seguridade social nos países capitalistas, com variações determinadas pelas diferentes relações estabelecidas entre o Estado e as classes sociais em cada país. Hoje, é difícil encontrar um “modelo puro”. As políticas existentes e que constituem os sistemas de seguridade social em diversos países apresentam as características dos dois modelos, com maior ou menor intensidade.”

O sistema de proteção social brasileiro iniciou muito próximo ao modelo de Bismarck. No entanto, a Constituição de 1988, ao incorporar o conceito de Seguridade Social introduziu os princípios da universalidade da cobertura e atendimento, uniformidade e equivalência dos benefícios rurais e urbanos e irredutibilidade no valor dos benefícios. Portanto, a Constituição Federal prevê que os direitos à Previdência Social têm como base o modelo bismarckiano, ou seja, é necessário contribuir diretamente para o sistema para ter acesso aos benefícios do INSS. Já os direitos à Saúde e à Assistência Social seguem o modelo Beveridge, isto é, o Estado garante os benefícios mínimos a todos os cidadãos, independentemente de contribuição direta por parte dos beneficiados.

O principal objetivo da Previdência Social é garantir a reposição de renda do indivíduo quando ele perde a capacidade de gerar renda através do trabalho, seja pela doença, invalidez, idade avançada, morte, desemprego involuntário, maternidade ou reclusão. A Previdência Social é formada por um conjunto de programas e benefícios que têm por finalidade garantir recursos necessários à manutenção de seus segurados e seus dependentes.

Alguns princípios da Previdência Social são semelhantes aos da Seguridade Social, como o princípio da uniformidade e equivalência dos benefícios e serviços às populações urbanas e rurais e o da seletividade e distributividade na prestação dos benefícios.

Outros são derivados e adaptados. A Previdência Social tem caráter obrigatório e contributivo. Assim, todo trabalhador que exerce alguma atividade remunerada deve contribuir para a Previdência Social, e somente aqueles que contribuem para o sistema é que terão direito aos benefícios. Enquanto a Saúde e a Assistência Social independem de contribuição, a universalidade de participação nos planos previdenciários está limitada

somente às pessoas que contribuem, diferentemente da universalidade defendida pela Assistência Social e pela Saúde.

I.1.3 – Características da Previdência Social

A Previdência Social no Brasil é composta por três regimes, o Regime Geral de Previdência Social (RGPS), o Regime Próprio de Previdência Social (RPPS) e o Regime de Previdência Complementar (RPC). O RPPS é instituído por entidades públicas para os servidores públicos titulares de cargos efetivos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. O RGPS é operado pelo INSS, possui caráter contributivo e de filiação obrigatória. Dentre os contribuintes, encontram-se os empregadores, empregados assalariados, domésticos, autônomos, contribuintes individuais e trabalhadores rurais.² O Regime de Previdência Complementar será analisado mais adiante. Como o RGPS engloba a maior parte dos trabalhadores, iremos usá-lo como base para nossos estudos.

Os regimes de previdência social podem ser financiados de duas formas: repartição simples ou capitalização. No modelo de repartição simples as contribuições são depositadas em um fundo único, que custeia as aposentadorias e demais despesas e benefícios. O regime de repartição simples traz como característica principal a solidariedade entre os segurados do sistema, uma espécie de pacto social entre gerações, pois se baseia em mecanismo no qual a contribuição dos ativos financia os pagamentos aos inativos. É hoje o regime adotado pela Previdência Social do Brasil. No regime de capitalização cada indivíduo é responsável pela formação de um fundo, sendo os rendimentos utilizados para a concessão de futuros benefícios aos segurados. A ideia fundamental do regime de capitalização é a formação de reservas de capital que serão investidas pelos administradores do fundo e juntamente com os rendimentos obtidos irão garantir os benefícios pagos aos segurados futuramente. Devido às suas características, o regime de capitalização é principalmente adotado pela previdência privada.

² Definições obtidas em <http://www.previdencia.gov.br>

De acordo com Najberg e Ikeda (1999):

“A adoção de um sistema de contribuição de capitalização implica que o segurado irá receber um benefício condicionado às contribuições individuais, à rentabilidade das aplicações e ao tempo de contribuição e de recebimento do benefício, enquanto o modelo de repartição garante o recebimento de um percentual dos últimos salários.”

O RGPS abrange dois tipos de beneficiários: os que contribuem para o sistema e os que possuem acesso ao sistema previdenciário em caso de prisão ou falecimento do segurado. Os segurados podem ser obrigatórios, quando exercem atividade remunerada vinculada ao Regime Geral de Previdência Social, ou facultativos, quando contribuem de forma facultativa para a Previdência Social. Vale lembrar que os segurados facultativos são uma exceção ao princípio da filiação obrigatória. Já os dependentes são aqueles que dependem economicamente do segurado e que passam a receber algum dos benefícios da Previdência Social em decorrência de morte ou reclusão do beneficiário.

A tabela 1 mostra o aumento crescente na cobertura previdenciária a partir de 2002, um dos fatores responsáveis pelo aumento na concessão de benefícios pelo INSS. Se há mais trabalhadores aptos a receberem o benefício, é de se esperar que haja um aumento proporcional nas concessões.

Tabela 1 – Quantidade e valor dos benefícios do INSS

Ano	Quantidade de benefícios ativos	Valor dos benefícios concedidos
2002	20.752.506	1.468.356.781
2003	21.517.305	1.598.961.990
2004	22.690.128	1.883.543.519
2005	23.446.401	2.076.160.709
2006	24.361.136	2.454.718.849
2007	25.005.576	2.565.614.863
2008	25.975.630	2.939.609.852
2009	26.831.267	3.183.822.824
2010	27.999.034	3.581.722.281
2011	28.909.419	3.974.824.813
2012	29.883.423	4.532.732.386
2013	31.028.250	5.142.736.655
2014	32.028.710	5.485.224.495
2015	32.658.862	5.038.457.733

Fonte: Dataprev

I.2 – Previdência Complementar

I.2.1 – Evolução Histórica

O crescimento da previdência complementar, a partir da década de 60, trouxe a necessidade de uma legislação específica que regulasse suas atividades. Porém, a previdência complementar no Brasil foi institucionalizada somente em 1977, com a lei nº. 6.435. Foi a primeira lei a tratar especificamente das entidades de previdência privada. Tal lei surgiu com a finalidade de proteger os interesses dos associados/beneficiários e disciplinar a expansão dos fundos de pensão.

A Lei 6.435/77 foi posteriormente alterada pela Lei 6.462/77 e pelos Decretos 81.240 e 81.402, ambos de 1978. Estas normas regulamentaram a Lei 6.435/77, pois estabeleceram os mais importantes parâmetros de seu funcionamento, especialmente os relativos aos investimentos e às aplicações que poderiam ser feitas com os recursos das entidades de previdência privada.

O movimento de modernização da legislação da previdência complementar teve início com a Emenda Constitucional nº 20 (EC 20), de 1998, e as Leis Complementares 108 e 109, ambas de 2001. A EC 20 alterou a redação do Art. 202 da Constituição Federal, que passou a ser dedicado inteiramente à previdência complementar. A Lei Complementar 108 definiu regras para o funcionamento e fiscalização das Entidades Fechadas de Previdência Complementar, também conhecidas como fundos de pensão. Já a Lei Complementar 109 estabeleceu novas regras para o sistema de previdência complementar, tanto aberto como fechado.

I.2.2 – Finalidade e Princípios da Previdência Complementar

A Previdência Complementar, também chamada de Previdência Privada, como o próprio nome sugere, tem o objetivo de complementar ou suplementar os benefícios e serviços da Previdência Social.

A previdência privada é autônoma à Previdência Social, não guardando a concessão dos benefícios da primeira necessária ligação com os da segunda.³ A Previdência Complementar é uma forma de poupança de longo prazo para evitar que a pessoa sofra uma redução muito grande de sua renda na aposentadoria. Portanto, diferentemente da Previdência Social que tem a finalidade de garantir uma renda mínima para o indivíduo quando ele perde a capacidade de gerar renda através do trabalho, a Previdência Complementar tem a finalidade de garantir a manutenção do padrão de vida que o trabalhador possuía antes da aposentadoria, proporcionando uma renda adicional à dos benefícios concedidos pela previdência oficial.

A previdência privada possui natureza contratual. A vinculação do participante ao plano de benefícios depende de contrato celebrado com a entidade de previdência que administra o plano. Trata-se, conseqüentemente, de uma escolha individual exercida a partir das escalas de preferência dos segurados e sujeita às restrições de seu poder aquisitivo. Dessa forma, não pode existir obrigatoriedade na contratação do plano de previdência privada, contrariamente ao que ocorre na Previdência Social, onde a vinculação decorre do simples exercício de atividade profissional.

I.2.3 – Características da Previdência Complementar

Conforme mencionado anteriormente, o sistema de previdência brasileiro baseia-se em três regimes e a previdência complementar está inserida no Regime de Previdência Complementar. Esta, por sua vez, subdivide-se em previdência privada fechada e aberta.

As Entidades Fechadas de Previdência Complementar (EFPC), mais conhecidas como fundos de pensão, são entidades sem fins lucrativos criados por empresas e voltados exclusivamente aos seus funcionários, e têm por objetivo administrar e executar planos de benefícios de natureza previdenciária. O que a caracteriza como entidade fechada é o fato de atender exclusivamente aos empregados de suas patrocinadoras. As Entidades Abertas de Previdência Complementar (EAPC) são instituições com fins lucrativos, seus planos são comercializados por bancos, seguradoras e instituições financeiras e podem ser adquiridos por qualquer pessoa, independentemente de vínculos profissionais ou associativos.

³ Este entendimento foi incorporado pela Lei Complementar 109/2001, artigo 68, parágrafo 2º, que reafirma a desvinculação entre o benefício complementar e o benefício público.

A fiscalização das EFPCs é feita pela Superintendência Nacional de Previdência Complementar (PREVIC), ligada ao Ministério da Previdência Social. Já as EAPCs são fiscalizadas pela Superintendência de Seguros Privados (SUSEP), que é ligada ao Ministério da Fazenda.

Os planos de previdência privada podem ser classificados em três 3 grupos: benefício definido (BD), contribuição definida (CD) e contribuição variável (CV ou mistos).

- a) Os planos BD são aqueles em que os benefícios têm seu valor previamente estabelecido, sendo o custeio determinado atuarialmente, de forma a assegurar sua concessão e manutenção. Esse plano tem natureza mutualista, ou seja, de caráter solidário entre os participantes.
- b) Nos planos CD o que é previamente estabelecido é o valor da contribuição e não o valor do benefício. O benefício irá depender da valorização e rendimento dos ativos financeiros em que as contribuições forem investidas. Esses planos têm caráter individual, ou seja, cada participante tem a sua conta própria onde são contabilizadas as contribuições pessoais e aquelas feitas pelos patrocinadores.
- c) Os planos CV combinam características das duas outras modalidades (BD e CD). Em geral, os benefícios programados são estruturados na modalidade CD na fase de capitalização e na modalidade BD na fase de recebimento.

Quanto ao sistema de financiamento, a diferença fundamental em relação ao regime de previdência geral (de repartição simples) está na adoção da capitalização. No regime de capitalização, as contribuições formam um fundo (individual ou coletivo) de modo a criarem uma reserva que juntamente à rentabilidade auferida, irá financiar o pagamento dos benefícios dos participantes futuramente. Nas entidades fechadas, todo o rendimento das aplicações se reverte, necessariamente, para os participantes. Já nas entidades abertas, é apropriado pelos acionistas e pelos participantes.

Entre as formas de acesso à previdência complementar estão os planos patrocinados e instituídos. O acesso do trabalhador aos planos criados por patrocinador depende de vínculo empregatício e da vontade do empregador em desenvolver política de recursos humanos voltada para a proteção e o incentivo do seu quadro de profissionais. Um dos pressupostos desse tipo de plano é a participação do empregador no custeio dos benefícios previstos visto

que a patrocinadora também realiza contribuições que irão fazer parte da reserva do empregado.

Em 2001 foi editada a Lei Complementar nº 109, que estendeu a Previdência Complementar fechada aos trabalhadores vinculados a entidades representativas, como os sindicatos, cooperativas, associações, órgãos de classe e outras entidades de caráter classista, profissional e setorial. Essa modalidade de acesso passou a ser denominada “Previdência Associativa”. A Previdência Associativa representa uma significativa evolução da cultura previdenciária brasileira, tanto porque permite que entidades, como Conselhos Profissionais, Sindicatos, Cooperativas ou Associações, ofereçam planos de benefícios aos seus associados, como também amplia o acesso à previdência sem fins lucrativos a um número maior de trabalhadores.

O quadro 1 mostra um resumo com as principais características dos regimes de previdência no Brasil e o que os diferencia.

Quadro 1 – Regimes de Previdência no Brasil: principais características

	Regime de Previdência			
	Regime Geral	Regimes Próprios	Previdência Complementar	
			Aberta	Fechada
Operado por	Autarquia Federal (INSS)	Órgãos ou entidades da Administração pública direta ou indireta	Sociedades anônimas (fins lucrativos)	Fundações privadas / sociedades civis (fins não lucrativos)
Natureza	público	público	privada	privada
Instituição	instituído por lei	instituído por lei	contratual	contratual
Filiação	obrigatória	obrigatória	facultativa	facultativa
Abrangência	peçoas não abrangidas pelo regime próprio	servidores titulares de cargo efetivos da União, Distrito Federal, Estados e Municípios que têm regime próprio	cerca de 13 milhões de participantes contribuintes	cerca de 2 milhões de participantes contribuintes
Fiscalização	MPS / SPS	MPS / SPS	MF / Susep	MPS / Previc

Fonte: Elaboração própria com base nos dados da Previdência Social, Fenaprevi e Abrapp

CAPÍTULO II – A EVOLUÇÃO DA DEMANDA PELA PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

As entidades de previdência complementar têm apresentado, nos últimos anos, um significativo crescimento de planos previdenciários e obtido um crescimento substancial em sua participação na economia brasileira.

O sistema de fundos de pensão em sua origem nasceu pela administração de planos de aposentadoria e evoluiu, para a criação de fundos de complementação para os benefícios previdenciários.

A evolução das entidades de previdência privada apresentou dinâmicas bastante distintas quanto à sua natureza – abertas ou fechadas. Após a aprovação da Lei 6.435/77, já mencionada, e com a grande criação de empresas estatais ou de economia mista observadas no período, tornou-se prática comum criar fundos de complementação para os benefícios previdenciários como parte da política de recursos humanos destas instituições. A tabela 2 ilustra a evolução do número de EFPPs desde a promulgação da lei. Pode-se observar que houve um crescimento das EFPPs patrocinadas por empresas privadas, o que evidenciou a importância da regulamentação estatal para o desenvolvimento do setor.

Tabela 2 – Evolução do número de EFPPs – 1978-1998

Ano	Setor Público		Setor Privado		Total
1978	4	100%	0	0	4
1979	39	65%	21	35%	60
1980	53	56%	42	44%	95
1981	60	55%	50	45%	110
1982	65	55%	54	45%	119
1983	66	53%	59	47%	125
1984	69	52%	63	48%	132
1985	74	51%	71	49%	145
1986	76	48%	81	52%	157
1987	80	47%	90	53%	170
1988	82	41%	117	59%	199
1989	83	38%	134	62%	217
1990	85	37%	144	63%	229
1991	85	36%	150	64%	235
1992	86	35%	159	65%	245
1993	90	33%	183	67%	273
1994	93	32%	202	68%	295
1995	94	30%	215	70%	309
1996	95	29%	231	71%	326
1997	95	28%	244	72%	339
1998	95	27%	257	73%	352

Fonte: SPC/MPAS - 1999

No período 1967-1977, correspondente aos dez anos imediatamente anteriores à regulamentação da previdência privada no país, esta se viu parte integrante da chamada "década perdida", tendo sido duramente afetada pela não adoção da correção monetária e das altas taxas de inflação. Já nos anos 80, o segmento de previdência privada se retrai em função do processo de estagnação econômica do país (SOUZA, 2003).

Na segunda metade da década de 90 o crescimento dos fundos de pensão e no número de entidades abertas e fechadas beneficiou-se das reformas previdenciárias realizadas pelos governos de Fernando Henrique Cardoso em 1998 (Emenda Constitucional nº 20) e de Luis Inácio Lula da Silva em 2003 (Emenda Constitucional nº 41). As EAPCs se firmaram no mercado devido ao amadurecimento do próprio sistema. A partir de 1995, quando o mercado segurador foi aberto à concorrência externa, houve um grande movimento de fusões e aquisições. Aliado a este fato, a estabilização da economia e as reformas executadas pelo governo possibilitaram a alavancagem do setor de previdência privada.

As transformações macroeconômicas (estabilização econômica, reestruturação produtiva, etc.), da própria dinâmica social, com fortes alterações na estrutura demográfica (envelhecimento da população e quedas nas taxas de fecundidade) e na organização do mercado de trabalho (informalização, principalmente) observadas no país, pressionaram o sistema público de previdência por um lado, e, por outro, alteraram a dinâmica evolutiva da previdência privada.

Enquanto as EAPCs crescem em número e em quantidade de ativos, as EFPCs diminuem em número e crescem em menor escala em termos de patrimônio, exatamente em uma época em que a classe média brasileira, maior cliente desse segmento, cresce fortemente. Indicação de que o setor cresce menos do que seu real potencial. Uma das possíveis explicações pode ser que algumas EFPCs deixaram de existir porque transferiram seus planos para uma entidade aberta ou para uma entidade multipatrocinada.

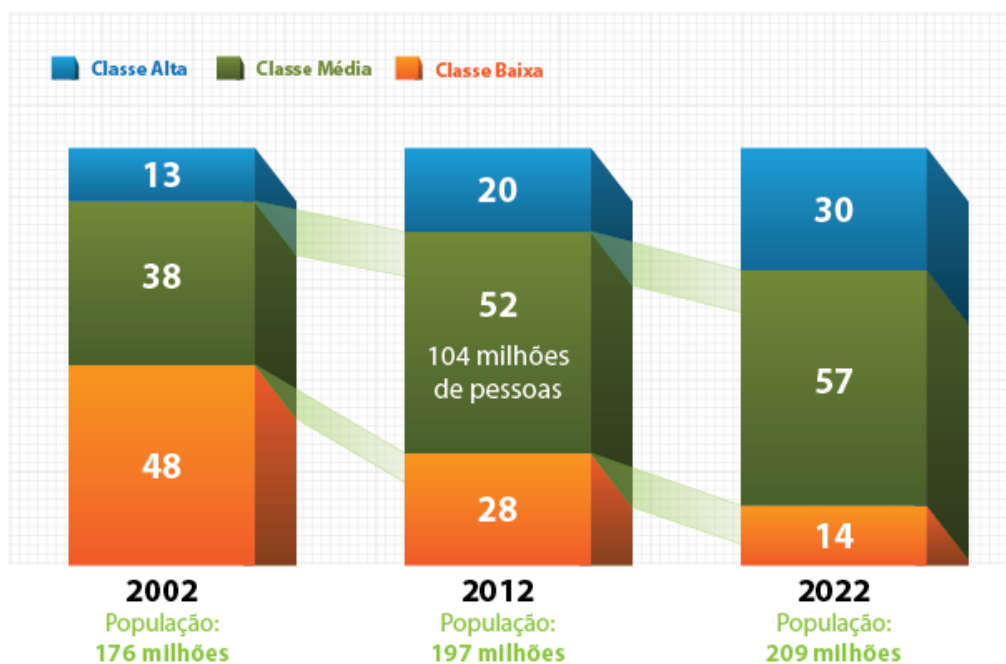
Desta forma, iremos apontar em tópicos a seguir as principais mudanças ou transformações que impactaram a procura pela previdência privada nos últimos anos. Algumas delas impulsionaram diretamente a demanda e outras ajudaram a dar uma maior visibilidade para esse tipo de produto.

II.1 Crescimento da renda

Nos últimos anos, o Brasil tem passado por representativas mudanças nas classes econômicas. Devido à diminuição da pobreza e da desigualdade social e melhoria dos salários, grande parte da população passou a integrar a chamada “nova classe média”, tornando-se atores importantes do mercado consumidor interno, trazendo consigo novos hábitos e demandas.

Segundo dados da Data Popular, em 2012, a classe média brasileira era composta por 104 milhões de pessoas e representava 52% do total dos brasileiros, um crescimento de 37% em 10 anos. O relatório considera que, se for mantido o atual ritmo de redução da pobreza, a classe média brasileira seguirá crescendo e representará 57% da população brasileira em 2022.

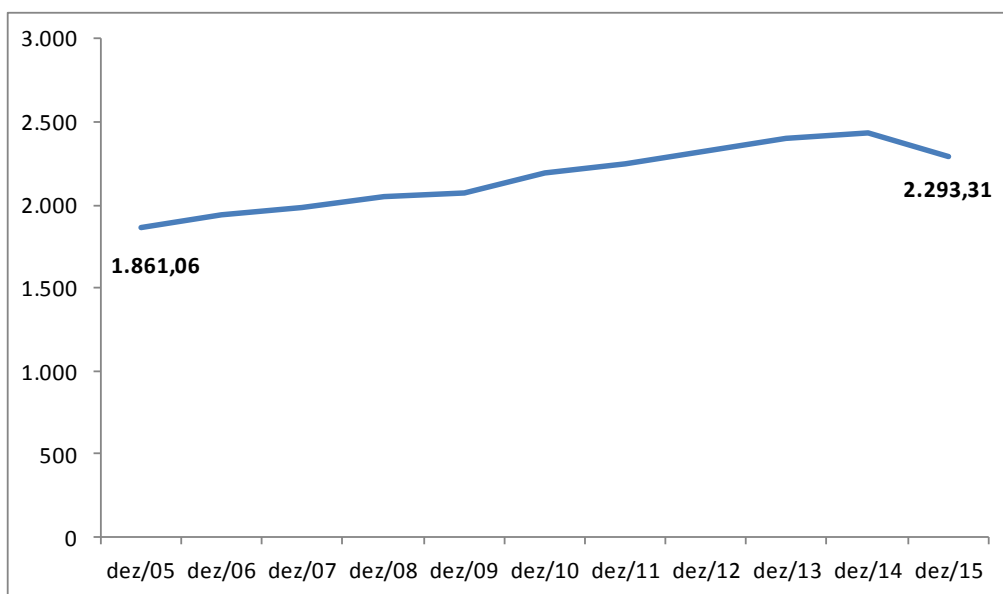
Gráfico 1 – Evolução das classes econômicas (em %)



Fonte: Projeção Data Popular a partir da PNAD

O gráfico 2 mostra a evolução do salário médio⁴ do trabalhador brasileiro nos últimos anos. O poder de compra da população ocupada brasileira apresentou crescimento de 23%, entre 2005 e 2015.

Gráfico 2 – Evolução do rendimento médio real da população ocupada



Fonte: PME/IBGE

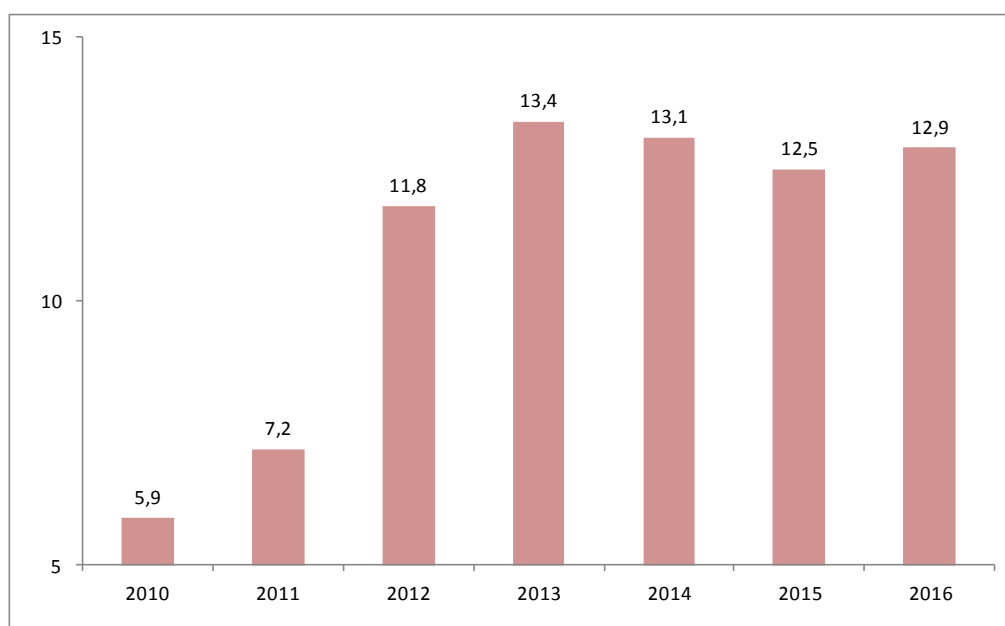
O processo de incremento da renda e ascensão social amplia a demanda por bens de consumo que antes eram restritos às classes altas, tais como planos de saúde, escolas particulares e previdência privada. É dentro deste contexto que a previdência complementar surge como opção de investimento. Desta forma, o mercado de produtos previdenciários direciona seu foco para esses potenciais consumidores, que buscam investimentos de proteção para o futuro.

O mercado de previdência complementar aberta fechou 2012 com arrecadação de R\$ 70,4 bilhões. Foi o maior índice de expansão verificado desde 2004, segundo a Fenaprevi. O gráfico 3 demonstra o aumento no número de participantes ativos nos planos de previdência privada aberta, com destaque para o período entre 2010 e 2013.

⁴ Dados segundo Pesquisa Mensal de Emprego (PME) divulgada pelo IBGE. O levantamento foi feito nas regiões metropolitanas de Belo Horizonte, Recife, Rio de Janeiro, Salvador, São Paulo e Porto Alegre. Disponível em:

ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Mensal_de_Emprego/fasciculo_indicadores_ibge/2016/pme_201602pubCompleta.pdf

Gráfico 3 – Quantidade de participantes das EAPCs (em milhões)



Fonte: Fenaprevi

Portanto, podemos observar que o aumento da renda do brasileiro e a entrada de novos consumidores no mercado de consumo fizeram crescer o número de pessoas que buscam nos planos de previdência a formação de uma poupança de longo prazo.

II.2 Teto de benefícios do INSS

Através da Emenda Constitucional nº 20/98 o governo estabeleceu o teto máximo para todos os benefícios previdenciários. Tal aumento não decorreu de reajuste, mas sim de uma modificação legal do teto vigente, através de nova regra constitucional. A imposição de um teto previdenciário tem impacto na renda de aposentadoria daqueles trabalhadores que recebem acima desse valor, pois ao se aposentar, acabam sofrendo uma alteração no seu padrão de vida. Desta forma, o regime de previdência privada ganha espaço na medida em que esses trabalhadores decidem aderir a planos de previdência privada com o objetivo de assegurar para sua velhice e para seus dependentes uma renda compatível com seu salário durante o período de atividade.

Segundo o Relatório da Distribuição Pessoal da Renda e da Riqueza da População Brasileira⁵, em 2013, existia um contingente de cerca de 13 milhões de pessoas com faixa de rendimento superior a 5 salários mínimos. O referencial de cinco salários mínimos indica o público alvo potencial da previdência privada pois se aproxima do valor teto do pagamento de benefícios do INSS, ou seja, quem possui renda acima desse referencial irá ter uma redução de sua renda na aposentadoria.

Tabela 3 – Resumo das declarações por faixa de salário mínimo

Faixa de Rendimento (por Salário Mínimo)	Qtde Declarantes	Rendimento Total Bruto (R\$ milhões)
Até 1/2 SM	1.268.688	310
1/2 a 1 SM	518.341	3.856
1 a 2 SM	1.075.827	13.547
2 a 3 SM	2.692.915	57.843
3 a 5 SM	7.882.026	250.018
5 a 10 SM	7.300.376	418.815
10 a 20 SM	3.522.174	399.587
20 a 40 SM	1.507.344	341.072
40 a 80 SM	518.567	228.584
80 a 160 SM	136.718	121.171
> 160 SM	71.440	297.934
Total	26.494.416	2.132.738

Fonte: RFB

Atualmente, o teto dos benefícios previdenciários pagos pelo INSS está em R\$ 5.531,31⁶. Portanto, todos os que têm renda acima deste patamar são considerados consumidores potenciais para os produtos de previdência.

II.3 Mudanças na estrutura demográfica

A análise do tamanho e da composição (por sexo e grupos etários) de uma população específica e de sua evolução no tempo deve necessariamente considerar os fenômenos da fecundidade e mortalidade. O envelhecimento populacional pode ser definido como uma

⁵ O relatório utiliza dados da Receita Federal e tem como objetivo complementar as análises sobre distribuição de renda com as estatísticas tributárias, particularmente do Imposto de Renda, na medida em que ajuda a revelar a renda dos estratos superiores que não é totalmente captada por pesquisas domiciliares como a PNAD.

⁶ Conforme Portaria MF nº 8, de 13 de janeiro de 2017.

mudança na composição etária de uma população, em decorrência do aumento da proporção dos segmentos mais idosos e diminuição dos mais jovens.

O envelhecimento populacional é deflagrado e intensificado pelo comportamento de suas taxas de fertilidade e de suas taxas de mortalidade. Até o presente, no Brasil, o envelhecimento populacional foi impulsionado principalmente pela queda da fecundidade.

Do ponto de vista da gestão das políticas públicas, o cenário ideal ocorre quando o país possuir uma população sempre de mesmo tamanho e sempre com a mesma composição por grupos etários ao longo do tempo. Entretanto, a realidade é outra. O tamanho e a estrutura etária da população mudam constantemente, o que exige mudança das políticas públicas em geral. A transformação do perfil populacional impõe mudanças nas políticas de Previdência, Assistência e de Saúde para se adequarem a essa transformação social.

As hipóteses principais do trabalho têm relação com as tendências demográficas, em especial, o crescimento da população em idade ativa. Esse movimento aponta tanto para uma maior taxa de poupança na economia quanto para uma mudança da composição das aplicações financeiras. A taxa de crescimento da população de um país e a evolução de seu perfil etário influenciam o volume de recursos direcionados para a poupança. Com base em um amplo estudo sobre a Índia e o México, Coale e Hoover (1958) inovaram ao incorporar a dinâmica demográfica nos modelos de crescimento econômico. Uma das principais conclusões foi a relação entre a redução da razão de dependência⁷ e o aumento na taxa de poupança. As evidências recentes demonstram que o aumento da parcela da população em idade ativa (PIA) está positivamente relacionado com o aumento da poupança e da produtividade.

Os gráficos a seguir apresentam as pirâmides com as projeções demográficas para o Brasil nos anos de 2020 e 2030 realizadas pelo IBGE. As pirâmides permitem uma visualização dos três grandes grupos etários em que pode ser dividida a população: os jovens, entre 0 e 14 anos; os adultos em idade produtiva (PIA), entre 15 e 64 anos; e, os idosos, com 65 anos ou mais. Elas indicam a relação entre população inativa e ativa (razão de dependência), que é relevante para a análise da taxa de poupança.

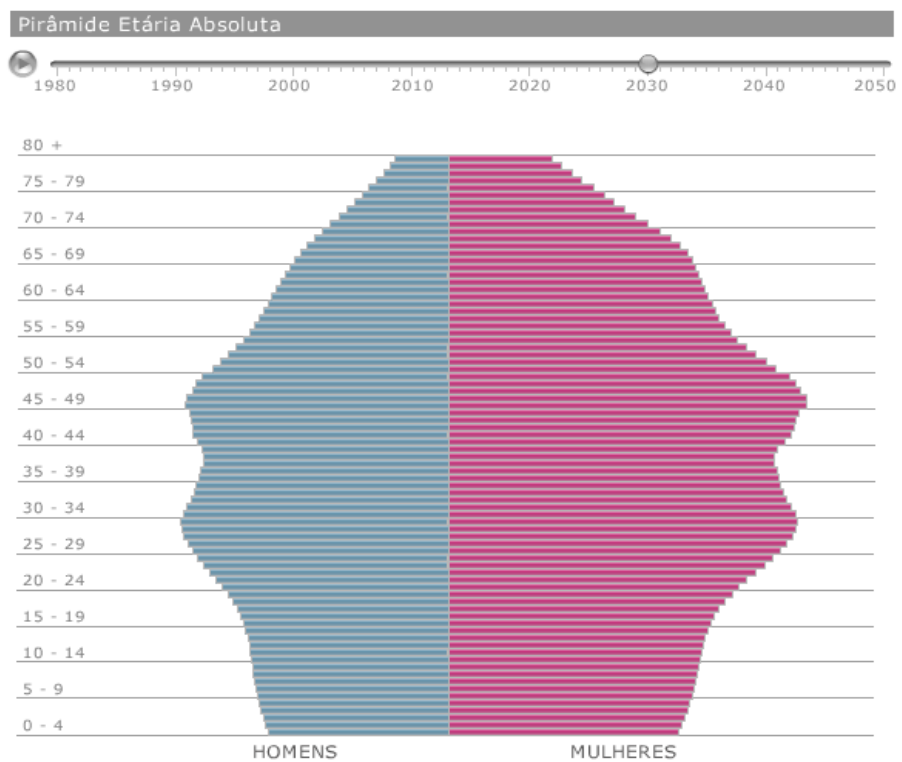
⁷ A razão de dependência é o quociente entre a População com menos de 15 e mais de 64 anos de idade e a População entre 15 e 64 anos de idade (PIA).

Gráfico 4 – Projeção da população em 2020



Fonte: IBGE

Gráfico 5 – Projeção da população em 2030

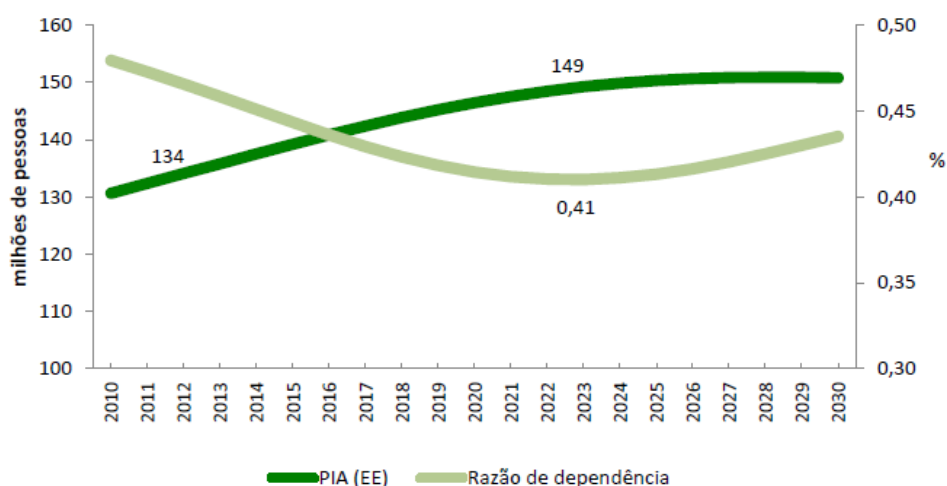


Fonte: IBGE

As pirâmides populacionais brasileiras indicam significativas modificações na estrutura etária, conforme observado nos gráficos 4 e 5. Observa-se como tendência o estreitamento gradual da base da pirâmide demográfica e o alargamento de seu topo, refletindo os efeitos do progressivo envelhecimento populacional. Como resultado, espera-se para os próximos 10 anos um aumento da proporção da população em idade produtiva e uma queda da relação de dependência.

Com efeito, a população em idade ativa atingirá, em 2023, cerca de 149 milhões de pessoas. Isto representa um acréscimo de 15 milhões de indivíduos em relação aos números de 2012. É importante observar que o total de adultos em idade produtiva atingirá seu pico em 2028. Ainda de acordo com as projeções do IBGE, a razão de dependência atingirá seu nível mais baixo exatamente em 2023 (gráfico 6).

Gráfico 6 – Brasil: População em idade ativa e razão de dependência



Fonte: IBGE

O processo de mudança demográfica é acompanhado pelo aumento da expectativa de vida e pela redução da taxa de fecundidade. Ao longo das últimas décadas mudanças expressivas ocorreram com a população brasileira. Entre elas, podemos destacar a diminuição da mortalidade acompanhada da queda da fecundidade. O país vem consolidando sua transição demográfica, que é definida como uma alteração no comportamento da curva demográfica. O conceito se refere a uma transição entre duas situações de crescimento demográfico. Na primeira fase, o crescimento é reduzido devido às altas taxas de mortalidade

e natalidade. Durante a fase de transição, registra-se um crescimento demográfico acelerado, devido à redução na taxa de mortalidade provocada pelas melhorias sanitárias advindas da modernização e à manutenção de altas taxas de natalidade. Na segunda fase, o crescimento é reduzido devido à redução nas taxas de natalidade, equilibrando o sistema.

Além do número absoluto de potenciais ofertantes de recursos (novos poupadores) seguir em tendência de alta, o aumento da esperança de vida dos atuais participantes (e também dos novos) contribui para a elevação da taxa de poupança da economia, dada a maior necessidade de acumulação de recursos para fazer face a um período mais longo de aposentadoria. As mudanças demográficas tendem a ampliar as demandas da seguridade social e por saúde, tanto pública como privada.

A preocupação com o impacto na Previdência Social é perfeitamente justificável, dado que o sistema pelo qual está inserida sua metodologia (repartição simples), onde os trabalhadores ativos contribuem para que possa ser pago o benefício dos atuais aposentados, faz com que o sistema previdenciário tenha um maior número de beneficiados, conforme envelhecimento populacional. Desta forma, se faz necessário estabelecer um limite máximo para os benefícios do INSS de forma que o sistema seja viável economicamente, ou seja, onde a “base” consiga financiar o “topo”.

Conforme Giambiagi e Tafner (2010, p. 4):

“O Brasil de 2010, em matéria demográfica não será muito diferente em relação ao ano de 2009, assim como a composição etária de 2009 não foi substancialmente diferente da de 2008. Entretanto, o Brasil de 2050 será drasticamente diferente do Brasil atual. E o que vier a ocorrer em 2050 será fruto das decisões que o país tomar ou deixar de tomar nos próximos anos.”

O dividendo, ou bônus demográfico representa o período de ampliação da população em idade ativa e redução da razão de dependência. Em decorrência desse processo, há uma maior chance de crescimento da população ocupada. Desta forma, em termos econômicos, as políticas públicas devem incentivar o aumento da poupança, pois com o envelhecimento, somente a acumulação de riqueza sustentará o consumo futuro.

A tendência demográfica brasileira evidencia um aumento significativo da parcela da população em idade ativa para as próximas décadas. Esse aumento pode ser uma boa oportunidade econômica para o país, desde que essas pessoas estejam inseridas no mercado de trabalho. À medida que as mudanças na estrutura etária fazem expandir a produtividade e os

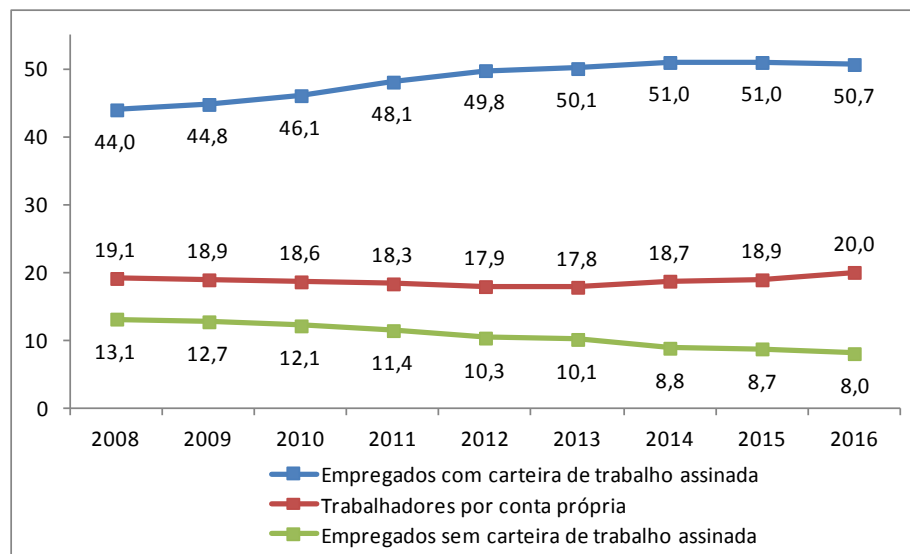
recursos, a acumulação de poupanças e o crescimento do investimento tornam possível um aumento na demanda por produtos de previdência privada na medida em que cada vez mais pessoas estão gerando renda e a capacidade de poupança é maior.

II.4 Mudanças na composição do mercado de trabalho

As mudanças ocorridas no ciclo de crescimento da economia brasileira e particularmente na estrutura do mercado de trabalho, afetaram fortemente o sistema previdenciário brasileiro nos últimos anos. Tendo em vista que entre as receitas da Previdência Social a maior parcela se origina das contribuições previdenciárias, de trabalhadores e de empresas, calculadas sobre a folha de salários, as especificidades da estruturação ocupacional do mercado de trabalho brasileiro acabam por se constituir importante fator na medida em que a economia cresce de forma mais continuada e a taxas mais expressivas, as receitas da Previdência Social aumentam e melhora o quadro de seu resultado, como efeito direto do aumento da formalização do trabalho.

Os dados do IBGE vêm indicando, nos últimos anos, intenso crescimento do assalariamento com carteira de trabalho assinada em todo o país. Porém, apesar do aumento da taxa de formalização nos últimos 10 anos, algumas categorias no mercado de trabalho brasileiro apresentam ainda uma baixa taxa de contribuição para a previdência social. Além disso, a partir de 2014, sob efeito da crise econômica, verificou-se um aumento no número de trabalhadores por conta própria. No gráfico 7 podemos observar a evolução da distribuição da população ocupada nos últimos anos, conforme dados da Pesquisa Mensal de Emprego com base nas principais regiões metropolitanas do país.

Gráfico 7 – Distribuição da população ocupada por posição na ocupação (%) para os meses de fevereiro de 2008 a 2016



Fonte: PME/IBGE

Para os órgãos oficiais, o trabalho informal é caracterizado como a prática de uma determinada atividade econômica sem que haja registros oficiais, ou seja, pelos trabalhadores sem carteira assinada ou que atuam por conta própria.

O contingente de pessoas ocupadas foi estimado em aproximadamente 90,2 milhões no trimestre de abril a junho de 2017. Nesse mesmo período, a categoria dos empregados sem carteira de trabalho assinada no setor privado (10,6 milhões de pessoas) registrou aumento de 5,4% em relação ao mesmo trimestre do ano anterior, e de 4,3% em relação ao trimestre de janeiro a março de 2017. A categoria de trabalhadores por conta própria era composta por 22,5 milhões de pessoas⁸. A tendência é de que o número de trabalhadores informais continue crescendo ao longo dos próximos meses, sobretudo porque o mercado de trabalho ainda não esboçou uma reação em relação ao volume de demissões ocorridas nesse período.

As mudanças na composição do mercado de trabalho podem ter dois impactos no mercado de previdência privada. A análise pode ser feita sob a ótica do crescimento da formalização e a partir da ótica dos trabalhadores informais.

⁸ PNAD Continua – Junho/2017. Disponível em: ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Trimestral/Fasciculos_Indicadores_IBGE/pnadc_201702_trimestre_caderno.pdf

Conforme estabelecido na Lei 9.532/97, as contribuições feitas pela empresa relativas a programas de previdência privada podem ser deduzidas como despesa operacional para fins de apuração do IRPJ e da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido (CSLL), até o limite de 20% da folha salarial total. Podemos destacar que o crescimento da formalização no mercado de trabalho pode ter impacto na adesão a planos de previdência privada na medida em que as empresas são estimuladas a realizar contribuições em favor de seus empregados por meio desse incentivo fiscal. Além disso, as empresas não precisam recolher encargos trabalhistas sobre as contribuições que fizerem, pois estas não integram o contrato de trabalho nem as remunerações dos participantes. Desta forma, as vantagens acabam sendo percebidas pelos empregados e pelos empregadores, visto que, as contribuições realizadas pela empresa ao plano de previdência complementar motivam os funcionários, gerando aumento de produtividade e retenção de profissionais.

Apesar do crescimento do assalariamento com carteira, conforme demonstrado anteriormente, verificou-se também o crescimento da informalidade no país. Fora do mercado formal, em geral esses trabalhadores acabam não contribuindo para a Previdência Social. Além disso, a mudança no tempo de contribuição mínima estabelecida na proposta de reforma da Previdência Social, que passará de 15 para 25 anos, acaba tendo impacto maior para esses trabalhadores, visto que, muitos deles não chegam a contribuir durante todo o ano devido a rotatividade no trabalho. A incapacidade de manter os pagamentos leva o contribuinte a considerar suas prestações interrompidas como investimentos perdidos, provocando desestímulo de retornar ao regime previdenciário oficial. Consequentemente, na ausência de contribuições, esse trabalhador informal não terá acesso a qualquer benefício previdenciário. Desta forma, os assalariados sem carteira e trabalhadores por conta própria tornam-se potenciais contribuintes para a previdência privada, visto que, para muitos é a única chance de ter previdência.

II.5 Problemas estruturais da Previdência Social

O tema previdência ganha a cada dia mais espaço no cotidiano do brasileiro, que tem como preocupação a manutenção do seu padrão de vida, visto que existe uma realidade que não se pode desprezar: o término da fase produtiva e início de uma etapa de retiro.

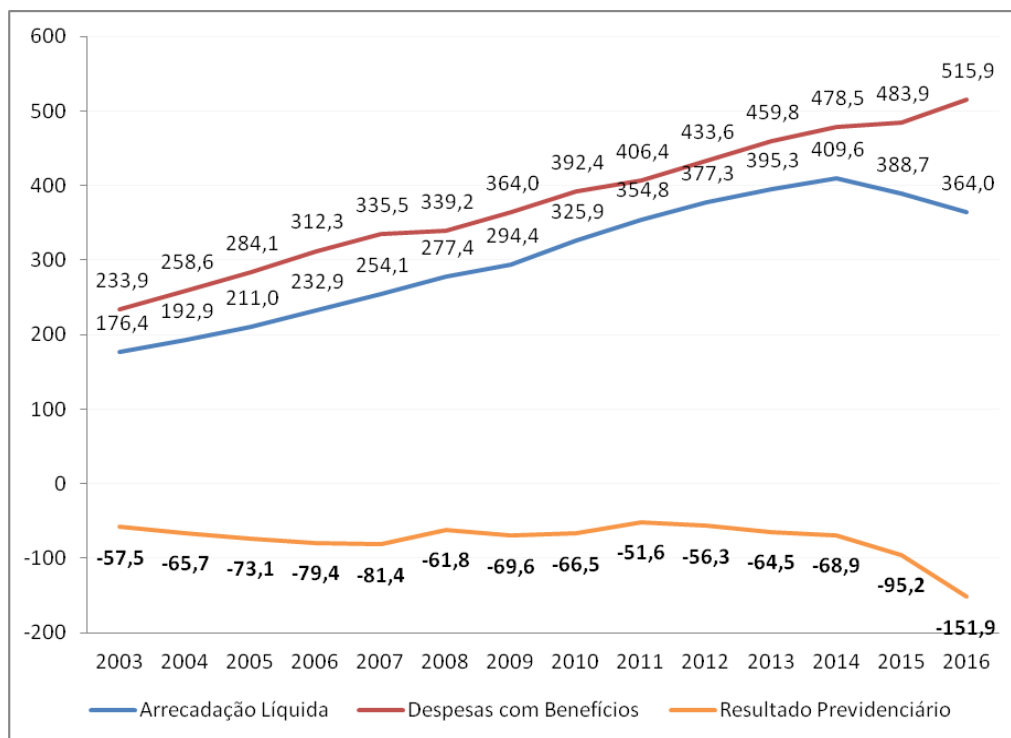
Diariamente, são veiculados na imprensa problemas financeiros enfrentados pela Previdência Social, que vão desde taxas de natalidade menores, aumento da expectativa de vida até a evolução do déficit ao longo dos anos. Somam-se a estes problemas, fatores históricos como a utilização dos recursos do caixa da previdência para financiar e/ou impulsionar o desenvolvimento econômico do país.

Isso deu margem aos inúmeros debates e controvérsias teóricas e políticas sobre a forma mais apropriada de considerar os gastos previdenciários – e seu potencial crescimento – vis-à-vis o orçamento da Seguridade Social. Um dos pontos de discórdia refere-se à questão do cálculo do déficit, onde o governo utiliza apenas os dados de receita de contribuições previdenciárias (que são as contribuições ao INSS, dos trabalhadores, empregadores, autônomos, trabalhadores domésticos) e diminuiu do gasto com benefícios (pensão, aposentadoria, auxílio doença, auxílio maternidade, auxílio acidente). No entanto, a Constituição Federal estabelece, no artigo 194, que, junto com a Saúde e a Assistência Social, a previdência é parte de um sistema de Seguridade Social que conta com um orçamento próprio. Esse orçamento, por sua vez, é alimentado por tributos criados especificamente para esse fim. Desta forma, devem ser incluídas no cálculo da receita não apenas as contribuições previdenciárias, mas também recursos provenientes da Contribuição Social Sobre Lucro Líquido (CSLL), Contribuição sobre o Financiamento da Seguridade Social (COFINS) e do PIS-Pasep.

O objetivo do trabalho não é entrar na discussão sobre se há de fato um déficit ou não. Porém, faz-se necessário chamar atenção para as informações divulgadas pelos órgãos oficiais e na mídia em relação ao desequilíbrio das contas da previdência e suas implicações econômicas. Segundo esses dados, há uma tendência estrutural de elevação das despesas previdenciárias a um ritmo superior ao observado na receita em decorrência das mudanças, apontadas anteriormente, na estrutura demográfica e no mercado de trabalho. Além disso, houve crescimento contínuo das renúncias fiscais ligadas à previdência, que reduzem o valor líquido das receitas. Desta forma, a despesa com benefícios tem uma tendência de crescimento maior do que a receita com arrecadação.

O gráfico 8 demonstra a evolução no déficit da Previdência Social nos últimos anos. Os números, divulgados no site da Previdência Social, apontam um crescimento da arrecação inferior ao crescimento dos gastos, gerando um déficit cada vez maior.

Gráfico 8 – Evolução do déficit da Previdência Social (em R\$ bilhões)



Fonte: Dataprev

Em 2016, a Previdência Social registou um déficit de R\$ 151,9 bilhões, crescimento de 59,7% em relação a 2015. A despesa com benefícios cresceu 6,6% e fechou o ano em R\$ 515,9 bilhões. Já a arrecadação fechou em R\$ 364 bilhões, queda de 6,4% se comparada a 2015⁹.

Se utilizando desses dados, o governo vem propondo mudanças nas leis previdenciárias com o objetivo de sustentar a manutenção do sistema. As ideias até agora apresentadas pelo governo, sobre a reforma da Previdência Social, giram em torno de três questões básicas: os critérios de concessão da aposentadoria, a forma como a sociedade financiará esses benefícios e a participação das contas de previdência na formação do déficit público.

Em 1995, foi enviada ao Congresso Nacional a proposta de Emenda Constitucional nº33, que teve longa tramitação, sendo aprovada apenas em 1998, dando origem a EC nº

⁹ www.previdencia.gov.br

20/98. As principais mudanças implementadas com a EC foram: a substituição da aposentadoria por tempo de serviço por aposentadoria por tempo de contribuição, o fim da aposentadoria por tempo de serviço proporcional, restrição de concessão de aposentadoria especial e eliminação da regra de cálculo das aposentadorias do texto constitucional. Essa regra passou a ser objeto de normas infraconstitucionais, abrindo espaço para a criação da lei do fator previdenciário no ano seguinte a aprovação da reforma. Essas medidas causaram a redução do valor médio dos benefícios e o aumento no tempo de trabalho necessário para a concessão da aposentadoria.

O fator previdenciário foi instituído em 1999 e consistia em uma fórmula para calcular o valor inicial das aposentadorias, levando em consideração o tempo de contribuição, a idade e a expectativa de vida. Foi o mecanismo pensado para estimular a postergação do momento de se aposentar, promovendo assim, uma economia ao sistema.

Uma avaliação do Ipea constatou a eficácia desta fórmula de cálculo no retardamento das aposentadorias e aumento do tempo de contribuição dos segurados. Os resultados da avaliação mostraram que houve uma elevação significativa na idade média dos aposentados, entre os períodos 1995-1998 (antes do fator) e 1999-2004 (pós fator).

Em dezembro de 2016, o governo apresentou ao Congresso o maior conjunto de mudanças na Previdência Social desde a promulgação da Constituição, em 1988. A atual proposta de reforma aponta as seguintes regras: a aposentadoria passa a ser concedida para os homens a partir dos 65 anos de idade. Para as mulheres, a idade mínima será de 62 anos. Além disso, para adquirir esse direito, o trabalhador deverá ter contribuído por, no mínimo, 25 anos, que atualmente é de 15 anos. A previsão do Ministério da Fazenda é de economizar R\$ 604 bilhões entre 2018 e 2027.

Estimativas oficiais divulgadas mostram que o déficit do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) deverá aumentar substancialmente nos próximos anos. Começam então a surgir preocupações com a manutenção da renda e da qualidade de vida, visto que a sociedade vai perdendo a confiança na capacidade da Previdência Social em garantir os benefícios. Aliadas a isso, as recentes discussões sobre as mudanças nas leis previdenciárias trazem um sentimento de insegurança para os indivíduos em relação a sua aposentadoria. Dentro deste cenário, os planos de previdência privada são divulgados pela mídia como alternativa, atraindo a atenção do público para essas entidades.

II.6 Rentabilidade dos planos de previdência

Um fator que afeta a poupança privada é o grau de complexidade do sistema financeiro e o acesso da população ao crédito. Ao se tornar mais complexo, o sistema financeiro cria mais possibilidades de investimento e abrange um número maior de investidores. Sendo assim, com mais indivíduos tendo acesso às instituições financeiras, a taxa de poupança tende a aumentar. Entretanto o indivíduo também tende a poupar menos quando tem mais acesso ao crédito. Se o indivíduo não possui liquidez para comprar um bem, ele será obrigado a poupar se não tiver crédito.

Com a estabilidade monetária obtida com o Plano Real, ocorreram dois efeitos importantes para o mercado de seguros e previdência no Brasil. Primeiro, uma maior distribuição de renda, favorecendo o assalariado de renda mais baixa e uma consequência direta deste fato foi o crescimento da demanda desses consumidores por produtos que tivessem alguma característica de poupança, mas que fossem também baratos. Ou seja, tipicamente, os de capitalização. Um segundo aspecto importante foi que, pelo aumento de confiança na estabilidade da moeda, houve um interesse maior por contratos de longo prazo – tais como as linhas de crédito imobiliário ou os planos de previdência privada aberta.

A poupança sempre foi muito utilizada pelos brasileiros por sua facilidade de aplicação e resgate e também pelo baixo risco. Além disso, a movimentação é livre de impostos e os créditos são imediatos. Esta, apesar de ter conquistado a simpatia de grande parte dos brasileiros, tem um rendimento médio de 6,2% ao ano, o que normalmente fica abaixo da inflação anual, ou seja, com o decorrer do tempo, o dinheiro aplicado em uma poupança perde poder de compra.

A caderneta de poupança rende da seguinte forma:

- 0,5% ao mês, sempre que a taxa Selic for superior a 8,5% ao ano (+TR) ou
- 70% Selic anual, mensalizada, sempre que esta for igual ou inferior a 8,5% ao ano (+TR).

No primeiro cenário, a poupança rende 6% ao ano, mais a Taxa Referencial (TR); no segundo, pode render ainda menos. Segundo a maioria dos analistas de mercado, há a expectativa de que a Selic alcance 7% em dezembro de 2017. Nesse cenário, a caderneta renderia 4,9% ao ano (70% de 7%), mais a TR. Tomando como base esses números, pode-se dizer que 90% das aplicações financeiras do mercado têm potencial para render mais do que isso.

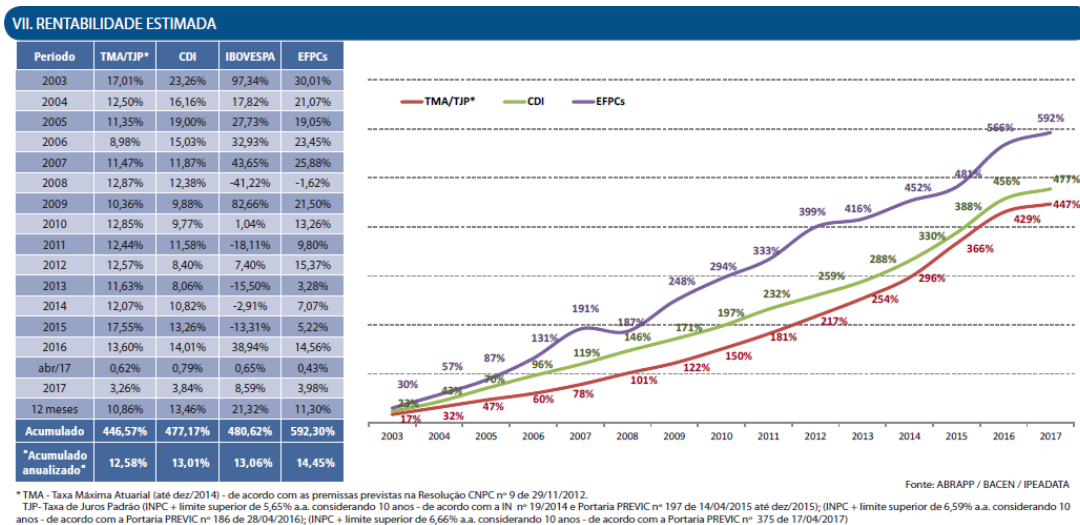
Os fundos de investimento podem ser uma boa opção de investimento. Porém, a maioria dos fundos estão condicionados a um valor de aplicação mínima não factível para quem deseja começar a guardar recursos.

A rentabilidade da previdência privada varia de acordo com o fundo escolhido. De forma geral, a previdência privada é uma aplicação de baixo risco (desde que seja escolhida uma empresa com solidez no mercado). Os planos de previdência privada normalmente investem a maior parte dos recursos em títulos do governo e outros papéis de baixo risco, como os atrelados aos juros básicos da economia. Essa característica de gestão é o que torna essa aplicação menos arriscada do que outros investimentos do mercado financeiro, como os que misturam ativos de renda fixa e renda variável.

O gráfico 9 mostra a rentabilidade consolidada das entidades fechadas. Podemos observar que a carteira consolidada teve rentabilidade de 0,43%, enquanto a TJP (Taxa de Juros Padrão) ficou em 0,62%. No acumulado até abril de 2017, a rentabilidade das EFPCs ficou em 3,98%, acima da TJP que ficou em 3,26%¹⁰.

¹⁰ Consolidado Estatístico de abril de 2017 da Abrapp.

Gráfico 9 – Rentabilidade dos planos das EFPCs



Fonte: Consolidado Estatístico Abrapp abril/17

Além disso, a obtenção de benefícios fiscais exclusivos é um dos incentivos dados pelo governo aos planos de previdência privada.

No caso da previdência complementar aberta existem duas modalidades principais de planos: o PGBl (Plano Gerador de Benefício Livre) e o VGBl (Vida Gerador de Benefício Livre). Ambos permitem o acúmulo de recursos por um prazo determinado. Durante esse período, o dinheiro das suas contribuições é aplicado pela seguradora em cotas de fundo de investimento. A grande diferença entre o PGBl e o VGBl está no tratamento fiscal conferido a cada um deles. No PGBl há incidência de imposto de renda sobre o total resgatado ou recebido como renda. Isso significa que o percentual de rendimento sempre incidirá sobre uma base maior de dinheiro, aumentando o capital acumulado ao longo do tempo. No VGBl a tributação incide somente sobre o ganho das aplicações financeiras, ou seja, o rendimento do plano, e não sobre o valor total acumulado. Além disso, os planos de previdência privada PGBl podem ser utilizados como forma de benefício fiscal, em que pode ser deduzido até 12% da sua renda tributável no ano para aqueles que fazem a declaração de Imposto de Renda no modo completo.

Portanto, a percepção de que as aplicações de previdência privada atualmente rendem mais do que a poupança e os incentivos fiscais no imposto de renda tem feito muitos brasileiros migrarem para esse tipo de investimento.

CAPÍTULO III – O SISTEMA DE PREVIDÊNCIA PRIVADA ATUAL

A previdência complementar exerce um importante papel na economia, em vários aspectos, tanto do ponto de vista social, pelos benefícios que proporciona aos seus participantes e pelo papel que desempenha na criação de empregos, quanto do ponto de vista econômico, pela geração de poupança interna e por ser um importante investidor institucional do Brasil, dispondo de recursos aplicados a longo prazo¹¹.

O consumidor brasileiro sempre teve o hábito de utilizar as cadernetas de poupança para guardar dinheiro, porém o perfil médio da população não costuma poupar. Muitas vezes, não guarda nada. Um levantamento divulgado pelo Serviço de Proteção ao Crédito (SPC Brasil) em 2014 mostra que 57% dos brasileiros não têm o hábito de pensar na aposentadoria. Os altos índices de depósitos de poupança registrados no passado não refletiam propriamente uma tendência da população a poupar, mas sim a utilização das cadernetas de poupança como instrumento de defesa da classe média contra os efeitos da forte inflação vivida pelo país no período. Após 1994, com a estabilização da economia proporcionada pelo Plano Real, esse quadro mudou, e foi exatamente quando a previdência privada começou a ganhar terreno no Brasil.

Conforme mencionado anteriormente, a existência de planos de aposentadoria complementar no Brasil é observada desde o início do século. Contudo, o primeiro grande impulso para seu desenvolvimento se deu na década de 1970, quando foram criados os fundos de pensão ligados às empresas estatais, como a Petrobras, Eletrobras, etc.

A estabilidade econômica, conseguida a partir do Plano Real, trouxe a volta da previsibilidade por parte dos agentes econômicos, sobretudo às famílias que passaram a ter um horizonte de planejamento de suas receitas e despesas. Atentas a esse cenário, empresas privadas (instituições financeiras e seguradoras nacionais e estrangeiras) estão disputando este mercado, criando a cada dia novas alternativas para o consumidor e melhorando o posicionamento de seus produtos.

¹¹ RICIOLI, Reginaldo. O Marketing de Distribuição da Previdência Complementar Aberta. 2002. 72p. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas). Centro Hispânico-Brasileiro de Cultura do Centro Universitário Ibero-Americano – UNIBERO. São Paulo. SP

Atualmente, a previdência privada aberta busca mostrar ao mercado que é uma alternativa segura, principalmente para aquelas pessoas que não têm disciplina para poupar, com uma política agressiva de marketing. A estratégia de distinção é apresentar um discurso que transmita uma empresa sólida e de longo prazo e a flexibilidade dos produtos. Podemos verificar isso através da campanha lançada pelo Itaú Unibanco com foco nos planos de previdência privada. Com o conceito “Não pare de aproveitar a vida quando parar de trabalhar”, a ação criada pela DPZ aposta em uma linguagem moderna e destaca que a chegada da maturidade não deve ser um limitador para fazer aquilo que se gosta.

Entre as diversas aplicações financeiras disponíveis para o consumidor brasileiro, os planos de previdência privada aberta foram os que mais cresceram no período pós-Plano Real. Diversas são as razões para esse extraordinário avanço, as quais são divididas em dois principais grupos: macroeconômicos e mercadológicos. Os macroeconômicos referem-se ao fim da indexação, estabilidade da moeda, controle da inflação, maior horizonte de investimentos e os mercadológicos referem-se à entrada de novas empresas, mudanças na regulamentação, introdução de novos produtos (PGBL e VGBL), maior exposição dos planos de previdência privada nos meios de comunicação através das agência de publicidade, mecanismo utilizado principalmente pelos bancos para divulgação de seus produtos.

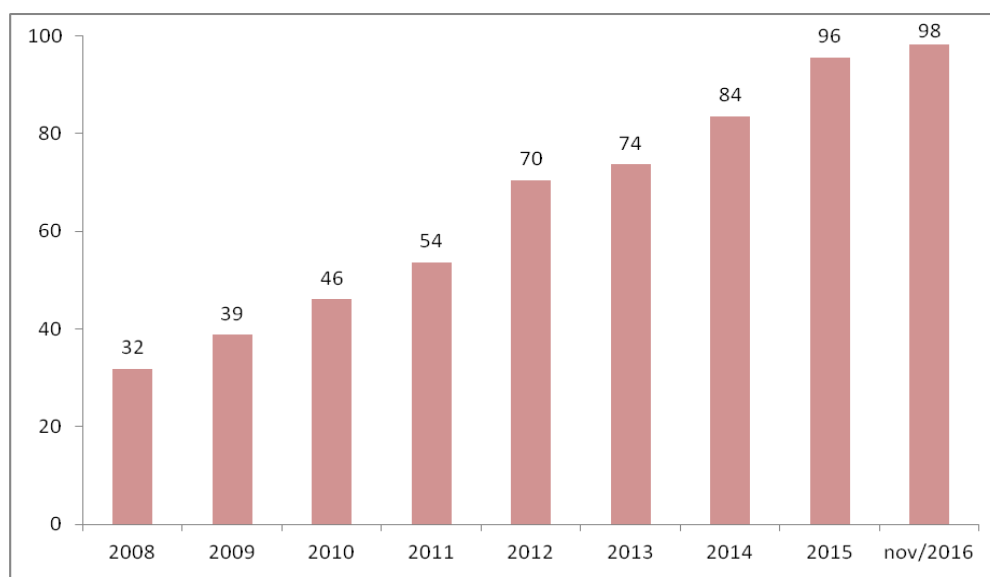
Além dos planos tradicionais de aposentadoria individual foram criados os Fundos de Aposentadoria Programada Individual – FAPI, e os Planos Geradores de Benefícios Líquidos – PGBL. Esses planos tem a vantagem de oferecer ao segurado a opção entre um plano mais conservador (renda fixa, por exemplo) e um plano mais ousado (renda variável). Dessa forma, apresentam condições reais de atender uma clientela mais ampla, dada a não restrição das preferências individuais em relação ao risco dos investimentos. Em outras palavras, o plano oferece uma flexibilidade para a diversificação do risco.

Outra vantagem está nas condições de participação, que permite a vinculação de qualquer pessoa física; menores de idade – desde que devidamente representados; e planos empresariais – onde, quando da perda do vínculo com a pessoa jurídica, é facultativo ao segurado a permanência no plano, sendo garantidos os direitos adquiridos. Podem, ainda, ser oferecidas coberturas por morte ou invalidez, mediante contribuição adicional.

Em novembro de 2016, a arrecadação das entidades abertas totalizou R\$ 98,17 bilhões, com aumento de 19,14% em relação ao mesmo período do ano anterior, quando

somaram R\$ 82,4 bilhões. Além disso, a captação líquida (diferença entre o valor dos aportes e dos resgates) apresentou um saldo positivo de R\$ 49,46 bilhões, representando crescimento de 22,94% em comparação aos R\$ 40,23 bilhões registrados de janeiro a novembro de 2015. O gráfico 10 mostra a evolução na receita das entidades abertas. Podemos observar um crescimento de 206% em 8 anos.

Gráfico 10 – Receita das EAPCs (em R\$ bilhões)



Fonte: Fenaprevi

De acordo com a FenaPrevi (Fundação Nacional de Previdência Privada), entidade que representa 68 seguradoras e entidades abertas de previdência complementar no país, o sistema contabilizou 81 mil pessoas recebendo benefícios sob a forma de rendas programadas ou de pagamento único. Além disso, quase 13 milhões de pessoas possuíam planos contratados.

O segmento aberto de previdência complementar apresenta, no entanto, uma forte tendência a concentração a longo prazo. Isso se deve em grande medida aos custos fixos para a estruturação dos planos e os gastos com publicidade dos mesmos. A concentração da venda desses produtos na mão dos bancos é explicada pelo fato de que essas instituições já têm um contato direto com um volume grande de clientes, o que facilita essa venda.

Já o segmento fechado de previdência complementar é operado por 270 entidades (abril 2017). Do total de EFPCs, 261 (96,6%) são afiliadas da Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar (Abrapp). Em abril de 2017 seus ativos constituíam R\$ 812 bilhões. Nessa ocasião, mais de 2,5 milhões de participantes contribuintes e mais de 3,9 milhões de dependentes compunham o sistema fechado, e cerca de 750 mil assistidos recebiam benefícios de fundos de pensão¹². Esses fundos administravam, em abril de 2017, mais de R\$ 750 bilhões em investimentos, onde 55,6% estavam aplicados em renda fixa¹³.

A tabela 4 demonstra a relação dos 10 maiores fundos de pensão e os investimentos administrados por cada um.

Tabela 4 – Dez maiores fundos de pensão em operação no Brasil em 2017

	Fundo de Pensão	Patrocinador	Investimentos R\$ mil
1	PREVI	Banco do Brasil	169.812.898
2	PETROS	Petrobras	70.436.057
3	FUNCEF	Caixa Econômica Federal	60.101.144
4	FUNDAÇÃO CESP	Eletricidade - SP	26.812.883
5	FUNDAÇÃO ITAÚ UNIBANCO	Itaú Unibanco	25.110.984
6	VALIA	Vale	21.315.743
7	SISTEL	Telefonia	17.439.190
8	BANESPREV	Banco Estado de São Paulo	16.752.965
9	FORLUZ	Cemig Eletricidade - MG	14.767.442
10	REAL GRANDEZA	Furnas Eletricidade	14.704.868

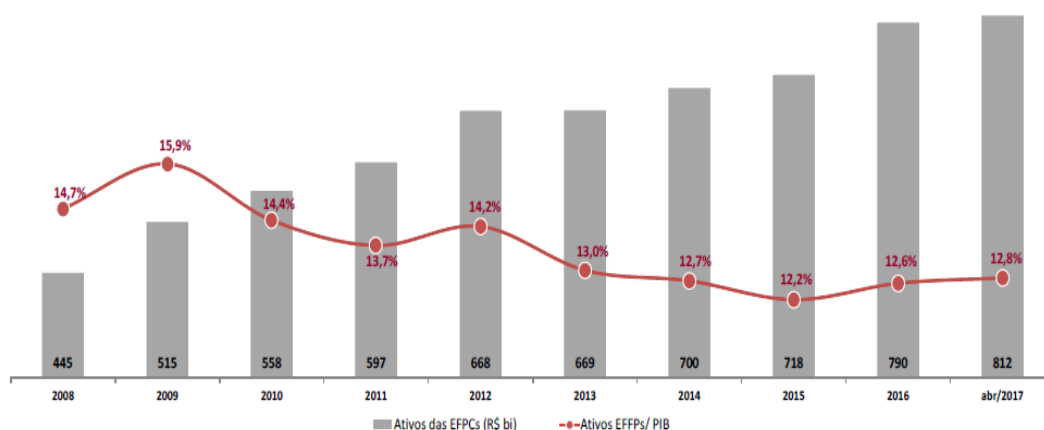
Fonte: Abrapp

O gráfico 11 ilustra o conjunto de recursos geridos pelas EFPCs nos últimos dez anos. Como se pode depreender, estas instituições se transformaram nos principais investidores institucionais do país, com um patrimônio correspondente, atualmente, a aproximadamente 12,8% do PIB. Com recursos investidos em um horizonte de longo prazo, as entidades podem alocar ativos para financiar as necessidades do governo e fomentar os investimentos do setor privado.

¹² Consolidado Estatístico de abril de 2017 da Abrapp.

¹³ Relatórios SPPC - Abril/2017. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/dados-abertos/dados-abertos-previdenciacomplementar/>

Gráfico 11 – Evolução dos ativos das EFPCs (em R\$ bilhões) em relação ao PIB

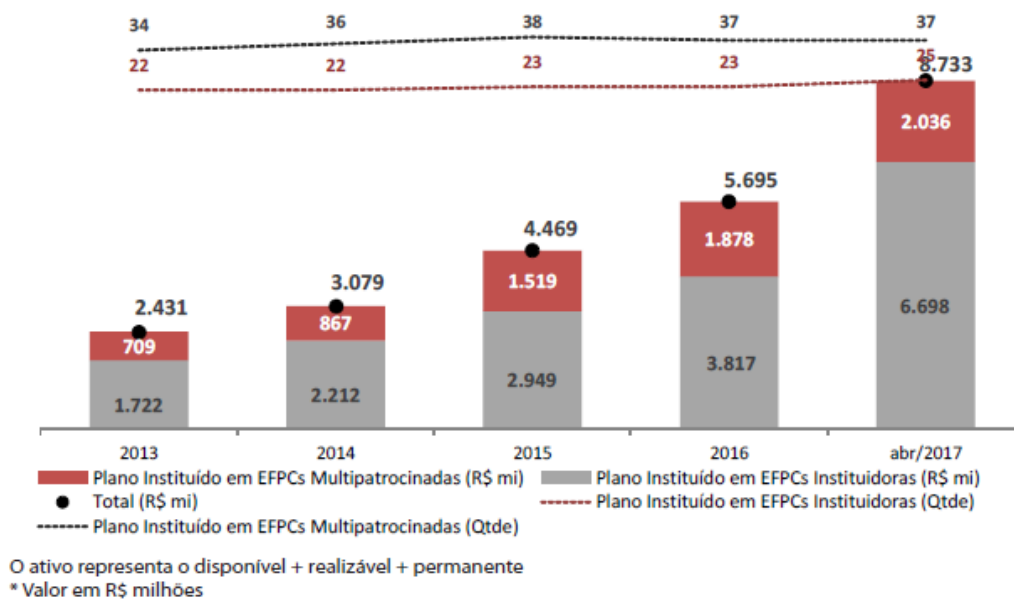


Fonte: IBGE/Abrapp

Dentre os fatores que vem impulsionando o segmento fechado nos últimos anos pode-se destacar o crescimento da previdência associativa. Entre os incentivos que o governo deu à previdência complementar na última década, a criação dessa modalidade foi um deles. Registrou-se um crescimento considerável de entidades de instituidores, passando de 5, em 2005, para 20, em abril de 2017, incremento de 300%. O fato de o plano ser oferecido por um sindicato ou uma associação profissional dos quais os indivíduos participam tende a aumentar o grau de confiança no plano. Os instituidores cumprem um importante papel ao lidarem com o desconhecimento e a desconfiança em relação aos planos de previdência privada.

Uma figura cada vez mais comum no cenário da previdência privada fechada são os chamados Fundos Multipatrocinados. Usualmente, tratam-se de empresas pertencentes a um mesmo grupo econômico ou que tenham atividades afins que decidem formar um fundo de aposentaria e pensões ou que aderem a um fundo já existente para a previdência complementar de seus empregados. A fundação Petros, por exemplo, tem como patrocinadoras, além da Petrobras, outras empresas do grupo, tanto subsidiárias quanto coligadas (Transpetro, Petrobras Distribuidora, etc).

Gráfico 12 – Evolução dos ativos dos planos Instituídos (em R\$ bilhões)



Fonte: Abrapp

O segmento das grandes empresas na previdência empresarial já é forte desde a década de 1970 devido à implantação dos fundos de pensão fechados das empresas estatais. Porém, as pequenas e médias empresas ainda não aderiram tão fortemente à previdência complementar basicamente por duas razões: a primeira é a situação econômica de relativa instabilidade desde 2014, que acaba levando as empresas a conter seus investimentos em benefícios; a segunda é que a maioria dessas empresas adota o regime de tributação do lucro presumido, que não oferece a vantagem de abater a previdência como despesa no Imposto de Renda. Se o segmento de pequenas e médias empresas passar a contar com condições tão favoráveis como as que impulsionam o crescimento da previdência individual, o mercado brasileiro poderá crescer ainda mais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A previdência oficial começa a ganhar corpo e voltar-se para os trabalhadores em 1923, com a Lei Eloy Chaves, introdutora das CAPs e considerada, historicamente, como o marco inicial para o desenvolvimento da previdência. A década de 60 reaviva o surgimento de muitas instituições privadas, época na qual as companhias de seguro, montepios e organizações afins ofereciam aos trabalhadores uma forma de proteção contra os riscos associados ao trabalho. Com o movimento na direção de um sistema de proteção social as instituições privadas vão perdendo importância, à medida que o Estado assume a responsabilidade de proteger os trabalhadores. Com uma maior abrangência da Previdência Social, a Previdência Privada deixa de ter o significado de proteção inicial e passa a ter o objetivo de complementação de renda. Depois da década de 60, tornou-se inadiável uma legislação específica que regulasse suas atividades. Com a aprovação da Lei 6.435/77, há um crescimento das EFPPs, que durante os anos seguintes guiam o desenvolvimento do sistema privado de previdência. A partir da década de 1990, a reboque das transformações econômicas, da estabilização da moeda, mudanças no mercado de trabalho e na legislação das leis previdenciárias, a Previdência Privada cresce em importância relativa na economia nacional, seja pelo amadurecimento dos fundos de pensão, seja pela alavancagem do segmento aberto, que se firma no mercado como opção de complementação de renda para o futuro.

Acredita-se que nos próximos anos, em virtude das mudanças demográficas e no mercado de trabalho, das novas regras previdenciárias e das incertezas geradas por essas mudanças de regras, o setor de previdência privada cresça:

a) o segmento fechado, a partir da criação da figura do instituidor, que expande a adesão aos membros de associações e entidades de classes e dos incentivos fiscais para que empresas de médio e pequeno porte sejam estimuladas a criar planos de previdência para seus funcionários; e

b) o segmento aberto, em virtude da crescente flexibilização das relações trabalhistas e confiança no setor por parte do público em geral nas instituições que irão fazer a gestão de seus recursos.

A Previdência Privada vêm apresentando, a cada ano, um expressivo crescimento, em função dos indivíduos terem a necessidade de manter o mesmo padrão de vida após sua aposentadoria. Atrelado a este crescimento é a disseminação cada vez maior da informação, pois hoje em dia o indivíduo tem acesso rápido à sua aplicação, através da internet, podendo inclusive efetuar resgates ou aportes.

Além de sua função principal que é de manutenção do padrão de vida de seus participantes, a Previdência Privada desempenha uma significativa função econômica, pois os ativos das Entidades Abertas de Previdência Privada constituem-se num dos mais expressivos mecanismos de formação de poupança interna de um país, assim como o segmento das Entidades Fechadas que acumulam patrimônios significativos.

Qualquer que venha a ser o futuro do sistema previdenciário brasileiro, os regimes complementares já representam um importante papel na economia – como principais investidores institucionais – e, como demonstrado ao longo do trabalho, ainda apresentam um enorme potencial para seu desenvolvimento, com o aumento da cobertura e a modernização e flexibilização da regulamentação e fiscalização sobre o setor.

BIBLIOGRAFIA

Associação Brasileira de Entidades Fechadas de Previdência Complementar – ABRAPP. Disponível em: < <http://www.abrapp.org.br/Paginas/Home.aspx> >

Base de dados da Previdência Social – DATAPREV. Disponível em: < <http://www3.dataprev.gov.br/infologo/> >

BARCELLOS et ali. A Política Social Brasileira 1930-64. Porto Alegre. FEE. 1983.

BELTRÃO, Kaizô Iwakami et al. Análise da Estrutura da Previdência Privada Brasileira: Evolução do Aparato Legal. Rio de Janeiro: Ipea. 2004.

BELTRÃO, Kaizô Iwakami et al. O Perfil dos Consumidores de Planos de Previdência Privada no Brasil: Evolução de uma Demanda 1992 - 2001. Rio de Janeiro: Funenseg. 2004.

BOSCHETTI, Ivanete. Seguridade Social no Brasil: conquistas e limites à sua efetivação. IN: Serviço Social: direitos sociais e competências profissionais – Brasília: CFESS/ABEPSS. (Publicação: Conselho Federal de Serviço Social – CFESS, Associação Brasileira de Ensino e Pesquisa em Serviço Social. V. 1) Brasília, DF, 2009.

CANUTO, Alessandra Mihailidou, FERNANDES, Maria Fernanda Otero. O Crescimento da Previdência Privada Aberta Face a Crise da Previdência Social.

COALE, A. J., HOOVER, E. M. Population Growth and Economic Development in Low-Income Countries. American Economic Association. 1958.

EDUARDO, Ítalo Romano, EDUARDO, Jeane Tavares Aragão. Curso de Direito Previdenciário: Teoria, Jurisprudência e Questões. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

Federação Nacional de Previdência Privada e Vida – FenaPrevi. Disponível em: < <http://cnseg.org.br/fenaprevi/> >

GIAMBIAGI, Fabio, TAFNER, Paulo. Demografia A Ameaça Invisível – O dilema previdenciário que o Brasil se recusa a encarar. São Paulo: Elsevier. 2010.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. Disponível em: < <http://www.ibge.gov.br/home/> >

Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – Ipea. Disponível em: < <http://www.ipea.gov.br/portal/> >

JUNIOR, Hilário Bocchi. Princípios Informadores da Previdência Social. Publicado na Revista Jurídica da Faculdade de Direito de Patos de Minas. Vol. VI. Set. 2005. p. 119-138.

NAJBERG, S., IKEDA, M. Previdência no Brasil: desafios e limites. In: GIAMBIAGI, F., MOREIRA, M. M. (Orgs.), A economia brasileira nos anos 90. Rio de Janeiro: BNDES, 1999.

OLIVEIRA, F. E. B. et alii. Evolução recente do sistema de previdência complementar no Brasil e mercado potencial. XII Encontro de Estudos Populacionais, Caxambu, 2000 (Série Seminários).

OLIVEIRA, Francisco E. B., BETRÃO, Kaizô I., FERREIRA, Mônica G. Reforma da Previdência. Rio de Janeiro: IPEA, Agos. 1997 (Texto de Discussão, 508).

OLIVEIRA, Lamartino França de. Direito previdenciário. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006. p.20.

PAIXÃO, Leonardo André. A previdência complementar fechada: uma visão geral. Disponível em: < http://www.previdencia.gov.br/arquivos/office/3_081014-111321-983.pdf >

Previdência Social. Disponível em: < <http://www.previdencia.gov.br> >

RABELO, Flávio Marcílio. Perspectivas de Expansão da Previdência Privada Fechada no Brasil. São Paulo: Revista de Administração de Empresas. 2000.

Relatório da Distribuição Pessoal da Renda e da Riqueza da População Brasileira. Ministério da Fazenda. 2016. Disponível em: < <http://www.spe.fazenda.gov.br/noticias/distribuicao-pessoal-da-renda-e-da-riqueza-da-populacao-brasileira/relatorio-distribuicao-da-renda-2016-05-09.pdf> >

REZENDE, F. Finanças Públicas. 2. ed. São Paulo: Atlas. 2007.

RICIOLI, Reginaldo. O Marketing de Distribuição da Previdência Complementar Aberta. 2002. 72p. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas). Centro Hispânico-Brasileiro de Cultura do Centro Universitário Ibero-Americano – UNIBERO. São Paulo. SP

Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira 2016, Coordenação de População e Indicadores Sociais. Rio de Janeiro: IBGE, 2016.

SOUZA, Donaldo Bello de. Reforma da Previdência e docência: os rumos da universidade pública no Brasil. Revista Universidade e Sociedade. 2003.

TAFNER, Paulo. Previdência Social no Brasil: Desajustes, Dilemas e Propostas. Rio de Janeiro: FGV. 2016.

VIGNA, Bruno Zanotto. A Previdência Social Brasileira após a Transição Demográfica: Simulações de Propostas de Reforma.