

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
FACULDADE DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ECONOMIA**

**CARLOS AUGUSTO PEREIRA WEBER**

**PREVIDÊNCIA SOCIAL: DIAGNÓSTICOS E IMPACTO DA NOVA PREVIDÊNCIA  
COMPLEMENTAR DOS SERVIDORES PÚBLICOS FEDERAIS NO BRASIL**

**Porto Alegre  
2016**

**CARLOS AUGUSTO PEREIRA WEBER**

**PREVIDÊNCIA SOCIAL: DIAGNÓSTICOS E IMPACTO DA NOVA PREVIDÊNCIA  
COMPLEMENTAR DOS SERVIDORES PÚBLICOS FEDERAIS NO BRASIL**

Dissertação submetida ao Programa de Pós-Graduação em Economia da Faculdade de Ciências Econômicas da UFRGS, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Economia aplicada, na modalidade profissional.

Orientador: Prof. Dr. Eugenio Lagemann

**Porto Alegre**

**2016**

CIP - Catalogação na Publicação

Weber, Carlos Augusto Pereira  
Previdência Social: diagnósticos e impacto da Nova  
Previdência Complementar dos Servidores Públicos  
Federais no Brasil / Carlos Augusto Pereira Weber. --  
2016.

111 f.

Orientador: Eugenio Lagemann.

Dissertação (Mestrado) -- Universidade Federal do  
Rio Grande do Sul, Faculdade de Ciências Econômicas,  
Programa de Pós-Graduação em Economia, Porto Alegre,  
BR-RS, 2016.

1. Previdência. 2. Previdência complementar. 3.  
Contribuição definida. 4. Fumresp. 5. Previdência  
pública. I. Lagemann, Eugenio, orient. II. Título.

**CARLOS AUGUSTO PEREIRA WEBER**

**PREVIDÊNCIA SOCIAL: DIAGNÓSTICOS E IMPACTO DA NOVA PREVIDÊNCIA  
COMPLEMENTAR DOS SERVIDORES PÚBLICOS FEDERAIS NO BRASIL**

Dissertação submetida ao Programa de Pós-Graduação em Economia da Faculdade de Ciências Econômicas da UFRGS, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Economia aplicada, na modalidade profissional.

Aprovada em: Porto Alegre, 31 de maio de 2016.

BANCA EXAMINADORA:

---

Prof. Dr. Eugenio Lagemann – Orientador  
UFRGS

---

Prof. Dr. Gustavo Inácio de Moraes  
PUCRS

---

Prof. Dr. Stefano Florissi  
UFRGS

---

Prof. Dr. Diogo Joel Demarco  
UFRGS

Aos meus pais pelo estímulo ao conhecimento  
À minha namorada pelo apoio e ajuda incondicional

## AGRADECIMENTOS

Aos meus familiares e a minha namorada que sempre me apoiaram no desenvolvimento deste trabalho.

Agradeço também ao meu orientador Prof. Dr. Eugenio Lagemann pela construção e auxílio neste trabalho.

Por fim, aos meus colegas pela troca de conhecimentos e, em especial, a amizade construída ao longo dessa jornada.

## RESUMO

O objetivo deste trabalho é verificar o impacto na alteração do regime previdenciário de repartição para um modelo misto, através da criação do fundo complementar previdenciário para os novos servidores federais no Brasil. O estudo apresenta os diagnósticos e os conceitos e modelos de previdência adotados no Brasil e sintetiza as experiências de países latino-americanos que reformaram seus respectivos regimes previdenciários com a finalidade de reduzir o déficit com os inativos. No caso brasileiro, após a promulgação da Constituição Federal de 1988 foram editadas duas Emendas Constitucionais (a de nº 20 de 1998 e a de nº 41 de 2003) que possibilitaram a criação, em 2012, da entidade fechada de previdência complementar, para os novos servidores públicos federais, chamada FUNPRESP. O estudo conclui que com o surgimento deste fundo, será possível equalizar os valores dos benefícios pagos entre os regimes geral e próprio. Nesse sentido, o teto dos benefícios de aposentadorias pagos do regime próprio dos servidores federais estará indexado ao valor do teto do regime geral de previdência social. Assim, caso o servidor decida suplementar ganhos acima deste teto, para fins de aposentadoria, ele deverá aderir ao fundo e contribuir, sobre o salário participação, em uma conta individualizada. Desta forma, o governo buscou garantir equidade nos pagamentos de benefícios entre os regimes de previdência geral e próprio, além de tentar reduzir o déficit das contas públicas previdenciárias no longo prazo.

**Palavras-chave:** Previdência social. Regimes previdenciários. Previdência complementar definida. FUNPRESP.

## ABSTRACT

The objective of the present paper is to check the impact on changing from the actual social security of federal pensions to a mixed model, through a creation of a defined contribution pension plan for new federal public employees in Brazil. The study show off diagnostics and exhibit the concepts of pension models adopted in Brazil and brief international experiences of countries that have altered their social pension schemes in Latin America, with object to reduce government deficits of inactive. In the Brazilian case, after the Federal Constitution of 1988, Constitutional Amendments were enacted (nº 20 of 1998 and nº 41 of 2003) which enabled the creation, in 2012, of a complementary retirement plan for new federal public employees, called FUNPRESP. The study concludes than with the emergence of this fund, it will be possible to equalize the amounts of benefits paid between pension schemes. Thereby, the remuneration limit of the benefits paid to the actual system of federal employees pensions will be indexed to the remuneration limit of the general social security. Therefore, if the public employee decides complement gains above this compensation limit, for pension purposes, they should choose to contribute with a quota to an individualized pension plan. So, the government tried to ensure equity in benefit payments between the pension schemes, as well as tried to reduce the deficit of the social security public finances in the long term.

**Keywords:** Social security. Pension schemes. Defined contribution pension plan. FUNPRESP.



## LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Pirâmide Etária 2013-2060.....	15
Figura 2. Princípio Nonagesimal. ....	23
Figura 3. Regime de Repartição.....	27
Figura 4. Regime de Capitalização. ....	28
Figura 5. Previdência no Brasil.....	37
Figura 6. Estrutura da Previdência Complementar no Brasil.....	47
Figura 7. Regime de Previdência Misto no Brasil.....	51
Figura 8. Efeitos Potenciais do Desenvolvimento da Previdência Complementar sobre o Mercado Financeiro.....	69
Figura 9. Origem e destino dos recursos da FUNPRESP. ....	86

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Modalidade dos Planos Previdenciários: Percentuais nas EFPC. ....	50
Gráfico 2. Evolução Quantitativa dos Planos Previdenciais no Brasil por Modalidade nas EFPC. ....	50
Gráfico 3. Gastos Totais da União em %. ....	54
Gráfico 4. Evolução da Arrecadação Líquida, da Despesa com Benefícios Previdenciários e do Déficit Previdenciário do RGPS - 1995 a 2014, em R\$ Bilhões. ....	60
Gráfico 5. Resultado do RGPS por Clientela – Média móvel de 12 meses (Jan/2004 a Dez/2015) – Em R\$ Milhões de Dez/2015 - INPC. ....	61
Gráfico 6. Evolução da necessidade de financiamento do RGPS, % em relação ao PIB (em milhões). ....	62
Gráfico 7. Resultado Previdenciário do RPPS da União, em R\$ Bilhões. ....	66
Gráfico 8. Evolução do Tamanho Médio de Mercado De Previdência, por tipo – 2004/2015. ....	67
Gráfico 9. População Mundial com mais de 60 anos entre os anos de 1950 - 2100. ....	71
Gráfico 10. Gastos com previdência nos países selecionados. ....	72
Gráfico 11. Gastos de outros Países com Previdência. ....	73
Gráfico 12. Gasto público com previdência social em % do PIB. ....	75
Gráfico 13. Reforma das pensões pré e pós reformas no Chile. ....	78
Gráfico 14. Projeção do Déficit da Previdência Pública no Chile: 1981-2037 (% do PIB). ....	79
Gráfico 15. Contas registradas em AFOREs, 1997-2012. ....	80
Gráfico 16. Estrutura de investimento Siefores. ....	82
Gráfico 17. Peso Fiscal com e sem a Reforma Previdenciária Uruguaia (% do PIB estimado). ....	84
Gráfico 18. Composição dos investimentos (FUNPRESP). ....	87
Gráfico 19. Comparação - Regime Atual x Novo Regime em % do PIB até 2070. ....	95

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1. Desdobramento da Seguridade Social no Brasil. ....	19
Quadro 2. Vantagens e desvantagens do sistema de repartição (RR). ....	27
Quadro 3. Vantagens e desvantagens do sistema de capitalização (RC).....	29
Quadro 4. Síntese do Regime Geral de Previdência Social (RGPS). ....	39
Quadro 5. Síntese do Regime Próprio dos Servidores Públicos (RPPS) após a CF de 88.....	42
Quadro 6. Regimes de previdência principais características no Brasil .....	52
Quadro 7. Resultado previdenciário (2011) (Em % do PIB).....	55
Quadro 8. Nível de Adesão – obrigação de adesão imposta a todos.....	68
Quadro 9. Síntese das Reformas Latinas. ....	88
Quadro 10. Simulação de Aposentadorias dos Servidores Federais - Sistema Antigo x Sistema Novo. ....	92

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1. Tabela Básica de Contribuição para o RGPS. ....	38
Tabela 2. Contribuição Previdenciária do Servidor Público (todos entes da federação). ....	40
Tabela 3. Comparação RGPS vs RPPS da União – 2014. ....	55
Tabela 4. Necessidade de financiamento da Previdência Pública no Brasil (servidores públicos federais civis) – 2001 a 2013 (valores em bilhões).....	64
Tabela 5. Benefício Previdenciário Médio Mensal por Poder, R\$ 1,00 constantes de 2010 (IPCA Médio) em nível federal. ....	65
Tabela 6. Contribuição da União pelo Regime Próprio e pelo Regime de Previdência Complementar.....	95

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AFP	– Administradoras de Fondos de Pensiones
AFAP	– Administradoras de Fondos de Ahorro Previsional
AFORE	– Administradoras de Fondos para el Retiro
BD	– Benefício Definido
BID	– Banco Interamericano de Desenvolvimento
BPS	– <i>Banco de Previsión Social</i>
CD	– Contribuição Definida
CF	– Constituição Federal
CGPC	– Conselho de Gestão de Previdência Complementar
COFINS	– Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social.
CPSS	– Contribuição do Servidor Público
CSLL	– Contribuição Social sobre o Lucro Líquido
CSN	– Companhia Siderúrgica Nacional
DF	– Distrito Federal
CV	– Contribuição Variável
EAPP	– Entidade Aberta de Previdência Complementar
EC	– Emenda Constitucional
EFPP	– Entidade Fechada de Previdência Complementar
FCDF	– Fundo Constitucional do Distrito Federal
FCEB	– Fundo de Cobertura de Benefícios Extraordinários
FMI	– Fundo Monetário Internacional
FUNABEM	– Fundação Nacional do Bem-Estar do Menor
FUNPRESP	– Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal
IAPAS	– Instituto de Administração Financeira da Previdência e Assistência Social
IAPM	– Instituto público de Aposentadorias e Pensões dos Marítimos
IAPs	– Unificação dos Institutos de Aposentadoria e Pensão
IBGE	– Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IBRX	– Índice Brasil
IMSS	– <i>Instituto Mexicano del Seguro Social</i>
INAMPS	– Instituto Nacional de Assistência Médica da Previdência Social
INPS	– Instituto Nacional de Previdência Social

INP	– <i>Instituto de Normalización Previsional</i>
INSS	– Instituto Nacional de Seguridade Social
IPEA	– instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
IR	– Imposto de Renda
ISSSTE	– <i>Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado</i>
LC	– Lei Complementar
MP	– Medida Provisória
MPAS	– Ministério da Previdência Social
MPOG	– Ministério do Planejamento Orçamento e Gestão
ONU	– Organizações das Nações Unidas
PEC	– Proposta de Emenda à Constituição
PGBL	– Plano Gerador de Benefício Livre
PIB	– Produto Interno Bruto
PRORURAL	– Programa de Assistência ao Trabalhador Rural
RC	– Regime de Capitalização
RGPS	– Regime Geral de Previdência Social
RPC	– Regime de Previdência Complementar
RPPS	– Regime Próprio dos Servidores Públicos
RR	– Regime de Repartição
SINPAS	– Sistema Nacional de Previdência e Assistência Social.
PREVIC	– Superintendência Nacional de Previdência Complementar
SPC	– Secretaria de Previdência Complementar
SPS	– Secretaria de Políticas de Previdência Social
SUSEP	– Superintendência de Seguros Privados
STN	– Secretaria do Tesouro Nacional
VGBL	– Vida Gerador Benefício Livre

## SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO .....	15
2	PREVIDÊNCIA SOCIAL NO BRASIL: CONCEITO, PRINCÍPIOS, EVOLUÇÃO HISTÓRICA E REGIMES .....	19
<b>2.1</b>	<b>Conceito de Previdência Social .....</b>	<b>19</b>
<b>2.2</b>	<b>Princípios Previdenciários .....</b>	<b>20</b>
2.2.1	Princípios Constitucionais .....	20
2.2.2	Princípio de Financiamento .....	21
2.2.3	Princípio da Solidariedade .....	22
2.2.4	Princípio da Legalidade .....	22
2.2.5	Princípio da Anterioridade Nonagesimal .....	23
2.2.6	Princípio da Irretroatividade .....	24
2.2.7	Princípio da Vedação de Confisco .....	24
2.2.8	Princípio da Isonomia .....	25
2.2.9	Princípio do Custeio .....	25
<b>2.3</b>	<b>Tipos de Regimes Previdenciários .....</b>	<b>26</b>
2.3.1	Regime de Repartição .....	26
2.3.2	Regime de Capitalização .....	28
<b>2.4</b>	<b>Evolução Histórica e Reformas da Previdência Brasileira .....</b>	<b>29</b>
<b>2.5</b>	<b>Regimes Previdenciários no Brasil .....</b>	<b>36</b>
2.5.1	Previdência dos Trabalhadores da Iniciativa Privada .....	37
2.5.2	Previdência dos Servidores .....	40
2.5.3	Previdência Complementar .....	43
2.5.3.1	<i>Entidade de Previdência Complementar Aberta .....</i>	<i>48</i>
2.5.3.2	<i>Entidade de Previdência Complementar Fechada .....</i>	<i>49</i>
2.5.4	Regime Misto de Previdência .....	51
2.5.5	Síntese dos Regimes Previdenciários Brasileiros .....	52
3	DIAGNÓSTICO DA PREVIDÊNCIA NO BRASIL .....	54
<b>3.1</b>	<b>Situação do RGPS .....</b>	<b>59</b>
<b>3.2</b>	<b>Situação dos RPPS .....</b>	<b>63</b>

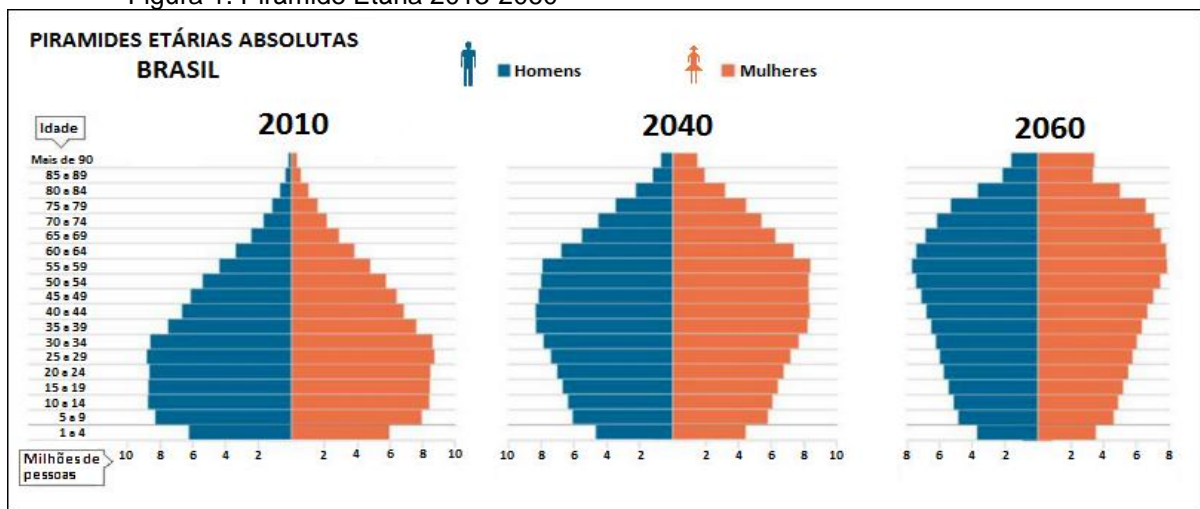
<b>3.3</b>	<b>Situação da Previdência Complementar .....</b>	<b>66</b>
4	UMA BREVE ANÁLISE INTERNACIONAL PREVIDENCIÁRIA .....	71
5	ANÁLISE PREVIDENCIÁRIA LATINO-AMERICANA E AS REFORMAS .....	75
<b>5.1</b>	<b>Reforma Previdenciária do Chile .....</b>	<b>76</b>
<b>5.2</b>	<b>Reforma Previdenciária no México.....</b>	<b>79</b>
<b>5.3</b>	<b>Reforma Previdenciária no Uruguai .....</b>	<b>82</b>
<b>5.4</b>	<b>Reforma Previdenciária no Brasil (Esfera Federal).....</b>	<b>84</b>
<b>5.5</b>	<b>Síntese das Reformas Latinas .....</b>	<b>87</b>
6	PERSPECTIVAS DO NOVO REGIME PREVIDENCIÁRIO COMPLEMENTAR FEDERAL NO BRASIL.....	89
<b>6.1</b>	<b>Relevância da Criação da FUNPRESP.....</b>	<b>89</b>
<b>6.2</b>	<b>Impacto do Novo Regime Complementar Previdenciário.....</b>	<b>90</b>
6.2.1	Impacto para os Servidores .....	90
6.2.2	Impacto para os Cofres Públicos e para a Sociedade .....	94
7	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	97
	REFERÊNCIAS .....	100



## 1 INTRODUÇÃO

O mundo passa por grandes transformações demográficas e sociais, devido à desaceleração no ritmo do crescimento da população, com redução na taxa de natalidade e aumento da expectativa de vida. Podemos ter uma ideia desse envelhecimento, ao observar a Figura 1, que apresenta as projeções feitas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) das pirâmides etárias da população brasileira entre os anos de 2010, 2040 e 2060. Com essa constatação, o sistema previdenciário torna-se alvo de estudos para melhor entendimento da relação entre o aumento do número de aposentados e a redução de empregados ativos.

Figura 1. Pirâmide Etária 2013-2060



Fonte: Adaptado de IBGE, 2013 (p. 27, 30, 32).

As pirâmides etárias apresentadas na Figura 1 indicam um previsível amadurecimento da população brasileira até 2060. Com isso, a situação das contas previdenciárias, que já se encontram fragilizadas, tende a se agravar ainda mais. Isso ocorrerá devido ao aumento progressivo do número de beneficiários, que obrigará o Estado a despender recursos por mais tempo para a manutenção do sistema.

Apesar do aumento da expectativa de vida estar diretamente ligado ao pagamento de aposentadorias, a transição demográfica<sup>1</sup> não será o foco desse

<sup>1</sup> É um conceito que descreve a dinâmica do crescimento populacional, decorrente dos avanços da medicina, da urbanização, desenvolvimento e progresso de novas tecnologias, queda da

trabalho, mas sim um estudo de caso do sistema previdenciário brasileiro e da solução apresentada pelo governo para tentar absorver o crescente aumento da população inativa.

A saúde financeira de nossa previdência social e sua sustentabilidade influenciam diretamente os investimentos do governo. O aumento do déficit no orçamento federal, que se deve, em grande parte, à queda na arrecadação devido à crise econômica e ao desemprego, resulta também em falta de aportes para as contas previdenciárias.

A crise do sistema público de aposentadorias é normalmente associada ao regime público de repartição simples, sendo que a reação típica é propor a conversão para alguma versão do sistema de capitalização. Caso não ocorram alterações significativas no regime de repartição simples, o estado terá que penalizar a sociedade, seja através de aumento da carga tributária, seja por corte dos gastos públicos (EATWELL, 2002, p. 188-189).

Essa conversão proposta por Eatwell (2002) foi adotada por países cujo objetivo era reduzir a participação do governo no pagamento das aposentadorias. Países latino-americanos como México e Chile adotaram um sistema único de capitalização para civis e o Uruguai adotou um sistema misto de repartição simples com um regime de capitalização. Semelhante ao caso uruguaio, no Brasil, em 2012, também foi criado um regime misto previdenciário para os novos servidores federais, com a instauração da Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal (FUNPRESP).

A partir da criação da FUNPRESP, os novos servidores continuarão vinculados ao Regime Próprio de Previdência Social (RPPS), porém o valor do benefício máximo desses servidores estará ligado ao teto do Regime Geral de Previdência Social (RGPS). Para suprir este limite, abre-se a possibilidade da contratação de uma renda adicional, como forma de complementar os vencimentos acima deste teto. Neste caso, para cada real que o servidor depositar no fundo, o governo contribuirá com outro real, variando de 7,5% até o limite de 8,5%, sobre a diferença entre o valor do salário e o teto do RGPS.

A compreensão do impacto desse fundo sobre a previdência e para os novos servidores federais em um momento delicado pelo qual passam as contas públicas é

---

mortalidade, queda nas taxas de natalidade, crescimento econômico, e de outros fatores (MEDICI; BELTRÃO, 1995, p. 199-202).

um estímulo ao estudo desta temática desafiadora, sobretudo para pesquisadores que desejam entender a motivação da criação dessa previdência complementar. Outro incentivo para a realização desta dissertação de mestrado profissional é dar subsídios para a tomada de decisão dos novos servidores públicos que desejam trabalhar na administração pública federal quanto à adesão ou não ao FUNPRESP.

O trabalho buscará avaliar o impacto da inclusão desse regime misto de previdência no Brasil, pois essa alteração quebrou o paradigma sobre os proventos das aposentadorias, instaurando um limitador no valor do benefício para o RPPS dos ingressantes no serviço público federal, após a entrada em vigor dessa fundação. Por essa razão, o objetivo geral deste estudo é analisar o impacto do novo regime de previdência para os novos servidores públicos federais e para as finanças públicas do governo federal, com base em estimativas e indicando tendências sobre o novo sistema previdenciário.

Para alcançar o objetivo central deverão ser cumpridos os objetivos específicos a seguir, com base na literatura especializada, em publicações, em projeções e simulações:

- a) apresentar conceitos, princípios e formas de organização dos sistemas previdenciários;
- b) descrever o contexto histórico e a evolução da previdência social no Brasil;
- c) diagnosticar a situação atual da previdência no Brasil e contextualizar a sua reformulação diante do quadro previdenciário internacional e, em especial, de países latino-americanos, como o México e o Chile, que alteraram seus regimes previdenciários para um modelo de capitalização, e como o Uruguai, que na reforma adotou um regime previdenciário misto;
- d) analisar o impacto do novo regime de previdência complementar operado pela FUNPRESP para os servidores e para as contas públicas do governo federal.

Para elucidar o objetivo geral e os específicos o estudo terá, além da introdução e da conclusão, mais cinco capítulos. No primeiro serão apresentados os conceitos e os princípios sobre a previdência brasileira, assim como o histórico e os tipos de regimes previdenciários existentes. No segundo, será exposta a situação em que se encontra o sistema previdenciário brasileiro. No terceiro seguirá uma

breve análise dos gastos públicos com aposentadoria em diversos países no mundo, em comparação aos realizados no Brasil. No quarto capítulo haverá um estudo dos casos de países latino-americanos selecionados que realizaram reformas em seus regimes previdenciários nos últimos anos, tal qual o Brasil, em nível federal. E, por fim, no último capítulo será analisado o FUNPRESP, seu impacto na vida dos novos funcionários públicos federais e nas contas governamentais, com base em tendências e projeções já hoje perceptíveis.

## 2 PREVIDÊNCIA SOCIAL NO BRASIL: CONCEITO, PRINCÍPIOS, EVOLUÇÃO HISTÓRICA E REGIMES

Nesse capítulo serão expostos, através da revisão da literatura, os conceitos básicos de previdência social e alguns dos princípios previdenciários brasileiros. Também será apresentada a evolução histórica e os tipos de regimes adotados no sistema previdenciário do Brasil. Esse conteúdo visa dar suporte aos diagnósticos e às análises apresentados nos capítulos subsequentes, uma vez que apresenta informações essenciais para a compreensão inicial da matéria, servindo como referência preliminar para o desenvolvimento desse trabalho.

### 2.1 Conceito de Previdência Social

Para Magalhães e Assis (1993, p. 90) o conceito de previdência pode ser definido da seguinte forma:

[ ] c) previdência social, destinada a garantir ao segurado ou seu dependente, uma renda certa, proporcional a sua contribuição, quando da retirada do emprego ou do afastamento do mercado de trabalho em razão de incapacidade definitiva ou temporária, de idade ou de tempo de serviço.

A Previdência Social no Brasil está inserida no Capítulo II da Constituição Federal (CF) no trecho que trata da Seguridade Social, estruturada nos seus artigos nº 201 e nº 202 (BRASIL, 1988, não paginado). Ela foi incluída na terceira seção da Seguridade Social, que é subdividida em três ramos: Saúde e Assistência Social, de caráter universal, e Previdência Social, de caráter contributivo. Podemos visualizar melhor esta divisão no Quadro 1 abaixo, destacando a Previdência Social como base desta pesquisa.

Quadro 1. Desdobramento da Seguridade Social no Brasil

Seguridade Social (Capítulo II)	- Saúde (seção II)	Caráter Universal
	- Previdência Social (seção III)	Caráter Contributivo
Disposições Gerais (seção I)	- Assistência Social (seção IV)	Caráter Universal

Fonte: Elaborado pelo autor (2016).

De acordo com Oliveira (2006, p. 30-31) a previdência social brasileira constitui-se em um seguro de vida social que, via de regra, é de caráter estatal. É firmado quando o trabalhador está em idade ativa e sacrifica parte de sua renda presente mediante contribuição compulsória (obrigatória). Quando vier a perder sua capacidade laborativa (provisória ou permanente) o trabalhador ou sua família irão receber uma aposentadoria ou pensão que garanta sua manutenção social, seja a partir dos benefícios programados, seja a partir de benefícios de riscos (morte ou invalidez).

A previdência social é uma obrigação do Estado e, sendo ela eficaz, proporcionará crescimento econômico, pois reforçará a estabilidade social e a distribuição de renda. Em tempos de crise atua como um estabilizador econômico, pois investir em um regime de previdência é aprimorar a justiça social e o desenvolvimento sustentável, equitativo e inclusivo (SCHWARZER; TESSIER; GAMMAGE, 2014, p. 1).

M. Almeida (2001, p. 114) salienta que o conceito de seguridade social, no qual está incluída a previdência social, não se resume apenas ao enunciado do caput do artigo nº 194 da CF. Isso porque no parágrafo único do mesmo dispositivo constitucional são ditados os seus "objetivos" que, na verdade, são os seus princípios fundamentais.

## **2.2 Princípios Previdenciários**

Para Ávila (2007, p. 19-30) os princípios previdenciários servem como balizadores da estrutura e formação da Previdência Social no Brasil, eles orientam a aplicação e a interpretação de seu sistema de normas para melhorar o atendimento dos participantes. Para o autor, estes princípios podem ser subdivididos em nove grupos: constitucionais; de financiamento; de solidariedade; da legalidade; da anterioridade nonagesimal; da irretroatividade; da isonomia; da vedação de confisco e de custeio.

### **2.2.1 Princípios Constitucionais**

Para Martins (2013, p. 54-55) a Constituição inseriu a Previdência Social em um sistema de proteção social que compreende um conjunto integrado de ações de

iniciativa dos poderes públicos e da sociedade. O Estatuto Supremo determina ao poder público em seu art. 194 (BRASIL, 1988, não paginado) que compete ao Estado, nos termos da lei, organizar a seguridade social, com base nos seguintes objetivos e princípios básicos:

- I - universalidade da cobertura e do atendimento;
- II - uniformidade e equivalência dos benefícios e serviços às populações urbanas e rurais;
- III - seletividade e distributividade na prestação dos benefícios e serviços;
- IV - irredutibilidade do valor dos benefícios;
- V - equidade na forma de participação no custeio;
- VI - diversidade da base de financiamento;
- VII - caráter democrático e descentralizado da administração, mediante gestão quadripartite, com participação dos trabalhadores, dos empregadores, dos aposentados e do Governo nos órgãos colegiados.

Os princípios constitucionais previdenciários funcionam como catalisadores da harmonia que deve prevalecer no ordenamento jurídico. São os preceitos que legitimam e orientam a normatização, além de atuarem como limitadores do poder do Estado (ÁVILA, 2007, p. 19).

### 2.2.2 Princípio de Financiamento

A Constituição prevê, no seu art. 195, que a seguridade social deverá ser financiada por toda a sociedade. Seus recursos serão oriundos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, além de recursos provenientes das seguintes contribuições sociais: do empregador ou da empresa, dos trabalhadores e demais segurados da previdência, sobre a receita dos concursos de prognósticos e do importador de bens ou serviços do exterior. Porém, a maior parte do financiamento da seguridade social virá do orçamento da União (MARTINS, 2013, p. 59).

Para Ávila (2007, p. 21), a pretensão do legislador ao elaborar a Constituição Federal era repartir de modo equilibrado o ônus econômico previsto pelo texto constitucional e assegurar os direitos relativos à saúde, assistência social e previdência. Para o autor, as contribuições previstas no art. 195 levam em consideração diferentes realidades como, por exemplo, as atividades econômicas desenvolvidas no campo, que devem ser tributadas de forma diferenciada daquelas

desenvolvidas nas cidades. Todos, porém, devem participar na medida de suas possibilidades.

### 2.2.3 Princípio da Solidariedade

O artigo 3º inciso I, da Constituição considera que a República deve ter como um de seus objetivos fundamentais a construção de uma sociedade livre, justa e solidária. Seguindo este princípio, toda a sociedade contribuirá para a manutenção ou expansão do sistema de seguridade do Brasil, mesmo que não usufrua de todos os benefícios que a seguridade disponibiliza, pois seu compromisso está previsto na lei (ÁVILA, 2007, p. 20).

Para Martins (2013, p. 53-54), o princípio solidário, que também engloba a previdência pública brasileira, pode ser exemplificado quando um grupo de pessoas economiza em conjunto para assegurar benefícios para outro grupo que necessite. Para o autor, a solidariedade pode ser direta, quando há ciência da totalidade dos contribuintes, ou indireta, quando há desconhecimento mútuo e indeterminação entre as partes.

Na Previdência Social, basicamente, o conceito de princípio solidário ocorre através da contribuição de determinadas parcelas da maioria em favor da minoria. Há constante alteração dessas parcelas, sendo que, em um dado momento, todos contribuem e, em outro, todos se beneficiam dos aportes financeiros da coletividade. Resumindo, cada um se beneficia de sua própria participação pecuniária (MARTINEZ, 2011, p. 74).

### 2.2.4 Princípio da Legalidade

Para Fattori (2014, não paginado), o princípio da legalidade previdenciária é um direito fundamental, instituído por lei, aplicado a todos os contribuintes, conforme definição a seguir:

O princípio da legalidade é aplicado normalmente a todos os ramos do direito público, na qual influencia também o direito previdenciário, já que todo e qualquer novo benefício ou obrigação devem advir de lei ordinária, assim como toda e qualquer nova contribuição, de lei complementar.



Martins (2013, p. 48) argumenta que ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude da lei. Isto é, só existirá obrigação de pagar determinada contribuição previdenciária ou concessão de determinado benefício se houver previsão na legislação.

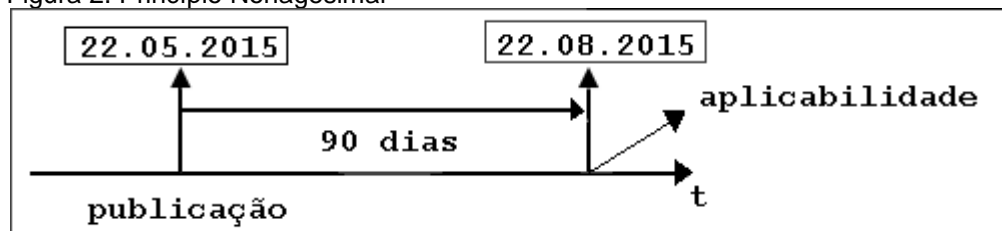
Apenas a União possui competência tributária para legislar a respeito das contribuições para a previdência. Os demais entes da federação podem apenas instituir contribuições para custear o regime previdenciário próprio dos seus servidores, cuja alíquota não poderá ser inferior à da contribuição dos servidores efetivos da União (ÁVILA, 2007, p. 22).

### 2.2.5 Princípio da Anterioridade Nonagesimal

O princípio da Anterioridade Nonagesimal, também conhecido como princípio da Trimestralidade, é o prazo para os sujeitos da obrigação fiscal se prepararem administrativa e financeiramente para enfrentar uma nova alíquota de contribuição criada pelos governos (MARTINEZ, 2011, p. 144).

De acordo com Ávila (2007, p. 26), ao criar o princípio da Anterioridade Nonagesimal o legislador procurou evitar que o contribuinte seja surpreendido com aumento da alíquota nos tributos. Para isto, inseriu na legislação previdenciária um prazo mínimo de noventa dias corridos da data da publicação para o governo obter eficácia no recolhimento de tributos que forem modificados. Este intervalo de 90 dias após a publicação da alteração na alíquota do tributo pode ser visualizado com mais clareza, conforme mostra a Figura 2.

Figura 2. Princípio Nonagesimal



Fonte: Elaborado pelo autor (2016).

O conceito desse princípio é a proteção temporária do trabalhador da iniciativa privada ou do serviço público. Essa garantia temporária incide nas

alterações das contribuições previdenciárias tanto no regime geral quanto nos regimes próprios.

#### 2.2.6 Princípio da Irretroatividade

Para Martinez (2011, p. 293) o princípio da irretroatividade considera o valor da alíquota de contribuição vigente na legislação no momento do fato gerador<sup>2</sup>, ou seja, as leis somente produzem efeitos para o futuro, em nome da segurança jurídica, conforme exemplifica da seguinte forma:

[ ] Exemplificativamente, se ao tempo do fato gerador do direito à pensão (morte do segurado) o valor da cota da viúva era de 10% do valor da aposentadoria por invalidez do marido e, posteriormente, passa a ser de 12%, não se pode atribuir-lhe essa última percentagem.

As parcelas pagas à pessoa que recebe o benefício não podem surpreender o contribuinte com fatos que ocorreram anteriormente à vigência da lei. Quer dizer, a lei não pode causar efeitos pretéritos no caso de criar ou aumentar uma contribuição previdenciária (ÁVILA, 2007, p. 27).

#### 2.2.7 Princípio da Vedação de Confisco

Segundo Ávila (2007, p. 30) “O texto constitucional proíbe que seja utilizado tributo com efeito de confisco (art.150, IV). A carga tributária não pode representar um ônus que aniquile a manutenção da fonte produtora da tributação”. Nesse sentido, mesmo que os benefícios previdenciários possuam previsão constitucional de tributar, existem restrições ao poder de taxar, inclusive quanto à majoração excessiva de alíquotas que possam caracterizar o confisco.

A Constituição Federal não definiu o que é confisco, no entanto considera-se o efeito de não confisco como sendo uma imunidade tributária para o contribuinte, impondo limites de cobrança ao Estado para não liquidar com a fonte produtora. A racionalidade da constituição permite concluir que a vedação do confisco atende aos interesses individuais, dentre os quais podemos citar a dignidade da pessoa

---

<sup>2</sup> De acordo com o art. 114 a Lei 5.172 (BRASIL, 1966, não paginado) o fato gerador do tributo é o momento da ocorrência do respectivo ônus para o contribuinte.

humana, os direitos à propriedade, à liberdade, ao trabalho e à livre iniciativa (Passari, 2010, p. 28).

#### 2.2.8 Princípio da Isonomia

De acordo com o inciso II do art. 194 da CF, o princípio da isonomia proíbe a distinção entre as populações urbanas e rurais, determina que será idêntico o rol de prestações (benefícios e serviços) e que os valores das mesmas serão equivalentes para toda população que é beneficiária da proteção social (BALERA, 2006, p. 158).

No entanto, as contribuições previdenciárias de responsabilidade da empresa, do empregador, poderão possuir alíquotas ou bases de cálculo diferenciadas, em virtude de atividade econômica ou em razão da condição estrutural do mercado de trabalho (ÁVILA, 2007, p. 29).

#### 2.2.9 Princípio do Custeio

De acordo com M. Almeida (2001, p. 128) o princípio do custeio previdenciário pode ser explicado da seguinte forma:

Esse princípio implica primeiramente na imposição legal da obrigatoriedade de filiação do maior contingente possível de pessoas economicamente ativas, na seguridade social, única forma de serem socializados os custos de manutenção dos benefícios. Por outro lado traduz o ideal de Justiça distributiva - quem auferir rendas maiores tem uma carga contributiva maior; quem auferir rendas menores tem uma carga contributiva menor. Só é aplicável esse princípio, evidentemente, no âmbito dos regimes contributivos da previdência social.

Todo benefício ou serviço de seguridade social criado, majorado ou estendido deverá ter prevista sua fonte de custeio total. Cabe à lei ordinária tornar concreta a autorização constitucional para que as fontes previstas no art. 195 da CF custeiem o sistema de seguridade social. Além disso, de acordo com o §4º do art. 195, outras bases econômicas também poderão ser escolhidas para garantir a manutenção e expansão da seguridade social aos brasileiros, desde que sejam veiculadas por lei complementar (LC) e não tenham fato gerador ou bases de cálculo idênticos aos das contribuições já instituídas (ÁVILA, 2007, p. 21).

## 2.3 Tipos de Regimes Previdenciários

Para Eatwell (2002, p. 182) os regimes previdenciários são divididos, de modo geral, em dois grandes tipos: a) Regime de Repartição (RR) e b) Regime de Capitalização (RC).

A previdência na modalidade regime de repartição é pública e os impostos são cobrados para cobrir os custos com os inativos. Neste tipo de regime o direito de receber o benefício é estritamente um direito político, cujos termos são garantidos pelo Estado (EATWELL, 2002, p. 182).

A previdência no modelo de regime de capitalização é comumente gerida pelo setor privado, embora também seja administrada pela gestão pública. Neste tipo de regime o indivíduo poupa durante sua vida produtiva, adquirindo um estoque de ativos financeiros que poderão ser usados no futuro. Nesse caso o contribuinte terá um direito financeiro sobre o seu montante, embora dependa de circunstâncias econômicas, como taxas de juros, inflação e ativos do mercado financeiro (EATWELL, 2002, p. 182).

### 2.3.1 Regime de Repartição

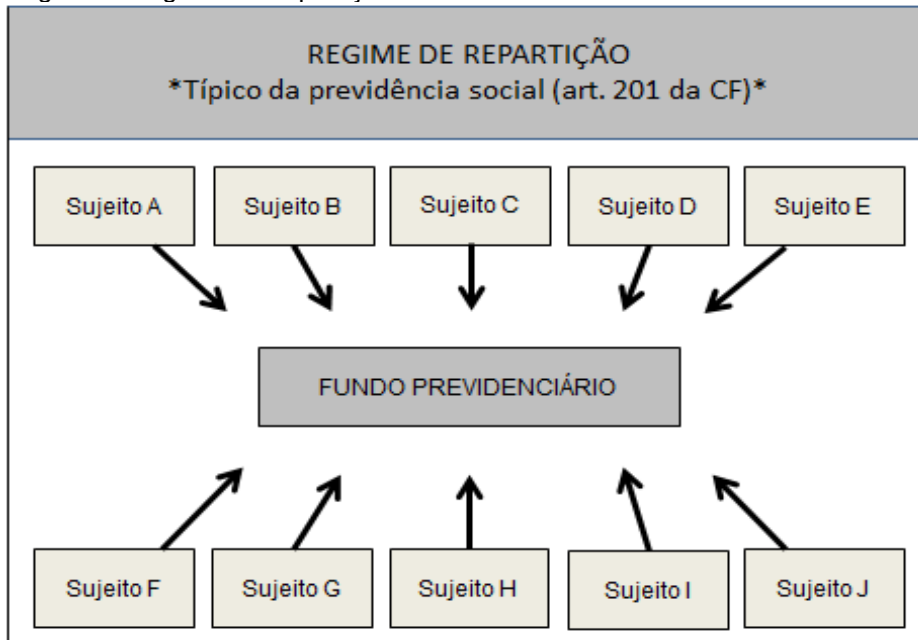
O regime organizado a partir da lógica da repartição é, basicamente, a modalidade de previdência financiada pelos trabalhadores em atividade e pelas empresas, na forma de impostos e contribuições, para promover "laços de solidariedade" entre gerações de trabalhadores e mesmo entre os membros de uma mesma geração. Esta contribuição, paga pelas empresas e pelos trabalhadores, nasce no momento em que se configura o trabalho assalariado, não havendo como separá-la de sua remuneração (MARQUES, 2000, p. 139).

Para Najberg e Ikeda (1999, p. 264) o regime de repartição no Brasil pode ser descrito da seguinte forma:

A previdência brasileira se baseia no modelo de repartição simples, cuja lógica pressupõe um equilíbrio coletivo: as contribuições previdenciárias pagas pelos trabalhadores ativos destinam-se a cobrir os gastos com os benefícios dos inativos. O regime de repartição, em tese, seria sustentável pelo maior número de futuros contribuintes, responsáveis pelas aposentadorias e pensões dos atuais contribuintes.

Leitão, Dias e Macêdo (2012, p. 123) descrevem que este tipo de regime previdenciário, de caráter solidário, decorre de diversas contribuições para um único fundo. Esta forma de contribuição, que é típica de previdência pública, pode ser melhor visualizada na Figura 3:

Figura 3. Regime de Repartição



Fonte: Leitão, Dias e Macêdo, (2012, p. 123).

De acordo com Eatwell (2002, p. 184), o Regime de Repartição também é conhecido como “*pay-as-you-go*” e possui vantagens e desvantagens em relação ao Regime de Capitalização, as quais o autor elenca no Quadro 2 abaixo:

Quadro 2. Vantagens e desvantagens do sistema de repartição (RR)

<b>Vantagens:</b>	<b>Desvantagens:</b>
• Simplicidade e transparência	• Pressão sobre o orçamento
• Custos administrativos baixos	• Falta de escolha
• Redistribuição progressiva	• Forte compromisso com um nível de aposentadoria específico
• Cobertura ampla	
• Não inibe a mobilidade da força de trabalho	• Resistência ao financiamento tributário
• Baixo risco	

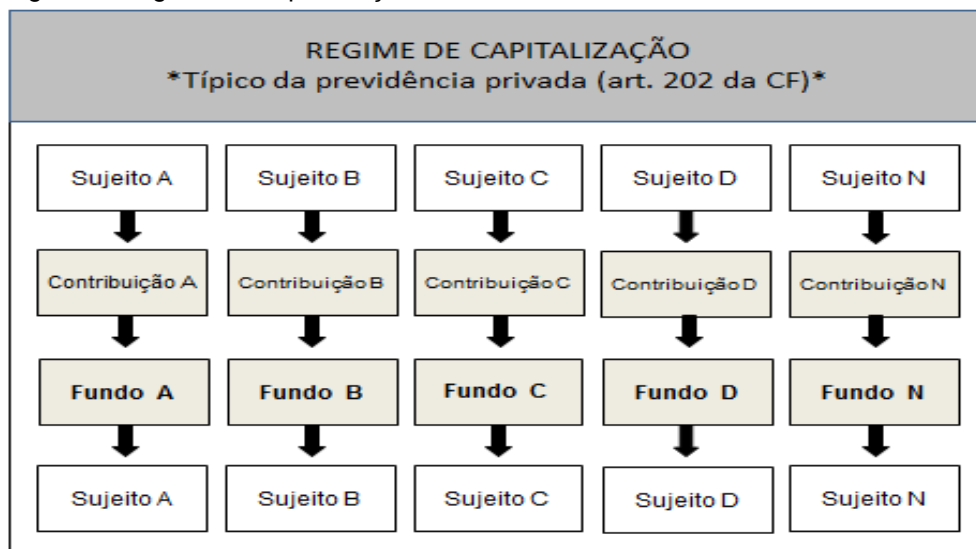
Fonte: Eatwell (2002, p. 184).

Como esse tipo de regime depende, teoricamente, das contribuições dos trabalhadores ativos para cobrir as despesas com os inativos (solidariedade), a transição demográfica, a qual descrevemos anteriormente, vai de encontro à sustentabilidade do sistema, na medida em que há um aumento na expectativa de vida e uma redução na taxa de natalidade. Dessa forma, há uma tendência de aumentar o número de aposentados e pensionistas em relação ao número de trabalhadores ativos e futuros, ocorrendo uma necessidade de financiamento por parte do Estado para a manutenção do sistema.

### 2.3.2 Regime de Capitalização

Para Leitão, Dias e Macêdo (2012, p. 122) o regime de capitalização pode ser descrito como uma poupança individual. Os depósitos ficam armazenados em uma conta no nome do contribuinte e, no momento da aposentadoria, o trabalhador poderá optar por desfrutar o benefício integralmente ou receber em parcelas mensais. O RC pode ser exemplificado conforme Figura 4:

Figura 4. Regime de Capitalização



Fonte: Leitão, Dias e Macêdo (2012, p. 123).

Varsano e Moura (2007, p. 321) argumentam que na modalidade de capitalização o regime previdenciário pode ser descrito da seguinte forma:

[ ] o contribuinte dispõe de uma conta individual e, com base nela e na expectativa de sobrevida, calcula-se o benefício a ser recebido, evitando-se

que haja transferências inter ou intrageracionais. Pela sua própria natureza, não há, em princípio, possibilidade de desequilíbrio atuarial nesse tipo de regime. Há o risco, contudo, de os recursos serem mal aplicados, resultando em remuneração não condizente com a rentabilidade esperada.

O Regime de Capitalização também possui vantagens e desvantagens em relação ao Regime de Repartição, apresentadas por Eatwell (2002, p. 185) no Quadro 3 abaixo:

Quadro 3. Vantagens e desvantagens do sistema de capitalização (RC)

<b><i>Vantagens:</i></b>	<b><i>Desvantagens:</i></b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maior retorno proporcionado pela administração profissional das aplicações</li> <li>• O poupador tem independência e escolha</li> <li>• Elevação da poupança e do crescimento</li> <li>• Promove o desenvolvimento dos mercados financeiros e a governança corporativa efetiva [<i>effective corporate governance</i>]</li> <li>• Reajusta automaticamente o nível das aposentadorias aos rendimentos disponíveis</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Impacto regressivo sobre a distribuição de renda</li> <li>• Altos custos administrativos</li> <li>• Cobertura limitada</li> <li>• Retorno incerto (alto risco)</li> <li>• Necessidade de uma rede de proteção social</li> <li>• Em alguns casos limita a mobilidade do trabalhador (aposentadorias por ocupação)</li> </ul>

Fonte: Eatwell (2002, p. 185).

Deste modo, o regime de previdência na modalidade capitalização se caracteriza pela participação da iniciativa privada e pela pouca influência do Estado no custeio das despesas. Dado seu caráter privado, existem poucos laços de solidariedade, pois as contas do fundo previdenciário são individualizadas e, assim, não acarretam ônus significativos para o governo.

## 2.4 Evolução Histórica e Reformas da Previdência Brasileira

De acordo com Jardim (2003, p. 86) o primeiro sistema previdenciário no Brasil começou no período colonial e fora datado do tempo do Império em 1543 por Brás Cubas. Tratava-se de um fundo de pensão para amparar os funcionários da

Santa Casa de Misericórdia de Santos que instituiu uma "caixa" ou "montepio" para seus empregados.

Serra e Gurgel (2008, p. 13-20) definiram que entre os anos de 1815 a 2003 ocorreram os marcos mais importantes da evolução da previdência social no Brasil, passando por três séculos distintos, conforme apresentados a seguir:

a) Século XIX:

**1815** - 1º Decreto do Reino de Portugal, Brasil e Algarves, concedendo aos professores jubilação após o período de 30 anos trabalhados.

**1835** - Aprovação do 1º montepio no Brasil, cuja previdência tinha caráter privado.

b) Século XX:

**1923** - Aprovação da 1ª legislação previdenciária. Com base no humanismo do *Welfare State*<sup>3</sup> o decreto 4.682 de 1923, chamado de Eloy Chaves, estabelece, em 1924, o primeiro sistema de previdência social, criando a Caixa de Pensão dos Ferroviários.

**1933** - Criado o primeiro Instituto público de Aposentadorias e Pensões dos Marítimos (IAPM), que estabeleceu novas regras para a concessão de montepio. Prevê que a família tem direito a uma ajuda de custo para o funeral do contribuinte e permite a acumulação da pensão do montepio e outras pensões de qualquer origem.

**1960** - Instauração da Lei Orgânica da Previdência Social. Esta lei uniformizou os diferentes regimes de previdência social existentes, como a forma de custeio e estrutura administrativa, salvo alguns grupos de militares e servidores públicos.

**1966** - Unificação dos Institutos de Aposentadoria e Pensão (IAPs) e criação do Instituto Nacional de Previdência Social (INPS). Também foi instituído o pecúlio para o aposentado que retornasse ao trabalho; alterados os conceitos de segurados e dependentes; e criado o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS.

**1971** - Instituição do Programa de Assistência ao Trabalhador Rural (PRORURAL). Atendeu sob o ponto de vista previdenciário e assistencial:

---

<sup>3</sup> “*Welfare State*” também conhecido como Estado do bem-estar social, significa designar o Estado a garantir padrões mínimos de educação, saúde, habitação, renda e seguridade social a todos os cidadãos (NOGUEIRA, V., 2001, p. 90-91).



todos os assalariados em atividades rurais; proprietários ou não que trabalhavam em atividades rurais, quer individualmente, quer em regime de economia familiar

**1974** - Criação do primeiro Ministério da Previdência (MPAS), o salário maternidade passou a integrar os benefícios previdenciários; foi instituído o amparo previdenciário (renda mensal vitalícia) para os maiores de 70 anos; e implantada a marca do INPS.

**1977** - Foi criado o Sistema Nacional de Previdência Social (SINPAS), integrado pelo Instituto Nacional de Previdência Social – INPS (benefícios urbanos e rurais); Instituto Nacional de Assistência Médica da Previdência Social – INAMPS (assistência médica ambulatorial e hospitalar); Instituto de Administração Financeira da Previdência e Assistência Social (IAPAS) (administração financeira e patrimonial); Fundação Nacional do Bem-Estar do Menor (FUNABEM) (assistência ao menor); Fundação Legião Brasileira de Assistência (assistência ao idoso, deficientes físicos e excluídos). Neste mesmo ano foi lançado o marco institucional da Previdência Privada Complementar dos fundos de pensão.

**1988** - Inclusão do conceito de Previdência Social na Carta Magna, no capítulo que trata da Seguridade Social; e foi instituída a contribuição social sobre o lucro das empresas.

**1990** - Extinção do SINPAS e do MPAS para a criação do Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS).

**1998** - 1ª Reforma da Previdência, Emenda Constitucional nº 20, com redução de direitos de servidores públicos e funcionários da iniciativa privada. Deixou de existir a aposentadoria proporcional, passando-se a exigir tempo mínimo de contribuição de 35 anos para homens e 30 anos para mulheres e introduziu a possibilidade de criação de entidade de previdência complementar para os servidores.

c) Século XXI:

**2003** - 2ª Reforma da previdência (focada nos servidores públicos), Emenda Constitucional nº 41, com supressão de direitos constitucionais e direitos sociais dos trabalhadores públicos e privados, além de taxaço para os servidores inativos.

Além destes grandes marcos descritos pelo autor acima, após 2003 também ocorreram mais três significativas mudanças na previdência social, no século XXI, como:

**2005** - Emenda Constitucional nº. 47 (BRASIL, 2005, não paginado), popularmente conhecida como “PEC Paralela”, previu novas concessões de aposentadorias especiais aos servidores, além de instituir mais uma hipótese de concessão, como o salário integral e paridade com os servidores da ativa, caso este tivesse ingressado no serviço público até a data de publicação da Emenda Constitucional nº 20 (BRASIL, 1998, não paginado).

**2012** - Criação da Fundação de Previdência Complementar dos servidores públicos federais dos três poderes (FUNPRESP), instituída através da lei nº 12.618 (BRASIL, 2012, não paginado).

**2015** - A Medida Provisória (MP) nº 676 (BRASIL, 2015a, não paginado) alterou a lei 8.213 de 1991 no seu art. 29-C (BRASIL, 1991, não paginado), tornando opcional, aos segurados da iniciativa privada a opção pelo fator previdenciário<sup>4</sup>, quando o total resultante da soma da idade e do tempo de contribuição, incluídas as frações, for:

I - igual ou superior a noventa e cinco pontos, se homem, observando o tempo mínimo de contribuição de trinta e cinco anos; ou

II - igual ou superior a oitenta e cinco pontos, se mulher, observando o tempo mínimo de contribuição de trinta anos.

§ 1º Para os fins do disposto no caput, serão somadas as frações em meses completos de tempo de contribuição e idade

§ 2º As somas de idade e de tempo de contribuição previstas no caput serão majoradas em um ponto em:

I - 31 de dezembro de 2018;

II - 31 de dezembro de 2020;

III - 31 de dezembro de 2022;

IV - 31 de dezembro de 2024; e

V - 31 de dezembro de 2026.

Diversas foram as formas de estruturar a previdência ao longo dos anos. Leis e decretos foram editados para modificar a estrutura previdenciária na tentativa de

<sup>4</sup> Cálculo do Fator Previdenciário:

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

Onde:  $f$  = fator previdenciário;  $Es$  = expectativa de sobrevida no momento da aposentadoria;  $Tc$  = tempo de contribuição até o momento da aposentadoria;  $Id$  = idade no momento da aposentadoria;  $a$  = alíquota de contribuição correspondente a 0,31 (BRASIL, 1999, não paginado).

eliminar os resultados deficitários. Incentivos foram gerados e reformas foram aplicadas ao longo da trajetória. A previdência foi criada para beneficiar o trabalhador, porém, em determinados momentos, os recursos foram destinados para cobrir déficits em outras rubricas orçamentárias do Estado. Desta forma os recursos foram destinados ao benefício de outros, o que contribuiu para o aumento do déficit, conforme explica Souza (2009, p. 8):

A previdência social pública em seus 86 anos foi alvo de múltiplas ações de desmonte, tendo os vários governos utilizado seus recursos, que são dos trabalhadores para várias obras, como CSN (Companhia Siderúrgica Nacional), Brasília, Belém-Brasília, Itaipu, Transamazônica, Ponte Rio Niterói etc, etc, etc. nenhuma como se vê com a finalidade de melhorar os benefícios pelos quais os trabalhadores pagaram por 35 anos para uma aposentadoria decente.

A economia brasileira foi marcada, entre os anos oitenta e início dos anos noventa, pelo grande descontrole dos mecanismos de planejamento e gestão estatal, ocasionando grandes problemas nas contas governamentais, quando os déficits da previdência aumentaram fortemente. Segundo Medici, Beltrão e Marques (1993, p. 24), as raízes dos problemas previdenciários no Brasil originam-se de vários aspectos, tais como:

- a) A herança econômica dos anos setenta, caracterizada pelo elevado déficit público e endividamento externo, bem como pela desarticulação do padrão de acumulação até então vigente, numa conjuntura internacional economicamente desfavorável;
- b) O advento da crise fiscal e seus impactos negativos sobre a arrecadação, num momento onde ocorria forte processo de “financeirização” dos mecanismos de endividamento público;
- c) O longo e tortuoso caminho para a transição democrática, trazendo, para dentro do Estado, um processo de negociação permanente da agenda pública, que foi permeado pelo corporativismo e pela presença de lobbies econômicos e políticos-regionais, numa sociedade fortemente desigual, onde a estrutura partidária não favorece a efetiva representação das classes mais pobres e menos organizadas; e
- d) A exacerbação da ética inflacionária, isto é, da defesa, a qualquer custo, do patrimônio e das regras dos agentes econômicos e sociais mais organizados, em detrimento do patrimônio e das rendas dos segmentos mais pobres da população e da saúde financeira do Estado.

Para Balera (2006, p. 13-14) a Constituição de 88 não agregou ao sistema previdenciário todo o instrumental de proteção social que o Brasil necessitava, pois separou os servidores públicos, beneficiários de regimes próprios de previdência, dos trabalhadores da iniciativa privada, beneficiários do regime geral. Embora

tecnicamente aconselhadas, as reformas constitucionais de 1998 e 2003 enfrentaram uma série de obstáculos políticos ao buscarem o equilíbrio entre os regimes públicos de previdência social.

Após a promulgação da CF, a previdência social sofreu algumas modificações significativas. Uma delas foi com a EC nº 20 (BRASIL, 1998, não paginado) que alterou consideravelmente alguns critérios para aposentadoria, como o tempo de serviço, além de extinguir a aposentadoria proporcional. Essa emenda também foi importante por criar a figura da previdência complementar no capítulo que trata da Seguridade Social na Constituição Federal. Para Pacheco Filho e Winckler (2005, p. 229), a reforma trazida por essa emenda trouxe também a eliminação de alguns dispositivos existentes na previdência dos servidores, como: o fim da aposentadoria especial para professores universitários; a eliminação da contagem de tempo fictício, que permitia a contagem em dobro do tempo de licença-prêmio não gozada; e o aumento da remuneração no momento da aposentadoria, com a integração de acréscimos e gratificações.

Logo após a promulgação da EC nº 20 (BRASIL, 1998, não paginado), em 26 de novembro de 1999 é criado o Fator Previdenciário para o Regime Geral de Previdência Social. A instituição desse fator contemplou apenas os empregados da iniciativa privada, através da Lei nº 9.876 (BRASIL, 1999, não paginado), que introduziu aspectos sócio-demográficos no cálculo da aposentadoria por idade, como o tempo de serviço e expectativa de vida. Com o advento do fator previdenciário o governo conseguiu postergar os pedidos de benefícios da aposentadoria.

No ano de 2003, outra grande reforma ocorreu com a promulgação da Emenda Constitucional nº 41 (BRASIL, 2003, não paginado), a qual modificou significativamente as aposentadorias dos Regimes Próprios dos Servidores Públicos. Martins (2013, p. 529) argumenta que essa emenda instituiu um teto no valor do benefício para os novos servidores públicos, que é igual ao teto do RGPS. Porém, esse teto só poderá ser aplicado a partir do momento em que o poder executivo, ao qual o servidor está vinculado, crie um regime de previdência complementar para seus servidores públicos de cargo efetivo.

Esta Emenda Constitucional nº 41 (BRASIL, 2003, não paginado) também retirou do texto constitucional alguns benefícios concedidos aos servidores no momento da aposentadoria como, por exemplo, a integralidade salarial (da última

remuneração) e a paridade com os servidores da ativa. Esta mudança previdenciária afetou os ingressantes na carreira pública após a data de 01/01/2004.

Em seguida, no mesmo ano de 2004 surgiu a lei nº 10.887 (BRASIL, 2004, não paginado) que dispõe sobre os proventos de aposentadoria para os servidores titulares da União, Estados, DF e dos Municípios. No art. 1º da referida lei é considerada a média aritmética simples das maiores remunerações, utilizadas como base para as contribuições do servidor público aos regimes de previdência a que esteve vinculado, correspondentes a 80% (oitenta por cento) de todo o período contributivo.

Em 2012 ocorreu a última reforma previdenciária para os servidores públicos federais, com a promulgação da Lei 12.618 (BRASIL, 2012, não paginado), de iniciativa do Poder Executivo Federal. Através dessa lei foi criado o fundo de previdência complementar do servidor público da União (FUNPRESP), uma entidade de previdência complementar fechada, que tem como finalidade auferir ganhos acima do teto do RGPS.

O surgimento dessa fundação complementar só foi possível devido à inclusão no texto constitucional do parágrafo 14 no art. 40 da Constituição, a partir da Emenda Constitucional nº 20 (BRASIL, 1998, não paginado), que criou a figura dos regimes de previdência complementar para os servidores de todos os entes da federação, conforme descrito a seguir:

§14 - A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, desde que instituíam regime de previdência complementar para os seus respectivos servidores titulares de cargo efetivo, poderão fixar, para o valor das aposentadorias e pensões a serem concedidas pelo regime de que trata este artigo, o limite máximo estabelecido para os benefícios do regime geral de previdência social de que trata o art. 201 (BRASIL, 1998, não paginado).

Para tornar viável a instauração de uma entidade de previdência complementar para os servidores públicos, a Emenda Constitucional nº 41 (BRASIL, 2003, não paginado), através da introdução do parágrafo 15 do artigo 40, fixou os critérios para a elaboração dessa entidade. Essa redação abordou a forma de criação do regime de previdência complementar, que deve ser de prerrogativa do Poder Executivo, buscando atender os servidores públicos, conforme o exposto:

§15 - O regime de previdência complementar de que trata o §14 será instituído por lei de iniciativa do respectivo Poder Executivo, observado o

disposto no art. 202 e seus parágrafos, no que couber, por intermédio de entidades fechadas de previdência complementar, de natureza pública, que oferecerão aos respectivos participantes planos de benefícios somente na modalidade de contribuição definida (BRASIL, 2003, não paginado).

Com a criação da FUNPRESP encerra-se a lacuna que a Emenda Constitucional nº 20 (BRASIL, 1998, não paginado) deixou aberta, quando possibilitou a formação de regimes complementares de previdência. A estruturação dessas fundações previdenciárias segue as normativas trazidas pela Emenda Constitucional nº 41 (BRASIL, 2003, não paginado), sendo ela de natureza pública e na modalidade contribuição definida.

## 2.5 Regimes Previdenciários no Brasil

O sistema previdenciário brasileiro possui, atualmente, quatro tipos de regimes. Para Paixão (2006, p. 2), uma delas é a que conta com maior número de filiados, que é o Regime Geral da Previdência Social. Nesse modelo os contribuintes são os trabalhadores da iniciativa privada (rural, autônomo e urbano).

Outra categoria de regime previdenciário que Paixão (2006, p. 2) menciona são os Regimes Próprios de Previdência Social, organizados pela União, pelos Estados, Municípios e pelo Distrito Federal (DF) e que são exclusivos para servidores públicos ocupantes de cargos efetivos.

Paixão (2006, p. 2) também cita o Regime de Previdência Complementar (RPC) como um tipo de regime previdenciário que proporciona ao trabalhador um seguro previdenciário adicional. Esse tipo de regime é privado e de caráter facultativo, operado por entidades abertas ou fechadas (também conhecidas como fundos de pensão).

Por fim, temos no Brasil o Regime Misto de Previdência, responsável por complementar ganhos acima do teto do RGPS. Para Pacheco Filho e Winckler (2004, p. 155) o regime previdenciário misto pode ser descrito como uma combinação do regime suplementar com o regime universal ou com o regime básico. Até certo patamar, funcionam as regras do sistema de repartição; além desse limite, existe uma previdência complementar opcional, com regras do sistema de capitalização.

Gushiken et al. (2002, p. 29) sintetiza que a previdência social do Brasil é estruturada pelo Regime Geral de Previdência Social, pelo Regime Próprio dos

Servidores Públicos e pela Previdência Complementar. Além desses regimes destacados pelos autores, a previdência brasileira também possui um regime misto, que contempla uma combinação entre o RPPS e RGPS com uma previdência suplementar, conforme ilustra a Figura 5, abaixo:

Figura 5. Previdência no Brasil



Fonte: Adaptado de Gushiken et al. (2002, p. 29).

Posto isso, observa-se que o Brasil possui um arranjo previdenciário diversificado e que, possivelmente, contempla a todos os trabalhadores, tanto da iniciativa privada quanto os servidores públicos dos entes da federação.

### 2.5.1 Previdência dos Trabalhadores da Iniciativa Privada

No Brasil a previdência dos trabalhadores da iniciativa privada é gerida pelo RGPS que é disciplinado pelo art. 201 da Constituição Federal (BRASIL, 1988, não paginado). É um regime de repartição com caráter contributivo e solidário, sua filiação é obrigatória e cobre os seguintes eventos:

- a) invalidez, morte, doença e idade avançada;
- b) maternidade;
- c) desemprego involuntário;
- d) salário família e auxílio reclusão (baixa renda);
- e) pensão por morte do segurado.

O custeio desse sistema depende, dentre outras fontes, das contribuições dos trabalhadores da iniciativa privada. Segundo Lunard (2013, p. 3), participam do

regime geral os segurados que exercem atividade remunerada, sejam eles: funcionários, empregados domésticos, contribuintes individuais (empresário, autônomo), trabalhadores avulsos (prestam serviços a diversas empresas), facultativos (não têm renda própria) ou segurados especiais (trabalhadores rurais, pescadores artesanais). Porém, suas alíquotas de contribuição variam de acordo com a legislação. A seguir veremos a Tabela 1, que sintetiza o percentual das alíquotas com que cada trabalhador necessita contribuir, de acordo com o salário participação, baseada na Portaria do Ministério do Trabalho e Previdência nº 01 de 2016 (BRASIL, 2016, não paginado):

Tabela 1. Tabela Básica de Contribuição para o RGPS

<b>Empregado, Empregado Doméstico e Trabalhador Avulso</b>	
Salário de Contribuição (R\$)	Alíquota (%)
Até 1.556,94*	8
De 1.556,95 até 2.594,92*	9
De 2.594,93 até 5.189,82*	11
<b>Contribuinte Individual ou Trabalhador Facultativo</b>	
Sobre R\$ 880,00* (Salário Mínimo) até R\$ 5.189,82* (Teto RGPS)	20%

\*Valores referentes a janeiro de 2016.

Fonte: MTPS/MF (2016, não paginado).

O regime geral de previdência social sofreu algumas alterações desde a promulgação da CF de 88, principalmente através da Emenda Constitucional nº 20 (BRASIL, 1998, não paginado). As modificações mais importantes desta emenda, segundo S. Almeida (2003, p. 4), foram:

- i) substituição do conceito de “tempo de serviço” pelo de “tempo de contribuição”;
- ii) extinção da aposentadoria proporcional e da aposentadoria especial para professores universitários e;
- iii) supressão, do texto constitucional, da regra de cálculo do valor dos benefícios.

Para Rangel et al. (2009, p. 52) a alteração feita pela EC nº 20 no art. 201 da CF 88 original, possibilitou a alteração da fórmula de cálculo dos benefícios. Com essa desconstitucionalização foi possível aprovar a Lei nº 9.876 (BRASIL, 1999), que criou uma nova regra de cálculo para os benefícios concedidos pelo RGPS. Essa lei introduziu o fator de correção para os benefícios, denominado fator



previdenciário, o qual relaciona o tempo de contribuição e a idade, desestimulando as aposentadorias precoces. Com isso, o governo conseguiu retardar os pedidos de aposentadorias, aliviando os gastos com inativos.

Porém, em 2015, foi criada uma alternativa ao fator previdenciário para as aposentadorias dos trabalhadores ligados ao RGPS, a popularmente conhecida fórmula 85/95, dada pela nova redação do art. 29-C na Lei 8.213 (BRASIL, 1991, não paginado) através da MP nº 676 (BRASIL, 2015a, não paginado). Os números 85 e 95 representam a soma da idade da pessoa e do tempo de contribuição, sendo 85 para mulheres e 95 para homens. Assim, para cada ano trabalhado a mais, reduz-se um ano na idade para o direito de aposentadoria. Com essa nova fórmula o impacto nas contas da previdência possivelmente irão aumentar, no médio e longo prazo (MENEQUIN; NERY, 2015, p. 3-5).

A síntese da reforma gerada pela EC nº 20 com o acréscimo do fator previdenciário e a fórmula 85/95, pode ser verificada no Quadro 4 abaixo:

Quadro 4. Síntese do Regime Geral de Previdência Social (RGPS)

	Antes de 18 de Dezembro de 1998	EC Nº 20/1998	Fator Previdenciário (1999) ou Fórmula 85/95 (2015)
<b>Concessão do benefício</b>	<u>Integral:</u> - homem: 65 anos + 35 de trabalho - mulher: 60 anos + 30 trabalho	Aposentadoria por tempo de contribuição: 35 anos homem 30 anos mulheres	Tempo de contribuição + Fator previdenciário de 1999 à Jul de 2015 ou Tempo de contribuição + Fator previdenciário ou Fórmula 85/95 de Jul de 2015 até os dias atuais
	Proporcional: 30 anos homem Proporcional: 25 anos mulher	Fim da Proporcionalidade	
<b>Critério para o benefício</b>	Média Salarial dos últimos 36 meses	Média salarial de toda a vida contributiva	Média salarial de toda a vida contributiva e adoção do fator previdenciário ou formula 85/95
<b>Reajustes</b>	Preservação do Valor Real	Preservação do Valor Real	Preservação do Valor Real

Fontes: Constituição Federal do Brasil (BRASIL, 1988) e Emenda Constitucional nº 20 (BRASIL, 1998). Elaborado pelo Autor (2016).

As alterações promovidas após a promulgação da EC nº 20 (BRASIL, 1998, não paginado) retiraram privilégios dos futuros aposentados da iniciativa privada, com o fim da proporcionalidade e também propiciou posteriormente a introdução do fator previdenciário. Esse fator teve um o papel importante na postergação de novos pedidos de aposentadoria, o que aliviou os dispêndios governamentais com previdência. Porém, no ano de 2015, a fórmula 89/95 tornou-se uma alternativa mais interessante ao fator previdenciário do ponto de vista do trabalhador. Por outro lado,

as contas da previdência se tornarão mais deficitárias caso os contribuintes optem pela nova fórmula.

### 2.5.2 Previdência dos Servidores

Os servidores públicos possuem seu próprio regime de previdência (RPPS), gerido por cada ente da federação no qual o servidor estiver lotado. Existem duas modalidades: uma de regime próprio, no qual as contribuições do servidor em atividade pagam o benefício dos inativos; outra mista, que exige a criação de um fundo previdenciário complementar. Nesse caso, o servidor continua obrigatoriamente lotado no regime próprio, porém com o limite do benefício vinculado ao teto do RGPS. Nessa situação abre-se a possibilidade, facultativamente, para o servidor suprir as perdas aderindo ao fundo.

De acordo com o art. 149 parágrafo 1º da Constituição (BRASIL, 1988, não paginado) a alíquota de contribuição do servidor público para a previdência varia para cada ente da federação e não será inferior à cobrada dos servidores da União. A Lei federal 10.887 dispõe no seu art. 4º (BRASIL, 2004, não paginado) que a contribuição mensal do servidor público (ativo e/ou pensionista) incidirá sobre a totalidade da base de contribuição (todo salário), sendo aplicada a alíquota de 11% fixa. Porém, para o ente que tiver instaurado uma entidade de previdência complementar e caso o novo servidor opte em aderi-la será cobrada uma alíquota, a ser definida por lei, sobre a diferença do que exceder ao teto do RGPS, conforme mostra a Tabela 2 abaixo.

Tabela 2. Contribuição Previdenciária do Servidor Público (todos entes da federação)

<b>Servidores</b>	
Salário de Contribuição (R\$)	Alíquota (%)
Integral	≥ 11%
<b>Servidores (Ingressantes após criação de Entidade Complementar)</b>	
Até R\$ 5.189,82*	≥ 11%
Acima de R\$ 5.189,82*	≥ 11% até R\$ 5.189,82*, mais %** da diferença do que exceder o teto do RGPS (opcional)

\*Valores referentes a janeiro de 2016.

\*\* Definido por lei, cada ente da federação legisla sobre a alíquota do fundo complementar.

Fonte: Elaborado pelo autor (2016).

O regime dos servidores sofreu duas fortes mudanças desde a Constituição de 1988, com as Emendas Constitucionais nº 20 (BRASIL, 1998) e nº 41 (BRASIL, 2003). O Quadro 5, a seguir, sintetiza esses acontecimentos antes e após a promulgação das referidas emendas constitucionais:

Quadro 5. Síntese do Regime Próprio dos Servidores Públicos (RPPS) após a CF de 88

	CF 88	EC Nº 20/1998	EC Nº 41/2003
<b>Crítérios de benefícios</b>	Integralidade e paridade com os ativos e, em alguns estados e municípios, o servidor era promovido ao se aposentar, recebendo adicionais	Integralidade e paridade com os ativos	Fim da integralidade e paridade no benefício  Preservação do valor real do benefício
<b>Concessão do benefício</b>	<p><u>Integral:</u> - homem: 35 anos de serviço - mulher: 30 anos de serviço</p> <p><u>Proporcional: por tempo de serviço:</u> - homem: 30 anos de serviço - mulher: 25 anos de serviço ou <u>Proporcional: por tempo de serviço e com idade</u> - homem: 65 anos - mulher: 60 anos</p>	<p><u>Integral:</u> - homem: 60 anos de idade + 35 de contribuição - mulher: 55 anos de idade + 30 de contribuição</p> <p>Fim do conceito de proporcionalidade por tempo de serviço</p> <p><u>Proporcional: por tempo de contribuição e com idade:</u> - homem: 65 anos - mulher: 60 anos</p>	Não houve alterações
<b>Contribuição</b>	Não havia exigência de contribuição	Exigência de contribuição Os cálculos das contribuições devem resguardar o equilíbrio financeiro e atuarial do sistema	Passou a ser cobrada contribuição solidária de todos os servidores, incluindo inativos e pensionistas
<b>Carência</b>	Não há carência para fins de aposentadoria, existe somente a exigência de 2 anos para estágio probatório	10 anos de exercício, sendo 5 anos no cargo no qual se dará a aposentadoria	<p><u>Regra de transição para benefício integral</u> (ingresso até a publicação dessa EC), desde que:</p> <p>- homem: 60 anos de idade + 35 de contribuição - mulher: 55 anos de idade + 30 de contribuição + carência:</p> <p>*no serviço público: 20 anos; * na carreira: 10 anos; *e no cargo: 5 anos.</p>
<b>Previdência Complementar</b>	Não havia possibilidade	Para os novos ingressantes, o poder público poderá instituir o teto do RGPS para os benefícios, desde que organize fundos de previdência complementar de caráter voluntário	Regime de previdência complementar deve ser criado pelo Poder Executivo, na modalidade contribuição definida

Fontes: Adaptado de Pacheco Filho e Winckler (2005, p. 230-231), EC. 20 (BRASIL, 1998, não paginado) e EC. 41 (BRASIL, 2003, não paginado).

O Quadro 5 demonstra um melhor entendimento das mudanças trazidas pelas Emendas Constitucionais nº 20 (BRASIL, 1998) e nº 41 (BRASIL, 2003), nos RPPS,

desde a promulgação da CF de 88. Originalmente, esse regime teve como característica um viés protecionista, pois garantia aos servidores públicos a sua aposentadoria não como direito decorrente de um regime previdenciário contributivo, mas sim como uma obrigação do Estado em ampará-los no momento de sua inatividade, sem qualquer ônus para os servidores. (BRASIL, 2008a, p. 44-45).

As modificações trazidas pela EC de 1998 (BRASIL, 1998) alteraram do texto constitucional o art. 40, no que se refere ao tempo de serviço, e incluíram o tempo de contribuição que, juntamente com a idade mínima, passaram a ser exigências para a aposentadoria. Ademais, introduziram o conceito de previdência complementar e a necessidade de cálculo atuarial para os regimes próprios, a fim de equilibrar e dar transparência às contas públicas previdenciárias. A EC de 2003 (BRASIL, 2003) pôs fim à integralidade e paridade com os servidores ativos e também taxou os inativos, com o propósito de dar sustentabilidade ao sistema.

### 2.5.3 Previdência Complementar

A previdência complementar proporciona ao trabalhador um seguro previdenciário suplementar. É uma aposentadoria contratada para garantir uma renda extra ao trabalhador ou a seu beneficiário. Os valores dos benefícios são aplicados e reajustados pela entidade gestora, com base em cálculos atuariais. Durante o período em que o cidadão estiver trabalhando, paga todo mês uma quantia de acordo com a sua disponibilidade. O saldo acumulado poderá ser resgatado integralmente ou recebido mensalmente, como uma pensão ou aposentadoria tradicional (BRASIL, 2013b, não paginado).

R. Pinheiro (2010, p. 4-5) explica que a previdência complementar no Brasil vem sendo um dos sustentáculos da previdência social, sendo sua adesão facultativa e de caráter contratual. Devido ao caráter privado da previdência complementar existe a necessidade do poder público regular e fiscalizar essa atividade a fim de assegurar a todos a existência digna, conforme os preceitos da justiça social.

A segurança jurídica, tanto dos participantes quanto dos patrocinadores da previdência complementar, originou-se com a introdução, através da EC nº 20 (BRASIL, 1998, não paginado), da nova redação do art. 202 na Constituição Federal. A partir de então, foi possível dar um tratamento especial à previdência

complementar, com sua inclusão no capítulo do texto constitucional que trata da Seguridade Social, conforme descrito a seguir:

Art. 202. O regime de previdência privada, de caráter complementar e organizado de forma autônoma em relação ao regime geral de previdência social, será facultativo, baseado na constituição de reservas que garantam o benefício contratado, e regulado por lei complementar.

§1º A lei complementar de que trata este artigo assegurará ao participante de planos de previdência privada o pleno acesso às informações relativas à gestão de seus respectivos planos.

§ 2º As contribuições do empregador, os benefícios e as condições contratuais previstas nos estatutos, regulamentos e planos de benefícios das entidades de previdência privada não integram o contrato de trabalho dos participantes, assim como, à exceção dos benefícios concedidos, não integram a remuneração dos participantes, nos termos da lei.

§ 3º É vedado o aporte de recursos a entidade de previdência privada pela União, Estados, Distrito Federal e Municípios, suas autarquias, fundações, empresas públicas, sociedades de economia mista e outras entidades públicas, salvo na qualidade de patrocinador, situação na qual, em hipótese alguma, sua contribuição normal poderá exceder a do segurado.

§ 4º Lei complementar disciplinará a relação entre a União, Estados, Distrito Federal ou Municípios, inclusive suas autarquias, fundações, sociedades de economia mista e empresas controladas direta ou indiretamente, enquanto patrocinadoras de entidades fechadas de previdência privada, e suas respectivas entidades fechadas de previdência privada.

§ 5º A lei complementar de que trata o parágrafo anterior aplicar-se-á, no que couber, às empresas privadas permissionárias ou concessionárias de prestação de serviços públicos, quando patrocinadoras de entidades fechadas de previdência privada.

§ 6º A lei complementar a que se refere o § 4º deste artigo estabelecerá os requisitos para a designação dos membros das diretorias das entidades fechadas de previdência privada e disciplinará a inserção dos participantes nos colegiados e instâncias de decisão em que seus interesses sejam objeto de discussão e deliberação (BRASIL, 1998, não paginado).

Para Martinez (2011, p. 181), a nova redação dada pelo art. 202 da CF era exigida há tempos e tinha a finalidade de organizar, dar segurança jurídica e sistematizar o regime de previdência complementar, que está fadado a assumir importante papel no futuro. Esse artigo foi, posteriormente, regulamentado pelas leis complementares: nº 108 (BRASIL, 2001a), que dispõe, basicamente, sobre a previdência complementar fechada dos órgãos públicos, das fundações e empresas públicas; e nº 109 (BRASIL, 2001b), que se refere aos planos de previdência complementares existentes (abertos e fechados) de caráter privados. O autor destaca também que a previdência complementar segue os seguintes princípios:

[ ] a) facultatividade, em que presente a manifestação de vontade das pessoas; b) complementaridade da prestação; c) não subsidiariedade dos benefícios em relação ao RGPS; d) universalidade de cobertura dos protegidos; e) solidariedade entre os participantes; f) irredutibilidade do

montante das prestações; g) independência das pessoas envolvidas; h) gestão colegiada; i) submissão ao direito privado; j) ideia de risco nas aplicações; e k) transparência (MARTINEZ, 2011, p.182).

Em termos funcionais, a previdência complementar<sup>5</sup> tem por objetivo complementar a previdência pública, tanto do regime geral quanto dos regimes próprios (LEITÃO; DIAS; MACÊDO, 2012, p. 56). Ela possui caráter suplementar ao que excede o teto do benefício do RGPS, que é de R\$ 5.189,82 em 2016.

De acordo com Leitão, Dias e Macêdo (2012, p. 75-76) existem três modalidades de previdência complementar: benefício definido (BD), contribuição definida (CD) e contribuição variável (CV), que são definidas como:

O plano de benefício na modalidade *benefício definido* é aquele em que, de antemão, fixa o valor ou critério de cálculo do benefício a ser concedido, adaptando-se as contribuições ao benefício contratado.<sup>6</sup> Esse plano de benefício tem o inconveniente atuarial de determinar-se, desde logo, o valor ou critério de cálculo do valor do benefício, possibilitando a existência de desequilíbrio atuarial. No plano de benefício na modalidade de *contribuição definida*, acerta-se o valor da contribuição, ao passo que o valor do benefício dependerá das contribuições acumuladas e dos rendimentos auferidos com as aplicações.<sup>7</sup> É a modalidade de plano de benefício mais oferecida atualmente, dada a efetiva correspondência entre contribuições e benefícios. No plano de benefícios na modalidade *contribuição variável*, misturam-se as regras das modalidades contribuição definida e benefício definido, normalmente quando o plano cobre riscos previsíveis e imprevisíveis.<sup>8</sup>

Em um plano de previdência complementar na modalidade benefício definido, o valor da aposentadoria não é baseado no total de ativos financeiros acumulados individualmente, mas em seu salário ao longo da vida e no seu tempo de contribuição. Além desses fatores, também são considerados cálculos atuariais para

<sup>5</sup> Outro importante papel da previdência privada, não realçado pela CF, é o de fomento da poupança individual.

<sup>6</sup> No plano de benefício definido já se sabem de antemão os valores dos futuros benefícios de aposentadoria. São estabelecidos os valores de contribuição de participantes e de patrocinadoras que serão capitalizados, em taxas predefinidas (WEINTRAUB, 2004, p. 37 apud LEITÃO; DIAS; MACÊDO, 2012, p. 75). WEINTRAUB, Arthur Bragança. Manual de direito Previdenciário Privado. São Paulo: Editora Juarez Oliveira, 2004.

<sup>7</sup> No plano de contribuição definida o participante não sabe qual será o valor de seu benefício previamente, mediante uma projeção teórica de um benefício futuro, onde se define uma contribuição que provavelmente atenda às reservas para este benefício, se todas as condições contratuais forem cumpridas (WEINTRAUB, 2004, p. 37 apud LEITÃO; DIAS; MACÊDO, 2012, p. 75). WEINTRAUB, Arthur Bragança. Manual de direito Previdenciário Privado. São Paulo: Editora Juarez Oliveira, 2004

<sup>8</sup> Nos planos de contribuição variável, antes denominados mistos, as prestações, podem ser programadas, submetidas ao regime de contribuição definida, e não programados, logicamente submetidas ao regime de benefício definido (RAMOS, 2005, p. 80 apud LEITÃO; DIAS; MACÊDO, 2012, p. 76) RAMOS, Maria Cibele de Oliveira Ramos, *Os planos de benefícios das entidades de previdência privada. São Paulo: LTR, 2005.*

a definição do valor da contribuição, avaliando, entre outros critérios, a expectativa de vida do associado (RANGEL, 2013, p. 13, 15).

R. Pinheiro (2007, p. 83) argumenta que os planos de BD proporcionam um benefício de aposentadoria a partir de uma determinada idade, expresso como uma renda vitalícia. O benefício do empregado vinculado ao plano é definido, geralmente, em função do tempo de serviço ou do salário médio, como demonstram as equações: Benefício (BD) = B<sup>9</sup> (tempo de serviço); ou Benefício (BD) = g<sup>10</sup> (tempo de serviço)x(média salário final).

Em um plano de previdência complementar na modalidade de contribuição definida cada membro contribui com um percentual de seu salário para uma conta individual, que pode ou não ter uma contrapartida de seu empregador. O saldo na conta do participante pode ser utilizado para a compra de ativos financeiros que serão acumulados, assim como seus rendimentos, ou seja, o benefício somente será conhecido, com exatidão, no momento de sua solicitação (RANGEL, 2013, p. 12).

Conforme R. Pinheiro (2007, p. 86) o plano na modalidade CD é um fundo de investimento, ou uma poupança programada, no qual o saldo acumulado na data de aposentadoria é transformado em benefício de renda mensal, podendo ou não ser vitalício, com ou sem garantia de reajustes anuais. O benefício do empregado vinculado ao plano poderá ser estabelecido por uma fórmula expressa em: Benefício (CD) = g<sup>11</sup> (Saldo de Conta)<sup>12</sup>.

Os planos previdenciários complementares mistos ou híbridos são conhecidos como planos de contribuição variável. É uma combinação dos planos de BD e CD, mais comumente aplicáveis à previdência complementar. Em princípio, os planos mistos conciliam os pontos favoráveis de cada plano, reduzindo o risco financeiro – ao garantir a manutenção do poder de compra do benefício previdenciário – ou o risco demográfico – ao garantir a vitaliciedade do benefício (RANGEL, 2013, p. 15).

Os planos híbridos podem conter elementos dos planos de BD e de CD tanto na fase contributiva, quanto na etapa de recebimento dos benefícios. Assim, pode-

<sup>9</sup> onde "B" corresponde a uma certa quantia de dinheiro por tempo de serviço do participante, definida no regulamento do plano de benefícios do fundo de pensão (PINHEIRO, R., 2007, p.83).

<sup>10</sup> onde "g" é uma proporção do salário final apurado num número de anos antes da data de aposentadoria (PINHEIRO, R., 2007, p.84).

<sup>11</sup> "g" é o percentual incidente sobre o saldo de conta total, que corresponde ao nível de benefício escolhido pelo participante (PINHEIRO, R., 2007, p. 87).

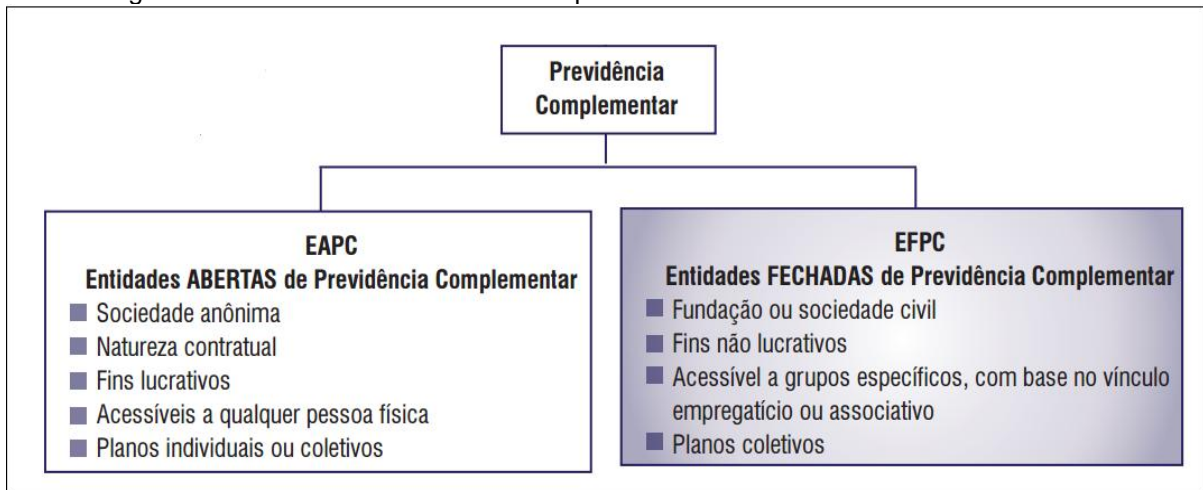
<sup>12</sup> "Saldo de Conta" é o total acumulado na conta individual de aposentadoria do participante, desde a data de ingresso no plano de benefício até a data da sua aposentadoria, (PINHEIRO, R., 2007, p. 86-87).



se ter, por exemplo, um plano de CD na fase contributiva, em que o saldo acumulado na conta individual do participante é convertido num benefício vitalício (característica do plano BD), na data de sua aposentadoria, e o risco demográfico é assumido pelo empregador (PINHEIRO, R., 2007, p. 89).

Beltrão et al. (2004, p. 2) subdivide a estrutura do Regime de Previdência Complementar (RPC) em dois pilares: Entidades Abertas de Previdência Complementar (EAPC) e Entidades Fechadas de Previdência Complementar (EFPC), como mostra a Figura 6.

Figura 6. Estrutura da Previdência Complementar no Brasil



Fonte: Adaptado de Brasil (2008b, p.12).

A diferença conceitual entre as previdências complementares aberta e fechada é que a primeira pode ser contratada por qualquer cidadão, ao passo que a segunda aceita apenas pessoas que integram um determinado grupo, normalmente vinculadas a uma pessoa jurídica. Por exemplo, um profissional autônomo poderá aderir apenas a um plano aberto e um funcionário terá a opção de aderir a um plano fechado, através da empresa a qual ele é filiado (BELTRÃO et al., 2004, p. 2-3).

Beltrão et al. (2004, p. 3) argumenta também que ambas as previdências são parecidas, pois as entidades operam em regime de capitalização (individual ou coletivo). Ou seja, ambas captam recursos sob a forma de contribuição de seus integrantes para a formação de um capital que garantirá o pagamento de benefícios na forma de pagamento único ou de pagamento mensal por prazo determinado ou, até mesmo, de forma vitalícia.

O empregador poderá dar uma contrapartida sobre o percentual do salário participação, no mesmo valor da contribuição recolhida pelo trabalhador, tanto na

EAPC quanto na EFPC. Para os planos geridos pela EAPC, a contrapartida do empregador ocorre de acordo com as condições contratuais previstos nos estatutos e regulamentos. No caso dos fundos de pensão (EFPC) a contrapartida é feita por regulamento, que, em hipótese alguma, excederá a do participante e as regras são específicas e emanadas do órgão regulador e fiscalizador.

#### *2.5.3.1 Entidade de Previdência Complementar Aberta*

Para Martins (2013, p. 477) as entidades de previdência complementar aberta são constituídas na forma de sociedades anônimas, com a finalidade de operar planos de benefícios previdenciários na forma de renda contínua ou pagamento único. Esses planos de benefícios, de acordo com o autor, poderão ser:

- a. individuais, quando acessíveis a quaisquer pessoas físicas;
- b. coletivos, quando tenham por objetivo garantir benefícios previdenciários a pessoas físicas vinculadas, direta ou indiretamente, a uma pessoa jurídica contratante.

Os planos de previdência privada aberta são compostos por duas modalidades: Plano Gerador de Benefício Livre (PGBL) e Vida Gerador de Benefício Livre (VGBL). O PGBL possui a vantagem de possibilitar abatimento do valor investido na declaração do imposto de renda (IR), até o limite máximo de 12%. O VGBL é indicado para pessoas que utilizam o modelo simplificado de declaração do IR, pois não há a possibilidade de dedução na declaração. Outra característica desses planos é a forma de tributação baseada numa tabela progressiva ou regressiva que, após a escolha, não poderá ser alterada.

Entidades abertas de previdência complementar são comercializadas por bancos e seguradoras e são fiscalizadas e reguladas de acordo com o art. 74 da Lei Complementar 109 (BRASIL, 2001b, não paginado), pela Superintendência de Seguros Privados (SUSEP). Essa superintendência recebe mensalmente relatórios das entidades que comercializam previdências privadas, para verificar o cumprimento da legislação, a fim de preservar os contratos e respeitar os participantes (LEITÃO; DIAS; MACÊDO, 2012, p. 84-85).

### 2.5.3.2 Entidade de Previdência Complementar Fechada

Para Leitão, Dias e Macêdo (2012, p. 64), de acordo com o que dispõe a LC nº 109 (BRASIL, 2001b, não paginado) no seu art. 31, as entidades fechadas podem ser acessíveis:

- I - aos empregados de uma empresa ou grupo de empresas e aos servidores da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, entes denominados patrocinadores (tipo 1); e
- II - aos associados ou membros de pessoas jurídicas de caráter profissional, classista ou setorial, denominados instituidores (tipo 2).

As entidades fechadas são organizadas sob a forma de fundação ou sociedade civil que recebem aportes dos seus colaboradores (empregados e empregadores), porém não possuem fins lucrativos. Essas entidades administram e executam planos de benefício de natureza previdenciária, não podendo prestar outros serviços fora do seu objeto (MARTINS, 2013, p. 474).

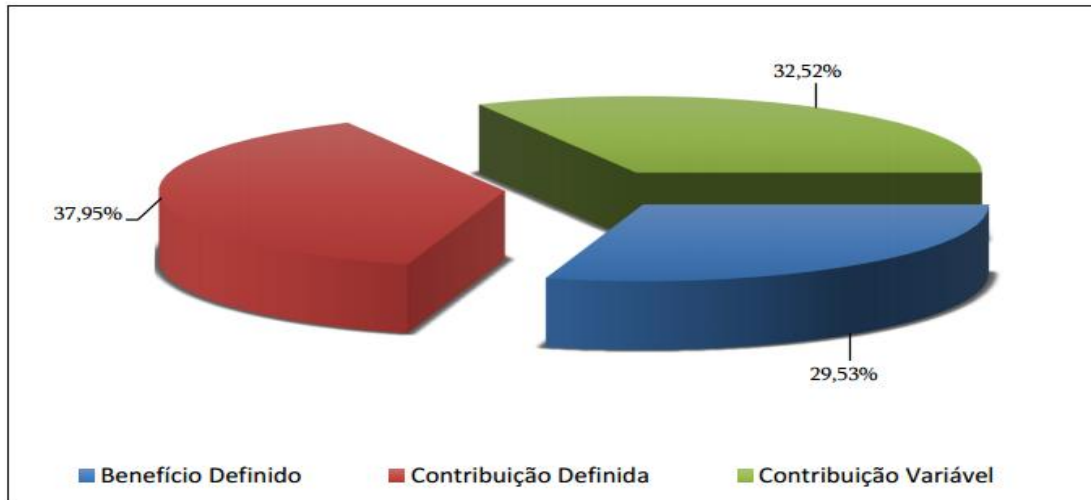
De acordo com a LC nº 109 (BRASIL, 2001b, não paginado) no seu artigo 14, que trata das entidades fechadas de previdência complementar, os planos de benefício deverão conter quatro institutos: benefício proporcional diferido, portabilidade, resgate e faculdade (autopatrocínio). Esses institutos podem ser definidos como:

- I - benefício proporcional diferido, em razão da cessação do vínculo empregatício com o patrocinador ou associativo com o instituidor antes da aquisição do direito ao benefício pleno, a ser concedido quando cumpridos os requisitos de elegibilidade;
- II - portabilidade do direito acumulado pelo participante para outro plano;
- III - resgate da totalidade das contribuições vertidas ao plano pelo participante, descontadas as parcelas do custeio administrativo, na forma regulamentada; e
- IV - faculdade de o participante manter o valor de sua contribuição e a do patrocinador, no caso de perda parcial ou total da remuneração recebida, para assegurar a percepção dos benefícios nos níveis correspondentes àquela remuneração ou em outros definidos em normas regulamentares (BRASIL, 2001b, não paginado).

Os referidos institutos são ingredientes atrativos de adesão aos planos de benefícios, fomentam o sistema fechado, buscam segurança, atratividade e expansão, dada a flexibilidade por eles proporcionada (LEITÃO; DIAS; MACÊDO, 2012, p. 76).

Segundos dados de 2015 extraídos do Ministério da Previdência Social (BRASIL, 2015c, p. 18), hoje no Brasil a distribuição percentual das modalidades de previdência complementar fechada são semelhantes, sendo a modalidade de contribuição definida a que possui maior preferência, com cerca de 38%, conforme aponta Gráfico 1 abaixo.

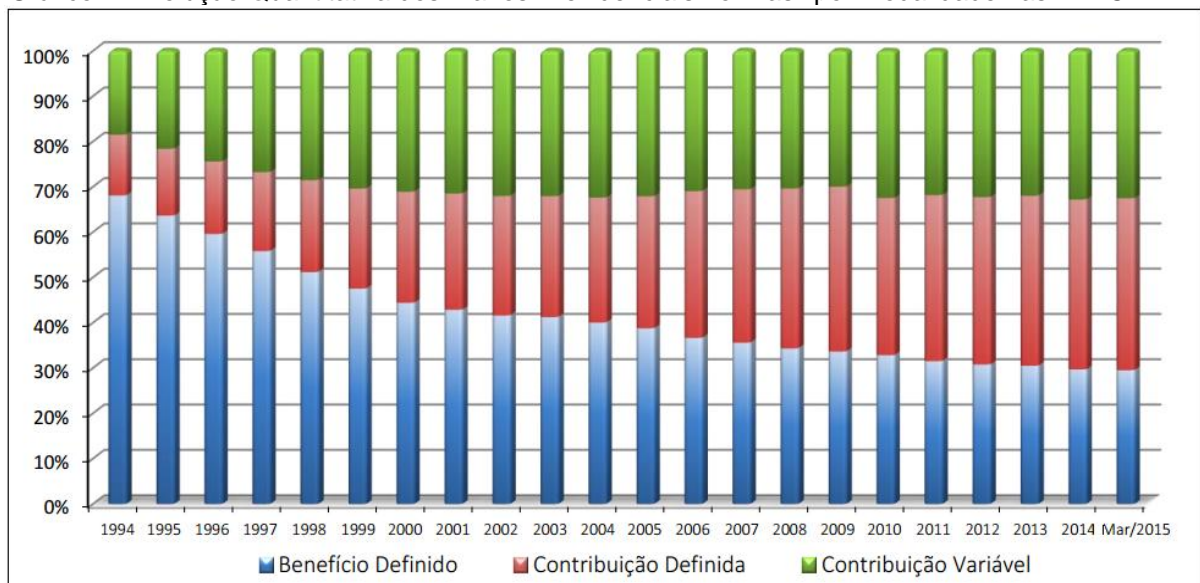
Gráfico 1. Modalidade dos Planos Previdenciários: Percentuais nas EFPC



Fonte: Brasil (2015c, p.18).

A contribuição definida vem ganhando espaço em relação às demais modalidades de previdência complementar fechada. Podemos verificar no Gráfico 2, também extraído de dados estatísticos do MPS/PREVIC (BRASIL, 2015c, p.19) que, desde 1994, mais que duplicou sua participação no mercado.

Gráfico 2. Evolução Quantitativa dos Planos Previdenciais no Brasil por Modalidade nas EFPC



Fonte: Brasil (2015c, p. 19).

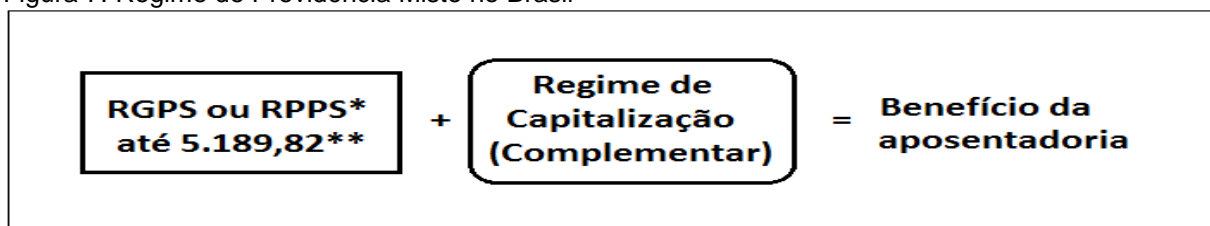
A grande maioria dos planos de aposentadoria instituídos no Brasil antes da primeira metade da década de 80 seguiram o modelo de benefício definido. empresas estatais como Petrobras, Telebras, Banco do Brasil, Caixa Econômica Federal, Embratel, entre outras, por terem sido as pioneiras na criação de fundos de pensão no país, adotaram este tipo de plano. Porém, em razão da oscilação dos custos de manutenção, as instituições começaram a optar por planos de previdência complementar na modalidade contribuição definida (SILVA, 1996, p. 58-59).

#### 2.5.4 Regime Misto de Previdência

No regime misto de previdência tanto o estado quanto a iniciativa privada atuam de maneira conjunta, pois combina-se o sistema de repartição com o de capitalização. É garantido um salário pelo sistema de repartição até um valor-limite (comumente chamado de teto) e faz-se necessário contratar um plano de previdência pelo sistema de capitalização para que se faça jus à complementação de aposentadoria (CHABA; MOTTA; MAIA, 2014, p. 3).

No caso brasileiro, o modelo misto é composto por um pilar mandatório de repartição com benefício definido até o teto do INSS e um pilar complementar, voluntário, funcionando em regime de capitalização, conforme sintetiza a Figura 7 (NAJBERG; IKEDA, 1999, p. 272).

Figura 7. Regime de Previdência Misto no Brasil



\* Somente para regimes próprios com criação de entidade complementar.

\*\* Valor baseado no teto do INSS de janeiro de 2016.

Fonte: Elaborado pelo autor (2016).

Para os servidores ingressantes, a partir Emenda Constitucional nº 20 (BRASIL, 1998, não paginado) e para os entes da federação que criaram uma entidade de previdência complementar, foi possível uniformizar parcialmente os benefícios entre o RPPS e o RGPS, pois foi estabelecido um valor limite para

ambos, com a possibilidade de complementar esse benefício aderindo a uma entidade complementar.

### 2.5.5 Síntese dos Regimes Previdenciários Brasileiros

O sistema previdenciário é bastante abrangente, pois possui diversos tipos, modalidades, legislações específicas e formas de fiscalização. No Quadro 6, a seguir, está sintetizado o arranjo de regimes encontrados no Brasil.

Quadro 6. Regimes de previdência principais características no Brasil

	Regime Geral	Regime Próprio	Previdência complementar		Regime Misto
			Aberta	Fechada	
<b>Base Constitucional</b>	art. 201	art. 40 e normas dos entes federados	art. 202 e LC 109	art. 202, LC 109 e LC 108	art. 40 art. 201 art. 202
<b>Administrado</b>	União	Entes da Federação	Sociedades Anônimas (fins lucrativos)	Fundações privadas (sem fins lucrativos)	Entes da Federação e Setor Privado
<b>Natureza</b>	Pública	Pública	Privada	Privada	Pública e Privada
<b>Instituição</b>	Instituído por lei	instituído por lei	Contratual	Contratual	por lei ou contratual
<b>Filiação</b>	Obrigatória	Obrigatória	Facultativa	Facultativa	Facultativo
<b>Abrangência</b>	Trabalhadores da iniciativa privada	Servidores efetivos	Aberta ao público	Empregados vinculados ao patrocinador da entidade	Todos os Trabalhadores formais
<b>Fiscalização</b>	MPAS / SPS	MPAS / SPS	MF / Susep	MPAS / SPC	MPAS / SPC / Susepe / SPS
<b>Tipo de Contribuição</b>	BD	BD	CD, BD ou CV	CD, BD ou CV	BD + CD ou CV

Fonte: Adaptado de Paixão (2006, p. 3).

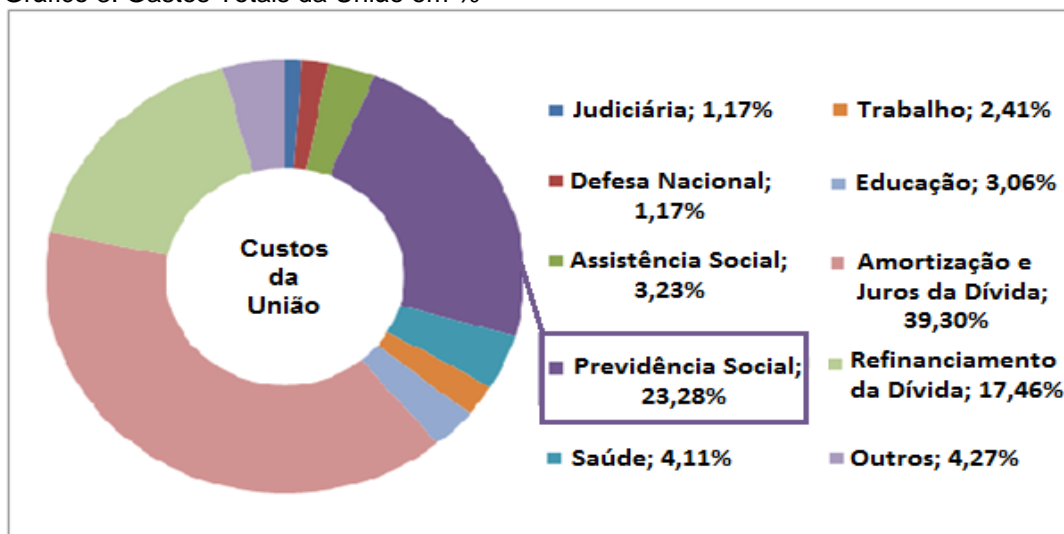
A previdência social sofreu alterações relevantes desde a CF, pois as emendas trouxeram transparência, melhoraram a sustentabilidade e a fiscalização e, além disso, reforçaram a estrutura jurídica das entidades privadas de previdência. As modificações foram mais significativas nos regimes próprios dos servidores, que perderam a integralidade e paridade, e ainda, para o ente da federação que tiver criado uma entidade complementar de previdência, o valor limite do benefício estará

ligado ao teto do regime geral. Nesse caso, se o servidor quiser auferir ganhos próximos ao benefício que ganharia se estivesse no regime antigo, ele terá que aderir ao fundo complementar e realizar contribuições durante o período que estiver em atividade.

### 3 DIAGNÓSTICO DA PREVIDÊNCIA NO BRASIL

A importância da previdência social no Brasil se destaca por ser uma parcela significativa do custo total do governo. Podemos ter compreensão da magnitude dessa despesa ao observar um estudo feito por Chieza e Zimmermann (2014, p. 150-151) em 2012, o qual apontou que a previdência possuía a segunda maior fatia, atingindo 23,28% do total (Gráfico 3), o equivalente a 9,05% do Produto Nacional Bruto.

Gráfico 3. Gastos Totais da União em %



Fonte: Chieza e Zimmermann (2014, p. 151).

A situação financeira e atuarial da previdência social é bastante controversa uma vez que, para muitos pesquisadores, a arrecadação não é suficiente para cobrir a totalidade das despesas desse sistema. Esses pesquisadores apontam que a transição demográfica, o aumento real dos benefícios e as aposentadorias precoces ocasionam distorções deficitárias significativas na relação entre benefício e contribuição. Para outros, a situação da previdência é estável e não apresenta déficits preocupantes, pois sua arrecadação seria suficiente para cobrir os pagamentos de benefícios. Veremos a seguir o entendimento de ambas as correntes.

Porto e Caetano (2015, p. 22) destacam que o grande problema dos regimes previdenciários brasileiros é fiscal, pois não arrecadam o suficiente para pagar todos os benefícios e a sociedade como um todo acaba pagando tributos ao Estado para repassá-los à previdência. Como exemplo, a Tabela 3 mostra o déficit per capita do



RGPS e do RPPS da União que em 2014 foram, respectivamente, de R\$ 2.103 e de R\$ 68.216.

Tabela 3. Comparação RGPS vs RPPS da União – 2014.

Regime Previdenciário	Déficit	Beneficiários	Déficit Per Capita
RGPS	R\$ 56,7 bilhões	27,0 milhões	R\$ 2.103
RPPS da União	R\$ 66,7 bilhões	978 mil	R\$ 68.216

Fonte: Porto e Caetano (2015, p. 22).

O desequilíbrio previdenciário (déficit) é maior para os servidores públicos do que para os segurados pelo INSS, como observado no Quadro 7. A isso se soma o fato de que no caso do RGPS (vinculado ao INSS) esse desequilíbrio está associado, atualmente, ao pagamento de um número físico da ordem de 25 milhões de benefícios, enquanto no caso dos servidores a soma de benefícios inativos não chega a ser de 1 milhão. Isso indica que o problema não é somente fiscal, mas também de equidade. A sociedade como um todo transfere um volume de recursos maior para uma quantidade menor de pessoas (AMARAL; CAETANO; GIAMBIAGI, 2013, p. 124-125).

Quadro 7. Resultado previdenciário (2011) (Em % do PIB)

Composição	Produto Interno Bruto (PIB)
INSS	-0,85
Receita	5,94
Despesa	6,79
Servidores	-1,22
Receita	0,55
Despesa	1,77
<b>Total</b>	<b>-2,07</b>
<b>Receita</b>	<b>6,49</b>
<b>Despesa</b>	<b>8,56</b>

Fonte: Amaral, Caetano e Giambiagi (2014, p. 125). Extraído de Secretaria do Tesouro Nacional (STN).

Do ponto de vista das contas públicas, o Quadro 7 mostra o peso do desequilíbrio entre o RGPS e o RPPS, entre a despesa com benefícios previdenciários e a receita de contribuições da mesma natureza em relação ao % do

PIB, mesmo passados oito anos da reforma da EC n° 41 que retirou alguns benefícios dos servidores (AMARAL; CAETANO; GIAMBIAGI, 2013, p. 124-125).

Como agravante, Pereira Filho (2011, p. 80) argumenta que existe grande diferença entre os valores dos pagamentos feitos pelos regimes próprios e os concedidos pelo RGPS. De acordo com dados extraídos do Boletim Estatístico da Previdência Social, com base no mês de dezembro de 2010, os valores dos benefícios pagos no RGPS são em média de apenas R\$ 786,74 (R\$ 867,12 no urbano e R\$ 510,73 no rural) frente a uma renda média paga pelo RPPS de R\$ 6,2 mil. Esse dado tem impacto sobre a distribuição de renda do país, visto que existe baixa abrangência dos gastos do RPPS e pelo seu caráter predominantemente regressivo<sup>13</sup>.

Na linha insustentável do atual modelo da previdência brasileira, GIAMBIAGI et al. (2004, p. 2) destacam:

Nossa opinião é que, da mesma forma que a estratégia macroeconômica atualmente em curso visa reduzir a relação dívida líquida do setor público/PIB, a mesma lógica deve guiar as autoridades com o fim de conseguir também uma redução, ao longo do tempo, do passivo atuarial, expresso igualmente como percentual do PIB. Uma outra forma de encarar o mesmo problema é entender que a sociedade deve se colocar de acordo para evitar que a despesa previdenciária como proporção do PIB continue aumentando sistematicamente, como fez ao longo dos últimos 15 anos. Parodiando a Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF) e embora algumas medidas por nós propugnadas sejam matéria constitucional, poder-se-ia dizer que o país precisa de uma espécie de “Lei de Responsabilidade Previdenciária.

Outro possível problema, apontado por Marques; Batich; Mendes (2003, p. 114), é que o sistema brasileiro de previdência pública é feito através de repartição simples. Inicialmente, esse tipo de regime apresenta uma relação positiva extremamente alta, pois é crescente a entrada de contribuintes no sistema e o pagamento de benefícios se restringe à aposentadoria por invalidez e à pensão por morte. Na maturidade, no entanto, quando parcela significativa de seus contribuintes alcança a idade mínima para requerer aposentadoria ou cumpre a carência de contribuição, essa relação decresce de forma significativa, gerando déficit.

---

<sup>13</sup> Classifica-se como regressivo o sistema previdenciário apto a contribuir para a distribuição de renda dos estratos mais baixos para os mais altos. Caso contrário, o sistema será denominado progressivo (PORTO; CAETANO, 2015, p. 12).

Nessa ótica, para compreender melhor as ocorrências não favoráveis que atingem o RR, será utilizado o esquema matemático elaborado por Babeau<sup>14</sup> (1985) apud Carvalho e Faro (1993, p. 11, 12), que demonstra o equilíbrio do sistema, quando:

$$A \cdot a \cdot (1 - d) \cdot s \cdot t^* = V \cdot r \cdot m \quad \text{ou} \quad t^* = \frac{V}{A} \cdot \frac{r}{a(1-d)} \cdot \frac{m}{s} \quad (1)$$

Sendo:

**A**, a população ativa;

**a**, a proporção de **A** que deseja trabalhar;

**V**, a população inativa;

**d**, a taxa de desemprego;

**m**, o montante médio desses benefícios.

**s**, o salário médio;

**r**, a proporção de **V** que tem direito a perceber benefícios previdenciários e;

**t\***, a taxa de contribuição previdenciária calculada com base no salário (equilibra o sistema).

Com a utilização da fórmula elaborada por Babeau (1985), pegaremos como exemplo, para verificar a dificuldade que se encontra para atingir o equilíbrio num regime de repartição simples, o caso previdenciário brasileiro com ano base de 2013. Para isso, coletamos os seguintes dados:

$$A = 101.061.576^{15} \quad a = 66,6\%^{16} \quad V = 31.000.000^{17} \quad d = 5,4\%^{18} \quad r = 100\%^{19}$$

$$m = R\$ 987,54^{20} \quad s = R\$ 1.929,03^{21}$$

$$t^* = \frac{31.000.000}{101.061.576} \times \frac{1}{66,6(1-0,054)} \times \frac{987,54}{1.929,03} = 0,2492 \quad (1)$$

$$\text{taxa de contribuição} = 25\%$$

<sup>14</sup> BABEAU, Andre. **La fin des retraites**. Paris, Hachette, 1985.

<sup>15</sup> População economicamente ativa, acima de 16 anos em 2013. Fonte: IPEA (2015).

<sup>16</sup> Taxa de Participação das pessoas de 16 anos ou mais de idade em 2013. Fonte: IPEA (2015).

<sup>17</sup> População inativa de 2013. Fonte: MPS/AEPS (BRASIL, 2013, não paginado).

<sup>18</sup> Taxa de desemprego no Brasil em 2013. Fonte: Nicacio (2014, não paginado).

<sup>19</sup> É levado em consideração que todos os inativos possuem o direito ao benefício em 2013.

<sup>20</sup> Média dos benefícios de 2013. Fonte: MPS/AEPS (BRASIL, 2013, não paginado).

<sup>21</sup> Salário médio do brasileiro de 2013. Fonte: Corseuil (2014, p. 15).

De acordo com a expressão de Babeau (1985), no ano de 2013, a taxa de contribuição para previdência brasileira deveria ser de 25% para todos os trabalhadores, pois esse percentual seria o necessário para dar equilíbrio ao sistema e sustento à população inativa. O resultado reflete a dificuldade que o sistema de previdência brasileiro enfrenta, pois necessitaria mais do que dobrar sua alíquota de contribuição que hoje é, para os empregados e servidores públicos, de 11%. Esse aumento na contribuição levaria ao provável descontentamento de diversos trabalhadores. Além disso, essa alíquota para se manter em equilíbrio sofreria modificações, em tese, para aumentar o valor de  $t^*$ , pois sua formulação é dinâmica e depende de fatores como: demográficos, econômicos e políticos.

O primeiro fator  $V/A$  é um fator demográfico, alterado pelo aumento da vida média e pela queda histórica da taxa de fecundidade; sua tendência é aumentar. O segundo fator,  $\frac{r}{a(1-d)}$  é afetado diretamente pela conjuntura econômica que tende a influenciar  $d$ . Dessa maneira, ainda que o sistema seja bem administrado, seu fundo de reserva é afetado pelas recessões econômicas, as quais tendem elevar o déficit. O terceiro fator  $\frac{m}{s}$  é, até certo ponto, um fator que recebe forte influência política, em geral no sentido de aumentar  $m$ . Os aposentados de todos os países gostariam de  $m = s$ . Por outro lado, face às dificuldades que os administradores do sistema têm de controlar outros fatores, é justamente o benefício ( $m$ ) que eles procuram manter em termos nominais, a despeito do processo inflacionário. No entanto, a pressão de aposentados e pensionistas sobre o Congresso, busca indexar  $m$  a algum índice de preços ou salários, que acaba deixando pouquíssima margem para a administração do sistema.

Em virtude da relevância que a previdência exerce sobre o orçamento público e diante dos aspectos conjunturais descritos acima, iremos desmembrar os dois regimes públicos previdenciários a fim de tornar claros os problemas existentes tanto no RGPS quanto no RPPS e analisar a introdução da previdência complementar nesse contexto.

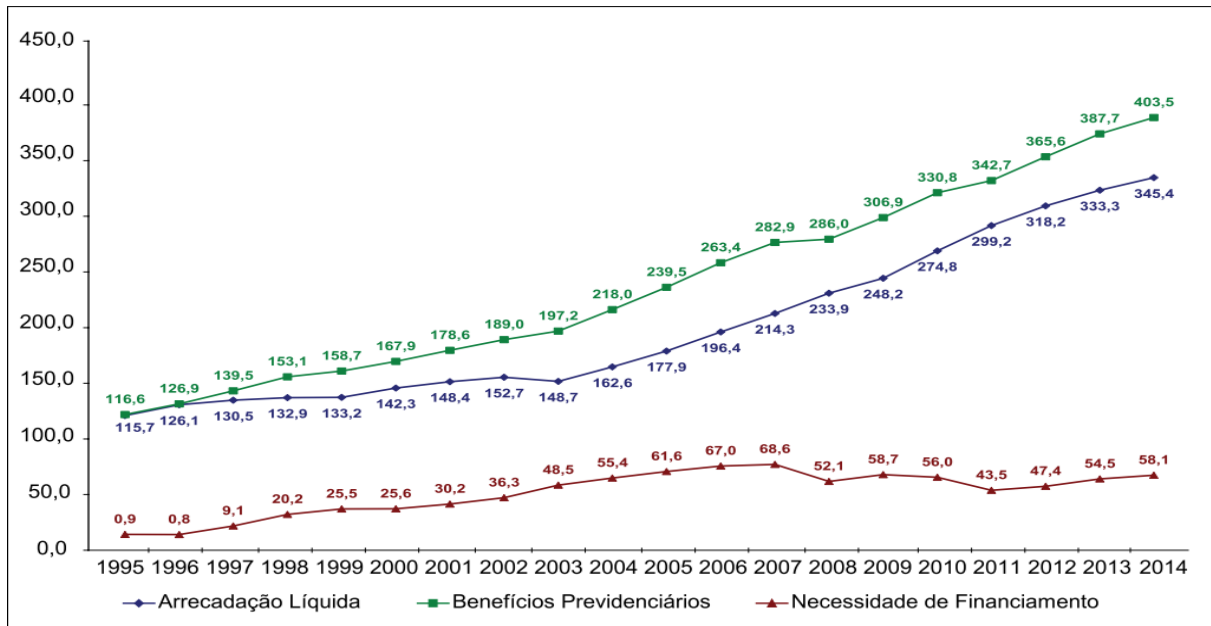
### 3.1 Situação do RGPS

A situação do regime geral é muito delicada, pois sua estrutura de repartição simples, como já comentado, requer cuidados especiais, visto que seu saldo financeiro e atuarial encontra-se deficitário há muitos anos e sem perspectivas de melhoras.

Na linha contrária ao atual modelo de previdência pública, para Giambiagi et al. (2004, p. 379-390) os problemas causadores dos déficits anuais seguidos do RGPS são muitos, mas elenca os principais como sendo: a ausência da idade mínima, o que acarreta em aposentadorias antecipadas, mesmo com a adoção do fator previdenciário; as aposentadorias precoces de mulheres e professores cinco anos antes, seja na aposentadoria por idade (60 versus 65 anos), seja por tempo de contribuição (30 versus 35 anos de serviço) e, em especial, as professoras, que podem se aposentar com 25 anos de contribuição; os benefícios vinculados ao salário mínimo, com indexação acima da inflação; e o assistencialismo para idosos e deficientes, os quais necessitam de poucas ou apenas uma contribuição para solicitar o benefício.

Segundo dados retirados do Ministério da Previdência (BRASIL, 2015b, p. 10), desde a instauração do Plano Real o desembolso total com inativos aumentou progressivamente. Também se observa um aumento na arrecadação líquida, reflexo do bom desempenho do mercado de trabalho formal. Porém, esse recolhimento não conseguiu acompanhar a demanda, o que pode ser observado desde o ano de 1996, conforme aponta o Gráfico 4. A partir dessa data, começou a haver uma necessidade de financiamento para cobrir os rombos, o que agravou a situação financeira e atuarial da previdência.

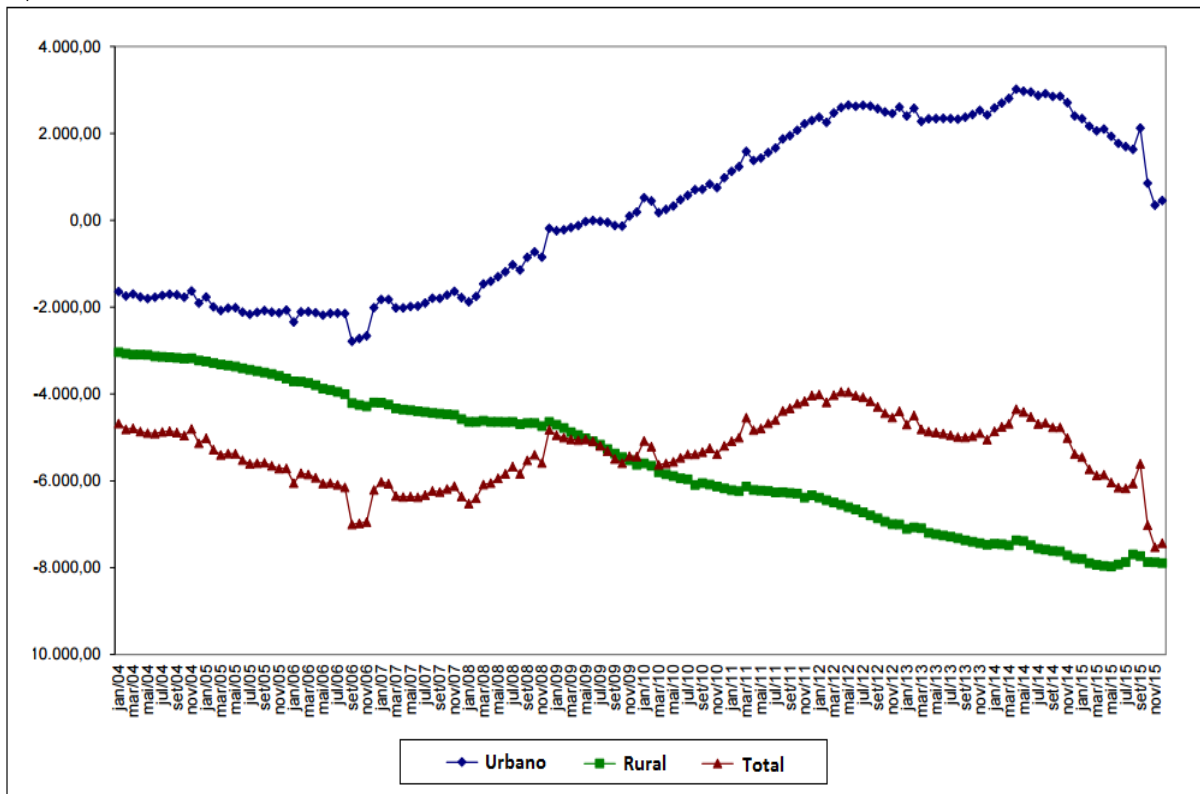
Gráfico 4. Evolução da Arrecadação Líquida, da Despesa com Benefícios Previdenciários e do Déficit Previdenciário do RGPS - 1995 a 2014, em R\$ Bilhões



Fonte: Brasil (2015b, p.10).

Outro ponto importante que envolve o déficit do RGPS são as distorções quanto aos segurados urbanos e rurais, conforme aponta Gráfico 5 extraído do MPS (BRASIL, 2016, p. 18). Mostafa et al. (2011, p. 27) argumenta que, com a promulgação da CF de 88, a Previdência Social brasileira adquiriu um viés redistributivo, na medida em que: i) foram unificadas as regras e os benefícios dos trabalhadores dos setores privado, urbano e rural e ii) todos os benefícios mínimos passaram a ter valor igual ao do salário mínimo. Contribui ainda para a caracterização desse viés redistributivo a vigência de um teto máximo de benefícios e a tendência recente de valorização do salário mínimo, bem como o caráter não contributivo de parte dos benefícios concedidos à clientela rural, segurado especial.

Gráfico 5. Resultado do RGPS por Clientela – Média móvel de 12 meses (Jan/2004 a Dez/2015) – Em R\$ Milhões de Dez/2015 - INPC

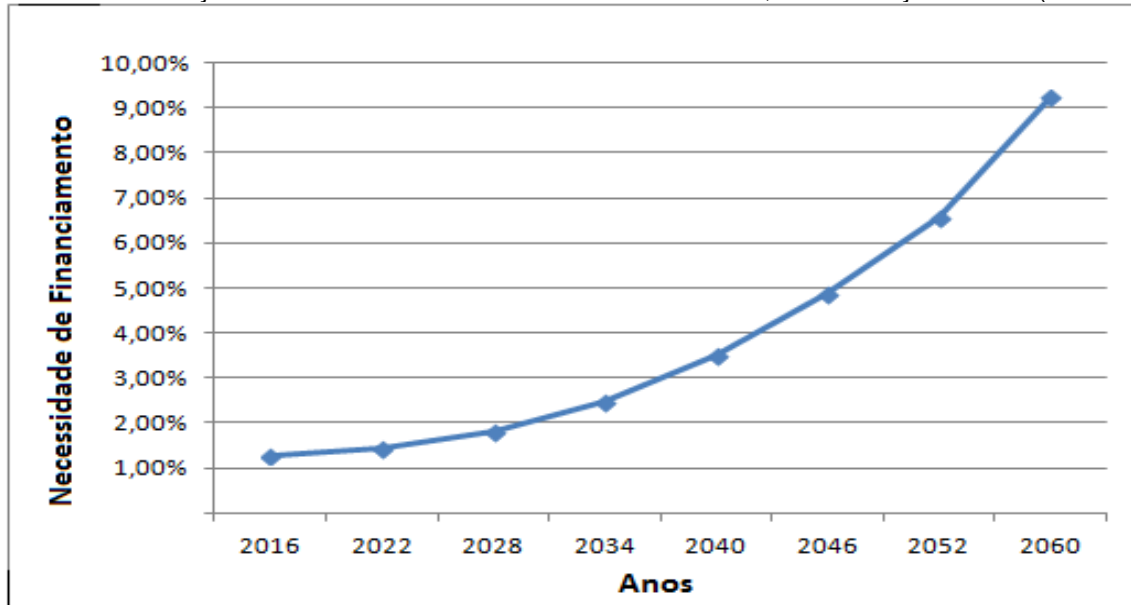


Fonte: MPS (BRASIL, 2016, p. 18).

Mesmo após a reforma previdenciária oriunda da Emenda Constitucional nº 20 (BRASIL, 1998) e a criação do fator previdenciário em 1999, as projeções de gastos do RGPS feitas pelo MPOG (BRASIL, 2015, p. 28-29), extraídas da orçamento de 2015<sup>22</sup>, apontam para um déficit contínuo e exponencial em relação ao PIB até o ano de 2060. As estimativas dos gastos do regime geral são extremamente preocupantes, pois, de acordo com o orçamento de 2015, a necessidade de financiar o déficit da previdência em relação ao PIB será cerca de sete vezes maior no ano de 2060 do que no ano de 2016. Em 2060, haverá em torno de R\$ 7,2 trilhões de déficit com benefícios, o equivalente a 9,24% em relação ao PIB estimado, conforme aponta o Gráfico 6.

<sup>22</sup> O resultado obtido é também bastante influenciado pela hipótese de crescimento do PIB que está estimado em -0,92% em 2015, 1,30% em 2016, 1,90% em 2017 e 2,40% em 2018. A partir de 2018 as taxas de crescimento adotadas são as geradas pelo modelo de projeção. Com isso taxa média de crescimento do PIB ao longo do período da projeção, 2016 a 2060 é de cerca de 2,19%.

Gráfico 6. Evolução da necessidade de financiamento do RGPS, % em relação ao PIB (em milhões)



Fonte: Adaptado de Anexo IV Metas Fiscais IV.6 – Projeções Atuariais para o Regime Geral de Previdência Social – RGPS (BRASIL, 2015, p. 28-29). Elaborado pelo autor (2016).

De encontro com os pesquisadores citados acima neste capítulo, Gentil (2006, p. 32-34) destaca que se usa uma metodologia inadequada para avaliar o desempenho financeiro da previdência social do RGPS. São usados argumentos de cálculos que não estão associados com o que diz a CF. O uso de uma metodologia inadequada para avaliar o desempenho financeiro da previdência baseia-se em argumentos que dissociam da análise um fator importante que foi introduzido a partir da promulgação da Constituição. Esses recursos seriam provenientes do Art. 195 da CF (BRASIL, 1988), que são: as contribuições dos empregadores e trabalhadores à seguridade social (contribuição ao INSS); a COFINS, inclusive sobre importações; a CSLL; a receita de concursos de prognósticos e também recursos provenientes do orçamento da União. A autora destaca ainda que o sistema de seguridade social foi criado com essa estrutura de financiamento, com sólidas e diversificadas bases de arrecadação que, até o momento, estão preservadas no texto da Constituição. As investidas liberais privatizantes da política econômica desencadeadas nos três últimos governos não conseguiram, ou pelo menos ainda não conseguiram, viabilizar econômica e politicamente sua alteração.

Sendo assim, caso não aconteçam alterações nas fontes de financiamento previstas na constituição, conforme argumenta Gentil (2006), ou na forma da contribuição da previdência rural, diagnosticado pelo Mostafa et al. (2011), ou até mesmo modificações com introdução de idade mínima para solicitar o benefício,



como evidenciado por Giambiagi et al. (2004), possivelmente ocorrerá um colapso na conta do regime geral. Para dar sustentabilidade à atual metodologia de financiamento previdenciário será necessário aumentar a arrecadação, seja pelo aquecimento do mercado de trabalho ou pelo aumento de impostos.

### 3.2 Situação dos RPPS

A situação dos regimes próprios de previdência no Brasil se assemelha à enfrentada pelo regime geral, com déficits históricos e descontrole dos gastos. Muitas foram as causas que geraram esses gastos excessivos, como, por exemplo, a falta de estudos atuariais adequados, que permitissem avaliar os custos e as fontes de custeio e financiamento, a fim de dar cobertura ao pagamento dos beneficiários. Isso ocorreu com a grande maioria dos regimes próprios criados antes da Constituição Federal de 88 (BRASIL, 1988), pois não havia previsão legal que preservasse o equilíbrio financeiro e atuarial e nem obrigação do servidor em contribuir para o sistema, o que ocasionou um desequilíbrio financeiro incontrolável.

Para Pinheiro<sup>23</sup> (2000, p. 424-425 apud NOGUEIRA, N., 2012, p. 106-107), é muito importante planejar e projetar os gastos com a previdência. Ao analisar as causas que originaram o desequilíbrio dos sistemas de seguridade social dos funcionários públicos da União, dos Estados e dos Municípios anteriores à reforma de 1998, o autor argumenta:

O modelo de seguridade social do setor público foi organizado segundo a relação de trabalho pro-labore facto, em que o direito à aposentadoria não está condicionado à contribuição, senão à vinculação do funcionário ao Estado. Neste modelo, ao aposentar-se, o empregado recebe os proventos de seu próprio empregador, que é o Estado. Assim, o inativo continua mantendo o status de funcionário, ao contrário do que sucede na iniciativa privada, onde cessa o vínculo de emprego e o custeio do benefício é responsabilidade do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e/ou de um Fundo de Pensão. A contribuição do empregado, quando existe, financia benefícios para os dependentes, tais como pensões, ou serviços de assistência à saúde, além de outras modalidades de benefícios assistenciais. O pagamento da aposentadoria, em geral, é uma obrigação do Tesouro, da mesma maneira que o é o pagamento dos funcionários ativos.

---

<sup>23</sup> PINHEIRO, Vinícius Carvalho. Reforma de la Seguridad Social y Federalismo: El Caso Brasileño. In: SEMINÁRIO REGIONAL DE POLÍTICA FISCAL, XI, jan. 1999, Brasília, ESAF. La Política Fiscal en America Latina. Una Selección de Temas y Experiencias de Fines y Comienzos de Siglo. Santiago: CEPAL, Serie Seminarios y Conferencias, dez. 2000, p. 424-425.

Aguiar, Pinheiro e Duarte (2014, p. 97) expõem o exemplo do RPPS dos servidores públicos federais, cuja trajetória de gastos previdenciários se mostra crescente nos últimos anos, conforme demonstrado na Tabela 4 a seguir.

Tabela 4. Necessidade de financiamento da Previdência Pública no Brasil (servidores públicos federais civis) – 2001 a 2013 (valores em bilhões)

	<b>Contribuições Previdenciárias</b>	<b>Despesa com inativos e pensionistas</b>	<b>Resultado Previdenciário</b>
<b>2001</b>	4,00	18,23	(14,23)
<b>2002</b>	4,30	34,80	(30,50)
<b>2003</b>	4,30	29,40	(25,10)
<b>2004</b>	6,90	27,40	(20,50)
<b>2005</b>	10,50	29,70	(19,20)
<b>2006</b>	12,00	32,11	(20,11)
<b>2007</b>	14,00	34,63	(20,63)
<b>2008</b>	14,90	38,60	(23,70)
<b>2009</b>	18,50	46,30	(27,80)
<b>2010</b>	18,50	47,70	(29,20)
<b>2011</b>	22,60	57,00	(34,40)
<b>2012</b>	23,00	59,00	(36,00)
<b>2013</b>	24,60	64,10	(39,50)

Fonte: Aguiar, Pinheiro e Duarte (2014, p. 97).

Pereira Filho (2011, p. 79) apresentou outra situação problemática referente aos regimes próprios federais. O autor aponta que poderia haver correções na equalização dos valores dos benefícios, que, pela média histórica apresentada na Tabela 5, são bastante divergentes entre os poderes, especialmente aqueles pagos ao Poder Executivo.

Tabela 5. Benefício Previdenciário Médio Mensal por Poder, R\$ 1,00 constantes de 2010 (IPCA Médio) em nível federal

PODER	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
<b>Executivo</b>	3.929,1	3.964,0	4.006,5	3.954,8	3.944,3	4.059,8	4.335,9	4.502,5	4.729,8	5.659,5	5.819,3
- Cívís	3.770,4	3.290,0	3.402,7	3.544,9	3.575,6	3.739,0	3.950,6	4.109,8	4.282,8	5.300,3	5.598,7
- Militares	4.200,7	5.374,3	5.253,7	4.767,8	4.671,4	4.682,8	5.079,4	5.257,3	5.570,1	6.409,8	6.243,0
- Ministério Público da União	10.736,6	17.942,1	21.349,9	18.188,7	17.752,7	14.944,0	16.182,2	16.421,8	20.827,6	17.879,6	18.920,1
<b>Legislativo</b>	9.584,5	10.203,4	13.132,7	12.829,5	13.809,6	16.800,4	15.843,8	15.995,4	15.760,0	17.287,1	18.954,4
<b>Judiciário</b>	11.576,1	11.696,2	13.332,2	13.437,7	14.184,2	13.664,6	14.097,4	15.099,2	15.589,0	14.532,5	14.671,7
<b>MÉDIA</b>	<b>4.165,2</b>	<b>4.191,4</b>	<b>4.295,3</b>	<b>4.249,8</b>	<b>4.265,1</b>	<b>4.384,6</b>	<b>4.665,8</b>	<b>4.850,9</b>	<b>5.075,9</b>	<b>6.005,8</b>	<b>6.180,3</b>

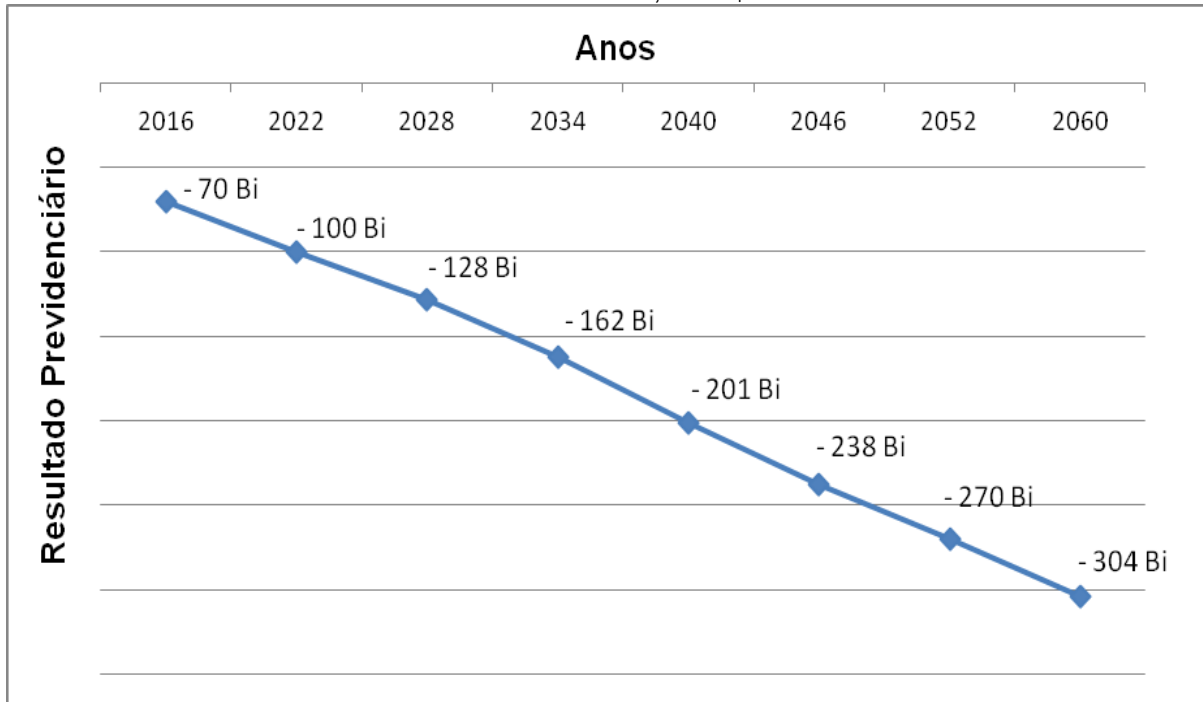
Nota: Os inativos e instituidores de pensão do Fundo Constitucional do Distrito Federal e dos Ext-territórios foram incluídos na categoria "Cívís"

Fonte: Pereira Filho (2011, p. 74).

Relevantes transferências de renda, como no caso do RPPS da União, na ocorrência de falta de equidade nos valores dos benefícios, conforme aponta Tabela 5, causam impactos sobre a distribuição de renda no país. Esse diagnóstico de desequilíbrio se confirma quando se investiga o perfil da distribuição dos rendimentos de aposentadorias e pensões entre os diferentes poderes no mesmo regime próprio. Inicialmente, chama atenção, a expressiva heterogeneidade existente entre os benefícios previdenciários concedidos pelo Poder Executivo (militares e civis, exceto Ministério Público da União – MPU) em relação aos seus congêneres Legislativo e Judiciário. Enquanto o MPU, o Legislativo e o Judiciário pagaram em 2010 benefícios médios de R\$ 16,0 mil por pessoa inativa, o Executivo teve despesas médias por servidor de R\$ R\$ 5,8 mil, sendo R\$ 5,6 mil para servidores civis e R\$ 6,2 mil para servidores militares (PEREIRA FILHO, 2011, p. 79).

Segundo informações colhidas do Ministério do Planejamento Orçamento e Gestão (MPOG) o RPPS Federal tem uma projeção muito deficitária, com saldos bilionários previdenciários negativos sucessivos, conforme aponta o Gráfico 7, entre os anos de 2016 e 2060 (BRASIL, 2014, 23-24).

Gráfico 7. Resultado Previdenciário do RPPS da União, em R\$ Bilhões



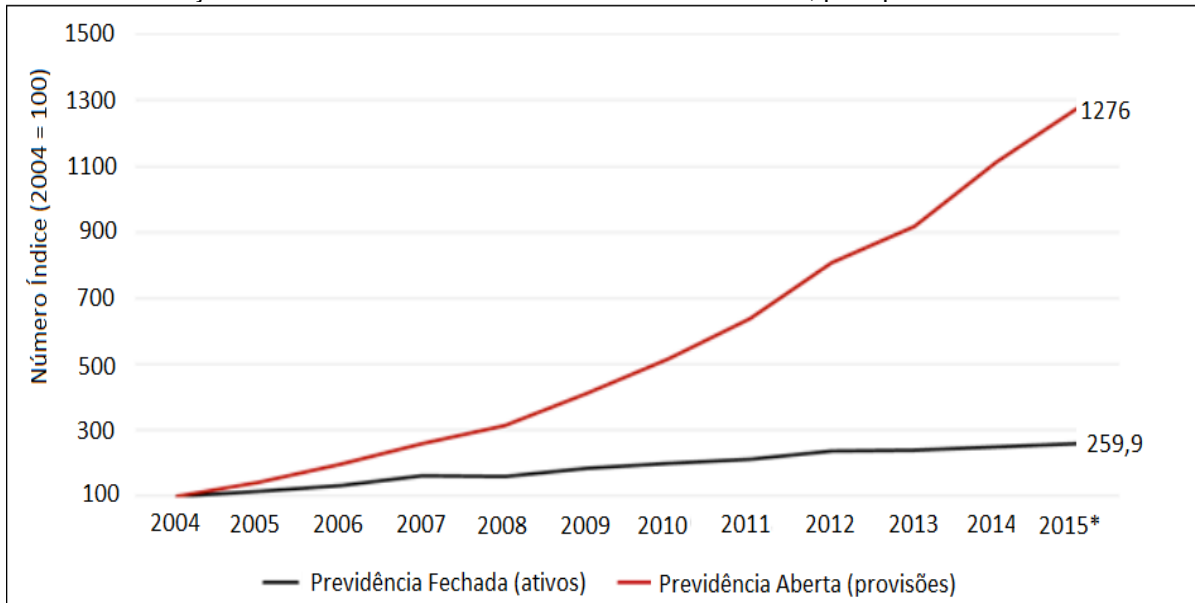
Fonte: Adaptado Anexo IV Metas Fiscais IV.6 – Avaliação Atuarial do Regime Próprio de Previdência Social dos Servidores Civis (BRASIL, 2014, p. 23-24). Elaborado pelo autor (2016).

Mesmo após as reformas previdenciárias (que introduziram a necessidade de cálculos atuarias nos RPPS, a obrigação de taxaço para inativos e a retirada da paridade e integralidade com os servidores da ativa) não há previsão de reduço dos gastos com inativos que, pelo contrário, tendem a aumentar. Portanto, podemos diagnosticar que a previdência brasileira pública encontra-se em situação crítica para ambos regimes (RGPS e RPPS), pois tanto o seu resultado atual quanto as projeçoes apontam para déficits permanentes.

### 3.3 Situaço da Previdncia Complementar

Segundo Afonso et al. (2015, p. 20-21) enquanto o Regime Geral e os Regimes Próprios dos servidores passam por sucessivos déficits, os regimes complementares de previdncia estão em expansáo. Nos últimos anos, tanto as EFPC quanto as EAPC cresceram substancialmente. Entretanto, a previdncia complementar aberta (ainda que cabendo aqui diferenciaço entre seus produtos) cresceu muito mais rápido do que a fechada, conforme ilustra o Gráfico 8 abaixo.

Gráfico 8. Evolução do Tamanho Médio de Mercado De Previdência, por tipo – 2004/2015



Fonte: Afonso et al. (2015, p. 21).

Nota: \*Agosto de 2015 para abertas, Maio de 2015 para ativos das fechadas e 2º trimestre de 2015 provisões das fechadas.

A popularização dos diversos planos de contribuição definida e de contribuição variável trouxe consigo a necessidade do participante tomar diversas decisões ao aderir a um desses planos, num curto espaço de tempo. Algumas das perguntas que, em geral, precisam ser respondidas são: quanto contribuir; qual perfil de investimento escolher; qual regime de tributação adotar; por quanto tempo deseja contribuir, entre outras. Portanto, a dificuldade na tomada das diversas decisões se torna um obstáculo à inscrição do participante no plano complementar (GAZZONI et al., 2013, p. 9-10).

Para solucionar esse problema, um levantamento realizado pela pesquisa de Gazzoni et al. (2013, p. 10-11) aponta que a implementação de uma adesão obrigatória ou automática surtiria efeitos positivos no nível de participantes inscritos nos planos de benefícios de previdência complementar. A adesão obrigatória se distingue da adesão automática pelo fato de, nesta última, haver a opção pela saída do plano, mediante opção formalizada pelo participante. A adesão obrigatória comporta, ainda, uma variação, na qual a obrigatoriedade está condicionada a acordo sindical daquela categoria de trabalhadores. Essa metodologia de adesão automática ou obrigatória possibilitou o aumento da cobertura da previdência complementar em outros países, como mostra o Quadro 8 abaixo.

Quadro 8. Nível de Adesão – obrigação de adesão imposta a todos

País	Cobertura da previdência complementar (em % da população em idade laboral - 16 a 64 anos)	Modelo
Suíça	70,1%	Adesão Obrigatória
Austrália	68,5%	Adesão Obrigatória
Holanda	69,3%	Adesão Obrigatória Mediante Acordo Sindical
Suécia	68,0%	Adesão Obrigatória Mediante Acordo Sindical
Bélgica	38,5%	Adesão Obrigatória Mediante Acordo Sindical
Nova Zelândia	54,2% no KiwiSaver	Adesão Automática
Reino Unido	49,1%	Adesão Automática

Fonte: Gazzoni et al. (2013, p. 11).

No caso da FUNPRESP, a partir de 04 de Novembro de 2015 a Lei 13.183 (BRASIL, 2015, não paginado), tornou-se automática a inscrição para os novos servidores que recebem proventos acima do teto do RGPS, conforme especifica a referida lei:

§ 2º Os servidores e os membros referidos no caput deste artigo com remuneração superior ao limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, que venham a ingressar no serviço público a partir do início da vigência do regime de previdência complementar de que trata esta Lei, serão automaticamente inscritos no respectivo plano de previdência complementar desde a data de entrada em exercício.

§ 3º Fica assegurado ao participante o direito de requerer, a qualquer tempo, o cancelamento de sua inscrição, nos termos do regulamento do plano de benefícios (BRASIL, 2015, não paginado).

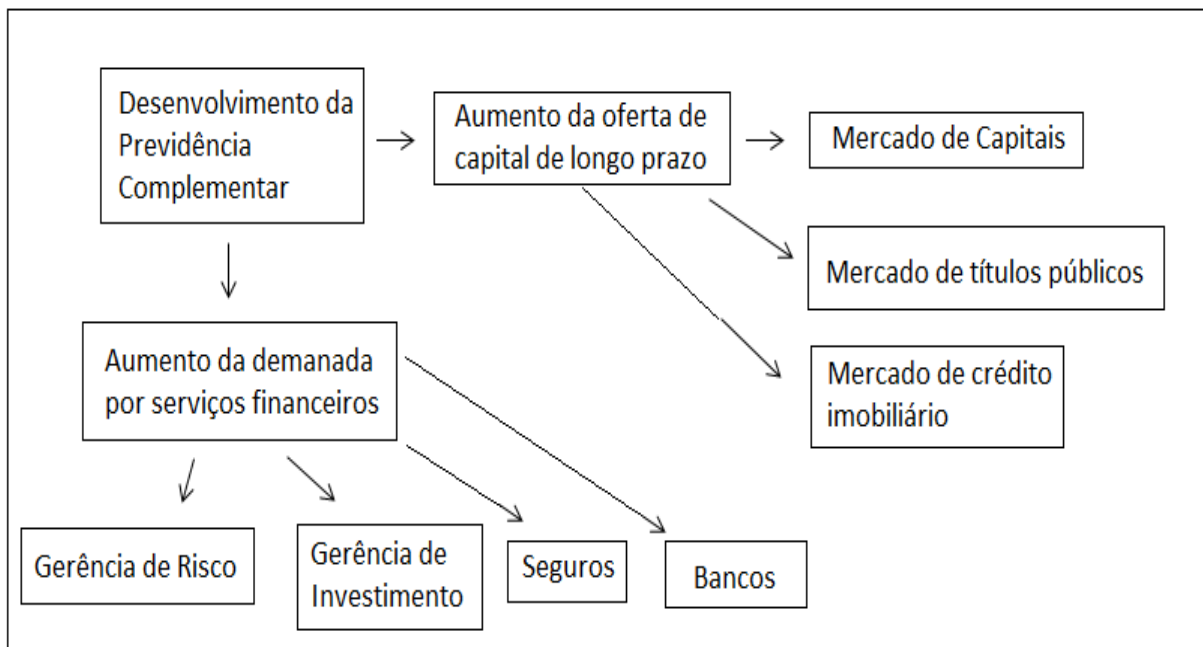
Mesmo automática, a adesão continuará a ser voluntária. Desta forma, o servidor terá um prazo de 90 dias para desistir da participação e receber as contribuições de volta, com correção monetária (FUNPRESP, 2015, não paginado).

O objetivo dessa alteração na legislação da FUNPRESP é aumentar significativamente o número de participantes. A adesão automática representa um divisor de águas, pois os primeiros resultados, com baixa taxa de desistência (5%), já apontam para experiências bem sucedidas de países como Estados Unidos e Reino Unido que apresentam índices de aceitação superiores a 90%. É, comprovadamente, um estímulo para promover e fomentar a formação de poupança previdenciária, necessária em todos os países que vivem uma transição demográfica acelerada (PINHEIRO, R., 2016, não paginado).

Para Afonso et al. (2015, p. 54) a expansão da previdência complementar não deve interessar apenas os participantes e poupadores, mas sim o interesse nacional. A maior cobertura da previdência privada desafogará a previdência social e permitirá ao Estado brasileiro gastar muito menos ou até nada em pensões e canalizar a poupança estável e de longo prazo para financiar grandes projetos de investimentos.

Para V. Pinheiro (2003, p. 8), com o desenvolvimento das entidades de previdência complementar poderá ocorrer o fortalecimento do mercado financeiro, pois, conforme esquema elaborado na Figura 8, haverá mais recursos para alocação em produtos financeiros, como renda fixa e variável, por exemplo.

Figura 8. Efeitos Potenciais do Desenvolvimento da Previdência Complementar sobre o Mercado Financeiro



Fonte: V. Pinheiro (2003, p. 8).

Garcia (2008, p. 14) exalta a importância que as entidades privadas de previdência exercem no Brasil como funções sociais, promoção da poupança e fomento ao mercado financeiro, conforme descrito a seguir:

Além do profundo sentido social da Previdência Privada, desempenha uma significativa função econômica, de amplos reflexos da estruturação da sociedade nacional. Os ativos das Entidades de Previdência Privada constituem-se em um dos mais expressivos mecanismos de formação de poupança interna, acumulando patrimônios significativos. A Previdência Privada é hoje o maior investidor institucional no Brasil. Seus ativos financeiros estão a serviço da economia nacional, fortalecendo as atividades produtivas e servindo à política econômica.

Desta forma, podemos concluir que a previdência complementar no Brasil deve ser fortalecida e estimulada por adesões automáticas em especial os fundos de pensão fechados, como no caso do FUNPRESP. A consolidação e a expansão das entidades privadas de previdência promovem, como aponta V. Pinheiro (2003) o desenvolvimento do mercado financeiro por alocar seus recursos nos mais diversos portfólios (renda fixa, variável, etc.) autorizados pelo fundo, além de promover o fomento à poupança interna, conforme enfatiza R. Pinheiro (2016) e Garcia (2008).

Aproveitando essas condições de boas perspectivas quanto à adoção de sistemas de previdência complementares, o Brasil (em nível federal) e outros países alteraram ou substituíram seus regimes de previdência de repartição para mistos ou unicamente de capitalização. Esses países, incluindo o Brasil, buscaram suavizar os efeitos da transição demográfica e os crônicos problemas de saldos negativos previdenciários, além de aproveitar o fortalecimento do mercado financeiro. Alguns modificaram seus regimes públicos de previdência ao longo da história, prevendo um envelhecimento da população, lograram êxito; outros, como o Brasil, continuam a realizar pequenas reformas de forma paliativa ou atrasadas para resolver o problema com o gasto excessivo com inativos. Mas isso será tratado nos próximos dois capítulos.

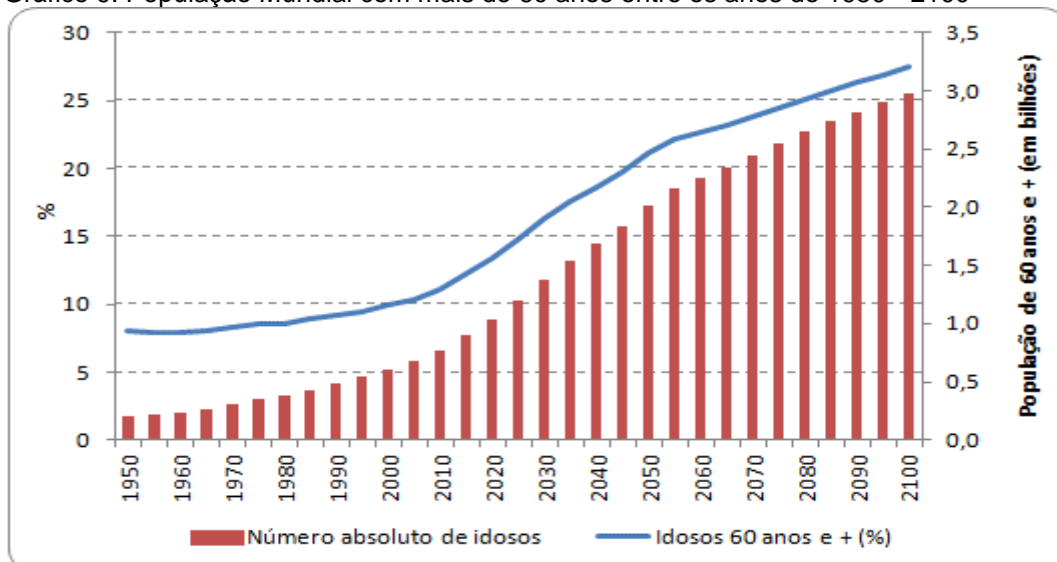


#### 4 UMA BREVE ANÁLISE INTERNACIONAL PREVIDENCIÁRIA

Nos próximos anos, diversos países passarão por grandes transformações demográficas, resultado da redução da População Economicamente Ativa (PEA), devido ao seu envelhecimento. Podemos constatar este amadurecimento da população mundial no Gráfico 9, extraído de Alves (2014, não paginado), no qual se observa que no ano de 1950 existiam apenas 200 milhões de pessoas com 60 anos e mais de idade, o que representava 8,1% da população mundial, que era de 2,5 bilhões de habitantes. Hoje, estima-se que existam cerca de 800 milhões de pessoas com 60 anos e mais de idade, o que representa 11,5% da população mundial, de um total de 7 bilhões de habitantes.

Segundo projeções divulgadas pela divisão de população da Organização das Nações Unidas (ONU), em 2019 o mundo atingirá a marca recorde de 1 bilhão de pessoas com 60 anos e mais de idade de uma população mundial total de cerca de 7,6 bilhões de habitantes. De acordo com esses dados, podemos deduzir que, no final da atual década, haverá 13,5% de idosos no globo, o que, possivelmente, aumentará o ônus com aposentadorias em vários países (ALVES, 2014, não paginado).

Gráfico 9. População Mundial com mais de 60 anos entre os anos de 1950 - 2100



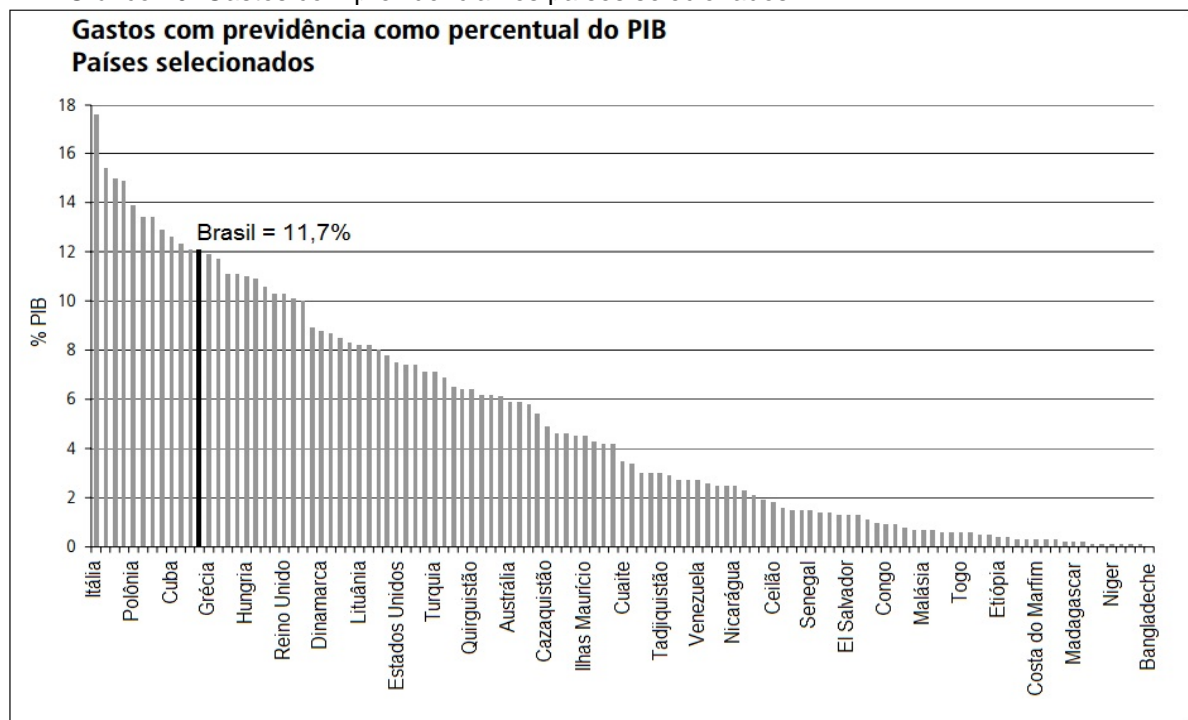
Fonte: World Population Prospect: The 2012 Revision. Elaborado por Alves (2014, não paginado).

Em virtude dessa perspectiva de redução da PEA, os gastos dos governos com a previdência tornam-se uma tarefa árdua para os agentes públicos, que

necessitarão implementar mudanças para manter o equilíbrio do sistema previdenciário. Além disso, os cidadãos economicamente ativos deverão compreender a importância das reformas estruturais para a manutenção do sistema, seja através do aumento do percentual de contribuição ou do tempo de serviço.

Os dispêndios elevados com inativos afetam tanto os países em desenvolvimento quanto os desenvolvidos. Esse problema pode ser constatado no Gráfico 10, extraído de Caetano e Miranda (2007, p. 8), o qual aponta países desenvolvidos como Itália, Reino Unido, Estados Unidos, entre outros, que também sofrem com gastos referentes a inativos. Em comparação com outros países, podemos observar que o Brasil está com um gasto público previdenciário elevado de 11,7% em relação ao PIB, muito semelhante ao da Grécia, que hoje se encontra extremamente fragilizada nas suas contas públicas, em especial a da previdência.

Gráfico 10. Gastos com previdência nos países selecionados



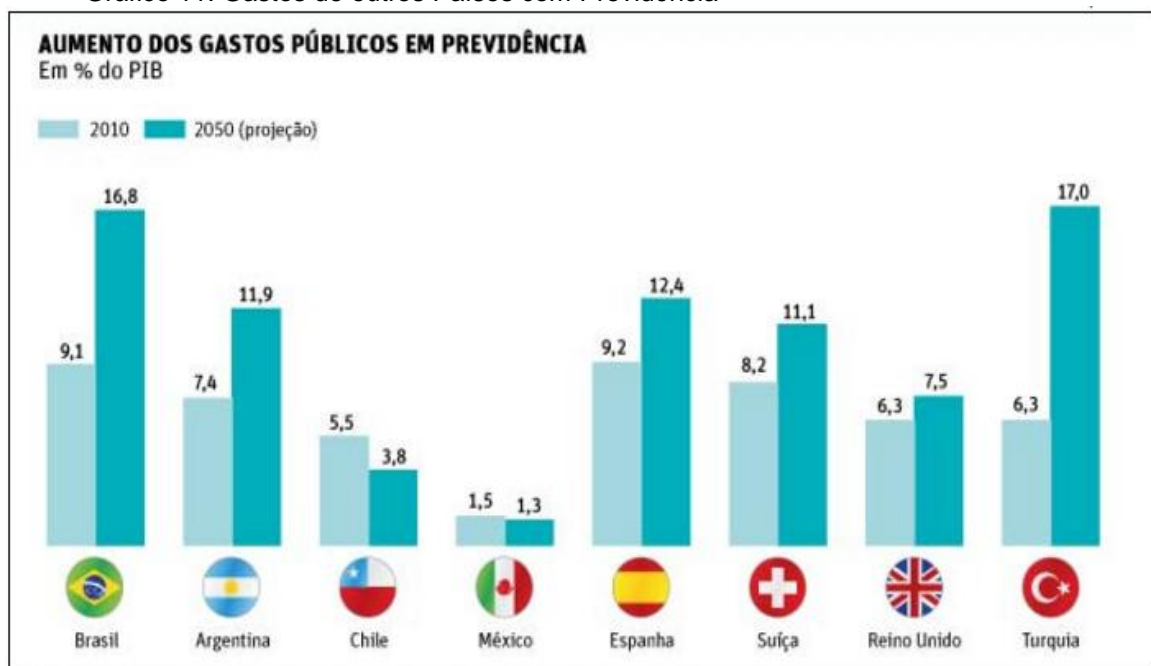
Fonte: World Development Indicators (2006). Elaborado por Caetano e Miranda (2007, p.8).

Em muitos países a sustentabilidade das políticas fiscais está sendo questionada. Existe uma preocupação com a condução das despesas com inativos, assim como com as despesas com os regimes públicos de repartição. A fim de buscar alternativas para essas questões, foram realizadas reformas em diversos países, que alteraram os benefícios de regimes públicos generosos com o objetivo de se aproximarem daqueles encontrados no setor privado. Em alguns países, os

funcionários públicos foram transferidos para o regime dos funcionários privados, como na Áustria, Chile, República Checa, Grécia, Hungria, México, Polônia, Espanha e Estados Unidos. Em alguns países também foi incluído um componente de contribuição definida totalmente financiado como, por exemplo, no Chile, Hungria, México e Polônia (PONDS; SEVERINSON; YERMO, 2012, p. 76). Estratégias como essas tendem a ser aprofundadas para que se mantenha equilibrada a relação entre a redução dos contribuintes ativos e o aumento do número de benefícios concedidos para aposentados e pensionistas.

Um levantamento feito pelo Fundo Monetário Internacional (FMI) e pelo Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID) (Gráfico 11) aponta uma projeção de elevados gastos com previdência no Brasil, passando de 9,1% do PIB em 2010 para 16,8% do PIB em 2050, ou seja, um aumento de quase 85% nos próximos 40 anos. Mesmo em países desenvolvidos como Espanha, Suíça e Reino Unido, também ocorre uma elevação no gasto com previdência nas projeções até 2050.

Gráfico 11. Gastos de outros Países com Previdência



Fonte: Patu (2014, não paginado). Aproveitados de estudos do BID e FMI.

Podemos observar também no Gráfico 11, que países como a Argentina, a Turquia e o Brasil possuem uma projeção muito desfavorável com gastos previdenciários até 2050. No caso da Argentina, a projeção de déficit com gasto previdenciário é oriunda da estatização da previdência pública feita pelo governo em

2008. Amaro (2011, p. 52-53) cita a Turquia e o Brasil (no RGPS) como exemplos de países onde não existe idade mínima para concessão de aposentadoria por tempo de contribuição. Além disso, no Brasil não se aplica a mesma idade mínima para homens e mulheres. Esses fatores, entre outros, geram um aumento nos gastos públicos com a previdência, como podemos observar nas projeções feitas no referido gráfico.

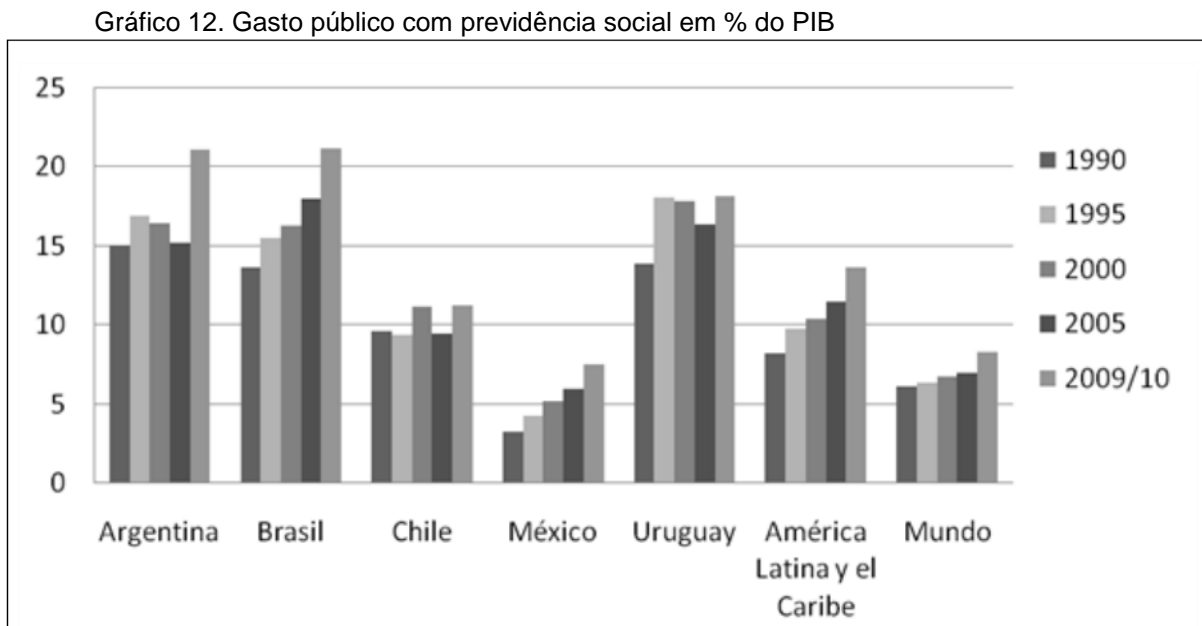
Sob outra perspectiva, Chile e México, os quais fizeram suas reformas de maneira radical, terão seus gastos públicos com previdência reduzidos em relação ao percentual do seu PIB até 2050, de acordo com as projeções do Gráfico 11. Esses dois países substituíram seus regimes de previdência, que eram de repartição, por sistemas de capitalização com contas individuais e obrigaram os futuros contribuintes a se filiarem numa administradora de recursos privada, pois estavam preocupados em reduzir os problemas ocasionados pela transição demográfica.

No próximo capítulo será analisada a situação de países latino-americanos selecionados que alteraram seus regimes previdenciários. Enquanto países como Chile e México alteraram seus regimes de forma mais ousada, com introdução de um sistema único de capitalização. Outros, como o Uruguai e o Brasil (esfera federal) adotaram um sistema misto, com a manutenção do regime de repartição público somado a um sistema de capitalização individualizado.

## 5 ANÁLISE PREVIDENCIÁRIA LATINO-AMERICANA E AS REFORMAS

A previdência latino-americana também se encontra problemática em termos de gastos públicos. Apesar de países como Chile e México terem conseguido ajustar seus déficits, a maioria dos outros países, apesar de terem realizado reformas, não apresentam o mesmo quadro.

Schwarzer, Tessier e Gammage (2014, p. 6) ilustram no Gráfico 12 que Argentina, Brasil e Uruguai têm altos níveis de despesa pública com previdência em comparação com a média mundial. Entretanto, o déficit do Uruguai é constante, possivelmente devido a sua reforma em 1995. Chile e México, que alteraram seus regimes de previdência para capitalização, têm gastos estáveis e pequenos, respectivamente em relação ao % do PIB.



Fonte: Schwarzer, Tessier e Gammage (2014, p. 6).

Destaca-se, no Gráfico 12, a Argentina, que alterou seu sistema de previdência de repartição público para um regime misto (repartição + capitalização de caráter obrigatório) em 1994, obtendo resultado positivo no controle das despesas previdenciárias públicas. Porém, em 2008 o governo voltou atrás e estatizou a previdência privada dos argentinos, reverteu seu sistema misto para unicamente de repartição público. Como pode ser visualizado no referido gráfico, no ano de 2009/2010, o efeito dessa transferência foi imediato e gerou ônus significativo para as contas públicas previdenciárias.

As duas últimas décadas foram marcadas por intensas reformas na previdência de países da América Latina. Doze países<sup>24</sup> alteraram seus planos de pensões, na sequência da experiência pioneira do Chile (1981), incorporando não apenas alterações paramétricas (taxas de imposto mais elevadas, aumento da idade de aposentadoria, etc.), mas, acima de tudo, as reformas estruturais. As mudanças foram baseadas na introdução de um sistema de capitalização individual (obrigatório ou voluntário) com a participação total ou parcial do setor privado na gestão de fundos de pensões. Essa nova abordagem privada na fase de aposentadoria procura se adaptar a novos desafios e riscos impostos a esses países, como a vulnerabilidade das finanças públicas, as mudanças nas taxas de natalidade, o aumento da longevidade da população, os problemas de eficiência na administração pública e um desenvolvimento em potencial do mercado financeiro (ESCRIVÁ; FUENTES; HERRERO, 2010, p. 11).

A seguir serão analisados os novos sistemas de pensão adotados em países selecionados da América Latina com a adoção de regimes substitutivos e/ou mistos. O Chile e o México adotaram, no momento de suas respectivas reformas, um modelo de substituição completo para o sistema privado. Já países como Uruguai e Brasil (em nível federal) optaram pelo modelo misto, no qual atuam simultaneamente o privado e público para fins de pagamento de benefícios de aposentadoria. As descrições dessas reformas procuram destacar suas características, tanto do ponto de vista de sua estrutura quanto dos modelos operacionais adotados.

### **5.1 Reforma Previdenciária do Chile**

O Chile privatizou sua previdência no ano de 1981, transformando-a em um sistema per capita caracterizado pela capitalização individual das contribuições, participação do setor privado na administração e liberdade de escolha entre as Administradoras de Fundos de Pensão (AFP). Nesse regime chileno cada segurado tem uma conta pessoal na qual são realizados depósitos periódicos que se acumulam por soma e aplicação financeira dos valores, a cargo do administrador do fundo. No final da vida ativa o capital é devolvido, ou seja, o valor da aposentadoria

---

<sup>24</sup> Chile (1981), Peru (1992), Colômbia (1993), Argentina (1994), Uruguai (1996), México e El Salvador (1997), Bolívia (1998), Costa Rica e Nicarágua (2000), Equador (2001) e República Dominicana (2003).

dependerá do montante poupado devido ao esforço do indivíduo (BELTRÃO et al., 1998, p. 79).

Para Kandir et al. (1993, p. 181) o caso chileno é um paradigma, pois incorporou, de forma radical, os principais elementos que estão presentes nos debates sobre reformulação dos sistemas previdenciários pelo mundo. Para o autor são características dessa reforma chilena:

- a. aumento da participação do setor privado no sistema previdenciário;
- b. ao Estado fica reservada, além da função regulatória, a responsabilidade pela garantia do sistema, tanto do ponto de vista da solvência das instituições gestoras como da garantia de uma renda mínima para os beneficiários<sup>25</sup>;
- c. predominância do regime de capitalização;
- d. individualização do sistema (KANDIR et al., 1993, p. 182).

O regime chileno é gerido por AFP, que nada mais são do que empresas privadas que competem entre si para conseguir mais clientes. A filiação ao sistema é obrigatória para todos os trabalhadores após a reforma de 1981, exceto para militares, que permaneceram vinculados ao regime de repartição público. Os segurados podem escolher livremente a qual AFP gostariam de se associar, contribuindo com 10% de seus rendimentos, sujeitos a um teto, mais cerca de 3% para custeio de seguro de vida, invalidez e taxa de administração. A idade para aposentadoria é de 65 anos para homens e 60 anos para mulheres, respectivamente. No momento da aposentadoria, os beneficiários podem optar entre utilizar o saldo<sup>26</sup> de sua conta para adquirir uma renda vitalícia ou negociar a retirada escalonada (aposentadoria programada) dos recursos acumulados na AFP, ou até mesmo combinar as duas modalidades (AMARO, 2000, p. 6-7).

Atualmente, o sistema de seguridade social do Chile é dividido em três pilares distintos: regime contributivo obrigatório, regime contributivo voluntário e regime assistencial (CHILE, 2013, não paginado).

São segurados obrigatórios do regime contributivo os trabalhadores empregados e os contribuintes individuais autônomos. Já o regime contributivo voluntário, por sua vez, tem caráter complementar e, como o próprio nome já diz,

<sup>25</sup> Este aspecto é interessante, pois ao invés do estado manter um sistema básico público (tendência dominante no cenário internacional) ele se responsabiliza pela garantia *a posteriori* (quando o sistema não dá conta de prover a renda mínima).

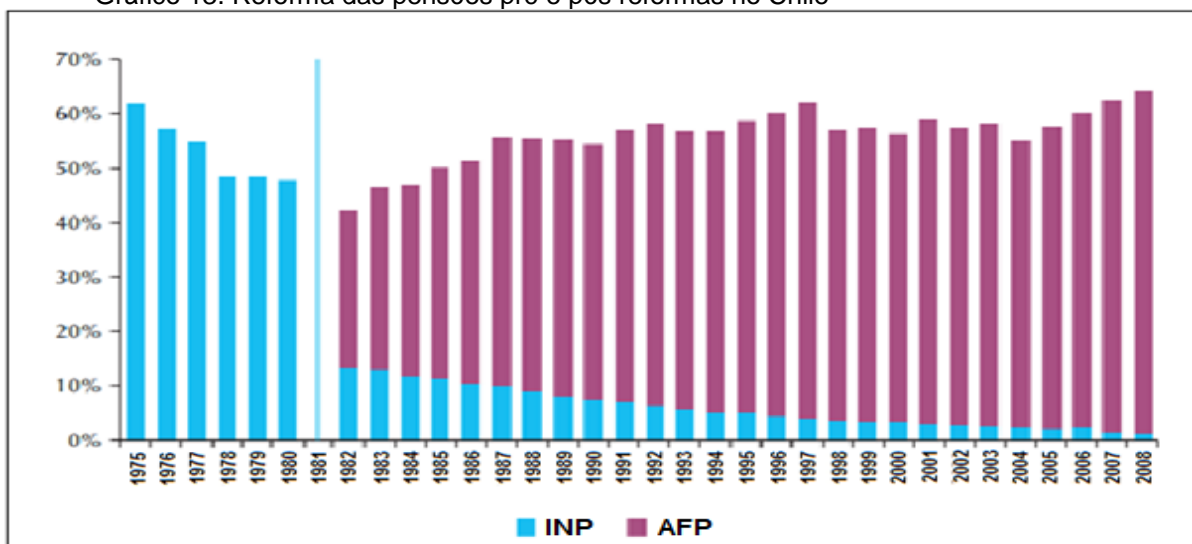
<sup>26</sup> O saldo da conta dependerá da regularidade no pagamento das contribuições, do valor contribuído e dos rendimentos provenientes dos investimentos realizados pela AFP com a poupança acumulada.

adesão voluntária, oferecendo alternativa de poupança adicional às contribuições obrigatórias, de forma a permitir a elevação do valor do benefício de aposentadoria ou a antecipação da concessão do mesmo (CHILE, 2013, não paginado).

Com objetivo de reduzir a pobreza entre os idosos e as pessoas portadoras de deficiência, entrou em vigor no Chile, em 2008, o regime assistencial (pilar solidário). O novo regime prevê a concessão de benefícios de pensão básica solidária e de aporte previdenciário solidário, com a finalidade de reduzir a carência dos grupos mais vulneráveis através de recursos do tesouro nacional (CHILE, 2015, não paginado).

Conforme aponta Jáuregui (2010, p. 143-144), podemos verificar que, após a reforma no ano de 1981, ocorreu uma redução drástica da participação no número de contribuintes vinculados ao regime previdenciário público do *Instituto de Normalización Previsional* (INP). A participação do Estado no pagamento das pensões foi reduzida gradualmente ao longo dos anos, chegando a valores muito pequenos no ano de 2008, conforme aponta o Gráfico 13, abaixo. Em substituição, desde o ano de 1982, um ano após a reforma, a cobertura da previdência estatal foi suprida com o surgimento das Administradoras de Fundos de Pensão, de caráter exclusivamente privado.

Gráfico 13. Reforma das pensões pré e pós reformas no Chile

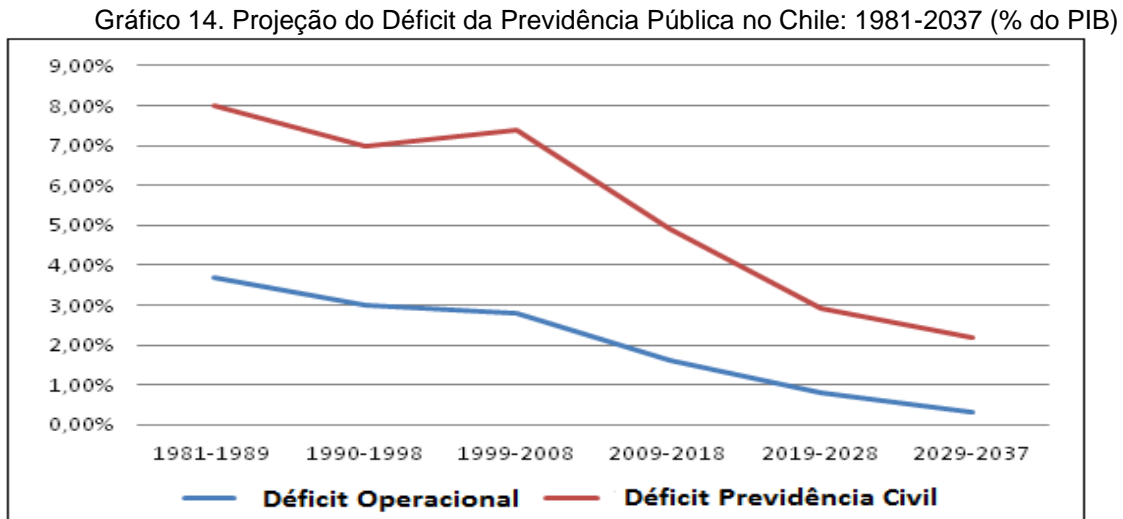


Fonte: Jáuregui (2010, p.144).

Essa substituição de um regime de repartição simples público para um regime de previdência de capitalização privado, na modalidade de contribuição definida, levou a previdência chilena, de acordo com Corominas e Loiseau (2005, p. 13), a



sofrer forte redução dos déficits públicos previdenciários desde o ano de 1981. O autor também faz projeções sobre o déficit da previdência civil em relação ao percentual do PIB até o ano de 2037, conforme aponta o Gráfico 14, demonstrando um declínio significativamente constante nos gastos com a previdência pública.



Fonte: Adaptado de Corominas e Loiseau (2005, p. 13). Elaborado pelo Autor (2016).

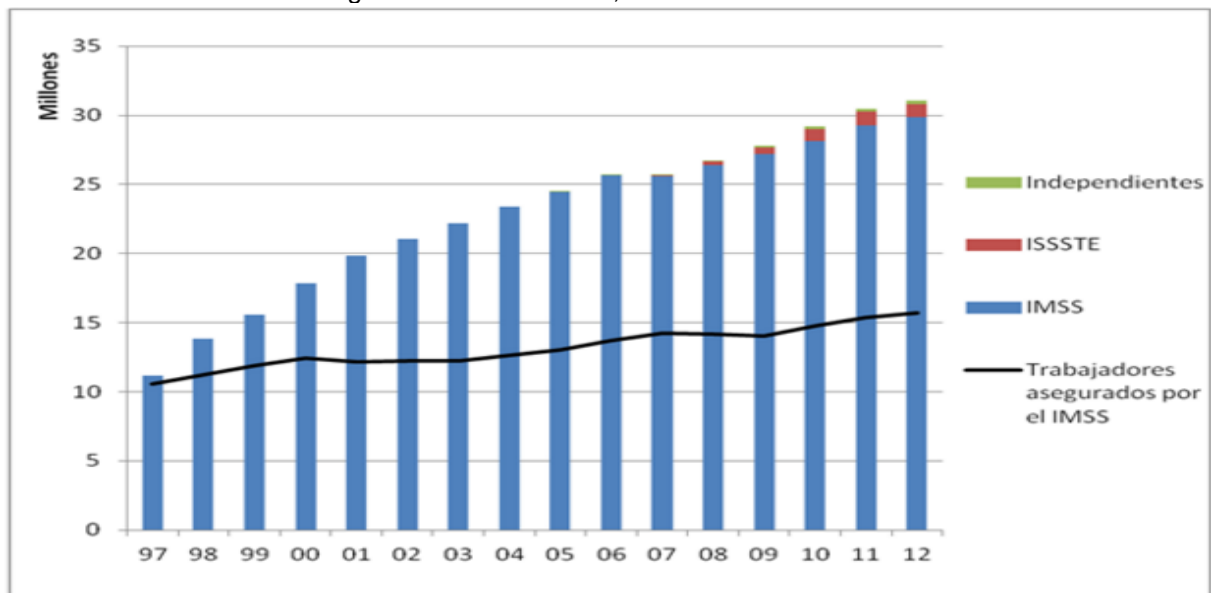
Portanto, com a introdução desse modelo privado de previdência o Chile atingiu seu objetivo de reduzir significativamente a participação do estado no pagamento das pensões, pois os novos contribuintes, após 1981, somente possuem a opção de entrar pelo sistema previdenciário de capitalização privado.

## 5.2 Reforma Previdenciária no México

O sistema de previdência no México iniciou um processo de insolvência na década de 80 devido a uma alta inflação e ao aumento da dívida estatal. Em função disso, o Instituto Mexicano de Seguridade Social (IMSS) chegou a perder grande parte de suas reservas. A solução foi o aumento das contribuições dos empregadores, dos empregados e do aporte do Estado. Mesmo com essas medidas, continuava o desequilíbrio das contas públicas em razão do desaquecimento da economia na época (CASTRO, 2014, p. 7).

Nesse momento de crise, as aposentadorias do IMSS<sup>27</sup> eram disponibilizadas na modalidade de benefício definido, sob um regime de repartição. Em setembro de 1997, para resolver os problemas financeiros da previdência pública, o México introduziu um sistema obrigatório de capitalização na modalidade de contribuição definida, com contas individuais, que modificou as futuras aposentadorias dos novos filiados do IMSS. Esse novo sistema substitutivo foi denominado AFORE (*Administradoras de Fondos para el Retiro*). Em dezembro de 1997, foram registradas 11,2 milhões de contas no novo sistema, quase triplicando em novembro de 2012, quando alcançou 31,8 milhões de contas (Gráfico 15). Como a previdência dos mexicanos foi transferida para o setor privado, essas contas passaram a ser intermediadas por agentes financeiros, chamados de administradores de fundos de pensão, cujo objetivo é gerenciar e investir o recurso das contas individuais (HOFMAN; APELLA; VEZZA, 2013, p. 324).

Gráfico 15. Contas registradas em AFORES, 1997-2012



Fonte: Hofman, Apella e Vezza (2013, p. 325).

As AFORES são entidades que administram os recursos dos aportes individuais obrigatórios, que somam 6,5%, dos quais os empregados contribuem com 1,125% dos rendimentos; os empregadores, com 5,15%; e o governo, com

<sup>27</sup> O IMSS também administra benefícios de auxílio-doença, auxílio-maternidade, indenização por acidente de trabalho, seguro-desemprego, seguro invalidez e abono familiar (KRITZER; KAY; SINHA, 2011, p. 108).

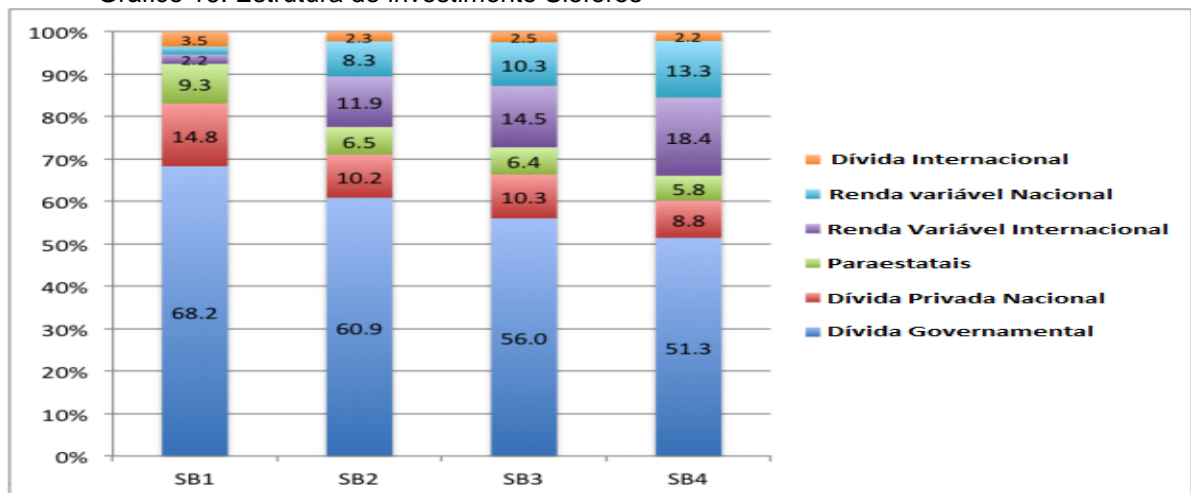
0,225%. Além desses 6,5%, os empregados podem fazer aportes adicionais (LIMA, 2007, p. 105).

Para o benefício da aposentadoria, o trabalhador mexicano deve ter 65 anos de idade (tanto homens quanto mulheres) e contribuição mínima de 1.250 semanas. Porém, abre-se a possibilidade de solicitar o benefício proporcional se o contribuinte tiver, no mínimo, 60 anos de idade, obedecendo a seguinte escala: aos 60 anos receberá 75% da pensão; aos 61 anos, 80%; aos 62 anos, 85%; aos 63 anos, 90%; aos 64 anos, 95%; e aos 65 ou mais, 100% (YAÑEZ, 2015, não paginado).

Quando o México introduziu o sistema de AFORE, os afiliados, no momento da transição, não podiam escolher a quais fundos gostariam de se filiar, pois os investimentos foram limitados a títulos do governo. Com o tempo, títulos corporativos altamente cotados foram permitidos, mas a maioria das administradoras não os escolhia porque não havia quantidade suficiente desses títulos no mercado até 2002. Após essa data, cada administradora foi autorizada a oferecer a seus afiliados uma escolha entre dois subfundos (KRITZER; KAY; SINHA, 2011, p. 122).

Os recursos captados pelos contribuintes são investidos em Siefores de acordo com critérios de segurança e rentabilidade. A autoridade determina os critérios a serem seguidos a fim de formar uma carteira de investimentos, indicando o tipo e as características dos instrumentos financeiros permitidos. O sistema começou com apenas um Siefore e, até novembro de 2012, havia quatro siefores básicos (SB), cujo nível de risco está associado com o ciclo de vida, de modo que o SB-1 foi concebido para membros mais velhos, enquanto que o SB-4, para os mais jovens. No Gráfico 16, observa-se esses Siefores e sua composição de acordo com os limites impostos pelo governo (VILLAGÓMEZ; ANTÓN, 2013, p. 8).

Gráfico 16. Estrutura de investimento Siefores



Fonte: Villagómez e Antón (2013, p. 8).

Atualmente, o sistema de aposentadorias e pensões do México se caracteriza por sua dualidade e fragmentação. Isso ocorre por ele ser um sistema de segurança com um pacote de benefícios sociais contributivos definido individualmente para os trabalhadores do setor formal, que coexiste com um conjunto de serviços e benefícios fragmentados não contributivos, oferecidos por vários programas de assistência social à população em situação de pobreza, de baixa renda e do setor informal da economia (HOFMAN; APELLA; VEZZA, 2013, p. 323).

Algumas pesquisas atestam que, com a reforma estrutural para um regime de contribuição definida, houve um aumento da poupança interna no México. Além dessa constatação, sob diferentes premissas e cenários, estudos coincidem que o impacto será positivo no crescimento econômico e haverá uma redução na carga tributária. A geração de trabalhadores que aderiu ao novo regime de contribuição definida, a partir de 1997, começará a se aposentar por volta do ano de 2021. O custo fiscal estimado terá seu nível mais alto em 2047 com 1,09% do PIB estimado. No entanto, se não houvesse reforma, este custo fiscal estimado seria de 35% do PIB estimado. Para alguns pesquisadores, a reforma da previdência no México será gradual e estimam que o custo fiscal desaparecerá até o ano de 2087 (CASTRO, 2014, p. 21).

### 5.3 Reforma Previdenciária no Uruguai

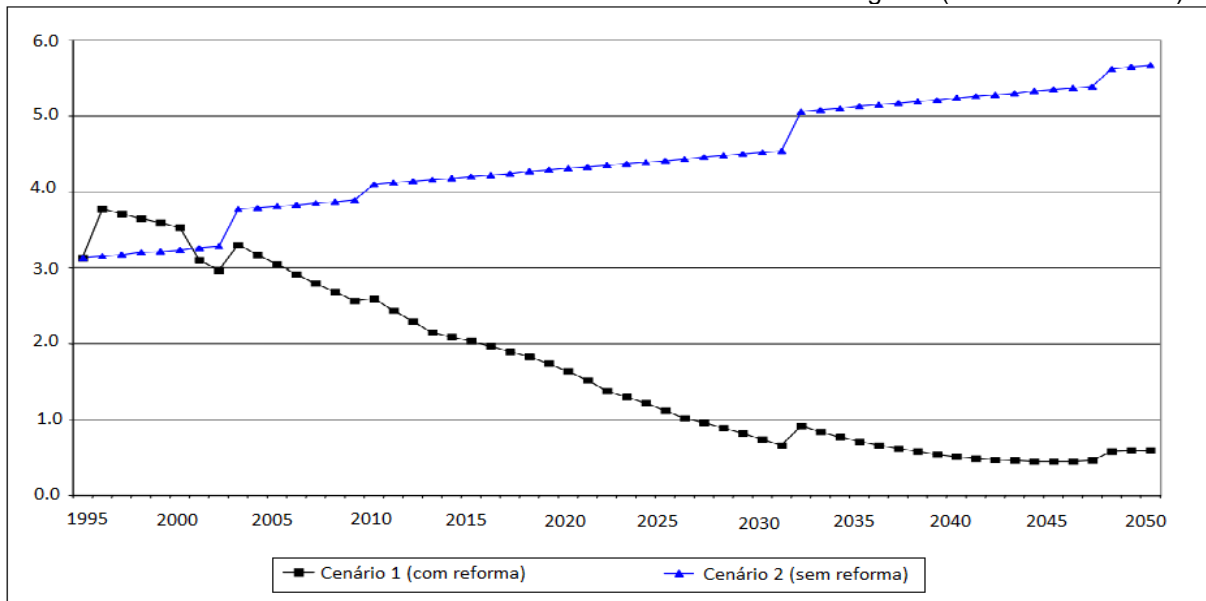
Um dos principais objetivos da reforma do sistema de pensões uruguaio era controlar a carga tributária do sistema de aposentadorias. O déficit no Banco da

Previdência Social (BPS), de caráter público, tinha mais do que triplicado entre 1990 e 1994. Isso se deve pela aprovação de uma Emenda Constitucional, em 1989, que previa um reajuste para as pensões semelhante ao índice médio de salário da economia. Esse índice levou em conta o envelhecimento da população, a evasão provisória do sistema de previdência e a natureza ampla e generosa dos benefícios, o que contribuiu para o aumento do déficit público. Esse aumento dos gastos públicos com a previdência, originado pelas alterações trazidas pela emenda, dificultou a sustentação do sistema de repartição simples no Uruguai e, posteriormente, propiciou a instauração de reformas mais profundas que buscaram o equilíbrio do sistema (GARMENDIA, 2010, p. 94).

A reforma do modelo uruguaio de previdência social ocorreu a partir de setembro de 1995 quando foi adotado um sistema misto que agrega benefícios do regime de repartição e do sistema de capitalização, em três diferentes níveis. O primeiro nível, de natureza solidária e estatal, financiado por empregados e empregadores, ampara amplo setor da população (cerca de 90%) com renda de até US\$ 842. Esse nível é complementado por um esquema redistributivo, direcionado aos grupos de menor renda, não integrados ao mercado de trabalho formal. Tal complemento se dá por intermédio da concessão seletiva de benefícios assistenciais em função de idade avançada e invalidez. O segundo nível, que se concretiza pela poupança individual obrigatória, inclui os que recebem renda entre US\$ 842 e US\$ 2.563, também recebendo contribuições do empregador e do empregado e sendo gerido por AFAP (*Administradoras de Fondos de Ahorro Previsional*). Somente o terceiro nível é voluntário, destinando-se àqueles que possuem rendas superiores a US\$ 2.563 (AMARO, 2000, p. 16).

Caristo e Forteza (2003, p. 31) realizaram estudos sobre os efeitos fiscais que a previdência uruguaia teria com e sem a reforma de 1995. O resultado, exposto no Gráfico 17, aponta uma perda fiscal logo no início da implantação da reforma, mas revertendo esse quadro nos anos seguintes. Porém, caso, o Uruguai não tivesse realizado a reforma o gasto com previdência em relação ao PIB estimado continuaria crescente.

Gráfico 17. Peso Fiscal com e sem a Reforma Previdenciária Uruguaia (% do PIB estimado)



Fonte: Caristo e Forteza (2003, p. 31).

Contudo, a troca do regime unicamente de repartição para um modelo misto de repartição e de capitalização individual no Uruguai a partir de 1995, tornou a previdência, segundo projeções, mais sustentável. Podemos diagnosticar isso, observando as estimativas do Gráfico 17, que aponta para reduções significativas dos gastos em relação ao PIB estimado com inativos até o ano de 2050.

#### 5.4 Reforma Previdenciária no Brasil (Esfera Federal)

Para tentar conter os gastos e minimizar a disparidade entre os regimes previdenciários existentes no Brasil em nível federal (RGPS e RPPS), foi fundada a previdência complementar dos servidores públicos federais através da Lei nº 12.618 (BRASIL, 2012). Através dessa lei foram criadas três fundações previdenciárias, uma para cada respectivo poder, na forma de entidade de previdência complementar fechada e na modalidade de contribuição definida, com o valor da contribuição ajustado ao saldo da conta. Essas fundações foram instituídas através de atos de seus respectivos dirigentes, com a finalidade de administrar e executar os planos de benefícios para os novos servidores públicos federais (LEITÃO; DIAS; MACÊDO, 2012, p. 119-120).

Para Rangel (2013, p. 16) a criação de um regime de previdência complementar para os servidores públicos federais é oportuna, e deve ocorrer pelas seguintes razões:

- elevado custo fiscal para União e demais entes federativos com RPPS organizado;
- impacto regressivo na distribuição de renda do pagamento dos benefícios previdenciários aos servidores públicos;
- disparidade geradora de iniquidades entre os trabalhadores brasileiros, devido à dualidade entre os regimes previdenciários do servidor público e dos demais trabalhadores; e
- melhora na repartição do risco previdenciário entre trabalhadores e o empregador (Estado).

O servidor público federal no momento da adesão, facultativa, a um dos planos da FUNPRESP deverá escolher seu percentual de contribuição entre 8,5%, 8% e 7,5%. Essas alíquotas incidem sobre o salário participação, que é a diferença entre a remuneração e o teto do INSS. A partir da adesão, o servidor contará com a cobertura dos benefícios previdenciários de aposentadoria por tempo de contribuição, aposentadoria por invalidez e pensão para a família em caso de morte do titular do plano (FUNPRESP, 2015, p. 10, 18).

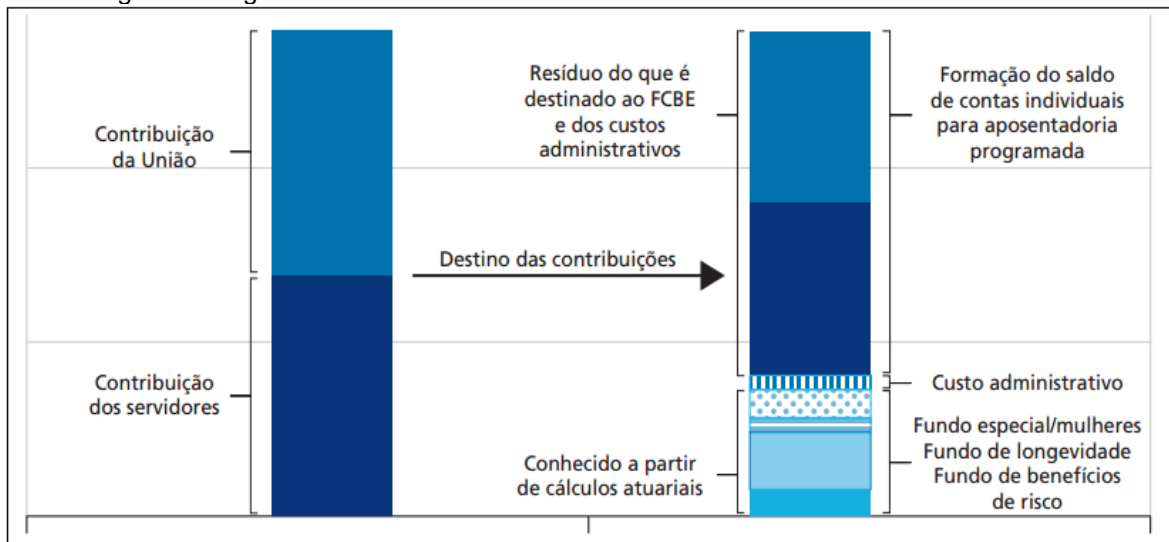
De acordo com Faria Junior (2012, p. 3-4), a FUNPRESP deverá seguir as normas, os procedimentos e a legislação, conforme descrito abaixo:

A Funpresp obedecerá aos preceitos das Leis Complementares n.º 108 e n.º 109/2001, que disciplinam o atual sistema de previdência complementar. A entidade funcionará sob a forma de fundação de natureza pública com personalidade jurídica de direito privado. Ela será obrigada a atender a legislação relativa às licitações e contratos administrativos, a realizar concurso público para contratação de pessoal e a conferir publicidade de seus demonstrativos atuariais, de investimentos e contábeis. Além disso, a nova fundação deverá observar os princípios que regem a administração pública, especialmente os da eficiência e da economicidade.

Segundo Rangel (2013, p. 36) as contribuições, tanto da União quanto do contribuinte, para o fundo de previdência complementar dos servidores públicos federais podem ser visualizadas na Figura 9. Esses aportes são equivalentes (sistema de contrapartida) e são destinados à:

- a) Pensão por morte do servidor;
- b) aposentadoria por invalidez do servidor;
- c) longevidade do servidor aposentado ou dependente pensionista;
- d) aposentadorias de servidores com critérios de tempo de contribuição diferenciados, quais sejam, portadores de deficiência, em atividades de risco ou insalubres e professores que comprovem exclusivamente tempo de exercício na função de magistério na educação infantil, ensino fundamental e médio; e
- e) aposentadoria de mulheres que não estejam abrangidas na situação apresentada em (d).

Figura 9. Origem e destino dos recursos da FUNPRESP



Fonte: Rangel (2013, p. 36).

De acordo com a Figura 9, podemos observar que o percentual da contribuição bilateral para o FCBE é inversamente proporcional ao valor que será destinado à formação da poupança individual que financiará a aposentadoria do servidor. Nesse caso, o problema surge quando a esse fundo é também inserido o aporte extraordinário, destinado a todos os servidores que, por regra, podem se aposentar com tempo de contribuição menor do que 35 anos (RANGEL, 2013, p. 36-37).

Com o intuito de cobrir riscos extraordinários, o regulamento especifica que a aposentadoria é uma renda temporária por prazo certo, ao invés de uma renda vitalícia, equivalente à expectativa de vida do segurado. Assim, em caso de sobrevivência do segurado, o FCBE ficará responsável por resguardar o pagamento do benefício ao participante. Desta forma, na prática, a aposentadoria será uma renda vitalícia e por esse motivo se adotou tal critério para a realização dos cálculos atuariais (CHABA; MOTTA; MAIA, 2014, p. 6).

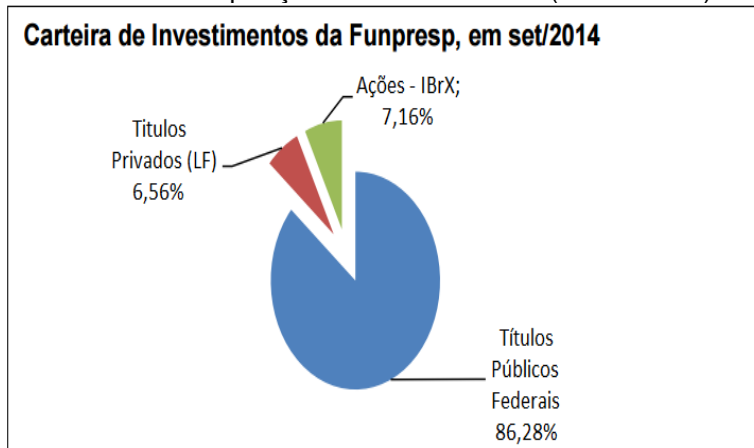
Para se tornar participante ativo normal deste novo fundo de previdência complementar (FUNPRESP) o servidor deve ter ingressado no Poder Executivo a partir de 04/02/13, no Poder Legislativo a partir de 07/05/13 e no Poder Judiciário a partir de 14/10/2013.

Os recursos oriundos dos aportes financeiros feitos pelos participantes da FUNPRESP são administrados em carteiras de investimentos e estão distribuídos em títulos públicos federais, títulos privados (letras financeiras) e ações de empresas listadas no IBrX da Bovespa (PINHEIRO, R., 2014, p. 22).



Cada entidade da FUNPRESP (Exe, Leg ou Jud) possui autonomia administrativa e formas diferentes de gestão dos recursos. Como exemplo, podemos mencionar a carteira de investimentos da FUNPRESP-Exe, que é composta por mais de 86% de títulos públicos federais, o que traz mais segurança em investimentos para o participante, conforme apresentado no Gráfico 18.

Gráfico 18. Composição dos investimentos (FUNPRESP).



Fonte: Alicerce para o futuro da previdência complementar (PINHEIRO, R., 2014, p. 22).

São consideradas vantagens do regime complementar de previdência dos servidores federais: a possibilidade de definição, pelo próprio segurado, da contribuição que irá verter ao FUNPRESP (entre 7,5%, 8,0% e 8,5%); a dedução das contribuições no imposto de renda (até 12% dos rendimentos tributáveis); o recebimento de 100% da rentabilidade líquida dos investimentos em sua conta individual; o incentivo à formação de poupança de longo prazo, a ser investida no desenvolvimento econômico e social do país; a redução do impacto fiscal e orçamentário nas contas da União, com claros ganhos para a sociedade; entre outras (NASCIMENTO, 2014, não paginado).

## 5.5 Síntese das Reformas Latinas

A seguir será exposta, no Quadro 9, a síntese dos países Latino-americanos selecionados que realizaram reformas, tanto parciais quanto totais, dos seus regimes previdenciários, de acordo com o descrito nesse trabalho.

Quadro 9. Síntese das Reformas Latinas

Países	Ano da mudança	Entre Sistemas Previdenciários		Contribuição (pós-reformas)	Nome Administradoras
		Segurados Anteriores	Segurados Futuros		
<b>Modelo Substitutivo</b>					
Chile	1981	Todos tiveram prazo para escolher entre público e privado	Devem filiar-se ao privado	CD	AFP
México	1997	Todos passaram para o privado		CD	Afores
<b>Modelo Misto</b>					
Uruguai	1995	Corte por idade: jovens passaram para o sistema misto e os mais velhos tiveram opção entre público e misto	Devem filiar-se ao regime misto (Regime Repartição + Capitalização)	BD + CD	AFAP
Brasil*	2013	Não houve alteração	Regime Repartição + opcional de capitalização	BD + CD (opcional)	FUNPRESP

\*Em nível federal

Fonte: Adaptado de Coelho (2003, p. 232).

As experiências latino-americanas com substituição de modelos puramente de repartição para sistemas mistos ou unicamente de capitalização, para enfrentar os problemas trazidos pela transição demográfica, obtiveram resultados positivos no controle dos gastos públicos com previdência. No Brasil, somado aos diversos problemas estruturais, atuarias, políticos e desigualdades de valores de benefícios entre os regimes previdenciários existentes, conforme exposto nos capítulos anteriores, a FUNPRESP surge para minimizar alguns destes problemas. O novo regime nasce com a ideia de reduzir os gastos públicos no longo prazo e igualar proventos de benefícios, limitando-os ao teto do regime geral de previdência e abrindo a possibilidade de complementar este valor acima do teto com uma previdência complementar. Sua análise mais minuciosa segue no próximo capítulo.

## 6 PERSPECTIVAS DO NOVO REGIME PREVIDENCIÁRIO COMPLEMENTAR FEDERAL NO BRASIL

A mudança iniciou em 2012, quando foi aprovada pelo Congresso a FUNPRESP e já com efeitos no ano seguinte a sua aprovação, na tentativa de reduzir o grande déficit das contas previdenciárias da União e de equalizar as disparidades nos valores dos benefícios em relação aos do RGPS. Essa mudança foi uma alternativa ao regime de previdência unicamente de repartição dos servidores federais.

Poucos estudos foram feitos para dimensionar o impacto que esta previdência complementar terá para os cofres públicos e para os servidores federais. Neste capítulo será descrita a importância da criação desta fundação, além das tendências e projeções que esse novo fundo trará para a sociedade.

### 6.1 Relevância da Criação da FUNPRESP

O lapso temporal entre a permissão constitucional e a implementação efetiva da FUNPRESP para os servidores da União foi de, aproximadamente, quatorze anos desde a EC nº 20, de 1998, até a lei 12.618, de 2012, que deu o primeiro passo para a instituição completa do regime de previdência complementar. Para que esse regime fosse um ato jurídico perfeito e produzisse os efeitos necessários, foi essencial o cumprimento das seguintes etapas: instituição legal, criação das entidades fechadas e aprovação do estatuto, aprovação dos regulamentos dos planos de benefícios a serem administrados pela entidade, consolidação dos convênios de adesão dos patrocinadores e, por fim, adesão por parte do servidor (AGUIAR; PINHEIRO; DUARTE, 2014, p. 95).

Para Chaba, Motta e Maia (2014, p. 15) a solidez da FUNPRESP é muito boa, pois, dado o número potencial de participantes, ela tem perspectiva para ser o maior fundo de pensão da América Latina, pois possui uma robusta reserva matemática/financeira. Além disso, devido à alta taxa de carregamento e à possibilidade eventual de cobrança de uma taxa de administração dos participantes assistidos (em gozo do benefício) – quando o normal seria apenas sobre os participantes em Benefício Proporcional Diferido – entende-se que haverá uma receita elevada que garantirá o pagamento de todo o custeio do novo fundo.

Aguiar, Pinheiro e Duarte, (2014, p. 97) acrescentam que a relevância da criação dessa entidade de previdência reforça ainda mais a melhora na perspectiva fiscal no longo prazo, contribuindo para a geração de poupança interna com consequente incentivo ao desenvolvimento social e econômico.

## **6.2 Impacto do Novo Regime Complementar Previdenciário**

Essa mudança impactará diretamente na vida do servidor, que deverá decidir se opta ou não pelo plano complementar. Essa modificação também terá impacto sobre os cofres públicos, pois, com a implantação da FUNPRESP, abre-se a possibilidade de aliviar os gastos devido à redução da participação do Estado no pagamento de inativos. A seguir veremos o impacto sobre esses dois pontos de vista, que possuem grande relevância para os servidores e para o governo.

### **6.2.1 Impacto para os Servidores**

Para os novos ingressantes no serviço público federal o impacto será significativo nas aposentadorias, principalmente para aqueles que não optarem por aderir ao fundo complementar. Podemos diagnosticar isso quando utilizamos o simulador de adesão da FUNPRESP<sup>28</sup>. Essa simulação leva em conta uma renda bruta projetada e possibilita a visualização, na data da simulação, do valor do benefício que será pago na data da aposentadoria.

No simulador de adesões da previdência complementar federal, disponível no site da FUNPRESP-Exe (2016, não paginado), foram colocados os seguintes dados:

- a) data da simulação e ingresso na carreira em 28.01.2016;
- b) servidor público nascido em 28.01.1991 (25 anos);
- c) ambos os sexos;
- d) três cenários, com taxas anuais de rentabilidade de 3% (pessimista), 5% (realista) e 7% (otimista) e;

---

<sup>28</sup> Este simulador leva em conta as premissas atuariais adotadas pelo Plano Executivo Federal; sem dedução de IR e outras deduções legais; sem dedução de custas administrativas, taxas de carregamento e despesas administrativas e a Renda Bruta Projetada será paga por um prazo, em meses, correspondente à expectativa de sobrevida do participante na data estimada para aposentadoria, obtida a partir da Tábua de Mortalidade Geral, segmentada por sexo, adotada para o plano e de acordo com o estabelecido no Regulamento da FUNPRESP.

e) salário inicial na carreira de auditor fiscal da receita federal de R\$ 15.743,64.

A partir dessa simulação foram obtidos os resultados abaixo, conforme exposto no Quadro 10.

Quadro 10. Simulação de Aposentadorias dos Servidores Federais - Sistema Antigo x Sistema Novo

Salário de Auditor Fiscal - Classe A, padrão I Ingresso em 28 jan 2016		R\$ 15.743,64	Contribuição Total 11%	Benefício Mensal			
Homens 35 de contribuição e 60 de idade, Mulheres 30 de contribuição e 55 de idade	RPPS (ingressantes até 31 de dez 2003)		R\$ 1.731,80	R\$ 15.743,64			
	RPPS (ingressantes a partir de 01 de jan 2004)		R\$ 1.731,80	R\$ 12.564,91*			
		RPPS** + FUNPRESP (ingressantes após 03 mar 2013) - Plano ExePrev -					
Homens (35 de contribuição e 60 de idade)		(%) sobre o SP***	Contribuição do Participante	Renda Bruta Projetada	Contribuição Total Projetada****	Benefício Mensal Projetado	
	Cenário Pessimista 3%	7,5 %	R\$ 791,54	R\$ 4.018,16	R\$ 1.362,42	R\$ 9.207,98	
		8%	R\$ 844,31	R\$ 4.381,31	R\$ 1.415,19	R\$ 9.571,13	
		8,5%	R\$ 897,07	R\$ 4.744,47	R\$ 1.467,95	R\$ 9.934,29	
	Cenário Realista 5%	7,5 %	R\$ 791,54	R\$ 6.055,98	R\$ 1.362,42	R\$ 11.245,80	
		8%	R\$ 844,31	R\$ 6.603,31	R\$ 1.415,19	R\$ 11.793,13	
		8,5%	R\$ 897,07	R\$ 7.150,65	R\$ 1.467,95	R\$ 12.340,47	
	Cenário Otimista 7%	7,5 %	R\$ 791,54	R\$ 9.350,14	R\$ 1.362,42	R\$ 14.539,96	
		8%	R\$ 844,31	R\$ 10.195,20	R\$ 1.415,19	R\$ 15.385,02	
		8,5%	R\$ 897,07	R\$ 11.040,25	R\$ 1.467,95	R\$ 16.230,07	
	Mulheres (30 de contribuição e 55 de idade)		(%) sobre o SP***	Contribuição do Participante	Renda Bruta Projetada	Contribuição Total Projetada****	Benefício Mensal Projetado
		Cenário Pessimista 3%	7,5 %	R\$ 791,54	R\$ 3.356,48	R\$ 1.362,42	R\$ 8.546,30
8%			R\$ 844,31	R\$ 3.659,83	R\$ 1.415,19	R\$ 8.849,65	
8,5%			R\$ 897,07	R\$ 3.963,19	R\$ 1.467,95	R\$ 9.153,01	
Cenário Realista 5%		7,5 %	R\$ 791,54	R\$ 4.729,10	R\$ 1.362,42	R\$ 9.918,92	
		8%	R\$ 844,31	R\$ 5.156,51	R\$ 1.415,19	R\$ 10.346,33	
		8,5%	R\$ 897,07	R\$ 5.583,92	R\$ 1.467,95	R\$ 10.773,74	
Cenário Otimista 7%		7,5 %	R\$ 791,54	R\$ 6.782,71	R\$ 1.362,42	R\$ 11.972,53	
		8%	R\$ 844,31	R\$ 7.395,73	R\$ 1.415,19	R\$ 12.585,55	
		8,5%	R\$ 897,07	R\$ 8.008,74	R\$ 1.467,95	R\$ 13.198,56	

\*80% da média salarial da vida contributiva.

\*\* até o limite de R\$ 5.189,82 do teto do RGPS (janeiro de 2016).

\*\*\* Salário Participação (diferença entre o teto do RGPS e a remuneração total, R\$ 10.553,82)

\*\*\*\* 11% de contribuição sobre o limite do teto do INSS + Contribuição do Participante.

Fonte: FUNPRESP (2016, não paginado). Elaborado pelo autor (2016).

O resultado da simulação (Quadro 10) aponta que, para o servidor que tiver um salário de R\$ 15.743,64 iniciais, ingresso na carreira pública em 28.01.2016, data de nascimento em 28.01.1991 (25 anos) e que considerar que a rentabilidade real do fundo alcançará valores realistas de 5% ou, até mesmo, um cenário mais

otimista de 7%, esse fundo pode ser considerado um interessante investimento previdenciário complementar. Porém, caso o servidor projete um cenário pessimista (3% de rentabilidade), ele deverá optar por contribuir com o percentual máximo sobre o salário participação, que é de 8,5%, para que não ocorram perdas significativas no valor do benefício em relação ao salário enquanto ativo.

Quando analisado somente o benefício final (RPPS + FUNPRESP), o valor é mais favorável para os homens, visto que a previdência complementar possui conta individualizada e as mulheres, em geral, contribuem por menos tempo para a previdência, pois podem se aposentar com cinco anos a menos de contribuição. Nesse caso, elas se aposentariam em 28.01.2041, enquanto os homens, em 28.01.2051. Ou seja, as mulheres não desfrutarão da mesma poupança e necessitarão expectativas melhores de taxas de rentabilidade para tentarem manter seu benefício mais próximo do salário da ativa. Ademais, as servidoras devem optar por contribuições máximas de 8,5% sobre o salário participação, independentemente do cenário de rentabilidade projetado, caso elas queiram se aposentar no tempo previsto na legislação.

Outro dado interessante da simulação é positivo para os novos servidores é que as contribuições totais projetadas serão menores que as dos antigos servidores, até mesmo se o servidor optar pela contribuição máxima de 8,5% sobre salário participação.

Em geral, o valor do benefício pago para o servidor federal que ingressou depois da implantação da FUNPRESP dificilmente alcançará o valor pago aos que ingressaram até 31.12.2003, pois esses recebem o salário integral na inatividade. Porém, se comparado com o valor do benefício pago para os servidores que ingressaram após 01.01.2004 no serviço público, essa relação não será tão discrepante. Isso porque, se o novo servidor público for homem e optar por aderir ao fundo complementar, as chances dele manter o valor da aposentadoria em níveis semelhantes aos dos servidores do regime previdenciário anterior são elevadas, de acordo com simulações realistas. Já no caso das mulheres, em geral, as chances de manter o valor de benefício semelhante aos dos servidores do regime anterior (ingresso após 01.01.2004) será pequeno, visto que necessitará realizar contribuições máximas e ter expectativas otimistas de rentabilidade do fundo.

Outra questão a ser considerada como fator de decisão para adesão ao fundo é, de acordo com Rangel (2013, p. 214-215), a taxa de reposição que, de acordo

com cada cenário, torna-se bastante sensível à rentabilidade esperada dos recursos a serem acumulados nas contas individuais dos servidores. Esta constatação gera certa preocupação, pois a variável que mais influencia a taxa de reposição, seja ela pessimista, realista ou otimista, é a rentabilidade de seus recursos acumulados. Essa rentabilidade dependerá dos resultados de mercado e da habilidade e competência dos gestores dos recursos em fazerem os investimentos de maneira correta no mercado financeiro, o que está fora do controle do servidor público. Em outros termos, o montante armazenado na conta individual dependerá do desempenho da carteira de investimentos da EFPC dos servidores.

### 6.2.2 Impacto para os Cofres Públicos e para a Sociedade

Do ponto de vista da sociedade, a criação da FUNPRESP representa o fim das desigualdades entre o RPPS e RGPS. Algumas diferenças persistirão, como o auxílio-doença diferenciado (os servidores gozam de remuneração integral em caso de doença) e a possibilidade de permanência de algumas categorias de servidores no regramento anterior (existem ações judiciais em andamento sobre o tema para algumas categorias de servidores), mas as maiores disparidades entre os dois regimes foram equalizadas (CHABA; MOTTA; MAIA, p. 15-16 2014).

Os efeitos imediatos da criação da FUNPRESP geram, em um primeiro momento, elevados custos, uma vez que ampliam a exigência de aportes do Tesouro Nacional para a cobertura dos atuais benefícios não sujeitos ao teto, visto que eles deixam de ser financiados com recursos das contribuições previdenciárias dos servidores ativos que ingressarem após o início de funcionamento do novo fundo (PUREZA, 2011, p. 69).

Em contrapartida, Pureza (2011, p. 68 e 69) também aponta que a implantação do regime de previdência complementar dos servidores federais promoverá uma desoneração gradual de obrigações da União. Esse ganho ocorrerá porque o governo federal deixará de recolher a contribuição patronal com base na alíquota de 22% sobre a remuneração mensal dos servidores públicos e passará a recolher uma contribuição que terá como referência uma alíquota de, no máximo, 8,5% sobre a parcela dos rendimentos que excederem o teto do RGPS, conforme exemplificado no Tabela 6.



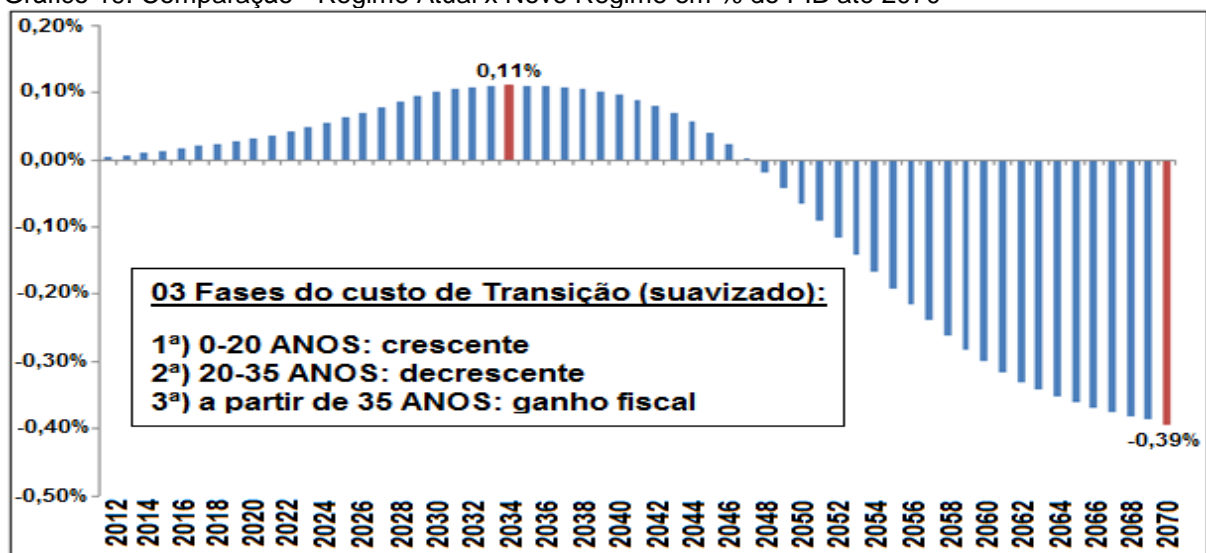
Tabela 6. Contribuição da União pelo Regime Próprio e pelo Regime de Previdência Complementar

Regime Próprio		Regime de Previdência Complementar	
Base de Cálculo	Alíquota	Base de Cálculo	Alíquota
Remuneração Total	22%	Remuneração até o Teto Previdenciário	22%
		Remuneração Acima do Teto Previdenciário	8,5%

Fonte: Pureza (2011, p. 69).

A primeira fase da implantação da FUNPRESP aconteceria nos primeiros 20 anos, quando o custo da transição atingiria o seu pico, representando aproximadamente 0,11% do PIB. A segunda fase ocorreria entre 20 e 35 anos após a instituição da previdência complementar, quando ainda haveria custo de transição positivo, mas sua trajetória seria descendente. A terceira fase aconteceria a partir de 35 anos da implementação do fundo, quando os benefícios da limitação das aposentadorias ao teto do RGPS começariam a superar os custos associados às perdas de arrecadação e os ganhos fiscais chegariam a atingir, aproximadamente, 0,39% do PIB até 2070, em seu pico. Essa longa trajetória é apresentada no Gráfico 19 (SILVEIRA et al., 2011, p. 35).

Gráfico 19. Comparação - Regime Atual x Novo Regime em % do PIB até 2070



Fonte: FUNPRESP (2013, não paginado).

A razão para esse comportamento é que, nos primeiros 15 anos de funcionamento do fundo, poucos serão os novos servidores públicos em condições normais de se aposentar. Desse modo, a primeira fase se caracterizará pela

contínua perda de arrecadação, ainda sem a economia resultante da limitação dos benefícios ao teto. A partir de então, estes novos servidores começarão a se aposentar, mas o efeito da limitação dos benefícios começará a se fazer notar. Em três décadas, grande parte das primeiras gerações já estará aposentada e, então, os benefícios da limitação das aposentadorias e pensões ao teto começarão a superar os custos associados à perda de arrecadação, aliviando as contas públicas (SILVEIRA et al., 2011, p. 35).

## 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diversos países, inclusive o Brasil, sofrem com o aumento do gasto público com a população inativa, o que ocasiona perspectivas desfavoráveis para a manutenção dos regimes de previdência públicos. Com a intenção de controlar os gastos com aposentadorias e pensões, alguns países substituíram seus regimes de repartição simples por modelos puramente de capitalização (como exemplo o México e o Chile), outros países adotaram um modelo misto (como exemplo o Uruguai) e, dessa forma, conseguiram diminuir a participação do estado no pagamento de inativos.

Reduzir o déficit financeiro ou até mesmo alcançar o equilíbrio da previdência pública brasileira é uma tarefa bastante complexa. Isso se deve a grande dificuldade em administrar os fatores que geram aumento das despesas previdenciárias, tais como:

- a) o envelhecimento da população (inativos) e a redução na taxa de natalidade (futuros contribuintes), conforme demonstrado no gráfico sobre transição demográfica, observados nas pirâmides etárias até o ano de 2060 (IBGE, 2013);
- b) a pressão dos inativos sobre o legislativo para reajustar o valor das aposentadorias na mesma proporção do reajuste do salário mínimo (BABEAU, 1995);
- c) a ausência da idade mínima no RGPS, o que acarreta em aposentadorias antecipadas (GIAMBIAGI et al., 2004);
- d) o histórico viés protecionista dos RPPS (BRASIL, 2008a) e;
- e) as disparidades dos valores recebidos entre o RGPS e o RPPS (LEITÃO; DIAS; MACÊDO, 2012; RANGEL, 2013).

A busca de um equilíbrio nas contas da previdência pública no Brasil, foi demonstrada na expressão elaborada por Babeau (1995) a qual apontou que seria necessário um aumento da alíquota de contribuição para a previdência de cerca de 25% para todos os trabalhadores (ano base 2013). Tendo em vista a dificuldade de implementação essa alíquota, ela serve apenas como parâmetro, para termos ideia da dificuldade de manter sustentável o sistema previdenciário brasileiro público.

Face às dificuldades diagnosticadas, o governo criou a Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal como uma solução para sanar a situação deficitária da previdência pública brasileira no longo prazo, em nível federal. A projeção de custos de implementação dessa fundação é apresentada no Gráfico 18, feito pela própria FUNPRESP (2013), e é muito semelhante àquela apresentada nos estudos de Silveira et al. (2011). De acordo com as estimativas de custos demonstradas nesse gráfico, o fundo necessitará, até 2034, de financiamento para cobrir a redução das receitas de contribuições previdenciárias dos novos servidores. Entretanto, as avaliações atuariais apontam que, a partir de 2048, o sistema previdenciário federal começará a ter um ganho fiscal progressivo, firmando-se como forma de política fiscal de longo prazo.

Esse modelo complementar busca aumentar a eficiência e promover a sustentabilidade do sistema previdenciário, além de também garantir justiça e equidade entre os valores dos benefícios oferecidos pelos regimes geral e próprio do governo federal, conforme sustenta Aguiar, Pinheiro e Duarte (2014). Com a sua implementação, o Brasil iniciou a transição para uma previdência pública isonômica, dando tratamento semelhante aos trabalhadores públicos federais e privados.

Diagnosticou-se o impacto da criação desse fundo complementar tanto para as aposentadorias dos novos servidores federais quanto para as contas públicas.

Para analisar o impacto no valor da aposentadoria dos novos servidores federais, foram aplicados exercícios de simulação, disponíveis no site da FUNPRESP-Exe. Concluiu-se que, considerando taxas de rentabilidade realistas de 5% ao ano, se os novos servidores aderirem ao FUNPRESP eles possivelmente receberão proventos de aposentadoria semelhantes aos dos servidores federais mais antigos, que estão vinculados apenas ao RPPS. Porém, será preciso optar por uma parcela de contribuição de, no mínimo, 8% sobre o salário participação para os homens e de 8,5% (máximo) para as mulheres, Isto ocorre porque o fundo de capitalização possui contas individualizadas e porque as mulheres, via de regra, se aposentam 5 anos antes dos homens, acarretando uma diferença significativa no montante final da conta no fundo, neste caso.

Do ponto de vista do impacto gerado nas contas públicas, entende-se que o novo sistema previdenciário representa uma significativa economia. Isso porque, como argumenta Pureza (2011), em vez de contribuir com 22% da folha de

pagamento, a contribuição paritária do governo será de, no máximo, 8,5% do salário de participação do servidor (no que excede o teto do RGPS).

Também podemos concluir, com base nos autores Eatwell (2002), Aguiar, Pinheiro e Duarte, (2014) e Nascimento (2014), que a criação desta entidade é um importante instrumento de política econômica, pois seu aporte individualizado de recursos ajudará a aumentar o volume de poupança doméstica, além de diminuir consideravelmente o atual déficit da previdência pública. Outra questão relevante é o fortalecimento do sistema financeiro que as entidades de previdência complementar promovem na economia, fomentando investimentos em recursos de renda fixa, variável entre outras, conforme aponta V. Pinheiro (2003), Garcia (2008) e Eatwell (2002).

Além disso, do ponto de vista da sociedade, a criação da FUNPRESP representa o fim das desigualdades dos benefícios entre o RPPS Federal e o RGPS, quebrando o paradigma da discrepância de remuneração entre inativos da iniciativa privada e do serviço público federal.

Por fim, considerando a situação complexa do sistema previdenciário brasileiro, a criação da FUNPRESP surge como uma alternativa prudente para a manutenção da estabilidade financeira da previdência federal. Assim, a substituição do modelo unicamente de repartição para um modelo misto de aposentadoria, em nível federal e somente para os novos servidores, quebrará um paradigma histórico de saldos negativos, tornando possível acreditar que, até a metade deste século, estas distorções sejam corrigidas no sistema da previdência pública brasileira federal.

## REFERÊNCIAS

AGUIAR, Manoel Robson; PINHEIRO, Ricardo Pena; DUARTE, Tais Novo. Previdência complementar do servidor público: um exame atuarial comparativo. **Políticas de Emprego, Trabalho e Previdência**. Porto Alegre: UFRGS, 2014. p. 93-115. Disponível em: <<http://www.ufrgs.br/cegov/files/livros/gtemprego.pdf>>. Acesso em: 29 set. 2015.

AFONSO, José Roberto et al. **Previdência complementar e poupança doméstica: desafios gêmeos no Brasil**. São Paulo: ABRAPP, 2015. Disponível em: <<http://sistemas.abrapp.org.br/apoio/estudoibre/estudo.pdf>>. Acesso em: 04 jul. 2016.

ALMEIDA, Milton Vasques Thibau. **A definição do direito previdenciário complementar na Constituição Brasileira**. v. 1. 2001. Tese (Doutorado em Direito Constitucional) - Curso de Pós-Graduação em Direito, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2001. Disponível em: <[http://www.bibliotecadigital.ufmg.br/dspace/bitstream/handle/1843/BUBD-96KQE8/tese\\_miltonvasquesthibaudealmeida\\_volume\\_i.pdf?sequence=1](http://www.bibliotecadigital.ufmg.br/dspace/bitstream/handle/1843/BUBD-96KQE8/tese_miltonvasquesthibaudealmeida_volume_i.pdf?sequence=1)>. Acesso em: 10 abr. 2015.

ALMEIDA, Sandra Cristina Filgueiras. **Histórico de reformas**. Mudanças realizadas na previdência social. Consultoria Legislativa. Brasília, 2003. Disponível em: <<http://www.dca.ufrn.br/~ricardo/files/camara-historico-de-reformas.pdf>>. Acesso em: 28 abr. 2015.

ALVES, José Eustáquio Diniz. **'Agequake'**: um bilhão de idosos até 2020 e 3 bilhões até 2100. Rio de Janeiro, 2014. Disponível em: <<http://www.ecodebate.com.br/2014/01/24/agequake-um-bilhao-de-idosos-ate-2020-e-3-bilhoes-ate-2100-artigo-de-jose-eustaquio-diniz-alves/>>. Acesso em: 20 nov. 2015.

AMARAL, Felipe Vilhena Antunes; GIAMBIAGI, Fabio; CAETANO, Marcelo Abi-Ramia. O fundo previdenciário dos servidores da União: Resultados Atuariais. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, PPE, Rio de Janeiro, v. 43, p. 119-160, 2013. Disponível em: <<http://ppe.ipea.gov.br/index.php/ppe/article/view/1448/1128>>. Acesso em: 30 set. 2015.

AMARO, Meiriane Nunes. **Por que precisamos reformar a previdência?** Brasília, 2011. Disponível em: <<http://www12.senado.gov.br/publicacoes/estudos-legislativos/tipos-de-estudos/textos-para-discussao/td-84-terceira-reforma-da-previdencia-ate-quando-esperar>>. Acesso em: 4 dez 2015.

\_\_\_\_\_. **Previdência social na América do Sul**. Brasília, 2000. Disponível em: <<http://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/146/51.pdf>>. Acesso em: 18 ago. 2015.

ÁVILA, Alexandre Rossato da Silva. **O custeio da seguridade social**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2007.

BALERA, Wagner. **Sistema de seguridade social**. São Paulo: LTr, 2006.

BELTRÃO, Kaizo Iwakami et al. **Análise da estrutura da previdência privada brasileira: evolução do aparato legal**. Rio de Janeiro: IPEA, 2004. Disponível em: <[http://desafios2.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/TDs/td\\_1043.pdf](http://desafios2.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/TDs/td_1043.pdf)>. Acesso em: 8 abr. 2015.

\_\_\_\_\_. et al. **Revolução na previdência: Argentina, Chile, Peru, Brasil**. São Paulo: Abril, 1998.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em: 23 abr. 2015.

\_\_\_\_\_. **Emenda constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998**. Modifica o sistema de previdência social, estabelece normas de transição e dá outras providências. Brasília, 1998. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/Emendas/Emc/emc20.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc20.htm)>. Acesso em: 23 abr. 2015.

\_\_\_\_\_. **Emenda constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003**. Modifica os arts. 37, 40, 42, 48, 96, 149 e 201 da Constituição Federal, revoga o inciso IX do § 3 do art. 142 da Constituição Federal e dispositivos da Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998, e dá outras providências. Brasília, 2003. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/Emendas/Emc/emc41.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc41.htm)>. Acesso em: 23 abr. 2015.

\_\_\_\_\_. **Emenda constitucional nº 47, de 05 de julho de 2005**. Altera os arts. 37, 40, 195 e 201 da Constituição Federal, para dispor sobre a previdência social, e dá outras providências. Brasília, 2005. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc47.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc47.htm)>. Acesso em: 14 ago. 2015.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 5.172, de 25 de outubro de 1966**. Dispõe sobre o Sistema Tributário Nacional e institui normas gerais de direito tributário aplicáveis à União, Estados e Municípios. Brasília, 1966. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L5172.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L5172.htm)>. Acesso em: 27 jul. 2015.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, 1991. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213cons.htm)>. Acesso em: 05 dez. 2015.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 9.876, de 26 de novembro de 1999**. Dispõe sobre a contribuição previdenciária do contribuinte individual, o cálculo do benefício. Brasília, 1999. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9876.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9876.htm)>. Acesso em: 23 abr. 2015.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 10.887, de 18 de junho de 2004.** Dispõe sobre a aplicação de disposições da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003. Brasília, 2004. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2004/lei/l10.887.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/lei/l10.887.htm)>. Acesso em: 23 abr. 2015.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 12.618, de 30 de abril de 2012.** Institui o regime de previdência complementar para os servidores públicos federais titulares de cargo efetivo, inclusive os membros dos órgãos que menciona; fixa o limite máximo para a concessão de aposentadorias e pensões pelo regime de previdência de que trata o art. 40 da Constituição Federal; autoriza a criação de 3 (três) entidades fechadas de previdência complementar, denominadas Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Executivo (Funpresp-Exe), Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Legislativo (Funpresp-Leg) e Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Judiciário (Funpresp-Jud). Brasília, 2012. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2011-2014/2012/Lei/L12618.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2012/Lei/L12618.htm)>. Acesso em: 23 abr. 2015.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 13.183, de 4 de novembro de 2015.** Altera as Leis nºs 8.212, de 24 de julho de 1991, e 8.213, de 24 de julho de 1991, para tratar da associação do segurado especial em cooperativa de crédito rural e, ainda essa última, para atualizar o rol de dependentes, estabelecer regra de não incidência do fator previdenciário, regras de pensão por morte e de empréstimo consignado, a Lei nº 10.779, de 25 de novembro de 2003, para assegurar pagamento do seguro-defeso para familiar que exerça atividade de apoio à pesca, a Lei nº 12.618, de 30 de abril de 2012, para estabelecer regra de inscrição no regime de previdência complementar dos servidores públicos federais titulares de cargo efetivo, a Lei nº 10.820, de 17 de dezembro de 2003, para dispor sobre o pagamento de empréstimos realizados por participantes e assistidos com entidades fechadas e abertas de previdência complementar e a Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990; e dá outras providências. Brasília, 2015. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2015/Lei/L13183.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13183.htm)>. Acesso em: 28 abr. 2016.

\_\_\_\_\_. **Lei complementar nº 108, de 29 de maio de 2001.** Dispõe sobre a relação entre a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, suas autarquias, fundações, sociedades de economia mista e outras entidades públicas e suas respectivas entidades fechadas de previdência complementar. Brasília, 2001a. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/lcp108.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp108.htm)>. Acesso em: 23 abr. 2015

\_\_\_\_\_. **Lei complementar nº 109, de 29 de maio de 2001.** Dispõe sobre o Regime de Previdência Complementar. Brasília, 2001b. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/lcp109.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp109.htm)>. Acesso em: 23 abr. 2015.

\_\_\_\_\_. **Medida provisória nº 676, de 17 junho de 2015.** Altera a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social. Brasília, 2015a. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2015/Mpv/mpv676.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Mpv/mpv676.htm)>. Acesso em: 22 jul. 2015.



\_\_\_\_\_. Ministério da Previdência Social. **Resultado do Regime Geral de Previdência Social – RGPS**. Brasília: MPS, 2016. Disponível em: <[www.mtps.gov.br/images/resultado\\_mar\\_2016.ppt](http://www.mtps.gov.br/images/resultado_mar_2016.ppt)>. Acesso em: 28 abr. 2016.

\_\_\_\_\_. Ministério da Previdência Social. **Anuário estatístico da Previdência Social 2013**. Brasília: MPS/AEPS, 2013a. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/dados-abertos/aeaps-2013-anuario-estatistico-da-previdencia-social-2013/>>. Acesso em: 28 dez. 2015.

\_\_\_\_\_. Ministério da Previdência Social. **Informe de Previdência Social**. v. 27. Brasília: MPS, 2015b. Disponível em: <[http://www.previdencia.gov.br/wp-content/uploads/2015/03/Informe\\_janeiro\\_2015.pdf](http://www.previdencia.gov.br/wp-content/uploads/2015/03/Informe_janeiro_2015.pdf)>. Acesso em: 18 set. 2015.

\_\_\_\_\_. Ministério da Previdência Social. **O que é previdência complementar**. Brasília: MPS, 2013b. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/a-previdencia/previdencia-complementar/o-que-previdencia-complementar/>>. Acesso em: 12 nov. 2015.

\_\_\_\_\_. Ministério da Previdência Social. **Panorama da Previdência Social brasileira**. 3. ed. Brasília: MPS, 2008a. Disponível em: <[http://www.previdencia.gov.br/arquivos/office/3\\_090126-092058-729.pdf](http://www.previdencia.gov.br/arquivos/office/3_090126-092058-729.pdf)>. Acesso em: 1 abr. 2015.

\_\_\_\_\_. Ministério da Previdência Social. **Previdência Complementar Cartilha do Participante**. Brasília: MPS, 2008b. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/wp-content/uploads/2015/08/CartilhaDoParticipante.pdf>>. Acesso em: 14 abr. 2015.

\_\_\_\_\_. Ministério da Previdência Social. **Superintendência Nacional de Previdência Complementar**. Estatística trimestral. Brasília: MPS/PREVIC, 2015c. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/wp-content/uploads/2015/06/1%C2%BA-Trimestre.pdf>>. Acesso em: 21 set. 2015.

\_\_\_\_\_. Ministério da Previdência Social. **Portaria Interministerial Ministros de Estado do Trabalho e Previdência Social - MTPS/MF nº 1 de 08.01.2016**. Dispõe sobre o reajuste dos benefícios pagos pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e dos demais valores constantes do Regulamento da Previdência Social - RPS. Brasília, 2016. Disponível em: <<http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/servlet/INPDFViewer?jornal=1&pagina=67&data=11/01/2016&captchafield=firistAccess>>. Acesso em: 18 jan. 2016.

\_\_\_\_\_. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. **Anexo IV Metas Fiscais IV.6 – Avaliação Atuarial do Regime Próprio de Previdência Social dos Servidores Cíveis**. Brasília: MPOG, 2014. Disponível em: <[http://www.orcamentofederal.gov.br/orcamentos-anuais/orcamento-2015-old/arquivos-pldo/anexo\\_iv\\_6\\_projecoes\\_atuariais\\_regime\\_proprio\\_civis.pdf](http://www.orcamentofederal.gov.br/orcamentos-anuais/orcamento-2015-old/arquivos-pldo/anexo_iv_6_projecoes_atuariais_regime_proprio_civis.pdf)>. Acesso em: 12 dez. 2015.

\_\_\_\_\_. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. **Anexo IV Metas Fiscais IV.6: projeções atuariais para o Regime Geral de Previdência Social – RGPS.** Brasília: MPOG, 2015. Disponível em: <<http://www.planejamento.gov.br/secretarias/upload/Arquivos/sof/orcamentos-anuais/2016/anexo-iv-6-projecoes-atuariais-do-rgps.pdf>>. Acesso em: 5 jan. 2016.

CAETANO, Marcelo Abi-Ramia; MIRANDA, Rogério Boueri. **Comparativo Internacional para Previdência Social.** Brasília: IPEA, 2007. Disponível em: <[http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td\\_1302.pdf](http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_1302.pdf)>. Acesso em: 08 jan. 2014.

CARVALHO, José Luiz; FARO, Clovis. Previdência social no Brasil: uma proposta de reforma. In: FARO, Clovis (Org.). **Previdência social no Brasil: diagnósticos e sugestões de reforma.** Rio de Janeiro: FGV, 1993. p. 2-9. Disponível em: <[http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/13102/000060159\\_pes5.pdf?sequence=1](http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/13102/000060159_pes5.pdf?sequence=1)>. Acesso em: 15 out. 2015.

CARISTO, Anna; FORTEZA, Alvaro. **El déficit del Banco de Previsión Social y su impacto en las finanzas del Gobierno.** Montevideo, 2003. Disponível em: <<http://www.bps.gub.uy/bps/file/1900/1/vision-social-y-su-impacto-en-las-finanzas-del-gobierno.--a.-caristo-y--a.-forteza.pdf>>. Acesso em: 20 jan. 2016.

CASTRO, Hugo Javier Fuentes.(Coord.). **Impacto macroeconómico de la reforma pensionaria en México.** México, 10 marzo 2014. Disponível em: <[https://www.consar.gob.mx/acerca\\_consar/pdf/impacto.pdf](https://www.consar.gob.mx/acerca_consar/pdf/impacto.pdf)>. Acesso em: 28 jan. 2016.

CHABA, Vinay; MOTTA, Luis Felipe Jacques; MAIA, Vinicius Mothé. **O novo paradigma da previdência complementar dos servidores públicos federais e as mudanças trazidas com a criação da Funpresp.** Rio de Janeiro: SEGET, 2014. Disponível em: <<http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/17520172.pdf>>. Acesso em: 18 nov. 2015.

CHIEZA, Rosa Angela; ZIMMERMANN, Ário. **Gastos com a Previdência Social e os desafios do Estado Brasileiro.** Porto Alegre: UFRGS, 2014. p. 141-160. Disponível em: <<http://www.ufrgs.br/cegov/files/livros/gtemprego.pdf>>. Acesso em: 29 set. 2015.

CHILE. Subsecretaria de Prevision Social. **Pensiones solidarias.** Santiago, 27 sept. 2015. Disponível em: <[http://www.previsionsocial.gob.cl/subprev/?page\\_id=9801](http://www.previsionsocial.gob.cl/subprev/?page_id=9801)>. Acesso em: 05 dez. 2015.

\_\_\_\_\_. **Sistema de pensiones.** Santiago, 02 agosto 2013. Disponível em: <[http://www.previsionsocial.gob.cl/subprev/?page\\_id=7227](http://www.previsionsocial.gob.cl/subprev/?page_id=7227)>. Acesso em: 05 dez. 2015.

COELHO, Vera Schattan Ruas Pereira. **A reforma da Previdência Social na America Latina.** Rio de Janeiro: FGV, 2003.

COROMINAS, Fernando Arrau; LOISEAU, Virginie. **El sistema previsional en Chile**. Santiago do Chile, 2005. Disponível em: <[http://www.bcn.cl/bibliodigital/pbcn/informes/estudios\\_pdf\\_informes/nro145.pdf](http://www.bcn.cl/bibliodigital/pbcn/informes/estudios_pdf_informes/nro145.pdf)>. Acesso em: 21 ago. 2015.

CORSEUIL, Carlos Henrique Leite (Ed.). **Mercado de trabalho: conjuntura e análise**, MTE/IPEA, Brasília, n. 56, 2014. Disponível em: <[http://www.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/bmt56\\_completo.pdf](http://www.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/bmt56_completo.pdf)>. Acesso em: 28 dez. 2015

EATWELL, John. Anatomia da “crise” da Previdência. **Econômica**, Rio de Janeiro, v.4, n. 2, p. 177-191, 2002.

ESCRIVÁ, José Luis; FUENTES, Eduardo; HERRERO, Alicia García (Ed.). **Las reformas de los sistemas de pensiones en Latinoamérica: avances y temas pendientes**. [S.I.]: BBVA, 2010. Disponível em: <[https://www.bbvaesearch.com/wp-content/uploads/migrados/Lasreformasdelossistemasdepensionesenlatinoamerica\\_tcm346-238550.pdf](https://www.bbvaesearch.com/wp-content/uploads/migrados/Lasreformasdelossistemasdepensionesenlatinoamerica_tcm346-238550.pdf)>. Acesso em: 2 set. 2015.

FARIA JUNIOR, Jaime Mariz de. **Previdência Complementar dos servidores da União: Lei nº 12.618, de 30 de abril de 2012**. Brasília: MPAS, 2012. Disponível em: <[http://www.previdencia.gov.br/arquivos/office/20\\_120726-155655-690.pdf](http://www.previdencia.gov.br/arquivos/office/20_120726-155655-690.pdf)>. Acesso em: 22 jul. 2015.

FATTORI, Roberta Maria. **Princípio da legalidade e sua aplicação no direito previdenciário**. Brasília. Conteúdo Jurídico, 2014. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,principio-da-legalidade-e-sua-aplicacao-no-direito-previdenciario,49836.html>>. Acesso em: 9 abr. 2015.

FUNDAÇÃO DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR OS SERVIDORES PÚBLICOS FEDERAIS – FUNPRESP. **Funpresp-EXE e o novo regime de previdência para os servidores públicos federais no Brasil**. Brasília, 12 mar. 2013. Disponível em: <<http://gestaopublica.planejamento.gov.br/jornada/inscricao/content/funpresp-exe-e-o-novo-regime-de-previd%C3%A2ncia-para-os-servidores-p%C3%BAblicos-federais-no-brasil-0>>. Acesso em: 28 abr. 2015.

\_\_\_\_\_. **Guia do patrocinador**. Brasília, mar. 2015. Disponível em: <<https://www.funpresp.com.br/portal/wp-content/uploads/2015/03/Cartilha-do-Patrocinador-vf-impressa-12-03-2015.pdf>>. Acesso em: 5 ago. 2015.

\_\_\_\_\_. **Simulador da FUNPRESP-EXE**. Brasília, nov. 2016. Disponível em: <<https://www8.dataprev.gov.br/simuladorfunprespexe/publico/jsf/simuladorPublico.xhtml>>. Acesso em: 18 jan. 2016.

GARCIA, Bianca da Silva. **Análise do mercado de previdência privada como fomento ao mercado de capitais brasileiro**. 2008. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Centro Tecnológico, Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2008. Disponível em: <[http://www.btdt.ndc.uff.br/tde\\_arquivos/29/TDE-2008-11-10T081140Z-1747/Publico/Tese\\_Bianca\\_Garcia.pdf](http://www.btdt.ndc.uff.br/tde_arquivos/29/TDE-2008-11-10T081140Z-1747/Publico/Tese_Bianca_Garcia.pdf)>. Acesso em: 05 jul. 2016.

GARMENDIA, Gonzalo. Evaluación de la reforma del sistema de pensiones en Uruguay. **Revista Perfiles Latinoamericanos**, México, v. 35, p. 89-103, 2010. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11515387004>>. Acesso em: 1 set. 2015.

GAZZONI, Antônio Fernando et al. **Diagnóstico dos principais fatores que dificultam o crescimento do Regime de Previdência Complementar**. Brasília, 2013. Disponível em: <<http://www.mtps.gov.br/images/Documentos/outrosAssuntos/prevcomestudosdiag.pdf>>. Acesso em: 28 abr. 2016.

GENTIL, Denise Lobato. **A política fiscal e a falsa crise da seguridade social brasileira: análise financeira do período 1990–2005**. Rio de Janeiro, 2006. Disponível em: <[http://www.ie.ufrj.br/images/pesquisa/publicacoes/teses/2006/a\\_politica\\_fiscal\\_e\\_a\\_falsa\\_crise\\_da\\_seguridade\\_social\\_brasileira\\_analise\\_financeira\\_do\\_periodo\\_1990\\_2005.pdf](http://www.ie.ufrj.br/images/pesquisa/publicacoes/teses/2006/a_politica_fiscal_e_a_falsa_crise_da_seguridade_social_brasileira_analise_financeira_do_periodo_1990_2005.pdf)>. Acesso em: 01 jun. 2016.

GIAMBIAGI, Fabio et al. **Diagnóstico na previdência social no Brasil: o que foi feito e o que falta reformar?** Rio de Janeiro: IPEA, 2004. Disponível em: <[http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/3374/1/PPE\\_v34\\_n03\\_Diagnostico.pdf](http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/3374/1/PPE_v34_n03_Diagnostico.pdf)>. Acesso em: 13 jan. 2016.

GUSHIKEN, Luiz et al. **Regime próprio de previdência dos servidores: como implementar? Uma visão prática e teórica**. Brasília. MPAS/SPS, 2002. (Previdência Social, 17). Disponível em: <[http://www.previdencia.gov.br/arquivos/office/3\\_081014-111359-413.pdf](http://www.previdencia.gov.br/arquivos/office/3_081014-111359-413.pdf)>. Acesso em: 10 abr. 2015.

HOFMAN, Rafael; APELLA, Ignacio Apella; VEZZA, Evelyn (Ed.). **Más allá de las pensiones contributivas: catorce experiencias en América Latina**. Buenos Aires: Banco Mundial, 2013. Disponível em: <[http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2013/11/21/000333037\\_20131121153001/Rendered/PDF/827240WP0P12960siones0contributivas.pdf](http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2013/11/21/000333037_20131121153001/Rendered/PDF/827240WP0P12960siones0contributivas.pdf)>. Acesso em: 24 ago. 2015.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Projeção da população por sexo e idade: Brasil 2000-2060**. Rio de Janeiro, 29 ago. 2013. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/imprensa/ppts/00000014425608112013563329137649.pdf>>. Acesso em: 20 mar. 2015.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICAS APLICADAS - IPEA. **Retrato das desigualdades**. Rio de Janeiro, 2015. Disponível em: <[http://www.ipea.gov.br/retrato/indicadores\\_mercado\\_trabalho.html](http://www.ipea.gov.br/retrato/indicadores_mercado_trabalho.html)>. Acesso em: 28 dez. 2015.

JARDIM, Maria Aparecida Chaves. A previdência social e o mercado de previdência privada: um olhar sociólogo. **Revista da ABET**, Curitiba, v. 111, 2003. Disponível em: <<http://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/abet/article/view/15508/8871>>. Acesso em: 24 jul. 2015.

JÁUREGUI, Solange Berstein. **El sistema chileno de pensiones**. Santiago de Chile, 2010. Disponível em: <[http://www.safp.cl/portal/informes/581/articles-7206\\_libroVIIedicion.pdf](http://www.safp.cl/portal/informes/581/articles-7206_libroVIIedicion.pdf)>. Acesso em: 19 ago. 2015.

KANDIR, Antonio et al. **Diretrizes conceituais e operacionais para a reforma da previdência social**. v. 1. Brasília. CEPAL, 1993.

KRITZER, Barbara E.; KAY, Stephen J.; SINHA, Tapen. **Reformas previdenciárias na América Latina: a nova geração de sistemas de contas individuais**. Brasília: IPEA, 2011. Disponível em: <[http://www.en.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/rtm/131219\\_rtmv4\\_n2\\_cap6.pdf](http://www.en.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/rtm/131219_rtmv4_n2_cap6.pdf)>. Acesso em: 19 ago. 2015.

LEITÃO, André Studart; DIAS, Eduardo Rocha; MACÊDO, José Leandro Monteiro. **Nova previdência complementar do servidor público**. São Paulo: Método, 2012.

LIMA, Mariana Marques. **Cálculo da reserva de benefícios concedidos da previdência social**. Rio de Janeiro: PUC, 2007. Disponível em: <[http://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/Busca\\_etds.php?strSecao=resultado&nrSeq=10193@1](http://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/Busca_etds.php?strSecao=resultado&nrSeq=10193@1)>. Acesso em: 30 dez 2015.

LUNARD, Leandro A. **Previdência social: contribuições e retenções: atualização**. Curitiba, jan. 2013. Disponível em: <[http://www.sicontiba.com.br/admcursos/documentos/64/Apostila\\_Atualiza%C3%A7%C3%A3o\\_em\\_Previdencia\\_Social.pdf](http://www.sicontiba.com.br/admcursos/documentos/64/Apostila_Atualiza%C3%A7%C3%A3o_em_Previdencia_Social.pdf)>. Acesso em: 4 abr. 2014.

MARQUES, Rosa Maria. Notas sobre a reforma previdenciária brasileira no contexto do neoliberalismo e da América Latina. **Revista de Economia Política**, São Paulo, v. 20, 2000. Disponível em: <<http://www.rep.org.br/pdf/77-9.pdf>>. Acesso em: 29 jul. 2015.

MARTINEZ, Wladimir Novaes. **Comentários a lei básica da previdência social: plano de custeio lei n. 8.212/91**. [S.l.: s.n.e.], 2011.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito da seguridade social**. 33. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

MEDICI, André Cezar; BELTRÃO Kaizô Iwakami. Transição demográfica no Brasil: uma agenda para pesquisa. **Planejamento e Políticas Públicas**, Brasília, n. 12, p. 199-214, jun./dez. 1995. Disponível em: <<http://www.ipea.gov.br/ppp/index.php/PPP/article/viewFile/146/149>>. Acesso em: 20 jan 2014.

\_\_\_\_\_; \_\_\_\_\_. MARQUES, Rosa Maria. **A previdência social e a revisão constitucional**. Previdência do funcionalismo público: para a reforma constitucional. v. 3. Brasília: CEPAL, 1993.

MENEGUIN, Fernando Boarato; NERY, Pedro Fernando. **Fator previdenciário ou fórmula 85/95?** A construção de uma alternativa. Brasília, 2015. Disponível em: <<http://www12.senado.gov.br/publicacoes/estudos-legislativos/tipos-de-estudos/boletins-legislativos/bol31>>. Acesso em: 8 jan. 2016.

MOSTAFA, Joana et al. **Políticas Sociais - acompanhamento e análise nº 19.** Brasília, 2011. Disponível em: <[http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/politicas\\_sociais/bps\\_19\\_completo.pdf](http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/politicas_sociais/bps_19_completo.pdf)>. Acesso em: 27 abr. 2016.

NAJBERG, Sheila; IKEDA, Marcelo. **A economia brasileira nos anos 90:** previdência no Brasil: desafios e limites. Rio de Janeiro: BNDES, 1999. Disponível em: <[http://www.bndes.gov.br/SiteBNDES/export/sites/default/bndes\\_pt/Galerias/Arquivos/conhecimento/livro/eco90\\_08.pdf](http://www.bndes.gov.br/SiteBNDES/export/sites/default/bndes_pt/Galerias/Arquivos/conhecimento/livro/eco90_08.pdf)>. Acesso em: 15 jul. 2014.

NASCIMENTO, Elyesley Silva. **Regime de previdência complementar do servidor público.** [S.l.], 2014. Disponível em: <<http://www.elyesleysilva.com.br/artigos.asp?codpub=41&tipo=1>>. Acesso em: 24 nov. 2015.

NICACIO, Adriana. **O enigma do desemprego.** Rio de Janeiro: IPEA, 2014. Disponível em: <[http://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com\\_content&view=article&id=3025:catid=28&Itemid=23](http://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com_content&view=article&id=3025:catid=28&Itemid=23)>. Acesso em: 28 dez. 2015.

NOGUEIRA, Naron Gutierre. **O equilíbrio financeiro e atuarial dos RPPS:** de princípio constitucional a política de Estado. v. 34. Brasília: MPAS, 2012. Disponível em: <[http://www.previdencia.gov.br/arquivos/office/1\\_120808-172335-916.pdf](http://www.previdencia.gov.br/arquivos/office/1_120808-172335-916.pdf)>. Acesso em: 2 dez. 2015.

NOGUEIRA, Vera Maria Ribeiro. Estado de bem estar social: origens e desenvolvimento. **Katálisis**, Florianópolis, n. 5, p. 89-103, jul./dez. 2001. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/katalysis/article/viewFile/5738/5260>>. Acesso em: 29 abr. 2015.

OLIVEIRA, Patrícia Evangelista. **As reformas previdenciárias dos servidores públicos.** São Paulo, 2006. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp012966.pdf>>. Acesso em: 5 jan. 2015.

PACHECO FILHO, Calino; WINCKLER, Carlos Roberto. Reforma da previdência: o ajuste no Regime Geral de Previdência Social. **Indicadores Econômicos FEE**, Porto Alegre, v. 32, n. 3, p. 151-176, nov. 2004. Disponível em: <<http://revistas.fee.tche.br/index.php/indicadores/article/viewFile/425/655>>. Acesso em: 7 abr. 2014.

\_\_\_\_\_; \_\_\_\_\_. Reforma da previdência: o ajuste no serviço público. **Indicadores Econômicos FEE**, Porto Alegre, v. 32, n. 4, p. 221-248, mar. 2005. Disponível em:

<<http://revistas.fee.tche.br/index.php/indicadores/article/viewFile/1040/1355>>. Acesso em: 17 nov. 2013.

PAIXÃO, Leonardo André. **A previdência complementar fechada: uma visão geral**. Brasília, 2006. Disponível em: <[previdencia.gov.br/arquivos/office/3\\_081014-111321-983.pdf](http://previdencia.gov.br/arquivos/office/3_081014-111321-983.pdf)>. Acesso em: 1 dez. 2013.

PASSARI, Alessandro Antonio. **A natureza da capacidade contributiva**. Rio de Janeiro, 2010. Disponível em: <[http://www4.jfrj.jus.br/seer/index.php/revista\\_sjrij/article/viewFile/158/168](http://www4.jfrj.jus.br/seer/index.php/revista_sjrij/article/viewFile/158/168)>. Acesso em: 26 mar. 2014.

PATU, Gustavo. Gasto público com previdência social pode quase dobrar até 2050. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 29 jan. 2014. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2014/01/1404340-gasto-publico-com-previdencia-social-pode-quase-dobrar-ate-2050.shtml>>. Acesso em: 10 abr. 2015.

PEREIRA FILHO, Oliveira Alves. **Impactos fiscais e distributivos do regime próprio dos funcionários públicos do Governo Federal**. Brasília, 2011. Disponível em: <[www.assecor.org.br/index.php/download\\_file/1495/1057](http://www.assecor.org.br/index.php/download_file/1495/1057)>. Acesso em: 24 nov. 2015.

PINHEIRO, Ricardo Pena. **A demografia dos fundos de pensão**. Brasília, 2007. Disponível em: <[http://www.previdenciasocial.gov.br/arquivos/office/3\\_081014-111404-315.pdf](http://www.previdenciasocial.gov.br/arquivos/office/3_081014-111404-315.pdf)>. Acesso em: 14 ago. 2015.

\_\_\_\_\_. **Funpresp: alicerce para o futuro da previdência complementar**. [S.l.], 2014. Disponível em: <[http://www.funpresp.com.br/portal/wp-content/uploads/2015/02/Ricardo-Pena-Funpresp\\_artigo-Revista-ABRAPP\\_23set2014.pdf](http://www.funpresp.com.br/portal/wp-content/uploads/2015/02/Ricardo-Pena-Funpresp_artigo-Revista-ABRAPP_23set2014.pdf)>. Acesso em: 16 abr. 2015.

\_\_\_\_\_. **Previc, pelo fortalecimento da previdência complementar**. [S.l.], 2010. Disponível em: <[http://www.previdencia.gov.br/arquivos/office/3\\_101015-184437-113.pdf](http://www.previdencia.gov.br/arquivos/office/3_101015-184437-113.pdf)>. Acesso em: 17 ago. 2015.

\_\_\_\_\_. **Adesão automática à Funpresp, nova fronteira para a previdência**. Brasília, 2016. Disponível em: <<https://www.funpresp.com.br/portal/?p=6881>>. Acesso em: 28 jun. 2016.

PINHEIRO, Vinicius Carvalho. **Previdência e fortalecimento do mercado de capitais: experiência internacional**. São Paulo, 2003. Disponível em: <<http://www3.tesouro.gov.br/hp/downloads/bovespa/2BovespaVinicius.pdf>>. Acesso em: 07 jul. 2016.

PONDS, Eduard; SEVERINSON, Clara; YERMO, Juan. **Implicit debt in public-sector pension plans: an international comparison**. Paris, 2012. Disponível em: <[https://pure.uvt.nl/ws/files/1426832/PondsSeverinsonYermo\\_-\\_ISSR\\_-\\_April2012.pdf](https://pure.uvt.nl/ws/files/1426832/PondsSeverinsonYermo_-_ISSR_-_April2012.pdf)>. Acesso em: 12 nov. 2015.

PORTO, Valéria; CAETANO, Marcelo Abi-Ramia. **A previdência dos servidores públicos federais: um regime sustentável?** Trabalho apresentado no VIII Congresso CONSAD de Gestão Pública, Brasília, maio 2015. Disponível: <[http://www.escoladegoverno.pr.gov.br/arquivos/File/2015/VIII\\_Consad/015.pdf](http://www.escoladegoverno.pr.gov.br/arquivos/File/2015/VIII_Consad/015.pdf)>. Acesso em: 20 nov. 2015.

PUREZA, Maria Emilia Miranda. **Previdência complementar e déficit do regime previdenciário do servidor público: uma abordagem orçamentária e financeira.** **Caderno ASLEGIS**, Brasília, n. 43, p. 59-84, maio/ago. 2011. Disponível em: <<http://bd.camara.gov.br/bd/handle/bdcamara/11594>>. Acesso em: 23 nov. 2015.

RANGEL, Leonardo Alves. **Criação da Previdência Complementar dos Servidores Federais: motivações e implicações na taxa de reposição das futuras aposentadorias.** Brasília: IPEA, 2013. Disponível em: <[http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td\\_1847.pdf](http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_1847.pdf)>. Acesso em: 27 abr. 2015.

\_\_\_\_\_. **A criação da Previdência Complementar dos Servidores Públicos e a Instituição de um teto para os valores dos benefícios: implicações na distribuição de renda e na taxa de reposição das aposentadorias.** Rio de Janeiro, 2013. Disponível em: <[http://www.ie.ufrj.br/images/pos-graduacao/ppge/Leonardo\\_Rangel.pdf](http://www.ie.ufrj.br/images/pos-graduacao/ppge/Leonardo_Rangel.pdf)>. Acesso em: 07 jul. 2016.

\_\_\_\_\_. et al. **Políticas sociais: acompanhamento e análise. Conquistas, desafios e perspectivas da previdência social no Brasil vinte anos após a promulgação da Constituição Federal de 1988.** Rio de Janeiro, 2009. Disponível em: <[http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/pdfs/livros/bps\\_completo\\_1.pdf](http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/pdfs/livros/bps_completo_1.pdf)>. Acesso em: 3 jan. 2016.

SCHWARZER, Helmut; TESSIER, Lou; GAMMAGE Sarah. **Coordinación institucional y pisos de protección social: experiencias de América Latina (Argentina, Brasil, Chile, México, Uruguay).** Ginebra: OIT, 2014. (Extensión de la Seguridad Social, 40). Disponível em: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---soc\\_sec/documents/publication/wcms\\_235836.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---soc_sec/documents/publication/wcms_235836.pdf)>. Acesso em: 27 ago. 2015.

SERRA E GURGEL, João Bosco. **Evolução da Previdência Social.** Brasília: Funprev, 2008. Disponível em: <[http://www.anasps.org.br/evolucao\\_historica\\_previdencia.pdf](http://www.anasps.org.br/evolucao_historica_previdencia.pdf)>. Acesso em: 29 out. 2013.

SILVA, Éder Carvalhaes da Costa. **Os fundos de pensão na sociedade do conhecimento.** São Paulo: FGV, 1996. Disponível em: <<https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/5542/1199601425.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 10 out. 2015.

SILVEIRA, Fernando Gaiger et al. **Previdência dos servidores públicos: reflexões em torno da proposta de instituição da previdência complementar.** Rio de Janeiro: IPEA, 2011. Disponível em:



<[http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td\\_1679.pdf](http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_1679.pdf)>. Acesso em: 25 nov. 2015.

SOUZA, Leny Xavier de Brito. **Servidor público e as suas múltiplas previdências**. [S.l.], 2009.

VARSANO, Ricardo; MOURA, Mônica. **Financiamento do Regime Geral de Previdência Social**. Brasília: IPEA, 2007. Disponível em: <[http://www.en.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/livros/Arq18\\_Cap09Financiamento\\_21.pdf](http://www.en.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/livros/Arq18_Cap09Financiamento_21.pdf)>. Acesso em: 20 jan. 2015.

VILLAGÓMEZ, F. Alejandro; ANTÓN, Arturo. **México**: impacto macroeconómico de la reforma de pensiones. México, 2013. Disponível em: <[http://www.fiap.cl/prontus\\_fiap/site/artic/20120822/asocfile/20120822131304/14\\_\\_alejandro\\_villagomez\\_\\_\\_mexico\\_\\_impacto\\_macroeconomico\\_de\\_la\\_reforma\\_de\\_pensiones.pdf](http://www.fiap.cl/prontus_fiap/site/artic/20120822/asocfile/20120822131304/14__alejandro_villagomez___mexico__impacto_macroeconomico_de_la_reforma_de_pensiones.pdf)>. Acesso em: 20 jan. 2016.

YAÑEZ, Gerardo. Pensionarse a los 60 o a los 65 años. **Rankia México**, [S.l.], 2015. Disponível em: <<http://www.rankia.mx/blog/actitudfinanciera/1642612-pensionarse-60-65-anos>>. Acesso em: 23 jan. 2016.