



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA – UNB
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, CONTABILIDADE E CIÊNCIA DA
INFORMAÇÃO E DOCUMENTAÇÃO – FACE
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO SOCIAL E DO TRABALHO – PPGST

ENTRE O MODELO COLETIVISTA E O MODELO
INDIVIDUALISTA: MUDANÇAS NOS PLANOS PREVIDENCIÁRIOS
PRIVADOS BRASILEIROS CONSTITUÍDOS NO AMBIENTE DOS
FUNDOS DE PENSÃO

LEONARDO BOSCO MATTAR ALTOÉ

Dissertação apresentada no Programa de Pós-Graduação em Gestão Social e Trabalho, da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Ciência da Informação e Documentação (FACE), da Universidade de Brasília, como requisito à obtenção de grau de Mestre em Gestão Social e Trabalho, orientado pela Professora Dr^a. Denise Bontempo Birche de Carvalho

Brasília, agosto de 2007.

LEONARDO BOSCO MATTAR ALTOÉ

**ENTRE O MODELO COLETIVISTA E O MODELO
INDIVIDUALISTA: MUDANÇAS NOS PLANOS PREVIDENCIÁRIOS
PRIVADOS BRASILEIROS CONSTITUÍDOS NO AMBIENTE DOS
FUNDOS DE PENSÃO**

Dissertação apresentada no Programa de Pós-Graduação em Gestão Social e Trabalho, da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Ciência da Informação e Documentação (FACE), da Universidade de Brasília, como requisito à obtenção de grau de Mestre em Gestão Social e Trabalho, orientado pela Professora Dr^a. Denise Bontempo Birche de Carvalho

Brasília – DF

2007

LEONARDO BOSCO MATTAR ALTOÉ

**ENTRE O MODELO COLETIVISTA E O MODELO
INDIVIDUALISTA: MUDANÇAS NOS PLANOS PREVIDENCIÁRIOS
PRIVADOS BRASILEIROS CONSTITUÍDOS NO AMBIENTE DOS
FUNDOS DE PENSÃO**

Dissertação apresentada no Programa de Pós-Graduação em Gestão Social e Trabalho, da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Ciência da Informação e Documentação (FACE), da Universidade de Brasília, como requisito à obtenção de grau de Mestre em Gestão Social e Trabalho,

Brasília – DF, 31 de agosto de 2007.

Prof. Dra. Denise Bontempo Birche de Carvalho
Universidade de Brasília – UnB

Profa. Dra. Silvia Cristina Yannoulas
Universidade de Brasília - UnB

Prof. Dr. Milko Matijascic
UNISAL – Universidade Salesiana

DEDICATÓRIAS

Dedico este trabalho a minha família, que me apoiou durante todo o tempo de seu desenvolvimento, com o incentivo necessário para que eu pudesse fazê-lo.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por tudo o que tem me proporcionado.

À minha esposa Mariana, meus filhos Júlia, Gustavo e Eduardo pelo amor e estrutura familiar sólida que me mantém alegre e me dá vontade de viver cada dia.

Aos meus pais, por terem me ensinado o valor do aprendizado e do estudo.

Aos meus irmãos por estarem sempre ao meu lado, mesmo que à distância.

À Prof. Dra. Denise Bontempo que me orientou com seriedade e com o brilhantismo que permitiram a confecção desta dissertação.

Ao Prof. Dr. Milko Matijascic, Prof. Dr. Pedro Demo e Profa. Dra. Silvia Yannoulas, pelos conselhos e auxílio que muito contribuíram para o aprimoramento deste trabalho.

Aos meus colegas do mestrado, que se tornaram meus amigos, pelo incentivo e ajuda nos momentos difíceis desta jornada.

À minha esposa Mariana, pela revisão gramatical e ortográfica.

RESUMO

No presente trabalho tem-se o objetivo de analisar as mudanças que ocorreram nos planos previdenciários privados, especificamente os brasileiros, administrados e executados pelos fundos de pensão. Este estudo passa por uma análise do histórico do surgimento e evolução da seguridade social, até o surgimento dos fundos de pensão e planos previdenciários. Além disso, apresenta como eram estruturados, inicialmente, os planos previdenciários privados e a evolução destes, no mundo e, mais especificamente no Brasil. Por fim, comprova-se que há um processo de mudança dos planos previdenciários privados administrados por entidades fechadas de previdência complementar, a partir de uma análise dos maiores fundos de pensão brasileiros.

Palavras-chave: previdência privada, fundos de pensão, planos de previdência, previdência complementar, planos de benefício definido, planos de contribuição definida.

ABSTRACT

This work has the main goal of analyzing the changes taken in the private pension plans, specifically the Brazilian, administrated and executed by the pension funds. This document starts with an analysis of the historical beginning and the evolution of the social security until the start of the pension funds and its pension plans. In addition, presents how the private pension plans are structured, initially, and its evolution, around the world, and more specifically, in Brazil. Then, an analysis of the biggest Brazilian pension funds shows that a process of change has taken place in the private pension plans administrated by pension funds.

Keywords: private pension, pension funds, pension plans, defined benefit plans, defined contribution plans.

SUMÁRIO

1 - Introdução	08
2 - Filantropia, assistência social e o Estado de Bem-Estar Social	13
2.1 - Evolução da proteção social	13
2.2 - O Início da assistência social e o Estado de Bem-Estar Social	15
2.3 - Novas políticas sociais	23
3 - Previdência Social e os Fundos de Pensão	27
3.1 - Contexto histórico da Previdência Social no Brasil	27
3.2 - A degradação da Previdência Social no Brasil	30
3.3 - Brasil no final da década de 70 e início dos anos 80	33
3.4 - Histórico da previdência complementar	35
4 - Contextualização do problema de pesquisa	41
4.1 - Definição da pergunta de pesquisa	41
4.2 - Objetivos	42
4.3 - Delimitação do estudo	42
5 - Metodologia	44
5.1 - Tipo de pesquisa	44
5.2 - Passos da pesquisa	45
5.3 - Instrumentos de coleta de dados	47
5.4 - Interpretação e análise de textos	48
5.5 - Limitações do estudo	49
6 - Definições dos Planos de Benefícios	50
6.1 - Plano de Benefício Definido	52
6.2 - Plano de Contribuição Definida	54
6.3 - Vantagens e Desvantagens	55
7 - As alterações dos planos de benefícios	58
7.1 - No mundo	58
7.2 - Nos Estados Unidos	62
7.3 - Razões que motivaram a alteração dos planos de benefícios	67
7.4 - No Brasil	70

8 - Análise dos maiores fundos de pensão do Brasil	73
8.1 - PREVI	73
8.2 - PETROS	74
8.3 - FUNCEF	76
8.4 - FUNDAÇÃO CESP	77
8.5 - SISTEL	79
8.6 - VALIA	81
8.7 - CENTRUS	82
8.8 - BANESPREV	84
8.9 - FORLUZ	85
8.10 - Resumo da análise dos planos previdenciários no ambiente de nove fundos de pensão	86
9 - Considerações e recomendações	88
9.1 - Considerações	88
9.2 - Recomendações	93
REFERÊNCIAS	95

1 - Introdução

Neste trabalho pretende-se analisar as mudanças nos planos previdenciários privados, mais especificamente nos brasileiros, operados e executados pelos fundos de pensão. Para isso, foi necessário percorrer a literatura a fim de entender alguns pontos que são fundamentais para este processo, tais como: 1º - entender a evolução da filantropia até a proteção social; 2º - fazer um paralelo entre Estado, sociedade e mercado e como se dá a mutação no mundo do trabalho; 3º - como essa modificação tem influência, tanto na criação como na alteração dos planos previdenciários brasileiros, especificamente no ambiente dos fundos de pensão.

O desenvolvimento de um projeto de dissertação de mestrado enseja a busca de um conhecimento teórico maior sobre determinado assunto, mediante pesquisas e de aprofundamento. Seria difícil, portanto, não trazer a experiência e a vivência para este trabalho.

Nos últimos dez anos a minha experiência profissional esteve ligada, quase totalmente, ao estudo e trabalho com planos previdenciários e, em especial, àqueles vinculados aos fundos de pensão. Durante o primeiro quinquênio, trabalhando na Fundação SISTEL de Seguridade Social (SISTEL), antigo fundo de pensão das empresas de telefonia estatais, que foram privatizadas neste interregno de tempo. Nesse período observou-se uma grande modificação na política previdenciária das empresas depois desse processo de desestatização. Particpei, inclusive, da operacionalização dessas alterações. Nos cinco anos posteriores, trabalhando como consultor de diversas empresas, no que diz respeito aos seus planos previdenciários, e também de vários fundos de pensão. Atuei, e continuo atuando, na elaboração e tomada de decisões acerca de alterações dos planos previdenciários, inclusive nas ações e motivações que levam à modificação de um modelo previdenciário pré-existente.

Para tratar deste assunto, é importante o entendimento e a conceituação do que são os fundos de pensão e como surgiram. Para Pereira et al (1997), inicialmente, no Brasil, a constituição dos planos previdenciários privados e dos fundos de pensão foi feita buscando uma forma de incentivo para o mercado de capitais, diferentemente de outros países, onde isso foi consequência da busca de um modelo de seguridade privada. Os primeiros fundos de pensão foram criados pelas empresas estatais com o objetivo de captação de recursos que, pela magnitude das somas administradas por estas entidades, e pelo perfil de longo prazo de

seus compromissos, possuem a condição de permitir o financiamento parcial de necessidades da economia brasileira relativamente aos gastos domésticos. Funcionam como investidores de capital permanente de empresas e do próprio governo, por meio de investimentos diretos ou mesmo de parcerias (PEREIRA, 1997).

Porém, o objetivo principal dos fundos de pensão é o de garantir benefícios pós-trabalho para os seus participantes. Inicialmente, os planos previdenciários foram criados com características de risco coletivo, onde empresa e funcionários partilhavam os riscos existentes. Com o modelo de privatização brasileiro, a partir da década de 90, houve uma modificação dos modelos previdenciários privados, quando as empresas buscaram reduzir ou mesmo extinguir os riscos decorrentes da garantia de pós-emprego oferecida aos seus empregados. Decorreu daí um novo molde de planos, mais flexíveis e com menores riscos de necessidade de cobertura futura.

Apesar da percepção e ação das empresas, principalmente nas empresas privadas, no sentido de alterarem os seus planos previdenciários, percebe-se que muito pouco é apresentado com o objetivo de demonstrar a motivação real do que leva essas empresas a alterarem as condições de benefício previdenciário dos seus empregados e de como essas mudanças são feitas.

No Brasil, a temática acerca da mutação dos planos previdenciários é muito pouco estudada. Embora, durante a última década, muitas empresas privadas e estatais tenham alterado, ainda que parcialmente, os planos de previdência que suportam, estudos que demonstram isso ou que tratam desse assunto são incipientes. Porém, o Estado percebeu essa situação e, por intermédio da Secretaria de Previdência Complementar (SPC), vinculada ao Ministério da Previdência Social (MPS), tem atuado constantemente no sentido de adaptar a legislação de previdência complementar à nova realidade previdenciária privada, na tentativa de garantir transparência e manutenção de direitos às pessoas vinculadas aos planos de previdência privados. A alteração das leis que regulam os planos previdenciários, principalmente as Leis Complementares ns. 108 e 109, ambas de 29 de maio de 2001, passaram a considerar várias situações que até então não eram normatizadas pela então vigente Lei nº 6.435/77. Essas leis vieram para ajustar condições até então executadas apenas na prática pelas empresas, tais como a operacionalização de planos previdenciários de caráter puramente financeiro.

Mesmo que as referidas alterações sejam recentes, cabe, por meio deste trabalho, uma verificação de como se dá este processo. Busca-se apresentar uma concepção do que são os fundos de pensão, como e porque eles surgiram.

Para isso, esta análise tem início com a teoria do *Welfare State*, ou o Estado de Bem-Estar Social. A seguir, busca-se demonstrar o seu surgimento e alterações derivadas das alterações no “mundo do trabalho” (ANTUNES, 2005), até o seu declínio, quando surgiu a primeira necessidade dos trabalhadores buscarem formas alternativas de proteção, nos casos de doenças ou no pós-emprego.

Trata-se, então, da forma com que se deu o aparecimento e desenvolvimento dos fundos de pensão no país. Por fim, este projeto pretende demonstrar como e por que estão ocorrendo as alterações dos planos previdenciários brasileiros, administrados e executados por fundos de pensão.

Assim, este Projeto está dividido em nove capítulos. O segundo capítulo cuida das transformações no mundo do trabalho e seus efeitos na previdência e assistência social. Apresenta a evolução da previdência social como decorrência da mutação no mundo do trabalho, onde as alterações do *Welfare State* mostram uma evolução associada às alterações da divisão do trabalho e da transformação da sociedade, e vem tentar suprir as necessidades dos trabalhadores, quer por uma opção do capitalismo propriamente dito, quer pela ação social inerente ao Estado. Ainda, apresenta uma análise teórica do *Welfare State*, onde o texto mostra suas alterações a partir de uma “grande transformação” da sociedade, bem como das funções do Estado. A partir da teoria de Polanyi (2000), essa transformação social passou a apontar uma modificação econômica e sua influência na formação do status social do ser humano, no qual, a partir da evolução da economia, bem como da expansão e do predomínio do mercado, houve a formação de um modelo para a busca da proteção da sociedade. São objetos de estudo as perspectivas de políticas sociais, a partir de visões pessimistas de degradação e desaparecimento do *Welfare State* originalmente concebido com caráter distributivo de renda, ou a partir de visões positivistas de manutenção de uma modificação e flexibilização do modelo existente no período pós-guerra, quando foi mais representativo.

Em seguida, o terceiro capítulo trata da previdência social no Brasil, o seu surgimento, apogeu e declínio, até o momento atual. Pode-se perceber uma degradação desse modelo protecionista, que originou uma nova forma de proteção social, feita pelos próprios

empregadores, onde – similar ao modelo apontado por Polanyi (2000) acerca do que ocorreu na Inglaterra no final do século XIX e início do XX – o empregador passou a ser o responsável pela segurança do empregado enquanto vinculado a ele. Consta, ainda, a análise do surgimento dos planos previdenciários privados e dos fundos de pensão no Brasil, a partir de um processo histórico, bem como uma avaliação do grau de evolução dos referidos planos e desses fundos. A partir dessa teoria surgiram os questionamentos que ensejaram este trabalho.

O quarto capítulo apresenta a contextualização do problema de pesquisa com todos os objetivos decorrentes desta dissertação de mestrado. São destacados o objetivo geral e os objetivos específicos que orientam este trabalho.

O quinto capítulo trata da Metodologia a ser utilizada, a partir de um estudo teórico de diversos autores. A partir da literatura, é percebida a possibilidade de utilização de um estudo de caso para desenvolvimento da pesquisa e é feito o detalhamento dos passos a serem seguidos para a sua consecução, bem como as limitações que tem o estudo.

No sexto capítulo consta a definição das modalidades dos planos de benefícios previdenciários existentes, quais sejam, os planos de Benefício Definido, de Contribuição Definida e os planos mistos, ou híbridos. Ainda, são apresentadas as vantagens e desvantagens de cada um desses modelos, destacando-se as condições que auxiliam na escolha de um ou outro tipo de plano previdenciário.

Em seguida, o sétimo capítulo apresenta uma análise bibliográfica e de dados acerca da forma como procedem as alterações dos planos previdenciários em várias partes do mundo, mais especificamente na Europa e nos Estados Unidos, e quais as motivações teóricas citadas pelos autores sobre esse assunto. Adicionalmente, apresenta alguns dados e uma análise bibliográfica de autores acerca das mudanças dos planos de aposentadoria no Brasil.

No oitavo capítulo procede-se à análise e descrição das alterações existentes em 9 (nove) dos 10 (dez) maiores fundos de pensão do Brasil, e relata-se o período em que foram criados e os planos de benefícios oferecidos aos empregados das empresas patrocinadoras no início das atividades destes fundos de pensão. Em seguida, apresenta-se um resumo de todas as alterações dos planos previdenciários existentes, criação de novos planos de benefícios, e a situação atual desses fundos de pensão com relação aos empregados das empresas patrocinadoras.

Por fim, no último capítulo são apresentadas as conclusões relativas ao problema de pesquisa com todos os objetivos decorrentes dos estudos e análises desenvolvidas, com apontamentos de aprimoramentos do estudo ora apresentado, bem como futuros estudos que podem ser desenvolvidos em decorrência desta dissertação de mestrado.

2 - Filantropia, assistência social e o Estado de Bem-Estar Social

Para Leite (1963), as primeiras noções previdenciárias já apareceram quando o homem organizou-se em sociedades, por meio da constituição do Estado. Apesar das transformações nas quais transparece que uma forma de previdência social teve origem nos primórdios da humanidade, somente tomou a forma de um sistema previdenciário efetivo em época bem mais recente, em meados do século XIX.

De acordo com Moreira (1977), até então existia uma simples forma de solidariedade humana, criada com base na associação das pessoas e na formação de comunidades. Isso se explica por vários fatores, sobretudo pela organização social e familiar da época. Uma grande prole e a posse da terra eram os maiores investimentos para o futuro incerto e as principais ameaças à atividade produtiva eram fenômenos naturais e sociais, como a morte ou incapacidade daqueles que lidavam com a terra.

2.1 - Evolução da proteção social

É importante entender os principais pontos evolutivos da proteção social, de modo a visualizar corretamente sua progressão, independente das divisões doutrinárias.

Na visão de Moreira (1977), ocorreram várias fases distintas no que diz respeito à libertação e evolução da segurança do homem que passa pela: 1. *Caridade*, enquanto a sociedade se estruturava em torno de grupos familiares, dedicados à atividade agropecuária, o mecanismo de ajuda nas necessidades provocadas por doença, invalidez, velhice ou mesmo morte foi sempre provido pela própria família ou por grupos vizinhos, mas da mesma comunidade, agindo de livre e espontânea vontade; 2. *Mutualidades*, quando os homens se reuniam e guardavam recursos para períodos de necessidades; 3. *Assistência Pública*, que é a primeira ação movida pelo Estado, utilizando-se de recursos orçamentários em prol daqueles que não têm condição econômica de subsistência, baseada na solidariedade; 4. *Mutualidade Oficial*, quando o Estado passou a integrar e alterar as formas de mutualidade, participando destas ou criando novas; 5. *Previdência Social*, criação e estruturação das caixas de assistência ou de aposentadoria por empresas públicas. Há ainda a evolução das Caixas para os Institutos, que seria a sexta fase, seguida da constituição das entidades previdenciárias e, finalmente, a oitava fase, a da *Universalização*, que derivaria da

unificação de todos os homens em um único organismo ao qual o Estado atenderia, apenas no campo das idéias.

Num primeiro momento, a comunidade ampliada, composta por todos os familiares que juntos trabalhavam na terra, principal atividade produtiva, utilizava-se da “solidariedade social”. Existia uma estrutura na qual os pequenos núcleos urbanos, assim como a segurança de cada uma das pessoas do grupo familiar, encontravam-se garantidos pelo próprio grupo no qual estavam inseridos, sendo que, caso um membro da sociedade sofresse um dano, ou doença, esta condição refletia-se, de modo inexorável, na sociedade inteira. Assim, pode-se dizer que a proteção contra os infortúnios da vida tinha caráter eminentemente familiar, com os mais novos auxiliando os idosos e demais incapacitados para o trabalho. (MOREIRA, 1997)

Entretanto, tal proteção, ainda que exista até hoje, é evidentemente limitada, mormente nos dias atuais, com uma maior degradação da unidade familiar. Porém, já em se constituindo as cidades, a proteção adicional existente passou a ter um caráter privado, de fundos mutualistas, onde determinado grupo de pessoas unia-se, voluntariamente, para a proteção mútua contra os riscos sociais. Quanto aos necessitados, a assistência era patrocinada pela sociedade, também de forma voluntária.

Portanto, com a urbanização, a estrutura foi alterada, e foram criados sistemas para garantir a integridade física dos indivíduos, tais como forças policiais e militares. Para sanar necessidades decorrentes de doença ou morte, foram formados pequenos grupos “previdenciários” que se organizavam de maneira voluntária, sem qualquer formação de reservas monetárias, com a obrigação de promover ajuda àqueles cujas famílias fossem atingidas por doença ou morte.

As mudanças ocorridas com a modernização, durante a Revolução Industrial, criaram também problemas antes inexistentes na sociedade agrária. O crescimento do comércio e o conseqüente transporte de mercadorias entre regiões distantes passaram a envolver riscos de natureza variada. Essa situação propiciou o surgimento de um mercado especializado em criar mecanismos contra possíveis eventualidades: era o princípio do mercado de seguros.

Rapidamente o mecanismo desenvolvido para o novo mercado de seguro de transporte se estendeu a outras atividades. A esse movimento aliou-se a preocupação com a proteção de cada membro do grupo contra os riscos próprios dessa atividade. Ainda, os

homens tornavam-se cada vez mais dependentes uns dos outros. A igualdade do homem, caracterizada pelo Estado liberal, foi diminuindo em detrimento do industrialismo moderno.

2.2 - O Início da assistência social e o Estado de Bem-Estar Social

Cabe apresentar que, neste trabalho, os termos bem-estar social ou *Welfare State*, ou mesmo Estado-Providência, a fim de que se evite uma dubiedade de interpretações, devem ser entendidos a partir do conceito de “social welfare” de Titmuss, como detalha Pereira (1994), ou seja, um modelo de direito de cidadania, originário de uma política social, a partir da evolução do capitalismo industrial, do século XX.

O primeiro ato de assistência social ao qual remete a história foi publicado na Inglaterra em 1601, sendo considerado o seu marco inicial o *Poor Relief Act*, ou lei de amparo aos pobres, que criou uma contribuição obrigatória, arrecadada da sociedade pelo Estado para fins sociais. Instituiu, entre outras disposições, a assistência social e a contribuição com o objetivo de amparo social. Foi oficializada a “caridade”, de forma que os sentimentos, que inicialmente eram de bondade e de altruísmo de uns poucos indivíduos para com seus semelhantes, deram lugar a uma obrigação controlada pelo Estado (IBRAHIM, 2003).

Posteriormente, em 1891, tem-se a Encíclica *Rerum Novarum*, de Leão XIII, a qual explicitava uma preocupação com a proteção social pela Igreja, à luz da doutrina cristã, considerada um clássico das questões sociais. Este documento pretendia associar-se às leis naturais e divinas para gerar a seguridade social como um todo, por meio de ajustes nas questões econômicas e tentativas de ajustar as questões de desigualdades sociais existentes. O papa defendeu a idéia de que o trabalho deveria ser uma expressão da pessoa humana e não mais poderia ser tratado como uma mercadoria. Esta Encíclica foi apresentada pelo papa Pio XI como a cristalização do Direito do Trabalho, segundo Leite (1963).

Outras Encíclicas de importância na evolução securitária foram a *Quadragesimo Anno* (1931), *Divini Redemptoris* (1937), *Mater et Magistra* (1961), *Pacem in Terris* (1963), *Gaudium et Spes* (1965) e *Laborem Excercens* (1981), de João Paulo II.

Por sua vez, Pierson (1991) mostra que o Estado do século XIX já apresentava essências de medidas de controle do bem-estar social, onde existiam condições mínimas de medidas de compensação aos trabalhadores, mesmo que com a visão de garantir a

sustentação de ordem do mercado de trabalho. Apesar de já existir, no ano de 1854, um seguro-doença-invalidéz-velhice para os operários que trabalhavam nas minas da Áustria, conforme apresentou Métall (1944), a grande maioria dos autores aponta que, somente em 1883, com a instituição da Lei de Bismarck na Alemanha passou a existir um modelo estruturado de *Welfare State*, que pode ser entendido como previdenciário.

Porém, segundo Marshal (1967), até o Século XIX, o que existiam eram movimentos experimentais, como a *Poor Law* ou a *Old Age Pensions*, que não atendiam aos cidadãos, mas sim substituíam a cidadania, uma vez que os seus beneficiários eram incapazes de exercer qualquer atividade, inclusive as políticas. Estes direitos sociais, portanto, “não faziam parte do conceito de cidadania” (MARSHAL, 1967, p. 58). Esta condição permitiu que, no século XX, o modelo de proteção social pudesse se desenvolver, de forma mais concreta, a partir de direitos civis que passaram a ser exigidos por trabalhadores capazes de fazê-los de forma coletiva.

Porém, segundo Leite (1963), o Chanceler Otto Von Bismarck conseguiu a aprovação do parlamento para seu projeto de seguro de doença, o qual foi seguido pelo seguro de acidentes de trabalho, em 1884, e pelo seguro de invalidez e velhice, em 1889. De acordo com este autor, tal fato foi uma garantia para os trabalhadores, porém, foi instituído com o intuito de combater o crescente avanço dos Democratas Sociais, que cada vez mais reivindicavam reformas sociais e proteção para os assalariados. Na visão de Ibrahim (2003), foi a gênese da proteção garantida pelo Estado, funcionando como arrecadador de contribuições exigidas compulsoriamente dos participantes do sistema securitário. Então, têm-se as duas grandes características dos regimes previdenciários modernos: contributividade e compulsoriedade de filiação.

Neste momento, tem-se o nascimento da prestação previdenciária como direito subjetivo público do segurado. A partir do instante em que o Estado passou a determinar o pagamento compulsório de contribuições para o custeio de um sistema protetivo, o segurado pôde exigir o pagamento de seu benefício, não sendo lícito ao Estado alegar dificuldades financeiras para elidir-se a esta obrigação. Em virtude da existência deste direito subjetivo a Lei de Bismarck é conhecida como o marco primeiro da previdência social no mundo, como já mencionado. Até então, os sistemas securitários tinham natureza exclusivamente privada, sem as garantias de um sistema estatal.

Conforme aponta Pierson (1991), no período de 1880 até 1914, houve uma forte introdução de formas de responsabilidades sociais do Estado nos países desenvolvidos, principalmente para os casos de desemprego. Porém, somente após 1920 houve um aparecimento significativo nas subvenções às famílias, em decorrência de um fortalecimento desta forma de seguridade após a Segunda Guerra Mundial.

A partir do modelo bismarckiano, esta técnica protetiva espalhou-se pelo mundo, sendo que, no período entre as duas grandes guerras, houve uma maior abrangência da técnica, atingindo um número cada vez maior de pessoas. De acordo com Ferreira e Souza (2002), na década de 30, houve um deslocamento da esfera privada para a esfera pública que assumiu, na formulação teórica então existente, uma forma de “autonomização da demanda”. Essa seria uma verdadeira revolução no Estado, que passou a antecipar os seus direitos fiscais por meio da “demanda autônoma do Estado”, autorizando as políticas públicas e de demandas sociais.

Piore e Sabel (1984) tratam, ainda, de três condições que garantiram o sucesso da intervenção do Estado para garantir dos níveis de demanda agregada durante este período, quais sejam: 1. a sindicalização dos trabalhadores nas indústrias de produção de massa, pois este forçava uma garantia de salários, aumentando o poder de compra do mercado interno; 2. um aumento significativo nos investimentos do Estado, que, em consequência, aumentavam e regulavam a economia; 3. a instituição de um modelo de seguridade social, que elevava o poder de compra dos consumidores, em caso de perda salarial ou desemprego, com uma consequente garantia de manutenção do consumo.

Ou seja, existia uma distribuição de renda de forma a garantir o nível de consumo, imperativo para a manutenção da economia por meio do Estado, que utilizava a bandeira do bem-estar social para tanto. Com as alterações da forma de trabalho neste período, coexistia o problema da alienação dos trabalhadores.

O entendimento de Vacca (1991 apud Souza, 1999) é que, no início da década de 20, o *Welfare State*, apesar de ter sido concebido como um instrumento de controle político das classes capitalistas sobre as classes trabalhadoras, incentivava simultaneamente a acumulação capitalista. O mercado perdia o papel de principal instrumento de legitimação da ordem social e política. Vacca afirmou que:

Com o crescimento da organização política dos trabalhadores, o Estado deixou de ser sede exclusiva da organização das classes dominantes como classes dirigentes e passou a incluir na agenda política nacional os interesses dos trabalhadores organizados. Surgiu para os capitalistas a necessidade de controlar o poder político das classes trabalhadoras, o que foi feito instituindo-se um consenso político das massas por intermédio dos partidos de massa da burguesia e da indústria cultural. No eixo econômico, o crescimento do papel dos oligopólios e o desenvolvimento da produção de massa fizeram com que a acumulação dependesse cada vez mais da capacidade de se garantir a realização do capital. Isso foi conseguido através da regulação dos investimentos mediante o controle governamental da moeda, a expansão do consumo público e privado, o alargamento mundial dos mercados consumidores e a disponibilização de matérias-primas a baixo custo graças ao neocolonialismo. (VACCA, 1991, pp. 155-156 apud SOUZA, 1999, p. 4)

Assim, o *Welfare State* garantia a demanda agregada e reprodução de forças de trabalho, mantendo a economia de forma a garantir o consumo. Além disso, houve um incentivo a políticas de habitação e de infra-estrutura de transporte, que derivaram no fortalecimento da indústria automobilística.

Uma visão similar foi apresentada por Przerworsky e Wallerstein *apud* Souza (1999), que consideravam que o *Welfare State* não seria uma concessão política na qual a classe trabalhadora exigia uma garantia de inclusão para os desamparados, mas, sim uma forma de se utilizar de recursos com fins sociais para atendimento dos interesses tanto dos capitalistas, que necessitavam de uma demanda para o consumo de seus bens, quanto dos trabalhadores, estimulando a produção. O aumento de produção derivava numa elevação da taxa de utilização de recursos da economia, e conseqüentemente de uma redução do desemprego. Portanto, de acordo com estes autores, o bem-estar dos trabalhadores não é assunto da caridade privada, mas da economia como um todo.

Apesar das visões opostas sobre a necessidade de intervenção do Estado, sugere-se o ponto mais importante deste período da evolução securitária (Leite, 1963; Ibrahim, 2003), é o famoso relatório *Beveridge* da Inglaterra de 1942. Este documento tem o mesmo nome dado ao plano e é considerado o início da Seguridade Social, ou uma forma de propensão para isso. As ações na área de saúde e assistência social passaram a ser também uma responsabilidade estatal e não só do seguro social.

O relatório *Beveridge* consistiu numa fusão das medidas esparsas já existentes, na ampliação e na consolidação dos vários planos de seguro social, na padronização dos benefícios e na inclusão novos benefícios, como seguro acidente de trabalho, abono familiar ou salário família, seguro desemprego e outros seis auxílios sociais. O "liberal" Sir

Beveridge tornou-se o autor de um aspecto do *Welfare State* inglês, qual seja, o da seguridade social. (LEITE, 1963; IBRAHIM, 2003)

Esse relatório é considerado um marco por se tratar do primeiro estudo amplo e minucioso de todo o universo do seguro social e de outras obrigações similares. Esse plano ampliou a proteção do seguro social, antes restrita aos empregados, para todo e qualquer trabalhador, passível de proteção.

Porém, não se pode definir o *Welfare State* apenas como uma mera responsabilidade de garantias básicas de bem-estar ao cidadão pelo Estado, ou simplesmente analisá-lo do ponto de vista econômico. Não deve, assim, ser estudado apenas do ponto de vista de garantias mínimas, mas analisado de forma ampla, englobados os conceitos de mercado, garantias sociais, além de como estas garantias são criadas para uma nação ou grupo de pessoas. (MERRIEN, 2002; ESPING-ANDERSEN, 1990)

Assim, a definição de *Welfare State* passa pela dos “direitos desmercadorizados”, que são benefícios assegurados àquelas pessoas que não têm condição de participação no mercado. Estes direitos são opções à dependência em relação ao mercado, permitindo que se defina uma nova liberdade ao cidadão de não trabalhar quando não possuir condição, ou mesmo quando optar por isso.

Ainda, é um sistema de estratificação social, pois “promove dualismos sociais” (ESPING-ANDERSEN, 1990, p. 104) e não vêm como uma ferramenta para extinguir desigualdades. Nesse modelo, as classes mais pobres contam com o Estado, enquanto os mais abastados buscam, no mercado, seguros privados que lhe garantam direitos de manutenção do seu bem-estar. É claro que há variações, onde o Estado oferece a todos um valor modesto, e aqueles que quiserem benefícios melhores, devem buscá-los no mercado, como é o caso da Inglaterra.

O *Welfare State* aparece em momentos diferenciados em cada nação, e não existe um ponto que pode ser considerado como de início de seu desenvolvimento. Porém, não surge de forma homogênea nos diversos países industrializados. Sabe-se que, entre 1883 e 1920, foram criados, na maioria nos países europeus, formas de seguro social, como subvenção familiares, seguro saúde e até pensões aos idosos. Além disso, é possível observar o aumento no nível dos gastos sociais, que atingiram patamares cada vez maiores de orçamento social. Essa pode ser considerada a época da “inovação legislativa” do *Welfare State*. (PIERSON, 1991, p. 11)

Pierson (1991) também cita que o período de 1918 a 1940 foi de grande importância no crescimento do *Welfare State*, tendo em vista que houve um aumento dos gastos sociais em quase todos os países, e levou a uma maior maturidade na forma com que esses gastos eram efetuados, não só pela criação de benefícios sociais, mas também pelo aumento da expectativa de vida da população. Assim, houve a sua estabilização e preparação para um desenvolvimento mais sedimentado do modelo de bem-estar social que atingiu o seu melhor momento no período de 1945 a 1975.

Draibe (1989) define que:

Por Welfare State estamos entendendo, no âmbito do Estado capitalista, uma particular forma de regulação social que se expressa pela transformação das relações entre o Estado e a economia, entre o Estado e a sociedade, a um dado momento do desenvolvimento econômico. Tais transformações se manifestam na emergência de sistemas nacionais públicos ou estatalmente regulados de educação, saúde, previdência social, integração e substituição da renda, assistência social e habitação que, a par das políticas públicas de salário e emprego, regulam direta ou indiretamente o volume, as taxas e os comportamentos do emprego e do salário da economia, afetando, portanto, o nível de vida da população trabalhadora. (DRAIBE, 1989, p. 2)

Diante disso, conclui-se que existe uma intervenção do Estado que busca uma forma de equilíbrio entre o capital e o social para buscar um mínimo de condição para os trabalhadores, principalmente no que diz respeito à subsistência, saúde e educação.

Ainda, para Flora e Heidenheimer (1982), o desenvolvimento do *Welfare State* pode ser entendido como uma busca pela igualdade sócio-econômica e por garantia de direitos sociais (civis e políticos), associada a uma “seguridade econômica” e social. O *Welfare State* implicou numa mutação do próprio Estado, e permitiu a emergência de um novo sistema de dominação composto por elites de beneficiários, clientelas sociais e uma burocracia prestadora de serviços.

Porém, quando da alteração da estrutura do Estado, houve uma nova visibilidade deste quanto aos seus objetivos que passaram a ser de seguridade social e transferências monetárias. Assim, o *Welfare State* passou a ser uma tentativa do governo de tentar combater o conflito entre as classes sociais. Com o intuito de combater crises recorrentes do sistema, utilizou-se desta ferramenta social para apoiar a classe trabalhadora sem atacar diretamente o sistema capitalista. Desta forma, o *Welfare State* seria uma tentativa de criar,

dentro de novas formas de organização da sociedade resultantes do aumento da divisão do trabalho social, uma nova forma de solidariedade. (FLORA e HEIDENHEIMER, 1982)

A partir de 1920 foi possível verificar o crescimento o *Welfare State* de forma mais generalizada, considerando diversos fatores. Primeiramente, houve um forte crescimento do gasto público orçado para cobrir despesas sociais. Este fato decorreu da maior maturidade populacional, quando houve um número cada vez maior de idosos na população e a expectativa de vida aumentou. Ademais, os países começaram a aumentar a quantidade de coberturas sociais oferecidas. Onde antes existia apenas o seguro por acidente de trabalho, passaram a ser adotados os seguros doença e invalidez, as aposentadorias aos idosos, e até o seguro desemprego. E, ainda, tais benefícios passaram a ser mais acessíveis à população por meio da diminuição das elegibilidades para o recebimento da maioria destes. Porém, ressalte-se que, nesta época, o *Social Welfare* é uma preocupação só com os mais pobres, e não incluiu a classe média no grupo de beneficiários do modelo de bem-estar social.

Há autores que apontam que o ponto mais importante deste período da evolução do modelo de bem-estar social (Leite, 1963; Ibrahim, 2003) foi o famoso relatório *Beveridge* da Inglaterra de 1942. Este documento deu lugar ao plano de mesmo nome, e é considerado a origem da Seguridade Social, ou uma “nítida tendência” para isto. Ou seja, a responsabilidade estatal não está somente restrita a uma forma de seguro social, mas também passou a englobar ações na área de saúde e assistência social.

Porém, para Pierson (1991), somente após 1945 passou a haver a consolidação do que pode ser definido, modernamente, como *Welfare State*. As características principais são: 1 – reformas imediatas para criar um *Welfare State* mais compreensivo e universal, baseado na idéia de cidadania partilhada; 2 – compromisso com a promoção de aumentos de recursos para uma rápida expansão de benefícios e coberturas; 3 – consenso político universal em favor de uma economia mista e de um sistema amplo de bem-estar; 4 – um comprometimento com o crescimento econômico e o pleno emprego de forma bem sucedida.

Segundo Pierson (1991), a América, como financiadora da reconstrução da Europa no pós-guerra garantiu, no período de 1945 a 1950, a consolidação do *Welfare State* e o modelo liberalista, quando houve uma intervenção estatal forte, definindo uma nova ordem econômica e política, com garantias sociais como um aspecto essencial. O mundo pós-guerra teve garantido seu novo modelo por meio de uma política econômica *keynesiana* que garantiu um modelo de pleno emprego associado à institucionalização do *Welfare State*, que

equilibrou as intempéries decorrentes desta economia de mercado. Ainda, houve uma composição entre os pólos políticos, ou seja, entre a direita e a esquerda, ou entre capital e trabalho, de forma a harmonizar os interesses de ambos os lados.

No âmbito das classes, o consenso envolve o abandono por parte dos representantes do trabalho de sua tradicional aspiração à socialização da economia e da ideologia e práticas de “guerra de classe”. Para o capital isso significa uma aceitação do compromisso com o pleno emprego, a propriedade pública de utilidades estratégicas e apoio ao Welfare State. Ambos, trabalho e capital partilhariam de objetivos comuns (e recompensas) do crescimento econômico sustentável. Este compromisso foi administrado pela supervisão presença do governo, o qual coordenaria as relações entre sindicatos e empregadores, asseguraria as condições básicas para o crescimento econômico e administraria o Welfare State. (PIERSON; 1991, p. 22)

Mishra (1995) entende que, a partir deste conflito, nasceu um termo central, que organizou políticas sociais para a classe operária, a partir de um modelo democrático de direitos e poder. Porém, esta condição não foi apenas vantajosa para a classe trabalhadora, mas também o foi para os “representantes do capital” (PEREIRA, 1999, p. 54), uma vez que garantiu uma mão-de-obra não mobilizada e potencialmente produtiva.

No período entre 1950 a 1960 houve uma estagnação relativa do crescimento do *Welfare State*. O gasto social foi reduzido, o que pode ser explicado, primeiramente pelo baixo nível de desemprego associado a um crescimento econômico existente na época, e, por outro lado, por uma maior estabilidade, onde não houve grandes riscos financeiros de gastos como em períodos de guerra ou de recessão. E, a partir de 1960, até meados da década de 70, voltou a ocorrer uma expansão do *Welfare State*, principalmente nas áreas de saúde, educação e aposentadorias. Esta expansão é explicada, em parte, pelo aumento do número de idosos e pelo aumento da expectativa de vida desta população, que eram, e ainda são, também, os maiores utilizadores dos serviços de saúde. Além disso, houve um crescente aumento do desemprego nos anos 70, o que pode explicar, parcialmente, o seu declínio após 1975. (PIERSON, 1991)

Segundo Pereira (1999), em meados dos anos 70 houve uma redução destas garantias de proteção social, e foi criada uma nova formação social, com conseqüências diretas na formação da sociedade civil. Houve um desmonte nos direitos trabalhistas e nas políticas sociais, e o Estado praticamente voltou à posição em que estava na era pré-industrial, de espectador, e não mais de ator. Aparentemente, o surgimento de um novo modelo de política

social, denominado “pluralismo de bem-estar social”, tirou do Estado a obrigação de gerir as garantias mínimas do cidadão, que passou a ser exercida por empresas ou entidades externas.

2.3 - Novas políticas sociais

Para Pereira (1999), o abismo existente entre as camadas mais pobres e o pequeno contingente de ricos era cada vez maior, e a questão social era cada vez mais excludente e desregulada. A partir dos anos 80, houve uma redução cada vez maior dos postos de trabalho, o que ocasionou um excessivo contingente de desempregados, além de um grande número de pessoas em condição de subemprego.

Desta forma, não só as pessoas ficaram cada vez mais distantes das riquezas, como também as nações. O dinheiro restou concentrado em países mais atrativos, que possuísem maior condição de retorno de investimentos, enquanto os países mais pobres perdiam cada vez mais recursos. Formou-se uma crise fiscal, onde o Estado não teve mais recursos para manter seus gastos, uma vez que o modelo de privatização adotado transferiu o controle econômico das nações do governo para empresas privadas.

Vasconcelos (1989) defende que a crise fiscal do Estado capitalista na década de 80 não diz respeito ao Estado ser incapaz de exercer suas atividades, mas sim de ser incapaz de executar o que era necessário sem que isso afetasse o mercado capitalista de forma negativa. Afinal, o Estado era o “guardião dos interesses do capital” (VASCONCELOS, 1989, p. 18) e não possuía a condição de exercer as despesas sociais necessárias, sem que isso afetasse diretamente os detentores de recursos para isso, ou seja, os capitalistas, que eram a principal fonte de renda do Estado.

O efeito desta crise foi a desconstrução das políticas sociais e a conseqüente desarticulação dos movimentos sociais, bem como da democracia popular que acreditava ser possível co-existir num modelo capitalista. (VASCONCELOS, 1989)

Segundo Demo (2002), o Estado é a base central de qualquer modelo de política social e que, para se pensar um novo paradigma de política social, esse tem que ser para os pobres, que são os atores principais de uma necessidade de emancipação. Assim, a “política social precisa ser estratégica” evitando modelos de condições mínimas sociais, mas fazendo um pacto dos setores econômicos, políticos e mesmo sociais, com o objetivo de criação de

uma sociedade democrática e sem uma pressão capitalista destrutiva, como a que agora se configura (DEMO, 2002, p. 19).

De acordo com Mishra (1995) e Pereira (1999), os três pilares do Estado de Bem-Estar e das políticas sociais relativos ao período do seu auge, são: a) o pleno emprego, desenvolvido a partir de um modelo de avanço econômico do pós-guerra; b) a universalidade dos serviços sociais; e c) a manutenção de um nível mínimo de proteção social, impedindo um crescimento maior da pobreza.

O que garante o Estado de Bem-Estar é a condição de pleno emprego associada a padrões mínimos de serviços sociais, sem os quais não é possível consegui-la. Os grupos de baixa renda e os excluídos socialmente acabam arcando com a redução das novas condições de políticas sociais (MISHRA, 1995).

Mishra (1995), quando mostra esta nova visão de reformulação do modelo do Estado-Providência, ressalta que

[...] os cortes nos programas públicos, o aumento do desemprego e o emprego de baixos salários e as alterações nos impostos causaram, em bloco, um aumento considerável da pobreza e da desigualdade nos regimes neoconservadores. Isto resulta numa clara redução da assistência social, se quisermos entender esta em termos de igualdade e de padrão de vida mínimo nacional. (MISHRA, 1995, p. 105)

Porém, acrescenta que, apesar da redução desta política social distributiva, o Estado-Providência, na década de 80, era estável, pelo menos do ponto de vista dos gastos sociais. Não havia uma ampliação da assistência social, mas também não foi percebida uma redução desta, e sim uma reformulação de suas condições e características. Buscou-se, assim, um novo modelo de gastos, a partir de uma gestão eficaz dos recursos disponíveis para um momento em que o crescimento econômico já não era tão expressivo. Houve uma adaptação e flexibilização dos serviços públicos, introduzida a partir de uma visão neoconservadora. Ainda, houve indícios de que a expansão dos serviços sociais prestados é improvável, a partir do que ocorreu tanto na Suécia quanto na Áustria. (MISHRA, 1995)

Quanto às políticas sociais, na visão de Merrien (2002), apesar da alteração de sua formatação existente ao longo dos anos, remanesceu um contrato implícito entre o Estado e a sociedade que não permitiu a sua extinção. Assim, o Estado tentou reformular as políticas desde que elas não trouxessem prejuízos políticos aos seus implementadores, sendo cada vez mais difícil executar reformas que visassem a redução ou restrição de direitos ou benefícios

existentes. Ressalta, ainda, que as restrições executadas foram aquelas com menos efeito na sociedade, como o seguro desemprego, uma vez que conquistas como as aposentadorias, por exemplo, são de difícil modificação, dado o grande conflito de interesses da população por atingir um contingente maior da sociedade.

Por outro lado, Demo (2002) pondera que o *Welfare State* não pode ser pensado como uma alternativa factível para o modelo capitalista, pois somente existiu de forma localizada e por um período de tempo curto, atendendo tão-somente a sociedades específicas, e não representou solução para outras nações com características diferentes. Foram criados padrões rígidos de assistencialismo que não possibilitaram a capacidade de uma condição distributiva de renda e nem a possibilidade de uma política preventiva, com condições sociais mais equânimes. Porém, Demo (2002) não condena este modelo, e ressalta que a partir dele é possível perceber a importância do Estado para a emancipação da população marginalizada. Assim, reforça que o modelo de *Welfare State* não pode ser totalmente capitalista, senão, apenas apresentar-se-á, não como salva-guarda do bem comum, mas sim como solução para “alívios da pobreza” (MERRIEN, 2002, p. 30) e não como provedor de uma política social efetiva.

Para Demo (2002), o Estado capitalista, com espírito neoliberal pensa primeiro no mercado e, somente depois, na sociedade. Este Estado não tem como condição própria à política social. Somente a executa de forma residual e quando imposta ou de interesse político, mas dificilmente tem a vontade de exercer uma redistribuição de recursos.

Quanto à evolução do *Welfare State*, segundo Pereira (1994), o que existe é uma mutação do *Welfare State* e não sua degradação para um modelo extinto. A tendência é um modelo pluralista de proteção social, englobando não só o Estado, mas também o mercado e a sociedade. Porém, as conseqüências diretas deste novo *Welfare Pluralism* é o de um retorno à sociedade de funções já assumidas pelo Estado, com obrigações e deveres reduzidos, com a possibilidade de redução de gastos, uma vez que o Estado pode, ou não, repassar os recursos destinados às políticas sociais de volta para a sociedade. O limite para implantação deste novo modelo é que não “sejam incompatíveis com os interesses gerais” (PEREIRA, 1994, p. 12)

As grandes modificações da forma de proteção social decorreram do enfraquecimento do Estado, a partir da recessão do capitalismo e do modelo de globalização imputado à sociedade, que alteraram a forma do *Welfare State*, a partir da visão de vários

autores (PEREIRA, 1994; MERRIEN, 2002; MISHRA, 1995) ou destruíram este, na visão de outros (DEMO, 2002).

Há, ainda, uma perspectiva de políticas sociais futuras que estão sendo desenvolvidas. Porém, tal mutação ainda não está claramente delineada, e merece estudos mais aprofundados, considerando as percepções do Estado e da sociedade como essenciais ao seu desenvolvimento. Provavelmente as novas organizações sociais serão decorrentes de conflitos entre o capitalismo e as classes oprimidas, como o foram no passado, mas com características próprias, decorrentes de uma mudança principalmente na forma de poder exercida pelo Estado. Assim, pode-se questionar como poderão ser formadas estas políticas sociais futuras e como se dá a mutação destas políticas. Elas podem ser formadas pela própria classe capitalista para evitar conflitos?

A partir destes questionamentos são necessárias observações sobre a formação da previdência social e seus desdobramentos. Como esse sistema se formou, a partir da evolução da proteção social e da mutação das políticas sociais, poderá ser depreendido no próximo capítulo.

3 - Previdência Social e os Fundos de Pensão

O histórico da previdência social é assunto de muita relevância, pois permite o entendimento de diversos institutos securitários existentes atualmente. A evolução mostra com clareza a participação cada vez maior do Estado, proporcionando uma proteção mais eficaz da sociedade. Além disso, o estudo do histórico previdenciário é uma excelente ferramenta para que se evitem os erros do passado, pois não é matéria pacificada, ainda que amplamente debatida no início da década de 60, conforme já definia Leite (1963), e ainda nos dias de hoje, segundo Beltrão, et al (2004).

Associados ao enfraquecimento do sistema de proteção social, surgiram novos modelos de previdência que vieram complementar o da previdência social: os planos previdenciários privados no ambiente dos fundos de pensão.

Este capítulo tem por objetivo tratar da evolução e declínio da previdência social e, conseqüente surgimento dos fundos de pensão, a partir de uma revisão teórica, o que facilita uma análise do processo de surgimento e estabilização de um modelo previdenciário privado brasileiro.

3.1 - Contexto histórico da Previdência Social no Brasil

A proteção social no Brasil tem um modelo muito similar ao modelo internacional que é a origem privada e voluntária, formação dos primeiros planos mutualistas e a intervenção cada vez maior do Estado, também derivada da mutação no mundo do trabalho. Porém, há algumas condições diferenciadas no que diz respeito ao modelo brasileiro. (IBRAHIM, 2003)

Segundo Ibrahim (2003) e Leite (1963) a proteção social brasileira iniciou-se, no Brasil, no Século XVI, no ano de 1543, quando Brás Cubas fundou a Santa Casa de Misericórdia de Santos e, na mesma época, criou um plano de pensão para seus empregados, que foi estendido às Santas Casas de Misericórdia de Salvador e do Rio de Janeiro, com as Ordens Terceiras, e outras, que mantinham hospitais, asilos, orfanatos e casas de amparo a seus associados assim como aos desvalidos.

Existiram outros modelos similares, privados, mas somente a partir da Lei Eloy Chaves, de 1923, a proteção social no Brasil passou a contar com uma instituição que

oferecia pensão, aposentadoria, assistência médica e auxílio farmacêutico. Em verdade, as Caixas de Aposentadoria e Pensão (CAP), criadas a partir desta lei, não beneficiavam todos que trabalhavam nas estradas de ferro, mas apenas os empregados, aqueles que prestavam os seus serviços, mediante ordenado mensal, e os operários diaristas, que executavam serviços de caráter permanente. Eram considerados empregados ou operários permanentes os que tinham mais de seis meses de serviços contínuos em uma mesma empresa. (IBRAHIM, 2003; LEITE, 1963)

Esta Lei Eloy Chaves previa a aposentadoria por invalidez e a ordinária. As caixas ainda assumiram a responsabilidade pelo pagamento de indenizações em caso de acidentes do trabalho. A Lei também trazia situação inusitada de perda de direito adquirido à aposentadoria, quando o beneficiário deixava de solicitá-la após cinco anos da saída da empresa. Também havia previsão de pensão para os dependentes, que eram o cônjuge, os filhos e os pais. Apesar de não ser o primeiro diploma legal sobre o assunto securitário (já havia o secreto-legislativo nº 3.724/19, sobre o seguro obrigatório de acidentes do trabalho), devido ao desenvolvimento posterior da previdência e a estrutura interna da "Lei" Eloy Chaves, ficou esta conhecida como o marco inicial da previdência social. (LEITE, 1963)

Naturalmente, ao verificarem a criação de Eloy, outras categorias de trabalhadores buscaram a mesma proteção social, provocando uma rápida extensão dessa técnica protetiva pelo país. Após a Revolução de 1930, com o início do governo de Getúlio Vargas, tem-se ampla alteração dos regimes tanto previdenciário quanto trabalhista. Tem-se, neste período, a criação do Ministério do Trabalho. Iniciou-se, nessa época, uma mudança radical no sistema previdenciário, o qual deixou de ser organizado por empresa, nas Caixas de aposentadoria e pensão, que passou a ter uma formação diferenciada, por categoria profissional, nos Institutos de Aposentadoria e Pensão (IAPs). Porém, somente em 16 de julho de 1934, com o advento da Constituição Federal, foi consagrado o que se denomina de Previdência Social. (IBRAHIM, 2003)

A unificação das caixas em institutos também ampliou a intervenção estatal na área, pois o controle público ficou finalmente consolidado. Ainda que, do ponto de vista técnico, tenha sido justificável a criação dos Institutos e a respectiva intervenção estatal em seu controle, não se pode olvidar o provável interesse governamental em fundos bem providos de recursos, como eram as Caixas. No momento em que o País necessitava de meios financeiros para o desenvolvimento, parece ter sido muito útil a criação de tais Institutos.

Na década de 50, a Previdência Social, por intermédio dos Institutos, foi convocada a participar da construção da nova Capital da República, e seus recursos financeiros garantiram uma construção rápida e sem grandes ônus para o Tesouro. O financiamento da construção de Brasília foi, provavelmente, o maior investimento imobiliário dos Institutos durante toda a sua existência. (COHN, 1980)

Malloy (1979) ressalta que, no que diz respeito à convergência entre o Estado e a classe trabalhadora neste período, os fenômenos do patrimonialismo, da cooptação e do corporativismo estavam presentes. Na visão deste autor, a implantação da previdência social serviu para reforçar o padrão geral do poder do Executivo federal e, por outro lado, para a transformação do governo em um Estado patrimonial moderno. O sistema de previdência social promoveu a rápida expansão do modelo burocrático, tornando-se uma das fontes mais importantes de emprego público no país.

Tal condição esteve presente até a Constituição de 1988 onde se tratou, pela primeira vez, da Seguridade Social entendida como um conjunto de ações nas áreas de Saúde, Previdência e Assistência Social. É a marca evidente do Estado de Bem-Estar Social, criado pela Assembléia Constituinte de 1988, que lutou para tentar buscar um mecanismo de “contrato social coletivo” (OLIVEIRA, BELTRÃO E FERREIRA, 1997, p. 9), por meio de uma forma de participação dos trabalhadores, onde existissem os princípios de universalização, irredutibilidade dos benefícios, entre outros.

Ao que parece, o Estado figurava cada vez mais como um agente de ação social efetivo, como apresenta Nogueira (1985), no que diz respeito à previdência social, nos seguintes termos:

[...] o grupo não é a família, a assembléia dos acionistas, a igreja ou a comunidade, e, sim, toda a classe de trabalhadores necessitados de amparo nas perdas de seus meios de subsistência por circunstâncias independentes de sua vontade (...) Para esse universo amplo é que se impõe, como dever da sociedade civilizadas, o item I do artigo 25 da Declaração Universal dos Direitos do Homem. (NOGUEIRA, 1985, p. 45)

A criação da seguridade social brasileira parece estar em sintonia com o que ocorreu nos demais países desenvolvidos, apesar de alguns autores não considerarem a proteção social brasileira um *Welfare State* legítimo, pois, conforme afirma Souza (1999), em seu trabalho sobre previdência social brasileira, a seguridade social brasileira estaria baseada no

princípio da “meritocracia”, onde somente teria direito à proteção social quem efetivamente participasse da sociedade.

3.2 - A degradação da Previdência Social no Brasil

Porém, a partir da Constituição de 1988, com a modificação da estrutura da Previdência Social, percebe-se um custo cada vez maior das obrigações do Estado para com a sociedade, ao tempo que existe uma forte redução deste Estado, a partir de uma evolução da globalização.

Ainda, verifica-se a consolidação de todas as formas de benefícios assistenciais e previdenciários em um único órgão governamental, mais facilmente controlado e com recursos financeiros concentrados. Porém, o regime de financiamento da Previdência Social é caracterizado pelo de repartição simples, onde os segurados contribuem para um fundo único, responsável pelo pagamento de todos os beneficiários do sistema. Dentro deste regime, há o conhecido pacto intergeracional, isto é, os trabalhadores de hoje custeiam os benefícios dos aposentados atuais, dentro do mesmo exercício. Este regime tem sido criticado por ser extremamente influenciado pelo envelhecimento da população, na medida em que se observa a inversão da pirâmide etária, com um maior número de idosos dependendo de um menor número de jovens para a manutenção de seus benefícios. (IBRAHIM, 2003)

Tal sistema é também muito influenciado pelas taxas de natalidade de um país, e pela expectativa de vida de seus componentes. A correção costuma ser feita com incentivo ao aumento da natalidade e modificações nos requisitos para obtenção de benefícios, como o aumento do limite de idade ou a redução dos valores pagos.

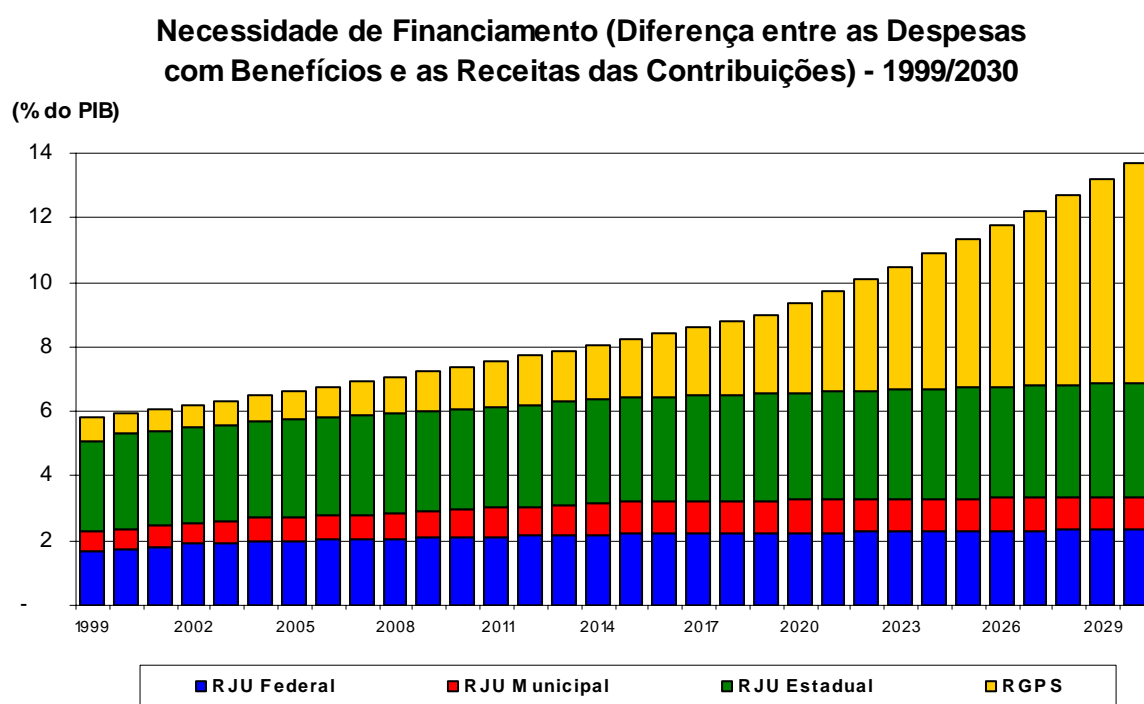
Fato é que, em 2002, a necessidade de financiamento da Previdência foi de R\$ 71,4 bilhões, sendo R\$ 17 bilhões do Regime Geral da Previdência Social (RGPS) e R\$ 54,4 bilhões da Previdência dos servidores públicos. Para 2003, a necessidade de financiamento resultou em R\$ 75,9 bilhões. Ainda, quanto aos benefícios concedidos, é visível a crescente evolução da quantidade de benefícios de risco, principalmente auxílio-doença e aposentadoria por invalidez, entre os períodos de 2003 e 2004. Ciente deste fato, o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), em 2005, iniciou um aumento da fiscalização desses benefícios que, em muitos casos, são objetos de fraudes, comprovado por um estudo que

demonstrava que cerca de 30% (trinta por cento) do total dos benefícios pecuniários podem estar sendo pagos de forma indevida, conforme já relatavam Oliveira e Beltrão (1997) na década passada.

No mês dezembro de 2004, o déficit do RGPS totalizou R\$ 6,603 bilhões, um aumento de 46,2% em relação ao mês de dezembro 2003, quando atingiu R\$ 4,516 bilhões. O déficit acumulado no ano de 2004 somou R\$ 32,703 milhões, um aumento de 14,1% em relação ao acumulado de 2003, quando atingiu R\$ 28,649 bilhões.

Com base nestes dados, percebe-se que não há possibilidade de se sustentar uma evolução tal qual vem ocorrendo com o regime brasileiro de previdência. Em estudo efetuado por Oliveira, Beltrão e Pasinato (1999), foi projetado o seguinte cenário de evolução do déficit da previdência social, caso este se mantivesse nas condições então existentes. Se o problema já é crítico o cenário apresentado é catastrófico:

Gráfico 1 – Necessidade de Financiamento – 1999/2030



Fonte: OLIVEIRA, BELTRÃO e PASINATO (1999).

Os passivos correspondem às promessas de benefícios futuros sem a adequada cobertura atuarial dos sistemas previdenciários, descontados o valor presente, podendo muitas vezes superar, em muito, os passivos explicitados na forma de dívida pública. No

Brasil estima-se que as obrigações, apenas para o RGPS, representem cerca de 203,3% do Produto Interno Bruto (PIB), considerando-se ser esta a soma dos atuais ativos - 96,5% do PIB, e o atual estoque de inativos - 106,8% do PIB. Para o Regime Jurídico dos Funcionários Públicos Federais essa cifra é de 75,3% do PIB - sendo 35% para o pagamento das promessas de benefícios dos atuais ativos e 40,3% para o pagamento dos atuais inativos.

Assim, as perspectivas para ajustes na previdência social apontam para alguns caminhos. Matijascic (2002) apresenta alguns modelos para uma reforma da previdência social. Em uma das formas propostas por esse autor, existiria uma redução dos benefícios futuros geridos pelo Estado, associada a uma modificação da forma de custeio para um modelo de regime de capitalização individual no caso dos benefícios de aposentadoria por tempo de contribuição e por idade, onde haveria uma ruptura entre o modelo antigo e o novo. Outra forma consistiria em uma reestruturação mais modesta, onde o foco seria a alteração da idade de aposentadoria associada a uma taxa de reposição, paga pelos trabalhadores que ingressassem no novo modelo previdenciário.

Estes modelos, de forma similar aos projetados por Oliveira et al (1997), passaram por vários conceitos, quais sejam, terceirização do modelo previdenciário para os fundos de pensão e bancos; redução de benefícios; alteração da idade mínima de aposentadoria; e aumento do custeio financeiro para cobertura dos déficits, quer por novas formas de custeio, quer por aumento das alíquotas já existentes. Ou seja, criou-se uma condição favorável ao crescimento dos fundos de pensão já existentes.

Portanto, a Previdência Social no Brasil surgiu como uma forma de proteção da sociedade, a partir de uma estrutura contributiva, inicialmente para pequenos grupos e, posteriormente, consolidada com o conceito de universalidade. Porém, a evolução e transformação política dessa Previdência Social, mesclada com assistência social associada a uma redução do Estado, iniciaram uma fase de degradação, com um aumento dos custos, principalmente após a Constituição Federal de 1988. Assim, há uma necessidade de repensar a previdência dos trabalhadores? Quais os efeitos desta evolução na forma de proteção social, principalmente no que diz respeito aos trabalhadores? O que surge a partir dessa deterioração da Previdência Social?

3.3 - Brasil no final da década de 70 e início dos anos 80

Antes de iniciar a análise da formação dos fundos de pensão no Brasil, sobreleva lembrar que, nos anos 70, a persistência na substituição de importações pelo estímulo à produção e ao desenvolvimento econômico levou os países da América Latina à contratação de empréstimos internacionais cada vez mais freqüentes, o que acarretou em um desequilíbrio do mercado. Os referidos financiamentos provocaram prejuízo das poupanças públicas e acarretaram uma imensa dívida externa estatizada, uma vez que o Estado financiava o déficit das empresas privadas. Houve, por conseqüência, uma crise fiscal do Estado (BRESSER PEREIRA, 1996).

O Brasil viveu uma crise fiscal explicada pela “dificuldade do Governo em lidar com as crescentes demandas de diversos setores da economia e de seus grupos sociais correspondentes” (BRESSER PEREIRA, 1996, p. 43). Ou seja, o Estado não conseguia se financiar, o que derivava na falta de crédito e na conseqüente falta de credibilidade pública, culminando na saída de investidores externos do país. A poupança e o déficit público têm que ser trabalhados em conjunto, pois, a redução de déficit público, com poupança pública nula ou negativa, é danosa à política social e ao crescimento econômico, definindo uma crise fiscal e levando a economia à estagnação.

Segundo Dupas (2000), a flexibilização do mercado de trabalho e a redução das dimensões do Estado foram apresentadas como sendo as ferramentas para um modelo neoliberal eficiente. Porém, elas não são socialmente neutras e contêm vários riscos. Com a crise do keynesianismo, na década de 70, a direita impõe um novo modelo de mercado, onde as relações econômicas e sociais do capitalismo são auto-reguláveis. Neste escopo, há uma visão da necessidade de redução do Estado, pois qualquer ação governamental que implicasse em gastos governamentais teria um resultado nocivo à economia. Assim, pregava-se que o governo seria o responsável pela manutenção da ordem e segurança, bem como da soberania nacional e que deveria haver um “estabelecimento de um *level playing field* – um conjunto de regras básicas que permitissem aos agentes econômicos movimentarem-se livremente” (DRUCKER apud DUPAS, 2000; 96).

Segundo Bresser Pereira (1996), a crise do Estado pela qual passava o Brasil teve origem na dependência financeira externa, e representou um passo na direção de reformas voltadas para o mercado e coordenadas pelo Estado e pelo próprio mercado. Para retomada

do crescimento, seria necessário combater a crise fiscal, recuperar a capacidade de poupança do Estado e da sociedade, e definir uma nova estratégia de desenvolvimento, financiando seus investimentos e suas políticas econômicas e sociais.

Havia, ainda, um debate inicial que indicava a idéia de um Estado Mínimo que não interferisse no mercado, e de um Estado forte que tivesse a capacidade de evitar a exclusão social. Porém, relatórios do Banco Mundial e da Organização Internacional do Trabalho (OIT) apontavam que não era questão de diminuir o Estado, mas de alterá-lo, mudando o seu foco de atuação, e passando a exigir que estes se tornassem grandes governos, com atuação crescente. Assim, pela visão de vários autores, a capacidade dos Estados nacionais de gerirem seus instrumentos de política econômica estava sendo reduzida em função da abertura dos mercados financeiros, a abolição dos controles de trocas, e a expansão das operações de crédito pelas instituições financeiras (DUPAS, 2000).

Ianni (1996) pondera que, além da questão da posição das classes subalternas na defensiva e dos confrontos das forças sociais da sociedade civil, havia o problema da hegemonia nacional. Esta hegemonia esteve cada vez mais sob o controle das organizações multilaterais e das corporações transnacionais. Tais empresas detiveram poderes econômicos e políticos decisivos, capazes de se sobrepor e impor aos mais diferentes Estados nacionais. Estas organizações multilaterais e as corporações transnacionais eram novas, poderosas e ativas estruturas mundiais de poder. Cresceram muito em agressividade e abrangência. Assim, deslocou-se radicalmente o lugar da política.

Segundo Dupas (2000), o papel do Estado passou a ser baseado na garantia do equilíbrio entre o consumo e o investimento; no comando de um acordo sobre níveis de taxaço; no controle das relações de trabalho e capital; na elaboração de um consenso social; e no equacionamento da questão do equilíbrio fiscal. Houve a percepção de um Estado incapaz de exercer papel ativo na economia de demanda, visão esta que representava a necessidade de um Estado regulador, no qual para cada modo de produção corresponderia um modo de regulação social. Portanto, havia uma justificativa para o modelo neoliberal que se iniciava. Existia, assim, uma necessidade de captação de recursos e de crescimento para a equalização monetária.

Além disso, o Estado de Bem-Estar Social no Brasil, implantado a partir de 1964, teve o seu esgotamento aparente no final da década de 1970, quando passou a apresentar uma crise financeira, social e organizacional. Ainda neste período, houve um novo conjunto

de alterações no processo das políticas sociais brasileiras, que teve como consequência um realinhamento, principalmente nos estados e municípios (DRAIBE, 1989).

Com a retirada do direito à complementação de aposentadoria dos empregados das empresas públicas no início dos anos 70, e a manutenção da estabilidade no emprego como prática, a discrepância que se criou entre os dois grupos – a dos empregados com garantia da remuneração integral quando da aposentadoria e a dos empregados entregues apenas aos benefícios da previdência oficial – gerou, no segundo conjunto de trabalhadores, a tendência de não se aposentarem, ainda que estivessem com idades muito avançadas, uma vez que a aposentadoria, em grande parte dos casos, traria importante redução de vencimentos, o que deu significância à criação de fundos de pensão para empregados principalmente de empresas estatais.

3.4 - Histórico da previdência complementar

Antes do marco legal que instituiu a previdência complementar no Brasil, qual seja, a Lei nº 6.435, de 15/07/77 - já existiam fundos de pensão ligados às estatais, como os da PREVI e da PETROS, e outros com origem em empresas privadas, de que são exemplos, a Philips e Promom Engenharia, que, sob forte influência de experiências internacionais, introduziram sistemas de previdência complementar para seus empregados, ainda que com funcionamento apenas em bases contábeis.

Na década de 70, a modalidade de previdência interessava muito ao Governo Federal, conforme aponta Beltrão et al (2004), na medida em que atendia ao desejo de diminuir os gastos com a aposentadoria dos empregados públicos, que eram, na sua maioria, suportados, por força de lei, pelas próprias estatais. O governo, com Mario Henrique Simonsen à frente do Ministério da Fazenda, ainda pretendia estimular o mercado de capitais, transferindo recursos a baixo custo para companhias de capital aberto. A poupança da nova previdência complementar, obtida com as contribuições dos trabalhadores e de seus empregadores estatais, seria a fonte de recursos que faltava ao governo para impulsionar a Bolsa de Valores.

Apesar da visão de Póvoas (2000), que entende que o sistema de previdência privada brasileiro ocorreu naturalmente, não parece que tenha sido tão espontâneo o aparecimento do modelo supletivo de previdência, principalmente pela forma adotada, uma vez que esse

configura “um sistema previdenciário geral do tipo dos Estados Unidos” (PÓVOAS, 2000, p. 265).

Porém, anteriormente a esta data, muitas experiências de previdências privadas ocorreram em paralelo à previdência social. Uma das mais antigas, inclusive anterior à própria previdência oficial, foi a Caixa Montepio dos Funcionários do Banco do Brasil, antecessora da Caixa de Previdência dos Funcionários do Banco do Brasil (PREVI), criada em 1904, com a finalidade de proporcionar aos seus dependentes o pagamento de uma pensão, quando do seu falecimento.

Somente décadas mais tarde é que foi contemplada no seu rol de benefícios a complementação de aposentadoria, que era paga exclusivamente pelo Banco do Brasil, conforme historia Beltrão et al (2004). Porém, em 1967, preocupados com os altos custos desses benefícios, foi criada a PREVI, com os bancários arcando com parte das contribuições que até então eram feitas somente pelo Banco.

Outra experiência de destaque, amplamente disseminada na década de 60, foram os Montepios, os quais, mediante contribuições mensais, continham promessa de pagamentos futuros, sob forma de renda vitalícia em valores fixos nominais. Esta experiência se mostrou desastrosa, frustrando as expectativas e prejudicando milhões de trabalhadores, pois seguiam modelos meramente contábeis, semelhantes aos modelos internacionais existentes à época (BELTRÃO et al, 2004). Os efeitos negativos daquela experiência até hoje se fazem sentir, razão pela qual se pode dizer que existe alguma rejeição à previdência complementar por parte de muitas pessoas.

Somente a partir de 15 de julho de 1977, com a aprovação da Lei nº 6.435/77, um novo arcabouço legal foi criado, onde as experiências da PREVI do Banco do Brasil e do modelo implantado na Petróleo Brasileiro S.A. (PETROBRAS) foram fundamentais para nortear a edificação dessa nova instituição, proporcionando forte impulso para a expansão da previdência complementar, por meio de planos previdenciários organizados em empresas estatais, sob a forma de entidades fechadas sem fins lucrativos. Nossa legislação foi baseada, principalmente, no modelo americano de 1974, *Employment Retirement Security Act (Erisa)*, que era o instrumento básico disciplinador dessas atividades naquele País (BELTRÃO et al, 2004).

No Brasil, o surgimento do setor de previdência complementar nos anos 70 não ocorreu espontaneamente, fruto de uma necessidade de mercado. Pelo contrário, foi criado

para corrigir desajustes que os próprios governos haviam criado em relação aos trabalhadores de empresas públicas, os quais faziam jus a uma complementação de aposentadoria às custas dos cofres governamentais. Ressalte-se que, com relação aos servidores públicos, o Estado já arcava integralmente com suas aposentadorias.

Segundo Pereira et al (1997), por suas características de investimentos de longo prazo, pela quantidade de recursos disponíveis para administração, os fundos de pensão podem ser utilizados como grande instrumento de capitalização e de reorganização da poupança, possuindo uma grande vocação de participar do desenvolvimento das economias. Os seus investimentos têm que ser de maturação e são garantias de poupança e investimento potencial.

Além disso, o governo da época tinha grandes pretensões de fortalecer o mercado de capitais, por meio da Bolsa de Valores, que por sua vez, dependia da capacidade de poupança que somente grandes empresas poderiam viabilizar. A força patrimonial das estatais e a particular situação dos seus funcionários ofereceram as bases para a criação dos fundos de pensão e, portanto, atingir aquele objetivo. Assim, no Brasil, inicialmente, a constituição dos planos previdenciários privados e dos fundos de pensão foi feita buscando uma forma de incentivo para o mercado de capitais, diferentemente de outros lugares do mundo, onde isso foi consequência da busca de um modelo de seguridade privada.

Assim, a legislação e as forças de mercado foram os impulsionadores da busca por uma estrutura inovadora para dar condições ao anseio por recursos financeiros para o Estado. Os primeiros fundos de pensão foram criados pelas empresas estatais com esses motivos, pois possuem a condição de financiar parte das necessidades da economia brasileira no que diz respeito à sua economia doméstica. Funcionam como investidores de capital permanente de empresas e do próprio governo, por meio de investimentos diretos ou mesmo de parcerias, sendo endógenos à economia ao mesmo tempo em que são de poupança interna.

Inicialmente, os planos previdenciários foram criados com características de risco coletivo, onde as empresas assumiam quase todo o risco existente. Estes planos foram constituídos desta forma, em virtude de um lapso do legislador, pois a lei apenas tratava de planos de cunho atuarial, nos quais o valor do benefício que o participante deveria receber quando de sua aposentadoria definia o nível de contribuição (PÓVOAS, 2000, p. 310).

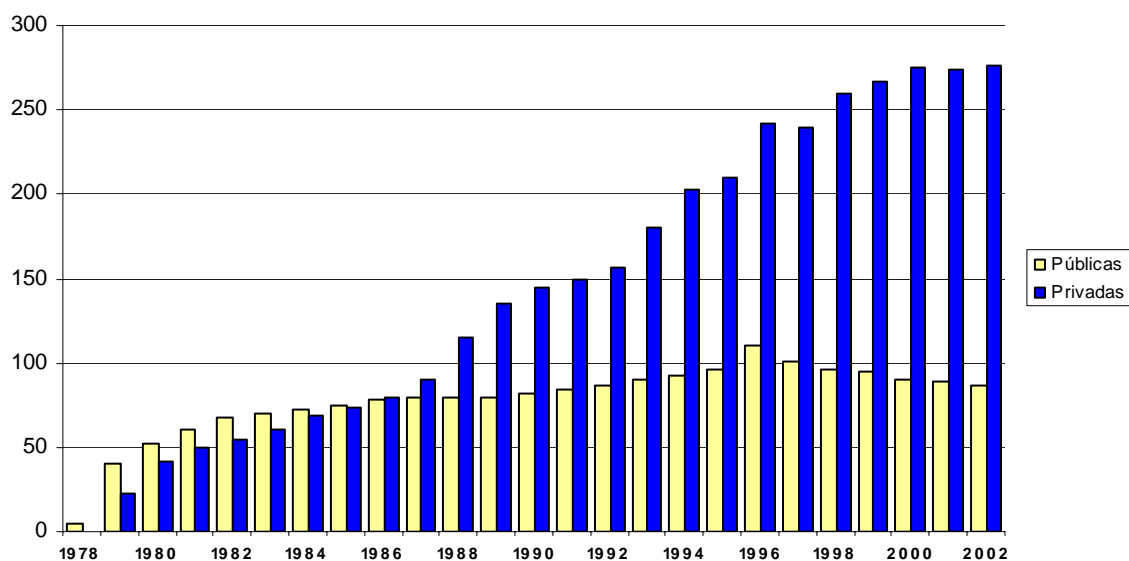
Sem romper definitivamente com a visão do Estado paternalista, os planos foram criados para dar garantia total àqueles participantes, uma vez que as empresas públicas

patrocinadoras contribuía com a maior parcela do custeio dos planos e, quase sempre, se responsabilizavam sozinhas por eventuais insuficiências de recursos que pudessem apresentar. Para dar suporte a essa concepção de plano previdenciário e, apoiando-se nas experiências das multinacionais americanas, a Lei nº 6.435/77 foi idealizada como uma legislação essencialmente voltada para planos na modalidade de Benefício Definido.

Portanto, no Brasil, a previdência complementar, surgiu com as seguintes características: a) nasceu por interesse governamental, e não dos trabalhadores; b) tinha o objetivo de fortalecer o mercado de capitais; c) era fortemente calcada nas empresas públicas, baseada no modelo americano; e d) seguiu uma estrutura de Estado paternalista.

Em seguida, veio o processo de alteração de sua estrutura em que ocorreram as mudanças e a sedimentação do modelo previdenciário, quando houve um crescimento acentuado no número de fundos de pensão e planos previdenciários, ano após ano, conforme se verifica a seguir:

Gráfico 2 – Total de Entidades Fechadas de Previdência Privada (EFPPS) por Tipo, 1978-2002



Fonte: BELTRÃO et al (2004).

Na visão de Todeschini (2000), por muito tempo, no setor de previdência complementar do Brasil, no âmbito das empresas públicas, os trabalhadores e suas lideranças sindicais se mantiveram totalmente distantes das discussões mais importantes e totalmente

afastados do controle estratégico desses Fundos, uma vez que as próprias características dos planos, que eram complementares à previdência social, traziam grande tranquilidade aos trabalhadores, que por sua vez geravam alto grau de passividade entre eles e suas lideranças. Ainda que em muitos fundos os participantes contassem com dirigentes eleitos em seus Conselhos Deliberativos e Fiscais, a ação política por eles desenvolvida também sempre se pautou pela timidez e pouca organização.

Como consequência dessa passividade e por falta absoluta de fiscalização, em especial a estatal, muitas pessoas que se aproximaram ou exerceram o controle estratégico das carteiras dos Fundos de Pensão no Brasil, encontraram facilidades para se locupletarem, transformando-os em paraísos de enriquecimento ilícito. (TODESCHINI, 2000)

Fruto disso, em 1991, no Senado Federal, foi criada a Comissão Parlamentar de Inquérito (CPI) para investigar os Fundos de Pensão. Em 1995, na Câmara dos Deputados, foi instalada a CPI com o mesmo objetivo. Com estes dois movimentos, a temática dos Fundos de Pensão foi definitivamente introduzida no ambiente parlamentar brasileiro e, em decorrência, no noticiário da imprensa nacional, facilitando a identificação dos vícios e deformações existentes naquelas instituições. Nesse ambiente, o foco das discussões não é o aspecto previdenciário dos Fundos de Pensão, mas as relações incestuosas que foram desenvolvidas ao longo da história entre alguns dirigentes desses fundos e algumas autoridades governamentais que os indicaram, e que permitiram variadas formas de abuso de poder, manipulação de recursos e apropriação indébita.

Passou a existir, a partir de então, um monitoramento dos procedimentos da estrutura dos fundos de pensão. Nota-se que, até então, não existia grande preocupação com as garantias oferecidas pelos planos previdenciários.

A legislação quase não sofreu alterações neste período, sendo que, em 29 de maio de 2001, foram aprovadas as Leis Complementares nº 109/01 e nº 108/01 e foi revogada a Lei nº 6.435/77. Encontrava-se, ainda, em tramitação no Senado Federal, o Projeto de lei Complementar 09/99 que versava sobre a previdência complementar dos servidores públicos. A partir da LC nº 109/01, que define as regras gerais sobre previdência complementar no Brasil, iniciou a busca de uma nova formatação para os fundos de pensão e seus planos previdenciários.

Para Reis (2002), o modelo dos fundos de pensão passou a ser teorizado. Iniciou-se um processo de adaptação da estrutura fundamental. Os conceitos de regime financeiro de

capitalização, de plano de custeio, a formação dos conselhos, a forma de alteração nos regulamentos dos planos e a forma com que se transmitiam informações para os participantes e assistidos, vinculados aos fundos de pensão, começaram a ser normatizadas e regulamentadas. Regimes disciplinares e normas de condutas dos dirigentes começaram a ser exigidos.

Concomitantemente a esta evolução da estrutura, Beltrão et al (2004) cita que o processo de privatização inaugura uma nova forma de administração dos fundos de pensão, cujos patrocinadores passaram a ser empregadores privados. Através do mecanismo que se convencionou chamar de *migração de planos de benefício definido para os de contribuição definida* houve mudanças profundas na estrutura do sistema, pois, de planos coletivistas, ou mutualistas, os novos passam a ser individuais. Por este mecanismo, a “tranqüilidade” de um benefício garantido, com contribuições generosas dos empregadores estatais, parou de existir. O risco passou a ser compartilhado entre as patrocinadoras, os participantes e os assistidos dos planos de benefícios, o que não acontecia nos modelos de planos de benefício definido existentes (BELTRÃO et al, 2004). Este novo contexto político teve influência na estrutura dos fundos de pensão e em como esses foram inseridos nas questões do Estado. Surge o questionamento: Como se deu essa transformação dos planos previdenciários privados brasileiros operados por esses fundos de pensão? E, ainda, porque ocorre esta modificação?

Assim, no desenvolvimento deste capítulo apenas foram apresentados pontos de reflexão a partir de um contexto histórico geral, o qual nos permite levantar questionamentos sobre as transformações nos fundos de pensão, ponto central deste trabalho.

4 - Contextualização do problema de pesquisa

A partir da teoria descrita e análise teórica, conclui-se que há uma mutação no mundo do trabalho e que esta teve reflexos no Estado de Bem-Estar Social, obrigando a uma alteração de sua formatação.

Uma dessas mudanças pode ser observada nos fundos de pensão. O objetivo principal destas organizações é garantir benefícios pós-trabalho para os seus participantes e, para tanto, os planos previdenciários foram criados com características de risco coletivo, onde empresa e funcionários partilhavam os riscos existentes. Como consequência do modelo de privatização brasileiro, a partir da década de 90, houve uma mudança dos modelos previdenciários privados, onde as empresas buscaram reduzir ou mesmo extinguir o risco existente decorrentes da garantia de pós-emprego oferecida aos seus empregados, e teve, por consequência, um novo molde de planos, mais flexíveis e com menores riscos de necessidade de cobertura futura.

Muito pouco foi apresentado com o objetivo de demonstrar se realmente estas empresas realmente alterarem as condições de benefício previdenciário oferecido aos seus empregados e a motivação. Uma análise mais apurada sobre a existência da mutação dos planos previdenciários ainda não recebeu a atenção devida no meio acadêmico. Há citações e afirmações de que as empresas passaram a alterar os planos de previdência que patrocinavam. Porém, existem poucos estudos que demonstram isso ou que tratem desse assunto. E, quando existem, não fazem uma análise do contexto que implicou nas mudanças dos planos previdenciários.

4.1 - Definição da pergunta de pesquisa

Pretendeu-se pesquisar os planos de previdência operados no âmbito dos fundos de pensão, de modo que esta pesquisa pretende responder à seguinte pergunta: Há realmente uma alteração dos planos de previdência privados, operados e executados nos fundos de pensão? Como e por que houve estas alterações nos últimos anos?

A pergunta de pesquisa considerou a análise do contexto econômico e social em que ocorreram tais mudanças e o que as determinou.

4.2 - Objetivos

Objetivo geral

O objetivo geral deste estudo era verificar a ocorrência de alterações nos planos de previdência privados brasileiros, operados e executados por fundos de pensão na última década e qual a sua natureza.

Objetivos específicos

Como objetivos específicos, pretendeu-se:

- Identificar os principais atores no processo de mudanças observadas nos planos previdenciários no ambiente dos fundos de pensão e seus interesses;
- Descrever as instituições partícipes das mudanças, como eram e como são formadas e quais seus interesses; e
- Explicar as idéias inerentes a esse processo de mudanças e os vínculos existentes com as alterações do mundo do trabalho.

4.3 - Delimitação do estudo

O presente estudo pretendeu descrever como foi o comportamento dos planos previdenciários existentes no Brasil, de uma forma geral. Para isso, é necessário um breve histórico a este respeito.

Até início dos anos 90, a quase totalidade dos grandes fundos de pensão brasileiros eram estatais. Com as privatizações ocorridas no Brasil alguns destes fundos passaram a ser vinculados a empresas privadas. Por exemplo, no caso da privatização das empresas de telefonia, em 1998, a Fundação Sistel de Seguridade Social (SISTEL), que era vinculada à antiga Telecomunicações Brasileiras S.A. (TELEBRÁS), passou a ser o maior fundo de pensão patrocinado por empresas privadas do país. Após as alterações decorrentes de saídas de patrocinadoras, a Fundação SISTEL passou a ser o segundo maior fundo de pensão patrocinado por empresas privadas, ou o quinto maior do País, considerando o seu Ativo Total, conforme resumo estatístico da Secretaria de Previdência Complementar (SPC) de maio de 2007.

Tabela I – Ranking dos Investimentos das Entidades Fechadas de Previdência Complementar (EFPCs)

Posição	Código	Sigla	Patrocínio / Instituidor	Tipo de Funcionamento	UF	Base	Ativo de Investimentos
1º	01781	PREVI/BB	Público Federal	Normal	RJ	mai/07	114.647.971.443,47
2º	00655	PETROS	Público Federal	Normal	RJ	mai/07	35.963.251.647,56
3º	01523	FUNCEF	Público Federal	Normal	DF	mai/07	27.587.020.912,15
4º	01239	FUNDAÇÃO CESP	Privado	Normal	SP	mai/07	17.215.809.361,24
5º	00967	SISTEL	Privado	Normal	DF	mai/07	9.108.049.308,04
6º	02083	VALIA	Privado	Normal	RJ	mai/07	9.002.085.766,62
7º	00223	CENTRUS	Público Federal	Normal	DF	mai/07	8.913.118.854,72
8º	00611	ITAUBANCO	Privado	Normal	SP	mai/07	8.588.376.709,32
9º	00093	BANESPREV	Privado	Normal	SP	mai/07	8.277.186.877,92
10º	01479	FORLUZ	Pública Estadual	Normal	MG	mai/07	7.222.752.232,11

Posição em maio de 2006 - extraído em 15 de julho de 2007

Fonte: Ativo de Investimento – SPC/MPS (2007)

A análise que apresento demonstra como se deu a alteração dos planos previdenciários dentro do ambiente de alguns dos maiores fundos de pensão no período de 1997 até 2007, principalmente no que diz respeito a alteração de sua estrutura e a de seus planos previdenciários. A proposta é descrever a modificação na estrutura dos planos previdenciários e o contexto na vida real em que ela ocorre.

5 - Metodologia

Uma vez definidas as questões, que são “o passo mais importante a ser considerado num estudo de pesquisa” (YIN, 2005; 26), a escolha da metodologia para uma pesquisa científica empírica traduz a necessidade do pesquisador em tentar controlar ou analisar um evento comportamental ou examinar comportamentos. Ao se deparar com um problema de pesquisa a ser detalhadamente analisado e compreendido, principalmente nas ciências sociais, as decisões metodológicas do pesquisador devem ser particularmente cuidadosas. Para tanto, é importante conferir um rigor científico que considere tanto os fatores principais quanto os secundários do que se pretende analisar, bem como os aspectos que podem interferir na ocorrência e na observação dos fenômenos.

Seguindo esta linha, os tópicos a seguir descrevem as estratégias metodológicas adotadas na pesquisa.

5.1 - Tipo de pesquisa

Segundo Yin (2005), quando pretendemos estudar acontecimentos contemporâneos, nos quais não podemos controlar os comportamentos relevantes, tentando responder questões do tipo “como” e “por que”, *o estudo de casos* deve ser a estratégia escolhida. Além de contar com muitas técnicas e estratégias de pesquisas históricas, acrescenta uma observação direta do que se está estudando e pode contar com entrevistas de pessoas envolvidas. Ou seja, o estudo de caso, além de análise de evidências como documentos, há a possibilidade de observações para complementação do estudo.

Apesar dos preconceitos em relação à estratégia de estudo de casos, uma vez que existem diversos relatos de pesquisas onde não houve o devido rigor, ou quando o pesquisador não seguiu procedimentos sistemáticos, ou permitiu que os resultados equivocados ou tendenciosos influenciassem nas conclusões e constatações, a opção por esta estratégia diz respeito ao que se pretende analisar. Principalmente, a opção pelo estudo de casos se justifica pelo fato de que este estudo é uma tentativa de esclarecer o que motivou uma decisão, como estas foram implementadas, e quais foram os resultados dessa decisão.

Como estatístico, havia a pretensão de fazer uma análise qualitativa de dados a serem levantados por *survey* ou efetuar uma análise de dados já coletados. Porém, como também

pretende-se investigar um fenômeno contemporâneo, dentro de um contexto real, onde há condições contextuais que podem influenciar, significativamente, o fenômeno de estudo, a opção mais concreta foi pelo estudo de casos.

Para auxílio, o estudo de casos levou em conta a metodologia e os procedimentos sistemáticos sugeridos e descritos por Yin (2005), onde dois fatores principais foram analisados nesta pesquisa: a) tentar compreender possíveis vínculos causais em intervenções da vida real; b) descrever um tipo de intervenção e o contexto na vida real em que ela ocorre.

5.2 - Passos da pesquisa

Para Yin (2005), o projeto de pesquisa precisa ser o plano lógico que mostra o caminho para ir do conjunto de questões a serem respondidas até as conclusões sobre estas questões. O importante é como se dará a condução deste processo de coleta, análise e interpretação das observações a serem utilizadas. Assim, o projeto de pesquisa será baseado em quatro passos principais, que são as questões a serem estudadas, conforme relatado no capítulo 3; definir os dados que são importantes; determinar quais dados coletar e; fazer a análise dos resultados. O foco principal de um projeto de pesquisa deve ser criar uma orientação para que os resultados estejam coerentes com os objetivos principal e secundários da pesquisa, ou seja, é a estrutura lógica para se analisar um problema. Principalmente para os estudos de casos, há uma combinação de componentes que devem ser observados em um projeto de pesquisa:

- a) as questões de um estudo;
- b) as proposições do estudo;
- c) a unidade de análise;
- d) a lógica que une os dados às proposições; e
- e) os critérios para interpretar as constatações. (YIN, 2005)

Como as questões já foram levantadas, passemos às proposições. A partir da leitura teórica, há duas proposições principais que podem ser pensadas. A primeira delas seria pensar que a alteração das relações de trabalho é a responsável pela alteração dos planos de previdência privados operados por fundos de pensão. A segunda seria considerar que, com o enfraquecimento do Estado, que inicialmente foi o interessado na constituição dos fundos de

pensão, os planos de previdência têm que ser adaptados à nova estrutura, mais adequada às empresas que passaram a patrocinar estes planos previdenciários.

As unidades de análise propostas para este projeto de pesquisa são os dez maiores fundos de pensão do Brasil, e os planos de previdência a estes vinculados. Estas entidades fechadas de previdência complementar foram escolhidas por se tratarem do grupo de fundos que, somados, englobam mais do que 63% do total do patrimônio de todos os fundos de pensão do país. Ademais existe uma documentação descritiva dos procedimentos executados em seus ambientes, no que diz respeito às alterações previdenciárias, precipuamente os seus regulamentos e documentos contábeis.

A opção por estudos de caso foi que estes seriam representativos ou típicos, ou seja, o que se observa nestas entidades é muito similar ao que ocorre em outros fundos de pensão; seria uma situação comum. (YIN, 2005; 63)

Porém, ao longo da coleta de dados se verificou a necessidade de redução do estudo, por falta de informações suficientes para garantir os resultados desejados para a Fundação ItauBanco, sendo devidamente ajustado o projeto original. Estava disponível apenas um pequeno resumo da situação atual dos planos previdenciários administrados por esta Entidade não sendo possível, porém, obter o histórico e evolução.

Quanto a fazer a vinculação ou ligação dos dados coletados às proposições, a proposta era que toda a teoria apresentada nesta dissertação fosse a ponte que permitisse esta conexão. O desenvolvimento da teoria buscou, de forma abrangente, apresentar os pontos importantes nas relações de trabalho e na formação dos planos previdenciários que pudessem ser os principais determinantes nas alterações estruturais dos planos previdenciários privados no ambiente dos fundos de pensão. Posteriormente, houve a necessidade de se ampliar esta teoria, apresentando os elementos descritos nos Capítulos 6 e 7 deste trabalho. Esta amplitude teórica teve como objetivo a verificação de tópicos que podem ser pensados como a orientação para a formação das questões para a coleta de dados para este estudo de casos.

Por fim, a interpretação das constatações levou em consideração uma conjugação das análises dos dados obtidos e da teoria relacionada.

A condução da pesquisa passou pela análise de documentos, relatórios, artigos e observações, seguindo uma orientação lógica que se utilizou de várias fontes de evidência, para os quais se buscou uma convergência para um mesmo conjunto de fatos ou descobertas. Ainda, a pesquisa levou em consideração a utilização de um banco de dados para o estudo de

caso, onde estão armazenadas todas as ponderações descritas nas conclusões do estudo de casos, ou seja, mesmo os dados não trabalhados estão acessíveis para análises ou ponderações posteriores. Por fim, foram evidenciados os elos entre os dados e os resultados apresentados, onde o trabalho está logicamente e detalhadamente encadeado, com uma ligação estabelecida entre o conteúdo da conclusão do trabalho às questões iniciais do estudo, passando pelos conceitos, dados e os documentos formais deste trabalho.

5.3 - Instrumentos de coleta de dados

Primeiramente, o processo foi baseado na análise de artigos e textos diversos, além de bases de dados acerca de planos previdenciários. Esta análise foi feita a partir de material bibliográfico publicado sobre alterações de planos previdenciários, principalmente na América do Norte e na União Européia, onde se concentram os maiores planos previdenciários e fundos de pensão do mundo. Ainda, verifiquei o que já se publicou no Brasil acerca deste assunto.

A partir desta revisão bibliográfica, foi possível buscar justificativas ou explicações para o processo de alteração dos planos previdenciários no Brasil e no mundo, quando estas ocorreram ou enquanto estão ocorrendo.

Além da revisão bibliográfica, foi utilizada como instrumento de pesquisa uma coleta de dados, por meio de levantamento de documentos de domínio público existentes nas entidades fechadas de previdência complementar, bem como artigos, apresentações e demonstrativos acerca dos fatos e modificações existentes nos planos previdenciários nos fundos de pensão, quando de sua criação, e ao longo dos últimos dez anos.

Num primeiro momento foram analisadas fontes primárias de dados dos fundos de pensão. Os principais documentos formais analisados foram os estatutos, regulamentos dos planos previdenciários, demonstrativos contábeis e atuariais, bem como demonstrativos e relatórios gerenciais. A partir destes se buscou entender a estrutura de cada um dos planos originalmente existentes, e como estes foram modificados ou substituídos, conforme interesse de cada uma das empresas que os patrocinam. Assim, foi possível verificar e ilustrar como ocorreram as intervenções nos planos previdenciários.

A partir das análises documentais se construiu um descritivo que permitiu analisar, de forma geral, as condições acerca da problemática proposta. Desta forma, é possível ter

uma melhor compreensão do processo que envolve as mutações dos planos previdenciários, com o objetivo de responder ao questionamento deste problema e as propostas deste estudo.

Ainda, no caso de discursos ou de documentos que careçam de interpretação, buscou-se a utilização da hermenêutica-dialética que é, na visão de Minayo (1992), a associação de dois métodos distintos e complementares que buscam a produção de conhecimento. Trata de proposições que atribuem à hermenêutica uma tarefa compreensiva fundamental, mas que enxergam limites para fundamentar uma interpretação global dos fatos humanos, buscando uma negação da crítica como um elemento reconstrutivo dos discursos e de seu sentido prático. (AYRES, 2005)

5.4 - Interpretação e análise de textos

A hermenêutica-dialética é uma associação que permite uma evolução de processo tanto compreensivo como crítico de análise de uma condição social. A hermenêutica permite um delineamento para a compreensão das relações dos seres humanos e, combinado com a dialética que propõe uma análise da realidade a partir do princípio da contradição ou do conflito, é possível um método mais conclusivo e profundo de análise de uma condição social.

Para Minayo (2002), enquanto a hermenêutica busca uma compreensão e consenso comum do ambiente, linguagem e tradição, a dialética trata da realidade a partir dos antagonismos e conflitos permanentes. Assim, há uma construção e análise de qualquer texto com o referido contexto no qual foi produzido, onde os seres humanos são analisados a partir de suas relações e são, também, objetos de investigação. Uma análise hermenêutica-dialética conjuga uma compreensão da realidade histórica em que se apresentam os indivíduos de uma sociedade com os seus movimentos contraditórios.

Assim, essa abordagem teórica sugere uma compreensão das atitudes dos indivíduos, a partir dos seus valores sociais e do grupo no qual estão inserido. Essa compreensão deve ser complementada com o entendimento das transformações do meio em que os indivíduos estão inseridos, das ações humanas, das estruturas que condicionam estes indivíduos ou o seu grupo social e, por fim, a compreensão da necessidade e da liberdade condicionantes deste processo histórico.

Desta forma, a combinação da hermenêutica com a dialética permite que as limitações de uma sejam compensadas pela outra e, portanto, “se apresentam como momentos necessários da produção de racionalidade em relação aos processos sociais”. (MINAYO, 2002, p. 102)

5.5 - Limitações do estudo

Uma limitação identificada no âmbito deste estudo é relacionada à amplitude de modificações e quantidade de planos previdenciários existentes nos fundos de pensão ora em questão, uma vez que não abrange um grande número de planos previdenciários, mas um grupo de fundos de pensão com grande poder de investimento e significativo contingente populacional.

Ainda, estes fundos, por serem, ou terem sido, vinculados à administração pública, têm características políticas inerentes às decisões tomadas e na composição das diretorias das empresas patrocinadoras dos planos em determinados momentos.

Ademais, devido ao lapso temporal entre os acontecimentos e o momento atual em algumas empresas, pode haver uma perda na qualidade das informações coletadas, pois novas estratégias que podem estar atualmente sendo implementadas pelas patrocinadoras dos planos ou pelos fundos de pensão. Assim, essas novas estratégias podem ser confundidas com pretensões existentes no passado, quando da alteração de características de planos previdenciários.

Outra limitação refere-se aos procedimentos de coleta de dados a partir de estudos de casos. Apesar de ser percebido pela teoria que este seria um método eficaz de análise, depreende-se que uma análise de um grupo maior entidades fechadas de previdência complementar, ou fundos de pensão, seriam, possivelmente, mais adequadas para a ampliação desta análise. Porém, esta possibilidade vai de encontro ao tempo de desenvolvimento deste estudo, o que viria a inviabilizá-lo.

6 - Definições dos Planos de Benefícios

Antes de apresentar a análise bibliográfica, bem como resumo das informações e os resultados obtidos, cabe conceituar os planos de benefícios existentes no âmbito das entidades fechadas de previdência complementar, para que se facilite o entendimento das análises efetuadas.

Para Conde (2005), os planos de benefícios são conceituados a partir de, basicamente, duas modalidades, os Planos de Benefício Definido (BD), quase exclusivos até a década de 1980, que serviram de base para a confecção da Lei 6.435/77 e os Planos de Contribuição Definida (CD), que começaram surgir na década de 1980.

Internacionalmente, as modalidades de plano são restritas a estas duas definições, (CONDE, 2005; ALLEN et al, 1994; SCHWARZ, 2006), onde os planos de benefício definido são aqueles em que o benefício é conhecido antecipadamente, normalmente calculado com base no seu salário, sendo que a contribuição para a constituição deste benefício pode variar ao longo do tempo. Com relação aos planos de contribuição definida, o valor do benefício que será recebido não é conhecido previamente, mas em função de um valor de contribuição fixa do participante e do empregador para o plano. Em um plano de CD, o valor do benefício decorre do que o empregado e seu empregador acumularam em nome do participante, na data em que ele se aposenta. Ainda, existem os planos que têm parte de seus benefícios em BD, e partes dos seus benefícios em CD. Esses são denominados planos mistos ou híbridos.

Para Schwarz (2006), sob o sistema de benefício definido, a aposentadoria ou pensão recebida é, geralmente, um percentual da renda calculada com base em uma função do valor de salário que o ex-trabalhador recebia enquanto em atividade; mas pode, também, ser definida de outras formas. A característica principal é que o benefício fornecido está definido, previamente, por alguma função já conhecida. Se houver uma perda financeira no curto prazo, ou uma falta de cobertura decorrente de rentabilidades abaixo do esperado, alguém, tipicamente o governo, quando tratar-se de planos públicos, ou o empregador nos casos de planos patrocinados, tem a responsabilidade de garantir o pagamento da aposentadoria.

Sob o mecanismo de contribuição definida, a contribuição é especificada como uma porcentagem dos salários, e as taxas são conhecidas, tanto para empregados, empregadores

ou para o governo, mas o valor do benefício de aposentadoria, ou de pensão, não é conhecido. Esse é determinado pela quantidade de recursos acumulados pelo trabalhador quando atingir sua idade de aposentadoria, que inclui tanto suas contribuições, quanto as contribuições do seu empregador, ou do governo, vertidas para sua conta individual, além do retorno dos investimentos obtidos sobre estes recursos.

Considerando dois modelos puros de planos de contribuição definida e de benefício definido como extremos, as características do risco destes dois tipos de sistemas da pensão são consideravelmente diferentes, com os governos ou os empregadores assumindo o risco em planos de benefício definido, e os trabalhadores assumindo os riscos em sistemas da contribuição definida. (SCHWARZ, 2006)

A legislação brasileira, no âmbito do Ministério da Previdência Social define os planos da seguinte forma:

Art. 2º Entende-se por plano de benefício de caráter previdenciário na modalidade de benefício definido aquele cujos benefícios programados têm seu valor ou nível previamente estabelecidos, sendo o custeio determinado atuarialmente, de forma a assegurar sua concessão e manutenção.

Parágrafo único: Não será considerado para fins da classificação de que trata o caput o benefício adicional ou acréscimo do valor de benefício decorrente de contribuições eventuais ou facultativas.

Art. 3º Entende-se por plano de benefícios de caráter previdenciário na modalidade de contribuição definida aquele cujos benefícios programados têm seu valor permanentemente ajustado ao saldo de conta mantido em favor do participante, inclusive na fase de percepção de benefícios, considerando o resultado líquido de sua aplicação, os valores aportados e os benefícios pagos.

Art. 4º Entende-se por plano de benefícios de caráter previdenciário na modalidade de contribuição variável aquele cujos benefícios programados apresentem a conjugação das características das modalidades de contribuição definida e benefício definido. (BRASIL, Resolução MPS/CGPC nº 16/2005)

Já a Comissão de Valores Mobiliários, define-os conforme segue:

Planos de contribuição definida: São planos de benefícios pós-emprego em que normalmente a Entidade patrocinadora paga contribuições para uma outra Entidade (um fundo de pensão), não tendo obrigação legal ou constituída de pagar contribuições adicionais se o fundo não possuir ativos suficientes para pagar todos os benefícios devidos.

Planos de benefícios definidos: São todos os demais planos para os quais a Entidade patrocinadora assume o compromisso de pagar contribuições adicionais, caso o fundo não possua ativos suficientes para pagar todos os benefícios devidos. (BRASIL, Deliberação CVM 371/2000)

Verifica-se, portanto, que existem diferentes formas de se definir as modalidades dos planos de benefícios no Brasil, para objetivos diferentes. Porém, para este trabalho, utilizei a definição do Allen et al (1994), que é a mais simplista e dicotômica, onde o plano de BD é aquele “pelo qual o empregador paga um benefício determinável, geralmente relacionado à função e/ou salário do empregado”. E, quanto ao CD, onde “a contribuição do empregador é fixa e acumulada para proporcionar a quantidade de benefícios que puder comprar”. (ALLEN et al, 1994, p. 74)

Para Aaronson e Coronado (2005), uma das diferenças principais entre os planos de BD e CD é a forma de constituição dos benefícios. Nos planos de benefício definido tem-se que os empregados acumulam muito pouco dos seus benefícios no início de suas carreiras e realizaram quase toda a formação de sua poupança, ou reserva que garanta o seu benefício, nos anos imediatamente anteriores à sua aposentadoria. A explicação mais comum para esta condição reside na intenção de criar uma empresa madura, que permite que as firmas cresçam estáveis, motivem a força de trabalho e garantam uma condição de aposentadoria que melhore a produtividade como um todo. Para induzir os empregados a aceitarem estas condições, sugere-se que as empresas distribuam os ganhos de produtividade com seus empregados, resultando em compensações vitalícias maiores do que em empresas que não possuam estes tipos de planos.

Em contrapartida, planos de contribuição definida são como uma fração do salário, constantemente formada durante o período de vida laborativa, e têm melhor portabilidade, ou transferência, entre empregadores. Este tipo de plano não promove relações de longo prazo. (AARONSON e CORONADO, 2005)

Portanto, seguindo esta linha de entendimento, verifiquemos como são as contribuições, formação de contas, obrigações e riscos de planos de benefícios, levando em conta os benefícios de aposentadoria programável. Para tanto, considerem-se os planos de benefícios de CD e BD em suas formas puras.

6.1 - Plano de Benefício Definido

Um plano de BD possui algumas características principais que são: a) as contribuições não são identificadas individualmente, ou seja, cada participante ou patrocinador verte recursos para o plano, e não para si; b) o valor do benefício é conhecido

antecipadamente, seguindo um regramento do plano; c) os riscos do plano são de todos os que participam deste na forma do regulamento, ou seja, em caso de necessidade de insuficiência, todos são responsáveis por cobri-la; e d) os ganhos são de todos os que participam do plano, indistintamente.

Quanto às contribuições, anualmente se verifica o que existe de recursos no plano de benefícios, a partir de avaliações específicas, e, a partir destes resultados, há a verificação de uma necessidade de aumento ou a possibilidade de uma redução das contribuições, de forma a buscar um equilíbrio financeiro entre as obrigações e os recursos do plano de benefícios em contribuição definida.

No que diz respeito ao valor dos benefícios, em geral, esses representam um percentual do salário que o participante percebia enquanto trabalhava no plano, ou ainda, um percentual do salário que exceder o valor de um benefício previdenciário. Por exemplo, um plano de BD pode ter um benefício programável estimado de 50% (cinquenta por cento) do valor da média dos últimos 12 salários que o participante recebia antes de se aposentar, ou ainda, 90% (noventa por cento) do valor do salário base que percebia no momento de sua aposentadoria, descontado o valor do benefício do INSS.

Conde (2005) classifica os riscos de um plano de benefícios em riscos financeiros e riscos biométricos. O primeiro diz respeito às rentabilidades e efeitos inflacionários inerentes à formação do benefício, relatando que existe uma previsão de retorno mínimo sobre os investimentos dos recursos dos planos e que estes têm que ser atingidos, uma vez que se pressupõe que os benefícios pagos pelo plano são garantidos por recursos que são remunerados por uma taxa de juros mais um índice inflacionário. Caso estes rendimentos sejam superiores, sobram recursos, caso inferiores, os recursos serão insuficientes.

Os riscos biométricos dizem respeito à estimativa média de tempo que da massa de participantes e assistidos de um plano vai viver e, conseqüentemente, receber benefícios do plano. Sabe-se que alguns morrem mais cedo e outros morrem mais tarde, mas, que na média, existe uma esperança de vida. Esta expectativa de vida é atuarialmente estimada, tomando-se por base uma tábua de sobrevivência. Caso os assistidos vivam, em média, mais tempo que o esperado, faltarão recursos no plano, mas caso faleçam antes do que se estimava, haverá sobra de ativos (CONDE, 2005, p. 92).

Quanto aos riscos financeiros, no caso da inflação elevada ou de rentabilidades inferiores à necessária para pagar os benefícios, os participantes, os patrocinadores e, em

alguns casos, até os assistidos, são chamados a aumentar o valor das suas contribuições para garantir o equilíbrio do plano de benefícios. Ainda, no caso de aumento da longevidade dos participantes e assistidos dos planos de benefícios há um aumento das obrigações das partes envolvidas e, desta forma, há uma necessidade de se verter quantidades maiores de contribuições ao plano.

Em contrapartida, no caso dos retornos dos investimentos dos planos serem superiores àqueles esperados, há a possibilidade de se reduzirem as contribuições dos planos ou, ainda, de se aumentarem os valores dos benefícios pagos.

Desta forma, não há como prever, com muita certeza, quanto se pagará, a título de contribuições, para um plano de benefícios em BD, uma vez que este depende de uma série de combinação de fatores. Porém, o valor do benefício a ser percebido é previamente conhecido, sendo que os riscos biométricos e financeiros são compartilhados entre participantes, assistidos e patrocinadores.

6.2 - Plano de Contribuição Definida

Um plano de CD possui as seguintes características: a) as contribuições são determinadas antecipadamente e são vertidas individualmente, ou seja, cada participante contribui para seu fundo pessoal e a patrocinadora, caso exista, auxilia para formação deste fundo individual; b) os riscos do plano são integralmente dos participantes e assistidos do plano, pois perdas ou ganhos financeiros implicam em um maior ou menor valor de benefício quando da aposentadoria; e c) os ganhos também são exclusivamente dos participantes e assistidos, que aumentam os valores de suas contas individuais. (CONDE, 2005; ALLEN et al, 1994; SCHWARZ, 2006)

Em relação às contribuições, o participante informa o quanto vai verter de recursos para o plano de benefícios, a partir de sua disponibilidade, obedecendo aos critérios do plano. Ainda, os patrocinadores comprometem-se com um valor pré-fixado para o plano que, em geral, é um percentual do salário do participante. Ainda, existem planos em que há reversão de parte de participação nos lucros para os empregados, nas contas dos planos de aposentadoria. Estes recursos são alocados em uma conta própria e individual, para cada um dos participantes, que tem o conhecimento pontual de quanto de recurso existe em seu fundo pessoal.

No que diz respeito ao valor dos benefícios, esses são calculados no momento em que o participante se aposenta, e são pagos somente enquanto existirem recursos financeiros nesta conta. As formas mais comuns são: por um prazo certo, ou seja, no momento da aposentadoria o participante escolhe por quantos anos quer receber o benefício de aposentadoria; ou, ainda, anualmente se recalcula o valor do benefício em função do saldo de recursos existente na conta, dividido pela expectativa de vida média que o assistido tem, a cada ano.

Para Chan et al (2006), quanto aos riscos financeiros, no caso da inflação elevada ou de rentabilidades inferiores às necessárias para pagar os benefícios, os participantes e os assistidos assumem integralmente estes riscos, uma vez que, caso o retorno não seja significativo, o valor do saldo de conta na data de aposentadoria, ou durante a fase de percepção de renda, pode não ser suficiente para garantir um benefício suficiente às necessidades financeiras do assistido. E, nestes casos, os patrocinadores não têm qualquer responsabilidade sobre estas condições.

Em contrapartida, no caso dos retornos dos investimentos dos planos serem superiores àqueles esperados, há uma majoração dos saldos das contas e, conseqüentemente, dos benefícios calculados na aposentadoria, ou das rendas que estão sendo pagas aos assistidos. Sendo que, nesses casos, os patrocinadores não se beneficiam de tal situação.

Assim, há somente a certeza do valor das contribuições, uma vez que estão pré-estabelecidas. Porém, os valores dos benefícios são decorrentes de uma combinação de fatores, tais como, saldo acumulado, rentabilidade auferida e expectativa de vida, dentre outros.

6.3 - Vantagens e Desvantagens

As modalidades de planos de benefícios contam com defensores e opositores.

Os planos de BD têm a vantagem de que, para aqueles que esperam que um plano de aposentadoria tenha um objetivo específico de repor a renda quando da aposentadoria, este é mais fácil de estruturar. Porém, há momentos em que o participante não tem condição contributiva compatível com as necessidades do plano de benefícios, o que pode vir a inviabilizar opções de consumo ou de investimentos de curto prazo. Ainda, pessoas mais jovens que se vinculam a esses planos não têm uma clara orientação acerca de sua

aposentadoria, uma vez que o prazo para a percepção de um benefício pode parecer muito distante e que sua contribuição serve para pagar benefícios para os outros.

Quanto aos planos de CD, Aaronson e Coronado (2005) tratam que a vantagem é que é facilmente identificável o seu direito no plano de benefícios, uma vez que este está em uma conta pessoal. Em momentos os quais o participante tem opções de investimentos ou de consumo mais atrativas, ele pode optar, em alguns casos, por reduzir suas contribuições temporariamente e depois compensá-las. Pessoas mais jovens têm clareza no seu direito dentro de um plano de benefícios nesta modalidade. Porém, pessoas que entram mais velhas em planos de CD precisam verter contribuições extremamente elevadas para conseguir garantir direito a um benefício digno, sem que haja, na maioria dos casos, contrapartida dos patrocinadores de forma equânime. Ademais, o valor do benefício, em muitos casos, não é adequado às necessidades dos assistidos, pois não formaram fundo suficiente durante o período de contribuição.

Para Aaronson e Coronado (2005), os participantes em planos de benefício definido se deparam com riscos significativos com relação à garantia de sua poupança previdenciária no que se relaciona às mudanças de emprego ou à falência da empresa ao qual está vinculado, o que é extremamente reduzido em planos de contribuição definida.

Uma outra importante diferença entre planos de CD e BD é a forma de alocação de risco financeiro de mercado. Em planos de benefício definido tradicionais, empregadores assumem os riscos, tanto na fase de capitalização quanto na fase de pagamento dos benefícios, enquanto nos planos de contribuição definida são os empregados que assumem estes riscos (AARONSON e CORONADO, 2005).

Bodie et al (1985) defende que uma das maiores vantagens dos planos de BD é a potencialidade em garantir um percentual de substituição estável do último salário que o trabalhador percebeu. Para o trabalhador, é uma variável relevante e útil, uma vez que oferecem alguma segurança contra riscos reais de variações salariais. É claro que esta proteção que é oferecida para o trabalhador é um risco que a empresa assume, pois, na medida em que os salários variam, as taxas de fundeamento são ajustadas.

As vantagens dos planos de CD são mais aparentes nos períodos de incertezas inflacionárias. A habilidade em investir em carteiras com rentabilidades atreladas a índices inflacionários é a condição de não insuficiência de fundos dos planos de CD. Ainda, os planos de CD têm uma condição melhor de mostrar para os empregados o valor presente dos

benefícios que eles recebem a cada ano, apesar da incerteza acerca do valor do benefício ao qual terão direito no futuro. A mensuração do valor presente de um benefício de contribuição definida é difícil, e impõe diferentes condições de informações aos trabalhadores, o que pode levar a dúvidas acerca da compensação a qual tiveram acesso em um determinado período.

A conclusão geral que Bodie et al (1985) apresentam é de que nenhum dos dois modelos de plano se sobrepõe totalmente ao outro no que diz respeito à garantia social ao empregado. Concluem, ainda, que há o interesse em pesquisas de possibilidades de agregar, ou combinar os melhores atributos dos planos de BD e de CD, tais como planos de CD com um valor mínimo de benefício garantido a partir de cálculos de BD.

7 - As alterações dos planos de benefícios

Considerando as definições de modalidades de planos de benefícios, passemos a verificar, a partir de uma análise bibliográfica, como os autores tratam as questões das mutações previdenciárias e como estas ocorrem no mundo, de uma forma geral. Esta análise abrange, ainda, as mutações previdenciárias nos Estados Unidos, onde ocorreram de forma mais evidente. Por fim, veremos como os estudos técnicos, no Brasil, consideraram ou trataram das alterações dos planos previdenciários nos fundos de pensão.

7.1 - No mundo

Para Kruse (1991), no período de 1970 a 1980 a instabilidade de empregos aumentou a tendência para que firmas ou empresas que não possuíam planos de aposentadoria optassem tão-somente por planos de contribuição definida. Defende, ainda, que esta mudança reside mais numa redução do número de empregados vinculados aos planos de aposentadoria na estrutura de Benefício Definido do que na extinção de planos deste tipo, principalmente decorrente da redução dos empregos.

Para Palacios e Rofman (2001), o maior indutor das alterações de modalidades de planos de benefícios talvez tenha sido o recente surgimento de planos de Contribuição Definida obrigatórios em alguns países. Depois do Chile, que iniciou este ciclo em 1994, a lista incluía Austrália, Argentina, Colômbia, Peru e Suíça. Ao final do século passado, uma onda de reformas introduziu esquemas obrigatórios de Contribuição Definida em países tão diversos quanto México e Suécia, Polônia e Hong Kong. Em 2000, o número dos trabalhadores que contribuía nos esquemas obrigatórios de contribuição definida ultrapassaram, em todo o mundo, a barreira das 90 milhões de pessoas.

Padrões similares têm começado recentemente a transparecer na Europa, especialmente no Reino Unido. Mesmo no Japão já há um indicativo de mudança para planos de Contribuição Definida a partir do que ocorreu em 1999, quando foram introduzidas algumas reformas nos planos previdenciários daquele país. (PALACIOS E ROFMAN; 2001)

Clark e Munzenmaier (2000) trataram que durante o período de 1975 a 2000, nos Estados Unidos, houve uma retração dos planos de Benefício Definido em detrimento

daqueles de Contribuição Definida. Esta alteração decorreu de desejo de redução dos custos globais de aposentadorias e pensões, minimização dos efeitos de regulamentações governamentais, redução dos custos administrativos, e como resposta às preferências dos empregados.

O sistema americano de aposentadoria atingiu cerca de 50% do total da força de trabalho, sendo este número praticamente estável no período. Porém, o percentual de trabalhadores cobertos por planos de Benefício Definido no setor privado se alterou significativamente, passando de 83% do total de participantes de planos previdenciários em 1979, para 50% em 1996. (CLARK e MUNZENMAIER; 2000)

Para Palácios e Rofman (2001), a tendência global está clara, mas as implicações para este tipo de política pública ainda estão aparecendo. Por exemplo, o conhecimento do trabalhador e a disponibilidade de boas informações são cruciais para planos privados na forma de Contribuição Definida, mas a maioria de países não tem estratégias claras sobre como fazê-lo. No Reino Unido, o debate sobre como e que tipo de informação as agências devem apresentar continua, mesmo passada uma década de quando o modelo de aposentadorias individualizadas foi introduzido. Além disso, várias condições importantes, tais como o impacto da legislação, as garantias e as cargas administrativas sobre as acumulações em planos de Contribuição Definida têm sido avaliadas somente recentemente.

Na contramão, o Canadá não testemunhou ainda o declínio dramático dos planos de Benefício Definido vistos nos outros países mencionados. Apesar de que quase 54% de planos de pensão no Canadá são de Contribuição Definida na sua estrutura, a população de tais planos cobre atualmente menos de 13% de membros totais dos planos de pensão (Brown, 2001).

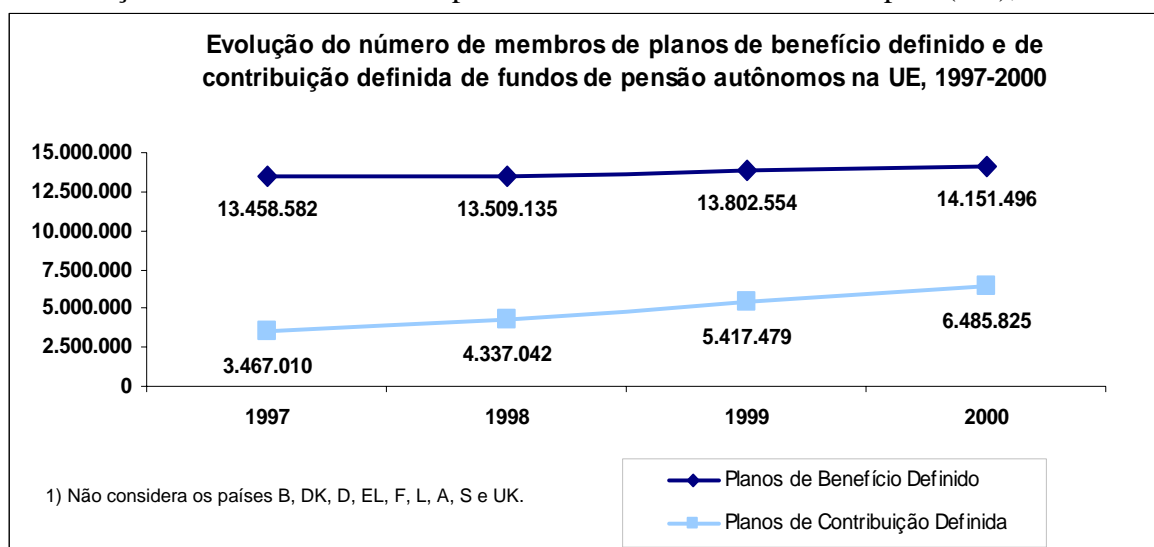
Em outros países, conforme Ross e Wills (2002), como a Austrália, menos de 5% de recursos dos fundos de investimentos de planos previdenciários remanescem nos fundos vinculados aos planos de Benefício Definido puros (APRA, 2001 apud ROSS E WILLS, 2002).

Ross e Wills (2002), defendem que, entre as principais mudanças no Reino Unido, têm-se as tendências de declínio nas provisões das pensões públicas e privadas, em especial quanto ao pós-guerra e o declínio subsequente de esquemas de pensão do tipo Benefício Definido e o deslocamento para os planos de aposentadoria de modalidade de Contribuição Definida que ocorreu nos últimos 15 anos. Atualmente, aproximadamente um terço dos

planos de aposentadoria no Reino Unido são de Contribuição Definida, mas a tendência de redução dos fundos de Benefício Definido é de que se acelerem nos próximos anos. (ALTMANN, 2001)

Na Europa, tem-se uma configuração um pouco diferente daquela observada nos Estados Unidos, conforme se pode comprovar pelo Gráfico a seguir:

Gráfico 3: Evolução do número de membros de planos de benefício definido e de contribuição definida de fundos de pensão autônomos na União Européia (UE), 1997-2000



Fonte: Eurostat/SBS/PENSION (2002), traduzido e adaptado pelo autor.

Legenda:

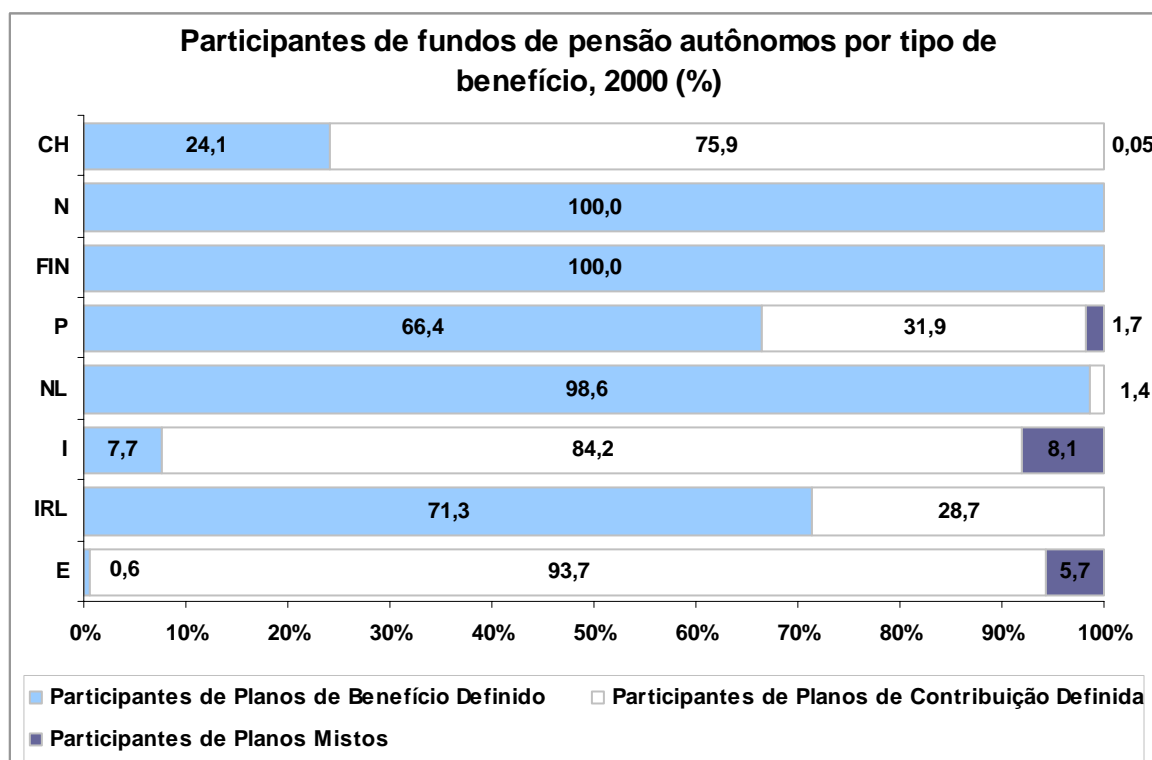
B	Bélgica
DK	Dinamarca
E	Espanha
IRL	Irlanda
I	Itália
NL	Holanda
P	Portugal
FIN	Finlândia
IS	Islândia
N	Noruega
CH	Suíça
UK	Inglaterra
F	França
A	Austria
S	Suécia
D	Alemanhã
EL	Grécia
L	Luxemburgo

Considerando os dados disponíveis, o que deve ser observado com ressalvas pela ausência de informação de alguns países, o número de participantes de planos de Benefício Definido em 2000 é ainda duas vezes maior do que número de participantes vinculados aos planos de Contribuição Definida. Há 14.151.496 participantes em planos de Benefício Definido enquanto o número vinculado aos planos de Contribuição Definida é de 6.485.825 em 2000.

Porém, é visível que o número de novos membros dos planos de Contribuição Definida está crescendo mais rapidamente do que nos planos de Benefício Definido. As taxas de crescimento são de 87,1% nos planos de Contribuição Definida, contra 5,1% nos planos de Benefício Definido, demonstrando uma mudança no tipo de escolha dos novos participantes. A diferença que era de 3,9 vezes em 1997 está em 2,2 vezes em 2000, quando comparadas às quantidades de participantes por tipos de plano.

Com relação às distribuições percentuais dos participantes por modalidade de planos de benefícios na Europa, temos uma grande diferença entre países.

Gráfico 4: Percentual de participantes de fundos de pensão autônomos por tipo de benefício em 2000.



Fonte: Eurostat/SBS/PENSION (2002), traduzido e adaptado pelo autor.

No caso da Itália, da Suíça e da Espanha, estes já possuem a maior parte de seus planos de benefícios na modalidade de Contribuição Definida. Porém, nos demais países, ainda há uma predominância dos planos de Benefício Definido.

Em alguns países, como é o caso da Noruega e da Finlândia, a totalidade dos planos ainda é na modalidade de Benefício Definido, não seguindo o que Palacios e Rofman (2001) denominaram de tendência global de alteração de planos de benefícios.

Ross e Wills (2002) apresentam os efeitos do deslocamento dos planos de Benefício Definido para os de Contribuição Definida a partir das perspectivas dos patrocinadores dos planos e dos seus membros. A análise desta tendência foi elaborada para determinar se existem lições a serem aprendidas dos países onde este deslocamento é mais avançado, e que poderiam ser utilizadas pelos países onde o deslocamento é menos pronunciado. Em alguns casos, os autores sugeriram que as alterações de modalidades de planos é simplesmente uma questão de tempo.

7.2 - Nos Estados Unidos

Para Kruse (1991), nos anos 1980 a 1986 já se percebia a alteração dos planos previdenciários nos Estados Unidos, indo de uma estrutura de benefício definido para de contribuição definida. Trata o autor que os custos administrativos de planos de BD são maiores, mas, apesar do maior custo, têm um papel pouco significativo nessa migração de plano. De 1975 até 1985 o número de participantes de planos de benefício definido aumentou de 27,2 milhões para 29 milhões, porém, os participantes de planos de contribuição definida aumentaram de 11,2 milhões para 33,2 milhões, ou seja, praticamente triplicaram.

Aaronson e Coronado (2005), apresentam que a alteração dos planos de benefício definido para os de contribuição definida tem sido uma das mais significativas alterações na composição das poupanças de aposentadoria nos últimos 20 anos. Entre 1979 e 1998, houve um declínio de 17 pontos percentuais na proporção de empregados cobertos por planos de aposentadoria do tipo benefício definido contra um aumento de 12% na proporção de crescimento na participação dos empregados cobertos por planos na modalidade de Contribuição Definida.

Quanto a essa alteração de modelagem de plano de benefícios, há duas razões principais para os planos de Benefício Definido serem preteridos. Em primeiro lugar, os planos de contribuição definida estão sujeitos a menos condições regulatórias e menores custos administrativos, que somente tem influência significativa em planos com menos de 1000 empregados, uma vez que não necessitam de padrões atuariais garantindo que os benefícios continuem a existir no futuro. Em segundo lugar, os planos de contribuição definida são mais flexíveis para o empregador, uma vez que podem ser vinculados ao seu desempenho direto, e o empregado é que assume o risco financeiro dos recursos do plano previdenciário. Por fim, os planos de contribuição definida podem ser estruturados de forma que mais que 10% do total dos recursos financeiros possam ser emprestados para as empresas patrocinadoras dos planos. (KRUSE; 1991)

Palacios e Rofman (2001) utilizaram o termo “stampede”, ou disparo, para descrever o deslocamento maciço dos planos de benefício definido para os planos de contribuição definida nos Estados Unidos na década de 1980. Por volta de 1995, mais trabalhadores dos EUA pertenciam a planos de Contribuição Definida do que aqueles que pertenciam a planos de Benefício Definido tradicionais, que dominaram a maioria do período do pós-guerra.

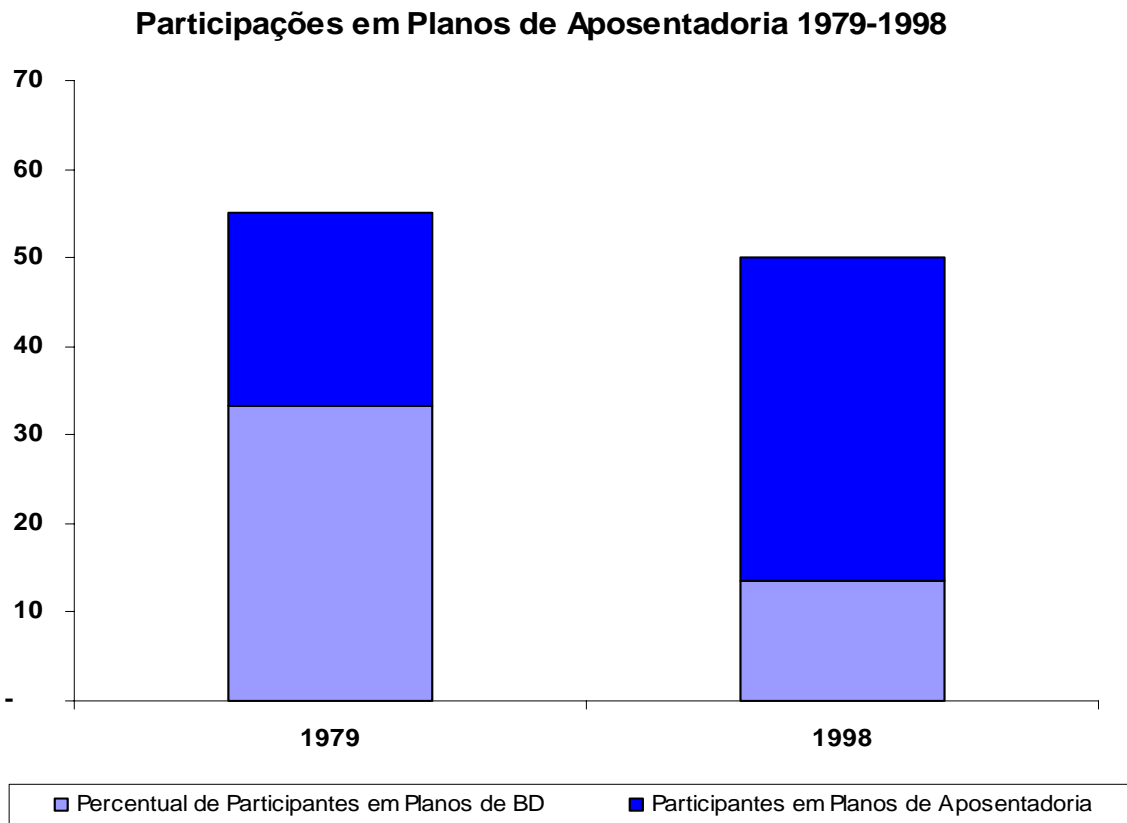
Para Kruse (1991), fazendo uma análise de planos de grande porte associado com 10% de planos de pequeno porte, percebe-se que o decréscimo de cobertura de planos de contribuição definida é decorrente mais de uma redução de garantias pelos planos de Contribuição Definida do que necessariamente a extinção destes planos. A diferença entre custos administrativos existe, mas aparece como muito pequena sua influência sobre a alteração destes planos previdenciários. Ainda, a variabilidade no nível de empregabilidade é um fator importante para a predição para o tipo de plano que as empresas manufatureiras irão optar quando da adoção de planos previdenciários.

Esta tendência foi muito forte, sobretudo, nas últimas duas décadas nos Estados Unidos, com 97% das companhias que passaram a se utilizar de planos de Contribuição Definida para garantir benefícios a seus empregados. O *Employment Benefit Research Institute (EBRI)*, apresentou em 2002 estimativas que o número dos trabalhadores cobertos por planos de Contribuição Definida nos Estados Unidos aumentou 600% entre os anos de 1987 e 2002, passando de 7 milhões para 42 milhões. (ROSS e WILLS; 2002)

Aaronson e Coronado (2005) mostram que, nos Estados Unidos, a participação de trabalhadores, em tempo integral, que participam em planos de previdência reduziu de 55%

para 50%. Entretanto, a composição da forma de cobertura dos planos de previdência alterou significativamente. Enquanto, em 1979, dois terços dos trabalhadores estavam cobertos por planos de pensão do formato de benefício definido, remanesciam apenas um terço em 1998. Estes dados foram obtidos a partir do *Current Population Survey (CPS)* de 1979 e do *Survey of Income and Program Participation (SIPP)* de 1996, administrado em 1998.

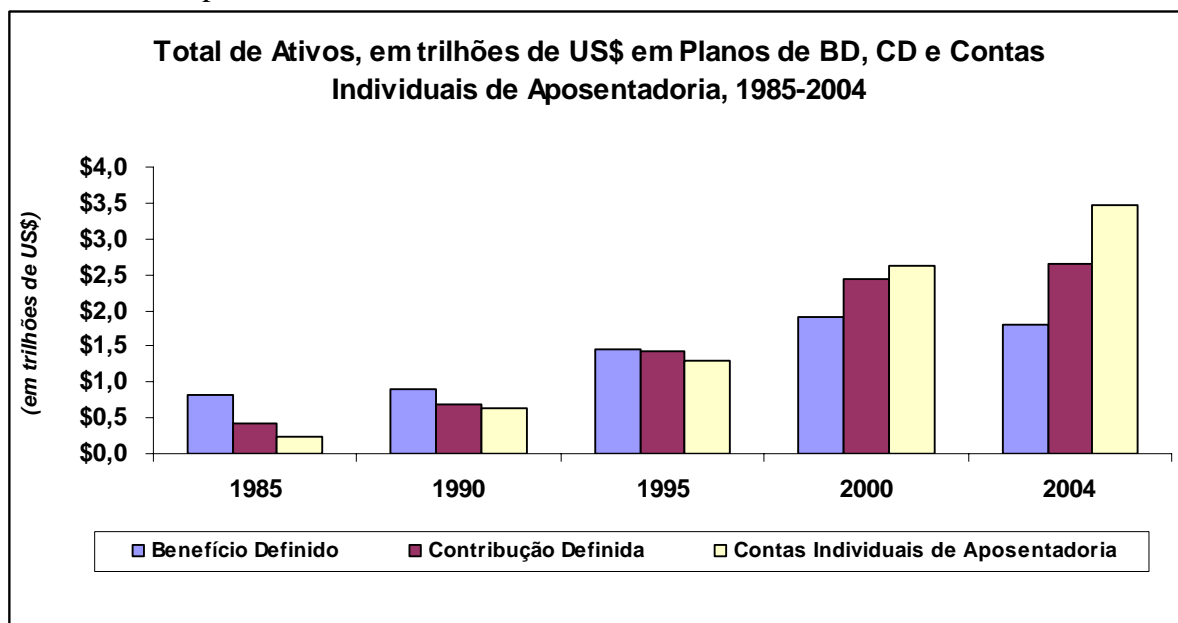
Gráfico 5: Participações em planos de aposentadoria, 1979-1998.



Fonte: Aaronson e Coronado (2005), traduzido e adaptado pelo autor.

Quanto ao total de ativos de planos de benefícios, os dados obtidos em estudo do Tesouro Nacional Americano apresentaram uma evolução dos planos de Contribuição Definida e as Contas Individuais de Aposentadoria (*IRAs*). Para este trabalho, os planos que oferecem as Contas Individuais de Aposentadoria são considerados como de Contribuição Definida.

Gráfico 6: Total dos ativos, em trilhões de dólares, em planos de BD, CD e contas individuais de aposentadoria, 1985-2004.

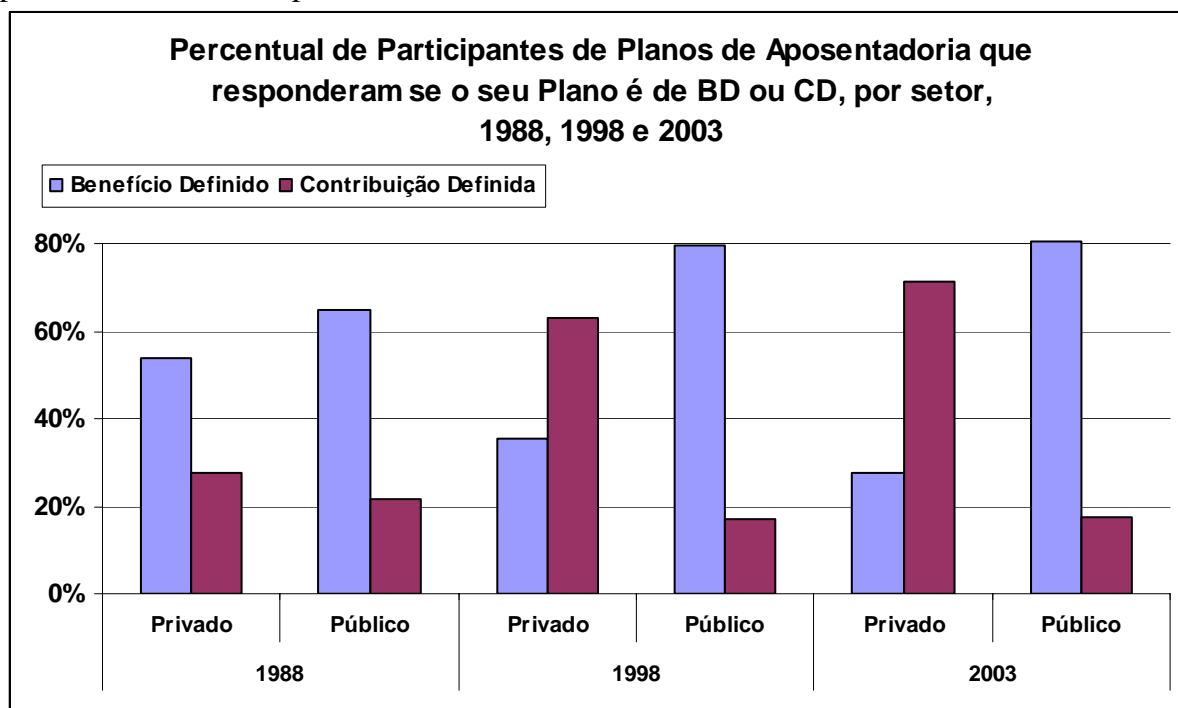


Fonte: Tesouro Nacional Americano - *Federal Reserve Board* (2005), traduzido pelo autor.

Assim, percebe-se que houve um aumento dos recursos em planos de aposentadoria tanto de Benefício Definido quanto de Contribuição Definida até o ano de 2000, porém, este aumento foi bem mais proeminente para os planos de Contribuição Definida, sendo que após 2000, os valores investidos em planos de Benefício Definido foram decrescentes.

Já no setor público, em meados da década de 1990, a porcentagem de servidores públicos participantes de planos foi de cerca de 95%, dos quais 90% participantes de planos de Benefício Definido. Porém, na segunda metade desta mesma década, os novos empregados do serviço público ficaram restritos a ingressarem tão somente em planos de Contribuição Definida, que também foram oferecidos como opção para os demais empregados que já possuíam antigos planos de Benefício Definido. (CLARK e MUNZENMAIER; 2000)

Gráfico 7: Percentual de participantes de planos de aposentadoria que responderam se o seu plano é de BD ou CD, por setor, 1988, 1998 e 2003.



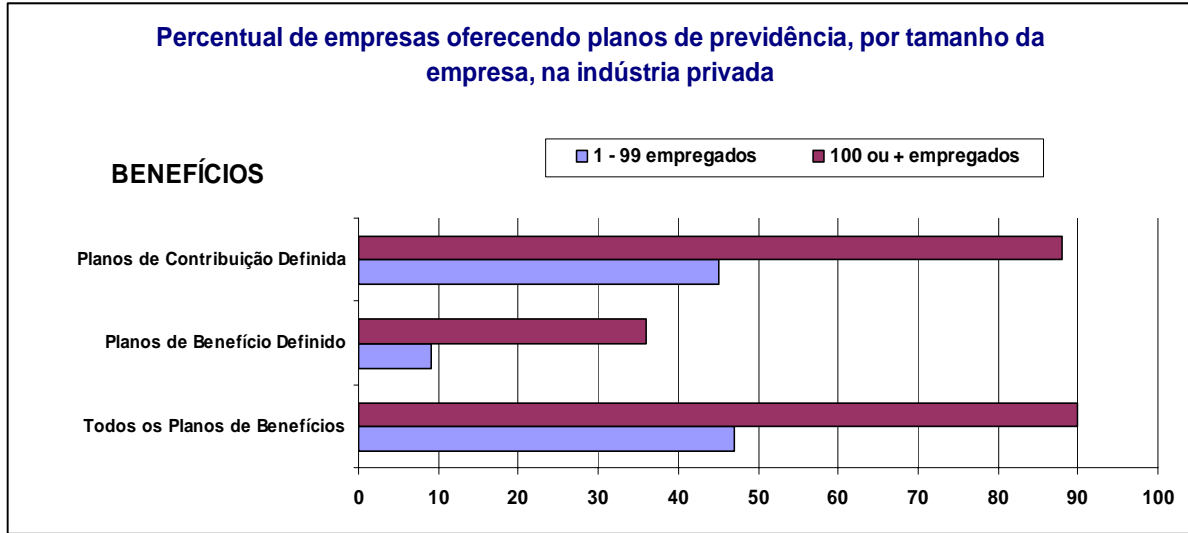
Fonte: *EBRI (2007)*, traduzido pelo autor.

Apesar da estabilidade do percentual de participantes do setor público no período de 1998 a 2003, a tendência é de retração a partir de agora, uma vez que não haverá mais ingressos de participantes em planos de Benefício Definido no setor público.

O universo de planos de previdência oferecidos pelas empresas, e mesmo pelo governo, tem sido alterado rapidamente oferecendo-se cada vez menos planos de Benefício Definido e mais planos de caráter individualizado. Existem necessidades e características diferenciadas para cada empresa que opta pela alteração dos planos, uma vez que há percepções diferenciadas pelos empregados, no caso de alterações de planos previdenciários, principalmente pela idade e pelos anos de serviço na empresa.

Outras informações de planos de benefícios, mais atualizadas, foram apresentadas pelo Departamento de Estatísticas de Trabalho dos Estados Unidos, acerca do percentual de empresas do setor privado, que ofereciam planos de aposentadoria para os seus empregados, conforme o Gráfico 8, a seguir.

Gráfico 8: Percentual de empresas oferecendo planos de previdência, por tamanho da empresa, na indústria privada.



Fonte: BLS - *U.S Department of Labor/U.S Bureau of Labor Statistics* (2006), traduzido e adaptado pelo autor.

7.3 - Razões que motivaram a alteração dos planos de benefícios

Para Ross e Wills (2002), há um número de razões citadas por autores para o deslocamento dos planos de BD para CD. Bharmal, Holmes & McCaw apud Ostaszewski (2001) apresentam algumas razões para as mudanças, quais sejam: a) a teoria da aversão do empregador ao risco, pois, com aumento na volatilidade em mercados financeiros o custo de financiar benefícios de aposentadoria tornou-se menos previsível do que no passado; b) a teoria da regulamentação excessiva, na qual os governos aprovaram leis a fim de tentar assegurar que as contribuições feitas aos planos de pensão estivessem protegidas e preservadas até a aposentadoria; e c) a teoria da nova economia, na qual os trabalhadores têm maior mobilidade e, conseqüentemente, não tem a propensão de se aposentar na mesma empresa em que começaram suas carreiras, sendo que, para estes, planos de Contribuição Definida são mais vantajosos.

De acordo com Aaronson e Coronado (2005), apesar de existirem muitas diferenças entre as duas formas de planos de aposentadoria, a mais importante troca reside no fato que participantes cobertos por planos de benefício definido têm apenas um pequeno risco relativo ao mercado associado ao seu benefício, uma vez que este é baseado em seu salário. Em contrapartida, participantes vinculados a planos de benefícios de contribuição definida

estão suscetíveis aos riscos dos investimentos, ou seja, seus benefícios são decorrentes de formação de contas individualmente constituídas ao longo dos anos que são investidos em mercados financeiros.

Para Ross e Wills (2002), o resultado da tendência de mudança dos planos BD significa que os patrocinadores dos planos já não são os responsáveis pelo risco do investimento dos recursos que irão garantir a aposentadoria. Os riscos dos planos de contribuição definida são assumidos, pelos proprietários individuais dos recursos, no caso, os participantes. Tal aproximação pode ser benéfica se os indivíduos envolvidos tiverem uma conexão próxima e um entendimento do seu plano de aposentadoria. Quando esta conexão é forte, o indivíduo pode tomar decisões consciente e saberá aceitar a responsabilidade, bem como exercer uma opção acertada, ou, ao menos, poderá solicitar a orientação de um perito. Porém, quando este envolvimento é fraco, o indivíduo é incapaz de tomar tais decisões, contudo, ainda são responsáveis para o risco do investimento. Em tal situação os indivíduos podem se encontrar numa situação de desamparo quando chegar no momento de sua aposentadoria.

Conseqüentemente, percebe-se que a necessidade de se assegurar que haja uma forte associação entre os participantes e os administradores dos planos de pensão, a fim de engajar ambos, ativamente, no processo de tomada de decisão.

Porém, pontos de preocupação estão começando a emergir nos planos de Contribuição Definida no Reino Unido. Pesquisa conduzida pela associação dos seguradores britânicos sugere que os participantes podem estar avaliando mal a necessidade de poupança para a aposentadoria. (ROSS e WILLS; 2002)

Análises mostram que, tomando por base as taxas de poupança atuais, as gerações futuras aposentar-se-ão com rendas mais baixas do que as atuais. As aposentadorias são geralmente confiáveis, mas há uma compreensão relativamente baixa de como são feitos os investimentos.

Os participantes dos fundos de pensão não estão sendo informados, instruídos e orientados de como considerar as contribuições que necessitam fazer, como são as opções de políticas de investimento ou quais condições de devem considerar no caso de um plano de aposentadoria. Sugere-se que as pessoas acreditam que irão obter um nível de renda razoável na aposentadoria de seu plano de pensão em Contribuição Definida, mas não foi

demonstrado como eles devem planejar corretamente o seu processo de capitalização da aposentadoria para que este atenda suas expectativas (ALTMANN; 2001).

Outros resultados apresentados por Aaronson e Coronado (2005) sugerem que as alterações nas características de força de trabalho explicam uma grande parte das condições que levaram a alteração das coberturas de planos de aposentadoria. Ainda, mostram que mudanças tecnológicas reduziram o valor dos planos de Benefício Definido. Estes dois fatores são particularmente importantes em explicar, ao lado das alterações de regulação e aumento da longevidade, a fuga dos planos de Benefício Definido tradicionais.

Para Aaronson e Coronado (2005), há também os fatores demográficos associados às características de força de trabalho, dentre os quais se pode citar a entrada das mulheres na forma de trabalho. Entre 1979 e 1998 a porcentagem de trabalhadores do sexo feminino aumentou significativamente. Este aumento resultou em um crescimento na quantidade de empregados que tem que garantir recursos para crianças e pais idosos. Este grupo específico teria menos vínculos com empregadores específicos ou com forças laborativas em geral, fator este que privilegia planos de Contribuição Definida.

Além disto, nos Estados Unidos, a mudança de planos de benefícios tem como fator relevante o aumento na regulação federal de planos de previdência privado, iniciando com a ERISA de 1974. Estas regulamentações são pensadas como impositivas de aumento de custos para empresas que patrocinam planos de aposentadoria tradicionais, o que, como consequência, reduziu a atratividade para estes planos. Cite-se que estudos anteriores apresentavam que a migração para plano de Benefício Definido podia ser explicada apenas de forma residual pelas características das indústrias e concluíram que a mudança ocorreu, em grande parte, pelos aumentos dos custos administrativos e de controle que foram impostos com a aprovação da ERISA.

Associando as alterações dos planos de benefícios às alterações de relações de trabalho, Friedberg e Owyang (2002) apresentaram que, enquanto o tempo de vínculo empregatício de trabalho é reduzido, os planos de aposentadoria do tipo BD têm se tornado cada vez menos comuns, como parte de um movimento geral de compensações financeiras diferidas.

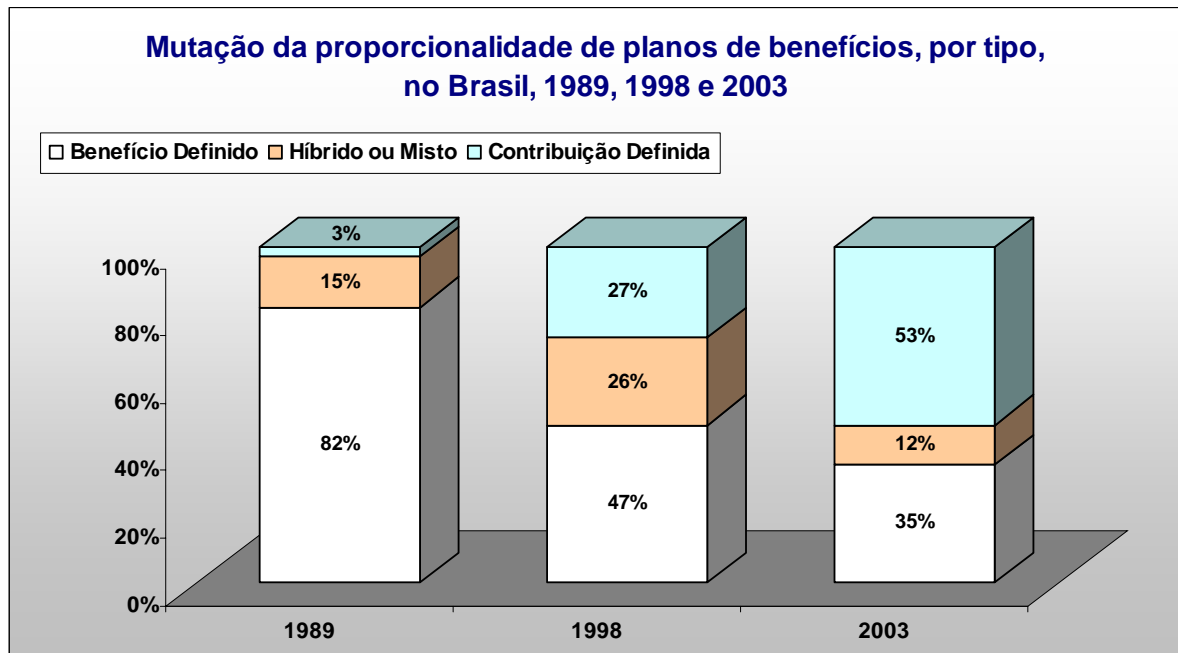
Os planos de aposentadoria de BD que remanescem parecem ter reduzido também seu valor e cobertura. Além disto, Friedberg e Owyang (2002) apresentam que os trabalhadores são muito mais propensos a começar um novo tipo de plano de pensão quando

mudam de trabalho do que pelo empregador alterar características do plano de pensão atualmente garantido. A partir de estudos com modelos de processos estocásticos, demonstram que o oferecimento de planos de aposentadoria do tipo de BD é reduzido se o tempo de vínculo empregatício previsto também declina. (FRIEDBERG e OWYANG, 2002)

7.4 - No Brasil

Acerca das condições de alterações dos planos de Benefício Definido para Contribuição Definida, poucos estudos demonstram a real transformação ocorrida. A partir de dados obtidos por Pinheiro (2005), é possível verificar que há uma alteração da quantidade de planos de benefício definido para contribuição definida, conforme o Gráfico 9 a seguir.

Gráfico 9: Mutação da proporcionalidade de planos de benefícios, por tipo, no Brasil, 1989, 1998 e 2003.



Fonte: Pinheiro (2005), adaptado pelo autor.

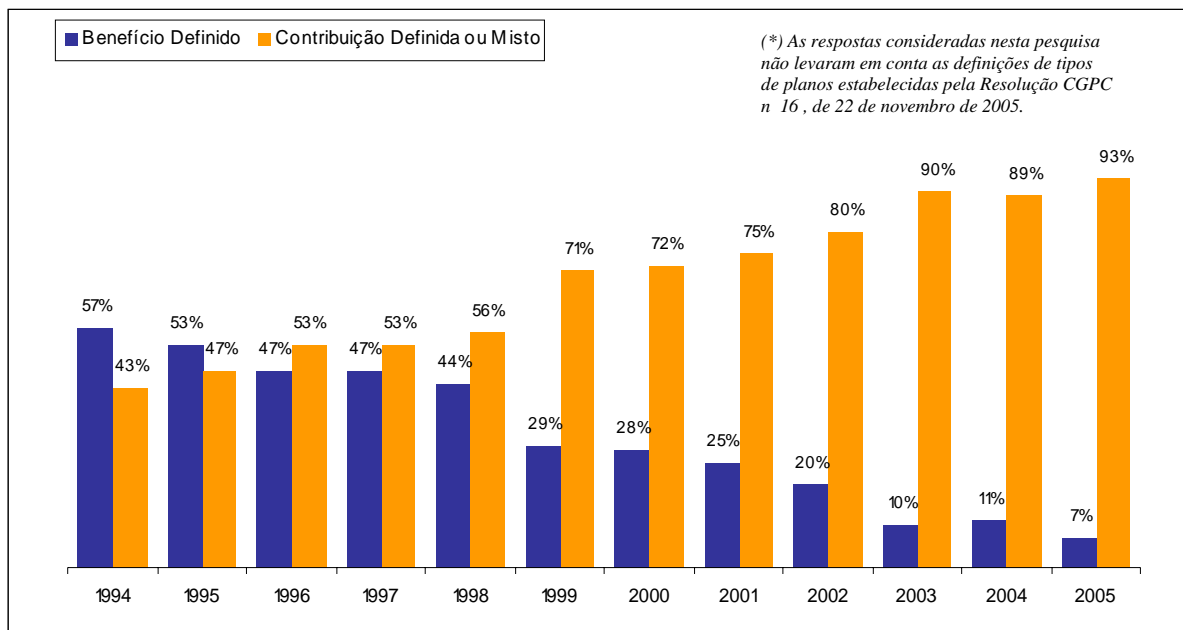
Pinheiro (2005) cita que existe uma tendência para uma preferência de criação de novos planos nas modalidades de contribuição definida e planos híbridos, além de uma mudanç a, através de migrações entre planos, nas empresas patrocinadoras dos fundos de

pensão e que esta mudança decorre de uma busca por políticas de recursos humanos e de benefícios mais adequadas, além de reduzir os “riscos alheios à sua atividade econômica principal”. (PINHEIRO, 2005; 73).

Chan et al (2006) também apresenta que há uma tendência de migração dos planos de Benefício Definido para Contribuição definida no Brasil, citando os riscos das patrocinadoras como fator determinante para isto, além de ponderar que planos de CD se adaptam melhor a realidade atual do mercado de trabalho e regulamentação legal.

Outra pesquisa acerca desta alteração de planos de aposentadoria foi elaborada pela Tower Perrin (2006) e apresenta os tipos de planos de 231 empresas no Brasil, que participaram da pesquisa de benefícios, sendo 10 empresas estatais ou de economia mista, 84 empresas privadas nacionais e 137 empresas privadas multinacionais. Os resultados são os demonstrados no Gráfico 10.

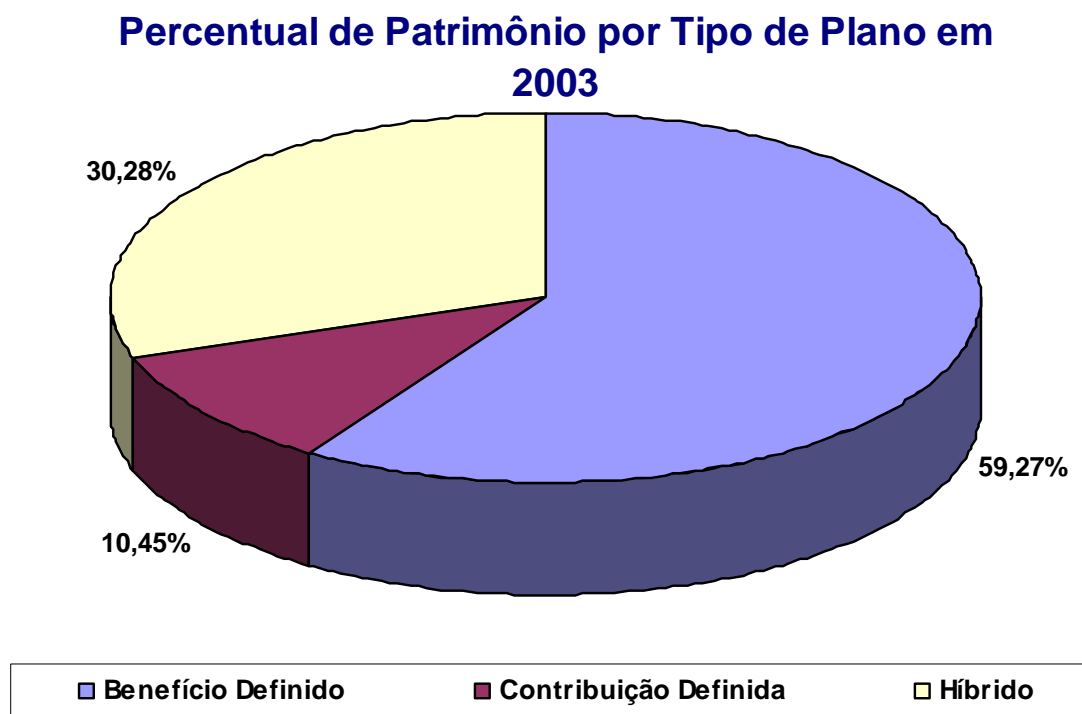
Gráfico 10: Evolução do percentual de empresas oferecendo planos de BD e CD no Brasil, considerando estudo em 231 empresas.



Fonte: Towers Perrin (2006).

Porém, apesar das condições apresentadas, os valores de patrimônio concentrados nos planos de benefícios nas modalidades de Benefício Definido ainda é quase 60% (sessenta por cento) do total dos ativos dos planos de benefícios existentes no Brasil, conforme o Gráfico 11.

Gráfico 11: Percentual de Patrimônio dos fundos de pensão no Brasil por tipos de plano em 2003.



Fonte: MPAS/SPC (2003 apud Pinheiro, 2005), adaptado pelo autor.

Assim, resta claro que, se a intenção é realmente de extinção das obrigações das patrocinadoras com relação aos planos de benefícios, ainda há muito a ser feito, uma vez que aproximadamente 60% (sessenta por cento) de todas as obrigações dos fundos de pensão do Brasil, em 2003, ainda residem em modalidades de Benefício Definido, sendo que, em planos híbridos parte deste patrimônio podem residir em condições de obrigações em BD.

Assim, para verificar como realmente ocorreu esta citada alteração e análise de tendência, passemos a uma análise do que as Patrocinadoras de planos de aposentadoria fizeram no âmbito dos maiores fundos de pensão do Brasil. Ressalte-se que os 10 (dez) maiores fundos de pensão concentram mais de 60% do total dos recursos dos planos de aposentadoria do Brasil, considerando os dados de maio de 2007. (BRASIL - MPS/SPC – RANKING, 2007)

8 - Análise dos maiores fundos de pensão do Brasil

Com base nos patrimônios totais administrados por fundos de pensão, passemos a analisar as questões de criação, modalidade de planos e alterações ocorridas de nove dos dez maiores fundos de pensão do Brasil.

Dos dez maiores, não consideraremos a análise da Fundação ITAUBANCO, uma vez que não foi possível obter todos os dados necessários que possibilitassem a avaliação pretendida desta entidade fechada de previdência complementar. Apenas é importante ressaltar que este é um fundo de pensão privado, fundado em 1960, que hoje administra 6 (seis) planos previdenciários, sendo que todos se encontram em extinção, ou seja, fechado para o ingresso de novos participantes. Para os empregados do grupo de empresas coligadas ao Itaú, hoje é oferecido apenas um plano previdenciário em contribuição definida, em uma entidade aberta de previdência complementar, o Itaú Vida e Previdência S.A.

8.1 - PREVI

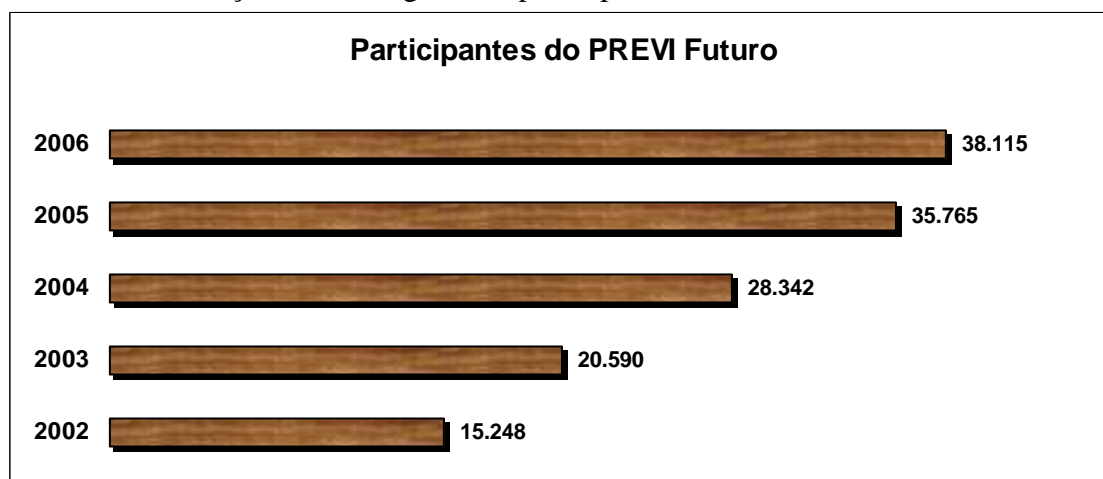
A Caixa de Previdência dos Funcionários do Banco do Brasil – PREVI, foi criada em 1904 e é, atualmente, o maior fundo de pensão da América Latina e o 59º do mundo em patrimônio. É uma entidade fechada de previdência complementar de origem privada e desta podem ser participantes os funcionários do Banco do Brasil e os empregados da própria PREVI.

Até 24/12/1997 a PREVI possuía apenas um plano de benefícios, que era denominado de Plano de Benefícios 1, ainda hoje existente. Era um plano de Benefício Definido e após a alteração regulamentar procedida nesta data, passou a ser um plano de benefícios estruturado na modalidade de Benefício Definido, com uma parte de Contribuição Definida opcional. Tem como participantes os funcionários do Banco do Brasil e da PREVI que ingressaram no quadro destas empresas até 1997. Este plano está em extinção, ou seja, fechado para novas adesões de participantes desde o fim de 1997. O patrimônio deste Plano de Benefício 1 é de aproximadamente R\$ 105,2 bilhões em dezembro de 2006.

A partir de 1998, a PREVI passou a oferecer aos empregados do Banco do Brasil e do seu próprio quadro um novo plano denominado de PREVI Futuro. Este é um plano de benefícios estruturado na modalidade de Contribuição Variável no qual os benefícios de

aposentadoria programável são de Contribuição Definida. Para os benefícios de risco, que são a aposentadoria por invalidez e de pensão por morte, a modalidade é de Benefício Definido. O PREVI Futuro possui patrimônio superior à R\$ 635 milhões e a adesão ao Plano atinge um percentual de aproximadamente 83,5% com relação ao total de funcionários admitidos.

Gráfico 12: Evolução do contingente de participante do PREVI Futuro, 2002 -2006.



Fonte: PREVI (2007), adaptado pelo autor.

Além destes planos de benefícios, existe um plano de pecúlios oferecidos pela PREVI, mas não cabe no contexto deste trabalho, apresentar análise sobre este.

Resumidamente, a partir de 1998 o plano de Benefício Definido da PREVI foi fechado para novas inscrições, mas este continua existindo para grande parte dos antigos empregados do Banco do Brasil e da própria PREVI. Porém, para os novos empregados existe apenas um plano de benefícios de características híbridas, com benefícios de aposentadoria programável na modalidade de Contribuição Definida, com um constante crescimento de sua quantidade de participantes.

8.2 - PETROS

A Fundação Petrobras de Seguridade Social (PETROS) foi fundada pela PETROBRAS em julho de 1970 e é um dos primeiros fundos de pensão do Brasil. É uma entidade fechada de previdência complementar, de origem privada, inicialmente criada para

administrar o plano de aposentadoria dos funcionários do Sistema PETROBRAS. Hoje desenvolve, implanta e administra planos de benefícios para empresas diversas, sindicatos, associações de classe, bem como para diversas cooperativas.

O primeiro plano efetivamente criado para atender aos empregados da PETROBRAS foi o Plano Petros, que era um plano instituído na modalidade de Benefício Definido. Sofreu alterações em 1º de maio de 2001, quando ocorreu sua segregação em vários planos de benefícios idênticos, ainda na modalidade de Benefício Definido, cada um deles para atender uma empresa, ou grupo de empresas do Sistema. Em 2002 houve o fechamento do Plano Petros. Por solicitação das Patrocinadoras, a Entidade encaminhou em 30 de outubro de 2002 à Secretaria de Previdência Complementar a documentação para a concretização da extinção do referido plano, impedindo a inscrição de novos participantes neste plano de benefícios.

Em maio de 2001 houve uma tentativa do Conselho de Administração da PETROBRAS de aprovar Regulamento de um Plano de Contribuição Definida para benefícios de aposentadoria programáveis e de Benefício Definido para benefícios de risco, denominado de Plano Petrobras Vida, com critérios de transação individual de participantes do Plano Petros para este novo plano de benefícios. Esta tentativa foi frustrada por determinação judicial.

Em junho de 2007, após um processo de construção conjunta com as entidades sindicais e a Petros, a Petrobras teve a aprovação do Plano Petros 2. Esse é um plano com características de benefícios de aposentadoria programável na modalidade de Contribuição Definida e de Benefício Definido para benefícios de risco que é oferecido aos novos empregados e àqueles que ainda não estavam cobertos pelo Plano Petros.

Apesar dos problemas relativos aos empregados da PETROBRAS, a Petros hoje é uma entidade multipatrocinada que administra planos para diferentes Patrocinadoras e Instituidores de todo o Brasil. A partir de 1999, a Petros passou a administrar planos de previdência fora do ambiente Petrobras com um plano da filial brasileira da YPF, antiga petrolífera Argentina, que mais tarde veio a ser adquirida pelo grupo espanhol Repsol. Depois vieram várias outras empresas. A Petros, em dezembro de 2006, já administrava 27 (vinte e sete) planos de benefícios de 31 (trinta e uma) patrocinadoras e 22 (vinte e dois) instituidores, sendo todos os planos criados para empresas ou instituidores na modalidade de Contribuição Definida para benefícios de aposentadoria e para alguns, os benefícios de risco

na modalidade de Benefício Definido. Ressalte-se que, para planos instituidores, estes são constituídos na modalidade de Contribuição Definida.

Apesar desta grande quantidade de planos de benefícios, cerca de 93% (noventa e três por cento) dos participantes e assistidos vinculados à PETROS são Participantes dos vários planos derivados do Plano Petros segregado em 2001.

De forma concisa, para os Participantes da PETROS, a partir de 2002, o plano de Benefício Definido, Plano Petros, foi fechado para novas inscrições, mas continua existindo para grande parte dos antigos empregados do Sistema PETROBRAS e das subsidiárias ou empresas sucessoras. Porém, para os novos empregados, existe apenas um plano de benefícios de características híbridas, com benefícios de aposentadoria programável na modalidade de Contribuição Definida criado somente em junho de 2007. Ainda, a Fundação administra diversos planos da modalidade de Contribuição Definida e alguns que possuem aposentadoria programável em CD, e benefícios de risco em Benefício Definido.

8.3 - FUNCEF

A Fundação dos Economiários Federais (FUNCEF) foi criada em agosto de 1977 com base na Lei nº 6.435, de 15 de julho de 1977, para administrar e gerir o plano de previdência complementar dos empregados da Caixa Econômica Federal. Hoje, possui patrimônio ativo total superior a R\$ 25 bilhões e um contingente populacional de 82 mil participantes e assistidos.

Inicialmente foi criado o REG que era um plano de benefícios definidos com vigência a partir de 1º de agosto de 1977, na forma de Benefício Definido, que, com alterações e inclusões do plano REPLAN em 1979, passou a ser denominado de REG/REPLAN. Este plano foi fechado para inscrição de novos participantes em 25/10/1999. Em dezembro de 2006 contava com aproximadamente 63 mil participantes e assistidos.

O REB que é um plano de contribuição variável, com benefícios de aposentadorias programáveis na modalidade de Contribuição Definida e benefícios de risco na modalidade de Benefício Definido foi aprovado pela SPC em 05 de agosto de 1998. Em 04 de fevereiro de 2002, a SPC aprovou as alterações do regulamento do plano REB e inclusão das regras de migração, em caráter excepcional e, em 14 de março de 2002, em caráter definitivo. Porém este processo de transação de participantes entre planos de benefícios foi impedido por

liminar judicial. Contava em dezembro de 2006 com aproximadamente 16 mil participantes e assistidos.

O Novo Plano, aprovado pela SPC em 14 de junho de 2006 é um plano de contribuição variável com benefícios de aposentadorias programáveis na modalidade de Contribuição Definida e benefícios de risco na modalidade de Benefício Definido, com mais de 27 mil participantes no fim de 2006, sendo que mais de 21 mil destes também vinculados ao plano REG/REPLAN.

Juntamente com a aprovação do Novo Plano, a SPC aprovou as alterações no regulamento do plano REG/REPLAN, instituindo as regras de opção pelo saldamento de benefícios, que trata da quitação das obrigações relativas aos benefícios existentes e constituídos até aquele momento. Com as regras de saldamento definidas, a FUNCEF abriu, no decorrer do ano de 2006, o processo para opção pelo saldamento das obrigações no plano REG/REPLAN e simultânea inscrição no Novo Plano.

Existe, ainda, um clube de benefícios denominado Clube Imobiliário, de caráter assistencial, com características financeiras, fechado e em fase de extinção. Por não se tratar de um plano de aposentadoria, não se faz necessária análise deste.

Assim, fazendo um resumo geral dos planos da FUNCEF, temos que o plano de Benefício Definido REG/REPLAN foi fechado para novas adesões a partir de 25/10/1999. Quanto ao REB, este foi criado em 2002 e fechado para novos ingressos em junho de 2006, quando da criação do Novo Plano. Ainda, foi oferecida a opção para os participantes e assistidos vinculados ao REG/REPLAN de encerrarem-se as obrigações existentes neste plano a partir de 14/06/2006, com o saldamento do plano ao qual estava vinculado e uma nova inscrição no Novo Plano. A partir desta data, passou a ser oferecido apenas um plano de benefícios pela FUNCEF, com características de Contribuição Definida para as aposentadorias programáveis e de Benefício Definido para os benefícios de risco, que é o Novo Plano.

8.4 - FUNDAÇÃO CESP

A Fundação CESP é uma entidade fechada de previdência complementar que administra planos de previdência para os colaboradores das grandes empresas do setor de energia elétrica do Estado de São Paulo. Foi criada em 1969, com objetivos assistenciais, e

só passou a gerir planos previdenciários a partir de 1977. Hoje é uma entidade que tem 15 patrocinadas e mais de 120 mil participantes e assistidos.

Com a desestatização implementada pelo Governo do Estado de São Paulo, em 1996, houve uma transferência para a iniciativa privada do controle acionário de parte dos patrocinadores dos planos da Fundação CESP, que hoje somam 13 empresas privadas e 2 estatais.

Até 1997 e 1998 os planos administrados pela Fundação CESP eram em Benefício Definido. A partir deste período, todos os planos administrados pela entidade foram saldados, significando o reconhecimento, por parte dos patrocinadores, do direito dos participantes ativos e assistidos ao benefício, proporcional ao período de filiação, aos Planos de Benefício Definido, nas condições vigentes até o momento.

Os benefícios passaram a ser denominados de Benefício Suplementar Proporcional Saldado (BSPS).

Após o saldamento das obrigações dos planos de Benefício Definidos existentes até esta data, criaram-se novas condições nestes, contemplando diferentes abordagens de planos de benefícios. Uma das patrocinadoras oferece um plano de benefícios integralmente na modalidade de Contribuição Definida, cinco patrocinadoras oferecem dois planos de benefícios estruturados nas modalidades de contribuição variável, sendo os benefícios programados no formato de Contribuição Definida e os de risco como Benefício Definido. Os nove outros planos são totalmente estruturados na forma de Benefício Definido.

Resumidamente, todas as obrigações existentes até 1998 com os planos de Benefício Definido da Fundação CESP existentes até então foram saldados. Após esta data, os planos foram reestruturados, sendo que nove planos mantiveram as condições de Benefício Definido, dois alteraram para planos híbridos com características de Benefício Definido para os benefícios de risco e Contribuição Definida para os de aposentadoria programada e um dos planos passou a ser de Contribuição Definida pura, condição esta posicionada em dezembro de 2006.

8.5 - SISTEL

Em novembro de 1977 foi criada a Fundação Sistel de Seguridade Social, ou simplesmente SISTEL, que é uma entidade fechada de previdência constituída para administrar planos de aposentadoria para os empregados do antigo Sistema Telebrás.

Inicialmente, a SISTEL possuía apenas um plano de Benefício Definido, denominado Plano de Benefício SISTEL (PBS) que atendia, em nível nacional, quase que a integralidade das empresas do sistema de telefonia do Brasil além da própria SISTEL. Em 1998, o Sistema Telebrás foi privatizado em função de regiões do país e por tipo de telefonia, fixa ou celular, e, em decorrência, o PBS passou a ser patrocinado por empresas concorrentes de mercado. Para resolver esta situação, em janeiro de 2000 o PBS foi dividido levando em consideração a mesma estrutura utilizada quando da privatização, em vários planos idênticos, sendo criados, ainda, um PBS-SISTEL, para os funcionários da Entidade e um PBS-Telebrás para os empregados remanescentes da estatal. Foi ainda, garantido aos ex-empregados que já estavam aposentados e para os pensionistas do PBS todas as condições existentes em um Plano denominado de Plano de Benefícios SISTEL – Assistidos (PBS-A).

A partir desta segregação do Plano PBS, cada uma das patrocinadoras reformulou a sua política previdenciária e, desta forma, criaram planos na modalidade de Contribuição Definida ou Contribuição Variável para permitir aos seus funcionários a opção de se manterem no plano PBS ao qual estavam vinculados ou, alternativamente, irem para um plano de Contribuição Definida ou Contribuição Variável, conforme o caso, fechando os planos PBS para novas inscrições. Como exemplo, a Tele Centro Sul (TCS), atualmente Brasil Telecom, criou o Plano TCSPREV, para o qual ofereceu aos seus participantes do PBS-TCS a opção de migrarem os seus direitos proporcionais no antigo plano para o novo. O TCSPREV foi criado com modelagem de Contribuição Definida para todos os benefícios, exceto os direitos provenientes do PBS-TCS.

De forma análoga, o mesmo ocorreu para todos os demais planos previdenciários da SISTEL, sendo que, para os participantes, foi oferecida a possibilidade de transferir os direitos proporcionais dos antigos PBS para os novos planos.

Em 2005, as Patrocinadoras dos planos previdenciários vinculados aos Grupos Telemar, Telefônica e Brasil Telecom solicitaram a saída dos seus planos previdenciários para outras entidades fechadas de previdência complementar. Assim, a Telemar criou um

fundo de pensão denominado de Fundação Atlântico de Seguridade Social, a Brasil Telecom criou a Fundação 14, e a Telefônica criou o fundo de pensão Visão Prev Sociedade de Previdência Complementar.

Em 31 de dezembro de 2006 a SISTEL patrocinava vinte e sete planos previdenciários, sendo catorze planos classificados como de Benefício Definido, sendo que todos fechados para novas inscrições; dez planos na modalidade de Contribuição Definida pura, tanto para benefícios programados como para benefícios de risco; e três planos de Contribuição Variável, sendo os três com características de Benefício Definido e Contribuição Definida. Os treze últimos planos estão abertos a novas inscrições de empregados das empresas Patrocinadoras.

Porém, em 1º de fevereiro de 2007, foram aprovadas as transferências de 5 (cinco) destes Planos de Benefícios para o HSBC Fundo de Pensão, e mais 11 (onze) deste planos para o Visão Prev Sociedade de Previdência Complementar, sendo que remanescerão na SISTEL a administração de apenas 11 (onze) planos previdenciários, após estas transferências.

Para os empregados do Sistema Telebrás, existia um único plano de benefícios previdenciários na modalidade de Benefício Definido até a privatização. Este plano foi segregado e cada uma das empresas Patrocinadoras alterou suas condições de participação nos planos e, todas, sem exceção, fecharam a possibilidade de ingresso neste plano, criando novos planos ou na modalidade de Contribuição Definida pura ou planos híbridos, com características de Contribuição Definida para benefícios programados; e de Benefício Definido para riscos e obrigações do antigo plano de benefícios quando transferidos para os novos planos. Na SISTEL, considerando concluídas as transferências de planos para o HSBC e para o Visão Prev já aprovadas, remanescem, em junho de 2007, onze planos, dos quais apenas quatro abertos a novas adesões, sendo dois em Contribuição Definida pura e dois híbridos, com benefícios programados em Contribuição Definida e benefícios de risco e obrigações saldas dos PBS em Benefício Definido. Os outros sete em Benefício Definido e fechados para novas adesões.

8.6 - VALIA

A Fundação Vale do Rio Doce de Seguridade Social (VALIA) iniciou suas atividades em setembro de 1973. Foi criada pela Companhia Vale do Rio Doce (CVRD), na época, com um total de 10.934 participantes. Em dezembro de 2006 contava com 31 patrocinadores e aproximadamente 60 mil participantes e assistidos.

É importante ressaltar que a CVRD foi empresa de economia mista desde sua criação em 1942, até ser privatizada em maio de 1997.

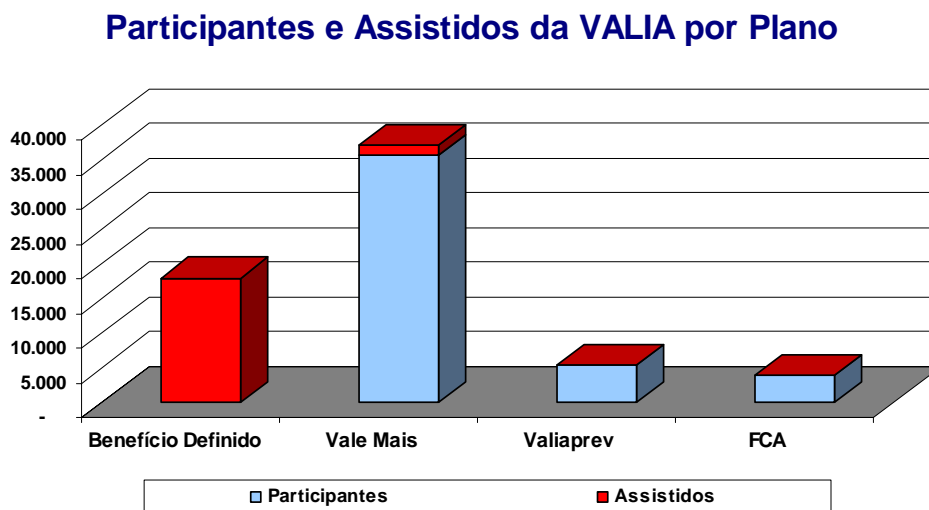
Inicialmente, a VALIA oferecia para os empregados da Companhia Vale do Rio Doce apenas um plano de benefícios, na modalidade de Benefício Definido. Esse plano foi fechado para novas adesões em 2000 e hoje possui quase que somente aposentados e pensionistas. O total de participantes desse plano é de 29, contra 17.885 aposentados e pensionistas. O motivo disso é que, quando da aprovação do Plano Vale Mais, houve uma migração de 98,7% dos participantes em atividade na Companhia Vale do Rio Doce para o Plano Vale Mais.

O Plano Vale Mais é um plano híbrido com benefícios de aposentadorias programáveis na modalidade de Contribuição Definida e benefícios de risco na modalidade de Benefício Definido. A partir de 2000, esse passou a ser o único plano de benefícios oferecido para os novos empregados da Companhia Vale do Rio Doce.

Além do Vale Mais, a VALIA administrava em dezembro de 2006 mais dois planos de benefícios, o Valiaprev e FCA. Ambos são planos híbridos com benefícios de aposentadorias programáveis na modalidade de Contribuição Definida e benefícios de risco na modalidade de Benefício Definido, oferecidos para diferentes Patrocinadoras.

Quanto ao contingente populacional, estão assim distribuídos:

Gráfico 13: Distribuição de Participantes e Assistidos da VALIA por Plano.



Fonte: VALIA (2007), adaptado pelo autor.

Consolidando as informações, para os Participantes da Companhia Vale do Rio Doce e empresas subsidiárias, a partir de 2000 o plano de Benefício Definido foi fechado para novas inscrições, mas continua existindo para, quase que exclusivamente, os assistidos que se encontravam nesta situação à época. Para os novos empregados da CVRD e demais empresas do grupo, ou associadas, a VALIA oferece três diferentes planos de benefícios de características híbridas, com benefícios de aposentadoria programável na modalidade de Contribuição Definida e benefícios de risco na modalidade de Benefício Definido, dependendo da Patrocinadora à qual está vinculado.

8.7 - CENTRUS

A Fundação Banco Central de Previdência Privada (CENTRUS) iniciou seu funcionamento em 1980, oferecendo aos funcionários do Banco Central do Brasil e ao seu próprio quadro de funcionários um plano de benefícios de caráter previdenciário na modalidade de Benefício Definido.

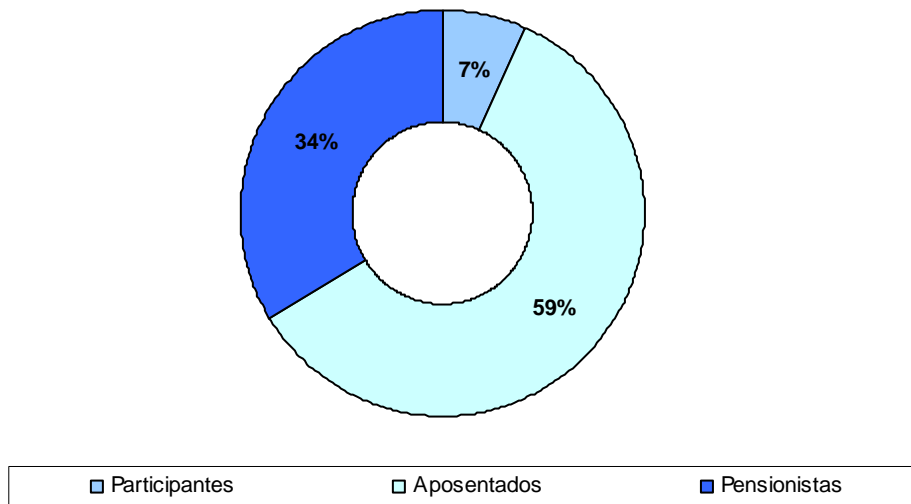
Este plano de Benefício Definido somente é oferecido aos empregados da própria CENTRUS, uma vez que os funcionários do Banco Central do Brasil passaram a integrar o Regime Jurídico da União. Desta forma, o Banco Central do Brasil ficou impedido de patrocinar o plano de benefícios da CENTRUS. Os funcionários que passaram a integrar o

Regime Jurídico Único foram desligados do plano de benefícios, em 1998, e a eles foi pago parcela do patrimônio da CENTRUS correspondente ao seu direito acumulado até setembro de 1996, conforme dispõe a Lei nº 9.650/98.

Quanto à distribuição do contingente populacional deste fundo de pensão em dezembro de 2006, tem-se:

Gráfico 14: Distribuição do contingente de participantes e assistidos da CENTRUS.

Distribuição do Contingente de Participantes e Assistidos da CENTRUS



Fonte: CENTRUS (2006), elaborado pelo autor.

Em dezembro de 2002 a CENTRUS aprovou junto à Secretaria de Previdência Complementar um plano na modalidade de Contribuição Definida que, porém, encontra-se suspenso em razão de medida judicial no âmbito do Superior Tribunal de Justiça - STJ.

Resumindo, com relação à CENTRUS, desde sua criação, existe apenas um plano de Benefício Definido no fundo de pensão. Atualmente está aberto para inscrição tão somente aos funcionários da própria Entidade, e atende aos aposentados e pensionistas que se encontravam em gozo de benefício pelo plano antes de setembro de 1996.

8.8 - BANESPREV

O Fundo Banespa de Seguridade Social (BANESPREV) foi criado em 28 de fevereiro de 1987, com o objetivo de complementar os benefícios de aposentadoria e pensão pagos pelo sistema oficial de previdência, INSS, para os funcionários do Banco do Estado de São Paulo (BANESPA), com um plano de benefícios na modalidade de Benefício Definido que, hoje é denominado Plano I do Banesprev.

Em outubro de 1994 entrou em vigor um novo plano de benefícios do BANESPREV chamado de Plano II, também de Benefício Definido, ao qual aderiu a maioria dos funcionários do Banco do Estado de São Paulo e empresas do conglomerado e da CABESP, Caixa Beneficente dos Funcionários do Banespa. Este plano está fechado desde 03/06/2005.

A partir de fevereiro de 2000, o Banespa, principal patrocinador do BANESPREV, passou a administrar dois novos planos. O Plano III, que é um plano para o qual os benefícios de aposentadoria programada são oferecidos como Contribuição Definida, não existindo benefícios de risco. O segundo criado foi o Plano de Complementação de Aposentadorias e Pensões do Banespa – “Plano Pré-75“, de Benefício Definido, fechado e saldado, destinado aos funcionários ativos e aposentados e decorrentes pensionistas, de empregados admitidos até 22 de maio de 1975 pelo Patrocinador Banespa, que assume a totalidade dos encargos necessários à garantia do pagamento dos benefícios aos participantes e dependentes. Este plano foi criado para administrar as aposentadorias e pensões garantidas por força de contrato de trabalho de 1962 destes funcionários, não sendo permitida adesão de novos participantes.

A partir de 01/09/2005, aos funcionários do BANESPA SERVIÇOS e BANESPA CORRETORA passou a ser oferecido o Plano de Benefícios IV. É um plano híbrido no qual os benefícios de risco são constituídos na modalidade de Benefício Definido e os de aposentadoria programada na forma de Contribuição Definida.

Aos funcionários ou ex-funcionários do Banco que não aderiram ao Plano Pré-75, a partir de dezembro de 2006 está sendo oferecido o Plano V de complementação de Benefícios Previdenciários, tendo em vista regularizar situação previdenciária em folha de pagamento das Patrocinadoras existentes antes da privatização do Banespa e que persiste até hoje.

Em suma, para os empregados que foram admitidos até de 22 de maio de 1975 pelo BANESPA, existia um acordo coletivo de trabalho que garantia o direito à uma aposentadoria integral pelo Banco, condição esta garantida até hoje por meio de dois planos previdenciários saldados e fechados, o Plano Pré-75 e o Plano V do Banesprev. Para os demais empregados existiram dois planos de Benefício Definido, o Plano I do Banesprev, criado em 1987, substituído pelo Plano II do Banesprev em 1994, oferecidos até a extinção do Plano II, que foi formalmente fechado para novas inscrições em 03/06/2005. Para os novos empregados do BANESPA, e suas subsidiárias, existem dois planos de benefícios com benefícios de aposentadoria programável na modalidade de Contribuição Definida, o Plano III do Banesprev e o Plano IV do Banesprev, criados a partir de 2000 e 2005, respectivamente, para diferentes Patrocinadoras.

8.9 - FORLUZ

Fundada em 27 de dezembro de 1971 pela então patrocinadora Companhia Força e Luz de Minas Gerais (CFLMG), antecessora da Companhia Energética de Minas Gerais (CEMIG), a Fundação Forluminas de Seguridade Social (FORLUZ) é, hoje, o fundo de pensão da CEMIG e suas subsidiárias: Cemig Distribuição, Cemig Geração/Transmissão, Companhia de Gás de Minas Gerais (GASMIG) e Sá Carvalho.

A FORLUZ adotava, desde sua instituição, um plano na modalidade de Benefício Definido, sendo que, a partir do exercício de 1997, após aprovação do Estatuto e dos regulamentos pela Secretaria de Previdência Complementar, da mesma data, a Fundação passou a adotar três planos.

O Plano de Benefício Definido é para os participantes e assistidos que optaram por se manter neste plano de benefícios, sendo que este que foi fechado para novas inscrições em 1997, quando da criação dos demais planos de benefícios. Hoje, dos empregados em atividade nas Patrocinadoras, há apenas 23 (vinte e três) vinculados a este plano de benefícios.

O Plano A, que é um plano salgado de benefícios previdenciários, ou seja, todas as obrigações existentes no antigo plano de Benefício Definido, para os participantes e assistidos que se transferiram para este Plano A, foram proporcionalmente calculadas e

garantidas, e não há a necessidade de contribuições futuras, mas também não há a alteração do valor do benefício proporcional trazido para este plano.

O Plano B é um plano que possui os benefícios de aposentadorias programáveis na modalidade de Contribuição Definida e benefícios de risco na modalidade de Benefício Definido. Neste plano ingressaram os participantes do antigo Plano BD que optaram por se transferir para este, além dos novos empregados das empresas que se inscreveram após setembro de 1997. Este plano possuía, em dezembro de 2006, 10.085 participantes em atividade nas patrocinadoras.

Resumindo, a FORLUZ possuía, até 1997, um único plano de benefícios na modalidade de Benefício Definido para os empregados da CEMIG. A partir de setembro de 1997, este plano foi fechado para novas inscrições, e foi oferecido um saldamento das obrigações existentes até então, no Plano BD, bem como a oportunidade de transferir este benefício saldado para o Plano A, e a oportunidade de uma inscrição no Plano B. Este último, oferecido na modalidade de Contribuição Definida para os benefícios de aposentadoria programável e em Benefício Definido para os benefícios de risco. Desde setembro de 1997, para os novos empregados da CEMIG e subsidiárias, somente é oferecido o Plano B como opção de participação em um plano previdenciário.

8.10 - Resumo da análise dos planos previdenciários no ambiente de nove fundos de pensão

Todos os fundos de pensão em análise são oriundos de Empresa Pública Federal ou Estatal, e quase todos iniciaram suas atividades na década de 1970, o que reforça a idéia de Beltrão et al (2004) de que existia um interesse estatal neste desenvolvimento.

Considerando a evolução temporal dos planos previdenciários oferecidos por 9 (nove) dos 10 (dez) maiores fundos de pensão do país, bem como as alterações destes planos de benefícios, temos diferentes características e modalidades de planos, considerando três fases principais.

Até o início de 1997 todos os planos oferecidos por estes fundos de pensão, objetos deste estudo, sem exceção, eram oferecidos e administrados na modalidade de Benefício Definido.

Na década de 90, algumas das empresas patrocinadoras dos planos de benefícios em análise foram privatizadas e outras se mantiveram na condição de empresa estatal. Porém, tanto para empresas privatizadas ou estatais, iniciou-se um processo de mudança na forma dos planos de benefícios oferecidos aos empregados destas empresas. Nesta análise, com exceção da CENTRUS – para a qual o principal patrocinador mudou a sua condição uma vez que os empregados do Banco Central do Brasil foram transferidos para o Regime Jurídico Único – todos os fundos de pensão tiveram o fechamento e/ou saldamento dos planos de Benefício Definido. Fora o BANESPREV, que teve seu plano de benefícios fechado em 2005, todos os demais fundos de pensão alteraram a condição de seus planos entre 1997 e 2002.

Ressalte-se que as condições foram diferenciadas para os diversos fundos de pensão, onde, em alguns casos, mantiveram-se todos os direitos e garantias dos planos antigos para os Participantes e Assistidos, como no caso da PREVI. Em outros, houve o saldamento do plano de BD com o oferecimento de novos benefícios na modalidade de Contribuição Definida. Ou ainda, houve casos em que foi dada a opção de levar os direitos constituídos no plano originalmente oferecido para um novo plano.

Porém, há uma convergência de quase todos os fundos de pensão quanto à formação dos planos de benefícios. Para os novos empregados das empresas patrocinadoras, os planos oferecidos seguem uma estrutura de Contribuição Definida para os benefícios de aposentadoria programada. Além da CENTRUS, que é uma situação atípica decorrente de medida judicial e alteração de *status quo* da patrocinadora, somente o Fundação CESP remanesce oferecendo planos estruturados na modalidade de Benefício Definido.

Ressalte-se que estes planos ofertados não podem ser caracterizados, com algumas exceções, como planos de Contribuição Definida pura, uma vez que uma grande parte destes oferece benefícios de risco na modalidade de Benefício Definido, sendo conceituados, desta forma, como planos híbridos.

Porém, o que podemos dizer, reafirmando Pinheiro (2005) e Chan et al (2006), é que os planos previdenciários brasileiros têm uma tendência de migrar de uma modalidade de Benefício Definido para uma de Contribuição Definida, ou híbrida. Para Beltrão et al (2004) este é o mecanismo que se convencionou chamar de *migração de planos de benefício definido para os de contribuição definida*, onde houve alteração na estrutura do sistema de planos coletivistas, ou mutualistas, para individuais.

9 - Considerações e recomendações

Associando o estudo teórico com as informações obtidas nas análises das alterações executadas nos planos previdenciários existentes no âmbito dos maiores fundos de pensão do Brasil, apresento algumas considerações com o objetivo de responder aos questionamentos deste trabalho.

9.1 - Considerações

Inicialmente, cabe ressaltar que existe uma efetiva alteração dos planos previdenciários administrados e executados pelos fundos de pensão na última década. Os planos inicialmente oferecidos na forma de planos coletivos com características coletivistas foram fechados, não mais aceitando a inscrição de novos participantes; foram saldados, e as obrigações das patrocinadoras para com os planos foram encerradas; ou, ainda, aos participantes e assistidos vinculados a estes foi oferecida a possibilidade de alterar a sua condição de participação.

Acerca das alterações dos planos previdenciários da modelagem de Benefício Definido para Contribuição Definida ou para planos híbridos, com características de benefícios programados em CD, a revisão bibliográfica concentra os conceitos para justificar o porquê das alterações dos planos previdenciários. São eles:

- Kruse (1991) trata da instabilidade de empregos como orientação acerca da tendência para que firmas ou empresas optem tão somente por planos de contribuição definida;
- Palacios e Rofman (2001) apontam o surgimento de planos de Contribuição Definida obrigatórios em alguns países como indutor para esta alteração;
- Clark e Munzenmaier (2000) apresentam que há um desejo de redução dos custos globais de aposentadorias e pensões, uma tentativa de minimizar os efeitos de regulamentações governamentais, de reduzir os custos administrativos e como resposta às preferências dos empregados;
- Os planos de aposentadoria podem ser vinculados ao desempenho direto dos empregados, e estes assumem o risco financeiro dos recursos do plano previdenciário (KRUSE; 1991)

- Bharmal, Holmes & McCaw (apud Ostaszewski, 2001) reiteram algumas das razões anteriormente apresentadas para as mudanças, quais sejam, a teoria da aversão do empregador ao risco, a teoria da regulamentação excessiva; e, a teoria da nova economia.
- Beltrão et al (2004) cita o compartilhamento do risco entre as patrocinadoras, os participantes e os assistidos dos planos de benefícios, o que não acontecia nos modelos de planos de benefício definido existentes.

Mediante uma leitura atenta destas condições que justificam a tendência pela opção por modalidades de planos de Contribuição Definida, verifica-se que apenas uma diz respeito aos empregados. Todas as demais são opções e vantagens relativas aos empregadores ou patrocinadores dos planos de previdência. Redução de custos administrativos e dos custos globais de aposentadorias e pensões, minimização dos efeitos de regulamentações governamentais, minimização ou transferência de riscos financeiros são preferências das empresas que oferecem planos previdenciários aos seus empregados e não o contrário.

Então, para entender o porquê há uma mudança nas modalidades de planos previdenciários, podemos nos referir aos interesses dos patrocinadores dos planos previdenciários. Clark e Monk (2006) falavam de uma crise institucional dos Patrocinadores de planos de pensão que receberam uma herança de longevidade, inflação e custos de riscos de gerações passadas, e que estão enfrentando escolhas difíceis com a estabilidade de crescimentos modestos das ações e com baixas taxas de juros que ampliaram ainda mais as dificuldades.

E, a resolução para os problemas passados estava se mostrando cada vez mais difíceis, principalmente devido aos diferentes entendimentos dos setores privados e públicos para a crise no sistema de previdência. Para Clark e Monk (2006), havia uma necessidade de se aumentar o envolvimento do setor privado para evitar uma crise institucional e a busca de uma solução por parte do governo. Para tanto, são necessárias redistribuições de riscos e custos de contribuições que permitam que os planos sejam administráveis, bem como alteração das regulamentações governamentais.

Este ambiente consiste numa alteração de planos previdenciários de Benefício Definido para Contribuição Definida, onde se encontra um ambiente mais propício para a resolução das dificuldades das patrocinadoras quanto à sua crise institucional. Quando se

oferecem planos de CD, os riscos das patrocinadoras passam a, praticamente, não existir, uma vez que os retornos financeiros sobre os recursos investidos são integralmente dos participantes dos planos de benefícios.

Para Beltrão et al (2004), passou a existir um compartilhamento do risco entre as patrocinadoras, os participantes e os assistidos dos planos de benefícios, o que não acontecia nos modelos de planos de benefício definido existentes.

Com planos na modalidade de Contribuição Definida, a regulamentação é menos restritiva. Com a identificação dos recursos em nome de cada um dos participantes e assistidos, fica mais fácil a verificação de responsabilidades e de obrigações destes. Há, portanto, uma maior flexibilidade com relação à movimentação e transferência destes recursos, não havendo um padrão de garantias oferecidas, que não aquelas identificadas nas constas.

Ainda, de acordo com Kruse (2001), a variabilidade no nível de empregabilidade e de estabilidade dos empregados define qual a modelagem previdenciária mais adequada às características das empresas. Com uma tendência mais dinâmica de mercado, com uma mobilidade de mão-de-obra cada vez mais proeminente, os planos de CD são preferidos pela facilidade de transferências de recursos.

Por fim, os custos dos planos de Contribuição Definida são perfeitamente mensuráveis, sendo que os patrocinadores estabelecem, em geral, um padrão de contribuição como sendo um percentual do salário de cada um dos seus empregados ou, ainda, como um mérito adicional sobre produtividade dos funcionários ou distribuição de lucros.

Assim, pode-se depreender, a partir de uma análise interpretativa da bibliografia, que os principais atores neste processo de mudança são as patrocinadoras dos planos de previdência e o motivo está refletido em um conjunto de fatores que constituíam uma crise institucional dos planos de Benefício Definido, composta principalmente por questões de riscos, custos e excessiva e restritiva regulamentação das condições previdenciárias.

Durante a análise das modificações ocorridas nos fundos de pensão brasileiros, percebe-se que, independente dos empregadores serem empresas privadas ou estatais, houve uma alteração nas modalidades dos planos previdenciários de forma ampla. Verifica-se, claramente, que há quase que uma “imposição”, mesmo que não explícita, de transição entre formas de patrocínio na última década. Porém, não há uma regra ou orientação única para se

exercer esta mudança, sendo que cada fundo de pensão tratou o assunto de uma maneira diferenciada, mas claramente com um mesmo objetivo.

Beltrão et al (2004) refere-se ao processo de privatização como indutor para essa nova forma de administração dos fundos de pensão, cujos patrocinadores passaram a ser empregadores privados.

A partir destes conceitos, passo a responder o como foi, ou está sendo feita esta transição de planos de Benefício Definido para Contribuição Definida. Inicialmente, e sem contestação, a partir de uma análise dos planos previdenciários existentes nos fundos de pensão, os planos de Benefício Definido estão sendo fechados. Assim, há um encerramento da possibilidade de novos participantes ingressarem em planos previdenciários desta modalidade.

Vários destes BD garantiram aos seus participantes ingressados até o fechamento do plano todas as condições, direitos e mantiveram suas obrigações sem qualquer alteração de situação, exceto àquelas advindas de regulamentação legal (REIS, 2002). Outros, fecharam os planos e quitaram, saldaram, todos os direitos adquiridos até um momento específico, encerrando as obrigações das patrocinadoras com quaisquer compromissos futuros. Outros, ainda, permitiram que os direitos constituídos até determinado momento pudessem ser transferidos, por uma opção individual do participante ou do assistido, para um novo plano de benefícios.

Em todos os casos também transparece uma orientação das patrocinadoras para estas alterações. Nos casos da PETROS e da FUNCEF, por exemplo, houve demandas judiciais que impediram processos de transição entre planos vindos por parte dos participantes, ou representação destes, o que sugere uma falta de acordo, ou de imposição de uma condição que não era totalmente consolidada. Ou ainda, que refletia um confronto entre os diferentes partícipes do sistema.

Depois do fechamento dos antigos planos previdenciários, novos são oferecidos combinando a modalidade de Benefício Definido para benefícios de risco e Contribuição Definida para benefícios programados, ou, ainda, planos de Contribuição Definida puros. Estes constituídos com obrigações identificadas individualmente, em contas personalizadas, acessível aos novos empregados das empresas patrocinadoras ou, ainda, como complemento ou opção para os antigos empregados que quiserem participar de planos previdenciários diferenciados oferecidos pelas suas empresas.

O que se percebe é que, mesmo que não se tenha reduzido significativamente o risco das empresas para com seus planos de benefícios em BD, pelo menos se estanca o que existia até determinado momento, e passa-se a oferecer condições para os futuros empregados mais condizentes com as intenções de cada uma das empresas no que diz respeito ao risco e aos custos previdenciários e administrativos.

Quanto ao momento histórico em que estas modificações ocorrem, Dupas (2000) demonstra que, desde o início da década de 1970, há uma tentativa de flexibilização do mercado de trabalho, e a redução das dimensões do Estado. Estas eram apresentadas como sendo as ferramentas para um modelo neoliberal eficiente um novo modelo de mercado. Nesse contexto, as relações econômicas e sociais do capitalismo são auto-reguláveis e há uma visão da necessidade de redução do Estado, pois qualquer ação governamental que implicasse em gastos governamentais teria um resultado nocivo à economia. Para Bresser Pereira (1996), no Brasil, este modelo somente tomou força e foi colocado em prática depois da década de 1980.

Passou a existir a idéia de um Estado Mínimo que não interferisse no mercado, e de um Estado forte que tivesse a capacidade de evitar a exclusão social. Ianni (1996) apresentava que as organizações multilaterais e as corporações transnacionais eram novas, poderosas e ativas estruturas mundiais de poder, e que tinham crescido muito em agressividade e abrangência, havendo um deslocamento radical do lugar da política. Dupas (2000), o Estado passou a ser incapaz de exercer papel ativo na economia de demanda, visão esta que apresenta a necessidade de um Estado regulador.

Com esta visão, conclui-se que, no âmbito das empresas privadas, estas apresentam suas condições, por imposição, deixando claras suas intenções quanto à flexibilização das relações de trabalho, onde pretendem ter menos riscos e menores custos associados aos direitos previdenciários e trabalhistas dos seus trabalhadores.

Quanto às empresas estatais, com a redução do Estado, os gastos governamentais devem ser mais contidos e não há como assumir riscos perante direitos previdenciários de seus servidores. Assim, tanto as empresas privadas quanto as estatais buscam nos modelos de Contribuição Definida uma redução dos riscos futuros inerentes das obrigações de pós-emprego. Buscam barrar os riscos existentes até determinado momento e criam condições mais controladas e de menor exposição e custos para atender aos seus funcionários nos anseios destes por aposentadorias.

Parece, assim, que há um rompimento definitivo com a visão do Estado e empresas paternalistas, na qual os planos buscam somente dar garantias mínimas aos seus participantes. Agora, as empresas patrocinadoras contribuem com uma parcela do custeio dos planos e a responsabilidade de acompanhamento e formação do benefício é dos participantes.

9.2 - Recomendações

Conforme já tratado durante a definição da metodologia, este trabalho tem suas limitações. Essas podem ser decorrentes do tempo de execução necessário ou da falta de acesso a dados e informações ou, ainda, devido ao lapso temporal existente entre a análise ora executada e a ocorrência do evento.

Para suprir estas limitações, como recomendação, sugiro uma série de evoluções do estudo.

A primeira, seria uma ampliação da quantidade dos fundos de pensão a serem analisados. Aumentar o número de entidades fechadas de previdência complementar permitirá confirmar, ou contestar, as conclusões obtidas neste estudo.

Outra sugestão seria aprofundar os estudos de cada um dos fundos de pensão, analisando em maior profundidade as motivações dos patrocinadores em solicitarem as alterações dos planos previdenciários. Complementando, seria importante verificar os efeitos nos custos e nos valores dos benefícios oferecidos aos participantes.

Remanesce, também, a questão apresentada por Ross e Wills (2002) relativa à aproximação necessária dos indivíduos envolvidos nos planos de benefícios quanto ao entendimento do seu plano de aposentadoria. Com a alteração das modalidades de planos de benefícios, há uma necessidade de se assegurar uma forte associação entre os participantes e os administradores dos planos de pensão, a fim de engajar ambos, ativamente, no processo de tomada de decisão. É importante um aprofundamento quanto a se verificar a ocorrência ou não dessa conexão, para se assegurar que os benefícios oferecidos pelos novos planos previdenciários não se tornem uma desagradável surpresa no futuro, quando da aposentadoria dos atuais participantes.

Mais uma análise importante seria verificar se as metodologias de alteração dos planos de benefícios nos fundos de pensão patrocinados por empresas estatais foram orientadas pelo próprio Estado, como patrocinador dos planos de benefícios, ou não.

Muito importante é que se faça uma análise da questão do gênero, e como as alterações dos planos previdenciários no ambiente de fundos de pensão tratam as mulheres quanto ao acesso aos benefícios. Nos planos de benefício definido iniciais, as mulheres tinham um acesso aos benefícios de aposentadoria mais cedo, ou em mesma idade, do que os homens. Pode-se analisar, a partir das modificações ocorridas, se esta condição permanece ou se existe uma alteração nas condições de acesso aos benefícios pelas mulheres.

Ainda, pode-se analisar se as alterações executadas pelas empresas estatais têm conceitos, metodologia e objetivos diferentes daqueles das empresas privadas. Em que se assemelham e em que diferem.

REFERÊNCIAS

ALLEN, E. Jr.; MELONE, J. J.; ROSENBLOOM, J. S.; VANDERHEI, J. L. **Planos de Aposentadoria**: aposentadoria, participação nos lucros e outros planos de remuneração diferida. Rio de Janeiro, Consultor; São Paulo: ICSS, 1994 (tradução de Pension Planning por Áurea D'al Bó, Norma Pinto de Carvalho; coordenação, Rachel Roseblum; revisão técnica, Mário Dias Lopes)

ALTMANN. R. **Let's get DC right before it's too late**. Londres: Journal of Pensions Management, 2001, n. 7, p. 38-45.

ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?**: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. Campinas: Editora da Universidade Estadual de Campinas, 2005.

AARONSON, S.; CORONADO, J. **Are Firms or Workers Behind the Shift Away from DB Pension Plans?** Washington D.C.: Finance and Economics Discussion Series Divisions of Research & Statistics and Monetary Affairs Federal Reserve Board, 2005.

AYRES, J. R. C. M. Hermeneutics and humanization of the health practices. **Ciênc. saúde coletiva**. Rio de Janeiro, v. 10, n. 3, 2005 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232005000300013&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 15 Fev 2007.

BANESPREV - Fundo Banespa de Seguridade Social. **DRAA de 2006 do Plano 2**. São Paulo, 2007. Disponível em: <http://www.banesprev.com.br/Anexos/draa_31122006_plano2_vf.pdf>. Acesso em: 20 Abr 2007

_____. **DRAA de 2006 do Plano 3**. São Paulo, 2007. Disponível em: <http://www.banesprev.com.br/Anexos/draa_31122006_plano3_vf.pdf>. Acesso em: 20 Abr 2007

_____. **DRAA de 2006 do Plano 4**. São Paulo, 2007. Disponível em: <http://www.banesprev.com.br/Anexos/draa_31122006_plano4_vf.pdf>. Acesso em: 20 Abr 2007

_____. **DRAA de 2006 do Plano Pré-75**. São Paulo, 2007. Disponível em: <http://www.banesprev.com.br/Anexos/draa_31122006_planopre75_vf.pdf>. Acesso em: 20 Abr 2007

_____. **Estatuto**. São Paulo, 2007. Disponível em: <<http://www.banesprev.com.br/estatuto.htm>>. Acesso em: 20 Abr 2007

_____. **Notas explicativas às demonstrações contábeis para os exercícios findos em 31 de dezembro de 2006 e de 2005**. São Paulo, 2007. Disponível em: <http://www.banesprev.com.br/Anexos/notas_explicativas_31122006.pdf>. Acesso em: 20 Abr 2007

_____. **Regulamento do Plano de Benefícios Banesprev I.** São Paulo, 2005. Disponível em: <http://www.banesprev.com.br/Anexos/reg_plano1.PDF>. Acesso em: 20 Abr 2007

_____. **Regulamento do Plano de Benefícios Banesprev II.** São Paulo, 2005. Disponível em: <http://www.banesprev.com.br/Anexos/reg_plano2.PDF>. Acesso em: 20 Abr 2007

_____. **Regulamento do Plano de Benefícios Banesprev III.** São Paulo, 2005. Disponível em: <http://www.banesprev.com.br/Anexos/reg_plano3.PDF>. Acesso em: 20 Abr 2007

_____. **Regulamento do Plano de Benefícios Banesprev IV.** São Paulo, 2006. Disponível em: <http://www.banesprev.com.br/Anexos/plano_de_beneficios_iv.pdf>. Acesso em: 20 Abr 2007

_____. **Regulamento do Plano de Benefícios Banesprev V.** São Paulo, 2006. Disponível em: <<http://www.banesprev.com.br/Anexos/regulamentoplanov2.pdf>>. Acesso em: 20 Abr 2007

_____. **Regulamento do Plano de Benefícios pré-1975.** São Paulo, 2007. Disponível em: <http://www.banesprev.com.br/reg_p75.htm>. Acesso em: 20 Abr 2007

_____. **Relatório Anual 2005.** São Paulo, 2007. Disponível em: <http://www.banesprev.com.br/Anexos/relatorio_2005.pdf>. Acesso em: 20 Abr 2007

_____. **Relatório Anual 2006.** São Paulo, 2007. Disponível em: http://www.banesprev.com.br/Anexos/relatorio_2006.pdf Acesso em: 20 Abr 2007

BELTRÃO, K. I.; LEME, F. P.; MENDONÇA, J. L.; SUGAHARA S. **Análise da estrutura da previdência privada brasileira:** Evolução do aparato legal. Brasília: IPEA, 2004.

BLS – Bureau of Labor Statistics. U.S. Department of Labour - U.S. Bureau of Labor Statistics. **National Compensation Survey:** Employee Benefits in Private Industry in the United States, March 2006. Disponível em: <<http://www.bls.gov/ncs/ebs/sp/ebsm0004.pdf>>. Acesso em: 05 Mar 2007.

BODIE, Z., MARCUS, A. J.; MERTON, R.C. **Defined benefit versus defined contribution pension plans:** what are the real tradeoffs? Cambridge, NBRE – National Bureau of Economic Research Working Papers Series. Working paper nº 1.719, 1985.

BRESSER PEREIRA, L. C. **Crise Econômica e reforma do Estado no Brasil.** São Paulo: Editora 34, 1996.

BRASIL – Ministério da Previdência Social. **Coletânea de Normas dos Fundos de Pensão.** Brasília: MPS-SPC, 2006, 2ª ed. revista e ampliada, 326p.

BROWN, R. L.; LIU, J. The shift to defined contribution pension plans: Why did it not happen in Canada? Illinois, NAAJ – North American Actuarial Journal, v.5, n.3, p. 65-77, 2001.

CENTRUS - Fundação Banco Central de Previdência Privada. **Demonstrações Contábeis em 31/12/2006.** Brasília, 2007. Disponível em: <http://www.centrus.org.br/site/jsptml/menu/balanco_patrimonial_122006.pdf>. Acesso em: 17 Abr 2007

_____. **Estatuto da Centrus.** Brasília, 2006. Disponível em: <<http://www.centrus.org.br/site/jsptml/Conteudo.jsp?id=estatuto>>. Acesso em: 17 Abr 2007

_____. **Regulamento do Plano PBD.** Brasília, 2006. Disponível em: <http://www.centrus.org.br/site/jsptml/menu/regulamento_pbd.pdf>. Acesso em: 17 Abr 2007

_____. **Regulamento do Plano PCD.** Brasília, 2006. Disponível em: <http://www.centrus.org.br/site/jsptml/menu/regulamento_pcd.pdf>. Acesso em: 17 Abr 2007

_____. **Relatório Anual 2005.** Brasília, 2006. Disponível em: <http://www.centrus.org.br/site/jsptml/menu/relatorio_anual_2005.pdf>. Acesso em: 17 Abr 2007

_____. **Relatório Anual 2006.** Brasília, 2007. Disponível em: <http://www.centrus.org.br/site/jsptml/menu/relatorio_anual_2006.pdf>. Acesso em: 17 Abr 2007

CHAN, B. L.; SILVA, F. L.; MARTINS, G. A. **Fundamentos da previdência complementar:** da atuária à contabilidade. São Paulo: Atlas, FIPECAFI/USP, 2006.

CLARK, R. L.; MUNZENMAIER, F.W. **Impact of replacing a defined benefit pension with a defined contribution plan or a cash balance plan.** Illinois, NAAJ, v. 01, 2001. Disponível em: <http://www.soa.org/library/journals/north-american-actuarial-journal/2001/january/naaj0101_3.pdf>. Acesso em: 18 Mai 2007.

CLARK, G. e MONK, A. **The “Crisis” in Defined Benefit Corporate Pension Liabilities:** Current Solutions and Future Prospects. Oxford: SSRN, 2006. Disponível em: <<http://ssrn.com/abstract=907291>>. Acesso em: 23 Nov 2006.

COHN, A. **Previdência social e processo político brasileiro.** São Paulo: Ed. Moderna, 1980.

CONDE, N. Modalidades e características dos planos de benefícios. In: GÓES, W. (Organizador) **Introdução à Previdência Complementar.** São Paulo: Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar – ABRAPP, 2005, p. 87-96.

DRAIBE, S. As políticas sociais brasileiras: diagnóstico e perspectivas. In: **Para a década de 90: prioridades e perspectivas de políticas públicas**. Brasília: IPEA/IPLAN, 1989, p. 1-66.

DEMO, P. Novos paradigmas em política social. In: CARVALHO, D. B. B.; SOUZA, N. H. B.; DEMO (Organizadores). **Novos paradigmas da política social**. Brasília: UnB, 2002.

_____. **Renda Mínima, Ingenuidade e Maldade**. Brasília: SER Social, 2002.

DUPAS, G. **Economia global e exclusão social – pobreza, emprego, estado e o futuro do capitalismo**. 2ª. ed. São Paulo: Editora Paz e Terra, 2000, Cap. 4, p. 88-116.

EBRI – Employee Benefit Research Institute. Survey Finds Federal Workers Share Poor Retirement Planning With All Workers, but Have More Savings; and Facts from EBRI: Employer Spending on Benefits, 2005. EBRI Databook on Employee Benefits. U.S. Department of Commerce, Bureau of Economic Analysis, tables from the National Income and Product Accounts of the United States. Vol. 17, nº 12, Dezembro de 2006. Disponível em: <http://www.ebri.org/pdf/notespdf/EBRI_Notes_12-20061.pdf>. Acesso em: 02 Jul 2007.

ESPING-ANDERSEN, G. As Três Economias Políticas do *Welfare State*. In: **Lua Nova – Revista de Cultura e Política**, nº. 24. São Paulo: CEDEC, 1991, p. 85-117.

EUROSTAT – European Communities, 2002. **Special feature on pension funds: data 1997-2000**. Luxembourg: Office for Official Publications on the European Communities, 2002, 2002 Edition.

FERREIRA, C. R. e SOUZA, S. **Previdência social e desigualdade: A participação das aposentadorias e pensões na distribuição da renda no Brasil – 1981 a 2001**. Londrina: Universidade Estadual de Londrina, 2002.

FLORA; HEIDENHEIMER, A. J. The Historical Core and the Changing Boundaries of the Welfare State. In: **The Development of Welfare State in Europe & America**. New Brunswick – NJ: Transaction Publishers, 1982.

FORLUZ - Fundação Forluminas de Seguridade Social. **Demonstrações contábeis de 2006**. Belo Horizonte, 2007. Disponível em: <[http://www.forluz.org.br/calandra/filesmng.nsf/262F1A14AB572536832572FE006BB4D5/\\$File/Relatorio_Forluz_55_74.pdf?OpenElement](http://www.forluz.org.br/calandra/filesmng.nsf/262F1A14AB572536832572FE006BB4D5/$File/Relatorio_Forluz_55_74.pdf?OpenElement)>. Acesso em: 25 Abr 2007

_____. **Estatuto**. Belo Horizonte, 2005. Disponível em: <[http://www.forluz.org.br/calandra/filesmng.nsf/999354F2ECEA1DCD8325731B00550F78/\\$File/Estatuto%20alteradocriacaonovadiretoria191205.pdf](http://www.forluz.org.br/calandra/filesmng.nsf/999354F2ECEA1DCD8325731B00550F78/$File/Estatuto%20alteradocriacaonovadiretoria191205.pdf)>. Acesso em: 25 Abr 2007

_____. **Regulamento do Plano de Benefício Definido – Plano BD.** Belo Horizonte, 2006. Disponível em: <[http://www.forluz.org.br/calandra/filesmng.nsf/5D37A97480E59CCB832572F8004CE108/\\$File/RegPlanoBDaprovadoof%EDcio1066de030406.pdf](http://www.forluz.org.br/calandra/filesmng.nsf/5D37A97480E59CCB832572F8004CE108/$File/RegPlanoBDaprovadoof%EDcio1066de030406.pdf)>. Acesso em: 01 Jul 2007

_____. **Regulamento nº 2 do Plano Misto de Benefícios Previdenciários.** Belo Horizonte, 2007. Disponível em: <[http://www.forluz.org.br/calandra/filesmng.nsf/95ACDCC0EA57E87483257305006B99B3/\\$File/RegPlanoBaprovindexadorem2008oficio1933de21062007.pdf](http://www.forluz.org.br/calandra/filesmng.nsf/95ACDCC0EA57E87483257305006B99B3/$File/RegPlanoBaprovindexadorem2008oficio1933de21062007.pdf)>. Acesso em: 01 Jul 2007

_____. **Regulamento nº 2 do Plano Saldado de Benefícios Previdenciários.** Belo Horizonte, 2007. Disponível em: <[http://www.forluz.org.br/calandra/filesmng.nsf/999354F2ECEA1DCD8325731B00550F78/\\$File/Estatuto%20alteradocriacaonovadiretoria191205.pdf](http://www.forluz.org.br/calandra/filesmng.nsf/999354F2ECEA1DCD8325731B00550F78/$File/Estatuto%20alteradocriacaonovadiretoria191205.pdf)>. Acesso em: 01 Jul 2007

_____. **Relatório de atividades 2006.** Belo Horizonte, 2007. Disponível em: <[http://www.forluz.org.br/calandra/filesmng.nsf/4E7AB6E47B33003E832572F9006CCA9D/\\$File/RelatorioForluz2006.pdf?OpenElement](http://www.forluz.org.br/calandra/filesmng.nsf/4E7AB6E47B33003E832572F9006CCA9D/$File/RelatorioForluz2006.pdf?OpenElement)>. Acesso em: 25 Abr 2007

FRIEDBERG, L.; OWYANG, M.T. **Explaining the Evolution of Pension Structure and Job Tenure.** St. Louis: Federal Reserve Bank of St. Louis. Working Paper 2002-022D of October 2002, revised in November, 2005. Disponível em: <<http://research.stlouisfed.org/wp/2002/2002-022.pdf>>. Acesso em: 10 Mai 2007

FUNCEF - Fundação dos Economiários Federais. **DRAA do Novo Plano.** Brasília, 2007. Disponível em: <http://www.funcef.com.br/files/Demonstracoes_Contabeis_2006/Demonstrativo_Parecer_Novo_Plano_PMPP_2006.pdf>. Acesso em: 10 Abr 2007

_____. **DRAA do REB em 2006.** Brasília, 2007. Disponível em: <http://www.funcef.com.br/files/Demonstracoes_Contabeis_2006/Demonstrativo_Parecer_REB2002.pdf>. Acesso em: 10 Abr 2007

_____. **DRAA do REG/REPLAN 2006 com saldamento.** Brasília, 2007. Disponível em: <http://www.funcef.com.br/files/Demonstracoes_Contabeis_2006/Demonstrativo_Parecer_REGREPLAN_Com_Saldamento_2006.pdf>. Acesso em: 10 Abr 2007

_____. **DRAA do REG/REPLAN 2006 sem saldamento.** Brasília, 2007. Disponível em: <http://www.funcef.com.br/files/Demonstracoes_Contabeis_2006/Demonstrativo_Parecer_REGREPLAN_2006.pdf>. Acesso em: 10 Abr 2007

_____. **Notas explicativas às demonstrações contábeis em 31 de dezembro de 2006 e 2005.** Brasília, 2007. Disponível em: <http://www.funcef.com.br/files/Demonstracoes_Contabeis_2006/notas_explicativas.pdf>. Acesso em: 10 Abr 2007

_____. **Regulamento do Novo Plano de Benefícios da FUNCEF.** Brasília, 2006. Disponível em: <http://www.funcef.com.br/files/Arquivos_Novo_Plano_062006/Regulamento_NOVO_PLANO_23062006.pdf>. Acesso em: 10 Abr 2007

_____. **Regulamento do Plano de Benefícios – REG/REPLAN.** Brasília, 2006. Disponível em: <http://www.funcef.com.br/files/Regulamento_REGREPLAN_Diagramado_23062006.pdf>. Acesso em: 10 Abr 2007

_____. **Regulamento do Plano de Benefícios - REB.** Brasília, 2006. Disponível em: <http://www.funcef.com.br/files/Regulamento_REB_Diagramado_23062006.pdf>. Acesso em: 10 Abr 2007

_____. **Relatório Anual 2006.** Brasília, 2007. Disponível em: <http://www.funcef.com.br/files/relatorios/relatorio_anual_2006.pdf>. Acesso em: 10 Abr 2007

FUNDAÇÃO CESP. **Estatuto Social.** São Paulo, 2006. Disponível em: <<http://www.prevcesp.com.br/publisher/MostraAnexo?anexoId=QjJQWjdhQ3ZJQmhqZml4Q0hJM2s4ZVpJUG1hSUQ9MTgxMzM=>>>. Acesso em: 12 Abr 2007

_____. **Regulamento PSAP/Bandeirante.** São Paulo, 2005. Disponível em: <<http://www.prevcesp.com.br/publisher/MostraAnexo?anexoId=QjJQWjdhQ3ZJQmhqZml4Q0hJM2s4ZVpJUG1hSUQ9MTczNDg=>>>. Acesso em: 12 Abr 2007

_____. **Regulamento PSAP/CESP B1.** São Paulo, 2005. Disponível em: <<http://www.prevcesp.com.br/publisher/MostraAnexo?anexoId=QjJQWjdhQ3ZJQmhqZml4Q0hJM2s4ZVpJUG1hSUQ9MTczMzE=>>>. Acesso em: 12 Abr 2007

_____. **Regulamento PPCPFL.** São Paulo, 2005. Disponível em: <<http://www.prevcesp.com.br/publisher/MostraAnexo?anexoId=QjJQWjdhQ3ZJQmhqZml4Q0hJM2s4ZVpJUG1hSUQ9MTczMzA=>>>. Acesso em: 12 Abr 2007

_____. **Regulamento PSAP/Duke Energy.** São Paulo, 2007. Disponível em: <<http://www.prevcesp.com.br/publisher/MostraAnexo?anexoId=QjJQWjdhQ3ZJQmhqZml4Q0hJM2s4ZVpJUG1hSUQ9MjA1Mjk=>>>. Acesso em: 12 Abr 2007

_____. **Regulamento EDINFOR.** São Paulo, 2005. Disponível em: <<http://www.prevcesp.com.br/publisher/MostraAnexo?anexoId=QjJQWjdhQ3ZJQmhqZml4Q0hJM2s4ZVpJUG1hSUQ9MTczNDg=>>>. Acesso em: 12 Abr 2007

_____. **Regulamento PSAP/Elektro.** São Paulo, 2005. Disponível em: <<http://www.prevcesp.com.br/publisher/MostraAnexo?anexoId=QjJQWjdhQ3ZJQmhqZml4Q0hJM2s4ZVpJUG1hSUQ9MTczMzQ=>>>. Acesso em: 12 Abr 2007

_____. **Regulamento PSAP/Eletropaulo.** São Paulo, 2005. Disponível em: <<http://www.prevcesp.com.br/publisher/MostraAnexo?anexoId=QjJQWjdhQ3ZJQmhqZml4Q0hJM2s4ZVpJUG1hSUQ9MTczMzQ=>>>. Acesso em: 12 Abr 2007

_____. **Regulamento PSAP/EMAE.** São Paulo, 2005. Disponível em: <<http://www.prevcesp.com.br/publisher/MostraAnexo?anexoId=QjJQWjdhQ3ZJQmhqZml4Q0hJM2s4ZVpJUG1hSUQ9MTczMzY=>>>. Acesso em: 12 Abr 2007

_____. **Regulamento PAP/Fundação CESP.** São Paulo, 2005. Disponível em: <<http://www.prevcesp.com.br/publisher/MostraAnexo?anexoId=QjJQWjdhQ3ZJQmhqZml4Q0hJM2s4ZVpJUG1hSUQ9MTczMjk=>>>. Acesso em: 12 Abr 2007

_____. **Regulamento PSAP/Piratiniga.** São Paulo, 2005. Disponível em: <<http://www.prevcesp.com.br/publisher/MostraAnexo?anexoId=QjJQWjdhQ3ZJQmhqZml4Q0hJM2s4ZVpJUG1hSUQ9MTczMzg=>>>. Acesso em: 12 Abr 2007

_____. **Regulamento PSAP/Tietê.** São Paulo, 2005. Disponível em: <<http://www.prevcesp.com.br/publisher/MostraAnexo?anexoId=QjJQWjdhQ3ZJQmhqZml4Q0hJM2s4ZVpJUG1hSUQ9MTczMzk=>>>. Acesso em: 12 Abr 2007

_____. **Regulamento PSAP/Transmissão Paulista.** São Paulo, 2005. Disponível em: <<http://www.prevcesp.com.br/publisher/MostraAnexo?anexoId=QjJQWjdhQ3ZJQmhqZml4Q0hJM2s4ZVpJUG1hSUQ9MTczMzI=>>>. Acesso em: 12 Abr 2007

_____. **Relatório Anual de informações 2006.** São Paulo, 2006. Disponível em: <<http://www.prevcesp.com.br/publisher/MostraAnexo?anexoId=QjJQWjdhQ3ZJQmhqZml4Q0hJM2s4ZVpJUG1hSUQ9MjI2NjE=>>>. Acesso em: 12 Abr 2007

FUNDAÇÃO ITAUBANCO. **DRAA ACMV 2006.** São Paulo, 2006. Disponível em: <http://www.fundacaoitauibanco.com.br/docs/draa_acmv_2007.pdf>. Acesso em: 05 Jul 2007

_____. **DRAA FRANPREV 2006.** São Paulo, 2006. Disponível em: <http://www.fundacaoitauibanco.com.br/docs/draa_franprev_2007.pdf>. Acesso em: 05 Jul 2007

_____. **DRAA ITAULAM Básico 2006.** São Paulo, 2006. Disponível em: <http://www.fundacaoitauibanco.com.br/docs/draa_itaulam_basico_2007.pdf>. Acesso em: 05 Jul 2007

_____. **DRAA ITAULAM Suplementar 2006.** São Paulo, 2006. Disponível em: <http://www.fundacaoitauibanco.com.br/docs/draa_itaulam_suplementar_2007.pdf>. Acesso em: 05 Jul 2007

_____. **DRAA PAC 2006.** São Paulo, 2006. Disponível em: <http://www.fundacaoitauibanco.com.br/docs/draa_pac_2007.pdf>. Acesso em: 05 Jul 2007

_____. **DRAA Plano 002 2006.** São Paulo, 2006. disponível em: <http://www.fundacaoitauibanco.com.br/docs/draa_plano_002_2007.pdf>. Acesso em: 05 Jul 2007

_____. **Relatório Anual de 2006.** São Paulo, 2007. Disponível em: <http://www.fundacaoitauibanco.com.br/docs/demonstracoes_2006.pdf>. Acesso em: 05 Jul 2007

IANNI, O. **Teorias da globalização**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2^a. ed., 1996, p.13-58 (b)

IBRAHIM, Fábio Zambitte. **Curso de direito previdenciário**. Rio de Janeiro: Impetus, 3^a ed., 2003.

IPPOLITO, R. A. **How to reduce the cost of federal pension insurance**. Washington, D.C: CATO Institute, 2004. Disponível em: <<http://www.cato.org/pubs/pas/pa523.pdf>>. Acesso em: 03 Mar 2007.

KRUSE, D. L. **Pension substitution in the 1980s: why the shift toward defined contribution pension plans?** Cambridge, NBRE – National Bureau of Economic Research Working Papers Series. Working paper n° 3.882, 1991.

LEITE, C. **Previdência Social**. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1963. Cap. 2, p. 30-73.

MALLOY, J. M. **The Politics of Social Security in Brazil**. Pittsburg: University of Pittsburg Press, 1979.

MARSHALL, T. H. Cidadania e Classe Social. In: **Cidadania, Classe Social e Status**. Rio de Janeiro : Zahar, 1967, p. 57-111.

MATIJASCIC, M. **Financiamento, crise e reforma da Previdência Social nos anos 1990 e 2000: do consenso ao dissenso**. Brasília: SER Social, 2002.

MATIJASCIC, M. **Crise e Reformas do Complexo Previdenciário no Brasil**. Campinas: Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia, 2002 (Tese de Doutorado em Economia)

MERRIEN, F. Estados-providência e o futuro – uma releitura crítica de pesquisas recentes. In: CARVALHO, D. B. B.; SOUZA, N. H. B.; DEMO, P. (Organizadores). **Novos paradigmas da política social**. Brasília: UnB, 2002, p. 51-90. Tradução de Denise Bontempo Birche de Carvalho.

MÉTTALL, R. **Problemas Atuais do Seguro Social**. São Paulo: Funenseg, 1944.

MINAYO, M.C.S. Hermenêutica-dialética como caminho do pensamento social, próprio. In: MINAYO, M.C.S e DESLANDES, S.F. (Org.) **Caminhos do Pensamento: epistemologia e método**. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2002, p. 83-108.

MISHRA, R. **O Estado-Providência na sociedade capitalista**. Oeiras/Portugal: Celta Editora, 1995. (Traduzido por Ana Barradas)

MITCHELL, O. **Building an Environment for Pension Reform in Developing Countries**. Washington D.C.: Social Protection Unit. Human Development Network, The World Bank. Social Protection Discussion Paper Series n° 9.803, 1998.

MOREIRA, A. **A previdência supletiva e o fundo de pensão Empresarial: leis 6.435/77 e 6.462/77, Decreto 81.240/78, Resolução 460/78.** São Paulo: LTR, 1977.

MPS – Ministério da Previdência Social. **Panorama da previdência social brasileira.** ACL: Brasília, 2004.

MPS – Ministério da Previdência Social. **Ranking:** Ativo de investimento. Disponível em: <<http://www.mps.gov.br/spcweb/relatorios/publico/ranking/consultaInvestimento.asp>> Acesso em: 17 Jul 2007.

NOGUEIRA, R. **A crise moral e financeira da previdência social.** São Paulo: Difel, 1985.

OLIVEIRA, F. e BELTRÃO, K. **The Brazilian Social Security System.** Rio de Janeiro: IPEA, 1997.

OLIVEIRA, F.; BELTRÃO, K.; FERREIRA, M. **Reforma da Previdência.** Rio de Janeiro: IPEA, 1997.

OLIVEIRA, F.; BELTRÃO, K.; PASINATO, M. **Reforma estrutural da previdência: uma proposta para assegurar proteção social e equidade.** Rio de Janeiro: IPEA, 1999

OSTASZEWSKI, K. M. **Macroeconomic aspects of private retirement programs.** Illinois, NAAJ – North American Actuarial Journal, v.5, n.3, 2001, p. 52-64.

PALACIOS, R. ROFMAN, R. **Annuity Markets and Benefit Design in Multipillar Pension Schemes: Experience and Lessons from Four Latin American Countries.** Washington D.C.: Social Protection Unit. Human Development Network, The World Bank. Social Protection Discussion Paper Series n° 0107, 2001.

PEREIRA, F.; MIRANDA, R. e SILVA, M. **Os fundos de pensão como geradores de poupança interna.** Brasília: IPEA, 1997.

PEREIRA, A. P. A metamorfose da questão social e a reestruturação das políticas sociais. In: **Capacitação em Serviço Social e política social.** Brasília: Módulo I, 1999, p. 47-58.

_____. **Concepções e propostas de políticas sociais em curso: tendências, perspectivas e conseqüências.** Brasília: NEPPS/CEAM/UnB, 1994.

PETROS - Fundação Petrobras de Seguridade Social. **Relatório Anual 2006.** Rio de Janeiro, 2007. Disponível em: <<https://www.petros.com.br/petrossite/Download/relatorioanual/relatorio06.pdf>>. Acesso em: 08 Abr 2007.

_____. **Cartilha: Tudo sobre o Plano Petros2.** Rio de Janeiro, 2007. Disponível em: <https://www.petros.com.br/petrossite/servicos/HotsitePP2_vPetrobras/cartilha_pp2.pdf>. Acesso em: 20 Jul 2007.

_____. **Estatuto.** Rio de Janeiro, 2002. Disponível em: <<https://www.petros.com.br/petrossite/download/estatuto/estatuto.pdf>>. Acesso em: 08 Abr 2007.

_____. **Regulamento do Plano Petros2.** Rio de Janeiro, 2007. Disponível em: <https://www.petros.com.br/petrossite/servicos/HotsitePP2_vPetrobras/cartilha_pp2.pdf>. Acesso em: 20 Jul 2007.

PIERSON, C. Origens e desenvolvimento do *Welfare State*: 1880-1975. In: **Beyond the Welfare State.** Cambridge: Polity Press, 1991. (Resumo preparado e traduzido por Potyara Pereira)

PINHEIRO, R. P. **Riscos demográficos e atuariais nos planos de benefício definido e de contribuição definida num fundo de pensão.** Belo Horizonte: Universidade Federal de Minas Gerais, FACE – Faculdade de Ciências Econômicas, CEDEPLAR – Centro de Desenvolvimento e Planejamento Regional, 2005. (Tese de Doutorado em Economia)

PIORE, M. J.; SABEL, C. F. **The Second Industrial Divide: possibilities for prosperity.** New York: Basic Books, 1984.

POLANYI, K. **A grande transformação:** as origens de nossa época. Rio de Janeiro: Elsevier - 11ª reimpressão, 2000. (Tradução de Fanny Wrobel – 2ª edição)

PÓVOAS, M. Na rota das instituições do bem-estar: seguro e previdência. São Paulo: Green Forest do Brasil, 2000, Cap. VI, p. 259 - 268.

PREVI - Caixa de Previdência dos Funcionários do Banco do Brasil. **Relatório Anual 2005.** Rio de Janeiro, 2007. Disponível em: <<http://www.previ.com.br/relatorio2005>>. Acesso em: 05 Abr 2007.

_____. **Relatório Anual 2006.** Rio de Janeiro, 2007. Disponível em: <<http://www.previ.com.br/>>. Acesso em: 05 Abr 2007.

_____. **Estatuto vigente a partir de 16/03/2006.** Rio de Janeiro, 2007. Disponível em: <<http://www.previ.com.br/>>. Acesso em: 05 Abr 2007.

_____. **Regulamento do Plano de Benefícios 1 - Aprovado em 7/6/2006.** Rio de Janeiro, 2007. Disponível em: <<http://www.previ.com.br/>>. Acesso em: 05 Abr 2007.

_____. **Regulamento do Plano PREVI Futuro - Para os empossados no Banco após a aprovação do Estatuto de 1997.** Rio de Janeiro, 2007. Disponível em: <<http://www.previ.com.br/>>. Acesso em: 05 Abr 2007.

REIS, A. Temas centrais da nova legislação. In: REIS, A. (Coordenador). **Fundos de pensão em debate.** Brasília: Brasília Jurídica, 2002, cap. 1, p. 15-36.

ROSS, D.; WILLS, L. **The shift from defined benefit to defined contribution retirement plans and provisioning of retirement savings**. Australia: University of Western Sydney, 2002. (Version of a paper presented at: Centre for Pensions and Superannuation Tenth Annual Colloquium of Superannuation Researchers Sydney Australia). Disponível em: <<http://www.pensions-institute.org/wp/wp0210.pdf>>. Acesso em: 08 Jan 2007.

SCHWARZ, A. M. Pension system reforms. In: **Analyzing the Distributional Impact of Reforms - Vol II**. Washington D.C.: Banco Mundial, 2006, cap. 1, p. 1-42. Disponível em: <http://siteresources.worldbank.org/INTPSIA/Resources/490023-1120845825946/3622-01_Ch01.pdf> Acesso em: 15 Jan 2007

SISTEL - Fundação Sistel de Seguridade Social. **Estatuto**. Brasília, 2007. Disponível em: <https://www.sistel.com.br/arquivos/ESTATUTO_19042006.pdf>. Acesso em: 12 Abr 2007.

_____. **Notas Explicativas às demonstrações contábeis em 31 de dezembro de 2006 e de 2005**. Brasília, 2007. Disponível em: <https://www.sistel.com.br/arquivos/notas_explicativas.pdf>. Acesso em: 12 Abr 2007.

_____. **Relatório de Administração 2006**. Brasília, 2007. Disponível em: <https://www.sistel.com.br/arquivos/balanco_consolidado.pdf>. Acesso em: 12 Abr 2007.

SOUZA, M. **A transposição de teorias sobre a institucionalização do *Welfare State* para o caso dos países subdesenvolvidos**. Rio de Janeiro: IPEA, 1999

TODESCHINI, R. **Gestão da previdência pública e fundos de pensão: a participação da comunidade**. São Paulo: LTr Editora, 2000.

TOWERS PERRIN. **Planos de benefícios no Brasil**. 24ª Pesquisa – 2005. Rio de Janeiro, HR Services da Towers Perrin, 2006. Disponível em: <http://www.towersperrin.com/tp/getwebcachedoc?webc=HRS/BRA/2006/200612/Pesquisa_Beneficios.pdf>. Obtida em: 10 Out 2006.

VACCA, G. **Estado e Mercado, Público e Privado**. São Paulo: Lua Nova, n. 24, 1991, p. 151-164.

VALIA - Fundação Vale do Rio Doce de Seguridade Social. **Estatuto da fundação vale do rio doce de seguridade social – Valia**. Rio de Janeiro, 2005. Disponível em: <<https://www.valia.com.br/estatuto.pdf>>. Acesso em: 14 Abr 2007.

_____. **Relatório Anual 2006**. Rio de Janeiro, 2007. Disponível em: <<https://www.valia.com.br/RELATORIO2006.pdf>>. Acesso em: 14 Abr 2007.

_____. **CD para Relatório Anual Institucional**. Rio de Janeiro, 2007. Disponível em: <<https://www.valia.com.br/RELATORIO2006.pdf>>. Acesso em: 14 Abr 2007.

_____. **Regulamento - Plano Vale Mais.** Rio de Janeiro, 2005. Disponível em: <<https://www.valia.com.br/valemais.pdf>>. Acesso em: 14 Abr 2007.

_____. **Regulamento - Plano ValiaPrev.** Rio de Janeiro, 2005. Disponível em: <<https://www.valia.com.br/valiaprev.pdf>>. Acesso em: 14 Abr 2007.

_____. **Regulamento - Plano FCA.** Rio de Janeiro, 2005. Disponível em: <<https://www.valia.com.br/fca.pdf>>. Acesso em: 14 Abr 2007.

_____. **Regulamento - Plano Benefício Definido.** Rio de Janeiro, 2005. Disponível em: <<https://www.valia.com.br/bd.pdf>>. Acesso em: 14 Abr 2007.

VASCONCELOS, E. Políticas Sociais no Capitalismo Periférico. In: **Serviço Social e Sociedade.** São Paulo: Cortez, ano X, abril/1989, p. 5-32.

YIN, R. **Estudo de caso: planejamento e método.** Porto Alegre: Bookman, 3^a ed., 2005.