

**Universidade Federal de Pernambuco
Centro de Filosofia e Ciências Humanas
Programa de Pós-Graduação em Ciência Política**

**Fundos de pensão:
Benefício ou prejuízo para os trabalhadores?**

Juliana Teixeira Esteves
Orientador: Marcos Costa Lima

Recife, 2006

Juliana Teixeira Esteves

Fundos de pensão: Benefício ou prejuízo para os trabalhadores?

**Monografia apresentada como requisito parcial
para obtenção do título de Mestre em Ciência
Política.**

**Área de Conhecimento: Política pública e
economia política.**

Recife, 2006

Esteves, Juliana Teixeira

Fundos de pensão : benefício ou prejuízo para os trabalhadores ? / Juliana Teixeira Esteves. – Recife : O Autor, 2006.

170 folhas : il., fig., tab., gráf., quadros.

Dissertação (mestrado) – Universidade Federal de Pernambuco. CFCH. Ciência Política, 2006.

Inclui bibliografia, apêndices e anexos.

1. Ciência política – Política pública – Brasil e Chile. 2. Previdência privada (complementar) – Fundos de pensão – Sistema fechado de previdência – Fiscalização. 3. Financeirização – Acumulação financeira – Sistema de repartição x Capitalização. 4. relações de trabalho precarizadas – Vulnerabilidade dos sistemas – Análise crítica. I. Título.

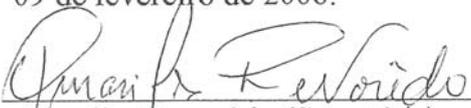
**323.2
320.6**

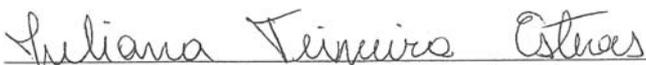
**CDU (2.ed.)
CDD (22.ed.)**

**UFPE
BC2006-307**

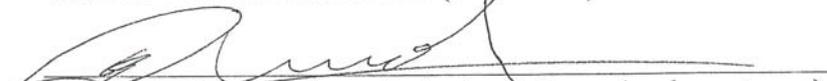
Ata da Reunião da Comissão Examinadora para julgar a Dissertação da aluna **JULIANA TEIXEIRA ESTEVES**, intitulada “*Fundos de Pensão: Benefício ou Prejuízo para os Trabalhadores*”.

Aos 09 dias de fevereiro de 2006, às 15:30 horas, no auditório do 14º andar do Centro de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Pernambuco, reuniram-se os membros da Comissão Examinadora para defesa de Dissertação intitulada “*Fundos de Pensão: Benefício ou Prejuízo para os Trabalhadores*”, composta pelos professores: Marcos Ferreira Costa Lima (orientador), Everaldo Gaspar Lopes de Andrade (examinador externo) e Enivaldo Carvalho da Rocha (examinador interno). Sob a presidência do primeiro, realizou-se a arguição do candidato Juliana Teixeira Esteves. Cumpridas todas as disposições regulamentares, a Comissão Examinadora considera **APROVADA** por unanimidade. E nada mais havendo a tratar, eu, Amariles Revorêdo, secretária do Mestrado em Ciência Política da Universidade Federal de Pernambuco, lavrei a presente ata que dato e assino com os membros da Comissão Examinadora. Recife, 09 de fevereiro de 2006.


Amariles Revorêdo (Secretária)


Juliana Teixeira Esteves (candidato)


Marcos Ferreira Costa Lima (orientador)


Everaldo Gaspar Lopes de Andrade (examinador externo)


Enivaldo Carvalho da Rocha (examinador interno)

Agradecimentos

Agradeço imensamente a todos os verdadeiros amigos que participaram direta ou indiretamente da execução deste trabalho por meio de sugestões e críticas, especialmente aos amigos da cidade de São Paulo e do Ministério Público do Trabalho.

Ao meu avô que me deu os primeiros ensinamentos sobre justiça social.

Ao meu marido pela paciência, carinho e amor que dedica em todos os meus momentos, especialmente nas “brigas” com o computador.

A minha sócia e amigas, Vanessa e Lilian, pela compreensão e ajuda profissional.

Ao PPGCP da UFPE por me proporcionar os melhores momentos de discussão científica da minha vida.

À família e a meu Orientador.

“O capitalismo é uma religião fanática, intolerante e dogmática com três divindades: a Moeda, o Mercado e o Capital. É um culto que tem suas igrejas (as bolsas de valores), seus Santos Ofícios (FMI, OMC, etc.) e exige terríveis sacrifícios humanos ao transformar tudo em mercadoria.”

Michel Löwy
(em entrevista para a revista
Superinteressante, jan/06)

ÍNDICE DE ILUSTRAÇÕES

Organograma 1 – Sistema previdenciário brasileiro	24
Organograma 2 – prestações da Previdência Social	35
Organograma 3 – Classificação da Previdência complementar	43
Gráfico 1 - evolução o ativo total das entidades fechadas de previdência complementar (em bilhões de reais – valores nominais)	49
Gráfico 2 - evolução da quantidade de entidades fechadas de previdência complementar no Brasil	50
Gráfico 3 – evolução das taxas de participação por sexo	57
Gráfico 4 - evolução das taxas de desocupação por sexo	57
Gráfico 5 - composição do ativo de investimentos das entidades fechadas de previdência complementar, segundo o tipo de aplicação, em julho/2005 .	60
Gráfico 6 – Evolução dos ativos de investimentos dos fundos de pensão em bilhões de reais	60
Gráfico 7 – projeção da população economicamente ativa na AL	97
Gráfico 8 – Relação de dependência entre os contribuintes e os amparados do sistema previdenciário na AL	98
Quadro 1 – Segmento fechado da Previdência complementar	44
Quadro 2 –Segmento aberto da previdência complementar	45
Quadro 3 – relação das 10 maiores entidades fechadas de previdência complementar por tipo de patrocínio e segundo o ativo total	48
Quadro 4 – indicadores relevantes sobre a situação da previdência em países da América Latina	58
Quadro 5 – Contribuições Obrigatórias	76
Tabela 1 - Quantidade de entidades fechadas de previdência complementar por tipo de patrocínio e instituidor, segundo o tipo de administração dos recursos financeiros, e número de patrocinadores, em jul/05	51
Tabela 2 - proporção etária na América Latina	98

LISTA DE SIGLAS

ABRAPP – Associação Brasileira de Previdência Privada

AFP – Administradoras dos Fundos de Pensão

AL – América Latina

ANAPP – Associação Nacional de Previdência Privada

ANATEL – Agência Nacional de Telecomunicações

ART. - Artigo

BACEN – Banco Central

BM – Banco Mundial

BM&F – Bolsa de Mercados e Futuro

BNDES - Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social

CELADE - Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía

CENDA - Centro De Estudios Nacionales De Desarrollo Alternativo

CEPAL - Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe

CESIT - Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho

CF – Constituição Federal

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas

CPI – Comissão Parlamentar de Inquérito

CNPS – Conselho Nacional de Seguros Privados

CVM – Comissão de Valores Mobiliários

EFPC – Entidade Fechada de Previdência Complementar

EUA – Estados Unidos da América

FMI – Fundo Monetário Internacional

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos

FIESP – Federação das Indústrias do Estado de São Paulo

IRES – Institut de Recherches Economiques et Sociales

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IGP–DI - Índice Geral de Preços - Disponibilidade Interna

INCRA - Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária

L. – Lei

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

MP – Ministério Público

MPAS – Ministério da Previdência e Assistência Social

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONU – Organização das Nações Unidas

OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico

RGPS – Regime Geral de Previdência Social

RPC – Regime de Previdência Complementar

RPPS – Regimes Próprios de Previdência Social

SESC – Serviço Social do Comércio

SAFP – Superintendência administradoras dos Fundos de Pensão

SESI – Serviço Social da Indústria

SENAI – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

SENAC – Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial

SEBRAE - Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas

SPC – Secretaria de Previdência Complementar

SUSEP – Superintendência de Seguros Privados

RESUMO

A preocupação com a invalidez e a idade avançada levou os cidadãos a criarem Caixas de Assistência de Aposentadorias. Atualmente a Previdência Pública está sendo apontada como insuficiente para responder aos anseios do povo, e a idéia de uma previdência complementar cresceu no imaginário daqueles que temem o abandono em tempos mais difíceis e nascendo para os empregados a figura dos fundos de pensão. O produto financiado a partir de recursos dos próprios trabalhadores, e apontado como a solução para todos os problemas, tem também um outro objetivo: obter fundos para que a empresa possa participar mais ativamente da vida financeira globalizada. Esses fundos sofrem forte pressão no sentido de ter liquidez suficiente para arcar com o pagamento dos benefícios dos empregados e ainda prover rendimentos para o empregador e o investidor. Deste modo, os fundos de pensão têm obrigações para com seus segurados, como liquidez e de tolerância ao risco do investimento. Ocorre que a forma encontrada pelos investidores para dar liquidez a tais fundos reflete diretamente nos valores que os beneficiários receberão em casos de invalidez ou aposentadoria.

O estudo dos fundos de pensão e sua repercussão na vida dos trabalhadores diz respeito não só no aspecto previdenciário, mas principalmente na análise sob a perspectiva da utilização deste na acumulação de capitais e na financeirização das empresas e este é o tema deste trabalho, que, inicialmente, analisa o sistema previdenciário brasileiro e o chileno da atualidade para então, fazer uma análise de como os fundos de pensão estão sendo tratados no Brasil na perspectiva da fiscalização, transparência para os participantes, e atuação no mercado econômico.

PALAVRAS-CHAVES = fundos de pensão, previdência complementar fechada, previdência privada, previdência fechada.

ABSTRACT

Public social welfare is being looked upon as being insufficient to answer to the longings of the people, and the idea of complementary social welfare grew in the imagination of those that fear abandonment in times of more difficulty and for employees is being born the matter of pension funds. The product financed from the resources of the workers' themselves, and pointed as the solution for all the problems. There is also another purpose: to obtain funds so that the company can participate more actively of the globalized financial life. These funds suffer strong pressure in the sense of having enough liquidity to be responsible for the payment of the employees' benefits and still provide revenues for the employer and the investor. This way, pension funds have obligations to those insured, as liquidity and tolerance to the risk of investment. It happens that the form found by the investors to give liquidity the such funds directly reflects on the values that the beneficiaries will receive in cases of disability or retirement.

The study of the pension funds and its repercussion in the workers' life is not only in the social welfare aspect, but mainly in the analysis under the perspective of the use of this in the accumulation of capital and in the financing of the companies and this is the theme of this work, that, initially, analyzes the present Brazilian and Chilean social welfare system to then, make an analysis of how pension funds are being dealt with in Brazil in the perspective of fiscalization, transparency for the participants, and performance in the economic market.

KEY WORDS = pension funds, closed complementary social welfare, private welfare, closed welfare.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	13
PRIMEIRA PARTE – OS SISTEMAS PREVIDENCIÁRIOS	17
Capítulo 1- O sistema previdenciário tradicional	18
1.1 Proteção da pessoa humana	18
1.2 A Previdência Social na Declaração Universal de Direitos Humanos	18
1.3. A Seguridade Social Brasileira	19
1.4 Evolução da previdência social brasileira	22
Capítulo 2 – O sistema previdenciário do Brasil na atualidade.	24
2.1 Regime Geral de Previdência Social.	25
2.2 Participantes obrigatórios e facultativos	27
- Empregados	27
- Empregados domésticos	28
- Contribuinte individual	28
- Trabalhadores avulsos	29
- Segurado Especial	30
- Segurados Especiais Urbanos	30
- Segurado facultativo	30
2.3 Formas de Financiamento do Sistema Previdenciário Brasileiro	31
2.4 Prestações devidas pela Previdência Social	34
2.5 Regimes Próprios de Previdência Social	35
Capítulo 3 – A previdência complementar	37
3.1 Evolução legal	37
3.2 Regime atual dos fundos de pensão.	41
3.3 Classificação da previdência complementar	43
3.4 Como funcionam os fundos de pensão?	45
3.5 A contribuição brasileira para o crescimento dos fundos de pensão	47
3.6 A gestão dos fundos de pensão	51
3.7 Fiscalização dos Fundos de pensão.	54
3.8 A questão do gênero nos sistemas de pensão privados	55
3.9 Aplicação dos ativos de investimentos das entidades de previdência complementar	55
3.10 Má administração dos fundos de pensão	61
3.11- intervenção estatal no pagamento das pensões privadas	64
Capítulo 4 - Sistema chileno	65
4.1 A situação financeira dos sistemas antigos	68
4.2 Etapas de transição	69
4.3 Déficit do regime de repartição gerado pela conversão ao novo regime	70
4.4 Descrição do novo sistema chileno de pensões	71
4.5 Tipos de contribuições aos sistemas de capitalização	73
4.6 Aplicação dos recursos no sistema previdenciário privado	74
4.7 Estrutura das comissões	76
4.8 As administradoras	77
4.9 Órgão de Controle do sistema	79
4.10 Resultados práticos do sistema chileno	79
4.11 Breves Considerações	81
SEGUNDA PARTE - PREVIDÊNCIA PRIVADA NO CONTEXTO DA FINANCEIRIZAÇÃO	82
Capítulo 5 - Triunfo do capitalismo - do estado liberal para o welfare state	83
5.1 Etapas da acumulação financeira.	85
5.2 A precarização das relações de trabalho e as reformas trabalhistas e previdenciárias	87
5.3 A financeirização da previdência	92
5.4 A transmissão dos riscos dos investimentos em fundos de pensão próprios das empresas para os trabalhadores segundo a teoria neo-liberal	96
5.5 A reforma do sistema de repartição para o sistema de capitalização	103
Capítulo 6 - A precariedade nas relações de trabalho - fatores que ensejam a falência dos sistemas previdenciários	106

6.1- Flexibilização	108
6.2 - Modelos de regulação trabalhista	110
6.3 - O Modelo brasileiro	112
6.4 - O modelo flexibilizador aplicado por FHC e o custo do trabalho no Brasil	112
6.5 - A Lei 9.601/98 e o desemprego	117
TERCEIRA PARTE - A VULNERABILIDADE DOS DOIS SISTEMAS DE PREVIDÊNCIA UMA	119
ANÁLISE CRÍTICA	
Capítulo 7 - A vulnerabilidade dos sistemas	120
Capítulo 8 - O desemprego estrutural e a crise da previdência.	123
8.1 a crise dos sistemas previdenciários no contexto da teoria política	123
8.2 A vulnerabilidade do sistema complementar	127
Capítulo 9 – Perspectiva da seguridade social - para além das propostas em evidência	136
9.1 Os novos movimentos sociais no contexto da crise do sistema capitalista pós-industrial.	136
9.2 As alternativas e propostas da teoria social e da ciência política	138
9.3 Análise crítica	140
CONCLUSÕES.	143
Anexos e Apêndices	146
Referências Bibliográficas	166

INTRODUÇÃO

A presente dissertação iniciou-se abordando o tema “Reforma Trabalhista no Brasil: políticas públicas para a diminuição do desemprego”. A base de observação e de pesquisa estava, pois, centrada no binômio: políticas públicas e direitos fundamentais.

Na medida em que os estudos foram se aprofundando, constatou-se que o problema fundamental que desencadeava o comprometimento das políticas públicas, no âmbito do trabalho humano, extrapolava os limites de uma análise meramente jurídica, especialmente aquelas desencadeadas nas esferas dos chamados Direitos Sociais.

O dilema que envolve a sociedade do trabalho contemporânea transborda os limites do Estado-Nação e está conectado, sobretudo, com aquilo que os teóricos costumam chamar de desemprego estrutural. Este fenômeno tem provocado uma verdadeira desertificação dos postos tradicionais de trabalho e, através dela, verifica-se a prevalência do emprego precário sobre o emprego protegido. E o que é pior: traz para esse novo cenário a figura do não empregável – considerado inútil pela sociedade do conhecimento.

Neste momento aconteceu a inversão de perspectiva rumo a um novo tema e a uma nova pauta hermenêutica.

Uma vez que o estudo continua tendo como referência o binômio políticas públicas e direitos fundamentais, a abordagem central migrou da Reforma Trabalhista para os Sistemas Público e Privado de Seguridade Social. Em ambos, no entanto, o pano de fundo é o desemprego estrutural.

Agora, tenta-se comprovar que esta forma inusitada de desemprego afeta de maneira radical a clássica alternativa de previdência e de seguridade sociais mantidas pelo Estado do Bem-Estar Social. Em meio a essa crise surge, como medida de superação dos problemas por ela desencadeados, uma outra alternativa: os sistemas aberto e fechado de previdência complementar. Também afetados pela mesma crise.

Uma vez delimitada a hipótese-objeto do presente estudo, qual seja, a da existência simultânea de dois sistemas de previdência social, quer a autora testar a vulnerabilidade de ambos.

A desconstrução paulatina do sistema público de previdência e seguridade sociais, bem como a incapacidade das alternativas complementares de superar a crise do sistema público, diz respeito ainda com a própria desconstrução do paradigma Estado do Bem-Estar-Social, centrado no pleno emprego e no modelo de economia dirigido. A esta ruptura de paradigmas deve ser levada também em consideração a supremacia do capital financeiro sobre o capital produtivo, a inserção maciça de novas tecnologias e o modelo excludente de globalização.

Em resumo, a crise é de ambos os sistemas e decorre da passagem da sociedade industrial para a sociedade pós-industrial. Eis a razão pela qual a autora preferiu contextualizar o tema no âmbito da ciência política, sobretudo porque a crise que envolve os sistemas em apreço está diretamente conectada com aquela que envolve o próprio Estado-Nação. Ela alcança povos, países e continentes, já que a sociedade pós-moderna atua em tempo real e em dimensão planetária, comprometendo os pilares institucionais do Estado moderno centrados nos primados da soberania e da territorialidade.

Após a devida configuração do marco teórico, de uma análise detalhada dos dois sistemas de seguridade social e suas fragilidades, o estudo pretende indicar as pistas para configuração de novas alternativas de seguridade social compatíveis com o modelo societário instituído na pós-modernidade.

Por isso encontra-se ele dividido três partes. A primeira - intitulada "Sistemas Previdenciários" está dividida em quatro capítulos: O Sistema Previdenciário Tradicional; O sistema Previdenciário do Brasil na Atualidade; A Previdência Complementar e o Sistema Chileno.

A segunda parte – intitulada Previdência Privada no Contexto da Financeirização – dividi-se em dois capítulos: Triunfo do Capitalismo – do Estado Liberal para o Welfare State e a Precariedade nas Relações de Trabalho – Fatores que Ensejam a Falência dos Sistemas Previdenciários.

A terceira e última parte vem com o título "A vulnerabilidade dos Sistemas de Previdência: Uma Perspectiva para a Seguridade Social " e compreende três capítulos – A vulnerabilidade dos sistemas; O Desemprego estrutural e a crise da

Previdência; e Perspectiva da Seguridade Social: para além das propostas em evidência . Em seguida vem a conclusão.

Na primeira parte apresenta-se o sistema tradicional de previdência brasileiro, o sistema complementar e os sistemas previdenciário chileno. Apesar da experiência chilena enquadrar-se nos moldes das políticas neo-liberais, ela foi inserida por haver sido a primeira a questionar a previdência no contexto das políticas públicas na América Latina. Daí a importância em observar e questionar os seus resultados.

A Segunda parte descreverá o funcionamento da previdência complementar; seu surgimento e desenvolvimento, dentro de um determinado contexto político e econômico, e num cenário historicamente construído para o bem-estar do capital. Previdência é aqui enquadrada na perspectiva das teorias da acumulação do capital, da financeirização das empresas, e, sobretudo, para demonstrar a relevância de suas estruturas, enquanto poupança previdenciária voltada para o sistema financeiro.

Objetiva-se demonstrar e comprovar que a previdência privada, dentro dessas características, somente poderia ter resultados positivos, se é que isso seria possível, a longo prazo - quando aplicado em sociedades amplamente igualitárias, com um desenvolvido senso de justiça e de responsabilidade dos seus gestores.

A previdência complementar fechada, ou fundo de pensão, destina-se à consumidores-cidadãos trabalhadores – ou não - em condições financeiro-econômicas suficientes e capazes de contribuir para um sistema privado previdenciário por capitalização. Tudo isso, dentro de um marco em que a lucratividade está atrelada à constante diminuição de custos. Alternativa também afetada pelo desemprego estrutural e pela precarização do trabalho humano.

A terceira parte tratará, primeiro, de demonstrar a vulnerabilidade dos dois sistemas previdenciários. Valendo-se de uma literatura atualizada e consistente, o estudo tenta enquadrar o dilema previdenciário no contexto da passagem da Sociedade Industrial para a Sociedade Pós-Industrial; da sociedade Moderna para a Sociedade Pós-moderna. Em seguida, dentro de uma visão prospectiva, aponta os novos caminhos da seguridade social, na visão da Teoria Social Crítica e da Ciência Política para, finalmente, apresentar a sua conclusão.

Trata-se de uma proposta aberta, como convém a um estudo acadêmico, que não tem a pretensão de esgotar as possibilidades de compreensão e de explicação de um tema tão complexo e multifacetado.

Fica, para autora, apenas, a consciência de que fez o que estava ao seu alcance. Dentro das suas limitações e preocupações, o desejo de ver consolidado em seu país e em seu continente uma sociedade justa e solidária, em que todos possam viver com dignidade, com ou sem trabalho, através de um sistema de seguridade social compatível com o nosso tempo e a nossa história.

PRIMEIRA PARTE – OS SISTEMAS PREVIDENCIÁRIOS

Capítulo 1- O sistema previdenciário tradicional

Neste capítulo será apresentado o tradicional sistema previdenciário comumente adotado nos países de todo o mundo que seguiram as orientações de Bismarck¹ sobre seguros sociais. Para isso será feito um enquadramento desse direito nas regras dos Direitos Humanos.

1.1 Proteção da pessoa humana

Os anseios por justiça social mobilizaram a sociedade civil e a comunidade internacional no sentido de garantir ao indivíduo não só padrões de vida aceitáveis como a proteção de seu bem estar, como também de sua saúde, no exercício de um trabalho que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) designa como trabalho decente. Essas condições se estendem ao grupo familiar. Quando a pessoa humana passa à inatividade há de ter a manutenção desses padrões de vida.

1.2 A Previdência Social na Declaração Universal de Direitos Humanos

Na Declaração Universal dos Direitos Humanos promulgada em 10 de dezembro de 1948 estão elencados os direitos básicos de qualquer cidadão. Tratam-se de direitos individuais porque originário do estado liberal e com raízes marcadamente individualistas. No catálogo desses direitos fundamentais está incluída a seguridade social (artigos XXIII e XXV), e nos seguintes termos:

Artigo XXIII – 1. Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.

2. Toda pessoa, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.

3. Toda pessoa que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.

(...)

Artigo XXV - 1. Todo homem tem direito a um padrão de vida capaz de assegurar a si e à sua família saúde e bem-estar, inclusive alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos e os serviços sociais indispensáveis e direito à segurança em casos de desemprego, doença, invalidez, viuvez, velhice ou outros casos de perda dos meios de subsistência em circunstâncias fora de seu controle.

2. A maternidade e a infância têm direito a cuidados e assistência especiais. Todas as crianças, nascidas de matrimônio ou fora dele tem direito a igual proteção social.²

A Constituição Federal brasileira atual segue a diretriz categorial incluindo-a no seu artigo quarto. Portanto, dentre os seus princípios fundamentais constitucionais, conferindo a prevalência desses direitos. Deduz-se, assim, que é direito de todos os seres humanos a seguridade social. As preocupações com o bem estar e a justiça social são antigas e figuram hoje dentre os mais significativos direitos fundamentais da pessoa humana.

A previdência é um direito encontrado dentro do conceito de seguridade social, e revelado através do conceito de segurança que o Estado propicia àquele que esteja impossibilitado, temporária ou definitivamente, de prover a própria subsistência. Circunstâncias que se apresentam fora de seu controle, como, por exemplo, a velhice. Segundo Gerard Lyon-Caen³, a seguridade social é um novo tipo de serviço público. Também a Organização Internacional do Trabalho tratou da matéria no artigo 67 do Convênio 102 de 1952 estabelecendo normas mínimas de Seguridade Social.

1.3. A Seguridade Social Brasileira

A seguridade social é um sistema que tem como pressuposto a primazia do trabalho humano, como proclama o artigo 193 da CF/88. O que se deseja com o

1 O Chanceler Bismarck implantou o primeiro sistema de seguros sociais englobando seguros enfermidades (1883), acidente de trabalho (1884) e velhice e invalidez (1889) para os trabalhadores da indústria e comércio, impulsionado pelo temor de expansão das teorias de Marx e Engels.

2 Está sendo utilizada a Declaração Universal dos Direitos do homem editada pela Edições Paulinas, 1978.

3 *Manuel de Droit du Travail et de la Sécurité Sociale*, Paris, *Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence*, 1955, p.309. Citado por BALERA, Wagner, Reforma previdenciária, in *O Direito do trabalho na sociedade contemporânea*, coord. Yone Frediani e Jane Granzoto Torres da Silva. [Org. núcleo Mascaro]. São Paulo : Editora Jurídica Brasileira, 2001

sistema de seguridade social é o bem estar e justiça social como igualmente está estampado em nossa Constituição. O art. 194, parágrafo único, I, apresenta o desdobramento desses anseios consubstanciados como princípios constitucionais que serão desdobrados no item que trata da previdência social.

A seguridade social brasileira tem duas vias de acesso aos problemas sociais: a via previdenciária e a via assistencial. De modo geral no direito previdenciário se estuda a seguridade social como conjunto de medidas constitucionais de proteção aos direitos individuais e coletivos concernentes à saúde, à previdência e assistência social. Ora, esses conceitos simples permitem-nos identificar a partir da situação concreta que se pretende analisar o regime jurídico a ser aplicado.

A via assistencial engloba o atendimento no Sistema Único de Saúde (SUS) e, a assistência social, ambas financiadas pelo sistema securitário de repartição.

A Seguridade Social brasileira é encontrada a partir do artigo 194 da Carta Magna, e dentro do Título “Da Ordem Social”. Também está, implicitamente, inserida dentro do Título II “dos direitos e garantias fundamentais”, quando coloca o direito à previdência social no rol dos direitos sociais no artigo sexto abaixo transcrito:

Artigo 6. São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Em consonância com as normas internacionais, sejam inspiradas na OIT ou na Declaração dos Direitos Humanos da ONU, o constituinte originário da Constituição Federal (CF) de 1988 fez consubstanciar o direito de todos à Seguridade Social, a ser custeada por toda a sociedade. Assim a previdência social, a assistencial social e a saúde pública constituem-se direitos fundamentais do indivíduo. O primeiro tipo citado é devido somente àqueles que contribuíram durante a vida ativa; os outros dois tipos finais são devidos pelo Estado a qualquer cidadão que deles necessite. Em síntese, o sistema de proteção social brasileiro está baseado na idéia de solidariedade social.⁴

⁴ A propósito, os artigos da Constituição Federal e da Lei a seguir:

A legislação brasileira é clara ao tratar da seguridade e previdência social dos seus cidadãos, estando o assunto primeiramente no âmbito da Constituição Federal, e, em seguida por leis que regulamentaram os preceitos constitucionais.

A previdência social tem, assim, por finalidade assegurar os meios *indispensáveis* à manutenção de seus beneficiários-contribuintes.

O fato do sistema jurídico de um país legislar acerca de uma previdência social não desautoriza a existência de uma previdência privada, ainda que seja uma “poupança particular”. O nosso ordenamento não excluiu, do contrário incentivou, os regimes de previdência privados complementares, podendo ser encontrada tal disposição no artigo 202, CF/88, com redação dada pela EC 20 /98:

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

A previdência complementar é sinônimo de previdência a ser complementada, a ser inteirada. Previdência complementar porque pressupõe a existência da previdência pública.

Art. 194. A seguridade social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social.

Art. 195. A seguridade social será financiada por toda a sociedade, de forma direta e indireta, nos termos da lei, mediante recursos provenientes dos orçamentos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, e das seguintes contribuições sociais:(...)

Art. 196. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.

Art. 201. A previdência social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, nos termos da lei a:(...)

§ 7º. É assegurada aposentadoria no regime geral de previdência social, nos termos da lei, obedecidas as seguintes condições: (...)

Art. 203. A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social, e tem por objetivos:(...)

ARTIGOS DA LEI N. 8.212, DE 24 DE JULHO DE 1991, que dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências.

Art. 1º. A Seguridade Social compreende um conjunto integrado de iniciativa dos poderes públicos e da sociedade, destinado a assegurar o direito relativo à saúde, à previdência e à assistência social.

Art. 3º. A previdência Social tem por fim assegurar aos seus beneficiários meios indispensáveis de manutenção, por motivo de incapacidade, idade avançada, tempo de serviço, desemprego involuntário, encargos de família e reclusão ou morte daqueles de quem dependiam economicamente.

Parágrafo único. A organização da Previdência Social obedecerá aos seguintes princípios e diretrizes: (...)

e)previdência complementar facultativa, custeada por contribuição adicional.

LEI N. 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991, que regulamenta os planos de benefícios da Previdência Social e dá outras providências:

Art. 1.º A previdência Social, mediante contribuição, tem por fim assegurar aos seus beneficiários meios indispensáveis de manutenção, por motivo de incapacidade, , desemprego involuntário, idade avançada, tempo de serviço, encargos familiares e prisão ou morte daqueles de quem dependiam economicamente.

Art. 2º. A Previdência Social rege-se pelos seguintes princípios e objetivos: (...)

VII – previdência complementar facultativa, custeada por contribuição adicional.

1.4 Evolução da previdência social brasileira

A previdência social surgiu no século XIX, nos países capitalistas mais avançados e foi institucionalizado no Brasil somente nas primeiras décadas do século XX.

O Decreto legislativo n. 4.682, de 1923 lançou a pedra legal da previdência social brasileira, por meio da chamada Lei Eloy Chaves⁵, criando a Caixa de Aposentadorias e Pensões para os empregados em empresas de estrada de ferro.

Nos anos seguintes, muitas outras categorias instituíram suas Caixas de Aposentadorias. Em 1937 tínhamos 183 CAP`s, com financiamento tripartite de empregados, empregadores e governo.

A crise financeira e administrativa de 1930, fez o governo suspender o pagamento de pensões de aposentadorias das Caixas por seis meses e, em seguida, substituir tal sistema pelos Institutos de Aposentadorias e Pensões (IAP`s) – autarquias supervisionadas pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, financiadas de forma tripartite excludente dos setores dos trabalhadores rurais, setores informal urbano e o autônomo. A nova estrutura passou a ser conhecida como “pacto de gerações” por subsistir, sob um regime de repartição simples, sem a formação de reservas⁶.

Em 1951 o universo de beneficiários foi ampliado através da criação do IPASE – Instituto de Previdência e Assistência dos Servidores do Estado – que atendia aos funcionários públicos civis da União. Em 1963, foi criado o Funrural e a respectiva previdência social rural, mantida após o Programa de Assistência ao Trabalhador Rural (Prorural), em 1971.

Esses sistemas, a princípio apresentaram “superávit” por possuir mais contribuintes do que pensionistas. Mas em 1960, o desequilíbrio dos seis IAP`s tornou-se insustentável e uma nova reforma foi feita. Promulgou-se a Lei Orgânica da Previdência Social – LOPS e através do Decreto-Lei de 21/11/1966 foi criado o Instituto Nacional da Previdência Social – INPS, estendendo-se os

5 Veja no item que trata da evolução da previdência complementar algumas divergências acerca do marco introdutório da previdência no Brasil.

6 O sistema de repartição será apresentado de forma mais detalhada em item próprio.

serviços à categorias que antes não estavam cobertas. O IPASE foi extinto em 1980.

Em 1977, a Lei 6.439/77 criou o Sinpas – Sistema Nacional de Previdência Social. O INPS ficou sendo responsável somente pela concessão de benefícios previdenciários e assistenciais. Em seguida, criou-se o INAMPS, responsável pela prestação de serviços médicos, ficando o IAPAS responsável pela arrecadação e fiscalização da previdência.

A Constituição Federal de 1988 trouxe novos caminhos. O sistema de proteção social foi ampliado e considerado como um sistema de proteção social, na esteira dos entendimentos preconizados pela OIT e a ONU. Buscou-se efetivar a previdência como um direito da seguridade social, resguardando a todos o direito de ingressar no sistema, o recebimento de, pelo menos, um salário mínimo e a eliminação das diferenças entre os benefícios rurais e urbanos. A Assistência Social passou a ser considerada, pela primeira vez no Brasil, como direito à cidadania, determinando-se o pagamento de um salário mínimo a todo idoso ou deficiente sem condições de prover (ou de ter provida) a sua manutenção pelos familiares.

Aos servidores públicos ficou resguardado o direito de ter sua própria regra de aposentadoria, no âmbito federal. As esferas municipais ou estaduais instituíram um regime próprio de previdência.

A nova lei unificou os Institutos de Assistência, Saúde e Previdência e estabeleceu um esquema de funcionamento e financiamento único para todos. Nos ANEXOS 1 e 2 são encontrados os quadros elucidativos da evolução da previdência social no Brasil no tocante a abrangência e ao aspecto institucional do tema.

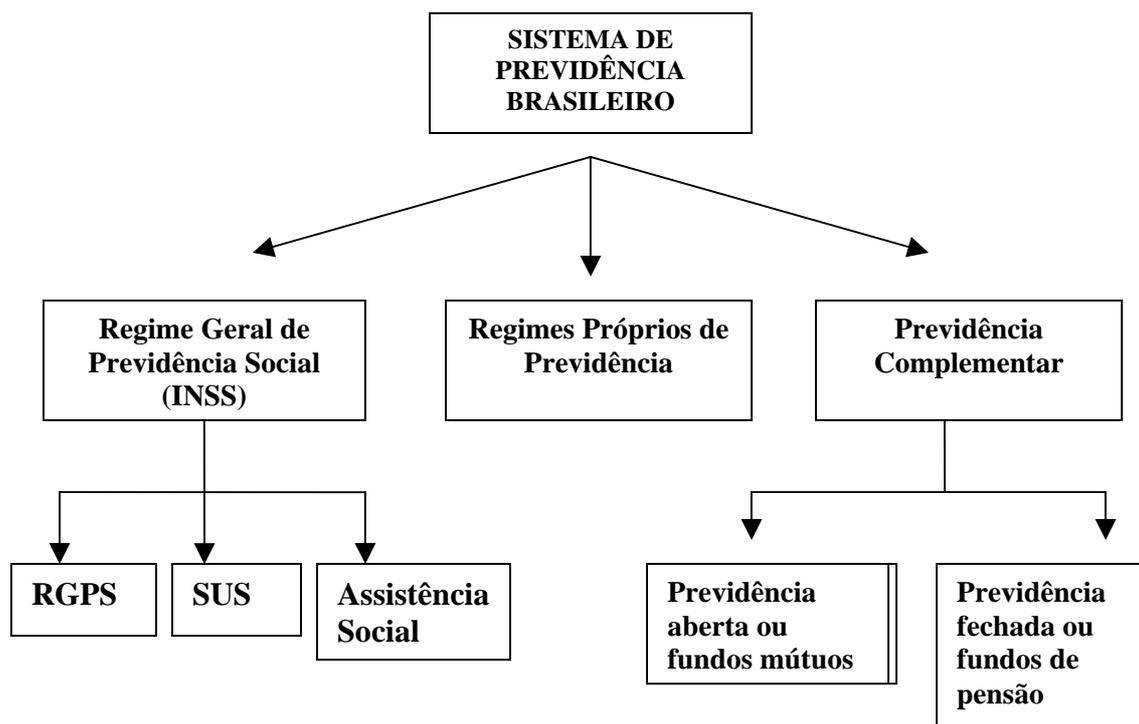
Há institutos normativos previdenciários mais remotos que os citados mas que estão mais relacionados com a previdência complementar e, por isso, serão apresentados no capítulo 3.

Capítulo 2 – O sistema previdenciário do Brasil na atualidade

A Previdência Social é antes de tudo um sistema de proteção da pessoa humana. Por isso, depende da articulação entre o poder público e os demais atores sociais. Ela estabelece diversas formas de seguro para o qual contribuem trabalhadores, empregadores e Estado, mediante os quais se deseja minimizar as contingências sociais, como: doença, velhice, invalidez, acidente do trabalho.

O sistema previdenciário brasileiro é estruturado, atualmente, em três bases: Regime Geral da Previdência Social (RGPS), Regime Próprios de Previdência Social (RPPS) e Regime de Previdência Complementar (RPC).

ORGANOGRAMA 1 – O sistema previdenciário brasileiro atual



Fonte: elaborado pela autora do presente estudo, a partir de informações disponíveis nos *sites* do Ministério da Previdência Social e Assistência Social (MPAS).

2.1 Regime Geral de Previdência Social

O primeiro tipo, o RGPS, é o Regime Geral de Previdência Social. Sistema público, de adesão obrigatória por todos aqueles que integram a lista de contribuintes obrigatórios prevista na Lei 8.212/91. Sua base de financiamento é o INSS que aplica um percentual sobre a remuneração do contribuinte e visando dar cobertura aos casos como incapacidade, tempo de contribuição, encargos familiares, morte, reclusão e idade avançada à Previdência. O desemprego involuntário não é coberto pelo RGPS, mas pela Assistência Social.

O Regime é gerenciado pelo Instituto Nacional de Seguridade Social e engloba basicamente o setor privado dos trabalhadores que contribuem sobre um teto máximo de R\$ 2.668,15 (dois mil seiscentos e sessenta oito reais e quinze centavos) atualizado até dez/05.

Para atingir a cobertura e objetivos desejados, o RGPS funda-se nos seguintes princípios da Seguridade Social, disciplinados na Magna Carta brasileira:

- a) universalidade da cobertura e do atendimento. A síntese dessa primeira diretriz é de que todas as pessoas humanas devem estar protegidas de quaisquer situações de risco social ou contingências sociais, como querem alguns, que estejam previstas no ordenamento jurídico.
- b) uniformidade e equivalência dos benefícios. O que se quer com esta diretriz é evitar desigualdades nos benefícios e serviços entre as populações, notadamente as urbanas e rurais;
- c) seletividade e distributividade. A diretriz aqui visa fixar o conteúdo distributivo do tipo de justiça social para que o benefício ou serviço sejam adequados a contingência enfrentada;
- d) irredutibilidade do valor dos benefícios. A força operativa desse pressuposto que não se mede isoladamente é que como hermenêutica chave do sistema é a irredutibilidade do valor do benefício para evitar, como consequência inexorável a destruição do próprio sistema com a deterioração dos valores;
- e) diversidade de base de financiamento. A seguridade será financiada por toda a sociedade de forma direta ou indireta, mediante recursos da união, dos estados,

do Distrito federal, dos municípios, do empregador, de todos os segurados da previdência social, da receita de concursos de prognósticos, entre outros.

f) caráter democrático e descentralizado da administração. A CF/88 brasileira dispõe que a república federativa do Brasil se constitui em estado democrático de direito. Assim, em cada setor da vida nacional devem estar presentes os valores democráticos. Desse modo, ao se estabelecer o caráter democrático e descentralizado da administração mediante gestão quadripartite com a participação dos trabalhadores, empregadores, aposentados e de governo e nos órgãos colegiais nada mais se fez do que eleger a democracia como instrumento de gestão do sistema de seguridade e previdência social.

Recentemente houve uma reforma no sistema previdenciário brasileiro que alterou a idade e o tempo de contribuição mínima para a aposentadoria, além de outras modificações mais específicas, como a proteção social condicionada conjuntamente à idade avançada e ao tempo de contribuição. Essas modificações foram impostas pelo Fundo Monetário Internacional (FMI) e visaram adequar o sistema às regras por eles ditadas, com o suposto objetivo de equalizar as contas previdenciárias e de igualar as condições entre setor público e setor privado diante dos problemas surgidos com a explosão demográfica.

Entretanto, o que se observa em todas as reformas feitas, não só no Brasil como todas as demais da América Latina, é que a ingerência e a má-administração dos bens públicos são tão ou mais responsáveis pelo *déficit* quanto o *baby-boom*. Essas razões não costumam ser mencionadas pelos Organismos Internacionais, que fazem da explosão demográfica o único fator responsável.

Mas tais reformas foram feitas num contexto econômico financeirizado e, assim, criadas novas condições de acesso aos benefícios previdenciários, como: elevação nas alíquotas de recolhimento e majoração do tempo de contribuição, tendo como consequência a busca pela contratação de uma previdência complementar.

2.2 Participantes obrigatórios e facultativos

Os cidadãos que se beneficiarão das prestações da previdência social do Regime Geral de Previdência Social são chamados de beneficiários, um gênero que tem como espécie os segurados. Podem ser obrigatórios ou facultativos. Já os dependentes, que subordinam-se à existência dos segurados.

São segurados obrigatórios: empregados, empregados domésticos, trabalhadores avulsos, contribuintes individuais e segurados especiais, assim distribuídos:

- Empregados

Considerando-se como tais àqueles que prestam serviço de natureza urbana ou rural à empresa ou pessoa física, em caráter não-eventual, sob sua subordinação e mediante remuneração. (art. 3, Consolidação das Leis do Trabalho).

Enquadra-se também na condição de segurados empregados:

- Trabalhador temporário, contratado na forma da lei;
- Brasileiro ou estrangeiro contratado e domiciliado no Brasil como empregado em sucursal ou agência de empresa nacional no exterior ou empresa domiciliada no exterior;
- Prestadores de serviços em missões diplomáticas no Brasil ou a repartições, consultores de carreira estrangeira e a órgãos a ela subordinados, ou a membros dessas missões e repartições, excluídos o não brasileiro amparado pela legislação previdenciária do país da respectiva missão diplomática ou repartição consular;
- Brasileiro civil trabalhando no exterior à serviço da União, em organismos do qual o Brasil seja membro, como a OEA, ONU, etc, mesmo que lá esteja domiciliado e contratado;
- Brasileiro civil no exterior a serviço da União em repartição governamental brasileira, estando lá domiciliado e contratado, inclusive o auxiliar local de que trata a Lei n. 8.745/93, desde que, em razão de proibição legal, não possa filiar-se ao sistema previdenciário local;

- O bolsista e o estagiário que prestam serviço a empresa, exceto aqueles que prestam serviço sob a lei n. 6.494/77;
- O servidor público ocupante de cargo em comissão, sem vínculo efetivo com os Entes da federação – União, Estados, Distrito Federal e Municípios – autarquias e fundações públicas.
- Contratados pela União, autarquias e fundações na forma do art. 37, inciso IX, da Constituição Federal, por prazo determinado e os servidores públicos contratados como empregado, nos termos da CLT;
- O magistrado classista da Justiça do Trabalho (já extinto) ou da Justiça eleitoral;
- O escrevente e o auxiliar contratado por titular de serviços notariais e de registro a partir de 21/11/94, assim como os contratados antes dessa data mas que tenha opção pelo RGPS;
- O empregado de organismo oficial internacional ou estrangeiro em funcionamento no Brasil, exceto se coberto por regime próprio de previdência;
- O exercente de mandato eletivo federal, estadual ou municipal, desde que não vinculados a regime próprio de previdência;

- Empregados domésticos

De acordo com o citado ordenamento, é àquele que habitualmente presta serviço subordinado a empregador pessoa física em ambiente doméstico, mediante remuneração.

- Contribuinte individual

Contribuinte Individual é aquele a que se chamava segurados empresários, autônomo e o equiparado a autônomo. Dentre os empresários enquadram-se:

- O titular da firma;
- O diretor;
- O membro do conselho de administração da sociedade autônoma;
- Os sócios na sociedade em nome coletivo;
- O sócio cotista que participe ou receba remuneração decorrente de seu trabalho na sociedade por cota limitada;
- Todos os sócios na sociedade de capital e indústria;

- Diretor de cooperativa, associação ou entidade de qualquer natureza ou finalidade;
- O síndico remunerado, inclusive se a remuneração for a dispensa do pagamento da taxa condominial.⁷

Dentre os autônomos e equiparados encontram-se:

- os que prestavam serviço de natureza urbana ou rural, em caráter eventual a uma ou mais empresas sem relação de emprego;
- e aqueles que exerciam atividade remunerada de natureza urbana, por conta própria e com fins lucrativos ou não, dentre outros. O Decreto 3.048/99 em seu art. 9, parágrafo 15 apresenta uma lista que exemplifica alguns desses trabalhadores autônomos, como a faxineira diarista, o cooperado, o vendedor ambulante, feirante, etc.
- a pessoa física, proprietária ou não, exploradora de atividade pecuária, pesqueira, em caráter permanente, diretamente ou por intermédio de prepostos, com auxílio de empregados, utilizados a qualquer título, ainda que de forma não contínua;
- a pessoa física, proprietária ou não, exploradora de atividade de extração mineral-garimpo - em caráter permanente ou temporário, diretamente ou por intermédio de prepostos, com ou sem auxílio de empregados, utilizados a qualquer título, ainda que de forma não contínua;
- o ministro de confissão religiosa e o membro de instituto de vida consagrada, de congregação ou de ordem religiosa.

- Trabalhadores avulsos

São também segurados obrigatórios aqueles que prestam serviço sob o regime da lei 8.630/93, ou seja, aquele que presta serviço urbano ou rural, sem vínculo empregatício, mas com intermediação direta e obrigatória do sindicato da categoria ou do Órgão Gestor de Mão de Obra.

⁷ A jurisprudência não tem o mesmo entendimento do INSS quanto a dispensa do pagamento da taxa condominial ser for tida como remuneração.

- Segurado Especial

Segurado especial é o produtor, o parceiro, meeiro ou arrendatário rural, o pescador artesanal e seus assemelhados que exerçam sua atividade individualmente ou em regime de economia familiar com ou sem auxílio de terceiros ou familiares (filhos maiores de 16 anos), trabalhando comprovadamente com o grupo familiar respectivo. Para fins de entendimento, conceitua-se regime de economia familiar a atividade dos membros da família indispensável à própria subsistência, em condições de mútua colaboração, sem utilização de empregados.

- Segurados Especiais Urbanos

Segurado Especial urbano é o segurado que não é rural por específica determinação legal, mas com características do pequeno trabalhador rural, de baixa renda e que terá direito a benefícios equivalente a um salário mínimo.

Artigo 201, parágrafos 12 e 13 da CF/88:

“Lei disporá sobre sistema especial de inclusão previdenciária para atender a trabalhadores de baixa renda e àqueles sem renda própria que se dediquem exclusivamente ao trabalho doméstico no âmbito de sua residência, desde que pertencentes a famílias de baixa renda, garantindo-lhes acesso a benefícios de valor igual a um salário mínimo.”
“O sistema especial de inclusão previdenciária de que trata o parágrafo 12 deste artigo terá alíquotas e carências inferiores às vigentes para os demais segurados do regime geral de previdência social.”

A nova redação do citado artigo introduziu preceitos já previstos nas diretrizes dos três pilares visando dar um tratamento diferenciado e com proteção aos trabalhadores de baixa renda e às donas de casa., garantindo-lhes o pagamento de benefício mensal de um salário mínimo.

- Segurado facultativo

O segurado facultativo é aquele que não exerce atividade de vinculação obrigatória a qualquer regime previdenciário e que seja maior de dezesseis anos de idade⁸. Exemplificadamente é segurado facultativo a dona de casa (mas somente até a regulamentação dos parágrafos 12 e 13 do art. 201 da CF, com a

⁸ Maior idade trabalhista prevista no art. 7, XXIII, da CF/88, com a redação dada pela EC 20/98

redação da EC 47/05), o estagiário e o bolsista contratados na forma da Lei 6.494/77, e o bolsista pesquisador, o síndico não remunerado e o presidiário não remunerado.

2.3 Formas de Financiamento e diretrizes da reforma do Sistema Previdenciário Brasileiro

No início deste trabalho ficou esclarecido que a seguridade social é gênero da qual a previdência é espécie. Por isso, as contribuições sociais comportam a receita da seguridade como um todo. A Emenda Constitucional n. 20/98 introduziu uma exceção à regra, adicionando o inciso XI ao artigo 167 da Carta Magna. Esta alteração vedou a utilização dos recursos oriundos da arrecadação das contribuições devidas ao INSS com a realização de despesa diferente do pagamento de benefícios do RGPS. A CPMF também quando foi instituída destinava-se somente à saúde, mas as EC ns. 22/98, 31/00 e 37/00 declararam que o aumento que a referida alíquota estava sofrendo seria destinado ao custeio da Previdência Social e ao Fundo de Combate e Erradicação da Pobreza.

Em resumo, é possível sistematizar o financiamento da seguridade social com recursos provenientes dos orçamentos dos entes federativos, das contribuições sociais dos segurados e empresas, e de outras fontes, como por exemplo, a receita obtida de concursos de prognósticos (ex.: megasena) e recursos do importador de bens e serviços do exterior, ou de quem a lei a ele equiparar⁹.

As disposições contidas na Constituição de Federal brasileira, em seus primeiros artigos, afastam a idéia de que a Previdência Social deve ser edificada sobre bases constituídas de contribuições de seus próprios beneficiários. Aliás, por definição, o seguro social foi criado para afastar a concepção e o clima de pobreza, insatisfação e insegurança social em sentido amplo em que vivia o trabalhador. Ademais, os objetivos da República Federativa do Brasil baseiam-se na erradicação da pobreza, desenvolvimento e construção de uma sociedade livre e solidária (art. 3, inciso 4, CF/88).

⁹ Este último foi introduzido no ordenamento jurídico pela EC 42/2003.

Contudo, a Emenda 20/98 foi editada na contramão dos princípios fundamentais do Estado brasileiro, ao declarar o caráter contributivo dos sistemas previdenciários do servidor público e do trabalhador da iniciativa privada. Enquanto a CF/88 ampliou os direitos e universalizou o acesso à previdência através da instituição do sistema de repartição, a reforma realizada em 1998 limitou os aportes de recursos públicos para a previdência, substituindo a repartição por um regime financeiro misto, predominando a lógica da capitalização individual.

Após a reforma, o sistema diminuiu sua característica redistributiva. Assim, o Brasil, um país reconhecido por suas desigualdades na distribuição de renda¹⁰, tenderá a acentuar tais diferenças, ao condicionar o acesso à aposentadoria e, o valor dos benefícios às condições que prejudicam ainda mais o trabalhador.

Essas reformas estão centradas nas seguintes diretrizes:

1 - A contagem do tempo deixou de ser por anos de trabalho e passou a ser por tempo de contribuição, respeitado o tempo mínimo de aposentadoria integral de 25 anos para mulheres e 30 anos para os homens.

A partir dessa mudança, a fiscalização das contribuições efetivamente realizadas para a previdência passou para os empregados, tornando, aparentemente, a aposentadoria mais difícil para os trabalhadores. O judiciário, entretanto, está obrigando o INSS a reconhecer, como tempo de serviço, os registros na Carteira de trabalho, ficando sob responsabilidade do INSS a execução de uma eventual dívida do empregador.

2 – Idade mínima de 48 anos para as mulheres e 53 anos para os homens, sem necessidade de tempo de contribuição, para aposentadoria proporcional.

3 – Para aqueles que ainda não tinham se aposentado, até 16/12/1998, foi acrescentado, para os atuais segurados, 40% sobre o tempo que lhes faltava para a aposentadoria proporcional; e, 20%, para a aposentadoria integral.

4 – Fixação de um teto nominal para os benefícios e desvinculação destes do salário mínimo.

¹⁰ Em 09/01/2006, foi noticiado pelo IPEA que o Brasil já ultrapassou Serra Leoa na má-distribuição de renda.

Nessa alteração também não restou previsto qual seria a forma de reajuste das aposentadorias. A propósito do tema, o DIEESE fez os seguintes comentários: “a passagem do critério anterior – dez salários mínimos – para um valor nominal já comportou uma redução do teto dos benefícios, equivalente hoje a apenas 8,8 salários mínimos.” ¹¹Com a introdução das novas medidas a maioria dos benefícios de aposentadoria pagos enquadrou-se no valor do teto.

5 – Extinção das aposentadorias especiais, permanecendo somente as hipóteses das áreas de educação infantil, ensino médio e fundamental, assim como as dos trabalhos desenvolvidos em condições prejudiciais à saúde, com agentes nocivos à saúde, denominados insalubres ou perigosos.

6 – as contribuições para os fundos de pensão mantidos por entidades de natureza pública ou de economia mista passaram a ser paritários e o empregador público não poderá mais fazer contribuições superiores a dos empregados.

Os servidores públicos também tiveram o seu regime previdenciário modificado pela EC 20/98, havendo, como consequência, reduções significativas e, muitas vezes, extinções de direitos antes consagrados, como idade mínima para aposentadoria integral ou proporcional, sendo 60 anos para homens e 55 para a mulheres e, ainda:

1 - Acréscimo de 40% sobre o tempo de contribuição necessário para a aposentadoria proporcional, e de 20% para a aposentadoria integral;

2 - Permanência de cinco anos, no mínimo, no cargo público, no ato do requerimento da aposentadoria;

3 - Extinção das aposentadorias especiais, permanecendo somente as hipóteses dos trabalhos desenvolvidos em condições prejudiciais à saúde e à integridade física, denominados insalubres ou perigosos.

4 - Não haverá mais contagem em dobro para os períodos das licenças prêmio. Aposentadoria compulsória aos 70 anos de idade, com benefícios proporcionais ao tempo de contribuição.

5 - Regime de previdência complementar para os servidores públicos federais, estaduais e municipais.

11 A situação do trabalho no Brasil. DIEESE, 2001, pág 250.

Houve, ainda, alteração no cálculo das aposentadorias, sendo introduzido um fator previdenciário, que é definido por três variáveis: tempo de contribuição, idade e expectativa de vida no momento da aposentadoria (este último é atualizado anualmente).

A inserção do Fator Previdenciário – FPR nos critérios atuarias permitiu que a base de arrecadação do sistema fosse mantida à medida que os benefícios concedidos fossem reduzidos, obtendo-se saldo positivo para a previdência social. Outras leis decorrentes da EC 20/98 autorizaram o Estado a instituir fundos previdenciários semelhantes aos fundos de pensão aqui tratados, igualando as regras do regime previdenciário do servidor público com as regras do regime previdenciário da iniciativa privada, para os novos servidores públicos que ingressaram após a reforma. O valor máximo a ser pago ao aposentado da iniciativa pública equivalerá ao valor pago pela previdência da iniciativa privada e o restante será pago pelo fundo integrado (similar ao fundo de pensão).

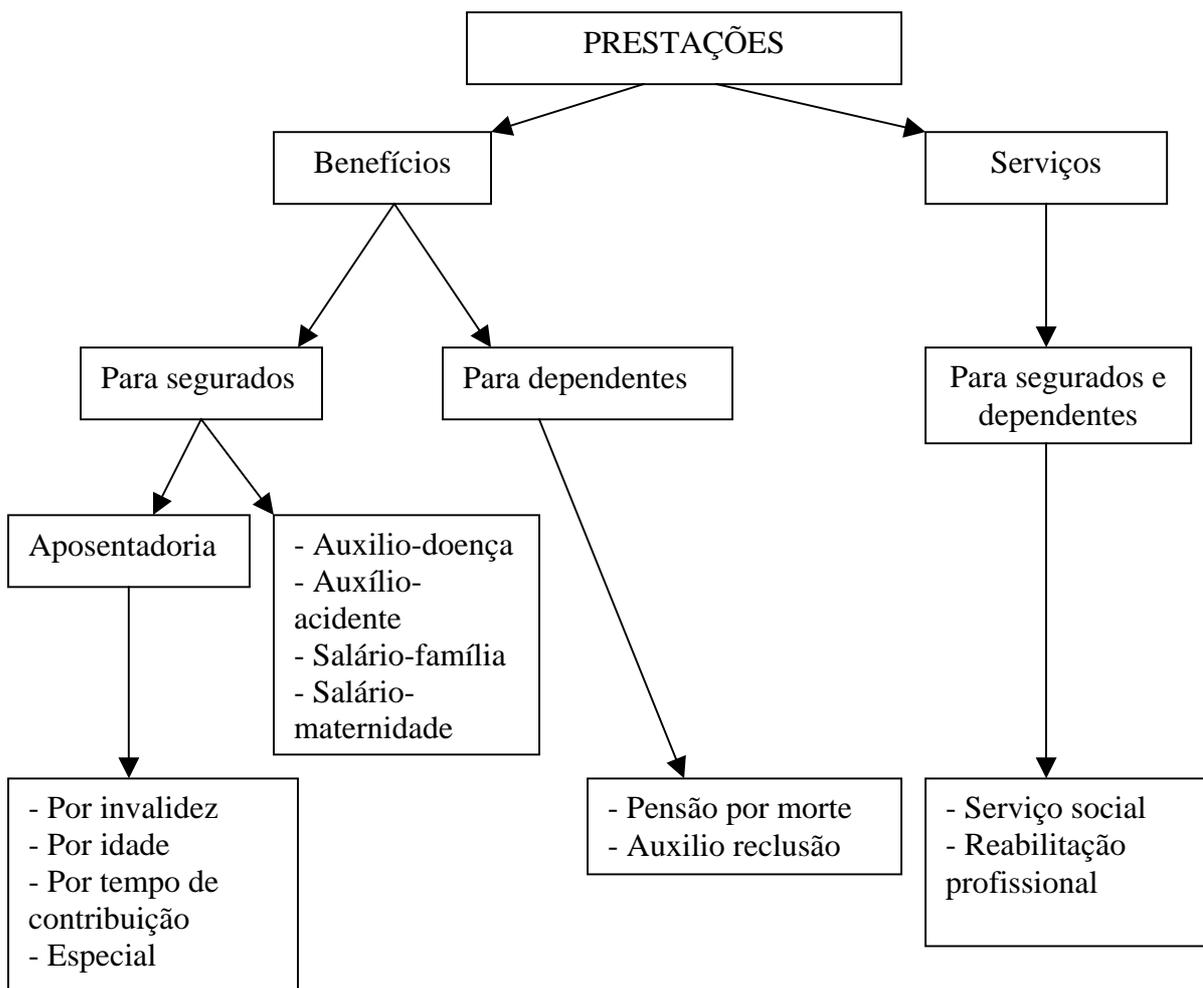
O valor da aposentadoria será pago em função do tempo que o INSS terá que pagar o benefício ao aposentado. Quanto maior for a expectativa de vida do cidadão, menor será o valor recebido, obrigando o trabalhador a trabalhar cada vez mais tempo para receber mais.

O Governo brasileiro, no instante em que alterou as regras do cálculo para aposentadoria, declarou tacitamente tentar obter um equilíbrio orçamentário à custa dos mais carentes, mais uma vez segundo as premissas estabelecidas pelo BM e FMI.

2.4 Prestações devidas pela Previdência Social

Um quadro elucidativo das prestações devidas pela previdência social brasileira é apresentado nesse item a fim de suprimir a explicação necessariamente jurídica do assunto.

Organograma 2 – Prestações da Previdência Social



Fonte: elaborado pela autora do presente estudo, com base na legislação previdenciária brasileira.

2.5 Regimes Próprios de Previdência Social

O sistema de Regimes Próprios de Previdência Social (RPPS), regula a previdência dos servidores públicos e são disciplinados por diferentes regimes previdenciários. Os regimes podem ser federais, estaduais ou ainda municipais, com diferentes regras de financiamento, mas disciplinados na mesma forma do RGPS, ou seja, calculados com a aplicação de um percentual sobre a remuneração do contribuinte. As Forças Armadas e os servidores de outros entes estatais têm um sistema de carreira próprio, e amparado pelo Orçamento da União. Em 2003, o governo federal promoveu também uma ampla reforma no

sistema público previdenciário, alterando o limite de idade, contribuição de idosos e tempo de contribuição¹².

O último tipo de previdência, a complementar, será abordada no próximo capítulo.

12 De acordo com o Professor de Direito Previdenciário da PUC/SP, Wagner Balera, a reforma da previdência é "irrita e nula", pois além de os direitos individuais serem imodificáveis pelo constituinte derivado, tem-se que a Câmara dos deputados assumiu a autoria da proposta de Emenda Constitucional e a encaminhou ao Senado Federal. Este, por sua vez, aprovou um novo texto, em forma de substitutivo e diferente daquele que fora enviado pela Câmara. Assim, tecnicamente e dentro dos critérios constitucionais, o primeiro texto foi rejeitado e um segundo texto foi apresentado. Michel Temer, presidente da Câmara na época, decidiu dar à PEC n. 33/95 "o tratamento previsto no artigo 203, caput, do regimento Interno da Câmara e subsidiariamente, no art. 367 do regimento Interno do Senado Federal, isto é, tramitação como proposta nova, com despacho à comissão de Constituição e Justiça e de Redação e à Comissão Especial, nos termos dos arts. 201 e 203 do Regimento da Casa". Ocorre que, embora declarada nova proposta de EC, a Câmara votou a matéria na mesma sessão, mas o art. 60, §5º, da CF/88 comanda que a matéria constante de PEC rejeitada ou havida por prejudicada não pode ser objeto de nova proposta na mesma sessão legislativa. Mas o Senado deu a PEC por votada e a sessão encerrada. A reforma da previdência deu-se nesse cenário legislativo e continua vigorando apesar das nulidades.

Capítulo 3 – A previdência complementar

3.1 Evolução legal

Paralelamente ao sistema de previdência social brasileiro existe um outro que o complementa. Mas como diz o próprio nome, esta previdência somente complementa a outra, não podendo ser tratada como obrigatória e substituta da primeira.

O sistema complementar de previdência está inserido em nosso sistema desde tempos remotos. Inicialmente, diante da inexistência de Previdência Social garantida pelo Estado no Brasil, algumas comunidades/categorias uniram-se e criaram as chamadas Caixas de Assistência. Historicamente, a primeira identificada no Brasil pertenceu à Santa casa de Misericórdia em 1543. Há, ainda, o Alvará Régio Português datado de 22/11/1684, regulamentando o seguro privado no Brasil. A legislação portuguesa seguiu com as regulamentações de Seguro Privado da Casa de Seguros de Lisboa, de 11/08/1791.

Mas oficialmente, a primeira previdência (social) implantada no Brasil foi a do Montepio de Beneficência dos Órfãos e Viúvas dos Oficiais da Marinha, de 02/09/1795. Outras são também apontadas por historiadores legislativos. Mozart Russomano registra a caixa de Socorro para ferroviários criada em 24/11/1888 e Wladimir Martinez considera o Decreto Legislativo 4.682/23, conhecida como Lei Eloy Chaves, como marco da previdência social no Brasil. Somente a partir da criação das previdências sociais é que teriam surgido as previdências complementares.

No Direito estrangeiro, entretanto, encontram-se relatos da existência dessas Caixas de Assistência que remontam ao século XIII. Eram previstas no Direito Canônico e devidas aos clérigos, pessoas necessitadas e aos bispos e financiadas pelos dízimos religiosos.

O Tratado Prático *Compendiário* das Pensões Eclesiásticas, de autoria de Manuel de Almeida e Sousa de Lobão e editado em 1865, menciona que o

Cardeal João Baptista de Luca, em Tratado das pensões em ornato da Const. de Innocencio XI, cap. 2, n. 7, atribui o primeiro uso das pensões *ecclesiasticas* ao princípio do século IV, depois da paz da igreja fundado na lenda de S. Silvestre no breviário romano. Ainda na mesma obra há menções de opiniões conflitantes acerca do momento originário, podendo ter sido no Concílio *Chalcedonense* Natal Alex., Tom. 9, Histor. Eccles., Art. 13, §17; ou, ainda, como sendo do tempo do Papa Symacho, no Can. Possessiones, Caus. 16, Q.1; ou do Papa Gelasio, no Cap. fin ., Caus. 16, Q.6.¹³

Na época já havia opiniões contrárias à concessão de pensões aos eclesiásticos, sob o argumento de que muitos (nos casos dos indigentes) adquiririam os benefícios só com intenções de renunciar à vida miserável sem a devida intenção de se manterem adscriptícios¹⁴ à igreja. Ou, ainda, por que poderiam fraudar as fábricas da Igreja para auferir mais benefícios (os benefícios também seriam liberados para que a Igreja realizasse obras).

Segue-se com um breve histórico acerca da previdência complementar brasileira.

Em 24/02/1808, a Companhia de Seguros Boa-Fé foi autorizada a funcionar na Bahia. Em outubro do mesmo ano, aprovada a Companhia de Seguros Conceito Público; e, em 1828, dada permissão para a Sociedade de Socorro Mútuo Brasileiro funcionar. No século XX, no direito positivo brasileiro¹⁵, a primeira referência oficial encontrada, no seu regime jurídico é a Lei Orgânica da Previdência Social, de 26 de agosto de 1960 – LOPS, que fazia referência à possibilidade de um seguro coletivo particular. Dispunha o artigo 68:

“A previdência Social poderá realizar seguros coletivos, que tenham por fim ampliar os benefícios previstos nesta lei.

Parágrafo Único. As condições de realização e custeio dos seguros coletivos a que se refere este artigo, serão estabelecidas mediante acordos entre os segurados, as instituições de previdência social e as empresas, e aprovadas pelo Departamento Nacional da Previdência Social, com audiência prévia do Serviço Atuarial do Ministério do Trabalho e da Previdência Social.”

¹³ As abreviações contidas neste parágrafo devem-se a abreviações na obra consultada, que por encontrar-se em português arcaico, redigimos, por prudência, de forma igual à escrita no livro.

¹⁴ 1. Colono ou servo obrigado a trabalhar e a viver em determinada terra. 2. entre os romanos dizia-se dos estrangeiros agregados ao número dos cidadãos.

¹⁵ É a denominação genérica, dada em oposição à de direito natural, no seu sentido de dever de consciência, para distinguir o conjunto de regras jurídicas em vigor, que se impõem às pessoas e às instituições, sob coação ou sanção da força pública, em qualquer dos aspectos em que se manifeste.

Percebem-se neste artigo a intensa intervenção estatal e as características de complementaridade, facultatividade e contratualidade da previdência complementar da época. Contudo, a expressão “complementar” ainda não estava presente vindo a surgir somente em 14 de março de 1967, com o Decreto n. 60.501, no artigo 160, *in verbis*:

“Os seguros coletivos atenderão entre outros objetivos, aos seguintes: I – complementar os benefícios previstos neste regulamento, aumentando o respectivo valor; II – garantir aos dependentes, em caso de morte do segurado, uma ajuda financeira complementar, sob a forma de pagamento único.”

Importante esclarecer que após intervalo legal, em 1º de julho de 1970, houve a criação da PETROS – previdência complementar dos funcionários da Petrobrás. Tratava-se de Fundação com finalidade de melhorar o nível das prestações da previdência social obrigatória dos seus funcionários, e que se propunham a dar, além da previdência complementar, outras prestações de natureza securitária. Daí serem chamadas de “fundações de seguridade social”. A PETROS estimulou a criação de outras “fundações de seguridade social” complementares à previdência social.

Posteriormente, adveio o Decreto n. 72.771/73 que redefiniu a nomenclatura e passou a usar a expressão “contrato” no lugar de “acordo”. Deixou claro que este seria realizado entre empregados e as respectivas empresas, além do INPS. Em 1977, a Lei n. 6.439 instituiu o Sistema Nacional de Previdência e Assistência Social e inseriu nele a previdência urbana, a rural e a dos servidores públicos, trazendo a necessidade de nova regulamentação da matéria da previdência complementar. É editada, então, a Lei 6.435, em 15 de julho de 1977, que regulou a criação e o funcionamento das entidades abertas e fechadas de previdência complementar, denominadas de *entidades de previdência privada*.

O Regime de Previdência Complementar – RPC foi criado em 1977, ratificado na Constituição Federal de 1988 (com nova redação após a EC 20/98). Posteriormente vieram as Leis Complementares n. LC 108/01 e 109/01, que regulamentaram o artigo da Constituição. A Previdência Complementar consiste na contratação de planos de Previdência Privada facultativos por parte dos indivíduos que desejem complementar a sua aposentadoria individualmente, ou

através de planos instituídos no âmbito das empresas em que trabalham. Este tipo de previdência foi instituído no Brasil em 1977, por meio da Lei 6.435 enquanto, nos demais países da América Latina, o ato deu-se somente após a reforma do sistema previdenciário chileno em 1981. Nas reformas previdenciárias instituídas pelo governo brasileiro o sistema obrigatório continuou a ser o regime do Instituto Nacional da Seguridade Social, mas incentivou reformas que favoreceram os regimes de previdência complementar. Estima-se que cerca de oito por cento dos trabalhadores, sob o Regime Geral de Previdência Social, precisem de complementação de aposentadoria no futuro¹⁶.

As entidades de previdência complementares estavam, pela Lei 6.435/77 assim disciplinadas: a) a estrutura jurídica das entidades de previdência complementares seria composta de entidades fechadas e complementares ao sistema oficial, na forma de fundação ou sociedade civil sem fins lucrativos, sujeita ao controle do Ministério da Previdência e Assistência Social – MPAS, cujo órgão teria por função instituir e fiscalizar o desempenho de tais instituições; e, ainda, entidades abertas, na forma de sociedade anônima com fins lucrativos, integrante do Sistema Nacional de Seguros Privados (SNSP), devidamente autorizada pelo Ministério da Indústria e Comércio. b) os sujeitos que formariam essas instituições seriam empregados de uma ou várias determinadas empresas, chamados de participantes, os empregadores, chamados de patrocinadores, e as entidades de previdências complementares; nas entidades abertas o participante seria uma pessoa física sem qualquer vínculo com o patrocinador, e a entidade de previdência complementar e c) o objeto das entidades de previdência complementares fechadas seriam os benefícios complementares ao da previdência social a serem pagos mediante a contribuição dos participantes, patrocinadores ou ambos, e, não sendo o empregador uma empresa pública, sociedade de economia mista ou fundação vinculada à administração pública, podiam ser estabelecidos programas assistenciais; nas entidades abertas o objeto seriam prestações instantâneas ou de duração continuada, custeada pelo participante.

Os Decretos n. 81.240, de 20 de janeiro de 1978 e o n. 81.402, de 23 de fevereiro de 1978 regulamentaram a matéria, e se dirigiram às entidades abertas

¹⁶ Informação obtida de Reis, Adacyr y Paixão, Leonardo André. Private Pensions in Brazil. Disponível em www.mpas.gov.br, acessado em 05/02/2005.

e fechadas. Com isso, a estrutura do MPAS foi acrescida de um Conselho da Previdência Complementar imbuído da função de órgão normativo da previdência complementar; e a Secretaria de Previdência Complementar, como órgão controlador e fiscalizador de sua atuação. Na estrutura do SNSP foi acrescido o Conselho Nacional de Seguro Privado, com a função de normatizar a atividade das entidades abertas e a Superintendência de Seguros Privados para controlar e fiscalizar tais entidades.

A estrutura jurídica das entidades de previdência complementar sofreu alterações ligadas aos aspectos financeiros e atuariais posteriores, com o intuito de dar mais garantias ao segurados quanto ao exercício de seus direitos. A legislação que alterou o Decreto 81.240/78 foram os Dec. 82.325/78, 86.492/81, 2.111/96, este modificado pelo Dec. 2.267/97, e ainda os de ns. 2.221/97 e 3.721/01.

Tais Decretos regulamentavam, inclusive, a matéria prevista no artigo 201, §7º da CF/88 (com redação anterior à EC 20/98), ao determinar que a previdência social manterá seguro coletivo, de caráter complementar e facultativo, custeado por contribuições adicionais. O §8º do mesmo artigo proibia a subvenção ou auxílio do Poder Público às entidades de previdência privada com fins lucrativos.

As relações entre entidades fechadas e suas patrocinadoras, no âmbito da administração pública federal, foi disciplinada na Lei 8.020, de 12 de abril de 1990 e ratificada pela LC 108/01.

3.2 Regime atual dos fundos de pensão

A Emenda Constitucional 20, de 15 de dezembro de 1998 foi aprovada e alterou o tratamento dado às entidades e aos planos de previdência complementares. Em vista das exigências do mercado e dos empregados que possuíam havia pouco poder fiscalizador nas entidades de previdência complementar, além de algumas orientações do Banco Mundial. As diretrizes da CF foram atendidas pelas Leis Complementares 108 e 109, ambas de 29 de maio de 2001, que dispuseram, respectivamente, sobre a previdência complementar dos servidores da União, Estados, Distrito Federal e Municípios, e suas

respectivas autarquias, fundações e sociedades de economia mista e, a outra, para os demais trabalhadores da iniciativa privada.

O sistema de previdência complementar fechado foi regulamentado pelo Decreto 4.206, de 23 de abril de 2002, que, por sua vez, foi revogado pelo de n. 4.942 em 30 de dezembro de 2003 (para poder entrar em vigor no exercício subsequente). O regime previdenciário do servidor público foi alterado por meio da EC 41, de 19 de dezembro de 2003 e trouxe uma inovação para o regime destes trabalhadores da iniciativa pública. Daí a constituição de previdências complementares fechadas para tais servidores, conforme observa-se no parágrafo 15 do artigo 40 da CF/88:

Art. 40. Aos servidores titulares de cargos efetivos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, incluídas suas autarquias e fundações, é assegurado o regime de previdência de caráter contributivo e solidário, mediante contribuição do respectivo ente público, dos servidores ativos e inativos e dos pensionistas, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial e disposto neste artigo.

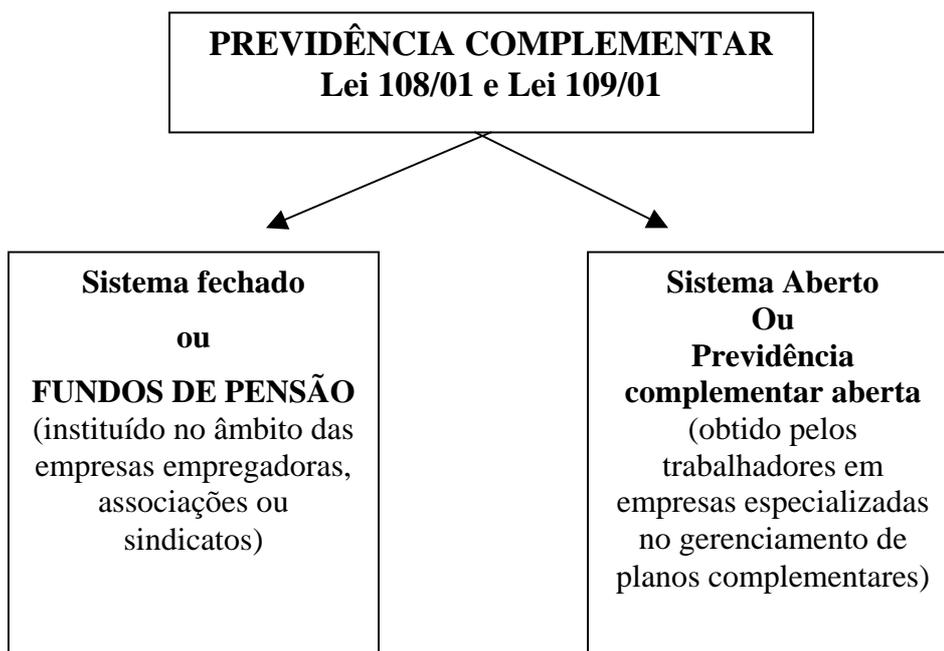
§15. O regime de previdência complementar de que trata o §14 será instituído por lei de iniciativa do respectivo Poder Executivo, observado o disposto no art. 202 e seus parágrafos, no que couber, por intermédio de entidades fechadas de previdência complementar, de natureza pública, que oferecerão aos respectivos participantes planos de benefícios somente na modalidade de contribuição definida.

Este dispositivo alterou os antigos planos, que eram de benefícios definidos, e passaram a adotar o plano de contribuição definida. O ato está em consonância com as alterações introduzidas na Lei ERISA dos EUA que após trazer prejuízos para várias empresas com a modalidade de benefício definido, resolveu alterar a legislação e instituir os planos de contribuições definidas conhecidas, naquele país como a lei 401K. Os prejuízos ocorreram quando as empresas que já se obrigaram, no passado, a pagar um benefício definido aos seus ex-empregados, agora beneficiários, tiveram que fazê-lo no presente. É que alegam elas não possuem recursos financeiros disponíveis para tal, sem que o ativo seja afetado.

3.3 Classificação da previdência complementar

A previdência privada complementar pode ser classificada em sistema fechada e sistema aberto. A previdência privada fechada destina-se às pessoas vinculadas às empresas patrocinadoras. Já as entidades abertas de previdência complementar são franqueadas ao público em geral.

Organograma 3 – Classificação da previdência complementar



Fonte: elaboração da autora do trabalho, com base na legislação brasileira.

As empresas de Previdência Privada fechada (ou Fundos de Pensão) enquadram-se como entidades de Direito Privado, estabelecidas entre empregadores individuais ou grupos de empregadores, ou ainda por sindicatos representantes dos obreiros e empregados individuais, ambos doravante denominados participantes. O regime é financiado por contribuições dos empregados e dos empregadores¹⁷ e pode ser gerenciado pela própria empresa ou por outra contratada especialmente para tal atividade. Os recursos oriundos destes fundos são submetidos a uma regulação financeira, atuarial e contábil específicas estabelecidas pela Secretaria da Previdência Complementar (SPC).

¹⁷ Denominados legalmente de participante e patrocinador, respectivamente.

Esta, por sua vez, é diretamente ligada ao Ministério da Previdência e Assistência Social – MPAS, do Brasil.

Em 2003 havia 360 empresas responsáveis por 2.108 companhias que acumulavam 82,9 bilhões de dólares em recursos de fundos de pensões fechados próprios, assegurando 1,7 milhões de trabalhadores e mais 4,2 milhões de dependentes, equivalendo a 2,2% da força de trabalho¹⁸. Os fundos de pensão são supervisionados pela Secretaria de Previdência Complementar – SPC, que concede licenças, supervisiona as entidades conforme normas ditadas pelo Governo Federal, divulga balanços, os direitos dos beneficiários, os investimentos e taxas das empresas de Previdência Complementar. As principais decisões são tomadas pelo Conselho de Gestão da Previdência Complementar – CGPC.

Quadro 1 – Segmento fechado da previdência complementar

“Segmento fechado (Fundos de Pensão) – que se movimenta na área de influência do Ministério da Previdência Social.

Órgãos normativos: Congresso Nacional e Conselho de Gestão da Previdência Complementar.

Órgão Executivo: Secretaria da Previdência Complementar.

Associação de classe: Associação Brasileira de Previdência Privada – ABRAPP.

Fonte: Póvoas (2000).p.261

O Sistema de Previdência Complementar Aberto pode ser operado por companhias de seguro ou entidades financeiras que oferecem planos de previdência para empregados, empregadores e autônomos. Tais planos podem ser contratados na condição de benefícios complementares para os empregados ou contratados diretamente pelos indivíduos. Está ligado ao Ministério da Fazenda e é supervisionado pelo SUSEP – Superintendência de Seguros Privados. Consiste na contratação de planos de previdência junto a seguradoras, que poderão ser ou não intermediadas por instituições financeiras. Os contratantes serão àqueles que desejarem complementar a sua previdência oficial, em contribuição definidas pelo próprio contratante. A complementação da aposentadoria será recebida após o preenchimento da idade estabelecida pelo contratante no ato da assinatura do contrato e os valores dependerão do

comportamento do mercado durante o tempo de contribuição e do tempo que o cidadão permaneceu no sistema.¹⁹

Quadro 2 – Segmento aberto da previdência complementar

Segmento Aberto (Seguradoras e Montepios²⁰) – que se movimenta na área de influência do Ministério da Fazenda.

Órgãos normativos: Congresso Nacional e Conselho Nacional de Seguros Privados – CNPS.

Órgão Executivo: Superintendência de Seguros Privados – Susep.²¹

Associação de classe: Associação nacional de Previdência Privada – ANAPP.”

Fonte: Póvoas (2000).p.261

O já citado artigo 202 da CF/88 manteve a existência das previdências complementares facultativas, resguardando a obrigatoriedade da regulamentação por meio de lei complementar. As leis que tratam do assunto são LC 108/01 e LC109/01, sendo esta segunda a que trata especificamente da Previdência privada fechada, estando ambas anexadas a este trabalho.

3.4 Como funcionam os fundos de pensão?

Os fundos de pensão manifestam-se através de um contrato de adesão, ou seja, com disposições pré-estabelecidas por uma das partes, firmado entre empregado e empregador. As entidades fechadas são fundações privadas, ou sociedades civis sem fins lucrativos²². Por isso não poderão solicitar concordata ou falência, por determinação legal. O empregador é chamado de patrocinador e

18 Informação obtida a partir de apresentação do MPAS em seminário Internacional

19 Quadro institucional apresentado na obra “Na rota das instituições do bem-estar : seguro e previdência”. Póvoas, Manuel Soares. Na rota das instituições do bem-estar : seguro e previdência. São Paulo: Editora Green Forest do Brasil, 2000. p. 261.

20 “Fundo instituído pela previdência privada, para a concessão de pensões, pecúlios ou aposentadorias.” Mello, Maria Chaves de. Dicionário jurídico português-inglês, inglês-português = Portuguese-English, English-Portuguese law dictionary / Maria Chaves de Mello. 4. ed. Rio de Janeiro: Barrister's Ed. 1991.

21 Segundo notícia veiculada no jornal Valor Econômico em 13 de outubro de 2005, a Susep está tendo dificuldades em dar seguimento aos processos contra empresas de seguros, previdência (aberta) e capitalização sob intervenção judicial. De acordo com a reportagem os processos arrastam-se por até 40 anos para sua conclusão. A legislação aplicável s companhias de seguros, previdência e capitalização é semelhante a dos bancos, deriva da lei de falências e está pendente de regulamentação. Contudo o Banco Central, que é responsável pela fiscalização dos bancos, conseguiu, ao longo do tempo, autorização para fiscalizar a movimentação bancária das instituições bancárias e empresas do mesmo grupo. Cita como exemplo o grupo Interunion, responsável pelo “Papa Tudo”, cuja liquidação extrajudicial iniciou-se em dez/98. A Cia. Urano de capitalização teve sua intervenção iniciada em janeiro de 1966 e não foi concluída até o presente. A Montepio MFM, instituição de previdência privada, iniciou a intervenção extrajudicial em fevereiro de 1986 e também não terminou ainda. O Banco Santos teve sua liquidação decretada pelo Banco Central e a falência decretada pela justiça em setembro/2005 e já está em processo de negociação com um grupo interessado em adquirir a instituição.

o empregado é o patrocinado. É possível existir um instituidor, pessoa jurídica, responsável por organizar o plano. As características principais deste plano de previdência são: a possibilidade de o patrocinado realizar um resgate total, não obrigatoriedade de participação, faculdade contribuição do patrocinador, portabilidade das carteiras e universalidade na oferta dos planos a todos os empregados da empresa, grupo empresarial ou categoria profissional²³.

Os fundos de pensão estão sujeitos à intervenção em casos de irregularidades na administração ou de insuficiência de reservas técnicas. Podem também sofrer liquidação de seus bens quando a sua recuperação for inviável. No tocante à fiscalização já foi mencionado que ficará a cargo da Secretaria de Previdência Complementar do Ministério da Previdência e Assistência Social – MPAS.

Na prática, este empregador deve pertencer a determinado seguimento empresarial, estando vinculado a um sindicato patronal representante das empresas do mesmo ramo. Os empregados destas empresas, por sua vez, pertencem a categoria profissional de um sindicato obreiro representante desta categoria. Qualquer contrato de caráter coletivo, que relacione aspectos salariais, deverá ter a homologação sindical. O empregador que desejar firmar um contrato de fundo de pensão com parte do salário de seus empregados deverá pedir autorização ao sindicato da categoria profissional.

No contrato coletivo firmado restará estabelecido o percentual a ser descontado do salário, em termos de contribuição do empregado para o fundo de pensão, e todas as condições a ele relativas. O empregador fará um aporte adicional em valor igual ou maior ao do empregado. No caso de empresas públicas, a contribuição empresarial não poderá ser maior que a do empregado.

O montante arrecadado do patrocinado e patrocinador será administrado pela própria empresa, ou por um investidor externo que deverão analisar quais as melhores opções havidas no mercado para aumentar o valor do investimento dos participantes. Isso poderá ser feito através da aquisição de bens, investimentos em ações, títulos da dívida pública, entre outros. Normalmente uma corretora é

22 O Supremo Tribunal Federal por meio da Súmula 730 entendeu que “a imunidade tributária conferida a instituições de assistência social sem fins lucrativos pelo art. 150, IV, c, da Constituição, somente alcança as entidades fechadas de previdência social privada se não houver contribuição dos beneficiários”.

23 Algumas seccionais das Ordens de Advogados do Brasil disponibilizam planos de previdência à categoria profissional.

contratada para intermediar as negociações. Para atuarem nesse meio deverão ter credibilidade e tempo de atuação no mercado brasileiro.

3.5 A contribuição brasileira para o crescimento dos fundos de pensão

O atual regime previdenciário brasileiro contribui sobremaneira para o crescimento da economia de previdência privada. Tem-se um sistema público fundado no sistema de repartição, com contribuições definidas, chamado na comunidade internacional de PAYG – *pay as you go*. Frequentemente, ele alarda a impossibilidade de pagar os benefícios futuros dos contribuintes presentes. Por causa disso surge a necessidade de elevar as alíquotas de contribuição, reduzir e limitar o valor dos benefícios, elevar a idade e o tempo de serviço para aposentadoria e, ainda, desvincular o pagamento dos inativos daqueles que estão na ativa. Observe-se que tais ações são prerrogativas do Banco Mundial previstas no *Averting Old Age: Policies to Protect the Old and Promote Growth*. Com o aumento da idade para aposentadoria e a redução e limitação dos valores a serem pagos aos aposentados, os cidadãos vêem-se empurrados a contratar um regime de previdência complementar, seja individualmente (aberta), seja coletivamente (fechado), que integram o sistema privado, fundados no sistema de capitalização.

O Estado regulou a matéria previdenciária permitindo que os planos de previdência privada circulasse livremente, repercutindo significativamente na vida econômica brasileira. A título de exemplo, os planos de previdência complementar aberta estão sendo usados como uma maneira de burlar os impostos cobrados na transmissão dos bens por *causa mortis*²⁴²⁵ Até 2004, as empresas de previdência complementar ainda argumentavam na Justiça o direito de não pagar impostos, alegando serem entidades sem fins lucrativos assemelhadas à associações ou fundações. Portanto, não deveriam pagar impostos. Mas o Supremo Tribunal de

24 A lei permite que seja cobrado até 8% de imposto de transmissão causa mortis sobre o valor de mercado do bem. O saldo da previdência complementar pode ser sacado imediatamente pelo beneficiário, pagando-se somente o CPMF (0,38%) e IR (até 27,5% sobre os rendimentos) se devido.

25 O art. 55 da MP 252 – MP do Bem – ratifica que a transmissão dos recursos investidos em fundos de previdência complementar independem de inventário.

Justiça entendeu pelo não enquadramento das referidas empresas na condição de “sem fins lucrativos” devendo elas pagarem os impostos sobre os lucros.

Além disso, entende-se que a regulamentação acerca do controle dos Fundos de Pensão ainda carecem de implementação. Recentes escândalos envolvendo os três dos maiores Fundos de Pensão do Brasil – PETROS, FUNCEF E PREVI – demonstraram que o Conselho dos Fundos têm pouca influência nas decisões tomadas pelas diretorias, inexistindo sanção para as infrações. Segundo denúncias do Presidente do Conselho da FUNCEF, ele não foi consultado pelo Diretor da entidade dos contratos assinados com o *Citigroup*, que resultaram em perdas financeiras para os conveniados. O escândalo veio à tona na imprensa em virtude das investigações iniciadas por uma Comissão Parlamentar de Inquérito que procura apurar irregularidades ocorridas nos Correios.

Os fundos de pensão acima citados estão entre os dez maiores do Brasil, pelo ativo de investimentos, e, na classificação da SPC até jul/05, preenchem os três primeiros lugares.

Quadro 3 - RELAÇÃO DAS 10 MAIORES ENTIDADES FECHADAS DE PREVIDENCIA COMPLEMENTAR POR TIPO DE PATROCÍNIO E SEGUNDO O ATIVO TOTAL ATÉ SET/2005²⁶

Patrocínio público

Patrocínio privado

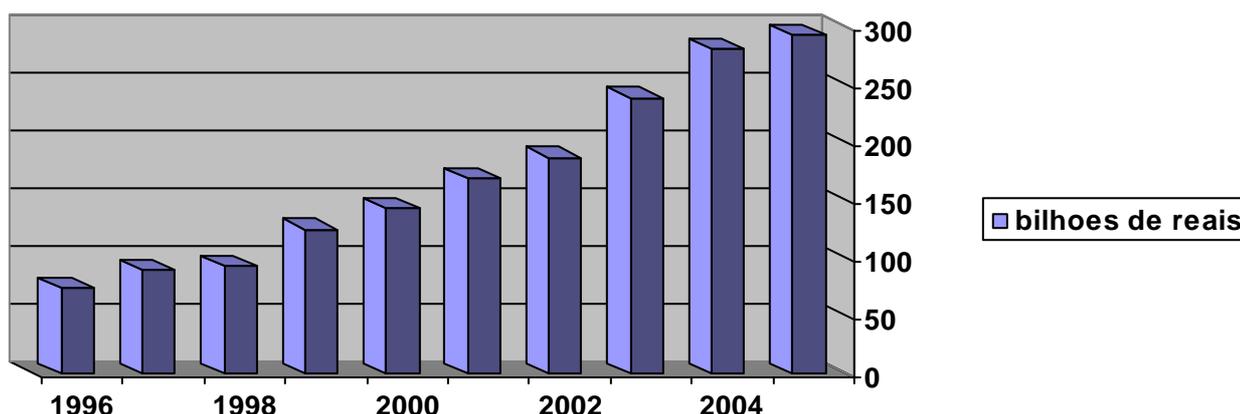
Posição	Sigla da entidade	Valor (R\$ mil)	Posição	Sigla da entidade	Valor (R\$ mil)
1º	Previ/BB	72.726.016,53	1º	Fundação CESP	15.000.42,57
2º	Petros	27.241.982,99	2º	Sistel	7.061.243,88
3º	Funcef	19.571.460,78	3º	Valia	6.648.485,20
4º	Centrus	7.208.905,32	4º	Itaubanco	6.432.951,40
5º	Forluz	6.144.290,98	5º	Banesprev	3.895.935,60
6º	Real Grandeza	5.013.842,53	6º	Telos	2.888.581,24
7º	Fapes	3.775.645,59	7º	CxUiminas	2.828.528,53
8º	Fundação COPEL	3.448.438,54	8º	FAtlantico	2.514.523,56
9º	Refer	2.765.387,88	9º	HSBC	2.393.328,19
10º	Fachesf	2.611.020,55	10º	Aerus	2.364.889,32
Total – 10 maiores		150.506.991,68	Total – 10 maiores		52.028.809,48
Total – Patrocínio público		184.105.895,93	Total – Patrocínio privado		110.320.533,82
			Total – Geral		294.516.673,72

Fonte: *site* da SPC/MPS, acessado em 30/12/2005

²⁶ O quadro foi colocado apenas para demonstrar o ranking das fundações de previdência complementar no cenário nacional. Por isso não há uma análise do conteúdo da mesma.

Atualmente, apesar do crescimento das entidades de previdência complementar, a Secretaria de Previdência Complementar (SPC) é composta apenas por oito pessoas, dentre elas o presidente, diretores e conselho. Nos últimos dez anos as Entidades Fechadas de Previdência Complementar (EFPC's) quase duplicaram em número e de acordo com o relatório da Secretaria de Previdência Complementar atualizado até jul/05, existem 371 (trezentos e setenta e uma) EFPC segundo a administração seja privada, pública ou mista, mas segundo o ranking de investimentos das EFPC`s com data de 31 de julho de 2005 e extraído em 1 de setembro de 2005 do SPC, são 366 (trezentos sessenta e seis) EFPC`s e o patrimônio total somam R\$ 287.306.124.870,33.

Gráfico 1 – Evolução o ativo total das entidades fechadas de previdência complementar (em bilhões de reais – valores nominais)



Fonte: Balancete – SPC/MPAS

* Ativo total – conjunto de bens e direitos das entidades fechadas de previdência complementar

* o cálculo de 2005 está contabilizado até o mês de julho.

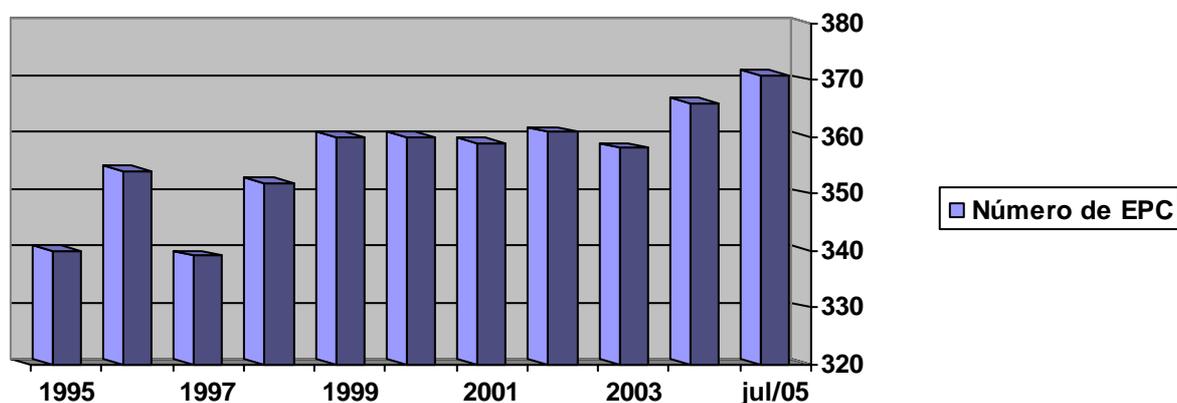
No gráfico 2 é possível ver a evolução dos fundos de pensão no Brasil, que passou de menos de 340 em 1995 para 371 em 2005, de acordo com o tipo de administração. Segundo o número de patrocinadores os fundos de pensão chegam a 2.102 empresas²⁷.

Na tabela 1 é possível verificar uma forte presença dos fundos de pensão na iniciativa privada, que é sete vezes maior que o número de patrocinadores do

²⁷ Informação obtida a partir da Secretaria de Previdência Complementar.

setor público, reforçando a teoria da financeirização das empresas e o interesse dos empresários em criar tais fundos. Ademais a quantidade de administração dos recursos financeiros interna supera a soma da administração interna e mista reforçando o interesse os investidores externos.

Gráfico 2 - evolução da quantidade de entidades fechadas de previdência complementar no Brasil



Fonte: Balancete – SPC/MPS

* Até julho/2005 existem 330 EFPC's

Apesar dos ativos terem crescido entre 1995 e 2005, a quantidade de participantes foi praticamente o mesmo nesse período. Importante observar que o ativo passou de 100 bilhões em 1999 para 287 bilhões até setembro/2005.

Tabela 1 - Quantidade de entidades fechadas de previdência complementar por tipo de patrocínio e instituidor, segundo o tipo de administração dos recursos financeiros, e número de patrocinadores, em jul/05

Patrocínio/instituidor	Tipo de administração dos recursos financeiros				Total	Patrocinadores
	externa	interna	*mista	*não informado		
Público	6	42	35	-	83	258
Privado	177	48	46	8	279	1.844
Instituidor	2	-	-	7	9	-
Total	185	90	81	15	371	2.102

Fonte: Cadastro – SPC/MPS.

*Mista – combinação das formas externa e interna; *Não-informado – entidades que não iniciaram suas atividades.

3.6 A gestão dos fundos de pensão

A gestão dos fundos de pensão pode ser terceirizada ou gerida pela própria empresa através de executivos bem remunerados para elevar os ganhos das mesmas e, por conseguinte, o seu valor no mercado. Mas os Fundos de pensão, instituídos por sindicatos, associações ou outras similares deverão terceirizar a gestão dos recursos dos planos de benefícios mediante contratação de instituição especializada e autorizada pelo BACEN.

Embora possa parecer estranho, a elevação dos lucros de uma empresa está ligada ao trabalho dos fundos de pensão através dos critérios impostos pelos investidores institucionais, para a maximização dos ganhos da empresa. A composição do Conselho do Fundo de Pensão é paritária. Portanto, há representantes dos empregados e dos empregadores. Estes, por sua vez, na condição de empregadores, provavelmente darão preferência ao investimento em ações de sua própria empresa, a fim de diminuir a oferta e cumprir com as determinações dos investidores – *shareholder value*. Por exemplo, a AMBEV pagou R\$ 274,90 milhões em salários e em bonificações em 2004 mesmo com queda no lucro líquido, mas após atingir as metas. O valor das vantagens individuais não é publicado pelas empresas, mas o seu montante sim, em virtude de imposição da lei das S/A, ao determinar que as empresas estabeleçam em Assembléia o montante global ou individual da remuneração de seus participantes, incluindo os benefícios. Em 31 companhias brasileiras de capital

aberto, a remuneração dos administradores e conselheiros foi 173% superior ao ano anterior (2003). Estudos de *HayGroup* verificados em 1.960 empresas mostra que a parcela fixa não é mais do que a metade dos valores pagos à presidência da Companhia.²⁸

Outro fenômeno que acontece em paralelo à elevação da remuneração dos executivos e dos conselhos de administração das empresas é a alta rotatividade dos executivos nos cargos de direção e presidência destas empresas. Pesquisa realizada pela consultoria americana *Booz Allen*²⁹ revelou que em 2004 houve substituição dos executivos-chefes em mais de 14% (catorze por cento) das 2.500 companhias pesquisadas. A maior alternância acontece nas empresas européias e asiáticas.

A justificativa para as demissões não são as regulares disputas de poder ou normas de *governança*, mas a não entrega dos resultados pretendidos pelos acionistas, ou o choque com os conselhos de administração. A pesquisa ainda mostrou que a prerrogativa de permanência no cargo está relacionada a uma concepção econômica de curto prazo, bem como a retração diante da possibilidade de fusões ou aquisições pela empresa. A fusão mal sucedida entre a HP e *Compaq* foi o motivo da demissão de Carly Fiorina. Exemplificadamente, na Europa, os executivos demitidos estavam na administração das empresas há apenas dois anos e meio, metade do tempo tido por necessário para um novo executivo produzir resultados. Outra novidade na administração das empresas é a divisão das funções de *chairman*, presidência e presidência do conselho. A justificativa é que o poder desconcentrado facilita a fiscalização pelo Conselho, melhorando o desempenho da empresa. Ocorre que os piores resultados em 2004 remontam às empresas que aderiram ao novo esquema de repartição de poder, de acordo com a pesquisa da *Booz Allen*. Em resumo, nas 2.500 empresas pesquisadas, houve 350 demissões em 2004; destas 111 foram motivadas pelo não cumprimento das metas e resultados pretendidos, ou pela discordância com o Conselho de Administração. Os Conselhos de Administração tornaram-se mais fortes por causa dos escândalos, por exemplo, a *Enron* e *WorldCom*.

28 Jornal O Valor Econômico, p. B2, 28 de setembro de 2005

29 Publicado na Revista Exame, em 03.06.2005.

Os fundos de pensão das empresas podem ainda ser administrados por elas mesmas. De acordo com dados coletados, algumas empresas investem o capital em suas próprias ações, a exemplo da *General Electric* que tem 75%; o da Coca-Cola 78% em ações de seus empregados por meio dos Fundos de Pensão; a Enron – empresa comerciante de gás e eletricidade nos EUA – aplicou 60% das ações de seus empregados nela própria e faliu.

A figura dos acionistas-investidores, que são particulares responsáveis por administrar os ativos financeiros através de empresas especializadas, chamados de investidores institucionais, tornou-se mais importante do que a figura dos diretores de empresas. Estes investidores, em sua maioria estranhos à empresa, impõem critérios de gestão às carteiras de ações como forma de igualar-se à condição dos diretores das mesmas³⁰. Os critérios comumente adotados por elas para que o valor de suas ações seja maximizado são:

➤ Qualidade da informação administrada aos acionistas; proteção dos acionistas minoritários por meio da garantia de direitos e obrigações oriundas da quantidade de ações - uma ação, um voto; conselho de administração devidamente remunerado, separando as funções de presidente e diretor geral; ausência de medidas anti-OPA³¹; definição da forma de remuneração dos diretores incentivando a maximização das ações.

Os instrumentos utilizados para elevar o valor das ações das empresas (*shareholder value*) são classificados por Dominique Plihon em:

- I. Fusões e aquisições de empresas – importando quase sempre em demissões de empregados;
- II. Retorno para as atividades básicas da empresa – reduzindo o quadro de empregados da empresa;
- III. *Re-engineering* de processos concentrando a atividade da empresa nos seguimentos mais rentáveis – com o reenquadramento das atividades os empregados são destinados às chamadas empresas terceirizadas. Tais

30 O diretores detém todas as informações necessárias sobre o desempenho da empresa. Os acionistas exigem transparência como forma de reduzir as "assimetrias na informação" (Dominique Plihon, in *Las trampas de las finanzas mundiales*)

31 Medidas destinadas a impedir a compra de uma empresa através da bolsa seguindo o procedimento da oferta pública de aquisição. (Dominique Plihon, in *Las trampas de las finanzas mundiales*)

empresas normalmente precarizam as condições laborais e comumente, no Brasil, infringem as leis trabalhistas;

IV. Redução do capital – redução da quantidade de títulos ofertados na bolsa de valores como forma de valorizar a procura pelos mesmos.

Em meio à globalização, fusões e incorporações multinacionais, reformas previdenciárias e capital de empregados aplicados em bolsas de valores, algumas observações podem ser colocadas até o momento:

- O capital de um país pode terminar no estrangeiro através das bolsas de valores;
- Os investidores-diretores podem ditar regras direcionadas à exploração do trabalhador para maximizar os ganhos;

O problema de o capital do país terminar no estrangeiro está relacionado ao fato de que, se não houver limites, empresas estrangeiras poderão influenciar significativamente no desenvolvimento e aplicação de políticas governamentais, através do controle de determinadas empresas importantes para o país, como àquelas ligadas à siderurgia, telefonia e energia.

Essa observação não é válida somente para as empresas dos países desenvolvidos em relação aos países em desenvolvimento, uma vez que o risco é assumido por todos. Mas as empresas sediadas ou originadas nos países desenvolvidos têm mais chance de gerar o ativo necessário à compra de ações ofertadas à venda.

3.7 Fiscalização dos Fundos de pensão

As entidades de previdência complementar fechada estão sujeitas à fiscalização da SPC. Esta secretaria executiva, por sua vez, é composta por 8 pessoas. Ao lado dessa secretaria encontra-se o Conselho Gestor da Previdência Complementar composto, igualmente, por 8 conselheiros, sendo eles: o Ministro do MPAS, um representante da SPC, o Secretário da SPC, um representante da

ABRAPP, um representante do Ministério do Planejamento, Orçamento e gestão, um representante do Ministério da Fazenda, um representante dos participantes e assistidos, um representante dos patrocinadores e instituidores de entidades fechadas de previdência complementar. Todos eles terão mandato de dois anos permitida uma recondução, à exceção dos dois primeiros que ficarão no cargo enquanto permanecerem em suas respectivas funções no Ministério. As últimas nomeações foram feitas em 24/04/03.

Curioso notar que a indicação do representante dos patrocinadores e instituidores será feita pelo Ministro do MPAS; os representantes da SPC (subordinada ao MPAS), Fazenda e Planejamento serão indicados por seus respectivos Ministros mas designados pelo Ministro do MPAS. Também os representantes da ABRAPP e dos participantes e assistidos serão indicados por seus órgãos respectivos mas designados pelo Ministro do MPAS. Esta composição dá ao Conselho um caráter eminentemente político e não gerencial, uma vez que a indicação poderá ser recusada pelo presidente do Conselho. Além disso, o voto de desempate é prerrogativa do Presidente do Conselho.

3.8 A questão do gênero nos sistemas de pensão privados

Um problema que se apresenta quando se estabelece o financiamento privado das aposentadorias diz respeito à participação feminina no mercado de trabalho. Trabalho realizado pela CEPAL revelou grandes diferenças³². De acordo com o levantamento, as mulheres que estão entre os economicamente ativos e que podem trabalhar/ocupar-se não contam com uma garantia do sistema previdenciário, no tocante ao ingresso e permanência nos mesmos. As principais discriminações estão na esfera da remuneração e do segmento de trabalho, sendo que o primeiro fator está diretamente relacionado ao segundo. A maior parte das mulheres está trabalhando em domicílios, em trabalhos temporários ou descontínuos e com baixos salários; real discriminação salarial entre homens e

32 V. MARCO, Flavia (coord.).

mulheres, que vem de muitos anos estando essas últimas sempre recebendo menos que os homens mesmo no século XXI.

Nos gráficos e tabelas extraídos do relatório da CEPAL em pesquisa publicada em outubro de 2004³³ constata-se que os perfis ocupacionais de homens e mulheres determinam a sua situação no sistema de pensões, seja ele público ou privado, estando o sexo feminino em desvantagem.

As ocupações nas quais as mulheres podem enquadrar-se são as que oferecem menos oportunidades de ascensão remuneratória, o que compromete significativamente a pensão futura. No caso das domésticas argentinas e colombianas, suas empregadoras estão obrigadas a contribuir para o sistema por meio de uma lei especial, mas inexistem pesquisas acerca da sonegação das cotizações neste tipo de trabalho.

No caso brasileiro, as empregadas domésticas³⁴ não dispõem sequer de uma legislação trabalhista compatível com a de outras trabalhadoras nos setores da indústria, comércio e serviços.³⁵

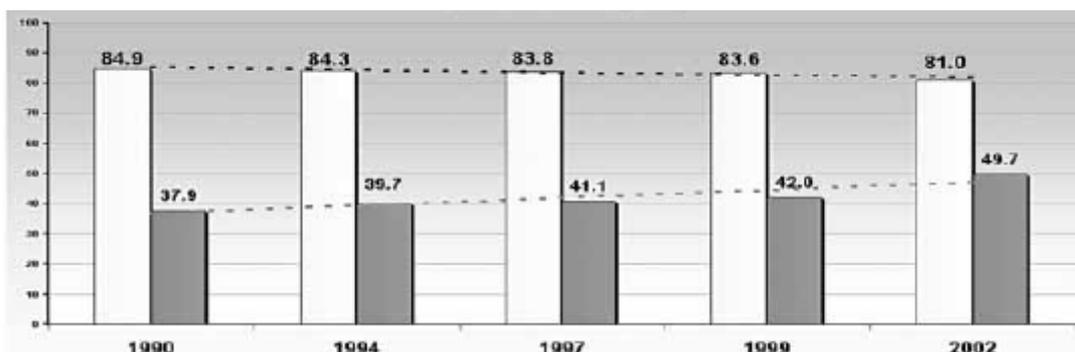
No gráfico 3 da evolução das taxas de participação no mercado de trabalho na AL, por sexo, vê-se que a participação masculina no mercado de trabalho sempre foi maior que a feminina e, em 12 anos de pesquisa realizada pela CELADE, a diferença de empregabilidade entre eles não superou 31,3% e atingiu 47% do mercado de trabalho. O Anexo 3 mostra a proporção de mulheres ocupadas em seis países da América Latina e a igualdade das baixas condições para o sexo feminino.

33 V. nota 32.

34 4,5 milhões de empregadas domésticas recebem o salário mínimo e 304 mil pessoas recebem até 1 salário mínimo. *Jornal do Comércio*, 25/01/2006.

35 De acordo com a Constituição Federal, as empregadas domésticas só tem direito a registro de CTPS, férias acrescidas de um terço e 13. salário. Até mesmo o seguro desemprego e o FGTS não lhes foi dado, sendo uma opção do empregador inserir/contribuir ou não com o sistema fundiário. Para ter direito ao seguro desemprego a empregada doméstica tem que trabalhar dezoito meses num intervalo de vinte e quatro meses para receber, no máximo, três parcelas do referido seguro. Os demais trabalhadores precisam trabalhar somente seis meses e recebem até cinco parcelas.

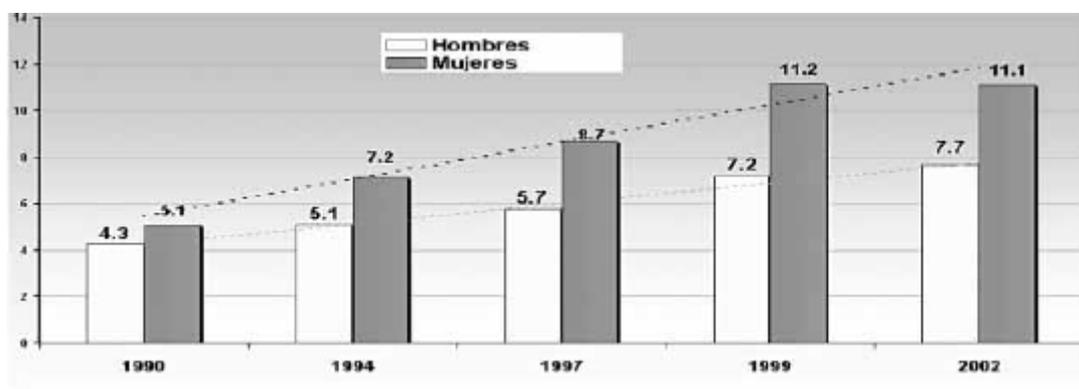
Gráfico 3 – EVOLUÇÃO DAS TAXAS DE PARTICIPAÇÃO POR SEXO



Fonte: CELADE – Centro Latino-Americano y Caribenho de Demografia *apud* Cepal – los sistemas de pensiones em América Latina. (v. Flávia Marco)

No gráfico 4, que traz a evolução das taxas de desocupação na AL, é possível observar que a taxa de desocupação feminina somente vem crescendo também nestes doze anos, passando de 5,1% em 1990 para 11,1% em 2002, o que coincide com o período de privatizações na América Latina e reformas trabalhistas em geral.

Gráfico 4 - EVOLUÇÃO DAS TAXAS DE DESOCUPAÇÃO POR SEXO



Fonte: CELADE – centro latino-americano y caribenho de demografia *apud* Cepal – los sistemas de pensiones em América Latina. (v. Flávia Marco)

Os indicadores relevantes sobre a situação da previdência em países da América Latina estão representados no gráfico 5 e traz informações específicas acerca da situação previdenciária em seis países da AL, as mulheres que estão ocupando o mercado de trabalho não contam com a garantia previdenciária total.

Primeiramente, há a diferença em termos de acesso ao mercado de trabalho e, também, uma discriminação em matéria remuneratória diretamente resultante desta mesma diferença. No primeiro caso a oferta de trabalho dá-se nos empregos em domicílio, por tempo determinado ou trabalhos autônomos. No segundo a remuneração das mulheres é, em qualquer hipótese, inferior a dos homens. Com os dados contidos no gráfico abaixo também podemos concluir que o sistema de seguridade social, na forma brasileira, permite que um maior número de idosos com mais de 65 anos de idade receba a proteção estatal – 88,4 homens e 80,9 mulheres – ao passo que o Chile, com seu sistema privatizado oferece proteção a 73,5 homens e 58,8 mulheres com idade superior a 65 anos. A menor diferença entre o desemprego e a remuneração média/hora, paga por sexo, é encontrada na Colômbia.

Quadro 4 - Indicadores relevantes sobre a situação da previdência em países da América Latina

Indicadores relevantes sobre la situación previsional												
Alrededor 2002	Argentina		Bolívia		Brasil b/		Chile c/		Colombia		El Salvador d/	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Población económicamente activa (PEA)	48	75	57	77	53	79	42	73	57	79	51	75
Desempleo	19,5	18,5	7,9	5,2	13,4	8,7	11	9,9	20	14,8	5	8,8
Remuneración e/	79	100	78	100	79	100	69	100	95	100	73,8	100
Cobertura de población mayor de 65 años f/	66,8	73	22,1	33,6	80,9	88,4	58,8	73,5	21,5	34	15	29,3
Pensiones g/	71,2	100	74,9	100	72,9	100	67,6	100	86,3	100	76,8	100

a/ = grande Buenos Aires; b/ = 2001; c/ = 2000; d/ = 2001; e/ = relação entre remuneração média/hora de homens e mulheres; f/ = porcentagem de ingressos por aposentadoria e pensões; g/ = relação entre a média de ingressos por aposentadoria e pensões de homens e mulheres com mais de 65 anos de idade

Fonte: CELADE – Centro Latino-Americano y Caribenho de Demografía apud Cepal – los sistemas de pensiones em América Latina. (v. Flávia Marco)

No próximo parágrafo veremos como está sendo a aplicação dos ativos de investimentos dos fundos de pensão no Brasil.

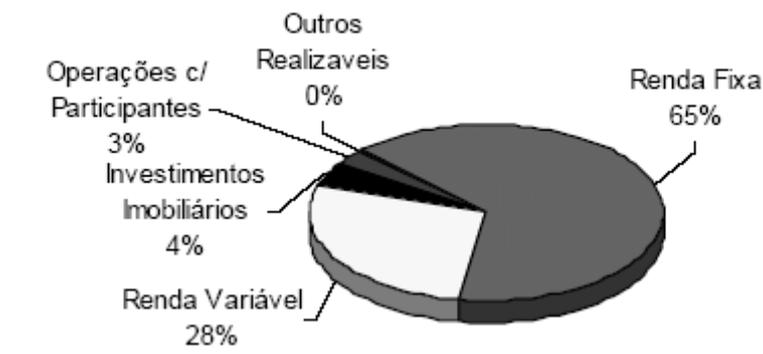
3.9 Aplicação dos ativos de investimentos das entidades de previdência complementar

Em decorrência das falências de vários sistemas de pensão no mundo como, por exemplo, as da *United Airlines*, *US Airways* e *Enron*, as entidades estão sendo orientadas a aplicar o dinheiro em carteiras diferenciadas e não só em mercado de ações. De fato, essa é uma precaução básica que o investidor teve no sentido de evitar a perda completa dos salários dos trabalhadores, na hipótese de quebra do fundo aplicado. Observa-se que os papéis de renda fixa ainda são a principal preferência dos investidores brasileiros com 65% das aplicações contra 27,6% de renda variável³⁶. Em 2004, esses percentuais eram de 62,2% em papéis de renda fixa e, 30,1%, em renda variável, conforme dados fornecidos pela Secretaria de Previdência Complementar em seus informes estatísticos.

Apesar de as aplicações em renda variável pouco representarem nos investimentos dos fundos de pensão, as aplicações em instituições financeiras representam 50% (cinquenta por cento). No mercado de ações chega a 18,1%. Veja-se o desenho representativo dos percentuais de aplicação dos referidos investimentos.

³⁶ Atualizado até jul/2005.

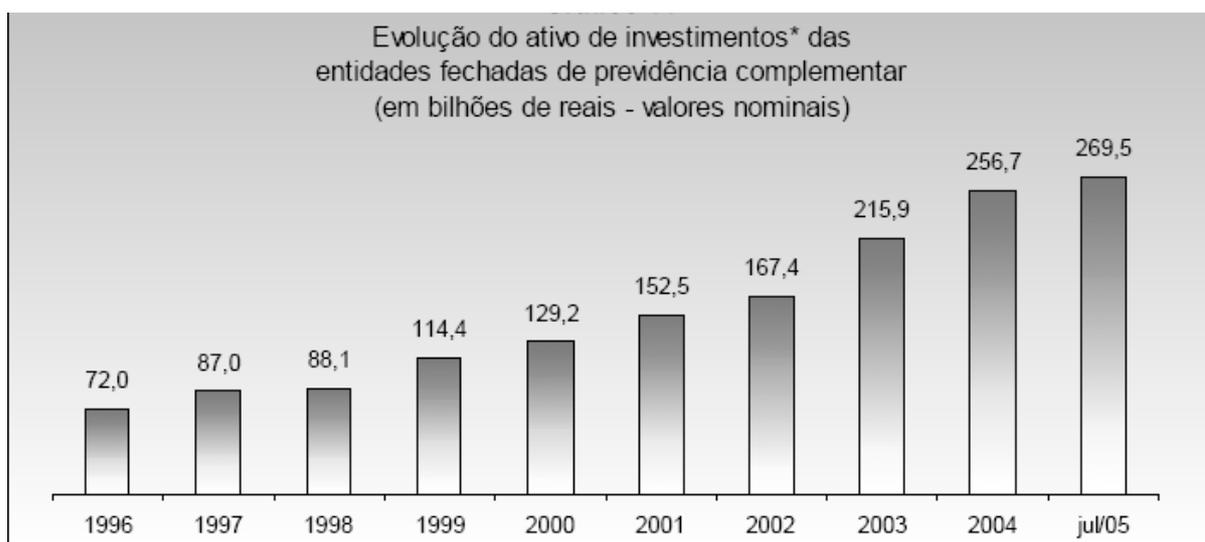
Gráfico 5 - Composição do ativo de investimentos das entidades fechadas de previdência complementar, segundo o tipo de aplicação, em julho/2005



Fonte: balancete SPC/MPS

O gráfico 6 demonstra o constante crescimento dos ativos de investimentos dos fundos de pensão no Brasil, tendo sido praticamente quadruplicado em menos de dez anos, movimentando cerca de 270 bilhões de reais atualmente.

Gráfico 6 – Evolução dos ativos de investimentos dos fundos de pensão em bilhões de reais



Fonte: Balancete - SPC/MPS.

* Ativo de investimentos - aplicações das entidades fechadas de previdência complementar, no mercado mobiliário e imobiliários, a fim de garantir o pagamento dos compromissos para com os participantes.

O quadro extraído da Secretaria de Previdência complementar, e constante no ANEXO 4, mostra o montante dos ativos de investimentos de cada um dos dez maiores fundos de pensão públicos e privados do país, totalizam, ambos, aproximadamente R\$ 270 bilhões de reais.

A tabela no ANEXO 5 visualiza a participação brasileira no cenário mundial, no que diz respeito à participação nos fundos de pensão. Mesmo estando tal ranking atualizado somente até 2002, o que se vê é a boa sétima colocação do Brasil no cenário mundial de acumulação financeira.

3.10 Má administração dos fundos de pensão

Apesar dos organismos mundiais declararem que a previdência em três pilares é o melhor sistema que um país pode ter até o momento, evidenciava-se, já nos anos 2000, o colapso do sistema privado de previdência. Nos Estados Unidos algumas empresas já não tem como pagar o benefício aos seus aposentados. No momento em que as empresas tiveram grandes lucros nas bolsas de valores, decorrentes dos ganhos obtidos com os investimentos dos empregados em papéis da própria empresa nos anos 1990, elas não aumentaram a contrapartida empresarial devida para a previdência dos funcionários, efetuando somente o pagamento mínimo necessário à manutenção do sistema.³⁷ Com a queda do valor nominal das ações nas bolsas de valores, as empresas diminuíram o seu capital e também o que estava aplicado pelos empregados. Assim, não tiveram elas de onde obter recursos para pagar aos aposentados. Essa bola de neve levou a empresa *General Motors* a ter dificuldades em efetuar o pagamento dos benefícios previdenciários e a declarar, em 21 de novembro de 2005, a extinção de 30 mil postos de trabalho, além do fechamento de várias fábricas nos Estados Unidos.

37 A antiga lei ERISA dos EUA estabelece que a previdência privada será financiada com recursos dos empregados e empregadores e o valor dos benefícios será definido no ato da contratação do plano.

No Brasil, falhas na fiscalização permitiram que os fundos de pensão fossem mal geridos, ocasionando vários escândalos políticos e prejuízos de grande monta para as entidades de previdência fechada.

Analisando-se os dados fornecidos pela Secretaria de Previdência Complementar é possível observar que o montante acumulado pelos fundos de pensão, a exemplo da época dos IAP`s, despertam o interesse de grandes grupos de investidores e políticos. Por causa disso o papel do Conselho de investimentos de cada fundo de pensão é de suma importância. Dentro dos fundos de pensão estatais está o problema da composição desses conselhos e diretoria.

No Brasil, a Petros, a Previ e outros fundos de pensão estatais tiveram grandes prejuízos, mas os gestores não foram punidos. As instituidoras terminam cobrindo o déficit com recursos da própria estatal e efetuando o pagamento da diferença obtida do valor que o patrimônio deveria ter e o seu valor real.

Em dezembro/2005, a CPI dos correios apontou prejuízo de R\$ 784 milhões em operações dos fundos de pensão junto à Bolsa de Mercadorias e Futuro³⁸ (BM&F) entre 2000 e 2005. O presidente da Núcleos, um dos fundos de pensão envolvidos na denúncia, apesar de contestar a metodologia adotada pela CPI, admitiu que o fundo de pensão teve prejuízo de R\$ 36,8 milhões na gestão da ex-diretoria do fundo, entre 2003 e 2005, sendo R\$ 22,7 milhões somente com títulos públicos. O Núcleos acionou judicialmente os três ex-dirigentes para tentar reaver a quantia.

A CPI dos Correios analisou 630 mil operações após a quebra dos sigilos fiscais da Prece, Sistel, Real Grandeza, Núcleos, Postalís, Centrus, Geap, Serpros, Portus, Eletros, Funcef, Petros, Previ e Refer e concluiu que eles perderam R\$ 729,2 milhões na BM&F. O restante foi perdido em operações com títulos públicos. Dentre os beneficiários das transações que prejudicaram os fundos de pensão estão os dirigentes da empresa Garanhuns, usada pelo Partido Liberal para receber recursos de Marcos Valério³⁹, e a corretora Bônus – Banval que teve ligações com integrantes do Partido Progressista - suspeitos investigados na CPI.

38 Na BM&F são negociados contratos em que os investidores se dispõem a comprar ou vender mercadorias e ativos em datas futuras e com preços previamente combinados e intermediados por corretoras.

39 Empresário acusado, em 2005, de intermediar pagamentos de propinas à políticos brasileiros.

Anteriormente, no início do ano de 2005, outro escândalo foi noticiado no Brasil envolvendo três dos maiores fundos de pensão do país – PETROS, FUNCEF e PREVI. Os três Fundos firmaram contrato com a Brasil Telecon obrigando-se a comprar ações do Citigroup, pagando um sobrevalor com 240% de acréscimo sobre os valores reais dos papéis no mercado. O contrato foi contestado na Justiça e no Tribunal de Contas da União. O valor real de cada lote de mil ações no mercado da bolsa de valores de São Paulo é de R\$ 23,50, mas eles pagaram R\$ 32,00, em julho de 1998. Quando o contrato foi assinado em 09/03/05, os mesmos fundos de pensão obrigaram-se a pagar R\$ 90,00 por cada lote de mil ações. Se o pagamento do contrato fosse realizado hoje seria no importe de R\$ 1,045 bilhões, quando vale R\$ 340 milhões.

Outro fato importante relacionado ao negócio é que, nesta contratação, está previsto que a correção dos valores deve dar-se pelo IGP-DI mais 5%. Transações desse tipo costumam ser premiadas no futuro por se tratar de uma promessa de compra em que ao vendedor está garantido um negócio futuro com preço estipulado no presente. Por isso, o vendedor costuma pagar ao comprador um percentual fixado contratualmente em contraprestação ao cumprimento do acordo. No caso em apreço, não há essa previsão em nenhuma cláusula contratual e os Fundos de pensão saíram perdendo cerca de R\$ 150 milhões - especulam os investidores. Uma última observação: a cláusula 3.02 deste contrato prevê que os fundos de pensão se obrigam a assumir o compromisso mesmo que o contrato venha a ser considerado ilegal pela ANATEL, CVM, SPC ou BACEN.

A questão diz respeito a uma antiga peleja que se travou em função do comando da *Telecon*, que detém R\$ 3 bilhões. O grupo *Opportunity* tenta, desde 2003, obter o controle da empresa disputando com a *Telecon* Itália. Com a assinatura do contrato entre os fundos de pensão e o *Citigroup*, a empresa italiana desistiu de concorrer alegando que o contrato era “ímoral e escandaloso”. Se o contrato for mantido a *Telecon* será re-estatizada através dos fundos de pensão que passará a deter a maioria acionária.

Acompanhe, no apêndice 1, o quadro extraído do jornal “O valor Econômico”, em data de 23 de dezembro de 2005 acerca das fraudes nos fundos

de pensão na última década. Até 1997 a multa máxima que o órgão administrativo responsável – Comissão de Valores Mobiliários (CVM), atualmente – poderia aplicar pela má-administração dos bens alheios era de R\$ 3.681,00. Para que fosse possível uma penalização maior era (e ainda é) necessário intervenção judicial para quebrar o sigilo bancário e provar-se a má-fé dos envolvidos, o que não era feito por demandar muito tempo. Os processos administrativos julgados pela CVM Absolveram muitos administradores dos fundos. As informações obtidas a partir da reportagem, entretanto, são que alguns foram absolvidos pelo benefício da dúvida e outros por falta de provas. Após a CVM os acusados podem recorrer ao Conselho de Recursos administrativos – o Conselhinho – e por fim, à justiça. Observa-se que a apuração das irregularidades ainda é bastante ineficaz e morosa o que causa sérios danos ao patrimônio dos trabalhadores e também das empresas públicas patrocinadoras de planos de previdência fechada.

No Chile, os fundos de pensão são auditados semestralmente e se a rentabilidade mínima determinada pelo governo federal não for alcançada, o fundo será extinto e os participantes (futuros pensionistas) poderão, livremente, migrar para outro fundo de pensão. Isso leva a crer que, no caso brasileiro, se as estatais não cobrissem os “buracos” dos seus fundos de pensão, a fiscalização poderia ser mais eficaz.

- intervenção estatal no pagamento das pensões privadas

Para suprir as deficiências de administração e garantir o pagamento das aposentadorias complementares aos contratantes, as empresas americanas recorrem à uma agência federal de seguros de pensão. Conforme noticiado pela revista New York Times, em 16 de novembro de 2005, no artigo intitulado *pension board says deficit is steady for now* de *Mary Williams Walsh*, o déficit, até 30 de setembro de 2005 é de US\$23,1 bilhões, enquanto em todo o ano de 2004 foi de US\$ 23,5 bilhões.

Capítulo 4 - Sistema chileno

Inicialmente, é importante esclarecer que será feita uma apresentação geral da evolução do sistema previdenciário chileno, que como foi introduzido, foi o primeiro sistema privatizado na América Latina. Não se trata de fazer uma minuciosa análise do caso chileno, mas simplesmente identificar pontos positivos e negativos do programa, observando se a reforma lá implantada beneficiou ou prejudicou trabalhadores. A pesquisa restringiu-se às fontes de financiamento, custo da transição e os custos para os trabalhadores filiados.

O sistema securitário chileno tomou forma em 1924, quando foi criada a Caixa de Seguro Operário destinado aos trabalhadores manuais, oferecendo eles aos seus beneficiários assistência médica, seguro-enfermidade e pensões por invalidez, invalidez decorrentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, e velhice. A existência de diversos programas para os diversos grupos de obreiros provocou um sistema discriminatório, no que diz respeito à concessão de benefícios. As principais diferenças entre esses programas diziam respeito à diferença de requisitos para a obtenção de pensão; taxas de contribuição e concessão dos benefícios segundo a idade, tempo de serviço e o sexo do beneficiário.

O número de benefícios foi aumentando gradativamente e, também, o número de regimes existentes. Assim, em 1979 havia 32 instituições abraçando 75% da força de trabalho do Chile e mais de 100 (cem) diferentes regimes previdenciários. Isto acarretou uma grande desigualdade entre os vários benefícios das várias instituições. Em 1980 foi criado o Sistema de Pensões de capitalização Individual, por meio do Decreto-lei 3.500 que, a médio prazo substituirá todos os regimes de pensão, exceto a Caixa Previdenciária da Defesa Nacional e dos Soldados.

As principais fontes de recursos nos programas de pensões eram as contribuições e a rentabilidade das reservas e, considerando que o sistema chileno antigo era de repartição, tem-se que as taxas de contribuição constituíam variável determinante para a obtenção do equilíbrio atuarial e financeiro dos

programas. No Chile há três principais instituições previdenciárias: o *Servicio de Seguro Social* – SSS, a *Caja de Previsión de Empleados Particulares* – EMPART, e a *Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas* – CANAEMPU. Ocorre que a taxa de contribuição dos trabalhadores para suas respectivas Caixas de Assistência chegaram, em 1974, a representar mais de 50% da remuneração mensal deles. No apêndice 2 é possível acompanhar a evolução das taxas globais de contribuição no antigo sistema cobradas aos empregados e aos empregadores, pelos três maiores fundos previdenciários, até 1980, quando o sistema foi privatizado.

A diversidade para a concessão de benefícios e as fórmulas usadas para esses benefícios também ajudaram a quebrar o sistema de seguridade do Chile. Como foi apresentado, este país possuía três caixas principais de assistência ao trabalhador, no antigo regime com os mais diferentes benefícios.

O SSS destinava-se aos trabalhadores manuais assalariados e alguns tipos de trabalhadores independentes. A concessão de benefícios comportava-se da seguinte forma:

- **Aposentadoria por velhice** – idade mínima de 65 anos para os homens e 55 anos para as mulheres, ambos com contribuições de 800 semanas, o equivalente a 15 anos com frequência de contribuição não inferior a 0,5 no período de filiação ao regime. O valor da pensão era estipulado em 50% do salário mensal calculado somando-se os salários dos últimos cinco anos e o resultado dividido por 60, acrescido de 1% para cada 50 semanas que excedesse a 500, limitado a 70% do salário-base mensal.
- **Pensões por invalidez** – para a invalidez total, ou seja, a perda total da capacidade laborativa para a obtenção de, pelo menos, 30% dos rendimentos habituais e o montante era o mesmo que seria concedido no caso de aposentadoria por velhice. Na invalidez parcial o trabalhador tinha que demonstrar estar incapaz para gerar uma remuneração superior a 30% e inferior a 60% dos seus rendimentos habituais e o montante da pensão equivalia a mais ou menos 50% dessa quantia. Eram necessárias 50 semanas, no mínimo, de contribuição e frequência não inferior a 0,4 em cinco anos e não inferior a 0,5 durante o período de filiação.

- **Pensão por viuvez e orfandade** – esse tipo de pensão equivalia a 50% da pensão percebida pelo contribuinte ou a que teria direito se vivo e perdesse a capacidade laborativa e aos filhos era devido 20%, em média, para cada filho menor. Os demais requisitos para o recebimento da pensão por viuvez ou orfandade são os mesmos ao dos casos de invalidez.

O EMPART era a caixa de assistência destinada aos empregados da iniciativa privada que fosse filiado a ela. Seus benefícios e requisitos para sua obtenção eram os seguintes:

- **Aposentadoria** – mínimo de 65 anos para ambos os sexos, podendo ser reduzido em um ano para cada cinco anos de atividade, limitado a cinco anos para as mulheres. O valor da pensão era feito da seguinte forma: salário-base multiplicado pelo número de anos de contribuição reconhecida, dividindo-se o resultado por 35. O valor final não poderia exceder a média salarial dos últimos 60 meses de contribuição.
- **Pensão por tempo de trabalho** – tinha como requisito o efetivo labor por 35 anos, se homem, e 30 anos, se mulher. O valor da pensão era o produto do salário-base e o número de contribuição reconhecidos, dividido por 35. A pensão nunca excederia o salário-base.
- **Pensão por invalidez** – era concedida quando o contribuinte tivesse perdido 2/3 de sua capacidade laborativa e estivesse vinculado ao sistema há pelo menos 3 anos. A pensão por invalidez da Empart poderia chegar a 70% do salário-base, acrescidos de 2% por cada ano trabalhado para àqueles que tivessem mais de 20 anos no regime previdenciário.
- **Pensão por invalidez** – equivalia a 50% do salário-base ou da pensão.
- **Pensão por orfandade** – equivalia a 15% por beneficiário.

O sistema previdenciário destinado aos empregados contratados pela administração pública direta ou indireta, na sociedade de fomento à indústria, na sociedade nacional de agricultura e na de mineração era a CANAEMPU.

- **Pensão por velhice**- eram necessários 10 anos de contribuição e 65 anos de idade. O valor da pensão não excederia o salário-base, equivalendo a média dos rendimentos dos últimos 36 meses. A pensão por tempo de contribuição requeria contribuições por 30 anos, no mínimo.
- **Pensão por invalidez** – necessários 10 anos de contribuição e só era concedida em casos de invalidez total para o trabalho.
- **Pensão por viuvez** – 10 anos de contribuição do falecido e o valor do benefício não excederia 50% do último rendimento.

Cobertura: as três primeiras e maiores instituições previdenciárias chilenas criadas até 1980 cobriram a maior parte dos benefícios concedidos. Em 1973 registrou-se o máximo de cobertura que foi de 79%, incluindo os contribuintes ativos. A partir desse ano, o índice baixou para 64% em 1980.

4.1 A situação financeira dos sistemas antigos

Inicialmente a experiência chilena funcionava como um sistema de capitalização coletiva parcial, em que os contribuintes ativos financiam as pensões dos contribuintes passivos, mas com reservas de parte dos recursos arrecadados para pensões futuras. O problema no sistema foi verificado quando, após algum tempo, não foram mais observadas reservas monetárias. As causas comumente apontadas, como responsáveis pelas tendências deficitárias, podem ser de três ordens: institucionais, sócio-econômicas e demográficas. As causas institucionais ensejadoras da falência do antigo sistema no Chile também assemelham-se às brasileiras. A existência de mais de 100 regimes previdenciários com diferentes condições de acesso e diferentes formas de cálculo dos pagamentos dos benefícios, e ainda, a ampla gama de legislação incidente na matéria foram alguns dos motivos da deficiência administrativa, tais como:

- Ineficiência no gerenciamento dos recursos administrados sem reajustes conforme a legislação;

- Incapacidade técnica para avaliar os riscos das aplicações e de cobrar dos segurados inadimplentes;
- Disparidade de instituições previdenciárias;
- Insuficiência de pessoal interno.

As causas socioeconômicas apontadas oficialmente caracterizaram-se por uma forte intervenção estatal, com gastos elevados, um forte desemprego e queda salarial a partir de 1973. Importante lembrar que nessa época as alíquotas de contribuição previdenciária oscilava entre 25,75% e 59% dos salários, favorecendo ainda mais a demissão de empregados. As causas demográficas apontadas como causadoras do desequilíbrio atuarial são as mesmas já declinadas pelo Banco Mundial, ou seja, a elevação do número de beneficiários e a redução do número de contribuintes. Exemplificadamente, entre 1961 e 1973 a proporção de filiados para o de pensionistas foi de 53,5%/209%. O ANEXO 6 mostra que a relação entre o número de contribuintes e pensionistas caiu de 10,8 para 1 em 1960 para 2,2 para 1 em 1980.

4.2 Etapas de transição

A primeira providência para a adoção do novo sistema foi de natureza institucional. Foram criadas empresas responsáveis por administrar os fundos capitalizados que, no Chile chamou-se de Administração de Fundos de Pensão (AFP). O controle ficou a cargo das Superintendências. O processo de transição financeira contou com a extinção das contribuições previdenciárias daqueles que passaram para o novo regime, mas com a segurança da emissão de um Bônus de Reconhecimento englobando os valores já pagos ao antigo sistema. O processo de transição administrativo foi seguido pela criação de mecanismos que assegurassem o fluxo das contribuições oriundas dos empregadores para os Fundos. Esses pagamentos seriam feitos diretamente dos empregadores para os Fundos de Pensão.

Foi criado, então, em 1980, o INP – Instituto de Normalização previdenciária, para reorganizar os sistemas antigos. Com a reorganização a

idade mínima, para aposentar-se, passou para 65 anos de idade para os homens e, 60 para as mulheres. Em 1995, as idades para aposentadoria permaneceram inalteradas, mas o tempo de serviço passou para 20 anos, no mínimo, em qualquer caso.

Os trabalhadores que entraram em atividade antes de 1982 puderam optar pela transferência para o novo sistema. Os demais não tiveram essa faculdade. E assim, o novo sistema contou com incentivos de adesão como:

- a. vantagens para os empregadores através dos tetos do salário líquido e no custo do emprego, que teve redução direta de 22,44% pra 15,1%;
- b. compensações de aportes realizados anteriormente à reforma através dos denominados “Bônus de Reconhecimento”
- c. incentivos institucionais, como a publicidade de confiabilidade no sistema e no que diz respeito ao controle estatal, tendo o gasto com propagando alcançado US\$ 38 por segurado

Inicialmente, a adesão ao novo regime foi de 75% e, após 15 anos já cobria 95% do total de trabalhadores, devendo lembrar-se que o sistema só é facultativo para os que ingressaram até 1982, razão pela qual a maior proporção de adeptos jovens é maior.

4.3 Déficit do regime de repartição gerado pela conversão ao novo regime

No caso do Chile, os benefícios do antigo sistema são financiados pelas contribuições dos trabalhadores que escolheram permanecer nesse mesmo sistema, cabendo ao Estado arcar com eventuais deficiências. Dessa forma, o *déficit* previdenciário chileno atingiu 3% do PIB nos primeiros quatro anos enquanto que, na Argentina, por exemplo, o custo foi de menos de 2% do PIB. Nos anos que se seguiram, esse déficit chileno veio diminuindo uma vez que a sua causa é tão somente o pagamento de benefícios aos poucos trabalhadores que permaneceram no antigo regime.

4.4 Descrição do novo sistema chileno de pensões

O sistema de repartição no Chile foi substituído por um sistema de capitalização individual pura, com previsão de extinção total do primeiro regime até 2038. Os trabalhadores que ingressaram no sistema até 1982 puderam escolher entre permanecer no regime de repartição ou migrar para o novo regime. A seguir analisam-se as características do sistema de pensões chileno:

- Controle estatal.

O Estado passou a exercer uma função subsidiária na regulamentação e supervisão do sistema.

- Liberdade de escolha da administradora.

No que diz respeito à escolha da administradora do fundo de capitalização, tem-se que há liberdade total para os filiados analisarem e a escolherem segundo suas análises administrativas, mas limitado a duas vezes por ano.

- Rendimento.

Um rendimento mínimo previdenciário foi garantido pelo Estado para os filiados, desde que preenchidos os seguintes requisitos:

- a) para receber aposentadorias por idade : ter 65 anos de idade, se homem; e, se mulher, 60 anos, desde que haja vinte anos de contribuição, em qualquer regime previdenciário;
- b) Pensão por invalidez: dois anos de contribuição dentro dos cinco últimos anos que antecederam a causa da invalidez; ou, dez anos de contribuição a qualquer sistema previdenciário;
- c) Pensão por acidente de trabalho: é necessário que o beneficiário esteja contribuindo para o sistema no momento do reconhecimento da invalidez e o acidente tenha ocorrido após a afiliação ao sistema.

- Garantia de pagamento.

O Estado garante o pagamento dos benefícios se uma seguradora ou administradora falirem; garantirá, ainda, o financiamento das pensões por invalidez e aposentadoria dos filiados.

– Rentabilidade.

As seguradoras e administradoras deverão garantir uma rentabilidade mínima aos fundos, com limites mínimos calculados periodicamente. Se a rentabilidade for menor que o estabelecido deverá utilizar-se do fundo de flutuação, ou usando outro tipo de injeção de capital. Se todos os meios se fracassarem restará ao Estado suprir a deficiência e executar a empresa administradora ou a seguradora, conforme o caso.

- Cobertura legal.

Os aspectos mais significativos do Chile estão sistematizados no referente no anexo 7. Para que se possa ter uma visão mais geral das alterações sofridas pelo sistema de pensões chileno, serão incluídas, na apresentação, as coberturas de outros dois países da América Latina – Argentina e Peru.

- Quanto aos mecanismos de controle, os principais estão organizados no quadro disposto no anexo 8.

- Benefícios tributários.

Os aportes obrigatórios e voluntários são isentos de renda até o limite de 60 Unidades de Fomento, além dos depósitos predefinidos (voluntários) e previamente combinados com o empregador que fará o depósito. Não possuem eles qualquer natureza remuneratória e não estão sujeitos a impostos. Com relação as contas de poupança, estas podem ser tributadas, à exceção de quando se destinarem a aumentar o saldo da conta individual. Já as contribuições menores que 8,33% do teto de remuneração mensal e a rentabilidade obtida pela CAI não constituem renda.⁴⁰

4.5 Tipos de contribuições aos sistemas de capitalização

- Contribuições obrigatórias:

Todos os empregados têm obrigação de depositar periodicamente valores correspondentes a 10% de sua remuneração. O objetivo é poupar para financiar suas aposentadorias ou pensões. Para os trabalhadores sem vínculo empregatício a contribuição é facultativa. O teto de referência para aportes obrigatórios é de 60 UF (unidade de poder aquisitivo constante, cujo valor correspondia a US\$ 31,52 em 30/06/96). O que exceder a esse valor será tido como voluntário.

- Contribuições voluntárias.

Subdividem-se em cotizações voluntárias, depósitos predefinidos e conta de poupança voluntária, sendo que os saques, nesta última, não ultrapassarão quatro vezes ao ano.

- Poupança de indenização.

Foi criada em 1990 com a finalidade de promover um mecanismo indenizatório que substituisse o tradicional. Isso, em relação aos trabalhadores com vínculo empregatício. Quanto aos trabalhadores domésticos há possibilidade de indenização em casos de rescisão contratual por qualquer motivo. As contas de poupança de indenização são administradas pela AFP. Os aportes correspondem a 4,11% da remuneração mensal tributável por 11 anos, a ser paga pelo empregador. O teto salarial de contribuição é de 60 UF, para os domésticos; e, 90 UF, para os demais trabalhadores.

-Benefícios.

A cobertura oferecida engloba maternidade, velhice, morte, enfermidades, acidente e doenças profissionais, invalidez, gastos com funeral. Os principais requisitos para a concessão do benefício, que se estuda neste trabalho, estão

40 No Peru, os benefícios tributários dos aportes obrigatórios e voluntários eram dedutíveis do Imposto de Renda, mas nos dias atuais os incentivos fiscais estão suspeitos. Na Argentina as contribuições são dedutíveis do valor-base para aplicação de imposto sobre o lucro, exceto os aportes

dispostos no quadro do apêndice 3, que, inclusive, contém as principais características da aposentadoria do regime argentino e peruano.

4.6 Aplicação dos recursos no sistema previdenciário privado

Quanto à aplicação dos recursos dos fundos de pensão tem-se como aspectos relevantes os seguintes:

a) instrumentos elegíveis.

Para que os fundos de pensão tenham estabilidade os recursos só podem ser aplicados em investimentos autorizados por lei. Nos dias atuais esses investimentos são: títulos estatais, títulos emitidos por instituições financeiras, bônus de empresas, bônus de empresas cambiáveis por ações, ações de sociedade anônimas abertas, ações de sociedades anônimas imobiliárias abertas, cotas de fundos de investimentos e títulos mercantis emitidos por empresas e instrumentos estrangeiros. Estes últimos correspondem a títulos emitidos e garantidos pelo Estado, pelo Banco Central, ou por instituições bancárias estrangeiras; ações e bônus emitidos por empresas estrangeiras, cotas de participação emitidas por fundos mútuos e fundos de aplicação estrangeiros e certificados negociáveis emitidos por bancos depositários no exterior. São permitidas, ainda, operações de cobertura de risco financeiro nos mercados internacionais, com recursos de fundos de pensão. A fiscalização de tais títulos ficará à cargo da Superintendência de Bancos e Instituições Financeiras, exceto os emitidos pelo Estado.

b) classificação de risco.

Objetiva distinguir os instrumentos elegíveis dos não elegíveis e impor limites à composição das carteiras financeiras. Os títulos emitidos por entes privados são classificados como sociedades privadas que, por sua vez, são supervisionados pela Superintendência. Num segundo momento, a Comissão Classificadora de Risco (CCR) emite a classificação dos riscos dos instrumentos, com base em, no mínimo, duas classificações privadas. O risco vai de N-1 até N-3 para os

instrumentos de curto prazo e, de AAA a BBB para os de longo prazo, ambas tendo as primeiras classificações como de menor risco. A classificação de risco pela CCR, dos instrumentos de dívida estrangeiros são auxiliadas por organizações especializadas estrangeiras.

c) limites de aplicação.

A carteira de aplicações dos fundos de pensão chilenos são constituídas conforme os limites estabelecidos pelo Banco Central do Chile⁴¹ e pela SAFP. É, por outro lado, operacionalizada por meio de limites (i) por instrumento, (ii) por emitente, (iii) por riscos específicos, (iv) por grupos de instrumentos e (v) limites para emitentes ligados à Administradora⁴².

d) Mercados autorizados.

As transações dos fundos de pensão somente podem ser efetuadas nos mercados autorizados expressamente para tal fim, em função da necessidade de ter transparência e equidade nas transações com os títulos realizados, a partir de recursos dos fundos de pensão.

e) Custódia de títulos.

Os títulos devem estar na custódia do Banco Central do Chile, em empresas privadas de depósitos de valores ou em instituições estrangeiras previamente autorizadas pelo Banco Central.

f) Regulamentação de conflitos de interesses.

A forma de resolução dos conflitos por ventura havidos entre administradoras e fundos de pensão estão dispostos na Lei do Mercado de Capitais, que estabelecem regras de controle e transparência nas relações dos interessados.

g) Rentabilidade mínima.

As administradoras tem que garantir uma rentabilidade mínima aos fundos de pensão igual ou maior que a rentabilidade média dos últimos doze meses de todos os fundos, menos dois pontos ou a 50% da rentabilidade média dos últimos doze meses de todos os fundos.⁴³. Se a rentabilidade for menor que o

41 No Chile, o Banco Central é uma instituição autônoma.

42 O limite por instrumento permite uma maior diversificação das carteiras, diminuindo as combinações de retorno e risco. O limite por emitente evita a concentração em instrumentos emitidos ou avaliados por uma mesma instituição e evita que um fundo de pensão tenha um peso significativo na decisão do emitente e que em se tratando de uma sociedade anônima, o fundo adquira o controle acionário da empresa. O limite por risco específico objetiva expor o fundos de pensão a quantidades menores de riscos. Por fim, a limitação por grupos de instrumentos objetiva estabelecer um patamar máximo para os percentuais invertidos em certos grupos de investimentos.

43 A escolha será feita pelo menor dentre os dois elementos.

estabelecido pelo governo o fundo deverá utilizar-se da reserva de flutuação de rentabilidade; do encaixe, ou, ainda, após estes dois, da garantia do Estado.⁴⁴

4.7 Estrutura das comissões

As comissões são fixadas sobre as contribuições obrigatórias creditadas nas contas individuais, e pode ser um percentual sobre o depósito, ou um valor fixo. As comissões vigentes em 30 de junho de 1996, dos filiados com vínculo empregatício, oscilaram, pela administração, entre 2,98% e 1,46%.

Atualmente as AFP`s têm estrutura de comissões obrigatórias apresentadas no ANEXO 9, mas também pode ser observada no quadro abaixo.

O quadro apresenta o percentual das contribuições devidas pelos filiados sem grande oscilação entre as administradoras, uma vez que todas elas englobam os 10% destinado ao fundo individual e mais a comissão, não havendo grande atrativo competitivo entre elas. A estrutura das contribuições obrigatórias pode compreender comissões fixas e/ou percentuais sobre cada contribuição individual do trabalhador, sendo que a Cuprum é a única que não cobra comissão fixa.

Quadro 5 – Contribuições obrigatórias

AFP	Dezembro/ 2005 (%)	Janeiro/ 2006 (%)	Fevereiro/ 2006 (%)
BANSANDER	12,42	12,42	12,42
CUPRUM	12,48	12,48	12,48
HABITAT	12,23	12,23	12,23
PLANVITAL	12,55	12,55	12,55
PROVIDA	12,25	12,25	12,55
SANTA MARIA	12,29	12,29	12,29

Fonte: Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensão do Chile (www.safp.cl), acessado em 15/01/2006.

⁴⁴ Reserva de flutuação é uma reserva em dinheiro formada a partir dos excedentes de rentabilidade real do fundo. Encaixe é o ativo de propriedade de cada administradora e equivale a 1% do valor do fundo administrado por ela. A última complementa a primeira quando houver necessidade de complementar a rentabilidade do fundo.

Os princípios para aplicação das comissões das Administradoras dos Fundos de Pensão são:

- a) Liberdade no estabelecimento das comissões conforme a estrutura determinada pela lei;
- b) Uniformidade das comissões para todos os filiados de uma mesma administradora;

No regime chileno há diferenciação de comissões entre os filiados empregados e os autônomos, em face das divergências das condições de vida. Os empregados permanecem cobertos por doze meses, mesmo se estiverem desempregados, desde que nos seis meses que antecederam o período do início do desemprego ele tenha contribuído para o sistema. Os autônomos, por sua vez, não podem deixar de efetivar suas contribuições sob pena de não perceberem⁴⁵ os benefícios oriundos de fatores de risco patológicos ou econômico-sociais⁴⁶.

4.8 As administradoras

As Administradoras de Fundos de Pensão – AFP - são empresas de atuação limitada. A lei só lhes permite administrar contas individuais, fundos de pensão e fundos mútuos. Além disso, a lei autoriza as AFP's a prestar assessoria na administração dos fundos no exterior, a ser parte de outras administradoras estrangeiras e a participar da propriedade do depósito centralizado de Valores do Chile. Mas houve limitação no volume de ativos que possam estar comprometidos nessas atividades. Há ainda a exigência da separação jurídica e contábil dos recursos do fundo e da administração do fundo. Deverão satisfazer determinadas condições para terem autorização de funcionamento, como ser uma sociedade anônima, ter capital de subscrição determinado legalmente e em função da quantidade de filiados, manterem um encaixe que equivalha a 1% do valor do

45 Os autônomos deverão estar contribuindo até o mês que antecede a ocorrência do sinistro. Se o filiado não estiver efetivando as contribuições na forma devida, o Estado garantirá o pagamento de uma pensão mínima.

46 O risco é classificado como patológico ou derivado quando é o caso de uma enfermidade, acidente de trabalho ou invalidez. O risco econômico-social é a doença profissional, o desemprego.

fundo⁴⁷. Haverá também uma verificação acerca da legitimidade e desimpedimento dos diretores, administradores, gerentes e síndicos das administradoras, além do cumprimento dos requisitos de idoneidade técnica, transparência no fornecimento de informações, a fim de demonstrar a viabilidade econômico-financeira.

Os demais cumprimentos de regras sobre rentabilidade mínima já foram explicadas anteriormente.

A liquidação de uma administradora é de responsabilidade da Superintendência. A principal causa apontada para que essa liquidação ocorra é a incapacidade delas retribuírem a rentabilidade mínima para os fundos, seja pelo déficit no encaixe seja pelo falta de integralização dos rendimentos. Neste caso, o Estado assegurará o pagamento dessas quantias aos fundos de pensão que continuarão a ser administrados pelo Estado até o fim da intervenção para liquidação.

A absorção de duas ou mais administradoras, em virtude de fusão, incorporação ou dissolução destas empresas, dependem de autorização da superintendência e conforme a regulamentação a respeito.

Com relação aos resultados dos valores médios pagos aos beneficiários, nos primeiros cinco anos posteriores à primeira reforma ao Decreto 3.500 em 1981, realizada em 1990, verifica-se que nenhuma delas têm valores substanciais, principalmente os valores médios pagos a título de aposentadoria por velhice. Apesar do crescimento contínuo e na ordem de 105,5% entre 1983 e 1995, as pensões por invalidez registraram queda em 1993 e voltaram a crescer para permanecer estável até 1995, o mesmo ocorrendo com as pensões por invalidez parciais. (apêndice 4)

As administradoras de Fundos de Pensão autorizadas pela Superintendência chilena são:

1. **Cuprum S/A**, criada em 28/04/1981;
2. **Habitat S/A**, criada em 21 de janeiro de 2005;

⁴⁷ Em 1983 o percentual de encaixe reduziu-se de 5% para 1% e o patrimônio líquido para a formação de uma AFP caiu de 20 mil UF para 5 mil UF.

3. **Planvital S/A**, antes denominada A.F.P. Invierta S.A, autorizada em 28/04/1981, foi sucedida pela Planvital s/a e Concórdia s/a. Por fim sofreu fusão com a Magister s/a e passou a chamar Planvital s/a em 01/03/2004;
4. **Provida S/A** - criada em 28/04/1981 e sucessora da El libertador S/A, Union S/A e Proteccion S/A;
5. **Santa Maria S/A** – criada em 20/01/1981, sucedeu a Banguardia S/A;
6. **Bansander S/A** - criada em 26/03/1981, teve sua autorização cancelada em 3/08/1998 e re-autorizada em 28/01/2005;
7. **Administradora de Fondos de Cesantia** – autorizada em 9/09/2002. Administra fundos para pagamentos de seguros por desemprego e é financiada de forma tripartite – empregados, empregadores e fisco;

4.9 Órgão controlador do sistema

Trata-se de órgão autônomo e especializado. Tem como funções os controles das áreas financeira, atuarial, administrativa e jurídica das administradoras. As principais áreas desse órgão estão descritas no organograma no Anexo 10 e demonstra a forte intervenção estatal no controle das administradoras dos fundos de pensão.

Partindo da experiência chilena, no tocante aos limites e forma de fiscalização dos fundos de pensão, pode-se observar que as regras para os fundos de pensão brasileiros, mesmo que facultativos para os trabalhadores empregados, está aquém do esperado e do ideal, fato evidenciado nos escândalos envolvendo 14 fundos de pensão brasileiros.

4.10 Resultados práticos do sistema chileno

O lapso na cobertura dos filiados é grande por que o número de filiados é duas vezes menor que o de contribuintes. O grande número de filiados (6,1 milhões) em 1999, deve-se ao fato da grande obrigatoriedade de participação,

enquanto que as contribuições dependem da capacidade financeira do filiados, que é determinado pelo baixo índice de contribuintes.

Analisando-se os dados fornecidos pela Superintendência dos Fundos de Pensão do Chile, constatou-se que a média das pensões pagas aos filiados é de 136 mil pesos em 2004⁴⁸, o que representa pouco mais que o salário mínimo local.⁴⁹

Estudos realizado pela Cenda – *Centro de Estudios Nacionales de Desarrollo Alternativo*⁵⁰ - demonstram que 20,3% dos filiados pagam menos que 10% das vezes que deveriam pagar e somente 11,4% pagam 100% das vezes. Assim, a média geral total dos contribuintes é de 41,4%. Considerando-se somente os homens, esse percentual eleva-se para 43,8%; se forem somente mulheres, baixa para 38,2%. Deste modo, em doze meses, a média de contribuições resulta em 4,96 meses/ano (5,25 meses/ano se só homens e 4,54, se só mulheres). Por isso, seriam necessárias contribuições em, pelo menos 5,45 meses por ano, para chegar-se a 240 contribuições em 44 anos e receberem eles a contribuição mínima. Um dado ainda mais assustador: segundo o mesmo estudo, 2,43% dos filiados têm saldo zero, o que representam 163.013 pessoas; outras 279 pessoas têm um saldo de mais de 100 milhões de pesos, e 1.207 pessoas tem saldo de 80 a 100 milhões de pesos.

Mesmo os estudos oficiais apontam contribuições na ordem de 52,4%. Desses, 25% contribuem em 23,6% das vezes; e, outros 25% contribuem 88,8% das vezes.

Em outro trabalho, Arena e Gana (2001) ressaltaram que o cálculo utilizado pelo novo sistema é injusto, posto que as mulheres precisam contribuir o mesmo

48 Aproximadamente 260 dólares americanos.

49 Comparativamente, o sistema privado de previdência peruano cobre somente 27% da população de 13 milhões da PEA nacional. Numa reportagem intitulada "una reforma rinde frutos en Perú, quienes se arriesgaron al sistema privado de pensiones ya perciben beneficios" por Daniel Drosdoff, revela em entrevista a três representantes de diferentes segmentos profissionais, da população beneficiada pelo sistema privado estão satisfeitos com seus benefícios que compreendem valores entre 200 e 350 dólares americanos, enquanto o sistema público do mesmo país paga a seus conveniados cerca de um terço a menos. No Brasil, em valores dolarizados, o aposentado por tempo de serviço percebe US\$ 405, enquanto o aposentado por idade percebe US\$147, ambos no sistema público de previdência. No sistema privado, repita-se, facultativo aos trabalhadores e sem garantia estatal, o aposentado por tempo de serviço percebe, em 2005, US\$1.719,56 e o aposentado por idade, US\$785. A proporção entre conveniados aos dois sistemas é de 19,73 no sistema público para 1 no sistema privado, significando que para cada um real gasto no fundo de pensão são necessários dezenove reais no sistema público. O sistema previdenciário brasileiro já apresenta como problema emblemático a má-administração e o desvio das verbas públicas, tratando isso de um problema com previsões legais de punibilidade que, na prática, nunca foram levadas para análise do judiciário. Deste modo, o problema inicial não é, exatamente, a falta de dinheiro, mas incompetência e corrupção. Nos dias modernos, o problema principal que afeta o sistema é a antiga fórmula que era utilizada para os cálculos onde uma pequena porcentagem de contribuintes costumava elevar as suas contribuições nos últimos cinco anos para aferir sua aposentadoria baseadas em tais contribuições, oneroso o sistema.

50 Disponível em <http://cenda.cep.cl> acessado em 03/01/2006

número de anos que os homens, desconsiderando-se os períodos em que ficam realizando trabalhos domésticos. No antigo sistema não havia desigualdades de gênero para efeito de cálculo dos benefícios, recebendo, as mulheres, pensões maiores que as atuais, já que com contribuições iguais recebiam benefícios maiores. O tempo de contribuição médio era de 10 anos para as mulheres, permitindo que os efeitos das intermitências no exercício do trabalho fossem diminuídas ao longo do tempo.

4.11 Breves Considerações

Depois da exposição do regime previdenciário chileno é possível observar que o Estado não se absteve de regulamentar, fiscalizar e até garantir o pagamento seja das pensões mínimas para àqueles que no conseguiram atingir o mínimo de contribuições necessárias à obtenção da aposentadoria - seja pagando as pensões/benefícios das AFP's que faliram, ou que não creditaram a rentabilidade mínima aos seus filiados. O ente estatal continua ativo e atuante nas garantias previdenciárias de seus cidadãos. Por outro lado, ele permitiu que as contribuições previdenciárias fossem aplicadas na Bolsa, através da reforma que introduziu o sistema última etapa da acumulação financeira.

***SEGUNDA PARTE - PREVIDÊNCIA PRIVADA NO CONTEXTO DA
FINANCEIRIZAÇÃO***

Capítulo 5 - Triunfo do capitalismo - do estado liberal para o welfare state

O modelo atual de Estado inicia a sua história a partir dos antigos estados teocráticos, como o israelense, e, daí, para a polis grega, do - *civitas* romano, para as monarquias medievais da igreja romana; da era do feudalismo passa-se ao absolutismo monárquico até chegar-se à idade moderna com o movimento liberalista contrário ao absolutismo de então. Nos anos seguintes as reações anti-liberalismo e as crises que resultaram primeira Guerra Mundial, na Grande Depressão de 1929 e na Segunda Guerra Mundial, bem como o aparecimento das doutrinas socialistas e nazi-fascistas, possibilitaram a construção do Estado do Bem-Estar-Social ou *welfare state*. Daí vieram as crises dos anos setenta e em seguida a introdução do neo-liberalismo típico da era Thatcher e Reagan.

Na era do liberalismo, na França pós-revolução, prevalecia a idéia da supremacia dos direitos individuais em detrimento do bem comum, dos direitos inatos ao homem e maiores que o Estado. Na prática a liberdade conferida aos homens traduzia-se numa sociedade de explorados, com fortes desequilíbrios sociais e econômicos; a liberdade dada pelo Estado aos indivíduos transformava-se em plena escravidão de uns contra os outros e na injustiça social. A exploração do trabalho humano e o início da escassez dos postos de trabalhos levaram à oferta de mão de obra maior que a procura, acarretando a super-exploração do trabalhador. As fortes campanhas pela igualdade e diminuição de jornadas de trabalho levou o Estado, então liberal, a intervir na situação e editar as primeiras diretrizes de Direito do Trabalho.

As promessas liberais que resultaram, em verdade, em privilégios das classes dominantes deram início ao desejo da paz e justiça social entre as classes econômicas. As teorias socialistas começam a surgir e o Manifesto Comunista é publicado em 1848. Em 1891 a Igreja Católica lança-se, também, contra a prática da desigualdade entre cidadãos e edita a Encíclica *Rerum Novarum*, do Papa Leão XIII, prevendo direitos sociais básicos ao ser humano.

Inicia-se o século XX, e, em 1917 o liberalismo atuante nos Estados sofre a derrota para as teorias socialistas na União Soviética, que consolida o comunismo e ajudam a trazer, para os cidadãos as idéias de um movimento que lutasse contra a insensibilidade do liberalismo. Diante de um Estado moderno surge a bandeira ideológica do nacional-socialismo e se institui o socialismo real, logo após a Primeira Guerra Mundial. O Brasil experimentou a primeira corrente ideológica através do Estado-novo de Getúlio Vargas, o mesmo ocorrendo com o peronismo na Argentina, opção ideológica que tem raízes na fundação do partido nazista alemão de 1933.

Os regimes totalitários resultaram na Segunda Grande Guerra. Nesse cenário surge a nova grande potência mundial norte-americana e em 1944, na Conferência de *Bretton Woods*, são criados o Banco Mundial e o Fundo Monetário Internacional. O chamado pacto de *Bretton Woods* propiciou uma longa estabilidade econômica fundada na prática de taxas câmbios fixas, e o dólar americano passou a ser a moeda oficial internacionalmente comercializada.

Com a economia estabilizada, a produção dá um salto qualitativo e as indústrias contratam pessoas como nunca havia sido feito. Nessa era do pleno emprego, o mundo viu o seu maior desenvolvimento com trabalho e garantias sociais herdadas dos movimentos nacionalistas pós-liberalismo. Observou-se, entretanto, que o estado-providência era propiciado, principalmente, pelo Estado através das intervenções diretas em setores como o do emprego. A sobrecarga só foi suportada até a expansão das idéias neo-liberais, que prega a pouca intervenção do “Leviatã”.

Principia-se a era financeirizada e a produção já não é mais o grande trunfo do sistema capitalista, que enxerga na transferência do excedente produtivo para o setor financeiro, lucros maiores do que o re-investimento na produção.

Também a privatização dos bens públicos é vista como uma ótima oportunidade de lucros. Com a revolução tecnológica, várias funções foram sendo substituídas por máquinas. Por conseqüência, os postos de trabalho foram ficando escassos e o índice de desemprego se elevando em todo o mundo, acarretando mudanças na estrutura econômica. A mudança ocorre também em virtude das crises do petróleo em 1973 e 1979, que provocaram uma ampla crise

no mercado financeiro, desorganizando o sistema econômico, findando no colapso do pacto de *Bretton Woods*.

As novas teorias neo-liberais apregoavam o enxugamento do Estado e a privatização dos bens públicos, sob os argumentos de que a “mão do mercado” poderia promover mais avanços do que a economia estatizada. O Estado começou a diminuir de tamanho e a não abarcar mais as atividades que lhe eram inerentes, deixando de ser intervencionista e passando a ser, apenas, um regulador das ações dos indivíduos.

Mas as teorias neo-liberais acompanharam a nova era do capitalismo: a financeirização e acumulação de capitais que vieram em substituição à predominância do sistema capitalista de produção.

5.1 Etapas da acumulação financeira

Para que se entenda o crescimento do mercado de títulos negociáveis e como os ativos financeiros das empresas se tornaram moeda de troca na bolsa de valores, é preciso traçar os caminhos que a acumulação financeira percorreu.

Acumulação financeira é entendida como “a centralização em instituições especializadas de lucros industriais não reinvestidos e de rendas não consumidas, que têm por encargo valorizá-los sob a forma de aplicação em ativos financeiros – divisas, obrigações e ações – mantendo-os fora da produção de bens e serviços.” (CHESNAIS, 2005:37).

O processo de centralização do capital na forma financeira pode ter seu início nos anos 50, nos EUA, e nos anos 60, na Europa, ambos em decorrência do fim da Segunda Grande Guerra e reestruturação financeira após a crise dos anos 30. Nestes períodos, as famílias mais ricas tinham benefícios fiscais e começaram a investir os seus excedentes em seguros de vida, fazendo crescer um mercado securitário que até os dias presentes é um dos maiores mercados do sistema financeiro. Nesta mesma época os trabalhadores assalariados passaram

a ter contas bancárias a fim de receber os seus salários e fazendo com que houvesse uma concentração da renda no sistema bancário.⁵¹

A recuperação do mercado financeiro foi possibilitada pelo surgimento de um mercado interbancário de capitais líquidos dolarizados, denominado “mercado de eurodólares” em Londres. Esse mercado interbancário iniciou a fase de depósitos fora do país de origem e fazia, também, empréstimos à empresas estrangeiras. Tudo isso foi provocado pelo paulatino fim e crescente das normas de consumo e a reduzida rentabilidade dos investimentos industriais.

A etapa seguinte é caracterizada pela reciclagem dos “petrodólares”, ou seja, a aplicação do dinheiro em Londres de somas oriundas da elevação provisória do preço do petróleo, pelas potências do Golfo Pérsico. Tal “reciclagem” proporcionou aos países do terceiro mundo a obtenção de empréstimos, sobretudo na AL, e resultou na crise do México em 1982. A concessão dos empréstimos facilitou a dominação econômica dos países avançados sobre os países da periferia. Os fatos gerados por essa fase foram desastrosos para os países em desenvolvimento. Com o excesso de dinheiro sendo disponibilizado pelos países avançados, a juros aparentemente baixos, foi iniciada a dominação político-econômica dos países do terceiro mundo. Formou-se, de um lado, um mercado centralizador das poupanças, e, de outro, um mercado necessitado de dinheiro.

Os governos financiados aplicaram bônus do Tesouro e outros títulos no mercado financeiro, sendo esse fenômeno chamado de “titulização”.

O encontro da titulização e empréstimos à juros forneceram aos crescentes fundos de pensão uma boa oportunidade de investimento, retirando das instituições bancárias o papel de principal credor de empréstimos financeiros, ao longo dos anos 80. A dívida pública expandiu muitos mercados e tornou outros dependentes, podendo-se dizer que, nas palavras de Chesnais, “ela é o pilar do poder das instituições que centralizam o capital portador de juros”, e também a facilitadora das privatizações nos países em desenvolvimento.

⁵¹ No Brasil, os pagamentos com crédito em conta-salário somente foi oficialmente inserido no ordenamento jurídico em 1997, por meio da L. 9.528, de 10/12/97, que alterou o artigo 464 e 465 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Os empréstimos geram rendimentos e dividendos que financiam a última etapa da acumulação financeira e a possibilidade dos investidores financeiros repassarem os seus ativos a qualquer tempo por meio do mercado de ações.

Essa nova etapa implantou o chamado “governo de empresa” que deve seguir princípios pré-estabelecidos que visam uma melhor estabilidade financeira ao sistema e tendo como nervo central a separação entre propriedade e o controle da empresa e, conseqüentemente, a participação dos acionistas na administração empresarial. Estes passaram orientar as empresas para um tratamento mais impessoal com todos os envolvidos e impondo novas regras de rentabilidade que passam pelos salários dos empregados e pelos modelos de regulação trabalhistas adotados pelos países.

5.2 A precarização das relações de trabalho e as reformas trabalhistas e previdenciárias

A recente crise do sistema capitalista leva as empresas a caminharem para o novo modelo de acumulação, a financeirização das empresas, acarretando, dentre outras coisas, a instituição de fundos de pensão das empresas que visam o aumento do valor de suas ações no mercado. Para isso realizam, desde a simples especulação ao enxugamento do quadro de funcionários, como forma de cortar gastos. Este enxugamento se dá não só através de demissões, mas também por meio da precarização das relações de trabalho, como a terceirização e a flexibilização das leis do trabalho.

A precarização das relações trabalhistas vem sendo construída aos poucos, através de talentosas modificações na legislação. O Direito do Trabalho pode ser classificado em fases. A primeira é chamada de *manifestações incipientes ou esparsas*, que iniciou-se no *Peel's Act* inglês (destinado a restringir o uso do trabalho infantil na Inglaterra) em 1802 até 1848. A segunda fase ocorre entre 1848 e 1919 e denomina-se *sistematização e consolidação do Direito do Trabalho*. A terceira – *institucionalização do Direito do Trabalho* – remota dos anos 1919 até meados dos anos setenta. A quarta e última fase, e que iremos introduzir neste capítulo foi iniciada em 1979/1980 e está presente até os dias

atuais foi chamada de *crise e transição do Direito do Trabalho*. (DELGADO, 2005:32).

A crise ocasionada pelo petróleo entre 1973/1974 acentuou a concorrência interempresarial e as taxas de desocupação/desemprego no mercado de trabalho. Paralelamente, o Estado via-se numa crise fiscal e os cientistas de então começaram a questionar o papel provedor de políticas sociais do Estado. Ao lado de tudo isso a renovação tecnológica apresenta a robotização, microeletrônica e a microinformática, agravando a redução dos postos de trabalho e emprego em várias áreas da economia, especialmente na indústria. Neste instante, surgem as primeiras inovações na forma de trabalho, falando-se em teletrabalho e *home-office* ou trabalho em casa, e quebrando barreiras até então existentes, como as barreiras geográficas, permitindo que o trabalho fosse realizado independentemente de questões de tempo e espaço, envolvendo todo o globo terrestre. Nesse contexto começa-se a falar em reestruturação da gestão empresarial, defendendo-se a descentralização da administração dos negócios, e fazendo crescer a figura da *terceirização* nas relações de trabalho.

Neste contexto econômico o sistema capitalismo ganha força para quebrar o pensamento do Estado de Bem-Estar Social, através das vitórias de Margaret Thatcher (1979), Ronald Reagan (1980) e Helmut Kohl (1982). Em meio a todo esse desejo de desregular as políticas sociais e as regras jurídicas limitadores da atuação capitalista, encontra-se, inevitavelmente, o Direito do Trabalho. Assim, para continuar o trabalho proposto pelos defensores capitalistas era preciso modificar a lei e a concepção de proteção do trabalhador. Devemos lembrar que o modelo *juslaboral* vigente em vários países ainda hoje, foi construído com base na exploração do ser humano promovida pelos anseios de riqueza do capitalismo, e de fato, construiu uma inquestionável intervenção na economia, favorecendo, via de regra, à distribuição social dos ganhos econômicos.

As duas últimas décadas do século XX foram, assim, marcadas pela flexibilização quando não pela desregulamentação das leis do trabalho, objetivando, em tese, a produzir mais postos de trabalho e reduzir o impacto que a revolução tecnológica gerou no mercado laboral. Mormente, após o início dos anos noventa verificou-se que a profecia da sociedade sem trabalho não se

concretizou, apesar de terem havido acentuadas reduções nos índices de empregabilidade. Ocorreu, sem dúvida, uma grande desregulamentação e informalização do trabalho, especialmente nos países ditos em desenvolvimento e subdesenvolvidos.

Nesse contexto algumas das mais importantes alterações sofridas pelo ordenamento jurídico brasileiro ocorreram no serviço público. Para melhor enquadrar o tema proposto faz-se agora uma breve explanação histórica acerca do papel do Estado nas relações trabalhistas públicas e privadas⁵², no Brasil.

Até cinco de outubro de 1988, quando foi promulgada a atual Constituição do Brasil, o preenchimento dos cargos do serviço público não era feito exclusivamente por concurso público. Após a promulgação da CF/88, o concurso público de provas ou de provas e títulos⁵³ para o acesso ao serviço público, que a partir de então deu estabilidade ao concursado⁵⁴, passou a ser obrigatório, restando, entretanto, algumas poucas exceções permitidas expressamente por lei, como, por exemplo, o ingresso na magistratura trabalhista via indicação das diretorias dos sindicatos (juízes classistas) de empregados e empregadores e as funções de confiança.

Em 1998, a Emenda 19 alterou a norma e criou a figura do emprego público e passou a permitir expressamente a investidura em cargo ou emprego público de comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração.

Paralelamente, o Tribunal Superior do Trabalho sumulou, em 2003, o entendimento jurisprudencial “*in verbis*”:

*a contratação de servidor público, após a CF/1988, sem prévia aprovação em concurso público, encontra óbice no respectivo art. 37, II e parágrafo 2., somente lhe conferindo direito ao pagamento da contraprestação pactuada, em relação ao número de horas trabalhadas, respeitado o valor da hora do salário mínimo, e dos valores referentes aos depósitos do FGTS.*⁵⁵

52 As relações trabalhistas no Brasil estão divididas em: trabalhadores regidos pela CLT e os regidos por Estatutos. A lei 6.185/74, dispõe sobre os servidores públicos civis da Administração Federal e autárquica, segundo a natureza jurídica do vínculo empregatício. Diz a lei: “Art. 2. Para as atividades inerentes ao Estado (...), só se nomearão servidores cujos deveres, direitos e obrigações sejam definidos em Estatuto próprio, na forma do art. 109 da Constituição Federal. Art. 3. Para as atividades não compreendidas no artigo precedente só se admitirão servidores regidos pela legislação trabalhista, sem os direitos de greve e sindicalização, aplicando-lhes as normas que disciplinam o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.”

O Citado dispositivo no artigo 2 refere-se à Constituição Federal de 1967.

53 Artigo 37, inciso II da Constituição Federal da República Federativa do Brasil.

54 Após a conclusão do estágio probatório de três anos. Este prazo foi alterado pela Emenda Constitucional 19. Antes era de dois anos.

55 Enunciados 331, II e 363 do TST.

Em 2000, o mesmo Tribunal garantiu aos órgãos da administração pública direta, indireta ou fundacional o direito de contratar sem vínculo empregatício mediante empresa interposta e permitiu a contratação de serviços de vigilância, de conservação e limpeza, e serviços especializados ligados à atividade meio do tomador de serviços também sem vínculo empregatício. Tal consideração permite que órgãos públicos não sejam responsabilizados pelos atos de seus gerenciadores quando estes burlam a legislação e contratam pessoal sem o concurso público.

A regulamentação do então chamado emprego público trouxe a baila uma nova figura de empregado público, que não possui a estabilidade garantida aos servidores públicos – regidos por Estatuto próprio – mas participam do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS.

O FGTS foi criado em 1966 e alterado em 1988. Consiste na aplicação da alíquota de 8% (oito por cento) sobre a remuneração⁵⁶ do trabalhador a ser paga pelo empregador mensalmente, depositada na Caixa Econômica Federal e remunerada com juros anuais de 3% (três por cento) e correção monetária. Este montante poderá ser levantado com o acréscimo de 40%⁵⁷ caso o empregado seja dispensado sem justa causa ou rescinda o contrato indiretamente por culpa do empregador^{58,59}. Na época em que esta lei foi criada, os empregados possuíam a garantia legal da estabilidade após dez anos de trabalho efetivo para o mesmo empregador, só podendo ser dispensado após a comprovação do cometimento de falta grave ou circunstância de força maior devidamente apurada⁶⁰. Se os empregados fossem dispensados antes deste prazo perceberiam, a título de indenização, o pagamento equivalente a um mês de remuneração por ano de serviço efetivo. Para que tivessem direito às parcelas do FGTS, os funcionários teriam que optar formalmente pelo sistema e renunciar à estabilidade no emprego.

Após 1988 o recolhimento do FGTS passou a ser obrigatório⁶¹ e o entendimento dos tribunais brasileiros foi que os empregados perderam o Direito

56 Remuneração consiste no salário do empregado acrescido de outras vantagens pagas pelo empregador em função de lei ou norma coletiva.

57 Antes de 1988 a multa era no percentual era de 10%.

58 Há outras formas de levantamento do montante do FGTS, mas sem a aplicação da multa fundiária, previstas na lei do FGTS

59 Artigo 483, CLT

60 Artigo 492 da Consolidação das Leis do Trabalho.

61 Artigo 7., inciso III, da CF/ 88.

a estabilidade decenal. Alguns óbices ao despedimento foram mantidos e outros introduzidos na legislação, como, por exemplo, o aviso prévio de 30 dias, multa de 40% sobre o montante do FGTS depositado pela empresa, pagamento do 13º salário indenizatório e férias proporcionais acrescidas de 1/3 mesmo que o empregado não tenha completado um ano no serviço. A contratação por tempo determinado (que inviabiliza o pagamento de aviso prévio e de multa de 40% sobre o FGTS) somente é permitida nas restritas hipóteses previstas no artigo 443 da CLT. No serviço público a permissão é dada pelo inciso IX do artigo 37 da CF/88.⁶²

Em 1998, foi aprovada a lei 9.601 que instituiu no Brasil a hipótese do contrato a tempo parcial e o chamado banco de horas, já experimentado no Direito estrangeiro. A proposta era de uma flexibilização trabalhista com o objetivo de gerar novos postos de trabalho. O tema será abordado posteriormente.

A Constituição Federal de 1988 fez introduzir importantes reformas no campo trabalhista, não só em favor dos trabalhadores, mas também em prol do sistema capitalista a exemplo da extinção da estabilidade definitiva.

No Direito Internacional, a Organização Internacional do Trabalho – OIT, promulgou a Convenção n. 158 que proíbe a dispensa de empregados de forma arbitrária, ou seja, aquela que não esteja fundada em motivo financeiro ou econômico comprovados, com previsão de reintegração do trabalhador e pagamento de multa pela empresa em caso de violação da norma. O Brasil inicialmente recepcionou a norma e integrou-a a seu corpo jurídico, tendo a citada Convenção tramitado pelo Congresso Nacional e sido convertida em Lei ordinária. Entretanto, em 1993, após forte pressão dos empresários e FMI, que entendiam que a estabilidade promovia o enfraquecimento do empenho dos trabalhadores na produção, o poder executivo federal revogou a norma por meio de Decreto Presidencial⁶³.

62 Diz o artigo 37, IX: “a lei estabelecerá os casos de contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público.”

63 Legalmente a revogação de uma lei através de um Decreto não é possível, pois a figura do Decreto é hierarquicamente inferior à figura da lei ordinária. Mas foi feito.

5.3 A financeirização da previdência

Um novo ciclo apresenta-se no mundo capitalista. As empresas necessitam elevar o seu capital rotativo e a recorrência instituições financeiras não é mais a forma mais rentável de rentabilidade capitalista. Criam, então, os fundos de renda própria através de uma fundação da empresa participante, consistindo na oportunidade dos empregados participarem dos ganhos desta mesma empresa através da participação nos fundos de pensão com depósitos monetários habituais que poderão ser negociados no mercado de ações ou aplicados em bens igualmente rentáveis. Os estudos demonstram que os analistas financeiros estabelecem comissões, na negociação, para os acionistas-investidores, além de metas pré-estabelecidas as empresas, no intuito de maximizar os seus ganhos e incentivar a valorização das ações no mercado, o que se reflete sobre os empregos no momento da diminuição dos custos. Na previdência complementar aberta, as taxas de administração podem variar de 2,5% a 10% sobre o valor aplicado⁶⁴. Assim, financeirização consiste na transformação do destino do capital, que, antes, era totalmente destinado ao incremento da produção, em acumulação deste capital e sua aplicação, preferencialmente, em ativos financeiros. Nas palavras de François Chesnais e Dominique Plihon “uma distribuição do valor agregado desfavorável para o trabalho e a inversão produtiva (...), expressão de um regime de acumulação dominado pelo financeiro.” (PLIHON: 2003:8)

Assim questiona-se: quem realmente se beneficia com a criação dos fundos de pensão? Os dados apresentados pela Secretaria de Previdência Complementar brasileira sobre a população atingida e o volume ativo movimentado pelos fundos são bem elevados e capazes de despertar o interesse de muitos investidores e políticos como se verá adiante.

64 Informações obtidas nas páginas dos bancos privados e públicos do Brasil, disponíveis na internet sem qualquer restrição de acesso. Acessados em 21/10/2005.

Essa financeirização chegou à América Latina, que vêm reformando os seus sistemas previdenciários desde o início dos anos oitenta⁶⁵, para adequá-los “à nova realidade do mundo globalizado”. Além das reformas na previdência dos trabalhadores do setor privado e do público, foram aprimoradas as legislações acerca da previdência complementar, com intuito de regulamentar a atividade das empresas já havidas e atuantes no país e de complementar a renda dos trabalhadores a ser usufruída na velhice ou incapacidade, ou pelos beneficiários na hipótese de morte do titular. Esse quadro de reformas está em consonância com o esquema de reformas previdenciárias sugerido pelo Banco Mundial e outros organismos internacionais.

Apesar das previdências complementares existirem no Brasil há várias décadas, o estudo das mesmas é necessário que face o impacto que têm na renda do trabalhador ativo e na economia do país como um todo, uma vez que para gerar empregos e renda suficientes para o trabalhador e sua família faz-se necessário desenvolvimento econômico para que esse trabalhador possa contribuir para sua própria aposentadoria. Além disso, mas não menos importante, o fato de que a previdência complementar, na forma apresentada nos dias presentes, dentro de um sistema capitalista financeirizado, exerce o papel de gerador de renda capitalista e não de um benfeitor que objetiva acrescentar vantagens às que o Estado fornece ao cidadão.

Outro ponto, mas secundário, é que a composição da plataforma política do PT, na época eleitoral, admitiu as previdências complementares “*como complemento ao sistema público universal, para os trabalhadores tanto do setor público como do privado que aspirem a aposentadorias superiores às oferecidas pelo teto do orçamento público, haverá um sistema de planos complementares, com ou sem fins lucrativos, de caráter facultativo, e sustentado por empregados e empregadores*”⁶⁶. A implantação dos sistemas complementares vêm sendo feita, inclusive, com subsídios federais por meio das reduções nas alíquotas de cobrança do Imposto sobre Renda⁶⁷.

65 O Brasil não esteve totalmente fora dessas reformas, embora tenha optado, em 2002, por não fazer uma reforma estrutural devido aos custos da transição de aproximadamente 202% do PIB, mas realizando outras pequenas alterações no tocante ao tempo de contribuição, idade para aposentadoria e fórmula para cálculo dos benefícios. Essas pequenas alterações são classificadas pela OIT como reformas não-estruturais.

66 Plataforma do Partido dos Trabalhadores publicada no site www.pt.org.br, acessada em 13/04/2005.

67 É possível deduzir as contribuições para uma previdência complementar em até 12% dos rendimentos brutos.

A Previdência complementar fechada, ou fundos de pensão (ou ainda, fundos de previdência privada por capitalização), faz parte do programa dos “três pilares”⁶⁸ apresentado pelo Fundo Monetário Internacional e o Banco Mundial como a alternativa ideal para o sistema previdenciário mundial que estaria em colapso.

O tema em apreço vem sendo implantado pelo Governo Federal seguindo as diretrizes traçadas pelo Banco Mundial (BM) no documento datado de 1994 e que denomina-se *Averting the Old Age: Policies to Protect the Old and Promote Growth*⁶⁹, cujas razões serão explanadas logo abaixo.⁷⁰ Tais diretrizes foram traçadas levando-se em consideração uma suposta crise no sistema previdenciário mundial que entraria em colapso num curto espaço temporal. Dentre as justificativas apresentadas está a baixa proporção entre o aumento do envelhecimento da população mundial e a estagnação na taxa de natalidade. O BM apresenta a solução com uma previdência dividida em três bases: previdência básica garantida a todos os cidadãos de baixa renda⁷¹, previdência obrigatória a todos os cidadãos trabalhadores a ser financiada por eles próprios ao longo da vida, e a previdência complementar facultativa para aqueles que desejem complementação para a poupança obrigatória. O principal argumento do Projeto do BM é o de que os trabalhadores da atualidade não teriam o pagamento de suas aposentadorias garantido no futuro porque não haveria trabalhadores suficientes na ativa para sustentar o regime⁷². Um quadro explicativo pode ser montado a partir da proposta de sistema previdenciário do BM e está no anexo 11.

68 A Suíça utiliza a nomenclatura *Système des trois Piliers*.

69 “Prevenir a crise do envelhecimento: políticas para proteger as pessoas idosas e promover o crescimento.”

70 As medidas do BM foram criticadas por Warren McGillivray e Roger Beattie, técnicos da OIT em Reforma de las pensiones: Uma estratégia riesgosa: reflexiones acerca del informe del Banco Mundial intitulado: *Envejecimiento sin crisis*. Revista Internacional de Seguridad Social, p. 7-27. As medidas do BM também foram rebatidas pelo professor da Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade de Cambridge, Ajit Singn.

71 Um sistema publicamente administrado e financiado por impostos constituídos para este fim e a meta limitada de reduzir pobreza na velhice.

72 O economista Stiglitz, ex chefe dos economistas do Banco Mundial e prêmio Nobel de Economia, criticou a posição do BM na política descrito no “envelhecimento sem crise”, ou política dos três pilares. Segundo ele, os países menos desenvolvidos normalmente não tem mercados de capitais desenvolvidos, sendo seus investidores menos informados e com menor capacidade regulatória, elevando as possibilidades de abusos por patê dos detentores da informação. Ele aponta dez mitos apresentados pelo Banco Mundial acerca da previdência privada, a saber: 1) as contas individuais aumentam a poupança nacional; 2) as taxas de rentabilidade são maiores num sistema de contas individuais; 3) as taxas de rentabilidade decrescentes dos sistemas de repartição refletem problemas fundamentais; 4) a inversão dos fundos fiduciários públicos em ações não tem efeitos macroeconômicos; 5) os incentivos no mercado de trabalho são melhores num sistema de contas individuais; 6) os planos de prestação definida outorgam, necessariamente, mais incentivos para a aposentadoria antecipada; 7) a competência assegura baixos custos administrativos num sistema de contas individuais; 8) os governos corruptos e ineficientes brindam uma argumentação para as contas individuais; 9) as políticas de ajuda estatal são piores sob os planos públicos de prestação definida e 10) a inversão dos fundos fiduciários públicos sempre se realiza sem o devido cuidado e sua gestão é deficiente. In “um nuevo análisis de la Reforma de las Pensiones: Diez Mitos Sobre los Sistemas de Seguridad Social”

Este sistema é o utilizado nos Estados Unidos da América (EUA) e denominado ERISA (*Employment Retirement Income Security Act of 1974*).

Situa-se como uma tentativa do Congresso para atacar uma série de problemas que estava afetando os planos de benefício dos empregados, especialmente a falta de informações empregatícias e proteções adequadas que interessam à suas operações. Através de vários estatutos e regulamentos, o ato cria padrões mínimos para assegurar o caráter eqüitativo e a inteireza financeira destes planos.⁷³

No Brasil, foi aprovada a Lei 10.835, de 8 de janeiro de 2004. Versa ela sobre a renda mínima básica devida a todos os cidadãos brasileiros e estrangeiros residentes que vivam no país há pelo menos cinco anos. A inserção desta lei no ordenamento jurídico brasileiro condiz com as diretrizes do Partido dos Trabalhadores na campanha presidencial de 2002, acerca do sistema previdenciário brasileiro. Além desta lei, outras alterações foram introduzidas pelo governo Lula. A mais importante e polêmica foi aquela que modificou o sistema previdenciário para os servidores públicos e trabalhadores aposentados e que será detalhada no parágrafo que trata da evolução da previdência social.

Há indícios de que o Brasil poderá adotar o sistema dos “três pilares”, citado no parecer do Banco Mundial, e ainda a admissão de sistemas fechados e facultativos de previdência no âmbito das empresas privadas e públicas, amparados pela Lei Complementar 109/01. Por isso, torna-se primordial a análise do tema, uma vez que ele poderá fazer parte da vida dos trabalhadores, no momento de suas aposentadorias, e repercutir na economia brasileira através da participação dos mesmos no mercado como consumidores. Ainda que não venha a ser adotado na forma obrigatória, tem-se que é adotado facultativamente em muitas empresas através de contribuições diretas dos empregados. Estes autorizam o desconto em folha de pagamento e entregam o dinheiro para ser administrado por outrem o que, por si só, justifica o estudo do tema.

Os fundos de pensão, também entendidos como uma alternativa de recuperação do capitalismo acionarial e de manutenção do regime de acumulação financeira, estão inseridos num contexto capitalista. É nesse contexto que eles tem que ser criticamente analisados.

Alguns estudiosos, dentre eles, Catherine Sauviat, Dominique Plihon e François Chesnais, analisam a financeirização das empresas como forma de elevação dos ganhos e redução de custos do empresariado. Observam eles a ciranda gerada pelo sistema de acumulação de capitais: **(i)** investimento do montante arrecadado dos empregados no mercado de ações ou contratação de um especialista em investimentos; **(ii)** o mercado de ações, por sua vez requer maximização do valor financeiro da empresa; **(iii)** a empresa para “valer mais” precisa elevar os seus ganhos e o meio mais eficaz para elevar ganhos diante da crise mundial do capitalismo é reduzir os custos; **(iv)** e a redução de custos passa pela redução do montante da folha de pagamentos e essa redução pode significar demissões e outras formas de diminuição de direitos.

Serão adiante analisadas as variáveis apontadas pelo “Envelhecimento sem crise”, que justificam a reforma previdenciária e a adoção dos fundos de pensão como previdência obrigatória e, também, os riscos que os trabalhadores sofrem ao participarem deste tipo de previdência complementar.

5.4 A transmissão dos riscos dos investimentos em fundos de pensão próprios das empresas para os trabalhadores segundo a teoria neo-liberal

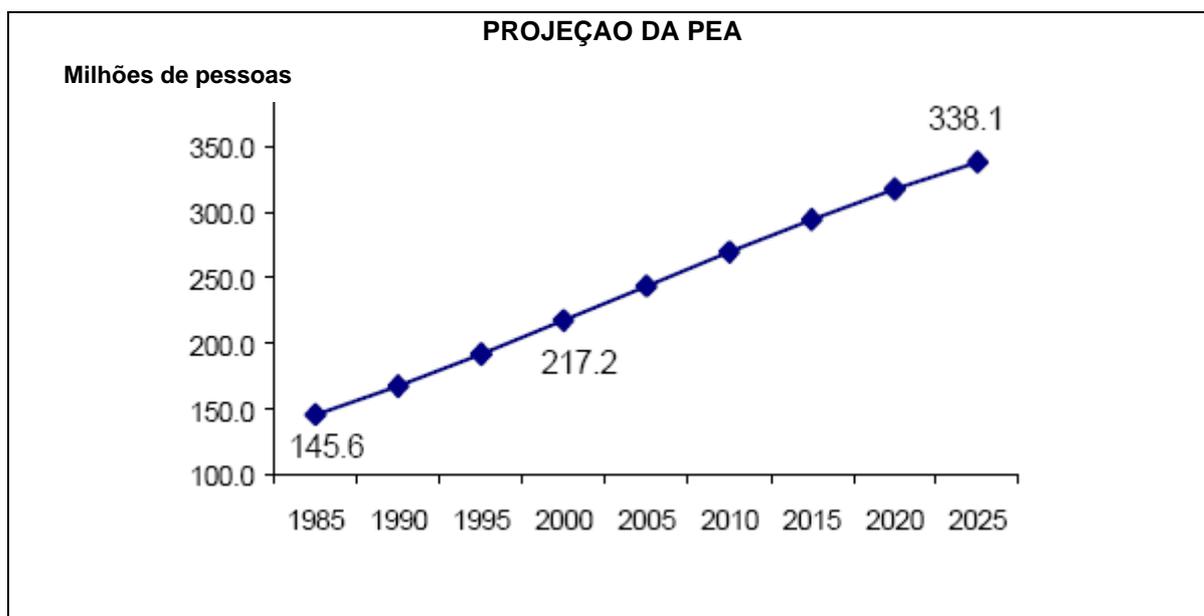
O mundo tem acompanhado de perto a mudança na seguridade social de diversos países. A distância entre população economicamente ativa e os aposentados tem se tornado menor. Em outras palavras, o mundo está ficando mais velho. Apesar de a longevidade ter sido almejada pelo homem durante séculos, hoje ela é vista como um problema. A solução apresentada pelo Banco Mundial aos países em desenvolvimento rompe com décadas de conquistas sociais da humanidade, como a garantia do direito de uma aposentadoria mantida pelo Estado após anos de trabalho.

Para fazer uma análise das afirmações do organismo internacional financiador de algumas políticas de países em desenvolvimento, será feito um corte geográfico e serão utilizados dados provenientes da América Latina. O gráfico do anexo 12 apresenta a projeção do crescimento da população na

América Latina. No período 1970 – 2000, a população da América Latina cresceu 84% enquanto que a projeção, para os próximos cinquenta anos, é de 58%, havendo uma redução de 26% no crescimento populacional.

Por sua vez, a PEA – População Economicamente Ativa – terá, em vinte e cinco anos, um crescimento de 56%, em relação aos níveis atuais, influenciada pela quantidade de pessoas em idade de trabalhar – PET e a taxa de atividade, sendo que a última ultrapassa de 54,3% em 2000 para 58,6% em 2025. Assim, o crescimento da PEA é explicado pelo crescimento da PET, sendo possível prever 121 milhões de pessoas na PEA⁷⁴. Conclui-se, então, que haverá, praticamente o mesmo crescimento entre a população total e a PEA, conforme representado no gráfico abaixo.

Gráfico 7 – Projeção da população economicamente ativa na América Latina



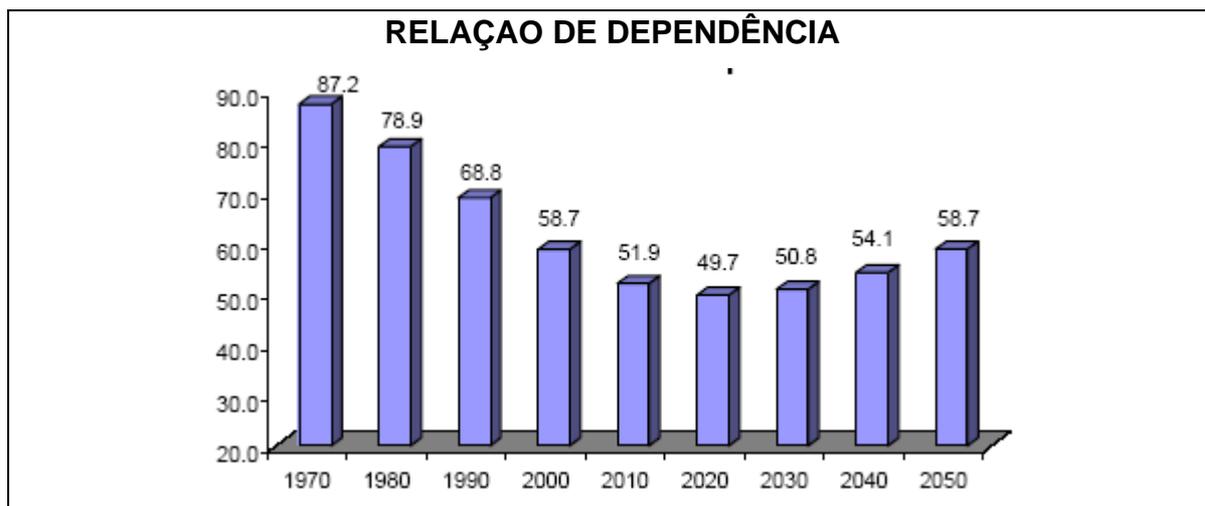
Fonte: baseado nas projeções da CELADE para vinte países da AL, 2003 apud *apud* Cepal – los sistemas de pensiones em América Latina. (v. Flávia Marco)

O importante na análise é a relação de dependência entre os contribuintes e os amparados pelo sistema previdenciário. No contexto da AL, a relação de

74 Informações obtidas a partir do trabalho apresentado por Ernesto Murro em convênio com Acuerdo de Cooperación Internacional de Espanha y OIT financiado por el Ministério de Trabajo y Asuntos sociales de Espana - Una visión crítica de las reformas privatizadoras y la necesidad de reformas progresistas em américa latina. São Paulo, 7-9 de abril de 2003. disponível em www.redsegsoc.org.uv, acessado em 17 de dezembro de 2005.

dependência vem diminuindo e continuará até 2020 quando deverá voltar a crescer. Em 2050 atingirá o mesmo nível dos anos 2000, qual seja, 58,7.

Gráfico 8 – Relação de dependência entre os contribuintes e os amparados do sistema previdenciário na AL.



Fonte: baseado nas projeções da CELADE para vinte países da AL, 2003 *apud* Cepal – los sistemas de pensiones en América Latina. (v. Flávia Marco)

A proporção das PET não sofrerá alterações, mas a proporção de pessoas com idade acima de 65 anos será equivalente a mais que o triplo, na forma representada pela tabela abaixo representada:

Tabela 2 – Proporção etária na América Latina

Faixa etária	2000	2020	2050
0-14 anos	31,6	24,1	20,0
15-64 anos	63,0	66,6	63,0
Mais de 65 anos	5,4	9,3	17,0
TOTAL	100	100	100

Fonte: baseado nas projeções da CELADE para vinte países da AL, 2003 *apud* Cepal – los sistemas de pensiones en América Latina. (v. Flávia Marco)

Diante das informações acima fornecidas, a reforma da previdência social é apontada pelo Banco Mundial como indispensável ao sustento dos Estados nos

próximos trinta anos, principalmente nos países em desenvolvimento, como os da América Latina. Pode-se, entretanto, combater o argumento de que a relação de dependência – base da sustentabilidade do sistema de repartição. Apesar da elevação do número de idosos e da queda na taxa de natalidade, elevar-se-á, a PEA, resultando numa relação de dependência equivalente a dos dias atuais.

A reforma (ou contra-reforma como preferem alguns⁷⁵) estaria sustentada nos três pilares apresentados anteriormente. Embora o Brasil tenha, em 2002, mantido o sistema de repartição da previdência, terminou por aprovar entre 2003 e 2004 a legislação que favorece a constituição desses fundos de pensão, mas de forma facultativa⁷⁶.

A plataforma política do partido que está no poder executivo brasileiro faz referência aos três postulados da reforma previdenciária do Banco Mundial, continuando o trabalho já iniciado por Fernando Henrique Cardoso, presidente da república no período de 1995 a 2002. Esses três patamares estão previstos no modelo apresentado como ideal pelo Banco Mundial.

No primeiro pilar, que o sistema público assegurará tão somente àqueles realmente necessitados, assim os declarados por lei complementar, com uma renda mínima assistencial, financiada por impostos. **O segundo pilar** consiste na obrigatoriedade de participação em fundos de pensão (fechados); **e por último** a participação facultativa em planos de previdência complementar.

O governo petista está implementando, gradativamente, as mudanças previstas no texto do *envelhecimento sem crise*, embora tenha apresentado resistência durante a reforma de 2003. O sistema facultativo privado (ou sistema complementar aberto) terminou por incorporar a nossa realidade, quando ocorreram as mudanças nos tetos de pagamento de aposentadorias recentemente, tanto no Regime Jurídico Único (RJU) quanto no Regime Geral de Previdência Social (RGPS) e forçaram o trabalhador a voluntariamente realizar poupanças complementares geridos por seguradoras autorizadas por lei. A lei da renda mínima também já foi aprovada e sancionada pelo Poder Executivo,

75 Granemann, Sara e Saldanha, José Miguel Bendrão. Os Fundos de Pensão e a Acumulação Capitalista– 6/2003

76 Em capítulo próprio será visto que a reforma previdenciária de 2003, realizada por meio da Emenda Constitucional 20/98, intentou, nas entrelinhas, alterar o sistema contributivo para o de capitalização.

estando carente de regulamentação. E os fundos de pensão já são encontrados em número de 371 (trezentos e setenta e um) em todo Brasil.⁷⁷

Apesar dos argumentos dos defensores da necessidade de inclusão da iniciativa privada na gestão pública dos pagamentos das aposentadorias há aqueles que apontam o *déficit* do sistema capitalista e as quedas das bolsas de valores como fatores geradores da necessidade de criar os fundos de pensão (sistema complementar fechado). Em resumo, o desempenho do capitalismo, bem ou mal, é sempre um bom motivo para a criação de aposentadorias privadas!

O regime financeiro das empresas tem mudado em muitos países, passando de uma economia de endividamento (*overdraft economy*) para uma autoeconomia, ou economia de fundos próprios que consiste na emissão de ações e formação de economia.

Durante o período fordista o regime empresarial predominante era baseado no modelo tradicional de empresa – *stakeholder* - em que os dirigentes detinham todo o poder sobre a empresa, em detrimento dos acionistas. O novo modelo de economia de fundos próprios ou *shareholder*, dá prioridade aos interesses dos acionistas. Em termos de análises econômicas o método utilizado era o MEDAF - Modelo de Equilíbrio dos Ativos Financeiros, no qual o valor da empresa é igual ao valor atualizado da seqüência de investimentos futuros (*ex post*). O modelo de fundos próprios rege-se pelo método EVA (*Economic Value Added*) medido pelo resultado econômico da empresa, uma vez que se tenha remunerado o conjunto de capitais investidos, recursos alheios e fundos próprios (*ex ante*). O rendimento exigível não se determina a partir das características próprias da empresa, mas em função da capacidade de pressão que a estrutura de mercado de ações pode exercer sobre ela.

Este novo regime caracteriza-se pela relação entre a distribuição do valor arrecadado em favor das empresas durante o período de quinze anos, a elevação da importância dos acionistas e dos fundos de investimentos estrangeiros e, ainda, a *financeirização* da gestão das empresas, que adveio da necessidade de as empresas terem a rentabilidade financeira gerada sobre o desenvolvimento de sua atividade ou dos empregos.

77 Dados atualizados pela Secretaria de Previdência Complementar até julho/2005.

A supremacia do capital financeiro sobre o capital produtivo e a Segunda Revolução Tecnológica fazem com que a economia, os mercados, o trabalho, movam-se em dimensão planetária e em tempo real. A reformulação do capital e as novas exigências do mercado com as mega-fusões e incorporações, empresas departamentalizadas, novas estratégias de controles na cultura organizacional - a ponto de ocultar-se os centros de poder das empresas multinacionais - deram novos passos ao desenvolvimento da teoria organizacional nas empresas hiper-modernas.

Esses novos paradigmas desmitificam, por outro lado, os conceitos de soberania e de territorialidade e trazem uma nova concepção de Estado. As reformas realizadas pelos governos Collor e Cardoso⁷⁸ seguiram a tendência mundial, a fim de adequar o mercado brasileiro às novas normas de competição do mercado internacional. Neste período, houve grande expansão dos países desenvolvidos, e de países em desenvolvimento como os asiáticos, contudo a taxa de emprego não aumentou na mesma proporção⁷⁹. No final dos anos 90 a abertura comercial das exportações e a sobrevalorização da moeda real geraram a falência e a fusão de grande número de empresas e conseqüentes dispensas de empregados.

Algumas grandes empresas brasileiras ingressaram no mundo da financeirização e da bolsa de valores com a participação do capital investido pelos trabalhadores. Mas, como já foi dito esta financeirização está prevista num plano de recomendação do Banco Mundial (BM) – *“Averting the Old Age: Policies to Protect the Old and Promote Growth”*⁸⁰ que prevê a interferência do setor privado na administração dos fundos de pensão. Neste mesmo documento o BM, propõe as três formas de fundos apresentadas anteriormente e apresenta como fator principal do empobrecimento do sistema previdenciário dos países, o crescimento da proporção entre pessoas idosas (acima de 60 anos) e a redução da taxa de

78 A reforma do Estado para as autoridades brasileiras fundava-se num ajuste fiscal, por meio da privatização de empresas estatais, acreditando-se que um Estado menor e com menos dívidas seria mais eficiente. Este ajuste também corresponde às exigências do liberalismo.

79 Com o aperfeiçoamento da tecnologia e introdução de novos meios de produção, aumentou-se a quantidade de bens produzidos com o menor número possível de mão de obra.

80 “Prevenir a crise do envelhecimento: políticas para proteger as pessoas idosas e promover o crescimento”

natalidade⁸¹. Apresenta, ainda, como solução, a introdução de mecanismos privados para sustentar os idosos do futuro.

O trabalhador assalariado da atualidade, em muitas empresas, está comprometido com o empregador por meio dos benefícios obtidos através da participação nos Fundos de Pensão.

Estudos realizados nos Estados Unidos⁸² permitem observar que trabalhadores com baixos salários estão prolongando o seu tempo de vida ativa, trabalhando mais tempo e em condições cada vez mais precárias em virtude de perdas sofridas com os Fundos de Pensão. No Brasil, isso também ocorreu e a mais recente alteração de idade adveio das reformas previdenciárias de 1998 e 2003. Aparentemente, os critérios exigidos pelos acionistas-investidores (administradores) geram extinção de postos de trabalho, e, conseqüentemente, elevam a taxa de desemprego.

No sistema de acumulação de capitais os trabalhadores objetivam desenvolver o seu trabalho para garantir um emprego e satisfazer-se socialmente; já os acionistas conseguem perceber os prismas dos riscos do rendimento do capital. Diante do lema colocado e desenvolvido pelo capitalismo segundo o qual “o trabalho dignifica o homem”, o trabalhador vê o fator trabalho como satisfação pessoal e social. Não vêem o trabalho como um bem negociado na bolsa de valores.

Com a inserção da figura do trabalhador na participação da economia empresarial surge a necessidade de efetuarem-se reformas jurídicas quanto à legislação trabalhista e legislação comercial, re-enquadrando o trabalhador na gestão empresarial. Tal reforma far-se-ia necessária, em tese, mas contrariamente às posições do Banco Mundial e demais organismos internacionais, em vista da exposição do empregado aos ditames patronais e às conveniências do mercado financeiro, o que também reforçaria o poder controlador do Estado e das autoridades responsáveis no sistema bancário e financeiro.⁸³ Mas, como mencionado, a posição internacional é no sentido de tornar as relações trabalhistas exclusivamente privadas, sem qualquer

81 A teoria pode ser falsificada quando averiguam-se os dados reais fornecidos por órgãos oficiais como sindicato dos auditores federais e dos auditores previdenciários, que apresentam a previdência pública brasileira superavitária.

82 Coggiola, Oswaldo, 2004.

intervenção do setor público, inclusive no que diz respeito ao pagamento de aposentadorias.

Países como a Chile e Estados Unidos adotaram o sistema dos fundos de pensão e já apresentam resultados negativos no que diz respeito ao número de filiados. Num primeiro momento, com a elevação dos índices das bolsas de valores, houve grandes ganhos patrimoniais. Contudo, a partir de 2000 a realidade apresenta-se diferente e muitos fundos de pensão já faliram.⁸⁴ Estudo realizado por Osvaldo Coggiola e apresentado no Seminário “Previdência, poupança e desenvolvimento” (2004) aponta que só nos Estados Unidos vinte e uma empresas faliram desde então, produzindo \$498.062.862.000 de prejuízos, levando consigo os fundos de pensão dos trabalhadores.

Em continuação serão apresentados os sistemas de repartição e de capitalização individual de previdência e os principais problemas de cada um.

5.5 A reforma do sistema de repartição para o sistema de capitalização

Os sistemas de pensões destinam-se à concretização de mecanismos destinados a assegurar o financiamento de um trabalhador durante a sua velhice, o estado de invalidez, e, ainda, para os seus dependentes, em caso de morte. O que enseja a criação das pensões é a tentativa de resolver o problema econômico do consumo da produção pelos inativos. Isso pode ser realizado pela poupança individual de cada cidadão, por contribuições dos empregados e empregadores e, ainda, através de financiamento público.

Teoricamente, os sistemas de capitalização individual cobrem os trabalhadores que contribuem por conta própria, mas essa teoria contrasta com o fato de que um grande número de trabalhadores, especialmente as trabalhadoras independentes, percebem salários baixos e irregulares, repercutindo diretamente no cálculo das pensões.

As reformas previdenciárias dos últimos tempos insistem em estabelecer os sistemas de capitalização individual. Mas essas alternativas podem produzir,

83 A descoberta da contabilidade fraudulenta de algumas empresas (Enron, por exemplo) gerou a crise da Bolsa de Valores em 2002.

84 Financial Times, 14 de março de 2003; Clarin, 9 de março de 2003.

segundo estudos realizados pela CEPAL⁸⁵, desigualdades entre cidadãos com diferentes condições de acesso ao mercado de trabalho e mesmo diferentes níveis de vida. Deve atentar-se para o fato de que a implantação da capitalização individual desvirtua os princípios da seguridade social já edificado pelas Nações Unidas e Organização Internacional do Trabalho. Também infringe, no caso brasileiro, a norma contida no artigo 4º, II, da Constituição Federal de 1988, que é a o respeito aos Direitos Humanos.

O problema principal na capitalização individual consiste no fato de que muitas pessoas economicamente ativas, na atualidade, encontram-se desempregados, subempregados, ou na informalidade. E dentro de um sistema que não seja de repartição, eles serão deixados de lado quando da inatividade – velhice ou invalidez – e seus dependentes sem qualquer segurança no caso de morte do beneficiário principal. No caso da América Latina, as reformas deveriam observar o conceito de solidariedade, no âmbito da seguridade social e o tipo de subsídio que será dado pelo Estado, a fim de desenhar um aparelho previdenciário que atenda a todos – os que têm capacidade de capitalizar-se adequadamente e os que não têm. Qualquer reforma que não observe essas questões estará incentivando a desigualdade social e vai de encontro aos princípios constitucionais fundamentais já referidos e não o contrário como diz a teoria econômica do BM e FMI.

Três argumentos podem se observados nas reformas previdenciárias dos sistemas de repartição para o de capitalização. O primeiro, o mais forte, refere-se ao baixo crescimento populacional e o envelhecimento da população. Pelo sistema de repartição, os cidadãos da ativa financiam o pagamento das aposentadorias dos inativos. Assim, se não houver contribuinte suficiente para sustentar os ex-contribuidores com idades cada vez mais avançadas não haverá sustentabilidade para o sistema. Há de observar-se que, apesar de o número de dependentes por família vir diminuindo, as pessoas estão ingressando no mercado de trabalho mais cedo e saindo mais tarde, participando mais ativamente da atividade econômica, consumindo e produzindo também. Ora, se o mundo está consumindo mais bens industrializados, as indústrias precisam produzir mais elevando, assim, os seus rendimentos.

85 V. Flávia Marco.

Por outro lado, o crescimento econômico dos países está atrelado, basicamente, aos empréstimos e financiamentos externos, acarretando instabilidade e refletindo nas taxas de desemprego e pobreza da região. A concessão de empréstimos e financiamentos está vinculado ao cumprimento das regras e prerrogativas fixadas pelo organismo conessor e, dentre estas, se encontra a reforma trabalhista. Especificamente a desregulamentação dos fatores impeditivos das rescisões injustificadas. Atualmente empregados, ou ocupados como se costuma definir, estão se submetendo cada vez mais às precariedades das condições de trabalho.

Em terceiro lugar, o sistema de capitalização também depende da ocupação e nível de renda dos cidadãos. Nesse ponto não difere em nada do sistema de repartição.

O capítulo seguinte traz uma discussão acerca das formas de precarização das relações de trabalho que ajudam as empresas a acumular riquezas com a ajuda dos governos e das reformas trabalhistas e previdenciárias.

Capítulo 6 - A precariedade nas relações de trabalho - fatores que ensejam a falência dos sistemas previdenciários

No artigo intitulado “o capital portador de juros”, publicado na obra “ a finança mundializada” François Chesnais⁸⁶ aponta que a liberalização financeira criou oportunidades para os grandes grupos dominarem os assalariados. Surgiram os “*global production networks*” ou, sistemas de sub-contratação e deslocamento da produção através da contratação e deslocamento da produção e da contratação de mão-de-obra qualificada em países com baixos salários, para produção de bens e serviços que serão vendidos nos países avançados.

A escolha dos países que irão produzir os bens ou serviços destinados ao consumo externo não se dá pelo preço da matéria-prima, mas pelo preço da força de trabalho e das taxas de rendimentos permitidas pela ausência de regulamentação do trabalho, do direito de sindicalizar-se e na proteção social. Diante das novas regras de competição internacional vários países alteraram as condições do trabalho humano, a fim de atrair esses investidores e o conseqüente crescimento econômico. Crescimento esse que se dá numa ciranda em que muitos são prejudicados em prol de poucos. Esse “crescimento” normalmente acontece com a flexibilização das condições de trabalho.

Quase todos os países industrializados já fizeram algum tipo de flexibilização em suas normas, seja ela legal ou contratual. Em pesquisas feitas pela OCDE – Organização de Cooperação e Desenvolvimento Econômico – é possível traçar uma comparação em três aspectos: taxa de emprego, taxa de desemprego e taxa de ocupação precária, antes e depois das reformas.

A empregabilidade diminuiu e o desemprego aumentou após as reformas realizadas nos países industrializados, nas análises da OCDE e da OIT. (ANEXO 13)

A abordagem da flexibilização é evidenciada mais fortemente no fim do século XX e as reformas trabalhistas, realizadas neste mesmo momento, permitem tecer algumas considerações.

86 V. Chesnais, A Finança mundializada.

O Brasil foi o país que mais cresceu no mundo durante o século XX. Mas, somente até os anos oitenta e com uma taxa de crescimento anual estimada em 6,8%. Na mesma década de oitenta, o Brasil tinha 66% da população ocupada no regime de assalariado, sendo que, em cada dez trabalhos sete registravam a CTPS do empregado. Na década de quarenta 1 em cada 3 ocupados eram assalariados. Isso revela que a legislação trabalhista editada em 1943 não impediu o crescimento nas contratações de empregados com CTPS registrada. Entretanto, a proporção entre o desenvolvimento industrial e os salários pagos aos funcionários aumentou.

Enquanto o Brasil caminhou para um mercado industrial e produtivo bem estruturado e ambicionado pelo mercado internacional, as condições de trabalho permaneceram como de um país subdesenvolvido para os trabalhadores.

As estatísticas revelam que, a partir de 1980, o Brasil praticamente estagnou em seu crescimento econômico. Seu crescimento é equivalente à expansão da População Economicamente Ativa – PEA, estagnando, também, o PIB. A associação entre um reduzido crescimento, juros elevados, abertura do mercado nacional ao mercado externo e as orientações políticas neoliberais extinguiram postos de trabalho e precarizaram as condições dos empregos ainda existentes.

De acordo com Pochmann⁸⁷, antes de 80 era menos de 1 milhão de pessoas desempregadas e, até 2002, já eram 12 milhões. Mesmo dentre os assalariados, o trabalho aparece mais precarizado, visto que as principais ocupações concentraram-se no âmbito do emprego doméstico, do trabalho ambulante (camelôs), asseio e conservação e, por fim, da segurança pública e privada. Essas áreas juntas correspondem atualmente a mais de 50% das ocupações no Brasil.

A despeito do que se proclama, houve várias reformas trabalhistas na prática do ordenamento jurídico brasileiro. Desde a promulgação da CLT o sistema sofreu diversas pequenas reformas, como: terceirizações, privatizações,

87 Todas as estatísticas foram obtidas a partir de Pochmann, Márcio. Flexibilização e impactos no emprego. Conferência proferida no Fórum Internacional sobre flexibilização no Direito do Trabalho realizado em Brasília no período de 7 a 9 de abril de 2003, páginas 197 – 208, editado pelo Tribunal Superior do Trabalho.

cooperativas. Até mesmo os estagiários⁸⁸ são usados para elevar os lucros das empresas. Igualmente verdadeiro é o fato de que em nenhum momento da história o empresário brasileiro esteve realmente impossibilitado de crescer, seja implementando novas tecnologias, seja participando do competitivo mercado interno e externo. Nem mesmo os tão combatidos sindicatos fizeram uma significativa diferença no crescimento industrial ou impediram a precarização nas relações de trabalho. Avaliando-se o antes e o pós anos oitenta constata-se que embora o índice de ocupação tenha permanecido estável, o desemprego aumentou de 2% para quase 8%, em apenas 20 anos.

Estes dados, obviamente, tiveram repercussão na seguridade social, uma vez que diminuiu o número de contribuintes, mas não o de beneficiários. Ademais, os contribuintes que continuam dentro do sistema estão percebendo um terço menos que há vinte anos. Em virtude da mudança de moedas brasileiras ser considerável nos últimos vinte anos, é importante apresentar àquela dirigida à variação do salário mínimo nos últimos dez anos. Ela está centrada na variação do dólar, a fim de demonstrar a grande queda salarial sofrida pela maioria dos trabalhadores brasileiros ao longo da década, só voltando a crescer, a partir de 2004, em virtude da queda da cotação o dólar. (apêndice 2)

6.1- Flexibilização

A idéia preponderante da flexibilização remonta ao fim dos anos 80, quando foi promulgada a nova Constituição Federal que retirou a rigidez que caracterizava as normas trabalhistas desde sua consolidação no Brasil. A nova Lei máxima, dentro do espírito democrático que envolvia o país, permitiu que uma parte das normas gerais trabalhistas fosse negociada coletivamente pelo sindicato da categoria, segundo as especificidades e necessidades dos segmentos profissionais a que pertencessem os trabalhadores. E o que é pior: acabou com os sistemas de garantias de emprego.

⁸⁸ Estagiários não recebem 13. salário, não têm férias, FGTS e nem multa por rescisão contratual. Além disso, não há previsão legal para a jornada de trabalho máxima do estagiário, tornando-o uma mão de obra extremamente "barata".

Diversos significados encontramos para definir flexibilização sendo que alguns deles confundem-se com a figura da *desregulamentação*. Flexibilizar significa diminuir o controle estatal sobre a elaboração das normas trabalhistas deixando que as partes negociem por si, ou por seus sindicatos. Já a desregulamentação isenta as partes de qualquer intervenção do Estado no tocante ao contrato de trabalho. Nas palavras de Arnaldo Süssekind “os neoliberais pregam a omissão do Estado, desregulamentando, tanto quanto possível, o Direito do Trabalho, a fim de que as condições do emprego sejam ditadas, basicamente, pelas leis do mercado. Já os defensores do Estado social esteados na doutrina social de Igreja ou na filosofia trabalhista advogam a intervenção estatal nas relações de trabalho, na medida necessária à efetivação dos princípios formadores da justiça social e à preservação da dignidade humana.” (SUSSEKIND:2004:54)

Para Arturo Hoyos⁸⁹, flexibilização consiste na possibilidade de oferecer mecanismos jurídicos que permitam a empresa ajustar a sua produção, emprego e condições de trabalho as flutuações rápidas e contínuas do sistema econômico.

Em sentido diverso José Eduardo Faria enfatiza que “no processo de reordenação institucional do país, faz-se necessário repensar o papel dos operadores do Direito, da organização judicial e seus magistrados, com o fim de superar o ponto de ingovernabilidade do Estado, decorrente de suas contradições organizacionais, de processos de ilegitimidade e crise fiscal, a fim de se evitar que, em nome de ‘restauração’ da governabilidade, seja sutilmente promovida a ‘desmontagem’ de importantes direitos sociais duramente conquistados pelos movimentos trabalhistas após décadas e décadas de lutas”. (FARIA: 2003:111)

Bengoechea afirma que o excesso de intervenção estatal traz imobilidade aos interlocutores sociais ao privilegiar os direitos individuais em detrimento do coletivo, a rigidez do mercado levaria a baixos salários e rígidas jornadas o que caracterizaria um sistema *taylorista* de organização produtiva⁹⁰. O autor entende

89 citado por BARROS, Cássio Mesquita, Flexibilização do Direito do Trabalho in Revista LTr, legislação do Trabalho, ano 59, n.º 7, julho, São Paulo, LTr., 1995, p. 1037

90 “movilidad geográfica y profesional de los trabajadores, la flexibilidad de los costos de mano de obra (incluidas la flexibilidad de los salarios cuando cambia la situación económica) y la flexibilidad en la gestión de los recursos humanos en cada empresa (que comprende todo lo relacionado con la contratación de personal, ciertos aspectos de la supresión de puestos y las condiciones que procede asignar al trabajo con contratos de duración limitada), la organización del tiempo de trabajo en el sentido más amplio de este concepto y el tamaño mínimo de las empresas a las que deben aplicarse diversas disposiciones de la legislación social y fiscal”. BENGOCHEA, Juan Antonio Sagardov, “Flexibilidad Laboral el caso de España” in Revista de Trabajo, n.º 83 julio-septiembre, v. III, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1986, p. 9-11

que, num momento de crise social, rompe-se a unilateralidade do Direito do Trabalho, adotando-se uma perspectiva trilateral: unem-se os interesses dos trabalhadores aos dos empregadores ao interesse do poder estatal, elencando como elementos da flexibilização a mobilidade geográfica, profissional dos trabalhadores, de salário, de gestão de recursos humanos, jornada de trabalho.

Orlando Teixeira da Costa elenca fatores que são desfavoráveis num processo de flexibilização do direito do trabalho, tais como⁹²:

- A concorrência agressiva do mercado de trabalho que busca transferir aos trabalhadores os custos sociais;
- Diante da fragmentação do mercado, alguns setores seriam beneficiados pela vulnerabilidade do emprego. Com a desregulamentação haveria uma queda no nível da remuneração do trabalhador;
- Empresas que se utilizariam apenas de mão-de-obra de baixa remuneração; queda da renda familiar;
- Decadência do sistema sindical além da falta de investimento na mão de obra.

A possibilidade de uma condição de trabalho ser flexibilizada depende do sistema democrático e jurídico em que esse trabalho esteja inserido. Vejamos no item seguinte os modelos de regulação trabalhista.

6.2 - Modelos de regulação trabalhista

A legislação trabalhista de um país pode ser regulada de três formas diferentes. De acordo com o trabalho de Maria Helena Cook, apresentado no Congresso Internacional da Associação dos Estudos Latino Americanos (COOK: 1998) a legislação trabalhista pode ser elaborada sob o ponto de vista de

91 BENGOCHEA, Juan Antonio Sagardov, "Flexibilidad Laboral el caso de España" in Revista de Trabajo, n.º 83 julio-septiembre, v. III, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1986, p. 9-11, apud RAMOS, Yara Chaves Galdino, O direito do Trabalho e seu fundamento constitucional, São Paulo, 2005. Tese de Doutorado.

92 COSTA, Orlando Teixeira da, "Reflexões preliminares sobre a renúncia e a transação num processo de flexibilização laboral" in Revista do Tribunal Regional do Trabalho, 15ª Região, n.1, jul/dez. Campinas, LTr., 1991, pp. 14-15., citado por RAMOS, Yara Chaves Galdino, O direito do Trabalho e seu fundamento constitucional, São Paulo, 2005. Tese de Doutorado

trabalhadores, empregadores e do governo, podendo ser apresentada no modelo de proteção social, democrático ou flexibilizador explicadas a seguir.

Modelo de Proteção Social. Baseia-se na forte intervenção estatal nas relações entre o capital e o trabalho, onde o Estado regula uma legislação de proteção do trabalhador individual, que assegure direitos trabalhistas acima do capital via altas barreiras de demissão, como as estabilidades e garantias ao emprego. O modelo é combatido sob os argumentos de autoritarismo dado o alto grau de intervenção estatal.

Modelo Democrático. Neste modelo há a restrição das regras governamentais nas relações trabalhistas, promovendo um sistema de contrapesos entre empregados e empregadores fornecendo-lhes amplos direitos democráticos e autonomia perante o Estado. Ele favorece o poder de barganha coletivo que favorece aos sindicatos e por isto é visto com bons olhos por estas instituições. Mas o Estado deve assegurar proteções básicas aos mais pobres disponibilizando aos empregadores meios de flexibilizar a norma desde que em concordância com a coletividade como forma de contrabalançar as forças.

Modelo de Flexibilização trabalhista. A flexibilização das normas prevê a possibilidade de supressão das restrições legais aos empregadores, permitindo que estes determinem as condições de emprego ou que sejam as condições negociadas com os representantes das categorias. Exemplos de flexibilização pode ser apresentado como a supressão das restrições do pagamento por hora de trabalho (normalmente é feito por dia de trabalho), facilitações nas contratações e dispensas, permissão dos contratos por tempo determinado, promoções por mérito e não mais por tempo de serviço. A linguagem da flexibilização é a do custo acima dos direitos.

O modelo flexibilizador é bem visto e incentivado por agências de financiamento internacionais como o FMI, o Banco Mundial e o Banco de Desenvolvimento Interamericano.

6.3 - O Modelo brasileiro

Dentro dos modelos apresentados no item anterior e sistematizados por Maria Helena Cook, a Constituição Federal brasileira promulgada em 1988 enquadra-se no modelo democrático de elaboração das normas trabalhistas. Esta característica pode ser encontrada em vários dispositivos do capítulo que trata dos direitos sociais. Apesar do modelo democrático adotado na Constituinte em 1988, o Governo Federal em 1998, diante do elevado crescimento dos índices de desemprego aberto no país optou por flexibilizar alguns seguimentos da legislação laboral. As controvérsias constitucionais, que fortemente afetaram a implementação da política, serão analisadas posteriormente.

6.4 - O modelo flexibilizador aplicado por FHC e o custo do trabalho no Brasil

Os políticos neo-liberais brasileiros sustentam que a legislação trabalhista é uma das causas geradoras do elevado *déficit* da previdência pública, utilizando como argumento a prerrogativa de que a legislação atual está desatualizada e é protecionista, gerando a informalidade nas relações trabalhistas em vista dos elevados custos para os empresários. Diante do quadro de crises, os empresários argumentam que uma reforma trabalhista teria fortes reflexos sobre a economia justificando que a legislação do trabalho de um país implica diretamente nos índices de empregabilidade, e que, por sua vez, implica nos índices de pobreza e desenvolvimento econômico e social deste país. A assertiva é verdadeira somente no que diz respeito à ligação existente entre o desenvolvimento econômico e empregabilidade, mas é falsa quando diz que o custo do trabalho no Brasil é elevado.

No contexto neo-liberal, o governo FHC, justificando sua política trabalhista flexibilizadora, invocou duas causas que são facilmente refutáveis. A primeira seriam os elevados encargos sociais incidentes sobre os salários e a segunda seria a inflexibilidade das normas que regem a relação de emprego.

Não restam dúvidas de que a carga tributária brasileira é elevada encarecendo o custo da mão de obra, mas também é certo que ela está aquém do custo dos países desenvolvidos.

Pesquisa realizada pelo *Morgan Stanley Research* em 1993, indica que, o custo médio da hora de trabalho no setor industrial manufatureiro, corresponde a U\$21,64 na Suíça, a U\$16,91 no Japão, a U\$16,40 nos Estados Unidos da América, a U\$ 16,26, U\$12,37 no Reino Unido, na França, a U\$11,73 na Espanha, a U\$4,64 em Portugal e a U\$4,21 em Hong Kong, e no Brasil sequer atinge U\$3,00, ficando apenas em U\$2,68⁹³.

Tal pesquisa suscita curiosidade acerca da metodologia adotada pela Federação de Indústrias e pelo Banco Mundial no tocante ao cálculo do custo do trabalho nos países industrializados, e no caso em apreço, o Brasil. Os percentuais apresentados por essas instituições são usados para justificar o apelo recorrente da classe empregadora e até da Central de Trabalhadores - Força Sindical. As causas seriam os encargos de natureza tributária e o custo da mão de obra excessivamente elevado, o que impossibilita aos empregados receberem mais e aos empregadores de lucrarem o esperado, amparando a suposta necessidade de flexibilização ou a desregulamentação das leis do trabalho.

A pesquisa realizada por Anselmo Luis dos Santos, utilizou a metodologia adotada pelo CESIT – Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho - e CERC – *Centre d'Études des Revenus et des Côtés* da França⁹⁴, e revelou que o custo do trabalho no Brasil não é àquele apresentado pela FIESP e Banco Mundial.

A metodologia utilizada pela Federação de Indústrias de São Paulo considera o encargo social do trabalho como sendo a soma do valor dos salários, salários diferidos, contribuições sociais e tributos. E a metodologia usada por Anselmo exclui os salários diferidos, tais como abono de férias (1/3), FGTS (8%), 13. salário e dias não trabalhados mas pagos, uma vez que estes são os únicos que são pagos diretamente para o empregados. Os demais encargos são aqueles verdadeiramente chamados de sociais, uma vez que se destinam a custear todo o sistema social. Algumas delas são destinadas às instituições governamentais e

93 Disponível em www.morganstanley.com, acessado em 10/12/2005, apud MALLETT (1998).

outras a órgãos administrados por entidades patronais. São eles os que incidem sobre a folha de pagamentos: 20% sobre o total da folha de pagamentos para o INSS, contribuições de 1% a 3% para o seguro-acidente de trabalho, salário-educação de 2,5%, contribuição de 0,2% para o INCRA, 1,5% para o SESC ou SESI, 1% para o SENAI ou SENAC, e 0,6% para o SEBRAE, totalizando 27,8%⁹⁵. Os encargos que realmente são pagos ao trabalhador são de aproximadamente 20%, mostrando-se igual e até mesmo inferior ao de outros países. Em 1988, quando foram realizadas as primeiras flexibilizações na legislação trabalhista o custo do trabalho no Brasil era menor que o da Itália (31%), Bélgica (26%), França (27%), igual ao Estados Unidos (19%), maior do que o da Irlanda, Japão e Grã-Bretanha.

Em trabalho apresentado por Pastore (1994) e FIESP⁹⁶ (1993), o custo do trabalho brasileiro corresponde a 102% de encargos sociais em relação à folha de pagamento das empresas. Para a IOB⁹⁷ (1993) a proporção é de 105%. Mas a pesquisa realizada por Amadeu (1994) e o Cesit (1994) apontam as estatísticas citadas anteriormente e bem menor que as apontadas pelos demais Órgãos⁹⁸. A diferença dar-se em virtude das diferentes metodologias adotadas.

Ora, se estes encargos realmente se destinam ao financiamento do sistema social qualquer reforma a eles atinentes terá que prever também uma outra fonte de custeio para a Previdência Social. Caso contrário acarretaria uma perda direta de 24,5% de contribuições destinadas à Seguridade Social. Assim, uma reforma trabalhista que retire dos trabalhadores o direito ao 13. salário, férias e seu acréscimo e a multa de 40% sobre o montante do FGTS depositado pelo empregador, na hipótese de rescisão sem justa causa, não diminuiria substancialmente o custo absorvido pelo empresário com a mão-de-obra. Também a transformação do sistema de repartição para o de capitalização individual não traria equilíbrio financeiro uma vez que o Estado teria que encontrar formas de taxaço que financiassem os pagamentos das rendas mínimas ao trabalhador e as contraprestações devidas pelas entidades públicas aos fundos de pensões das mesmas, como prevê a LC 108/01. Por outro lado mesmo

94 Apud Anselmo ()

95 Considerando-se uma média de 2% de contribuição para o seguro-acidente de trabalho.

96 FIESP/CIESP/DEPEA. Encargos sociais. São Paulo, Fiesp, Seção de Estatística, mimeo. 1993

97 IOB 1993b. Informações Objetivas, Boletim 29/93, São Paulo.

acreditando-se na existência de encargos sociais elevados, o salário médio brasileiro continua baixo. Não é possível acreditar ainda que mesmo havendo redução desses encargos houvesse repasse direto para os salários recebidos diretamente pelos trabalhadores.

Não prospera, ainda, o argumento de que no Brasil há a rigidez legal das normas trabalhistas. Basta que se observem as permissões legais flexibilizatórias previstas na CF/88, assim como o histórico destas leis no Brasil. E mais: não existe medidas jurídicas impeditivas de demissões imotivadas como preconiza a Convenção 158 da OIT adotada e denunciada no governo Fernando Henrique Cardoso.

Pouco antes das eleições gerais de 1998, a Medida Provisória n.º 1.709, de 03 de setembro de 1998 ampliou o prazo do banco de horas de 120 dias para um ano, instituiu o contrato a tempo parcial⁹⁹, caracterizado por uma jornada de vinte e cinco horas semanais e ampliou o prazo de reduções fiscais das empresas participantes de seis para sessenta meses. Todas as alterações relativas à contratação dos empregados estavam subordinadas à aprovação sindical.

O duplo mandato de FHC adotou várias formas de flexibilização, como o novo contrato por tempo determinado (L. 9.601/98), o trabalho a tempo parcial acima citado (MP 1.709/98) e a redução das hipóteses de salário-utilidade (L. 10.243/01). Mas não foram suficientes para coibir o constante crescimento do desemprego no Brasil desde 1995. O Banco Central aponta como possíveis causas do desemprego o processo de estabilização e integração competitiva do Brasil à economia mundial, desenvolvimento tecnológico mundial, o alto custo dos encargos sociais, o processo de terceirização, elevação da população economicamente ativa ou, ainda, a adoção de técnicas poupadoras de mão-de-obra. Outra causa não apontada que pode ter causado os altos índices de desemprego no Brasil refere-se ao baixo ritmo da atividade econômica derivada justamente das políticas contracionistas.

Ocorre que em 1998, a taxa média de desemprego aberto alcançou seu ápice - 7,6% medido pelo IBGE em pesquisa com o período semanal de

98 Apud Pastore, 1994.

referência, em seis regiões metropolitanas. Neste mesmo ano registrou-se a redução em 2,7% dos empregos formais do país, com a eliminação de 581 mil postos de emprego, de acordo com o levantamento do Ministério do Trabalho. Nos setores de atividades a redução foi generalizada, tendo sua maior queda na indústria de transformação (-5,7%). Mesmo o setor de serviços, que costumava empregar constantemente, sofreu redução em 0,9%. A Confederação Nacional de Indústrias registrou queda de 6,3% no nível de emprego em 1998.¹⁰⁰

Para amenizar a situação do desemprego em 1998, o governo federal flexibilizou normas trabalhistas. A lei 9.601, promulgada em 21 de janeiro de 1998, ampliou as possibilidades de contratações por tempo determinado, antes adstritas às hipóteses do art. 443 da CLT, e, apenas para os contratos de trabalho de experiência, para a realização de serviços ou atividades empresariais de caráter transitório, ou de serviços cuja natureza justificasse a predeterminação do prazo contratual. A Lei alterou também o art. 59 da Consolidação das Leis do Trabalho instituindo o banco de horas – compensação das horas extras de um dia, pela diminuição em outro dia – para o cumprimento da compensação, dentro de um prazo de cento e vinte dias¹⁰¹. O Decreto 2.490, de 04 de fevereiro de 1998, regulamentou a Lei 9.601/98 e impediu a substituição de trabalhadores já efetivos por outros sob a égide da nova lei, reduziu em 50% as contribuições para o chamado sistema “S”¹⁰² e INCRA. A alíquota do FGTS passou de 8% para 2%, para os trabalhadores contratados sob esta legislação. As empresas que participassem deste programa teriam preferências nos financiamentos do Banco Nacional Desenvolvimento – BNDES. O programa não surtiu os efeitos desejados e será exposto o item seguinte.

Deve ser salientado que, não obstante as reformas introduzidas, a participação dos salários nos custos da indústria brasileira é de 16%. Já a participação na renda está decrescendo ao longo das décadas, passando de 56,6% no fim dos anos 40, para 36,14% em 2002, reduzindo a economia do país.

99 Possibilidade de contratação por vinte e cinco horas semanais, com o salário reduzido proporcionalmente.

100 Fonte: IBGE, desemprego aberto em seis regiões metropolitanas, Quarto trimestre de 1998.

101 Antes da modificação somente seria permitido a compensação de horas no intervalo de uma semana.

102 Impostos a serem recolhidos em favor do SESC, SEST, SENAI, SENAC, SENAT, SESI, SEBRAI.

Por fim, uma análise sobre o estudo da mais importante flexibilização realizada pelo Governo Cardoso.

6.5 - A Lei 9.601/98 e o desemprego

A Lei n. 9.601/98 foi aprovada, aparentemente, com o intuito de firmar um marco no processo flexibilizatório trabalhista brasileiro. O novo diploma legal destinou-se à redução de direitos trabalhistas e não à adequação das leis genéricas e às especificidades de cada segmentos profissional, por meio da negociação coletiva.

Essa postura inverte a modernização do Direito do Trabalho idealizada há várias décadas e enfatizada na CF/88. Texto que assegura no seu artigo 7º: *são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem a melhoria de sua condição social*, e no artigo 3º que *constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais*. No entanto, a Lei 9.601/98, apelidada por alguns críticos como Lei do Contrato Precário, amplia as hipóteses de contrato a termo, além de assegurar aos empregados menos direitos do que àqueles previstos no contrato por tempo determinado.

Analisando o impacto da lei verifica-se que ela não diminuiu o desemprego. As críticas à política adotada são no sentido de que o ataque ao desemprego não passa somente pela redução de custos, mas também pelo melhoramento do quadro macroeconômico do país. Nos anos do Governo Fernando Henrique verificou-se uma política cambial inflexível, sem contrapesos, que durou oito anos; política de juros elevados; política de transferência da produção nacional para países vizinhos, com o retorno do produto pronto para o mercado interno brasileiro. Acrescente-se ainda a política de redução da participação do Estado através da redução de incentivos, até mesmo em infra-estrutura. Estes fatores comprometem o crescimento e o desenvolvimento do país e, conseqüentemente, a geração de empregos. Ao contrário do que pensavam os representantes dos poderes executivo e legislativo federais, a simples redução de custos diretos e

indiretos na contratação de mão-de-obra, não fez com que o empresariado contratasse mais sem que houvesse demanda para isto (apenas eleva-se a produção se o mercado justificar tal acréscimo).

Avaliando-se a efetividade da Lei 9.601/98 constata-se que ela não gerou os postos de trabalho pretendidos. Apesar de inexistirem fontes que forneçam dados exclusivos sobre a contratação de empregados sob a égide desta lei, o índice de desemprego somente deixou de crescer entre os anos de 2000 e primeiro semestre de 2002. (ANEXO 14 e 15)

O projeto de lei que deu origem à lei n.9.601/98 foi de autoria do Poder Executivo. É datado de 29 de março de 1996¹⁰³, votado em 1998 e convertido na lei 9.601, sob protestos da Central Única dos Trabalhadores e Central Geral de Trabalhadores, mas com a concordância da Força Sindical. Alguns críticos argumentam que a aprovação da lei deu-se num contexto político eleitoral em que o então Presidente da República Fernando Henrique Cardoso era candidato à reeleição, tendo tal aprovação contribuído para a permanência deste Presidente por mais quatro anos. (COOK: 1998)

A flexibilização das leis do trabalho associado à terceirização de serviços no setor público e privado é apresentada pelo empresariado como prerrogativa de solução para o desemprego e, conseqüentemente, crescimento da economia. Contudo, a Lei 9.601/98, representante clássica da flexibilização de direitos, como já analisado, não apresentou resultados satisfatório ao crescimento do país e à redução do desemprego.

103 Fonte: Câmara dos Deputados

***TERCEIRA PARTE - A VULNERABILIDADE DOS SISTEMAS DE
PREVIDÊNCIA PÚBLICA E PROVADA: UMA ANÁLISE CRÍTICA***

Capítulo 7 - A vulnerabilidade dos sistemas

O sistema de seguridade social cumpriu adequadamente o seu papel na sociedade moderna. Ele foi instituído através do Estado do Bem-Estar e do pleno emprego. Este modelo de estado e de sociedade surgiu em face das crises vividas pelo Estado liberal a partir do início do século XX. Especificamente, em decorrência da Primeira Guerra Mundial, do surgimento do socialismo real, do nazi-fascismo, do *crack* de 1929, e finalmente da Segunda Grande Guerra.

Um outro fator relevante para a sustentabilidade do sistema contributivo de repartição era o desenvolvimento econômico como um fator determinante para a manutenção dos níveis de emprego formal.

Agora o desenvolvimento econômico é desencadeado, prioritariamente, pela inserção de novas tecnologias. A esta ruptura deve acrescentar-se, ainda, mais dois fatores: a supremacia do capital financeiro sobre o capital produtivo, como já apresentado nessa dissertação, e a vulnerabilidade dos sistemas securitários diante da má administração de seus gestores e, no caso específico da previdência complementar, da dependência e da volatilidade e dos riscos inerentes ao próprio sistema desse novo modelo de capitalismo centrado no mercado de ações.

A propósito desse tema, Will Hutton afirma que a economia do mercado livre tem raízes numa visão newtoniana do mundo: Adam Smith e seus discípulos acreditavam que a vida econômica tem a mesma tendência para o equilíbrio do mundo natural. Smith dizia que os preços do mercado gravitam no sentido dos preços naturais, que são determinados pelo montante total do trabalho despendido para criar o produto. Houton se apropria dos argumentos de George Soros para desqualificar essa versão, segundo a qual os mercados se auto-regulam. Para ele os mercados financeiros são marcadamente instáveis e comentem erros freqüentes de avaliação, “flutuam para cima e para baixo, e não podem ser reguladas meramente pela insistência em retornar a mundo de valores estáveis.” (Houton:1998: 57).

Por isso o tema privatização, desregulamentação, flexibilização, inclusive dos sistemas de seguridade social, enquadra-se na esfera da teoria política

conforme assinalam Sheila B. Kamerman e Alfred J. Kahn (1993:52). Os contextos políticos e os usos da privatização dependem, segundo os autores, da posição da nação no contexto da economia mundial. “Nos países mais ricos é fácil tratar da privatização como questão de política interna. Mas, quando os prováveis compradores são estrangeiros, como no chamado terceiro mundo, a privatização de empresas de propriedade do Estado significa desnacionalização, ou uma transferência do controle a investidores ou empresários estrangeiros o que significa ceder à pressão internacional.”

Do ponto de vista da passagem do modelo do capital produtivo para o capital improdutivo; do emprego de larga duração para o desemprego estrutural, afirma o sociólogo de origem polonesa, Zygmunt Bauman, que “os desempregados eram o exército de reserva da mão de obra” (1998:50). Temporariamente sem emprego, por motivos de saúde, enfermidade ou dificuldade econômica concorrentes, eles deviam ser preparados para reassumir os empregos quando aptos – e prepará-los era, então, a tarefa reconhecida e a incumbência explícita ou tácita dos poderes públicos. Já não acontece desse modo, Exceto nos nostálgicos e cada vez mais demagógicos textos de propaganda eleitoral, os sem emprego deixaram de ser um exército de reserva. As melhorias econômicas já não anunciam do fim de desemprego. Atualmente, racionalizar significa cortar e não criar empregos, e o progresso tecnológico e administrativo é avaliado pelo emagrecimento da força de trabalho, fechamento de divisas ou redução de funcionários. Modernizar a maneira como a empresa é dirigida consiste em tornar o trabalho flexível – desfazer-se da mão-de-obra e abandonar linhas e locais de produção de uma hora para outra, sempre que um relva mais verde se divise em outra parte, sempre que possibilidades comerciais mais lucrativas, ou mão-de-obra mais submissa e menos dispendiosa acenem ao longe”.

Acrescenta, ainda, o aludido sociólogo que na época em que a indústria propiciava trabalho e subsistência havia segurança para a maioria da população. O Estado do Bem-Estar tinha que arcar com corrida do capital pelo lucro e tornar a mão-de-obra deixada para trás novamente empregável. Neste contexto, os dispositivos de previdência, antes um exercício dos direitos do cidadão, transformaram-se no estigma dos incapazes e dos imprevidentes. A lógica do

capitalismo pós-moderno não se compatibiliza com o chamado seguro coletivo contra os riscos. Para ele “a tarefa de lidar com os riscos coletivamente produzidos foi privatizada” (1998:52)

Bauman classifica esses fenômenos como os anos de desregulamentação de dispositivos do bem estar ou de uma sociedade inteiramente desregulamentada e privatizada. Neste contexto, os atores já não são estados-nações democraticamente controlados, mas conglomerados financeiros não-eleitos, desobrigados e radicalmente desencaixados. (BAUMAN: 1998: 61)

Esses paradigmas típicos da sociedade pós-moderna desestabilizaram o estado-providência, e conseqüentemente o sistema de seguridade social centrado no principio da contributividade. Do mesmo modo, desestabiliza também o sistema de previdência complementar, em face da instabilidade desencadeada e do esfacelamento da própria sociedade do trabalho.

Um dos mais brilhantes economistas brasileiros, Celso Furtado (1998), a propósito dos problemas gerados na pós-modernidade e pela globalização afirmou: “não podemos ignorar que vivemos uma fase de concentração de poder, que favorece as grandes empresas. A tecnologia moderna estimula esse processo, mas não é de desconhecer que foram forças políticas que moldaram a fisionomia do mundo atual. A globalização tem conseqüências negativa marcante, das quais destaco a crescente vulnerabilidade externa e a agravação da exclusão social.” Salienta ele ainda a pseudo homogeneização que decorre da aceitação acrítica das teses economicistas que desrespeita as matrizes culturais e as particularidades históricas.

Capítulo 8 - O desemprego estrutural e a crise da previdência

8.1 a crise dos sistemas previdenciários no contexto da teoria política

O desenvolvimento da economia leva o progresso às comunidades e longevidade às populações. Na AL este fenômeno tem sido facilmente observado, independentemente do nível de desenvolvimento alcançado por tais países. Mas a longevidade também pressiona os sistemas previdenciários, ao passo que há o decréscimo da taxa de natalidade provocando a diminuição na entrada de recursos. Por sua vez, as dificuldades financeiras fazem da previdência social um problema estrutural e, por causa disso as reformas previdenciárias são tão proclamadas. Entretanto, no ANEXO 16 observa-se que, no caso do Brasil, a longevidade ainda é baixa, em comparação a outros países.

A projeção do envelhecimento da população e a relação de dependência implicam diretamente no financiamento do regime de repartição simples da previdência social. O elevado índice de desemprego agrava o problema, uma vez que a base do financiamento é calculado sobre a folha de pagamentos, sendo, diretamente, 20% de responsabilidade do empregador, e 7,65% a 11% do empregado, como já fora noticiado anteriormente. Em outras palavras, a arrecadação da previdência social é calculada sobre os salários dos empregados registrados no MTE. Desse modo, o número de trabalhadores empregados incide diretamente sobre o desempenho do sistema securitário.

Contudo, a partir dos anos 80 a crise econômica fortaleceu-se e o cenário empregatício mudou, declinando os seus índices. Nos anos seguintes o crescimento do setor produtivo dar-se pela inserção das novas tecnologias e não através da mão-de-obra. Assim, diminui-se a produção de emprego e o acesso ao mercado de trabalho e, os que aparecem, vêm de forma cada vez mais precárias como já relatado no capítulo 3.

- Alemanha, 1996. mais de seis milhões de pessoas não conseguem arranjar emprego permanente – um número que nunca havia sido atingido desde a fundação da Alemanha Federal...Apenas na indústria, serão suprimidos pelo

menos um milhão e meio de postos de trabalho ao longo da próxima década...” (MARTIN;SHUMANN, 1998:11).

- Só nos Estados Unidos, isto significa que nos próximos anos, mais de 90 milhões de empregos, de uma força de trabalho de 124 milhões de pessoas, estão seriamente ameaçados de serem substituídos pelas máquinas.” (RIFKIN, 1995:5).
- Um informe do BIT sobre emprego recorda que o desemprego e o subemprego continuavam constituindo uma preocupação prioritária para este final de século. “Um bilhão de pessoas são atingidas, ou seja, 30% da população ativa” (SERVIAS, 1998:81).
- O Instituto Bettelle de Frankfurt, depois de realizar uma pesquisa sobre os projetos das indústrias mecânicas do Estado de Baden-Württemberg, fornece as seguintes indicações: as máquinas – ferramentas automáticas permitem que se dispense 30% dos operários de produção, ou seja, no total, 13% dos efetivos de uma empresa padrão. A utilização dos robôs de montagem fará ainda mais: entre 80 e 90% dos operários de produção, ou seja, entre 50 a 60% do total do pessoal poderá ficar em casa.” (GORZ,1987:159)
- “A outra causa de preocupação quanto às perspectivas futuras do emprego é o rápido progresso técnico que permite economizar mão-de-obra e redundar numa nova era de crescimento sem criação de empregos’.” (OFICINA INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1996:XV)

Depois da Segunda Guerra o “pleno emprego”, ou seja, a eliminação do desemprego em massa tornou-se a pedra fundamental da política econômica nos países industrializados. Mas, em etapas seguintes, os *downsizings* – drástica redução do quadro de empregados -, ou, ocasionalmente, o ajuste da máquina empresarial – *rightsizing*, em que os níveis de empregos também foram reduzidos a partir das técnicas de terceirização, ou subcontratação de atividades específicas de outras empresas mais especializadas – destruíram o antigo contrato social

implício depois da Segunda Guerra, propiciando uma nova concepção de “Lupen proletariat”, que derrama “sem teto” por todos os países industrializados.¹⁰⁴

Segundo o recente relatório divulgado pela OIT no dia 25/01/2006, não obstante o “forte crescimento econômico”, aumenta a quantidade de pessoas desempregadas. O relatório demonstra que apesar do crescimento de 4,3% de crescimento do PIB mundial em 29005, somente 14,5 milhões dos mais de 500 milhões de trabalhadores do mundo em condições de pobreza extrema conseguiram superar a linha de pobreza de U\$1/dia/pessoa. O número total de desempregados se situou em 191,8 milhões de pessoas no final de 2005, um aumento de 2,2 milhões em relação a 2004 e de 34,4 milhões diante de 1995. O maior crescimento do desemprego foi registrado na AL e no Caribe, onde o número de desempregados aumentou em 1,3 milhão de pessoas aproximadamente e a taxa de desemprego aumentou de 0,3% entre 2004 e 2005, até 7,7%.

A referida Organização insiste na velha tese centrada na reformulação das estratégias de desenvolvimento e de crescimento e destaca a importância da criação de postos de trabalho e a recuperação do mercado de trabalho quando se sabe que desenvolvimento e crescimento dá-se em virtude das novas tecnologias e da supremacia do capital financeiro e que o desemprego é estrutural e não tem volta.

Estes fenômenos têm um impacto direto naquilo que se costuma chamar de déficit previdenciário. As várias reformas introduzidas no sistema brasileiro não foram capazes de impedir o verdadeiro caos em que vive a Previdência Social. Os baixos índices salariais, a instabilidade no emprego, aliados ao subemprego e ao desemprego estrutural explicam a impossibilidade de planejamento financeiro de longo prazo. O trabalhador que saiu da formalidade dificilmente retornará à ela e aos benefícios das legislações previdenciária e

104 THURLOW (1997:46,49) admite que os *downsizing* começaram nos Estados Unidos, chegarão à Europa e estão ameaçando o Japão, destruindo milhões de postos de trabalho. Nos Estados Unidos, os afetados pela redução dos postos de trabalho sofrem um grande choque econômico. Na primeira fase de demissões, 12% acabaram deixando inteiramente sua força de trabalho e 17% permanecem desempregados dois anos depois. Dos 71% que foram empregados, 31% tiveram uma redução salarial de 25%, ou mais; 32% viram seus salários reduzidos de 1 a 25% e somente 37% encontraram empregos sem perdas salariais. Para ele, a nova era industrial, ou pós-industrial revela uma nova espécie de “*lupen proletariat*” caracterizada por trabalhadores cuja produtividade potencial é tão baixa, diante das novas tecnologias, que não são desejados pela economia privada, inclusive com salários baixíssimos.

trabalhista, expondo este mesmo trabalhador à qualquer condição de trabalho que lhe seja ofertada.

Quando a reforma de 98 alterou o critério do tempo de serviço para tempo de contribuição, permitiu que o controle dos recolhimentos patronais passasse do empregador para o empregado, prejudicando àqueles pertencentes à categorias profissionais menos organizadas e a própria previdência que diminuiu a fiscalização e a arrecadação, fazendo com que a busca pelos benefícios previdenciários seja mais trabalhosa.

Conforme ficou amplamente evidenciado, o desemprego no mundo não é mais conjuntural. Faz parte da estrutura do mercado e da sociedade. As causas apontadas são várias e, dentre elas, estão a revolução tecnológica e a globalização, fatores estes que trouxeram consigo a extinção de postos de trabalho e a falência do sistema previdenciário tradicional que está amparado na relação de trabalho subordinado, com carteira assinada. Com a redução deste diminuiu também a arrecadação do Estado.

O Gráfico constante do ANEXO 15 demonstra a ascendência dos índices de desemprego durante duas décadas, tendo havido uma redução somente entre os anos de 1985 e 1987, e desde então está numa curva ascendente. O desemprego cresceu não só no Brasil, mas também na França, Itália, EUA, Alemanha e Reino Unido a partir de 1990 e não voltou a cair de forma significativa (ANEXO 17). O período coincide com as políticas de privatizações havidas em todo o mundo, estando o desemprego em 2005 na ordem de 9,4% no Brasil.

Mas outro aspecto deve ser observado nesta mesma época – a financeirização das empresas e as políticas de redução de juros e demais políticas econômicas adotadas na época. O contracionismo levou ao desequilíbrio financeiro das empresas e conseqüentemente à extinção de postos de trabalho, tudo isso soma-se à transferência de funções técnicas qualificadas para os países de terceiro mundo, onde a mão de obra é mais barata e à tecnologia que restringiu a oferta de empregos, substituindo a mão de obra por máquinas. Com a internet surgem as empresas virtuais negociadas através da Bolsa de Valores. O “quanto vale a empresa” deixou de ser aferido por sua capacidade de produção e de atendimento ao público consumidor. Passou agora a ser o quanto de lucro ela consegue gerar e qual o reflexo disso no mercado de ações.

Tudo favoreceu a extinção de postos tradicionais de trabalho e a receita da Seguridade Social, obviamente, decresceu.

Assim, o desemprego estrutural compromete substancialmente os recolhimentos destinados ao sistema tradicional de previdência social, uma vez que seu financiamento se dá, principalmente, com base na relação de emprego. (Apêndice 6)

8.2 A vulnerabilidade do sistema complementar

Os motivos que ensejaram a falência do sistema tradicional são os mesmos que levarão à derrocada da previdência complementar. É que tanto o sistema de repartição quanto o de capitalização dependem de depósitos/pagamentos que estão ambos ligados ao desempenho das empresas no mercado econômico. O primeiro, interessando-se pelo desenvolvimento da produção das empresas como forma de geração de empregos; o segundo, pelo desenvolvimento financeiro da empresa e sua atuação no mercado de ações.

Dependem, ambos de um modelo de sociedade previsível, estável e com fundamentos de macroeconomia dirigidos ao futuro. Segundo Richard Sennet (1999)¹⁰⁵ “o capitalismo do século IX tropeçou de desastre e desastre nas bolsas de valores e nos investimentos empresariais e irracionais. As loucas oscilações do ciclo comercial, pouca segurança ofereciam às pessoas. Na geração de Enrico após a Segunda guerra, essa desordem foi , de algum modo posta em controle, na maioria das economias avançadas; sindicatos fortes, garantia de estado assistencialista e empresas em grande escala combinaram-se e produziram uma era de relativa estabilidade. Esse período de mais ou menos trinta ano define o ‘passado estável’ hoje contestado por um novo regime. Uma mudança na moderna estrutura institucional acompanhou o trabalho a curto prazo, por contrato ou episódico. As empresas buscaram eliminar camadas de burocracia, tornar-se organizações mais planas e flexíveis (p. 23). Para ele, no capitalismo pós-moderno, “não há longo prazo”. Sennet, citando o sociólogo Mark Granovetter, as redes institucionais modernas se caracterizam “força de laço fracos”, com o que quer dizer, em parte, que as formas passageiras de associação são úteis às

pessoas que ligações de longo prazo e em parte que fortes laços sociais como a lealdade deixaram de ser atraentes ...” (p. 25)

Antony Giddens considera esse fenômeno denominando-o de sociedade de risco em contraposição à sociedade centrada no Estado do Bem Estar social, de tipo previsível. Para ele “hoje os mercados de produto, capital e trabalho devem ser flexíveis para que uma economia seja competitiva. ‘Flexibilidade’, para muitos, é motivo de aflição. Especialmente quando aplicada aos mercados de trabalho, a flexibilidade implica desregulamentação, tornando os trabalhadores vulneráveis à insegurança econômica e expandindo o número de pobres com trabalho. A flexibilidade na verdade acarreta a desregulamentação – desfazendo, ou remodelando, as normas e regulamento que tolhem a inovação e a mudança tecnológica. Todavia, não se pode ressaltar o suficiente como são altos os custos sociais e pessoais onde há desemprego em larga escala, e especialmente onde muitos estão desempregados à muito tempo.” (GIDDENS:2001)

Torna-se, pois, evidentes as conseqüências dessa ruptura nos sistemas chileno e brasileiro de seguridade complementar.

No caso do sistema chileno foi identificado que o problema principal não é exatamente a administração ou a rentabilidade obtida pelos fundos, mas a escassa freqüência de contribuições durante o ano. Pelas estatísticas oficiais chilenas¹⁰⁶, 20% da força de trabalho corresponde a trabalhadores autônomos, que não estão obrigados a contribuir. Dos 80% restantes, correspondem a assalariados e dependentes, somente 83% tem trabalho formal, e destes apenas 52,4% contribuem para o sistema.

No Brasil, mesmo em se tratando de uma experiência facultativa, devem-se analisar as vantagens e desvantagens de um fundo de pensão. De acordo com as informações fornecidas pela SPC, temos hoje no Brasil, 578.858 mil participantes de fundos de pensão públicos (trabalhadores da iniciativa pública que contribuem para os fundos de pensão) e 274.803 mil beneficiários e pensionistas¹⁰⁷, o que resulta numa proporção de apenas 2,1.

A previdência complementar dentro do sistema financeirizado funciona, como já foi dito, como meio de obtenção de capital. Para isso as empresas estão

105 Ver A corrosão do caráter, 1999.

106 Apud WALDER, Paul, 2005.

dispostas a qualquer atitude minuciosamente estudada pelos investidores para aferir mais lucros.

Para exemplificar a aplicação dos critérios de maximização do valor das ações descritos neste trabalho, a ALCOA anunciou que demitirá 6.500 empregados, cerca de 5% (cinco por cento) em sua segunda fase da reestruturação, e o Executivo-chefe, Alain Belda, declarou querer “se livrar” de US\$ 62 milhões nos custos anuais até o final do ano. Ainda segundo ele, a empresa está se adequando à “*nova estrutura internacional de negócios*” e procurando melhorar sua eficiência.¹⁰⁸

Também a Ford, montadora de automóveis, anunciou em 24/01/2006 que, apesar do lucro de U\$2 bilhões em 2005 precisará enquadrar sua empresa nas novas concepções de administração. Demitirá 30 mil funcionários nos próximos seis anos e, somando os cortes com os já ocorridos nas montadoras GM e Chrysler Corp, a eliminação de empregos chegará a quase 140 mil desde 2000. Os cortes na empresa Ford correspondem a um terço dos empregados por hora nos EUA. Outros 10% dos empregados executivos também serão dispensados. As montadoras japonesas estão absorvendo uma parte dessas pessoas, cerca de 60 mil, mas estão criando uma força de trabalho mais barata e mais jovem e deixando de lado os já demitidos e que dificilmente retornarão ao mercado de trabalho.

A instituição dos fundos de pensão obedece a regras de adaptação do mercado de trabalho ao mercado globalizado e financeirizado. Sendo a aplicação do ativo dos fundos de pensão brasileiros voltados para o mercado de ações, e mais, podendo ser investido em ações da própria empresa participante do plano, resulta em necessidade de elevação de lucros da empresa **obedecendo a já citada ciranda financeira** e fazendo com que haja mais demissões e extinções de cargos.

Analisando-se na perspectiva das diretrizes do Banco Central, tem-se que os sistemas de pensões do sistema privado de previdência além de não apresentar garantias futuras ao trabalhador, é um sistema injusto onde somente

107 A figura do designado foi excluída da análise por não indicar se estão recebendo ou não os benefícios na atualidade.

108 Jornal O Valor econômico, em 27/6/2005, página B9, n. 1

quem pode trabalhar poderá ingressar nele, e dentre estes há ainda o fator discriminação de gênero que há muito é observado pelos mesmos organismos internacionais que tentam impor os três pilares da previdência como o milagre previdenciário.

Em resumo, fica clara a fragilidade dos sistemas de previdência privado. A propósito Franio Zapatta Alvarado (1997) ressaltou que o estado chileno, ao instituir o sistema privado de previdência, afastou de suas obrigações sociais que foram ratificadas em fóruns internacionais. Dentre os vários mitos por ele apresentados para demonstrar a fragilidade do sistema chileno ele mostra que a massa salarial do país, cerca de 30 bilhões de dólares, é concentrada em empresas para investimento em empreendimentos segundo seus interesses e que os verdadeiros “donos” do dinheiro não têm qualquer poder na administração dos fundos. Outra falácia do sistema é que a renda vitalícia é calculada sobre a esperança de vida média da população. Assim, os trabalhadores enquadrados numa classe que tenha esperança de vida menor que a média receberão menos num maior lapso temporal. O que não receberem, por sua baixa expectativa de vida, será revertido em lucro para as empresas. Além de tudo isso, o trabalhador somente terá direito ao acúmulo dos valores que contribuiu e, uma vez terminada quantia, recorrerá ao pagamento da renda mínima fornecida pelo estado.

Outro argumento utilizado pelos defensores da previdência privada é que os trabalhadores se tornaram acionistas das empresas. Mas, aponta Zapatta, se não recebem dividendos não podem ser acionistas. O discurso neoliberal, em que baseia-se o regime de capitalização, sustenta que a seguridade social gera encargos que encarecem o custo do trabalho. As sobras resultantes da privatização do sistema seriam investidas no mercado proporcionando a geração de empregos. Se assim o fosse o desemprego não teria crescido na região. Em Santiago, o índice de desemprego chegou a 7,5% em 1997 desde a implantação do regime privado.

Os investimentos originários do sistema privado são o contrário do que deveria ser a previdência. Serve, tão somente, para constituir um capital capaz de constituir uma força política de primeira linha, em vista da influência que muitos segmentos empresariais têm no país. Conclui com o fato de que somente metade

dos contribuintes pagam ao sistema regularmente e que a outra metade têm os percentuais descontados de seus salários. Não têm estes, entretanto, qualquer garantia de que o seu empregador irá repassar o montante para a administradora, fato que comumente acontece em 20% dos casos, à semelhança do Brasil.

Os fundos de pensão espelham uma lógica social que tem como definição de seu "real significado" o objeto de disputa de vários agentes coletivos. Esses agentes podem ser facilmente representados por seus tradicionais dirigentes, que tiveram sua representação ampliada durante os mandatos de FHC, e os dirigentes sindicais que, em função da diminuição de importância com a queda da inflação neste mesmo período, tentaram reconverter-se na administração das entidades.

A "sapiente" teoria neo-liberal dos fundos de pensão é falsa, posto que as gerações posteriores pagarão de qualquer forma a aposentadoria das gerações presentes. O pagamento será feito na forma da repartição, ou na forma injusta de uma adversa divisão dos rendimentos da atividade econômica do futuro, pressionando lucro contra o salário, uma vez que a capitalização é produzida pela remuneração dos capitais investidos nas atividades referenciadas pelos fundos de pensão.

Na perspectiva dos defensores da capitalização individual este tipo de previdência é melhor que o de repartição, também, porque, os agentes que a controlam não estão subordinados aos governos e à política. Por isso, administram de forma mais eficiente o capital que lhe é entregue. Já os partidários do sistema de repartição apontam fatos em que gestores de fundos privados podem ser adjetivados como "depositários infiéis", a fim de demonstrar que não há diferença fática entre as capacidades de gestão dos dois tipos de regime. Uma defesa dessa contracorrente encontra-se em Nikonoff (1999)¹⁰⁹.

Duas perspectivas devem ser abordadas no tema fundos de pensão: o papel dos instituidores ligados à financeirização do sistema no tocante às ações que devem ser tomadas em conformidade com as regras citadas no capítulo X; e a garantia de recebimentos dos benefícios pelos aposentados diante das oscilações a que está sujeita a bolsa de valores e o mercado de ações.

109 NIKONOFF, Jacques. 1999. La comédie des fonds de pension: une faillite intellectuelle. Paris: Arléa.

Na análise da financeirização vê-se que há uma grande “coincidência” entre o início desta outra fase capitalista e a ascensão do desemprego no mundo. Essa coincidência é confirmada quando se averiguam, nos documentos oficiais do BM e do FMI, a orientação de retirar do estado as funções antes consideradas essenciais ao Estado.

A política neo-liberal trouxe consigo novas idéias de administração empresarial com redução de custos totalmente condizentes com a necessidade de maximização dos lucros da empresa que ingressou no sistema financeirizado, sobretudo, através da instituição dos fundos de pensão.

Os fundos de pensão participam da vida financeirizada da empresa a partir do momento em que eles fazem seus investimentos no mercado acionário, em papéis de renda fixa ou variável e/ou títulos públicos. Como já foi bastante explorado, o mercado de ações funciona conforme o valor das empresas e, em se tratando de mercado de capitais, a empresa será tão valiosa quanto mais lucros gerar.

A primeira conclusão a que se chega é de que a já citada ciranda financeira efetivamente afeta o mundo do trabalho como já citado no item 5.3. O problema estende-se e complementa a segunda perspectiva: objetivando o lucro acima das condições de trabalho e empregabilidade ofertada aos trabalhadores, os empresários adotam as mais diversas formas de precarização do trabalho, oficiais ou oficiosas. Os obreiros, por sua vez, vendo-se num cenário de constante desemprego e desproteção social, deixa-se submeter a qualquer condição salarial e de trabalho. Nem mesmo os sindicatos, hoje fragilizados pela desfiliação, a supremacia do setor serviços, a implantação da terceirização e cooperativas fraudulentas, não conseguem mover-se.

A substituição da prevalência do capital produtivo pelo financeiro e uma via mão única que funciona em sentidos contrapostos para as próprias empregados. A medida que eles participam dos fundos de pensão estão também contribuindo para sua própria decadência social: baixos salários, menos proteção social e mais desemprego.

O quadro estrutural do desemprego já é um fato e, a existência de 367 Fundos de pensão, também.

Mas a análise do sistema de três pilares e especialmente do regime de capitalização individual implantado pelo Chile serve para demonstrar que os fundos de pensão privados, implantados no âmbito empresarial necessitam de um maior controle superior, seja do Estado, seja dos empregados. Mas se o controle for dos empregados há ainda a possibilidade deles ingressarem no pensamento da acumulação financeira retornando à roda da ciranda financeira.

Depreende-se do sistema chileno que o Estado não deve abster-se de regulamentar e fiscalizar os sistemas privados mesmo em se tratando de uma relação privada entre empregado e empregador. Com o dinheiro arrecadado dos fundos de pensão as empresas estão elevando o seu capital total, enquanto que os empregados não têm conhecimento técnico suficiente sobre aplicações financeiras.

A experiência dos fundos de pensão privados no Brasil pode representar uma amostra de como seria o sistema previdenciário oficial na forma da capitalização individual: um sistema destinado a poucos, discriminando homens e mulheres, sem a participação obreira em sua administração e fiscalização e com prováveis aviltantes perdas para os trabalhadores.

As bases que se tomam para essas afirmações foram apresentadas ao longo do trabalho, e nos seguintes termos:

A criação de fundos de pensão no Brasil é facultativa mas, mesmo assim, a quantidade de entidades de previdência complementar destinada exclusivamente a empregados cresceu e movimentam, hoje, algo em torno de R\$ 294,5 bilhões. Ocorre que a gerência destes valores é designada por um Conselho de Administração (ou diretoria-executiva) do fundo e esse conselho nem sempre representa a vontade dos trabalhadores, uma vez que a representação destes no Conselho se dá de forma ínfima e sem capacidade técnica suficiente. Nas empresas públicas, ou as de economia mista, como é o caso do Banco do Brasil, o problema é ainda maior.

Em virtude da característica pública das empresas, o governo pode indicar os seus representante para os cargos de conselheiros, ou mesmo de diretores de tais fundos e a participação desses gestores nem sempre é positiva para os fundos.

No caso das empresas privadas, como é o caso do Itaúprevi, (ANEXO 18) a composição dos conselhos é, presumivelmente, mais neutra e imune de “aconselhamentos” políticos. Mas em estudo ao regulamento e regimento dos fundos de pensão do banco Itaú constatou-se que os representantes dos empregados não têm qualquer poder de veto, seja na tomada de decisões, seja na fiscalização dos atos dos investidores. Ocorre que os presidentes dos conselhos deliberativo, fiscal e a diretoria-executiva, que são indicados pelos empregadores, têm direito ao voto em dobro, denominado de “voto de qualidade”.

Apesar de a lei garantir aos trabalhadores a participação nos Conselhos e Diretoria através da participação dos Participantes e Assistidos, o Estatuto da Fundação Itaú criou, para os Presidentes dos Conselhos e Diretoria, a figura do “voto de qualidade” além do voto como integrante. Ademais, de acordo com o Estatuto, os Presidentes do Conselho Deliberativo, do Conselho Fiscal e da Diretoria-Executiva serão indicados pelo Patrocinador Banco Itaú, exceto quando se tratar do Presidente do Conselho Deliberativo que será o próprio Presidente do Banco.

Assim considerando que o Conselho Deliberativo é o Órgão competente para aprovar as contas e investimentos feitos pela Diretoria-Executiva e que o Banco patrocinador possui 3 membros em sua composição, e que, além disso, o voto do presidente será contado em dobro, temos que, na prática, o Banco patrocinador detém quatro votos contra três dos demais membros do Conselho. O mesmo ocorre com o Conselho Fiscal e a Diretoria-Executiva.

Essa composição também pode facilitar que a empresa administradora corrompa suas decisões com propostas do governo, como a facilidade de retornos financeiros à pessoa do administrador ou do investidor.

E mais, o artigo 7, parágrafo 2. do Estatuto da fundação Itaú dispõe que os Conselheiros e Diretores não responderão pelas obrigações contraídas pela Fundação. Contudo, os arts. 43, 59 e 63 da LC 109/01 deixam clara a responsabilidade civil dos mesmos, inclusive, com seu patrimônio pessoal.

Os fundos de pensão das empresas públicas é igual ou até mais carente de participação/fiscalização obreira do que as entidades de empresas privadas. As denúncias aqui registradas, até o encerramento do ano de 2005 evidenciam

que o montante movimentado gera o interesse de grandes grupos e partidos políticos.

Capítulo 9 – Perspectiva da seguridade social - para além das propostas em evidência

9.1 Os novos movimentos sociais no contexto da crise do sistema capitalista pós-industrial.

O sistema capitalista, na sociedade pós-industrial, experimenta uma crise sem precedentes, já que o elo centrado na bipolarização capital versus trabalho foi rompido e, com ele, a concepção do Estado do Bem-Estar centrado numa planificação pública guiada por regras gerais.

Segundo Claus Offe, o trabalho subordinado não é mais o centro de referência das relações das pessoas em sociedade, nem paradigma para teorização, em termos de ciência social crítica, como o fizera a sociologia clássica. Por outro lado, a planificação burocrática desse modelo de estado encontra-se em meio a turbulência social, sobretudo em decorrência das transferências internacionais do capital e sua tentativa de manter o processo de acumulação dirigido privadamente. Tudo isso, para ele, “se instala no interior de toda forma de planificação política e de administração pública” (OFFE:1990:27). É nesse contexto que surgem os novos movimentos sociais.

A crise que se abata sobre o capitalismo pós-industrial e as conseqüências imprevisíveis dela resultantes são identificadas inclusive por pessoas que dele sempre se beneficiou. Assim, pois se manifesta George Soros:

quero evitar a autodestruição do sistema capitalista global... O Sistema Capitalista Global é uma forma distorcida de sociedade aberta... precisamos criar instituições dotadas de mecanismos intrínsecos de correção de erros. Esses mecanismos incluem os mercados e a democracia... Este livro é bastante específico em relação às deficiências dos mercados financeiros... Para estabilizar e regular uma economia verdadeiramente global, necessitamos de algum sistema global para o processo decisório político. (OFFE: 1990: 32-33)

Já que esse elo – capital *versus* trabalho subordinado - foi rompido, aparecem, segundo Galbraith (1996), ao lado dos empregados e dos

desempregados, os não empregáveis, os chamados excluídos da sociedade do conhecimento.

Todo processo de aglutinação experimentado na sociedade industrial estava centrado na luta operária. Agora, não. O desemprego estrutural e a predominância do setor serviços – na sua essência pulverizado- como o grande catalizador da mão-de-obra formal, além do trabalho precário, desarticularam as lutas operárias e, por consequência, as lutas políticas. O sindicalismo também renunciou, ao longo da história, as suas versões marxistas e anarquistas centradas no combate ao modelo de sociedade e de estado liberais e assumiu a perspectiva Neo-Social-Democrata e de raiz reivindicativa. Segundo Kurtz, o irremediável declínio dos sindicatos nos últimos anos tem a ver com a renúncia a uma “relação estrategicamente crítica ao sistema.” (KURZ, 1997:340).

Com isso, “começa a desmoronar o sindicalismo vertical, herança do fordismo e mais vinculado à categoria profissional, mais corporativo. Este tem se mostrado impossibilitado de atuar como um sindicalismo mais horizontal, dotado de uma abrangência maior e que privilegia as esferas intercategoriais, interprofissionais, por certo tipo de sindicalismo mais capacitado para aglutinar o conjunto de trabalhadores, desde os estáveis até os precários vinculados à economia informal, etc.” (Antunes, 1995:62)

Citando o prof. Everaldo Gaspar Lopes de Andrade,

O Direito do Trabalho surgiu das lutas operárias e atuou contra o genocídio praticado pelo liberalismo. A interferência do Estado deu-se por conta dessas insurgências. A nova cartografia mundial já experimenta uma outra revolução. Ela está em marcha. Atua contra as mortes coletivas na África, em virtude da fome; contra o capitalismo financeiros internacional; o imperialismo; a corrupção; os privilégios; e reivindica o direito à vida –com ou sem trabalho -, ao desenvolvimento produtivo com equidade, ao respeito à diversidade cultura e à justiça distributiva. Antes de consumada essa nova articulação global dos excluídos e suas lutas, não creio em arremedos legislativos. Não tenho ilusões. (ANDRADE:1997:8).

Os novos combates não serão mais travados a partir das fábricas, dos obreiros, mas, a partir dos excluídos. A estimativa apontada por Thurow, há cerca de dez anos, quanto a existência de 600.000 a 800.000 sem-tetos, na França, desencadeou, há poucos meses, uma grande revolta nas ruas de Paris.

9.2 As alternativas e propostas da teoria social e da ciência política

De tudo que foi abordado até agora, pode extrair-se uma conclusão: existe um consenso dos estudiosos, das entidades e cooperações internacionais no sentido de identificar uma crise sistêmica e de caráter global. Isso porque não só a economia, mas também a sociedade tende a mover-se cada vez mais em dimensão mundial.

De acordo com Boaventura de Souza Santos, sociólogo português, há quatro axiomas que estruturam a modernidade:

o primeiro, deriva da hegemonia que a racionalidade científica veio a assumir e consiste na transformação dos problemas éticos e políticos em problemas técnicos. Sempre que tal transformação não é possível, uma solução intermédia é buscada: a transformação dos problemas éticos e políticos em problemas jurídicos. O segundo axioma é o da legitimidade do uso da propriedade privada independentemente da legitimidade do uso da propriedade. Este axioma gera ou promove uma postura psicológica e ética – o individualismo possessivo – que, articulada com a cultura consumista, induz o desvio das energias sociais da interação com pessoas humanas para interação com objectos porque mais facilmente apropriáveis que as pessoas humanas. O terceiro axioma é o axioma da soberania dos Estados e da obrigação política vertical dos cidadãos perante o Estado. Por via deste axioma, tanto a segurança internacional, como a segurança nacional, adquirirão `natural` precedência sobre a democracia entre Estados e a democracia interna, respectivamente. O quarto e último axioma é a crença no progresso entendido como um desenvolvimento infinito alimentado pelo crescimento econômico, pela ampliação das relações e pelo desenvolvimento. (SANTOS: 1996: 321)

Assim, a sociedade e subjetividade foram moldadas por estes axiomas, criaram uma ordem de regulação social e, paralelamente, uma vontade de desordem e de emancipação. A solução, portanto é:

reinventar o futuro, abrir um novo horizonte de possibilidades, cartografado por alternativas radicais às que deixaram de o ser. Com isso assume-se que estamos a entrar numa fase de crise paradigmática, e portanto, de transição entre paradigmas epistemológicos, sociais, políticos e culturais. Assume-se também que não basta continuar a criticar os paradigma ainda dominante, o que, aliás está feito já à sociedade. É necessário, além disso, definir o paradigma emergente. Esta última tarefa, que é de longe a mais importante, é também de longe a mais difícil. (SANTOS, 1996: 322)

A preocupação de Soros (1998), um notório especulador – mesmo que as alternativas e propostas sejam distintas - coincide com aquelas apresentadas por várias linhas do pensamento social crítico e converge para a criação de instância supra-estatais para formação de consensos moralmente vários e de resolução de conflitos, a partir do reconhecimento de uma cidadania verdadeiramente global.

O estudo do Grupo de Expertos denominado Economía Mundial y Ética Social –de las obras eclesiásticas Adveniat, Caritas Internacional, Misereor, missio Aechen, missio München y Renovabis - aponta para:

Las muchas caras de la globalización e para una perspectiva de un orden mundial de justicia humana”. O aludido documento afirma que “a sociedade civil internacional ha ganado en los pasados años en peso, lo que se muestra en el hecho de haber ella acompañado de manera activa las grandes conferencias mundiales y los subsecuentes debates para la transposición de convenciones. Puede afectar una contribución importante para la configuración del proceso de globalización por razón de sus conexiones internacionales, siguiendo de manera crítica y aportando con propuestas innovadoras. Muchos gobiernos y organizaciones cooperan entretanto en múltiples áreas con organizaciones no gubernamentales y aprovechan sus fuerzas específicas. A menudo están bien organizadas, trabajan profesionalmente y poseen mucha competencia. Mediante una cooperación internacional estrecha cuentan con buenos conocimientos de las circunstancias en el lugar, así como con un contacto directo con la población, lo que es de gran importancia especialmente para una cooperación al desarrollo orientada hacia los pobres. Esto posibilita una ayuda efectiva a la autoayuda que está orientada a las necesidades correspondientes.

A Unesco através do relatório apresentado pela comissão mundial de cultura e desenvolvimento, sob o título nossa diversidade criadora, aponta para uma ética universal na governabilidade do mundo. Segundo o informe

...muitos elementos da ética universal estão hoje ausentes dos sistema de governabilidade em escala global. Várias instituições importante para a governabilidade mundial – particularmente As instituições de *Bretton Woods* – não podem invocar sua plena legitimidade democrática por estarem baseadas na fórmula `US\$1, 1 voto` e não no consenso popular. Tampouco as nações ricas estão disposta a aceitar os mesmos princípios morais que recomendam de forma tão eloqüente às nações pobres. Por exemplo, a lavagem do dinheiro proveniente do narcotráfico por meio do sistema bancário é justamente condenada, mas certos bancos em todo mundo, aceitam grande somas de dinheiro de origem corrupta depositadas por autoridade de nações pobres. Estes bancos auferem grandes lucros, ao passo que os políticos dos países ricos criticam as nações pobres por suas práticas corruptas. Até mesmo o

fardo dos ajustes estruturais é transferido quase que exclusivamente aos países pobres, ao passo os ricos resistem firmemente à redução de seus altos padrões de consumo, O princípios de mercado são invocados em todas as áreas, exceto no uso do patrocínio comum do plane, tal como o meio ambiente, onde cerca de até 80% dos recursos são explorados pela nações ricas, sem que nada seja pago em troca. Sugestões concretas para remediar essa situação são feitas na Agenda Internacional pp 62-63

Os princípios e as idéias fundamentais de uma ética universal, na proposta da UNESCO, pressupõe um padrão mínimo a ser observado por toda comunidade política. Interessante notar ainda que para a UNESCO “os estados devem ser os principais arquitetos da construção e da manutenção de uma ordem constitucional global fundada em princípios morais e não na política de poder.” (UNESCO: 64-65).

Fica evidenciado que existe um movimento de caráter mundial no sentido de inverter os papéis da economia e da política. Segundo a filósofa Adela Cortina, os valores do tipo equidade, eficiência, qualidade, competitividade estão conectados com o sentimento de solidariedade. Segundo ela, a atividade econômica é indissociável da moralidade porque, em primeiro lugar, constitui dimensão de uma teoria da sociedade. Neste sentido alcança a categoria de uma verdadeira teoria da sociedade e, em segundo lugar por ser necessária uma “teoria compartilhada de justiça distributiva” uma vez que o fim social da economia é satisfação de necessidades humanas.

9.3 Análise crítica

Após analisar o funcionamento dos dois sistemas de previdência verifica-se que os mesmos estão sujeitos aos mesmos problemas. Ambos dependem da taxa de contribuição. Estas, por sua vez, estão condicionadas às fragilidades do próprio modelo societário, como: longevidade dos contribuintes/beneficiários, desemprego estrutural e supremacia do capital improdutivo sobre o capital produtivo. No caso específico da previdência privada, em vista das peculiaridades demográficas dos grupos de funcionários, a partir de determinado intervalo, uma quantidade bem maior de cotistas passará à condição de aposentado, deixando

de contribuir e passando a receber dos fundos. E este fato já pode ser evidenciado na economia americana como fora relatado no caso da empresa GM.

Observou-se, ainda, que os dois sistemas estão basicamente amparados no regime de contratação subordinada, ou na relação de emprego, em que empregador e empregado – ou, ambos, simultaneamente - contribuem para a previdência, à exceção do regime chileno, uma vez que só o empregado contribui¹¹⁰.

É possível observar-se também a teoria econômica do Banco Mundial, que considera a proposta de pagamento de uma renda mínima para os cidadãos. Aqueles que não possuíram condições de poupar durante a vida ativa para o seu próprio sustento, na idade avançada ou, em casos de invalidez involuntária. Alternativa que já é aplicada no Brasil e de forma bastante ineficiente¹¹¹. A renda mínima paga aos idosos que completem mais de 67 anos de idade é equivalente a um salário mínimo nacional (Apêndice 5), valor este que, desde os dias presentes, já se apresentam insuficientes para manter tais cidadãos em condições dignas de sobrevivência. Importante observar que o estado brasileiro, assim como vários outros estados em desenvolvimento, não oferecem o devido serviço básico de saúde e educação.

Estudos realizados na Universidade de Indiana¹¹² tentam comprovar que o Brasil poderia pagar benefícios menores aos servidores do setor público e efetuar mais investimentos nos setores da educação e infra-estrutura. Mas continuam insistindo no princípio segundo o qual o mais adequado é o sistema de capitalização, comparando o sistema aplicado aos funcionários públicos com o sistema de previdência destinado aos servidores civis. Estas idéias podem ser verificadas no *paper* é intitulado “reforma da previdência pública na acumulação de capitais” e mais uma vez tenta impor ao mercado em desenvolvimento os valores da poupança em prol do mercado de capitais.

Não há saída para os sistemas de previdência, sem uma ruptura estrutural, especialmente nos países do terceiro mundo. É certo que a privatização da

110 A Bolívia transferiu, praticamente, os encargos do Estado e do empregador para o trabalhador. Por causa disso, a alíquota de contribuição aumentou de 3,5% antes da reforma para 12% após a reforma.

111 16 milhões de segurados do INSS recebem um salário mínimo. Jornal do Comércio, 25/01/2006.

112 Glomm et tal. *Public Pensions and capital accumulation: the case of Brazil*. Disponível em www.CESifo-group.de, acessado em 20/12/2005

previdência está servindo de capital de investimento das empresas financeirizadas aumentando significadamente o seu valor e contribuindo para o enriquecimento de poucos (como foi visto no tocante ao pagamento das diretorias das grandes empresas) aumentando o empobrecimento e até o desemprego.

As empresas beneficiárias das transações e o mercado financeiro poderiam ser onerados com o pagamento de impostos calculados sobre as negociações realizadas pelas empresas, especialmente aquelas que transportam a força de trabalho de serviço técnico especializado de seu país para um outro, com custos menores. Assim, em substituição ao sistema atual que se tenta implantar, as empresas mais ricas contribuiriam para o funcionamento da seguridade social em que as empresas pobres também se beneficiariam, em troca do capital humano e do capital financeiro que lhes é gentilmente fornecido.

A taxa Tobin poderia ser uma saída para o desenvolvimento das economias mais atrasadas, fornecendo mais consumo para o sistema capitalista e ajudando a sustentar a globalização de forma mais humanitária e possível neste século. A insistência da OMC – Organização Mundial de Comércio – em não viabilizar tal taxa, somente reforça a tese de que os empresários não estão dispostos a recuar diante da total financeirização de suas economias em prejuízo do mercado de consumo dos países mais pobres.

Todos os órgãos da administração pública alarmam a importância e necessidade de se implementar definitivamente um sistema previdenciário fundado em três bases, mas não há estudos comprovadores dos benefícios reais que poderiam advir desta reforma. Ao contrário, os poucos estudos encontrados delatam a insubsistência no estabelecimento de uma previdência baseada no desenvolvimento do mercado financeiro.

O sistema de previdência complementar brasileiro apresenta inúmeras falhas: pouca fiscalização passando pelo ínfimo capital humano fiscalizador; grandes investimentos em setores de muito risco; falta de punição aos maus gestores; ausência de transparência na realização dos negócios pelas corretoras e administradoras; ausência de previsão de uma rentabilidade mínima, como no Chile, e, principalmente, a impotência dos trabalhadores na gestão e/ou fiscalização dos atos de seus dirigentes.

CONCLUSÕES

Os Sistemas Públicos de Previdência e de Seguridade Social, mesmo que tenham origens muito remotas, consolidaram-se a partir da instituição do Estado do Bem-Estar Social. Esta arquitetura política foi concebida e instituída em virtude das crises que se instalaram nas primeiras décadas do século XX, especialmente, a Primeira Guerra Mundial, o surgimento do nazi-fascismo, a Grande Depressão, a Segunda Guerra Mundial e, sobretudo, o aparecimento do Socialismo Real. Em resumo, ela surgiu porque era vital “humanizar” o sistema capitalista de produção e dar uma nova configuração ao modelo de Estado Liberal e da sociedade centrada no individualismo contratualista.

O Estado do Bem-Estar Social, por seu turno, somente teve sustentabilidade, em face de uma alternativa de Sociedade do Trabalho pautada no Pleno Emprego e na idéia do trabalho subordinado protegido. A partir das Crises do Petróleo desencadeadas na década de 70 do século passado; dos governos ultra-liberais de Reagan e Thatcher, na década de 80, e do desemprego estrutural produto da inserção maciça das novas tecnologias, começa a desvanecer-se o Estado do Bem-Estar Social e, com ele, os sistemas públicos de seguridade social de caráter marcadamente contributivo – por empregados e empregadores. Mesmo que os sistemas privados de seguridade também hajam sido concebidos em épocas remotas, surgem eles, a partir daí, como sistema não somente alternativo, senão também como sistemas substitutivos da previdência e da seguridade públicas, na esteira da ideologia ultra-liberal.

Esta nova concepção de seguridade foi alardeada porque houve a substituição ou inversão dos sistemas econômicos: o capital financeiro se sobrepondo ao capital produtivo. Na América-Latina foi o Chile o primeiro país a introduzir a concepção privada de seguridade social, como marco privilegiado das relações entre capital e trabalho.

No contexto da sociedade Pós-industrial, verifica-se que o sistema público de previdência e de seguridade sociais vêm sendo ideologicamente questionado,

a fim de atender a voracidade do sistema financeiro internacional. Por isso, constituiu-se como pauta referencial do Consenso de Washington e vem sendo ainda disseminado pelo Banco Mundial e o Fundo Monetário Internacional. Na segunda parte do trabalho foi possível observar a convergência idealizada para fazer o dinheiro fluir para as bolsas de valores: modificações nas leis trabalhistas, modificação das leis de acesso à bolsa de valores, modificações da lei das S/A, entre outras.

No Brasil, o sistema público de previdência e de seguridade social vêm sofrendo um desgaste sem precedentes e abriga, em seu conjunto, vários fatores: o desemprego estrutural, o desvio de recursos da previdência para satisfação de outros interesses políticos; a inadimplência; a resistência dos setores públicos e privados, inclusive, de grupos econômicos poderosos, em contribuir regularmente para manutenção do sistema. Já os sistemas privados sofrem as vicissitudes dos mercados, uma vez que estão condicionados aos pêndulos dos mercados financeiros. Dependem ainda sua boa ou má administração e, por último, como tem um caráter contributivo, torna-se também prisioneiro da instabilidade do mercado de trabalho. A aposentadoria das pessoas foi colocada no mercado de risco e isso não pode ser apresentado como um benefício para os trabalhadores. O mercado não pode ser responsabilizado por infortúnios sofridos pelo trabalhadores. O Estado pode, ele existe juridicamente. Os fundos de pensão obedecem às orientações do mercado financeirizado e se for considerado o benefício econômico de um trabalhador isolado, deve-se também observar o sacrifício de tantos outros quantos foram necessários para elevar os lucros das empresas participantes do sistema.

Conclui-se, ainda, que os dois sistemas de previdências são sensíveis à alteração demográfica. A taxa de emprego normalmente diminui em períodos de crises econômicas, o que abala, substancialmente, qualquer sistema previdenciário, levando idosos, já aposentados, de volta ao trabalho, mas em condições ainda mais precarizadas do que quando saíram.

O caso do Banco Itaú também permite entender que as propostas de fiscalização pelos trabalhadores-participantes deixam de considerar a importância e a capacidade destes últimos avaliarem qual a melhor aplicação para seus investimentos. Os atores envolvidos na previdência complementar não têm seus

interesses alinhados entre si, e esta é a razão central para acreditar que a constituição dos fundos de pensão favorece mais aos investidores externos do que aos trabalhadores. O funcionamento dos fundos de pensão na forma facultativa, depende de cooperação dos envolvidos em torno do objetivo comum o que não é observado no caso brasileiro. A ineficiência das instituições favorece àqueles que têm mais poder na relação – os investidores e empresários.

Por isso, ambos os sistemas estão em crise por que vinculados a um sistema estável e previsível de economia e de trabalho. Como o desemprego é estrutural e não tem volta, não há como reinventar os modelos de seguridade e previdência sociais com o olhar fixado para o passado. Eis a razão pela qual o presente estudo optou por uma visão prospectiva, para dizer que as duas opções estão em crise e que as soluções para o resgate da cidadania, não passa pelo retorno do Estado do Bem-Estar Social, mas para a construção de um outro modelo de Estado e de Sociedade. Modelo de sociedade que possa privilegiar uma verdadeira cidadania universal centrada no Direito ao Desenvolvimento para todos os países e povos do planeta, Desenvolvimento Produtivo com Equidade; no Direito à Existência, com ou sem trabalho.

ANEXOS e APÊNDICES

ANEXO 1 - Evolução institucional da previdência brasileira

Década	Característica	Evento
20	Vinculação da empresa	Lei Eloy Chaves de 1923
30	Vinculação pela categoria profissional	- Início da fusão das Caixas de Aposentadorias e Pensões (CAP) - Criação dos Institutos e Pensões (IAP)
60	Unificação institucional	- Lei Orgânica da Previdência Social (LOPS) - Criação do Instituto Nacional de Previdência Social (INPS)
70	Universalização	- Criação do Pró-Rural - Criação do Ministério da Previdência e Assistência Social - Criação do Sistema Nacional de Previdência e Assistência Social (SINPAS)
80	Constituição de 1988	- Equiparação dos benefícios urbanos e rurais - Diversificação da base de financiamento: inclusão e financiamento - Conceito integrado de Seguridade - Piso unificado igual a 1 salário-mínimo (SM) para todos os benefícios previdenciários e assistenciais

Fonte: cf. Revolução na previdência, p. 309

ANEXO 2 - Evolução da abrangência da previdência brasileira

Década	Característica	População
20	Caixas	Pequeno número de segurados – vinculação por empresa
30	Institutos	Virtual totalidade dos trabalhadores urbanos e boa parte dos trabalhadores autônomos – vinculação por categoria profissional
60	LOPS	Virtual totalidade dos empregados urbanos
70	SINPAS	Totalidade das pessoas que exercem atividade remunerada (inclusive trabalhadores domésticos e trabalhadores rurais)
80	Constituição de 1988	Universalização de direitos

Fonte: cf. Revolução na previdência, p. 309

ANEXO 3 – PROPORÇÃO DE MULHERES OCUPADAS POR CATEGORIA PROFISSIONAL EM 1994, 1999-2002.

País	Ano	Ocupadas urbanas					Ocupadas rurais					Total	
		Emprega- dores	Assala- riados	Conta Própria	Trabalhador não rem.	Serviço doméstico	Emprega- dores	Assala- riados	Conta Própria	Trabalhador não rem.	Serviço doméstico		
Argentina c/	1994	18.7	38.7 b/	34.4	63.7	...	37.1	
	1999	22.2	42.0 b/	35.9	55.6	...	40.0	
	2002	24.6	46.4 b/	31.3	60.0	...	42.2	
Bolívia d/	1994	20.2	29.1	57.9	71.8	93.9	43.3	
	1999	22.8	30.3	53.6	61.5	95.1	43.9	15.8	25.6	29.3	63.3	95.4	46.2
	2002	23.3	31.7	54.3	63.2	97.4	45.1	15.9	19.9	21.2	68.5	97.3	41.4
Brasil e/	1995	21.3	34.7	36.8	60.0	94.4	40.5	8.2	21.5	39.3	59.1	84.3	39.1
	1999	23.2	36.3	34.1	55.9	94.4	40.9	10.4	23.5	37.6	51.6	83.6	38.2
	2001	25.0	36.8	34.9	62.0	94.8	41.6	11.0	22.7	36.3	58.6	83.1	37.6
Chile	1994	24.6	31.5	31.1	74.0	96.5	35.8	11.6	16.0	13.5	35.2	96.3	18.3
	1998	27.1	34.5	32.6	73.1	98.4	38.0	13.8	18.3	15.8	30.9	97.7	20.5
	2000	22.4	34.4	34.7	68.9	98.8	38.3	13.2	18.8	16.2	40.0	96.6	21.4
Colombia	1994	22.7	38.7	36.1	75.4	97.7	40.8	15.8	19.2	30.3	44.6	94.1	27.1
	1999	27.4	41.4	38.8	63.0	95.0	43.1	17.1	20.1	29.1	41.0	92.5	27.7
	2002	25.4	41.7	40.8	70.9	96.0	44.7	17.8	20.4	30.4	55.3	92.0	30.4
El Salvador	1995	24.2	35.2	61.1	65.7	94.6	45.5	8.3	19.7	38.3	21.8	85.7	27.3
	1999	28.5	37.6	62.5	62.7	93.2	47.1	14.0	19.7	37.2	26.7	87.2	29.9
	2001	32.2	36.9	62.6	62.3	94.1	47.1	11.3	18.4	38.5	28.5	88.7	30.2

Fuente: CEPAL - Unidad Mujer y Desarrollo. Sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los respectivos países.

(*) Tamaño muestral insuficiente

a/ 100* (Mujeres ocupadas de 15 años y más)/Total ocupados de 15 años y más

b/ Período 1994: Gran Buenos Aires + 18 aglomerados

Período 1999: Gran Buenos Aires + 26 aglomerados

c/ Período 1994: 7 Departamentos más la ciudad de Trinidad

ANEXO 4 - Ativos de investimentos das entidades fechadas de previdência complementar em milhares de reais por seguimento e detalhamento das aplicações de investimentos, segundo o tipo de patrocínio e instituidor em jul/2005.

Segmento e detalhamento das aplicações de investimentos	Patrocínio Público	Patrocínio Privado	Instituidor	Total	%
Renda fixa	94.868.004,99	80.154.371,81	78.230,78	175.100.607,58	65,0
Títulos de resp. Gov. Federal	28.810.339,06	6.551.323,66	1.080,16	35.362.741,89	13,1
Títulos de resp. Gov. Estaduais	16.730,90	37.105,95	-	53.836,85	0,0
Títulos de Resp. Gov. Municipais	-	13.777,37	-	13.777,37	0,0
Aplic. em instituições financeiras	63.015.900,02	72.500.359,69	76.748,26	135.593.007,98	50,3
Títulos de empresas	2.275.800,68	977.440,17	402,36	3.253.643,21	1,2
Investimentos agrícolas	-	-	-	-	-
Outros invest. De renda fixa	749.234,32	74.364,96	-	823.599,28	0,3
Renda variável	60.199.641,65	14.279.482,68	11.102,01	74.490.226,34	27,6
Mercado de ações	38.225.225,56	10.542.022,79	11.092,77	48.778.341,11	18,1
Bolsa de mercadorias e de Futuro	46,02	3.607,29	-	3.653,31	0,0
Mercado de Ouro	-	331,00	-	331,00	0,0
Fundos de investimentos	21.757.380,50	3.647.844,26	9,24	25.405.234,00	9,4
Outros invest. Renda variável	216.989,58	85.677,34	-	02.666,92	0,1
Investimentos imobiliários	8.028.221,13	3.389.706,46	-	11.417927,59	4,2
Terrenos	174.868,10	91.047,37	-	265.915,47	0,1
Em construção	58.674,93	17.524,85	-	76.189,78	0,0
Edificações	4.184.797,53	2.178.287,63	-	6.363.085,16	2,4
Participações	2.595.152,35	761.969,21	-	3.357.121,56	1,2
Direitos em alien. Invest. Imobiliários	339.359,14	145.003,47	-	484.362,61	0,2
Fundos de invest. Imobiliários	669.843,84	172.595,47	-	842.439,31	0,3
Outros invest. Imobiliários	5.525,25	23.288,46	-	28.813,71	0,0
Operações com participantes	6.847.087,56	1.197.032,47	58,20	8.044.178,23	3,0
Outros realizáveis	375.629,49	41.894,45	12,70	417.536,63	0,2
Total	170.318.584,82	99.062.487,87	89.403,68	269.470.476,37	100,00

Fonte: Balancete – SPC/MPS

ANEXO 5 - Participação Do Brasil Nos Fundos De Pensão

	US\$ bilion	Ranking ()_	% of GDP	Ranking
EUA	5.934	1	57	6
Reino Unido	1	2	73	4
Japão	812	3	21	11
Netherlands	407	4	106	2
Canadá	345	5	48	9
Suíça	336	6	126	1
Brazil	83	7	18	12
Alemanha	75	8	4	31
Cingapura	56	9	64	5
Irlanda	49	10	52	8
Dinamarca	43	11	27	10
Chile	36	12	56	7
Espanha	35	13	6	23
México	31	14	5	25
Hong Kong	28	15	17	13
Itália	24	16	2	35
Portugal	16	17	13	16

Fonte : OCDE e AIOS em 2002

ANEXO 6 – Evolução da relação do número de contribuintes/pensionistas

ANO	Relação contribuintes/pensionistas
1960	10,8
1970	4,4
1975	3,2
1980	2,2

Fonte: cf. Revolução na Previdência

ANEXO 7 – Cobertura Legal dos Sistemas

	ARGENTINA	CHILE	PERU
Coexistência dos novos regimes com os antigos	Não	Não	Sim
Regime único de capitalização no novo sistema	Não. Trata-se de regime Misto (repartição e capitalização)	Sim	Sim
Ingresso de novos trabalhadores com vínculo empregatício no mercado	Filiação ao SIJP obrigatória, com opção entre regime de repartição e capitalização.	Filiação obrigatória ao sistema da AFP	Opção entre o SPP e SNP
Ingresso de trabalhadores independentes ou autônomos	Filiação ao SIJP obrigatória com opção entre regime de repartição e capitalização.	Filiação voluntária	
Ingresso de trabalhadores que estavam filiados ao sistema antigo antes da reforma	Filiação ao SIJP obrigatória com opção entre regime de repartição e capitalização.	Filiação voluntária	
Exceções quanto ao ingresso	- Militares ligados às forças armadas, à segurança pública e policiais. - Funcionários empregados e agentes civis com vínculo empregatício trabalhando para os governos. -Profissionais, pesquisadores, cientistas e técnicos contratados no exterior para prestar serviços no país por um prazo não superior a dois anos.	Militares ligados às forças armadas e à segurança	Membros das forças armadas, que podem se filiar aos sistema como trabalhadores independentes
Possibilidade de retorno ao antigo sistema	Até 15 de julho de 1996, os filiados da SIJP podiam transferir-se do regime de capitalização para o sistema previdenciário público.	Configura-se somente em caso de o trabalhador não ter direito a nenhum bônus de reconhecimento	Era admitida até 1 de junho de 1996, por motivo de idade (55 para homens e 50 para mulheres, no mínimo) ou pela ausência de direito a bônus de reconhecimento.
Possibilidade de transferência de uma administradora para outra	Sim, limitada a uma frequência não superior a duas vezes ao ano, desde que o número de contribuições à administradora de origem tenha chegado a um mínimo de quatro.	Sim, limitada a uma frequência não superior a duas vezes ao ano, por motivos administrativos.	Sim, desde que somando seis meses de cotização junto à administradora de origem.

Fonte: Revolução na Previdência. p. 91

ANEXO 8 - PRINCIPAIS MECANISMOS DE CONTROLE COMUNS AOS SISTEMAS DA ARGENTINA, CHILE E PERU

Autorização	Apresentação de projeto de constituição de administradora à Superintendência
Publicidade	Tópico regulamentado por normas específicas sob o âmbito de controle das Superintendências – a SAFF, no caso do Chile
Informações aos segurados	Relatórios de prestação de contas periódicos que demonstram as contribuições efetuadas e os rendimentos financeiros gerados. Saldo das contas individuais e dos bônus de reconhecimento, quando se aplicarem. Folhetos e manuais informativos sobre os procedimentos do sistema Publicações periódicas das Superintendências
Controle de aplicações financeiras	Relatório diário das aplicações financeiras realizadas. Transmissão dos dados e estabelecimento de uma base de armazenamento. Valorização dos bens adquiridos pelos fundos de pensão Determinação dos valores das cotas dos fundos. Verificação da transparência das operações.
Controle operacional	Realização de auditorias nos fundos de pensão (filiações, arrecadações, endividamento, transferências, processos de cobrança, contabilidade). Realização de auditorias nas administradoras (gestão de empresa, controle de ativos, capital mínimo, análise financeira, fusões). Desdobramento dos valores em custódia do fundo e do ajuste legal. Promoções de venda. Sanções. Ações de controle sobre a concessão de benefícios. Informações relativas a sinistros por tipo e valor.

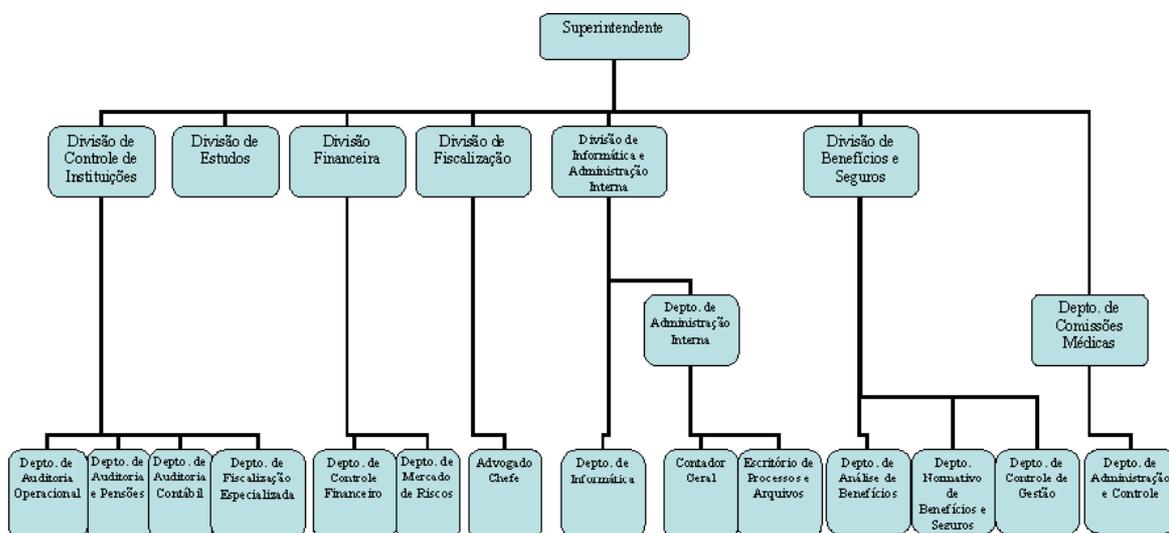
Fonte: Revolução na Previdência p. 90

ANEXO 9 - Estrutura das comissões obrigatórias

AFP	Dezembro/ 2005		Janeiro/ 2006		Fevereiro/ 2006	
	Depósitos de contribuições mensais		Depósitos de contribuições mensais		Depósitos de contribuições mensais	
	fixa	(%)	fixa	(%)	fixa	(%)
BANSANDER	690	2,42	690	2,42	0	2,42
CUPRUM	0	2,48	0	2,48	690	2,48
HABITAT	320	2,23	320	2,23	320	2,23
PLANVITAL	690	2,55	690	2,55	690	2,55
PROVIDA	390	2,25	390	2,25	390	2,55
SANTA MARIA	695	2,29	695	2,29	695	2,29

Fonte: Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensão do Chile (www.saftp.cl)

ANEXO 10 - Organograma - O novo sistema de pensão chileno



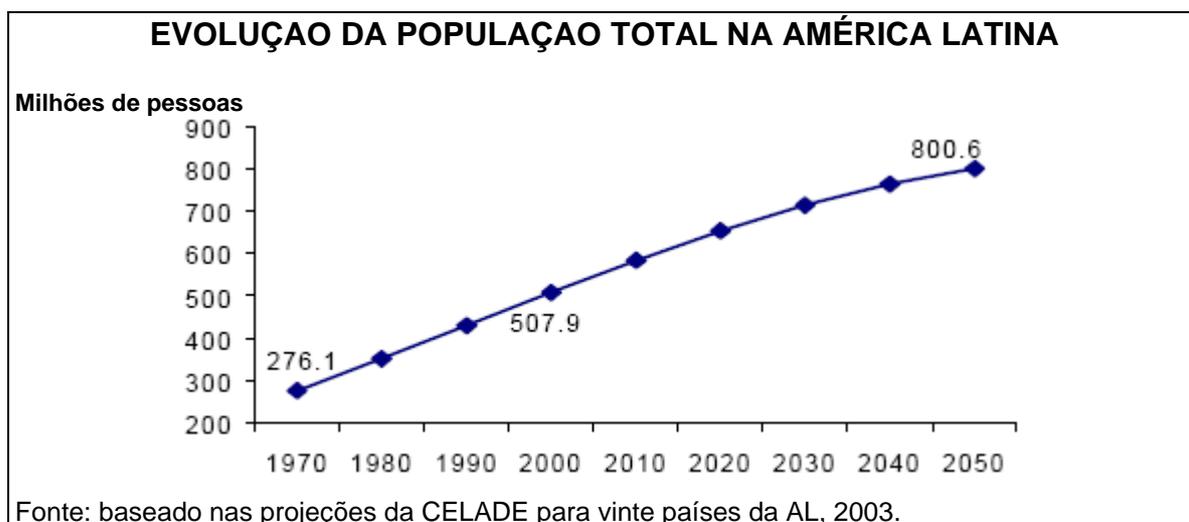
ANEXO 11 - Quadro – proposta previdenciária do Banco Mundial

	Pilar obrigatório administrado pelo público	Pilar obrigatório administrado pelo privado	Pilar voluntário
Objetivos	Redistribuição mais co-seguro ¹¹³	Poupança mais co-seguro	Poupança mais co-seguro
Modalidade	Necessidades mínimas garantidas ou uniformizadas	Plano de poupança pessoal ou plano ocupacional	Plano de poupança pessoal ou plano ocupacional
financiamento	Financiado por impostos	Totalmente financiado e regulado pelo setor privado	Totalmente financiado pelo particular

Fonte: BM – “envejecimiento sin crisis”, 1994. Acessado em 2004.

¹¹³ 1. Ocorrência de duas ou mais seguradoras, entidades na cobertura de um risco. Definição encontrada no sítio: www.agenteallianz.com/glosario, acessado em 18/12/2005

ANEXO 12 - Gráfico – Evolução da população total na América Latina



ANEXO 13 - Taxas de empregabilidade em países industrializados antes e depois de reformas, segundo análise da OCDE e OIT

Taxas de empregabilidade em países industrializados antes e depois de reformas, segundo análise da OCDE

	ANTES da reforma	DEPOIS da reforma
taxa de emprego	65,2%	61,5%
taxa de desemprego	6,1%	6,8%
taxa de ocupação precária	14,1%	15,2%

Fonte: OCDE, 2001

Taxas de empregabilidade em países industrializados antes e depois de reformas, segundo análise da OIT

	ANTES da reforma	DEPOIS da reforma
taxa de emprego	57,2%	53,6%
taxa de desemprego	5,7%	8,8%
taxa de cobertura previdenciária	66,6%	65,9%

Fonte: OIT, 2002

ANEXO 14 - Desemprego aberto urbano

Ano	Argentina (a)	Brasil (b)	Chile (c)
1985	6,1	5,3	17,0
1990	6,1	4,3	7,4
1991	5,9	4,8	7,1
1992	7,0	4,9	6,2
1993	9,3	5,4	6,4
1994	12,2	5,1	7,8
1995	16,4	4,6	6,6
1996	17,3	5,4	5,4
1997	14,9	5,7	5,3
1998	12,9	7,6	6,4
1999	14,3	7,8	9,8
2000	15,1	7,1	9,2
2001	16,4	6,2	9,5
2002	21,5 (d)	7,3 (e)	9,3 (e)

(a) Nacional urbano.

(b) Seis regiões metropolitanas.

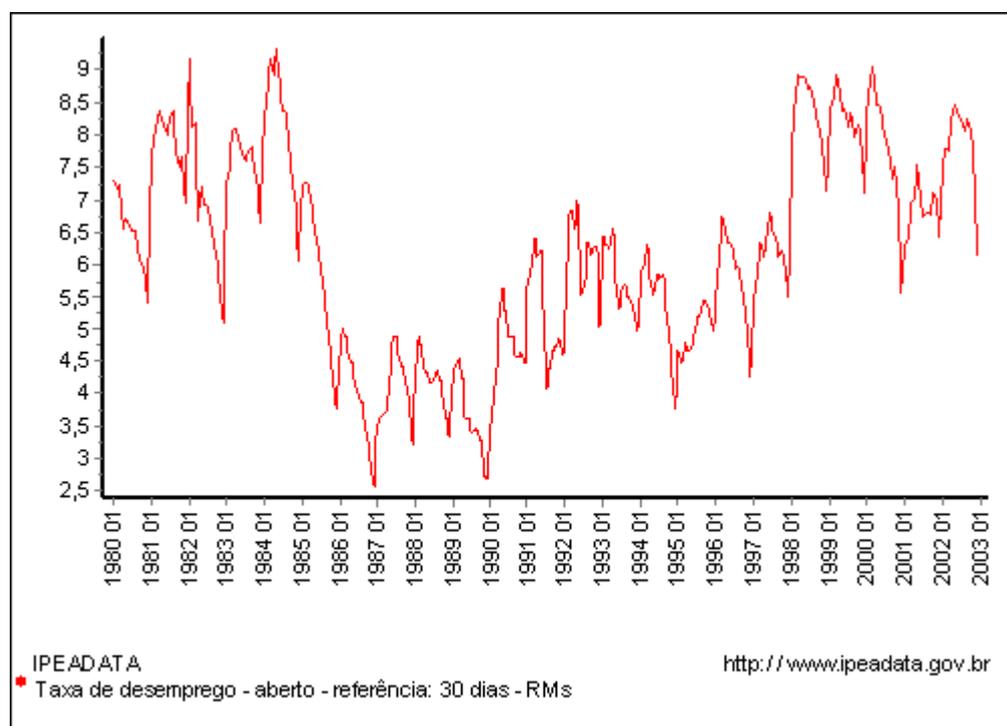
(c) Total país.

(d) Média do primeiro semestre.

(e) Média dos três primeiros trimestres.

Fonte: OIT (2002).

ANEXO 15 - Gráfico : Desemprego no Brasil desde 1980 até 2003

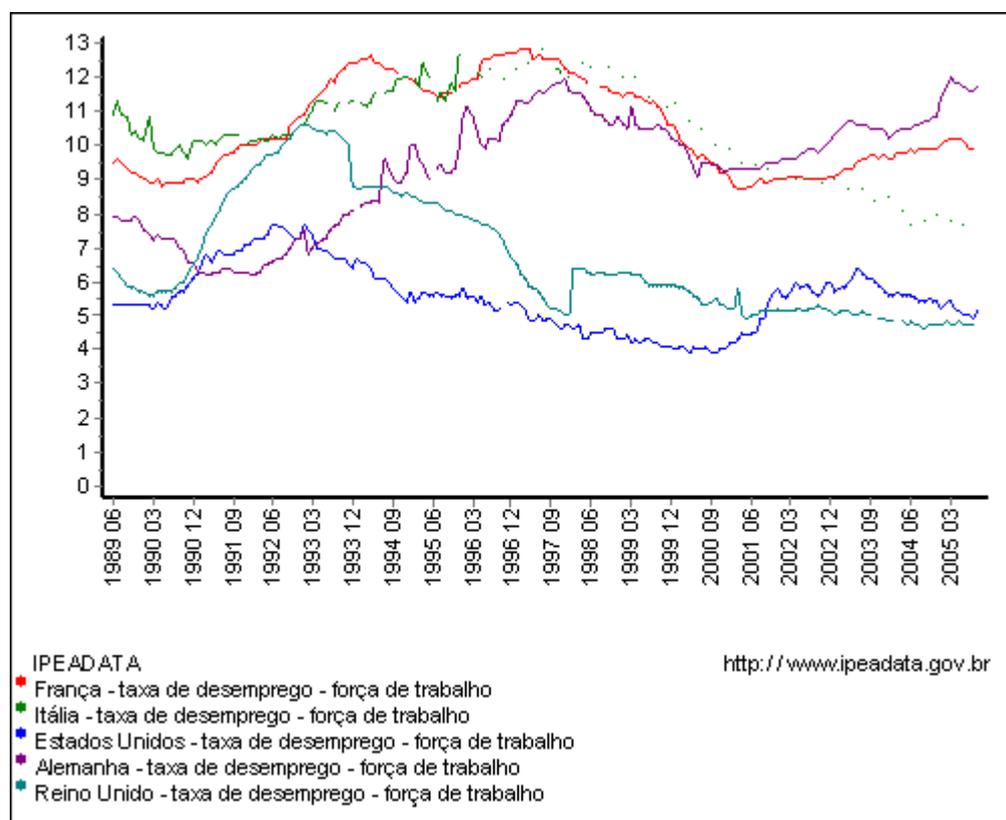


ANEXO 16 - Esperança de vida ao nascer – países selecionados – 1975-2000

País	1975-1995	1995-2000
Argentina	67,1	72,9
Bolívia	46,7	61,4
Brasil	59,6	66,8
Canadá	73,2	79,0
Chile	63,4	74,9
Cuba	70,7	75,7
EUA	71,3	76,7
Japão	73,3	80,0
México	62,4	72,2
Paraguai	65,9	69,6
Peru	55,5	68,3
Uruguai	68,7	73,9

Fonte: PNUD. Relatório de Desenvolvimento humano 2000
 Elaboração: DIEESE

ANEXO 17 - Gráfico – índice de desemprego na França, Itália, EUA, Alemanha e Reino Unido



ANEXO 18 – Principais Pontos do Estatuto da Fundação Itaúbanco

FUNDAÇÃO ITAÚBANCO - Pessoa jurídica de direito privado e sem fins lucrativos instituída sob a forma de fundação.

Local sede: São Paulo

Finalidade: administrar e executar planos de benefícios de natureza previdenciária complementar

Participantes: funcionários, diretores e membros do Conselho de Administração das patrocinadoras, ex-funcionários ainda aderidos à Fundação.

Patrocinadoras: a própria fundação, diretores e as pessoas jurídicas que firmem convênio de adesão à fundação.

Administração: conselho deliberativo e diretoria executiva

Fiscalização: conselho fiscal

Remuneração do conselho e diretoria: não há

Responsabilidade pessoal: os conselheiros e diretores não respondem pessoalmente pelas obrigações contraídas pela fundação.

Requisitos para pertencer aos Conselhos Deliberativo e Fiscal e a Diretoria-Executiva: ter nível superior e experiência no exercício de atividades nas áreas financeira, administrativa, contábil, jurídica, de fiscalização ou de auditoria comprovados; não ter sofrido condenação criminal transitada em julgado; não ter sofrido penalidade administrativa por infração da legislação da seguridade social ou como servidor público não manter outro vínculo empregatício em empresa concorrente da patrocinadora.

CONSELHO DELIBERATIVO

Composição: 6 membros efetivos e suplentes sendo, 3 designados pela patrocinadora Banco Itaú S.A; 1 designado pelas demais patrocinadoras; 1 representante dos Participantes ativos e 1 dos participantes assistidos, eleitos por votação secreta, realizada nas patrocinadoras durante o expediente normal, respeitados os turnos de trabalho, e coordenada pela Fundação.

Escolha da composição :

O Presidente do Conselho Deliberativo será o Presidente do Banco Itaú ou um conselheiro por ele indicado.

Mandatos:

O mandato do Presidente do Conselho será o mesmo do Presidente do Banco. O mandato dos demais conselheiros será de quatro anos permitida uma recondução.

Quanto ao poder de voto: o Presidente do Conselho Deliberativo terá um voto de qualidade, além do voto pessoal.

Competência: compete ao Conselho Deliberativo, dentre outras atribuições, deliberar sobre planos de custeio e de aplicação dos recursos de previdência administrados pela Fundação; deliberar as contas da Diretoria-Executiva, examinar e votar o seu relatório, o balanço anual e as contas do exercício a serem submetidas a apreciação da autoridade competente; deliberar sobre aquisição, oneração e alienação de bens imóveis; zelar pelo patrimônio da fundação e dos planos de benefício, com estrita observância das normas legais, regulamentares e do Código de Ética a eles aplicáveis.

Tomada de decisões:

Respeitado o quorum mínimo de 4 membros, as decisões serão tomadas por voto da maioria simples dos presentes.

DIRETORIA-EXECUTIVA

Composição: de 4 a 6 membros, sendo 1 diretor-presidente, 1 Diretor de investimentos, de 2 a 4 Diretores-Gerentes

Mandato: 4 anos permitida uma recondução

Competência: dentre outras atribuições, praticar atos que importem em responsabilidade para a fundação, inclusive celebrar contratos, movimentar contas bancárias, emitir e endossar cheques e títulos de crédito; submeter à aprovação do Conselho Deliberativo os documentos, propostas, projetos, regulamentos, planos e relatórios; gerir os recursos dos planos de previdência administrados pela Fundação, segundo orientação do Conselho Deliberativo e zelar pelo patrimônio da FUNDAÇÃO e dos planos de benefício.

CONSELHO FISCAL:

É o Órgão de fiscalização das contas da fundação responsáveis pelo zelo da gestão econômico-financeira.

Composição: 3 designadas pela patrocinadora Banco Itaú S.A; 1 designado pelas demais patrocinadoras; 1 representante dos Participantes Ativos e 1 representante dos Participantes Assistidos.

Escolha da composição :

O Presidente do Conselho Fiscal será um dos membros designados pela Patrocinadora Banco Itaú.

Mandatos:

Os membros do Conselho fiscal terão mandato de quatro anos permitida a recondução.

Tomada de decisões:

As decisões serão tomadas por voto da maioria dos membros do Conselho. O Presidente terá direito ao voto adicional chamado voto de qualidade.

Competência:

Dentre outros atos, emitir parecer sobre os balancetes e sobre o balanço anual da Fundação, bem como as contas e demais aspectos econômicos dos atos da Diretoria-executiva.

APÊNDICE 1 - Fraudes dos Fundos de Pensão no Brasil

2005			
Fundos de pensão	Envolvidos	Pena aplicada pela CVM	Julgamento no Conselho
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Postalis Operações fraudulentas com Índice Bovespa na BM&F 	1 - Nelson Telles de Almeida Santos 2 - Telles Comercial e Corretora 3 - Antonio Carlos Mendes Barbosa, ex-superintendente da BM&F 4- BM&F	1 - Inabilitação por 10 anos 2 - Multa de R\$ 2,37 milhões 3 - Multa de R\$500 mil 4 - Fez acordo para ser excluída do processo	A recorrer
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prece Falta de rigor no controle de registro de ordens 	BM&F Edemir Pinto, diretor geral da BM&F Safic	Celebrou acordo Celebrou acordo absolvida	Questão resolvida em 1ª instância
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Previdata, Prece, Petros, Portus Compra de ações da Companhia Fluminense de Refrigerantes por até 325% mais que o valor de mercado Ano das operações: 1995 e 1996 	1- Máxima CCVM 2 -Stock CCV (atual multistock) 3 -Worldtrust bank limited 4- Sandcastle investments 5- Máxima corretora de Commodities e Consultoria	1 -Multa de R\$ 833.980,00 2 - Multa de R\$ 1,038 milhão 3 - Absolvido 4 – Absolvido 5 - Advertência	A recorrer
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Previ, Funcef, Funbep BM&F é acusada por omissão em operações que causaram danos aos fundos Ano das operações: 1998 e 1999 	BM&F Edemir Pinto, diretor-geral da Bolsa	Absolvida Absolvida	Questão resolvida em 1ª instância
2004			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Postalis Quebra de prioridade na execução de ordens ocorridas em 1993 Ano das operações: 1993 	1 -City Corretora 2 - Itaqui Empreendimentos 3 - Santa Clara Corretora de Mercadorias 4 - Ação SA CVC 5 - Socopa	1 - 30% do valor das fraudes 2 - 30% do valor das fraudes 3 - R\$ 3.681 4 - 30% do valor das fraudes 5 – Absolvida	Ainda não julgado
<ul style="list-style-type: none"> ▪ CERES Operação fraudulenta de negócios no mercado de balcão com companhias a serem privatizadas Ano das operações: 1998 	1- Mercobank corretora (atual mercobank empreendimento e participações) 2 - Diretores da Mercobank 3 - Sócio da corretora 4 - Opção RN corretora de Commodities	1 - Multa de R\$ 1,7 milhão 2 - Multa de R\$1 milhão 3 - Multa de R\$1.787 milhão 4 - absolvida	Ainda não julgado
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prece, Núcleos, Previrb, Brasilight Operações com ações de baixa liquidez, day trade e linhas de crédito. Pedido de quebra de sigilo das fundações Ano das operações: 1991 e 1992 	Máxima Corretora	R\$ 3.681,00	Ainda não julgado
2002			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Funcef, Fenco, Fundep, Faelba, Ceres Clientes da Socopa e Novinvest figuravam como ganhadores de operações com fundos de pensão Ano das operações: 1002 e 1993 	1 - BMA 2 - Empreendimentos Caritas administração e Participações 3 - Santa Clara corretora de mercadorias 4 - Socopa 5 - Noinvest 6 - Sócios e diretores	1 - 30% do valor das operações irregulares 2 - 30% do valor das operações irregulares 3 - Multa de R\$ 3.681 4 - Absolvida 5 - Absolvida 6 - 30% do valor das operações irregulares	1 - Nada consta Multa de R\$ 275 mil 2 - Mantida 3 - Multa de 10% do valor das operações

			4 - Arquivado 5 - Multas de R\$ 16,7 milhão 6 - Ainda não julgado
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ceres Manipulação de preços na emissão de ações PN da fiação e tecelagem São José Ano das operações: 1998 	BH distribuidora	Multa de R\$ 100 mil	Ainda não julgado
2001			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fapers, Fundação Cesp, Eletroceee, Braslight, Núcleos, Fucae, Prevhav, Refer Operações day-trade na Bovespa e BVRJ com única ponta lucrativa Ano das operações: 1994 	Probank DTVM Atlantis corretora de Câmbio DC corretora de câmbio Reginaldo Cordeiro Ventura Assessoria Comercial Sócios e Diretores Administradores dos fundos	Multa de R\$ 4.268 milhões Multa de R\$ 8.315 milhões Multa de R\$ 1.394 milhões Multa de R\$ 1.347 milhões Multas no total de R\$ 41.120 milhões Absolvidos	1-Multa de R\$ 4,039 milhões 2 -Mantida 3-Arquivado 4-Mantida 5-Mantida em parte Multa de 10% das operações
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prevdata, Regius, Ceres, Fipeccq, Cibrius, Postalís, Fundiágua e Previrb Aquisição de debêntures da CEMAT a preços superiores aos praticados pela empresa emissora Ano das operações: 1994 	Banco vetor	30% do valor atualizado da comissão	Multa de R\$ 287 mil
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dataprev Lucro em detrimento da fundação Ano das operações: 1995 	City corretora de cambio Agenda corretora de cambio	Advertência Multa de R\$ 539 mil	Mantida Mantida
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aeros Prejuízo em compras de letras de cambio e alienação de carteira de ações com Banco GNPP Ano das operações: 1994 e 1995 	Banco GNPP Sócios e diretores	Multa de R\$ 3.500 Inabilitação temporária	Multa de R\$7 mil Multa de R\$ 7 mil e inabilitação

Fontes: *sites* da CVM e Banco central, citado em "O Valor Econômico", pág. A12 publicado em 23, 24 e 25 de dezembro de 2005.

**APÊNDICE 2 - TAXAS GLOBAIS DE CONTRIBUIÇÃO NO ANTIGO SISTEMA
(em porcentagem sobre a remuneração)**

ANO	SSS			EMPART			CANAEMPU		
	obreiro	Patrão	total	obreiro	Patrão	Total	obreiro	Patrão	total
1968	8,75	39,15	47,90	13,75	43,98	57,73	18,75	7,00	25,75
1973	9,50	40,40	49,90	14,64	44,36	59,00	18,75	7,00	25,75
1/1974	7,5	40,10	47,60	12,64	42,86	55,50	18,75	27,00	45,75
3/1974	7,5	53,10	60,60	12,64	55,86	68,50	18,75	40,00	58,75
5/1974	7,5	49,10	56,60	12,64	51,86	64,50	18,75	36,00	54,75
1/1975	7,25	45,10	52,35	12,34	47,87	60,21	18,50	32,00	50,50
3/1975	7,25	43,95	51,20	12,34	46,73	59,07	18,50	32,00	50,50
1976	7,25	43,95	51,20	12,34	46,73	59,07	18,50	32,00	50,50
1977	7,25	39,95	47,20	12,34	42,73	55,07	18,50	28,00	46,50
1/1978	7,25	35,95	43,20	12,33	38,72	51,05	18,50	24,00	42,50
4/1978	7,25	31,95	39,20	12,33	34,71	47,04	18,50	20,00	38,50
7/1978	7,25	28,95	36,20	12,33	31,71	44,04	18,50	17,00	35,50
1979	7,25	28,95	36,20	12,33	31,71	44,04	18,50	17,00	35,50
1980	7,25	28,95	36,20	12,33	28,71	41,04	18,50	14,00	32,50

Fonte: cf. Revolução na Previdência, p 34.

APÊNDICE 3 - Principais Características Da Aposentadoria

	ARGENTINA	CHILE	PERU
Financiamento do risco	Dois fundamentos: 1 – prestação básica universal; 2 – regime de repartição: prestação adicional por permanência. Regime de capitalização: contribuição definida, capitalização individual + seguro coletivo	Contribuição definida: capitalização individual + seguro coletivo	
Idade mínima	Homens: 65 Mulheres: 60	Homens: 65 Mulheres: 60	Homens e mulheres: 60 anos
Prestações	A prestação básica universal assegura um mínimo para aqueles que tenham atingido 65 ou 60 anos (para homens e mulheres, respectivamente) e registrem pelo menos 30 anos de serviço com contribuições ao sistema.	O Estado concede uma pensão mínima àqueles que tenham mais de 65/60 anos (para homens e mulheres, respectivamente) e registrem pelo menos 20 anos de cotizações a um sistema previdenciário.	Concede uma pensão mínima por aposentadoria cuja regulamentação está pendente.

Fonte: cf. Revolução na Previdência, p.110 e 111.

APÊNDICE 4 - Valores médios de cada tipo de pensão expressos em dólares, ao cambio de 30.06.96

TIPO DE PENSÃO	1990	1991	1992	1993	1994	1995
Aposentadoria por velhice	154	175	183	179	187	190
Invalidez total	288	300	299	293	299	299
Invalidez parcial	288	300	299	293	299	299
Viuvez	125	134	143	150	150	155
Orfandade	43	43	49	49	54	55

Fonte: cf. Revolução na Previdência, p.214

APÊNDICE 5 - Variação do salário mínimo no Brasil entre 1995 e 2005

ANO	MÊS / MAIO	SM / DÓLAR
1995	R\$ 100,00	112,23
1996	R\$ 112,00	112,56
1997	R\$ 120,00	112,46
1998	R\$ 130,00	113,34
1999	R\$ 136,00	81,58
2000	R\$ 151,00	82,15
2001	R\$ 180,00	76,98
2002	R\$ 200,00	79,63
2003	R\$ 240,00	81,91
2004	R\$ 260,00	83,33
2005	R\$ 300,00	121,45

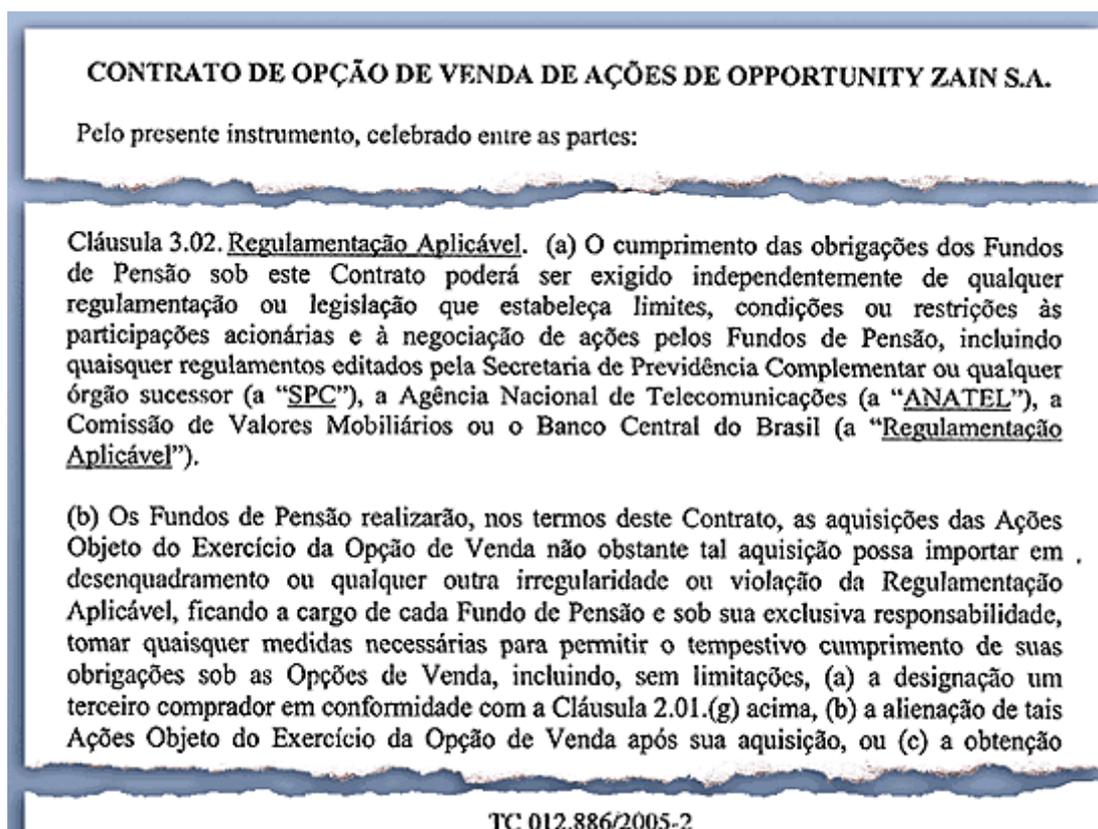
Fonte: elaborada pela autora do presente estudo, em dezembro/2005.

APÊNDICE 6 – Quantidade De Benefícios Em Manutenção, Valor Total E Valor Médio Dos Gastos Previdenciários, Segundo O Regime De Previdência, Em Jul/2005.

Espécie de benefício	Previdência complementar			Previdência Social		
	Quantidade	Valor total (R\$)	Valor médio (R\$)	Quantidade	Valor total (R\$)	Valor médio (R\$)
Apos. por tempo de contribuição	186.263	736.751.125,15	3.955,43	3.675.244	3.425.327.120,00	932,00
Apos. Por idade	10.370	18.735.509,28	1.806,70	6.583.585	2.222.663.057,00	337,61
Apos. Por invalidez	47.643	62.142.994,45	1.304,35	2.603.620	1.110.959.756,00	426,70
Outros benefícios	293.807	689.405.050,25	2.346,75	10.714.332	4.540.525.755,00	423,26
TOTAL	538.083	1.507.034.679,13	2.800,75	23.576.781	11.299.475.688,00	479,26

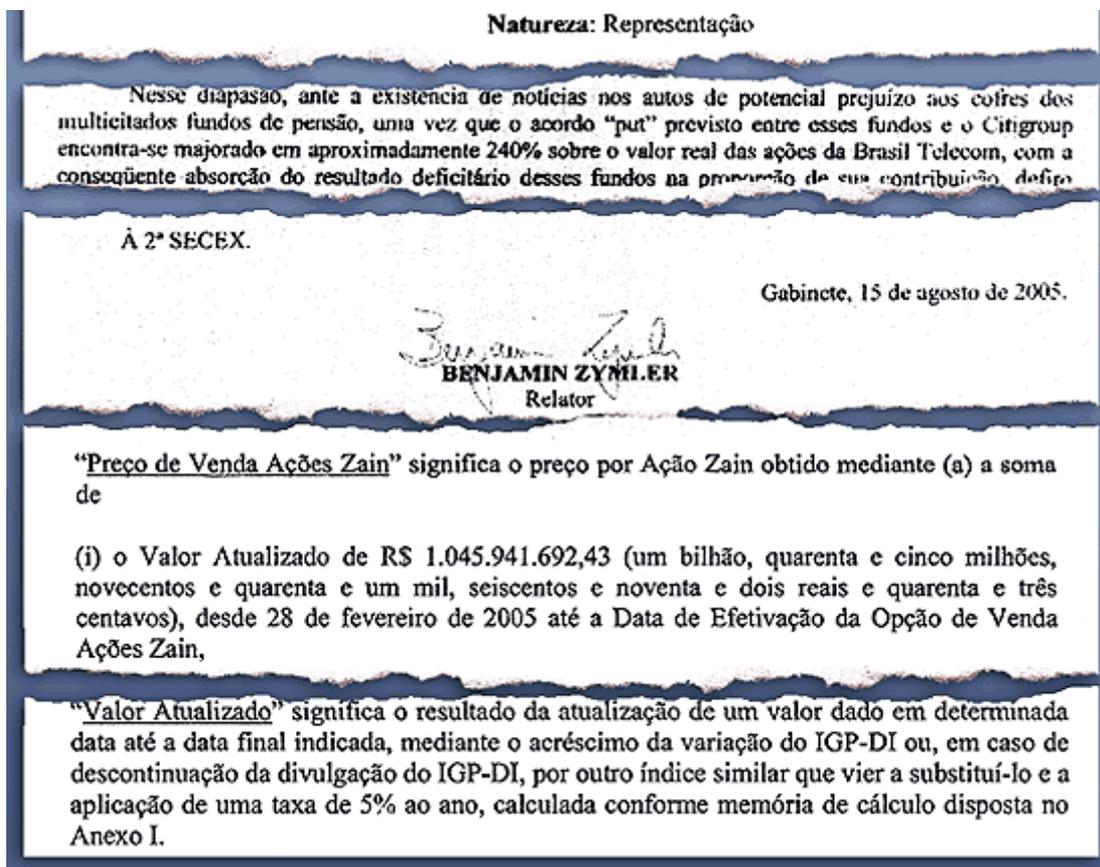
Fonte: Estatística de Benefícios e População – SPC/MPS e Boletim Estatístico da Previdência Social – SPC/MPS

APÊNDICE 7 – IMAGEM DE TRECHO DO CONTRATO DE VENDA DE AÇÕES DE OPPORTUNITY



Fonte:

http://www.terra.com.br/istoe/1872/fotos/brasil_presente_02a.gif

APENDICE 8 – IMAGEM DE TRECHO DE CONTRATO DE VENDA DE AÇÕES DE OPPORTUNITY

Fonte: http://www.terra.com.br/istoe/1872/fotos/brasil_presente_02b.gif

Referências Bibliográficas

ANDRADE, Everaldo Gaspar de. **Direito e pós-modernidade**. 1.ed. São Paulo: LTr, 2005. 390p.

_____. **Direito do Trabalho: alternativas para uma sociedade em crise**. v.II. São Paulo: LTr, 1997. 8p.

ANTUNES, R. L. C. **O que é sindicalismo**. São Paulo: Brasiliense, 1985.

ANTUNES, R. C. L. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. São Paulo: Cortez, 1995. 62p.

AMADEU, E.J. O consenso sobre encargos trabalhistas. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 4 jun. 2-2 p, Caderno Dinheiro:1994.

ARENA, Alberto y PAMELA, Gana. Reformas a los sistemas de pensiones y los desafios de la dimensión de gênero, **série Población y desarrollo**, n. 18 (LC/L.1614-P), Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Publicación de las Naciones Unidas.

BALERA, Wagner. (coord.). **Curso de Direito Previdenciário: homenagem a Moacyr Velloso Cardoso de Oliveira**. 5. ed, São Paulo: LTr, 2001. 199. p.168-199.

Banco Mundial. **Averting the Old Age: Policies to Protect the Old and Promote Growth**. Publicação. v.1, 30 de setembro de 1994. Disponível em: <www-wds.worldbank.org/servlet/WDS_IBank_Servlet.htm> Acesso em: 22/05/2005. 436p.

BARBARA, Sílvia. Fator previdenciário é responsável pelo novo achatamento nas aposentadorias. 14/12/2005. Disponível em: < www.defesadotrabalhdor.com.br> Acesso em: 03/01/2006.

BARROS, Cássio Mesquita. **Previdência Social Rural**. São Paulo: USP, 1972. p.5-61.

BARROS, Cássio Mesquita, **Flexibilização do Direito do Trabalho**. Revista LTr, São Paulo, vol.59, n.7, p. 1037-1040, jul.1995.

BAUMAN, Zigmunt. **O mal-estar da pós-modernidade**; tradução Mauro Gama, Cláudia Martinelli Gama; revisão técnica Luís Carlos Fridman. Rio de Janeiro: Jorge Zahar ed.: 1998

BELLOFIORE, Ricardo. O capitalismo dos fundos de pensão. **Revista Outubro**, São Paulo, n. 7, p.61-76, 2002.

BLECHER, Nelson. As demissões recorde de presidentes em 2004 apontam uma tendência: começou a era dos CEOs descartáveis. Disponível em: http://app.exame.abril.com.br/edicoes/844/carreira/conteudo_74962.shtml. Acesso em 03/06/2005.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 05 de outubro de 1988. Disponível em: www.presidencia.gov.br/legisla.htm acesso em: 12/05/2005.

_____. Lei complementar 108, de 29 de maio de 2001. Dispõe sobre as normas gerais para a instituição de regime de previdência complementar pela União, pelos Estados, pelo Distrito Federal e pelos Municípios. Disponível em: < www.presidencia.gov.br/ccivil_03/Leis/LCP/lcp109.htm > Acesso em: 12/05/2005.

_____. Lei complementar 109, de 29 de maio de 2001. Dispõe sobre o Regime de Previdência Complementar e dá outras providências. Disponível em: <www.presidencia.gov.br/ccivil_03/Projetos/Plp/plp9.htm > acesso em: 12/05/2005.

_____. Ministério da Previdência e Assistência Social. Secretaria de Previdência Complementar. Informe estatístico, dez/2004. Brasília. Disponível em: <www.mpas.gov.br/spc/informe> Acesso em 10/04/2005.

_____. Ministério da Previdência e Assistência Social. Secretaria de Previdência Complementar. Informe estatístico, jul/2005. Brasília. Disponível em: <www.mpas.gov.br/spc/informe> Acesso em 10/12/2005.

_____. Ministério da Previdência e Assistência Social. Secretaria de Previdência Complementar. **Private Pensions in Brazil**. Disponível em: <www.mpas.gov.br/spc/publicacoes.pdf>. Brasília: 2004.

BRESSER PEREIRA, Luís Carlos. A Reforma do Estado dos Anos 90: lógica e mecanismos de controle. **Revista Lua Nova**, São Paulo, n. 45, 1998.

_____. Uma Reforma Gerencial da Administração Pública no Brasil. **Revista do Serviço Público**, Brasília: ENAP, Vol. 49, n. 1, p. 05-42, 1997.

BRESSER PEREIRA, L. C., MARAVALL, J. M., & PRZEWORSKI, A. **Economic reforms in new democracies: a social-democratic approach**, New York, Cambridge University Press, 1993.

BRUNHOFF, Suzanne de y JETIN, Bruno. Tasa Tobin: una medida indispensable contra la inestabilidad financiera. In CHESNAIS, François; PLIHON, Dominique. (coord.) **Las trampas de las finanzas mundiales: diagnósticos y remedios**. Tradução Luis Fernando Lobejón. Madrid: Ediciones Akal, 2003. 157-174p.

CARDONE, Marly A. Histórico da previdência complementar. **Revista de Previdência Social**. São Paulo, ANO XXIX, n. 296, jul/2005. ISSN 0101-823X. 429-433p.

CEPAL (Comission Econômica para América Latina y el Caribe). **Equidad, desarrollo y ciudadanía**. Santiago de Chile: 2000. Disponível em: www.cepal.org. Acesso em: 20/05/2005.

CHESNAIS, François; PLIHON, Dominique. (coord.) **Las trampas de las finanzas mundiales: diagnósticos y remedios**. Tradução Luis Fernando Lobejón. Madrid: Ediciones Akal, 2003. 202p.

CHESNAIS, François. Crisis financieras o indicios de crisis economicas características del regimen de acumulación actual? In CHESNAIS, François; PLIHON, Dominique. (coord.) **Las trampas de las finanzas mundiales: diagnósticos y remedios**. Tradução Luis Fernando Lobejón. Madrid: Ediciones Akal, 2003. 41-58p.

CHESNAIS, François. **Tobin or not Tobin**. São Paulo: Boitempo, 2003.38p.

_____. **Mundialização do capital**. Tradução Silvana Finzi Foá. 1.ed. São Paulo: Xamã, 1996. 335p.

_____. Mundialização financeira e vulnerabilidade sistemática, in **Mundialização financeira**. (Org) 1.ed. São Paulo: Xamã, 1998. 249-291p.

_____. (ORG) **A finança mundializada: raízes sociais e políticas, configuração, consequência**. Tradução de Rosa Maria Marques e Paulo Nakatani. São Paulo: Boitempo, 2005. 255p.

COGGIOLA, Osvaldo. A falência mundial dos fundos de pensão. In: Seminário "Previdência, poupança e desenvolvimento". 6/2003, São Paulo. **Anais eletrônicos...** Disponível em:

< www.sindifisp.org.br > . Acesso em: 25/07/2004.

_____. **A reforma da previdência, seus "modelos externos" e seus efeitos sobre a universidade e o serviço público**. Disponível in:

<www.adufu.org.br/assuntos_aposentadoria/artigos/coggiola_refprevi.htm>

Acesso em 10/02/2005.

_____. **A reforma da previdência, seus modelos externos e seus efeitos sobre a universidade e o serviço público: a face oculta da Reforma da Previdência.** Disponível em:

<www.adufu.org.br/assuntos_aposentadoria/artigos/coggiola_refprevi.htm>

Acesso em: 10/02/2005. 22p.

COIMBRA, Marcos. **Previdência e financeirização.** Disponível em:

< www.samauma.com.br.> Acessado em: 10/08/2005.

Comissão Mundial de Cultura e desenvolvimento. Brasília: Unesco, 1997.

COOK, Maria Lorena. The politics of labor reform: comparative perspectives on the mexican case. In: **The Latin American Studies Association International Congress**, 1998, Illinois. Nova Iorque: Cornell University, 1998.

CORTINA, Adela. **Ética aplicada e democracia radical.** Madrid: Editorial Tecnos, 1993. p.266-267

COSTA, Antonio Luiz Monteiro Coelho da. Ilusões à venda, in **Revista Carta Capital.** São Paulo, ano IX, n. 253, ago.2003. Disponível em www.cartacapital.com.br> . Acessada em 17/06/2005.

COX, Adrian. Recorde nos lucros faz o bônus crescer, **Valor Econômico**, Brasil, 28/6/2005. EU&Carreira, página D8.

CUÉLLAR, Javier Pérez de (ORG). **Nossa diversidade criadora: relatório da Comissão Mundial de Cultura e desenvolvimento;** tradução Alessandro Warly Candeas. Brasília: Unesco, 1997.

Cumpliendo la promesa de seguridad social em América Latina y el Caribe.

Washington, 13/12.2004. disponível em:

<<http://www.bancomundial.org/cumplendolapromesa>>. Acesso em 13/12/2005.

Delgado, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 4ª ed. Editora LTr, São Paulo: 2005.

DINIZ, Eli, **Crise, Reforma do Estado e Governabilidade: Brasil 1985/1995**. Rio de Janeiro: FGV, 1997. 228p.

DONOVAN, Karen. Legal Reform Turns a steward into an Activist. **New York Times**, USA, 16.04.2005, Business/financial Desk, late edition-final, section C, page 1, column 5.

DRUMMOND, Carlos. Aposentadoria em risco. **Revista Carta Capital**, 15/04/1998. Disponível em <www.cartacapital.com.br> Acessada em 20/11/2005.

DROSDOFF, Daniel. **Uma reforma rinde frutos: em Peru, quines se arriesgaron al sistema privado de pensiones ya perciben beneficios**. Disponível em : <http://www.iadb.org/idbamerica/index.cfm?thisid=3798> . Acesso em: 02/01/2006.

EVERA, Stephen Van, **Guide to Methods for Students of Political Science**. New York: Cornell University Press Ithaca, 1997.

FARIA, José Eduardo. **Os novos desafios da justiça do trabalho**, São Paulo, LTr, p. 111.

FERNANDES, Antonio Sérgio Araújo. Path Dependency e os estudos históricos comparados. In: **BIB**, São Paulo, n. 53, pp 79-102, 1. semestre 2002.

FUERBRINGER, Jonathan. As Stocks slide, investors hope for positive earnings reports, **New York Times**, USA, 18.04.2005. Nacional Desk, late edition-final, section A, page 1, column 6.

FURTADO, Celso. **O capitalismo global**. São Paulo: Paz e Terra, 1998.

GALBRAITH, J. K. **A sociedade Justa: uma perspectiva humana**. Rio de Janeiro: Campus, 1996.

GIDDENS, A; BECK, U.; LASH, S. **Modernização Reflexiva: política, tradição e estética na ordem social moderna**. São Paulo: UNESP, 1997.

GIDDENS, Antony. **A terceira via e seus críticos**. Rio de Janeiro: Record, 2001.

Glomm et tal. **Public Pensions and capital accumulation: the case of Brazil**. Disponível em <www.CESifo-group.de>, acessado em 20/12/2005

GORZ, A. **Adeus ao Proletariado: para além do socialismo**. Rio de Janeiro: Forense, 1987. 159p.

GRANEMANN, Sara; SALDANHA, José Miguel Bendrao. Os Fundos de Pensão e a Acumulação Capitalista. In: Seminário "Previdência, poupança e desenvolvimento. 6/2003, São Paulo, **Anais eletrônicos...** Disponível em: <www.sindifisp.org.br>. Acesso em: 25/07/2004.

HUTTON, Will. **Como será o futuro Estado**. Brasília: Instituto Teotônio Vilela, 1998. 57p.

KAMERMAN, Sheila B. y KAHN, Alfred J. **La privatización y el Estado benefactor**. México: Fonde de Cultura Econômica: 1993. 11, 52p.

LEITE, Janaína. Escândalo do mensalão/fundos de pensão. **Folha de S. Paulo**, Brasil, 24/07/2005. Brasil, página A14.

LOBATO, Elvira. Previ decide processar seus ex-diretores. **Folha de S. Paulo**, Brasil, 03/11/2005. Disponível em:

<www.folha.uol.com.br/folha/dinheiro/ult91u101997.shtml>. Acesso em: 04/11/2005.

LOBATO, Elvira. Governo multa ex-diretores do Núcleos. **Folha de S. Paulo**. Brasil, 13/12/2005. Disponível em:

www.folha.uol.com.br/fsp/brasil/fc1312200516.htm Acesso em 14/11/2005.

KURZ, Robert. **Os últimos combates**. Rio de Janeiro: Vozes, 1997. 340p.

Los muchos aspectos de la globalización. Perspectivas de un orden mundial de justicia humana. Um estudio del Grupo de Expertos “Economía Mundial y Ética Social” y las obras eclesiósticas Adveniat, Caritas Internacional, Misereor, missio Aachen, missio München y Renovabis. Editado por el Grupo Científico de Trabajo de la Conferencia Episcopal Alemana. Bonn: 2000.

MALLET. Estevão. O Novo Contrato de Trabalho por Prazo Determinado. **Revista LTr**, São Paulo, v. 62, n.7, p.880-888, jul.1998.

MARCO, Flavia (coord.). Los Sistemas de Pensiones en America Latina: un analisis de genero. Santiago do Chile: **CEPAL**, 2004. Disponível em <www.cepal.org> acessado em 22/11/04, 98 pág.

MARTIN, H. P.; SHUMANN, H. **Armadilha da globalização: o assalto à democracia e ao bem-estar social**. Lisboa: Terramar, 1998. 11p.

MARTINS, Ana Paula O. y MOREAU, Pierre. Responsabilidade dos gestores das entidades de previdência privada sob o prisma da solidariedade. In **Revista de Previdência Social**. São Paulo, ANO XXV, n. 250, set/2001. ISSN 0101-823X. 640-641p.

MEIER, Barry. **New York`s Pension Fund Files Own Suit Against Merck.**

Disponível

em:

<http://www.nytimes.com/2004/02/01/business/01merck.html?ex=118770000&en=0e0f36f261201afc&ei=5070> Acesso em 26/05/2005.

MELLO, Maria Chaves de. **Dicionário jurídico português-inglês, inglês-português = Portuguese-English, English-Portuguese law dictionary** / Maria Chaves de Mello. 4. ed. Rio de Janeiro: Barrister's Ed. 1991.

MELO, Marcus André B. C. **Reformas constitucionais no Brasil. Instituições políticas e processo decisório.** Rio de Janeiro: Revan, 2002.

MERLI, Daniel. **Fundos de pensão viram bomba-relógio.** São Paulo, 22/08/2003. Disponível em <www.emcrise.com.br/reportagem/reportpensao.htm> e acessada em 20/11/2005.

MOREIRA, Talita. Nata dos executivos triplica ganhos. **O Valor Econômico**, São Paulo, 27/6/2005. Empresas S.A, página B2.

MONTEIRO, Meire Lucia Gomes. Os trabalhadores e a fiscalização dos fundos de pensão. **Revista de Previdência Social**, ano XXV, n. 253, Dez/01. p. 879 -880.

MORGENSON, Gretchen. KPMG Settles with S.E.C. on Xerox Audits. **New York Times**. USA. 20.04.2005. Business/financial Desk, late edition-final, section C, page 1, column 5.

MORHY, Lauro (ORG). **Reforma da previdência em questão.** Brasília: Universidade de Brasília, laboratório de Estudos do Futuro, 2003. 442p.

NIKONOFF, Jacques. La comédie des fonds de pension: une faillite intellectuelle. Paris: Arléa, 1999. Resenha disponível em www.frande.attac.org/a1998 Acesso em: 20/01/2005.

NOGUEIRA, Jorge Henrique de Saules. Uma longa historia de equívocos. **Revista Nossa Historia**, Junho/2005 . p. 44-48

NOGUEIRA, Paulo Batista. **O Consenso de Washington**, Rio de Janeiro: Vozes, 1992.

OFFE, Claus. **Contradicciones en el Estado del Bienestar**. Madrid: Alíanza Universidad, 1988. 27 – 33p.

Oficina internacional del trabajo (oit). El Empleo em el Mundo, 1996/1997: **las políticas nacionales em la era de la mundialización**. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 1996.

PAGLIARINI, Aparecida R. G. Questões polêmicas na administração da entidade fechada de previdência complementar sob o regime da Lei complementar 108. **Revista de Previdência Social**. São Paulo, ANO XXVII, n. 276, nov/2003. ISSN 0101-823X. 977-981p.

PARECER. Da possibilidade legal de aplicação de recursos de reservas técnicas de entidade de previdência privada em fundos de investimento no exterior e da ausência de conflito com a norma do inciso II do art. 14 do Código Tributário Nacional. **Revista Forense**, abril-jun/1995, v. 330. 225-233p.

PASTORE, J. **Flexibilização dos mercados de trabalho e contratação coletiva**. São Paulo: LTr, 1994.

PLIHON, Dominique. Desequilíbrios mundiais e instabilidade financeira: a responsabilidade das políticas liberais. Um ponto de vista keynesiano, in **Mundialização financeira**. (Org) 1.ed. São Paulo: Xamã, 1998. p. 97-128

_____. La economia de fondos próprios: um nuevo regimen de acumulación financeira. In CHESNAIS, François; PLIHON, Dominique. (coord.) **Las trampas de las finanzas mundiales: diagnósticos y remedios**. Tradução Luis Fernando Lobejón. Madrid: Ediciones Akal, 2003. 23-40p.

POCHMANN, Márcio. Flexibilização e impactos no emprego. In: **Fórum internacional sobre flexibilização no direito do trabalho**, 2003, Brasília. Anais...: Tribunal Superior do Trabalho, p.197-208.

PÓVOAS, Manuel Soares. **Na rota das instituições do bem-estar: seguro e previdência**. São Paulo:Green Forest do Brasil, 2000, 336p.

Previdência Social. Obra coletiva de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Antonio Luiz de Toledo Pito, Márcia Cristina Vaz dos Santos Windt e Lívia Céspedes. 6. ed. atualizada e aumentada. São Paulo: Saraiva, 2002. – (coleção saraiva de legislação)

RAMOS, Yara Chaves Galdino. **O Direito do Trabalho e seu fundamento constitucional**. 2005. 263f. Tese (Doutorado em Direito) – Curso de Pós-Graduação em Ciência Jurídica, Universidade de São Paulo, São Paulo.

REVOLUÇÃO na Previdência: Argentina, Chile, Peru, Brasil. Tradução Tânia Marques Cardoso e Paulo Castanheira I. São Paulo: Geração Editorial: 1998. 641p.

RIFKIN, J. **O fim dos empregos: o declínio inevitável dos empregos e a redução da força global do trabalho**. São Paulo: Markron Books, 1995. 5p.

RODRIGUEZ, Alfredo Valdes. Algumas reflexões sobre a gestão privada da seguridade social no Chile. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo, n. 79, set-nov/1992. ISSN 0102-8774. 33-35p.

SALAMA, Pierre. A financeirização excludente: as lições das economias latino-americanas. In: CHESNAIS, François (Org). **Mundialização financeira**. São Paulo: Xamã, 1998. 211-245 p.

SANTOS, Anselmo Luiz dos. Encargos sociais e custo do trabalho no Brasil. In: OLIVEIRA, Carlos Eduardo Barbosa y MATTOSO, George Eduardo Levi (Org).

Crise e trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado? São Paulo: Escrita, 1996.

SANTOS, Boaventura de Souza. **Pela mão de Alice: o social e o político na pós-modernidade.** São Paulo: Cortez, 1996. 321-322p.

SANTOS, Chico y VIEIRA, Catherine. Fundos de Pensão saem em defesa de nova tributação, **Valor Econômico**, Brasil, 14/6/2005. Finanças, página C3.

SAUVIAT, Catherine. Os fundos de pensão e os fundos mútuos: principais atores da finança mundializada e do novo poder acionário. In: CHESNAIS, François. **A finança mundializada: raízes sociais e políticas, configuração, consequência.** Tradução de Rosa Maria Marques e Paulo Nakatani. São Paulo: Boitempo, 2005. 109-132 p.

SCHUMPETER, **Capitalismo, Socialismo e Democracia.** Rio de Janeiro: Zahar Editores S.A., 1984. 688p.

SENNET, Richard. **A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo;** tradução de Marcos Santarrita. Rio de Janeiro: Record, 1999. 23-25p.

SERFATI, Claude. La dominación del capital financiero: qué consecuencias? In CHESNAIS, François; PLIHON, Dominique. (coord.) **Las trampas de las finanzas mundiales: diagnósticos y remedios.** Tradução Luis Fernando Lobejón. Madrid: Ediciones Akal, 2003. 59-72p.

SERVIAS, J. M. Acordo Social para o emprego. In: **Seminário Internacional de relações de trabalho**, 1988. Anais...Brasília: MTB

Silva, De Plácido e. **Vocabulário Jurídico**, 11. ed., Rio de Janeiro: Forense, 1991. 4v.

SILVA, João Carlos P. de A. Previdência complementar privada e fechada. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo, Ano 30, abril-jun/2004. ISSN 0102-8774. 109-121p.

Sob suspeita: os fundos de pensão correm risco? Da Redação. 22.07.2005. Disponível em: <http://noticias.uol.com.br/uolnews/economia/reportagens/2005/07/22/ult2622ul73.jhtm>. Acesso em 25/07/2005.

SOROS, GEORGE. **A crise do capitalismo**; tradução de Afonso Celso da Cunha Serra. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

SOUZA, Saulo de Santos. Arenas e arranjos institucionais : as reformas do governo Cardoso em perspectiva comparada. **Revista de Sociologia e Política**, Curitiba, n.19, p.25-38, nov.2002.

STEINGART, Gabor. **O defeito Alemão: reunificação expõe a grave crise econômica e social do país**. Disponível em: <http://noticias.uol.com.br/midiaglobal/derspiegel/2005/07/29/ult2682u43.jhtm>
Acesso em : 27/07/2005.

SÜSSEKING, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004 p. 54

TODESCHINI, Remigio. **Gestão da previdência pública e fundos de pensão: a participação da comunidade**. São Paulo: LTr, 2000. 128p.

THUROW, Lester. **O futuro do capitalismo: como as forças econômicas moldam o mundo de amanhã**. Rio de Janeiro: Rocco, 1997. 49p.

VIEIRA, Catherine. Companhias chegam a valor de mercado recorde. **Valor Econômico**, Brasil, 23/11/2005. Empresas S.A, página B2.

VILLELA, José Correa (ORG). **Previdência Privada: doutrina e comentários à lei Complementar n. 109/01**. São Paulo: LTr, 2004. 478p.

WALDER, Paul. **Fondos de pensiones em Chile. Um problema de fondo**. 26.01.2005. Disponível em <http://www.roosenlared.net/noticia.php?id_noticia=7634> Acesso em 02/01/2006.

WALSH, Mary Williams. Pension board says deficit is steady for now, in **New York Times**, EUA, 16/11/2005. Business/fianancial desk, late edition-final, Section C, page 4, Column 6. Disponível em <www.nytimes.com>. Acessado em 20/11/2005.

_____. New rules urged to avert looming pension crisis in **New York Times**, EUA, 8/07/2003. Business/fianancial desk, late edition-final, Section A, page 1, Column 3. Disponível em <<http://select.nytimes.com>>. Acessada em 20/11/2005.

WEINTRAUB, Arthur B. de V. Segurança do participante de planos previdenciários privados na Lei Complementar 109. **Revista de Previdência Social**. São Paulo, ANO XXV, n. 253, dez/2002. ISSN 0101-823X. 892-895p.