



UNIVERSIDADE PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS
Departamento de Pós-Graduação
Mestrado em Administração

**PREVIDÊNCIA E PEQUENA EMPRESA: um estudo sobre a viabilidade da
previdência privada para a pequena empresa**

Jésus Amarante dos Reis

BARBACENA

2008

Dr. Bonifácio Andrada
Reitor da Universidade Presidente Antônio Carlos
(licenciado)

Dr. Lauro Lopes Pinheiro
Reitor da Universidade Presidente Antônio Carlos
(em exercício)

Prof. Dr. Heberth Paulo de Souza
Coordenador da Pós-graduação Stricto Sensu da UNIPAC

Prof. Dr. Antônio Luiz Rocha Dacorso
Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Administração

JÉBUS AMARANTE DOS REIS

**PREVIDÊNCIA E PEQUENA EMPRESA: um estudo sobre a viabilidade da
previdência privada para a pequena empresa**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Presidente Antônio Carlos como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Antônio Luiz Rocha Dacorso

BARBACENA

2008

R375p

REIS, J3sus Amarante dos

Previd3ncia e pequena empresa: um estudo sobre a viabilidade da previd3ncia para a pequena empresa. / J3sus Amarante dos Reis. – Barbacena, 2008.
53f.

Orientador: Prof. Dr. Ant3nio Luiz Rocha Dacorso

Disserta33o (Mestrado em Administra33o) – Universidade Presidente Ant3nio Carlos, 2008.

1.Previd3ncia p3blica 2. Previd3ncia privada 3. Pequena empresa I. T3tulo II. Universidade Presidente Ant3nio Carlos

CDD - 368.4098

JÉBUS AMARANTE DOS REIS

**PREVIDÊNCIA E PEQUENA EMPRESA: um estudo sobre a viabilidade da
previdência privada para a pequena empresa**

Dissertação apresentada à Universidade
Presidente Antônio Carlos como requisito
parcial para obtenção do título de Mestre
em Administração.

Aprovada em 13 de junho de 2008

Prof. Dr. Antônio Luiz Rocha Dacorso (Orientador) - UNIPAC - Barbacena - MG

Prof. Dr. Manuel Antônio Molina Palma - UENF - Campos - RJ

Prof^a. Dr^a. Cláudia Maria Miranda de Araújo Pereira - UNIPAC - Barbacena - MG

À família Amarante, pela compreensão nos momentos difíceis, a minha mãe pela constante atenção, à Verônica pelo amor e apoio incondicional e à pequena Isabela pela alegria.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Fundação Açominas de Seguridade Social – AÇOS, pelo apoio neste projeto. Ao orientador prof. Dr. Antônio Luiz Rocha Dacorso, pela paciência e dedicação. Aos professores Dr. Aluizio Antônio Barros e Dr. Nelsio Rodrigues de Abreu, que muito contribuíram com as observações na qualificação deste trabalho. Às empresas participantes da pesquisa.

**“A sociedade produziu uma revolução
na Medicina que aumentou a vida do
homem, mas ela não foi capaz de criar
uma revolução financeira que a
sustentasse com dignidade.”**

John F. Kennedy

RESUMO

A previdência pública mundial passa atualmente por fortes transformações devido aos fatores sociais de aumento da longevidade e da redução da taxa de natalidade. Estes fenômenos naturais da sociedade têm refletido fortemente nos gastos públicos de diversos países. Diante dos fatos a solução mais adotada para se evitar o grave problema da redução ou extinção de pagamento de aposentadorias no futuro foi a adoção da previdência privada.

Recentes pesquisas apontam para um constante crescimento da previdência privada fechada, que é a estrutura utilizada por grandes empresas com objetivo de garantir para seus colaboradores maior segurança na incapacidade para o trabalho. Para os demais portes de empresa, aparentemente o produto a trazer tranqüilidade para seus empregados são os planos abertos de previdência privada.

Utilizando como referência uma possível estagnação do crescimento da previdência aberta devido às empresas de pequeno porte, este trabalho analisa as causas ou razões que impedem ou não as pequenas empresas a contratar este produto para seus colaboradores.

Observa-se no resultado da pesquisa que as empresas de pequeno porte alegam fortes motivos para a contratação de um plano privado de previdência privada a redução do *turn-over*, a garantia de uma tranqüilidade com a chegada da velhice e o aumento de satisfação dos empregados que, conseqüentemente, reflete no aumento da produtividade, sendo o custo fundamentalmente o motivo para a não contratação.

Palavras chave: previdência pública, previdência privada, pequena empresa.

ABSTRACT

The world public welfare go through by strong transformations currently due to social factors of increased longevity and reducing the birth rate. These natural phenomena of society are strongly reflected in public spending in different countries. Facing facts of the most adopted solution to avoid the serious problem of reduction or termination of payment of pensions in the future was the adoption of private welfare.

Recent researches point to a constant growth of closed private welfare that it's the structure used by large companies in order to ensure greater security for their employees in the inability to work. For the other companies apparently the product to bring peace to their employees are open private welfare plans.

Using as reference a possible growth stagnation of small companies' welfare, this paper analyzes the causes or reasons that prevent them whether to hide this product for their employees.

As a search's result, is noticed that small firms allege strong reasons for hiring a welfare's private plan: turn-over's reduction, a peaceful feeling of security to the employees as they get old and the increase of employee's satisfaction that, therefore, reflects in the increase of productivity, being the cost the most important reason for not hiring it.

Key words: public welfare, private welfare, small company.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABRAPP: Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Privada.
EFPC: Entidade Fechada de Previdência Complementar.
CAPs: Caixas de Aposentadorias e Pensões.
CAPFESP: Caixa de Aposentadoria e Pensão dos Ferroviários e Empregados em Serviços Públicos.
CAPRE: Caixa de Previdência.
CLT: Consolidação das Leis do Trabalho.
ETR: Estatuto do Trabalhador Rural.
FAPI: Fundo de Aposentadoria Programada Individual.
FENAPREVI: Federação Nacional de Previdência Privada e Vida.
FUNRURAL: Previdência Social Rural.
GMC: Grupo Mercado Comum.
IAPB: Instituto de Aposentadoria e Pensão dos Bancários.
IAPC: Instituto de Aposentadoria e Pensão dos Comerciantes.
IAPE: Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Operários Estivadores.
IAPETC: Instituto de Aposentadoria e Pensão dos Empregados em Transporte e Cargas.
IAPFESP: Instituto de Aposentadoria e Pensão dos Ferroviários e Empregados em Serviços Públicos.
IAPs: Institutos de Aposentadoria e Pensão.
IAPI: Instituto de Aposentadoria e Pensão dos Industriários.
INPS: Instituto Nacional de Previdência Social.
IRPF: Imposto de Renda Pessoa Física.
LOPS: Lei Orgânica da Previdência Social.
MONGERAL: Montepio Obrigatório dos Empregados do Ministério da Economia.
MPAS: Ministério da Previdência e Assistência Social.
MPE: Micro e Pequena Empresa.
MPME: Micro Pequena e Média Empresa.
MPS: Ministério da Previdência Social.
MTE: Ministério do Trabalho e Emprego.
MTPS: Ministério do Trabalho e Previdência Social.
PIB: Produto Interno Bruto.
PME: Pequena e Média Empresa.
PREVI: Caixa de Previdência dos Funcionários do Banco do Brasil.
RAIS: Relação Anual de Informações Sociais.
SBA: *Small Business Administration*.
SEBRAE: Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas.
SIMPLES: Sistema Integrado de Pagamento de Impostos e Contribuições das Microempresas e das Empresas de Pequeno Porte.
SUSEP: Superintendência de Seguros Privados.
TFT: Taxa de Fecundidade Total.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Países Selecionados e Brasil - Índice de Idosos - 1950-2000.....	18
Tabela 2 - Relação do total dos Ativos / PIB em 1998 de países selecionados.....	27
Tabela 3 - Características da Pequena Empresa.....	34
Tabela 4 - Parâmetros para caracterização da Pequena Empresa.....	34
Tabela 5 - Relação das Seguradoras por tipo de seguro.....	36

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Cronologia do surgimento das Leis de Seguro Social Obrigatório.....	12
Quadro 2 - Cronologia do surgimento dos Montepios e Previdência Privada no Brasil.....	13
Quadro 3 - Cronologia dos institutos de aposentadoria e pensão.....	14
Quadro 4 - Cronologia da denominação do Ministério da Previdência Social.....	16
Quadro 5 - Relação das Vantagens e Benefícios Oferecidos pelas Seguradoras para as empresas.....	31
Quadro 6 - Relação das Vantagens e Benefícios Oferecidos pelas Seguradoras para os empregados.....	32
Quadro 7 - Listagem das Seguradoras que trabalham com Previdência Privada para Pequenas e Médias Empresas.....	36
Quadro 8 - Características das Empresas Pesquisadas.....	41
Quadro 9 - Resumo dos resultados da pesquisa.....	44
Quadro 10 - Resumo das Vantagens e Benefícios para Empresas e Empregados.	46

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Brasil - Distribuição Relativa da População por Idade e Sexo - 2000-2040.....	19
Gráfico 2 - Investimentos dos fundos de pensão / PIB (R\$ Milhões).....	28
Gráfico 3 - Ranking das Empresas segundo o Plano Empresarial.....	37

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Estrutura formal das Entidades Fechadas de Previdência Privada.....	25
Figura 2 – Estrutura formal das Entidades Abertas de Previdência Privada.....	26
Figura 3 – Relacionamento entre empresas selecionadas para pesquisa	41

SUMÁRIO

Capítulo 1	01
1. Introdução.....	01
1.1 Justificativa.....	03
1.2 Definição do problema de pesquisa.....	05
1.3 Objetivos da Pesquisa.....	07
Capítulo 2	08
2. Fundamentação Teórica.....	08
2.1 A Previdência Social.....	08
2.1.1 Breve Histórico da Previdência Social.....	10
2.1.2 A Previdência Social Brasileira.....	12
2.1.3 Fatores intervenientes na crise da Previdência Social Brasileira.....	17
2.2 A Previdência Privada.....	20
2.2.1 Breve Histórico da Previdência Privada Brasileira.....	22
2.2.2 A Previdência Privada Fechada.....	24
2.2.3 A Previdência Privada Aberta.....	26
2.2.4 Situação Atual da Previdência Privada.....	27
2.2.5 Vantagens da Previdência Privada.....	29
2.3 A Pequena Empresa.....	33
2.3.1 Critérios para Definição da Pequena Empresa.....	33
2.3.2 O Papel Econômico e Social da Pequena Empresa Brasileira.....	35
2.3.3 A Previdência Privada para a Pequena Empresa.....	35
Capítulo 3	38
3. Metodologia da Pesquisa.....	38
3.1 Operacionalização da Pesquisa.....	39
Capítulo 4	42
4. Resultados da Pesquisa.....	42
4.1 Análise dos Resultados da Pesquisa.....	43
4.2 Considerações Finais.....	46
Referências.....	48
Apêndices.....	53

CAPÍTULO 1

1. Introdução

Sonha-se com uma vida tranqüila e digna com a chegada da velhice e a ausência de forças para a busca do próprio sustento. Por isso, parte da vida laboral é realizada cotidianamente com a idealização de que um dia chegará a tão esperada aposentadoria.

As alterações de fatores econômicos e sociais ocorrida nos últimos anos em grande parte dos países estão transformando o sonho da aposentadoria em uma história com um final nem tão feliz como era esperado. Devido aos problemas financeiros no sistema da previdência social, a maioria dos dependentes desse tipo de sistema poderão enfrentar uma série de problemas.

Em relação ao fator econômico, pode-se mencionar a utilização do atual modelo previdenciário que, de acordo com Rabelo (2000), apresenta graves problemas de financiamento em vários países. Este modelo adota o sistema tradicional de benefício definido, no qual é conhecida a fórmula de cálculo do valor inicial do benefício e funciona em regime de repartição, isto é, as despesas previdenciárias são pagas somente com a contribuição das empresas e empregados.

Destaca-se como fator social relevante para o surgimento e posterior agravamento da crise previdenciária, o significativo declínio da taxa de crescimento populacional e, como consequência principal, a transformação da composição etária da população (MOREIRA, 1998).

Os citados fatores e outros colaboram com a crise da previdência social mundial e fortalecem o crescimento das instituições de previdência privada (previdência complementar) fechada ou aberta quando se busca na aposentadoria a manutenção do padrão de vida conquistado na fase da atividade.

A previdência privada brasileira foi regulamentada com a promulgação da Lei 6.435 de 15 de julho de 1977, sendo fundamental este instrumento normativo para a

busca de um sistema previdenciário mais eficiente, composto de duas fontes de renda na aposentadoria: a pública e a privada.

Segundo Reis (2007), a Lei 6.435/77 não refletiu a reivindicação dos trabalhadores, mas a aspiração das grandes empresas, estatais ou privadas, que precisavam de um mecanismo para complementar a aposentadoria de seus empregados.

De acordo com Rabelo (2000), apesar de existirem há 30 anos, os regimes privados de previdência complementar brasileiro ainda possuem uma taxa de cobertura irrisória. Nos Estados Unidos e Reino Unido, a previdência privada possui cobertura de pouco mais de 50% da população empregada no setor privado e esse percentual tem se mantido estagnado há muitos anos.

Diante dos fatos descritos, observa-se uma crise na previdência social e uma estagnação no crescimento da previdência privada que além de possuir baixa cobertura no Brasil foi desenhada para atingir principalmente os trabalhadores de grandes empresas privadas e estatais, deixando de fora as micro e pequenas empresas, apesar da importância desse segmento para a economia do País.

Em 2006, o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas de São Paulo (SEBRAE-SP) divulgou que 98% das empresas brasileiras formalmente constituídas são classificadas como micro e pequenas e juntas empregam 67% do pessoal ocupado no setor privado.

Rabelo (2000) procura mostrar em seu artigo os obstáculos da difusão de planos privados de aposentadoria entre as pequenas empresas e conclui que uma forte restrição ao crescimento deste setor no Brasil é a concentração do emprego nessas empresas. Cardoso (2006) e Rabelo (2000) constataam que a reduzida quantidade de empregados em cada empresa inibe a contratação da Previdência Complementar Fechada.

Assim, pode-se concluir que a maior parte dos trabalhadores brasileiros que estão sob uma possível proteção da previdência oficial são empregados de empresas que em geral não oferecem plano privado de aposentadoria complementar.

Nesse contexto, este trabalho busca identificar fatores que estimulem os proprietários de pequenas empresas a contratar um plano privado de aposentadoria, confrontando-os com informações obtidas em pesquisas relacionadas aos temas Previdência Privada e Empresa de Pequeno Porte.

1.1. Justificativa

Este trabalho busca aprofundar o debate acerca dos atuais problemas da Previdência Social e do possível crescimento da Previdência Privada, especificamente, para as Empresas de Pequeno Porte e demonstrar que uma conexão entre esses temas pode ser interessante para um grande número de trabalhadores brasileiros.

Nos últimos anos, a Previdência Social ganhou cada vez mais destaque nas mídias e debates políticos. Além de ser atualmente um problema em diversos países, trata-se de assunto muito polêmico por colocar em questão os direitos e deveres dos trabalhadores, sendo então um tema de extrema relevância para a sociedade brasileira e para o futuro econômico do país.

Entre os diversos problemas relacionados com a previdência, destaca-se o envelhecimento da população que é uma tendência mundial, denominado de Índice de Idosos e definido como a razão entre a população idosa (acima de 65 anos) e a população jovem (de 0 a 15 anos) (MOREIRA, 1998). No Brasil esse índice subiu de 7,2 para 17,7 de 1950 ao ano 2000 (*United Nations*, 1999 *apud* Moreira, 2000).

Oliveira e Teixeira (1986) *apud* Jardim (2005) citam a aplicação dos recursos previdenciários, originados em grande parte da contribuição de empresas e empregados, na criação de empresas como a Companhia Siderúrgica Nacional, a Companhia Hidroelétrica do Vale de São Francisco e a construção da cidade de Brasília, entre outros investimentos. Tais aplicações desvinculam assim esses recursos dos seus principais objetivos e enfraquecem o capital voltado para o setor previdenciário.

Segundo Ornélias (2000), até pouco tempo nunca se havia tratado como previdenciária as aposentadorias e pensões pagas aos trabalhadores do setor

público. O que nos leva a crer que um dos possíveis problemas do *déficit* previdenciário está no pagamento dos benefícios desse setor.

De acordo com Ornélias (2000), quando a previdência não enfrentava problemas de caixa, criaram-se várias contas a serem pagas que hoje comprometem a capacidade financeira e desequilibra o custeio da aposentadoria dos trabalhadores.

Possivelmente, outros fatores contribuíram para o crescente aumento do *déficit* nas contas da previdência, entre eles: a continuidade de pagamento de benefícios a pessoas já falecidas, corrupção, redução da taxa de natalidade e outros. Além disso, a divulgação do conjunto de problemas descritos reduz a confiança em relação aos benefícios que serão de responsabilidade do Estado num futuro próximo.

Com a diminuição da credibilidade popular da Previdência Social, a Previdência Privada ganha cada vez mais destaque e importância para os trabalhadores brasileiros. Na tentativa de resolver o problema do crescente *déficit* em suas contas públicas, muitos países em suas reformas previdenciárias adotaram como uma das soluções a Previdência Privada, que além de fornecer proteção inicial, básica e única, ganha outra missão: a de complementar a ação da previdência oficial (KATO, 2000).

De acordo com Ferrari e Freitas (2001), o surgimento do setor de previdência complementar fechado foi para corrigir desajustes que os próprios governos haviam criado em relação aos trabalhadores de empresas públicas. Esses gozavam de estabilidade e, por um determinado período, de complementação a aposentadoria realizada com recursos dos cofres governamentais.

Ferrari e Freitas (2001) explicam que outro fato veio a contribuir para o surgimento da previdência complementar, a pretensão do governo à época em fortalecer o mercado de capitais, com investimentos na Bolsa de Valores.

No Brasil, de acordo com Reis (2006), a tendência é a Previdência Social pagar benefício cada vez menor. Isso obrigará o trabalhador a fazer uma poupança previdenciária para repor renda na aposentadoria. Por isso, é necessário demonstrar as opções de poupança previdenciária à disposição, os planos em entidades abertas e fechadas.

O Brasil adotou como forma de proteção adicional à previdência social a previdência complementar de caráter privado. Por isso, é necessário criar formas

para que futuramente este novo modelo de previdência, o social-privado, tenha capacidade de proteger todos os trabalhadores brasileiros.

Entre os atuais modelos de previdência complementar brasileiro, a previdência privada fechada possui custo elevado e, por isso, em geral é oferecida apenas a empregados de grandes empresas e a funcionários de empresas estatais.

Mas, considerando que os demais empregados das empresas brasileiras privadas, em especial, as de pequeno porte, estão apenas sob a possível proteção da previdência social, um estudo sobre outras formas de protegê-los na chegada da velhice, torna-se necessário para a implementação e evolução do atual sistema.

Consta no relatório do SEBRAE-SP (2006) que apenas 2% das empresas formalmente constituídas no Brasil representam as chamadas Médias e Grandes Empresas que, possivelmente, terão em seus quadros de funcionários um número menor de pessoas do setor privado em idade para a realização de atividades econômicas.

A parcela da população brasileira que trabalha em empresas formais de pequeno porte que está sob a proteção da previdência social, deverá pensar em uma alternativa para a proteção na inatividade. Segundo dados do SEBRAE (2007), em 2005 haviam 2.148.906 empresas formais no Brasil sendo 296.620 empresas de pequeno porte, que representa 13,8% do total de empresas legalizadas no país. Essas empresas empregavam no mesmo ano 6.699.291 trabalhadores.

Sendo assim, este trabalho busca encontrar possíveis caminhos para a proteção financeira na velhice dos trabalhadores de empresa de pequeno porte e foi elaborado a partir de pesquisa bibliográfica sobre previdência pública, previdência privada fechada e aberta, bem como estudo de caso único em uma empresa do porte em questão.

1.2. Definição do problema de pesquisa

Como já foi mencionado anteriormente, de acordo com Rabelo (2000), os regimes privados de previdência complementar existem há mais de 20 anos no Brasil, mas a taxa de cobertura alcançada ainda é irrisória. Mesmo nos Estados

Unidos e no Reino Unido, a previdência privada cobre pouco mais de 50% da população empregada no setor privado.

Em pesquisa realizada nos Estados Unidos com o objetivo de verificar a estagnação da taxa de cobertura da Previdência Privada, observou-se que o problema da oferta está ligado às pequenas empresas e que se trata de um diferencial de custo (RABELO, 2000).

Apesar de ser geralmente aceito, não se pode simplesmente concordar que somente o custo financeiro pode paralisar o crescimento de um programa que traz benefícios financeiros para as empresas através de incentivos fiscais, segurança para o trabalhador e a sua família e uma melhor renda na incapacidade para o trabalho.

De acordo com informações constantes no Anuário Estatístico da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) disponível no *site* do IBGE, em 2004, no Brasil havia aproximadamente 31,4 milhões de trabalhadores em empregos formais. Desse total, somente na região sudeste haviam aproximadamente 16,2 milhões.

No mesmo ano, de acordo com SEBRAE-SP (2006), 2.559.259 empresas da região sudeste eram classificadas como micro e pequenas empresas, representando aproximadamente 50,9% do total dessas empresas no Brasil, sendo um número bastante expressivo se comparado com as demais regiões brasileiras e uma oportunidade de desenvolvimento da previdência privada para as pequenas empresas.

Identificou-se, através de pesquisa realizada em *sites* de busca pela internet, as empresas que vendem produtos de previdência privada específicos para pequena empresa. Essa ferramenta de busca auxiliou na coleta de dados que identificam o desenvolvimento desse mercado e, destarte, o caminho a ser percorrido para a construção da pesquisa.

Com base nessas informações, serão evidenciados os argumentos das empresas que trabalham com a implantação de planos de previdência privada que influenciam os proprietários ou gestores de pequena empresa a adquirir esse produto para seus colaboradores.

Serão verificados os aspectos que contribuem para a aquisição de planos de previdência privada pelas empresas de pequeno porte brasileiras, sendo especificado como problema de pesquisa:

Qual a motivação para a pequena empresa adquirir plano de previdência privada?

Segundo Kerlinger (1980), um problema é uma questão que possui duas variáveis que estão relacionadas. E ainda sempre que existir uma afirmação “se – então”, temos uma relação. Assim, podemos afirmar que se existem motivos, então as empresas de pequeno porte podem comprar planos de previdência privada, sendo nesse caso relacionadas às variáveis motivos com a compra de previdência privada.

1.3. Objetivos da Pesquisa

Os administradores de empresas de pequeno porte em geral preocupam-se com as vendas, os clientes ou com as contas que vencem no decorrer do mês. Eles provavelmente preocupam-se com problemas que irão acontecer no mais tardar em um ano. Essa agitada rotina reduz o tempo necessário para se programar para o futuro, deixando para o poder público a obrigação de arcar com as despesas dos colaboradores que não possuem mais condições de permanecerem executando suas atividades devido à chegada da velhice.

O objetivo deste trabalho é investigar os argumentos utilizados por empresas que comercializam planos de previdência privada e os motivos dos administradores das pequenas empresas que inibem a procura de uma solução para o eminente problema da previdência pública brasileira que poderá ter como consequência a redução nos benefícios pagos pelo INSS.

A pesquisa, através de estudo exploratório e utilização da metodologia de estudo de caso, busca identificar o(s) motivo(s) que impede(m) ou favorece(m) a contratação da Previdência Privada por empresas de pequeno porte.

CAPÍTULO 2

2. Fundamentação Teórica

A previdência social foi estruturada e organizada utilizando o modelo de repartição simples. Esse modelo, utilizado mundialmente, pode não garantir os benefícios oferecidos a 50 ou 100 anos. Por isso, busca-se nas próximas páginas um melhor entendimento sobre a previdência pública e as características inerentes à previdência privada.

Todavia, sabe-se que no Brasil existe um grande número de trabalhadores cujo emprego está associado às empresas de pequeno porte, sendo necessária também a compreensão da forma como sua denominação é estruturada, bem como a quantidade de pessoas que delas dependem.

O objetivo deste capítulo é descrever as informações necessárias para o desenvolvimento da pesquisa e melhor entendimento deste trabalho.

2.1. A Previdência Social

A capacidade do homem de realizar tarefas, desenvolver atividades e trabalhar é diminuída com o passar dos anos. Nessa fase da vida, para garantir a sobrevivência, quando a força para o trabalho não mais lhe garante o sustento, muitos países estruturaram, desenvolveram e aperfeiçoaram o que hoje denominamos de Previdência Social.

No período feudal, a proteção dos camponeses dependia da solidariedade das famílias e dos interesses dos senhores dos feudos. Posteriormente, surgiram as Irmandades de Socorro Mútuos, visando auxiliar na proteção de velhos, órfãos, inválidos, viúvas e vítimas de acidentes, impossibilitados de trabalhar (ZAMBOM, 1999).

Com objetivo de proteger a chegada da velhice surgiu a Previdência Social denominada de conjunto de normas de proteção e defesa do trabalhador ou do funcionário mediante aposentadoria, amparo nas doenças, montepios¹ e outros (FERREIRA, 1986). Segundo Jardim (2005), a idéia de previdência nasceu da necessidade de proteção dos indivíduos, a partir do sentimento de incerteza e insegurança quanto ao futuro.

A Previdência Social é uma instituição pública que tem como objetivo reconhecer e conceder direitos aos seus segurados. A renda transferida pela Previdência Social é utilizada para substituir a renda do trabalhador contribuinte, quando ele perde a capacidade de trabalho, seja pela doença, invalidez, idade avançada, morte e desemprego involuntário, ou mesmo a maternidade e a reclusão (BRASIL, 2007).

De acordo com Beltrão (2004), os sistemas previdenciários desenvolveram-se a partir do reconhecimento de que toda pessoa tem o direito a um nível de vida digno, principalmente quando, por circunstâncias independentes de sua vontade, perde sua capacidade de gerar renda e, assim, de garantir a sua subsistência.

Está presente em todas as culturas, em todos os regimes e em todos os governos a concepção mais ampla da seguridade social. Essa idéia encontra-se também inscrita na Declaração dos Direitos do Homem e consagrada nas Constituições e nos Códigos, pois representa um patrimônio ético comum a todos os homens, ao buscar preservar o futuro do indivíduo e da sua família (ALMIRO, 1978 *apud* SILVA, 2005).

A Constituição Federal Brasileira, promulgada em 1988, traz em seu Capítulo II – Dos Direitos Sociais, o seguinte artigo:

“Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.”
(Grifo do autor)

Portanto, a constituição garante o direito à previdência social a todo trabalhador brasileiro.

¹ Instituição em que, mediante uma cota, e satisfeitas outras condições, cada membro adquire o direito de, por morte, deixar pensão pagável a alguém de sua escolha (FERREIRA, 1986).

Corroborando com a importância da previdência, o Instituto Cultural de Seguridade Social (ICSS) disponibiliza em seu *site* o seguinte texto: “a Seguridade, ou seja, a Previdência eleva a capacidade produtiva das pessoas, dignifica-as e as valoriza, fazendo-as integrantes efetivas da sociedade, criando também a expectativa de uma velhice tranqüila.”²

2.1.1. Breve Histórico da Previdência Social

A história da Previdência Social tem início no século XVII quando grande parte da população mundial ainda sobrevivia apenas dos alimentos por eles mesmos plantados.

Aproximadamente até o século XVIII, durante o período da sociedade rural, os camponeses tinham, além de administrar os problemas oriundos de mercados desfavoráveis, os problemas de colheitas ruins, intempéries, pragas e outros, agravando suas inseguranças e preocupações com o futuro (ZAMBOM, 1999).

Em meados do século XVII, com o desenvolvimento inicial da indústria, ocorreu uma transformação na maneira de trabalhar. Essa mudança na produção, de artesanal para a produção em massa, trouxe para os grandes centros e por conseqüência para as indústrias uma enorme quantidade de trabalhadores.

Com a expansão industrial, os problemas se diversificaram: problemas de saúde, acidentes de trabalho, condições insalubres de trabalho, desemprego e outros mostraram as condições de instabilidade do mercado de trabalho, que não oferecia proteção alguma aos seus trabalhadores (JARDIM, 2005).

A precária situação dos trabalhadores, a ausência de garantia de emprego e baixos salários foram alguns dos motivos que levaram os antigos artesãos a se rebelarem com a situação da época. Esses motivos geraram desconforto e reivindicações que buscavam soluções que os atendessem de forma imediata como, por exemplo, o pagamento justo pelo trabalho realizado.

² In: www.icss.org.br. Acesso em 06/03/2008.

De acordo com Jardim (2005), tendo em vista esse contexto de carência assistencial, entre os séculos XIV e XVII surgiram as primeiras manifestações a favor da implantação de um seguro social. Segundo Póvoas (1985) *apud* Jardim (2005), o movimento previdenciário tinha como objetivo a assistência social, já que as multidões viviam em condições sub-humanas.

O sentimento da não proteção do empregado quando em doença ou na incapacidade para o trabalho motivou alguns países a buscarem um Modelo Previdenciário que atendesse ao maior número possível de trabalhadores sem onerar demasiadamente o Estado. Surgiram então as primeiras tentativas de implantação de leis assistenciais que, de acordo com Jardim (2005), aparecem primeiramente na Escócia em 1579, denominadas de leis de proteção aos pobres, e posteriormente na Inglaterra em 1601 e 1802, as leis fabris.

Segundo Zambom (1999), o bispo de Mogúncia, da Alemanha, foi o primeiro a formular as exigências sociais da igreja católica e fomentou o debate sobre a necessidade de leis assistenciais, recebendo apoio imediato do movimento previdenciário e dos sindicatos.

Em 1883, a Alemanha promulgou as leis sobre os seguros sociais obrigatórios, consideradas as primeiras e ficaram conhecidas como Leis de Bismarck, por terem sido propostas pelo Chanceler Otto Von Bismarck. O modelo desenvolvido por Bismarck foi adotado por diversos países e utilizava o esquema de repartição simples, ou seja, os trabalhadores ativos pagam, com as suas contribuições, os benefícios dos aposentados.

É importante esclarecer que, antes da lei de 1883, outras tentativas haviam surgido. Contudo, nenhuma obteve o alcance da lei de Bismarck que influenciou o surgimento do sistema previdenciário do mundo (JARDIM, 2005).

Segundo Póvoas (1985) *apud* Jardim (2005), a Lei Bismarck é considerada o marco inicial da Previdência Social porque consistiu na implantação de um seguro social baseado em saúde, acidentes de trabalho e invalidez, e que incluía também a velhice.

A partir dessas leis, outros países implementaram políticas previdenciárias públicas baseado no modelo de repartição simples, conforme mostra o Quadro 1.

Quadro 1 – Cronologia do surgimento das Leis de Seguro Social Obrigatório

Ano	País	Ano	País
1883	Alemanha	1924	Chile
1888	Áustria	1925	Bélgica/ Itália/ Lituânia
1891	Hungria	1928	França
1901	Luxemburgo	1933	Dinamarca
1909	Noruega	1935	E.U.A.
1911	Grã-Bretanha/ Irlanda/ Suíça	1936	Peru
1912	Romênia	1938	Nova Zelândia
1917	Estônia	1940	Holanda
1919	Tcheco-Eslováquia/ Portugal	1941	Costa Rica
1920	Polônia	1943	México
1922	União Soviética/ Iugoslávia/ Estônia/ Japão	1948	Inglaterra
1923	Brasil	---	-----

Fonte: Adaptada de Prats (1971) *apud* Jardim (2005).

2.1.2. A Previdência Social Brasileira

Como podemos observar no Quadro 1, o Brasil só organizou e promulgou uma lei que protegesse os trabalhadores em caso de incapacidade para o trabalho em 1923. Mas antes da consolidação dessa lei, houve várias tentativas, de forma isolada, que resguardaram os direitos dos trabalhadores de determinadas classes.

Os debates e discussões sobre Previdência Social aumentaram nas últimas décadas devido ao iminente problema com o atual modelo adotado, mas esse assunto faz parte da história brasileira desde a colonização. De acordo com Jardim (2005) e Souza (2002), o ano de 1543 foi marcado pela primeira manifestação de Previdência, quando Brás Cubas cria a primeira santa casa, denominada Santa Casa de Misericórdia de Santos, e instituiu uma “caixa” ou “montepio” para seus empregados.

Segundo Jardim (2005), outras instituições de misericórdia surgiram durante o século XVI tais como a Santa Casa de Misericórdia de Salvador, do Rio de Janeiro e a Santa Casa de São Paulo (1599).

Em 1793, tem-se conhecimento de um plano de proteção dos oficiais da Marinha que concedia pensão às viúvas e aos filhos dependentes (BRASIL, 2004).

Em 1821, um decreto do Príncipe Regente Pedro de Alcântara tornou-se o primeiro texto legal que registrou o tema Previdência Social no Brasil (BRASIL, 2004). Com o passar dos anos, foram surgindo outros montepios e planos de aposentadorias conforme demonstra o Quadro 2.

Quadro 2 – Cronologia do surgimento dos Montepios e Previdência Privada no Brasil

Ano de Surgimento	Descrição do Montepio ou Previdência Privada
1821	Decreto da Corte Portuguesa: é concedido o direito à aposentadoria aos professores e mestres régios, de primeiras letras, gramática latina e grega, retórica e filosofia com 30 anos de serviço
1835	Montepio Obrigatório dos Empregados do Ministério da Economia (MONGERAL), que posteriormente abrangeu todo o pessoal do Estado.
1887	Sociedade Caxiense de Mútuo Socorro para um grupo de imigrantes italianos jogadores de bocha no Rio Grande do Sul.
1889	Caixa de Socorros em cada uma das Estradas de Ferro do Império e instituído o Fundo dos Empregados dos Correios.
1889	Fundo Especial de Pensões do Pessoal das Oficinas da Imprensa Régia.
1890	Fundo de Aposentadoria dos Trabalhadores da Estrada de Ferro Central do Brasil.
1904	Caixa de Montepio dos Funcionários do Banco da República do Brasil

Fonte: Pinheiro (2005).

Elaborado pelo autor.

O ano de 1923 é considerado o mais importante para a história da previdência social brasileira. A partir do projeto do deputado Elói Chaves, criou-se as Caixas de Aposentadorias e Pensões (CAPs). O Decreto Lei n.º 4.682, de 24 de janeiro de 1923, estipulou a criação obrigatória em cada companhia ferroviária do país de uma caixa de aposentadorias e pensões para os respectivos empregados das estradas de ferro (JARDIM, 2005).

Segundo Menicucci (1994) *apud* Jardim (2005), essa data é considerada o grande marco da Previdência Social do Brasil porque as tentativas anteriores tiveram alcance muito limitado e poucas vezes foram efetivamente implantadas.

Os benefícios da Lei Elói Chaves foram estendidos aos portuários marítimos no ano de 1926 e aos empregados nos serviços de força, luz e bondes no ano de 1930 e às empresas de mineração no ano de 1932 (JACOMINO, 2000 *apud* CHAGAS, 2006).

Em 1933, foi criada a primeira instituição brasileira de previdência social de âmbito nacional, com base na atividade genérica da empresa. A partir dessa data, outros institutos de aposentadoria e pensão foram criados conforme demonstra o Quadro 3.

Quadro 3 - Cronologia dos institutos de aposentadoria e pensão

Ano	Descrição do Instituto
1933	Criação do Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Marítimos.
1934	a) O regime de aposentadoria e Pensão é estendido às recentes empresas de transporte aéreo; b) Foi criado o Instituto de Aposentadoria e Pensão dos Comerciantes (IAPC); c) Foi criado o Instituto de Aposentadoria e Pensão dos Bancários (IAPB).
1936	Foi criado o Instituto de Aposentadoria e Pensão dos Industriários (IAPI).
1938	a) Criação do Instituto de Previdência e Assistência dos Servidores do Estado. b) Foi criado o Instituto de Aposentadoria e Pensão dos Empregados em Transporte e Cargas (IAPETC).
1939	Foi criado o Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Operários Estivadores (IAPE).
1953	Houve a unificação de 183 diferentes “caixas” existentes no setor ferroviário e de serviços públicos, formando, portanto, a Caixa de Aposentadoria e Pensão dos Ferroviários e Empregados em Serviços Públicos (CAPFESP).
1960	A CAPFESP é transformada no Instituto de Aposentadoria e Pensão dos Ferroviários e Empregados em Serviços Públicos (IAPFESP).

Fonte: Borges (2006); BRASIL (2007).

Elaborado pelo autor.

Na década de 60, surgiram várias instituições privadas denominadas montepios. Essas instituições somadas às já existentes, que anteriormente congregavam empregados de uma única empresa, permitiram a participação geral e ampliação das instituições fechadas de previdência. “Essas raízes históricas conduziram a previdência brasileira a um modelo nacional, baseado no binômio social-privado que consiste na seguridade básica e complementar” (KATO, 2000, p. 58).

De acordo com Jardim (2005) e Chagas (2006), a Lei n.º 3.807/1960, denominada Lei Orgânica da Previdência Social (LOPS), organiza e unifica a legislação referente aos institutos de aposentadorias e pensões em um único plano de benefícios, bem como a uniformização das contribuições.

Anterior à LOPS, cada instituto poderia cobrar um percentual diferente de contribuição, mas com a LOPS, a contribuição ficou estipulada em 8% do salário-de-contribuição do empregado e igual a soma de recursos do empregador e da União, respectivamente (COHN, 1981 *apud* JARDIM, 2005).

O Estatuto do Trabalhador Rural (ETR) e a Previdência Social Rural (FUNRURAL) foram instituídos em 1963. Em 1966, de acordo com Jardim (2005), o Decreto-Lei n.º 72 cria o Instituto Nacional de Previdência Social (INPS) que representa a unificação de todos os Institutos de Aposentadoria e Pensão (IAPs). Em junho de 1990, após a publicação do Decreto n.º 99.350, o instituto passou a ser denominado de Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, mediante a fusão do IAPAS com o INPS.

Segundo Menicucci (1994) *apud* Jardim (2005), a criação do INPS aconteceu durante o Regime Militar, inserindo-se, portanto, em um contexto de modernização e regulamentação do Estado sobre a sociedade. Naquele momento, o modelo de capitalização vigente foi substituído pelo modelo de repartição simples. Ocorreu, também, uma expansão dos serviços previdenciários.

Desde sua criação, a legislação previdenciária ocupava-se especificamente dos trabalhadores urbanos, mas após a criação do INPS, esses benefícios foram ampliados a outras categorias profissionais, tais como trabalhadores rurais, empregadas domésticas e trabalhadores autônomos (JARDIM, 2005).

O Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS) surge em 1971 e em 1974 é criado o Ministério da Previdência e Assistência Social - MPAS, desmembrado do MTPS, sendo também instituído o amparo previdenciário para os brasileiros maiores de 70 anos ou inválidos, sendo a renda mensal vitalícia (CHAGAS, 2006).

A partir de 1974, o ministério responsável pela previdência no país alterou, ao longo de sua história, a sua denominação conforme Quadro 4:

Quadro 4 - Cronologia da denominação do Ministério da Previdência Social

Ano	Legislação	Denominação
1990	Lei n.º 8.029	Ministério do Trabalho e da Previdência Social
1992	Lei n.º 8.490	Ministério da Previdência Social
1995	Medida Provisória n.º 813	Ministério da Previdência e Assistência Social
2003	Lei n.º 10.683	Ministério da Previdência Social

Elaborado pelo autor.

Na sua última alteração, em 2003, passa a se denominar Ministério da Previdência Social, separando a assistência social da previdência social.

O plano de benefícios da previdência social brasileira possui marco regulatório a partir da lei n.º 8.213 de 1991, tendo entre as suas principais definições a forma de custeio, os participantes e os benefícios oferecidos.

Em 1986, o decreto n.º 92.654 instituiu, no Ministério da Previdência e Assistência Social, um grupo de trabalho para "realizar estudos e propor medidas para reestruturação das bases de financiamento da previdência social e para reformulação dos planos de benefícios previdenciários."

Mas as principais mudanças ocorridas em relação ao plano de benefícios, visando a redução do *déficit* da previdência social, foi a Emenda Constitucional n.º 20, de 15 de dezembro de 1998, que estabeleceu o eixo da Reforma da Previdência Social brasileira, tendo como principais mudanças:

- limite de idade nas regras de transição para a aposentadoria integral no setor público- fixado em 53 anos para o homem e 48 para a mulher;
- novas exigências para as aposentadorias especiais;
- mudança na regra de cálculo de benefício com introdução do fator previdenciário.

O governo, com as alterações implantadas em 1998, busca além da redução do *déficit* nas contas públicas e postergação do início da aposentadoria dos servidores públicos e privados, a redução do período de pagamento do benefício.

2.1.3. Fatores intervenientes na crise da Previdência Social Brasileira

A atual crise no sistema previdenciário brasileiro não pode ser caracterizado por um único fato, mas pela conjunção de diversos fatores sociais e econômicos que ao longo dos anos contribuíram para o início e crescimento do *déficit* nas contas do Ministério da Previdência Social (MPS).

Dentre os motivos que contribuíram para o crescente problema financeiro e atuarial do MPS, destacam-se:

- a) A redução da Taxa de Fecundidade Total (TFT);
- b) O crescimento do Índice de Idosos;
- c) A Longevidade.

Segundo o IBGE (2004), a TFT expressa o número de filhos que, em média, teria uma mulher, pertencente a uma coorte³ hipotética de mulheres, que durante sua vida fértil tiveram seus filhos de acordo com as taxas de fecundidade por idade do período em estudo e não estiveram expostas aos riscos de mortalidade desde o nascimento até o término do período fértil. Esta taxa foi de 6,15 para o período de 1950 a 1955, sendo reduzida a 4,21 entre os anos de 1975 a 1980. De acordo com as projeções realizadas pelo estudo no período de 2000 a 2005 seria de 2,35.

A redução da TFT influencia diretamente no cálculo do crescimento do Índice de Idosos que, de acordo com Moreira (2000), é definido como a razão entre a população idosa (maiores de 65 anos) e a população jovem (menores de 15 anos).

Podemos observar pela Tabela 1 que o Índice de Idosos do Brasil acompanha o crescimento dos demais países:

³ Coorte - Conjunto de indivíduos que estão experimentando um acontecimento similar no transcurso de um mesmo período de tempo (IBGE, 2004).

Tabela 1 - Países Selecionados e Brasil - Índice de Idosos - 1950-2000

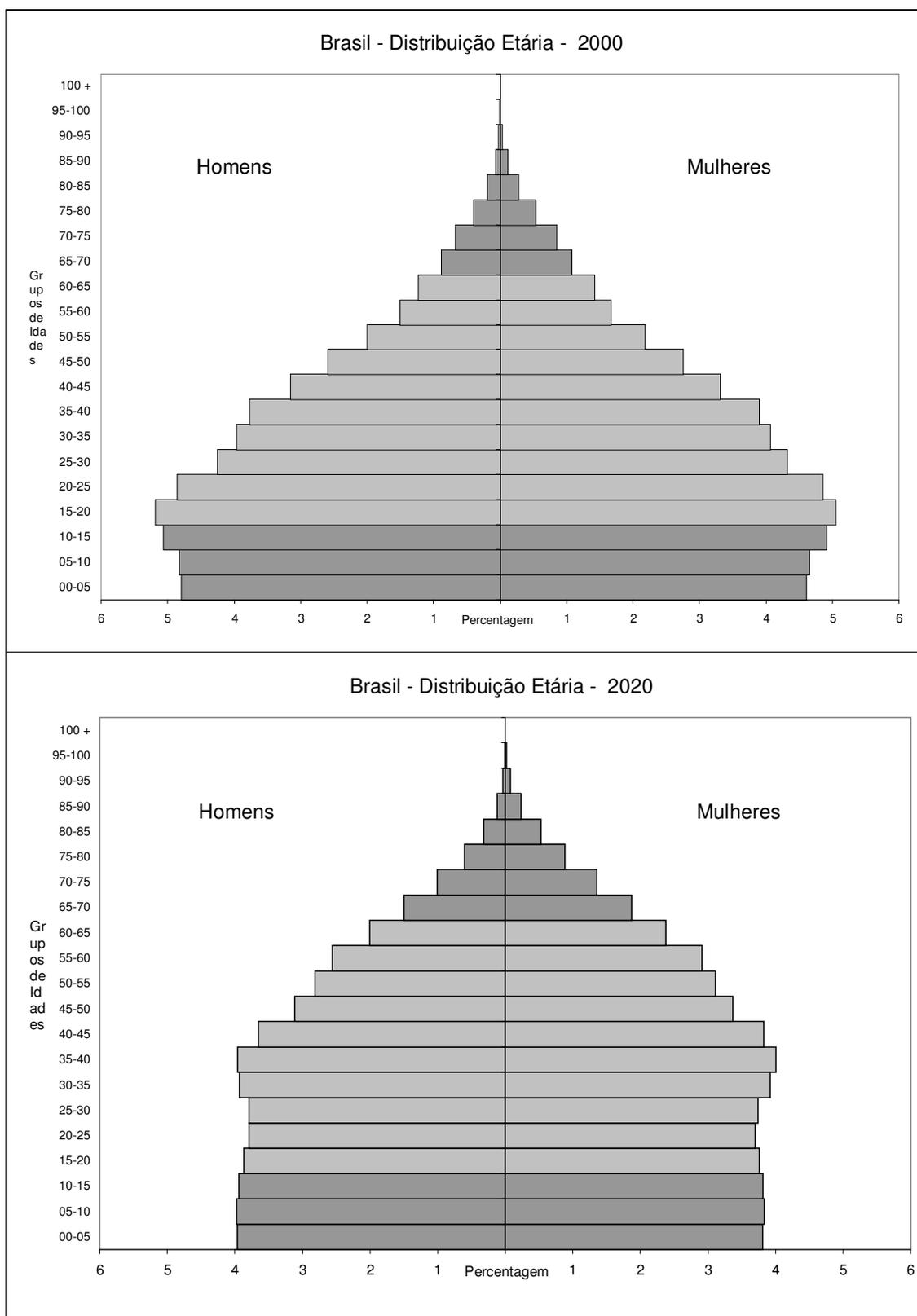
País	1950	1960	1970	1980	1990	2000
Itália	31,4	37,6	44,3	59,0	96,6	127,5
Japão	13,9	19,0	29,4	38,4	65,1	115,2
Alemanha	41,9	54,1	59,0	84,4	93,0	105,5
Polônia	17,8	17,2	30,6	41,7	40,0	61,8
França	50,1	44,1	51,8	62,7	69,1	85,2
Estados Unidos	30,6	29,8	34,7	49,7	56,5	58,3
México	10,6	10,2	9,2	8,4	10,3	14,2
<i>Brasil</i>	<i>7,2</i>	<i>7,6</i>	<i>8,7</i>	<i>10,9</i>	<i>12,4</i>	<i>17,7</i>
Peru	8,3	7,9	7,9	8,6	10,4	14,5
Colômbia	7,4	6,7	7,4	9,3	11,9	14,4
Venezuela	4,4	5,5	6,4	8,0	9,6	13,1

Fonte: United Nations (1999) *apud* Moreira (2000).

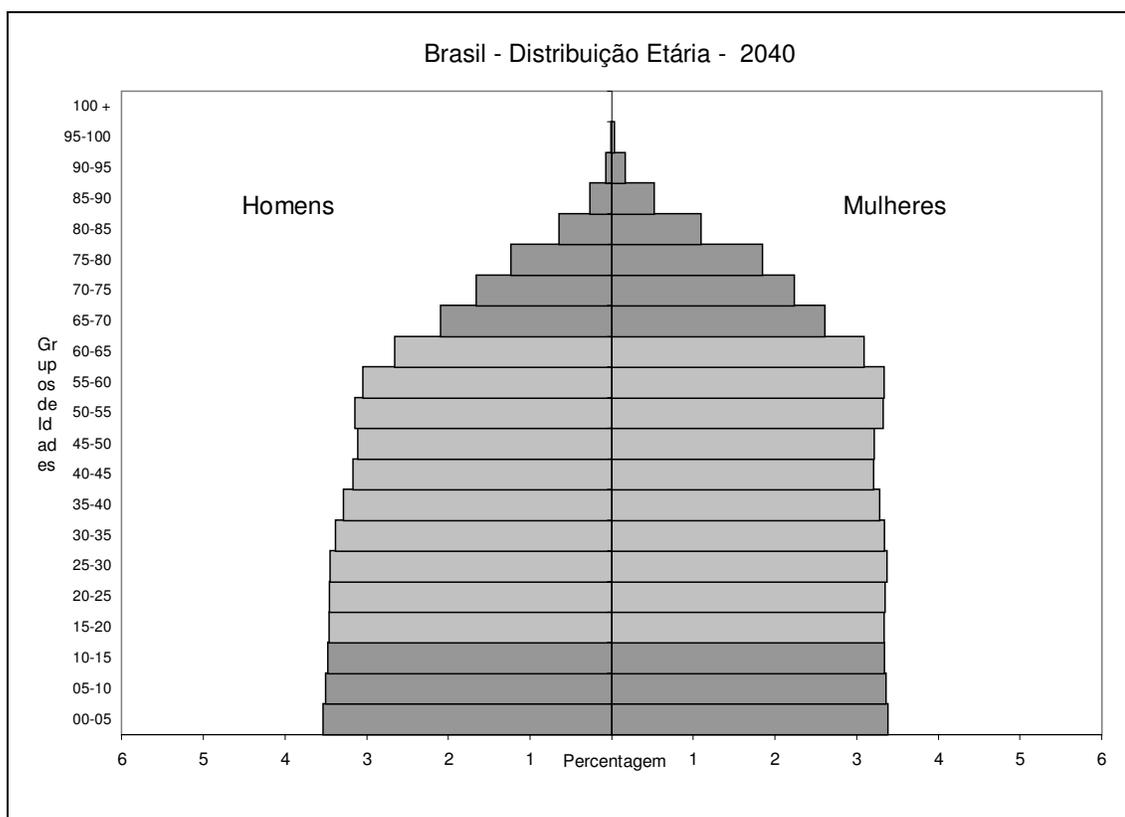
Adaptada pelo autor.

No Brasil este crescimento é melhor visualizado através da seqüência contida no Gráfico 1.

**Gráfico 1 - Brasil - Distribuição Relativa da População
por Idade e Sexo - 2000-2040**



**Gráfico 1 - Brasil - Distribuição Relativa da População
por Idade e Sexo - 2000-2040**



Fonte: Adaptada das United Nations (1999) *apud* Moreira (2000, p. 10).

O fato de existir um número menor de pessoas que contribuem para os respectivos planos de previdência em diversos países do mundo tornou os sistemas previdenciários cada vez mais deficitários.

A longevidade contribui com o aumento das despesas previdenciárias, pois o aumento na quantidade de meses de recebimento do benefício em relação ao montante das contribuições vertidas ao plano de aposentadoria do MPS reduz cada vez mais seu poder de pagamento dos benefícios.

2.2. A Previdência Privada

Como já foi mencionado anteriormente, de acordo com Kato (2000), muitos países adotaram como uma das soluções para a crise previdenciária oficial a

Previdência Privada. Mas, cada país arquiteta e regulamenta os planos privados de acordo com suas necessidades e características particulares.

De acordo com Lorenzo (2005), as dificuldades para fazer a conta da previdência social fechar começaram a ser notadas no início dos anos 80 em países desenvolvidos, como Alemanha, França e Espanha.

Preocupados com a situação previdenciária mundial, surge a primeira tentativa de resolver, pelo menos em parte, esse problema. A solução vem da América Latina, mais precisamente do Chile, que desenvolveu e implantou em seu país o Modelo Privado.

Segundo Fenner (2002), o Chile na tentativa de eliminar os desequilíbrios atuariais existentes em seu sistema oficial de previdência, elaborou em 1980 e implantou de forma radical em maio de 1981 um plano de previdência social privado de capitalização integral que atingiu a todos os trabalhadores, substituindo o antigo modelo de repartição.

Outro país que vem se destacando em seu sistema previdenciário é a Argentina com o seu Modelo Integrado que, segundo Fenner (2002), premida pelas dificuldades de financiamento das despesas e dos déficits constantes nas contas da previdência, conseguiu a aprovação do modelo pelo Congresso em setembro de 1993.

Esse novo sistema de previdência foi implantado em julho de 1994 e chamado de *Sistema Integrado de Jubilaciones Y Pensiones (SIJP)*. O modelo argentino possui em sua estrutura o pagamento de um Benefício Universal Básico (BUB) acrescido de um benefício complementar (FENNER, 2002).

No Brasil, a saúde, educação e segurança são, de acordo com a Constituição Federal de 1988, atribuídas ao Estado e este deve se organizar para que seus cidadãos tenham acesso a esses direitos. Reza também o artigo 24 desse documento a obrigação da União em relação a previdência social:

“Art. 24. Compete à União, aos Estados e ao Distrito Federal legislar concorrentemente sobre:
[...]
XII – previdência social, proteção e defesa da saúde;”
(Constituição Federal do Brasil, 1988)

Na Emenda Constitucional n.º 20, de 15 de dezembro de 1998, foi incluído o Artigo 202 e seus parágrafos com a seguinte redação:

“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.”
(Emenda Constitucional n.º 20, de 15 de dezembro de 1998)

Apesar de ser facultativa, a Previdência Privada é um direito assegurado na constituição e foi organizada e disciplinada no governo do Presidente da República Ernesto Geisel através da Lei n.º 6.435, de 15 de julho de 1977, e atualmente pela Lei Complementar n.º 109, de 29 de maio de 2001.

A divulgação e a ampliação da Previdência Privada no Brasil é de interesse dos nossos governantes e, de acordo com Ricardo Berzoini⁴ em entrevista cedida a Revista Fundos de Pensão⁵, “deve-se estimular a criação de novos fundos de pensão, de caráter facultativo, capitalizados, estruturados como entidades fechadas de previdência complementar, sem fins lucrativos, pela figura do patrocinador, ou pelo instituidor.”

Assim, podemos afirmar que além de estruturada pelo Estado, é de interesse do atual governo o fomento e o crescimento da Previdência Privada no Brasil.

2.2.1. Breve Histórico da Previdência Privada Brasileira

A história da Previdência Privada no Brasil confunde-se com a criação dos Montepios, que tem início ainda no período Imperial. De acordo com Menicucci (1994) *apud* Jardim (2005), encontra-se difundida entre os historiadores a idéia de que os montepios teriam sido os precursores das modernas entidades de previdência privada, precedendo a ação do Estado na proteção do indivíduo.

Segundo Jardim (2005), as entidades que operavam planos de previdência privada eram denominadas montepios, operavam no mercado sem nenhuma fiscalização por parte do Estado, e funcionavam de forma isolada, ou seja, sem organização ou diálogo entre as operadoras do mercado.

A história da previdência complementar ou privada no Brasil iniciou-se antes de legislação específica. Segundo Paixão (2006, p. 1), “a primeira entidade

⁴ Ricardo Berzoini foi Ministro de Estado da Previdência Social em 2004.

⁵ Revista Fundos de Pensão. São Paulo, SP: ano XXV, número 323, dez. 2006.

destinada ao oferecimento de benefícios que hoje seriam considerados típicos da previdência complementar foi a Caixa de Previdência dos Funcionários do Banco do Brasil (PREVI)”.

Criada em 1904, e na época denominada de Caixa de Previdência (CAPRE), era formada por um grupo de empregados dos Banco da República do Brasil sob a forma de associação, e possuía a exclusiva característica de garantir o pagamento mensal de pensão ao herdeiro do funcionário, que da CAPRE fizesse parte (PAIXÃO, 2006).

Outras entidades surgiram antes da primeira regulamentação que em geral eram associadas a grandes empresas, principalmente estatais. Entre elas podemos citar a Fundação Petrobrás de Seguridade Social (PETROS) em 1970 e a Fundação CESP em 1974 (PAIXÃO, 2006).

No período de 1972 a 1974, ainda no Regime Militar, as discussões e debates acerca do tema previdência privada foram intensos. Esse debate apareceu no Congresso pela primeira vez em 1976, quando a Comissão Interministerial elaborou um ante-projeto de lei para ser enviado pelo Executivo ao Congresso Nacional (JARDIM, 2005).

Segundo Chagas (2006), o ano de 1977 é marcante para a previdência complementar brasileira, haja vista a promulgação da Lei n.º 6.435, de 15 de julho de 1977, que trata do funcionamento da previdência privada, aberta e fechada, que seria regulamentada no ano seguinte.

Para os efeitos da lei 6.435, são denominadas de Entidade de Previdência Privada as entidade que têm por objeto instituir planos privados e concessão de pecúlios ou rendas, de benefícios complementares ou assemelhados aos da previdência social, mediante contribuição de seus participantes dos respectivos empregadores ou de ambos (PÓVOAS, 1985 *apud* JARDIM, 2005).

A lei 6.435 foi aprovada num momento quando o poder público tinha interesse no fomento do mercado de capitais, objetivando disciplinar os fundos de pensão enquanto entidades captadoras de poupança popular, estimulando seu crescimento de modo que pudessem canalizar investimentos para aplicações em Bolsa de Valores (PAIXÃO, 2006).

De acordo com Paixão (2006), a previdência complementar está passando pela fase de modernização de sua legislação que teve início com a Emenda

Constitucional n.º 20, de 15 de dezembro de 1998, que deu nova redação ao art. 202 da Constituição Federal, dedicando-o inteiramente à previdência complementar.

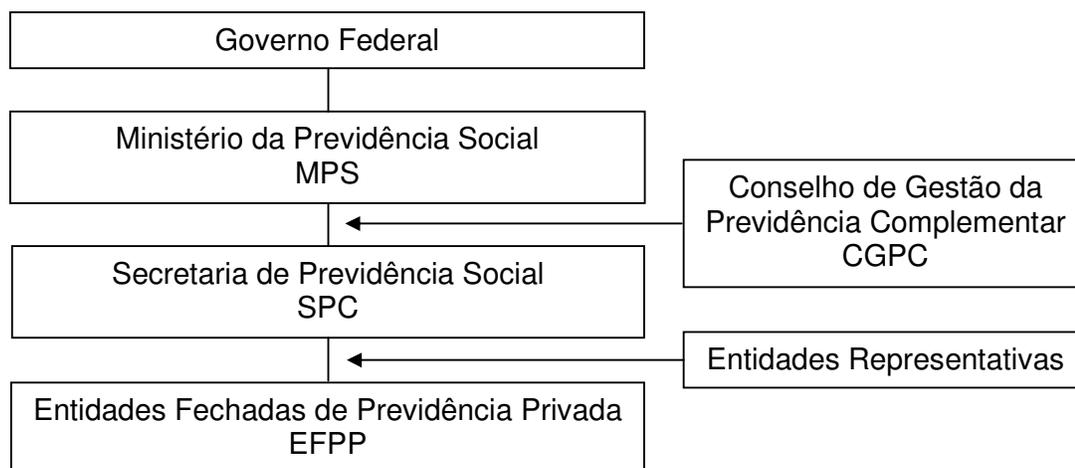
2.2.2. Previdência Privada Fechada

A previdência privada fechada, de caráter complementar, foi regulamentada no Brasil pela Lei 6.435, de 15 de julho de 1977, e possui como característica principal a entrada de contribuintes ligados a uma determinada empresa.

Subordinado ao Governo Federal, o Ministério da Previdência Social possui dois órgãos subordinados para orientação e fiscalização das entidades de previdência privada fechada: o Conselho de Gestão da Previdência Complementar (CGPC) que, segundo o MPS (2007), é o órgão responsável pela regulação das atividades das entidades fechadas de previdência complementar, funcionando ainda como órgão recursal, responsável pela apreciação de recursos interpostos contra decisões da SPC, versando sobre penalidades administrativas, e a Secretaria de Previdência Complementar (SPC) que fiscaliza as Entidades Fechadas de Previdência Complementar (MPS, 2007).

A Figura 1 representa a estrutura de funcionamento das Entidades Fechadas de Previdência Privada (EFPP).

Figura 1 – Estrutura formal das Entidades Fechadas de Previdência Privada



Elaborada pelo autor.

As entidades fechadas de previdência privada possuem três entidades representativas:

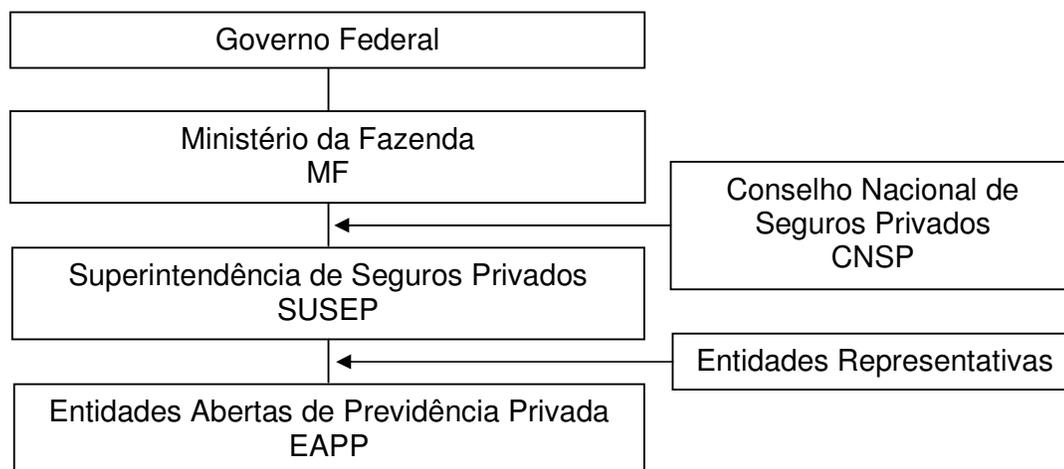
- 1- Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Privada (ABRAPP): tem por objetivo reunir as entidades fechadas de previdência complementar promovendo a defesa de seus interesses, contribuir para a expansão, o fortalecimento e o aperfeiçoamento do sistema, sua estrutura e seus procedimentos;
- 2- Sindicato Nacional das Entidades Fechadas de Previdência Complementar (SINDAPP): é constituído para fins de estudo, coordenação, proteção e representação legal da categoria econômica - Entidades Fechadas de Previdência Privada - na base de todo o território Nacional.
- 3- Instituto Cultural de Seguridade Social (ICSS): foi fundado em 1992 pelos Fundos de Pensão para promover no País o desenvolvimento da cultura da Seguridade e de uma consciência coletiva acerca do papel insubstituível que ela desempenha como fator do desenvolvimento nacional.

2.2.3. Previdência Privada Aberta

Ligado diretamente ao Governo Federal, o Ministério da Fazenda possui dois órgãos subordinados para orientação e fiscalização das entidades de previdência privada aberta, o Conselho Nacional de Seguros Privados (CNSP) que, segundo o MF (2007), possui entre suas atividades fixar as diretrizes e normas da política de seguros privados e regular a constituição, organização, funcionamento e fiscalização dos que exercem atividades subordinadas ao Sistema Nacional de Seguros Privados, bem como a aplicação das penalidades previstas, e a Superintendência de Seguros Privados (SUSEP) que é o órgão responsável pelo controle e fiscalização dos mercados de seguro, previdência privada aberta, capitalização e resseguro (SUSEP, 2007).

A estrutura formal de funcionamento das Entidades Abertas de Previdência Privada – EAPP é representada pela Figura 2.

Figura 2 – Estrutura formal das Entidades Abertas de Previdência Privada



Elaborada pelo autor.

A entidade representativa das entidades abertas de previdência privada é a Federação Nacional de Previdência Privada e Vida (FENAPREVI) que é uma sociedade civil e sem fins lucrativos. Além de representar o setor, a Associação se destaca como importante prestadora de serviços para as Instituições associadas, fomentando novos mercados, desenvolvendo conhecimento técnico e trabalhando pelo desenvolvimento da Previdência complementar no Brasil (FENAPREVI, 2007).

2.2.4. Situação Atual da Previdência Privada

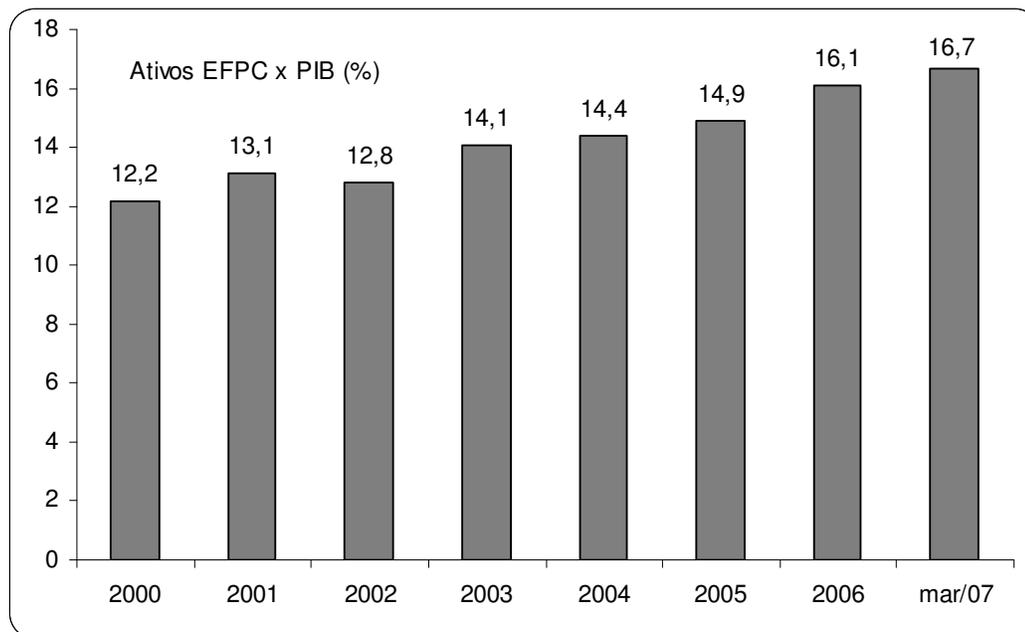
Independente dos motivos que levaram ao surgimento e desenvolvimento do setor de Previdência Privada, sabe-se que este tem se tornado muito importante para a economia de diversos países, entre eles, o Brasil. Observa-se na Tabela 2 o montante de recursos da previdência privada em relação ao Produto Interno Bruto (PIB) de países selecionados.

Tabela 2 – Relação do total dos Ativos / PIB em 1998 de países selecionados

País	Ativos / PIB (%)
Países Baixos	116
Suíça	111
Reino Unido	87
Estados unidos	72
Cingapura	60
Suécia	49
Canadá	47
Chile	45

Fonte: Davis (2005) *apud* Junior; Rabelo (2005).
Adaptada pelo autor.

No Brasil, observa-se pelo Gráfico 2 o crescimento dos ativos das Entidades Fechadas de Previdência Complementar (EFPC) em relação ao PIB brasileiro.

Gráfico 2 – Investimentos dos fundos de pensão / PIB (R\$ Milhões)

Fonte: IBGE / ABRAPP, Março 2007.
Adaptado pelo autor.

O Consolidado Estatístico da revista Fundos de Pensão de fevereiro/1997 informa que, em 1985, a relação entre Ativos EFPC e PIB foi de 1,6%. De acordo com o Gráfico 2, em 2006, esse percentual subiu para 16,1%. Nesse período de aproximadamente 21 anos, os ativos do segmento de previdência privada fechada cresceu aproximadamente 906,25% em relação ao PIB que equivale a um aumento anual próximo de 11,62%.

As informações contidas no Gráfico 2 são do setor de previdência privada fechada que, de acordo com Paixão (2006), estão associadas a empresas privadas de grande porte.

As entidade abertas de previdência privada tiveram um maior apoio legislativo com a edição da Lei 9.477 de 24 de julho de 1997 que instituiu o Fundo de Aposentadoria Programada Individual (FAPI) e o plano de incentivo a aposentadoria programada individual.

No boletim estatístico divulgado pelo SUSEP, temos que, em 1995, as contribuições para os planos abertos de previdência privada totalizaram aproximadamente um bilhão de reais. Em 2007 essas contribuições subiram para um valor próximo de oito bilhões de reais. Isso demonstra um crescimento de 600% em um período de 12 anos.

Observa-se que nos últimos anos, a previdência privada brasileira, fechada ou aberta, tem demonstrado crescimento, melhorando a qualidade de vida dos trabalhadores na sua incapacidade para o trabalho bem como aumentando o poupança interna do país.

2.2.5. Vantagens da Previdência Privada

No atual cenário previdenciário mundial, pode-se considerar, tanto para os empregados de empresas, no caso de entidades fechadas, como para os outros contribuintes, nas entidades abertas, que a previdência privada enumera várias vantagens conforme pesquisa abaixo.

Aos 24 dias do mês de julho de 2007, foi realizada uma pesquisa no *site* da SUSEP para verificação das empresas autorizadas a comercializar planos de previdência privada, em especial para pequenas empresas.

Foram listadas oito empresas para o estado de Minas Gerais, sendo uma em fase de aprovação. Pesquisando nos *sites* de cada empresa, constatou-se que duas empresas haviam unificado suas operações, resultando em apenas seis empresas autorizadas a trabalhar com planos de previdência privada.

Após consultar na internet as informações das empresas listadas, não encontramos informações sobre uma possível comercialização de planos de previdência para o segmento de pequenas empresas.

Diante dos fatos, optou-se pelo estado de São Paulo como nova região para a aplicação da pesquisa. No *site* da SUSEP, foram listadas oitenta e nove empresas, sendo duas em fase de aprovação e nove específicas de capitalização, resultando em setenta e oito seguradoras cadastradas e autorizadas pela Superintendência de Seguros Privados.

As empresas listadas obedeceram aos seguintes critérios:

- 1- Possuir *site* oficial listado na primeira página do programa de busca, ou seja, nos dez primeiros *links* listados.
- 2- Possuir, em sua página principal, *link* direcionando para informações sobre produtos de previdência privada específico para empresas.

Com a relação de empresas autorizadas pelo SUSEP e seus respectivos *sites* foram listadas as vantagens e benefícios para as empresas e empregados conforme Quadros 5 e 6, respectivamente. O Quadro 5 possui os motivos que podem estimular um proprietário de empresa a adquirir um plano de previdência privada.

Quadro 5 – Relação de Vantagens e Benefícios Oferecidos pelas Seguradoras para as empresas

Seguradora	Vantagens e Benefícios
Aig Brasil Comp. Seguros	<ul style="list-style-type: none"> • Incentivos Fiscais.
Bradesco Vida e Previdência S.A.	<ul style="list-style-type: none"> • Baixa rotatividade de mão de obra especializada. • Motivação da equipe gerando aumento da produtividade. • Incentivos Fiscais.
Brasilprev Seguros e Previdência S/A	<ul style="list-style-type: none"> • Baixa rotatividade de mão de obra especializada. • Melhoria na política de benefícios. • Incentivos Fiscais.
Itaú vida e Previd. S.A.	<ul style="list-style-type: none"> • Incentivos Fiscais.
Mapfre Vera Cruz Vida e Previdência	<ul style="list-style-type: none"> • Baixa rotatividade de mão de obra especializada. • Melhoria na política de benefícios. • Motivação da equipe gerando aumento da produtividade. • Facilidade na aplicação de planos de demissão voluntária. • Melhor perspectiva de relacionamento com sindicatos e instituições de classe. • Incentivos Fiscais.
Metlife Vida e Previdência	<ul style="list-style-type: none"> • Boa imagem corporativa. • Baixa rotatividade de mão de obra especializada. • Motivação da equipe gerando aumento da produtividade. • Melhoria na política de benefícios. • Incentivos Fiscais.
Porto Seguro Vida e Previdência	<ul style="list-style-type: none"> • Baixa rotatividade de mão de obra especializada. • Motivação da equipe gerando aumento da produtividade. • Melhoria na política de benefícios. • Incentivos Fiscais.
Real Tokio Marine Vida e Previdência S.A.	<ul style="list-style-type: none"> • Incentivos Fiscais.
Santander Seguros	<ul style="list-style-type: none"> • Melhoria na política de benefícios. • Baixa rotatividade de mão de obra especializada. • Motivação da equipe gerando aumento da produtividade.
Sul América Seguros de Vida e Previdência S.A.	<ul style="list-style-type: none"> • Adequação às novas condições do mercado. • Melhoria na política de benefícios. • Diminuição na rotatividade de mão de obra especializada. • Motivação da equipe gerando aumento da produtividade. • Incentivos Fiscais.

Elaborado pelo autor.

Em relação aos incentivos fiscais, de acordo com a Lei n.º 9.532 de 1997, a empresa que oferecer planos de Previdência Complementar aos seus funcionários pode deduzir a parcela de suas contribuições como despesas operacionais, sendo estas limitadas a 20% do total dos salários dos empregados e da remuneração dos dirigentes vinculados ao Plano.

No Quadro 6, listamos os motivos que podem estimular um empregado a aderir a um plano de previdência privada:

Quadro 6 – Relação de Vantagens e Benefícios Oferecidos pelas Seguradoras para os empregados

Seguradora	Vantagens e Benefícios
Aig Brasil Companhia de Seguros	<ul style="list-style-type: none"> • Perspectiva de tranquilidade no futuro. • Incentivos Fiscais.
Bradesco Vida e Previdência S.A.	<ul style="list-style-type: none"> • Perspectiva de tranquilidade no futuro. • Incentivos Fiscais.
Brasilprev Seguros e Previdência S/A	<ul style="list-style-type: none"> • Perspectiva de tranquilidade no futuro. • Incentivos Fiscais.
Itaú vida e Previdência S.A.	<ul style="list-style-type: none"> • Perspectiva de tranquilidade no futuro. • Incentivos Fiscais.
Mapfre Vera Cruz Vida e Previdência	<ul style="list-style-type: none"> • Perspectiva de tranquilidade no futuro. • Diversificação dos investimentos. • Incentivos Fiscais.
Metlife Vida e Previdência	<ul style="list-style-type: none"> • Desenvolvimento da disciplina de poupança. • Perspectiva de tranquilidade no futuro. • Incentivos Fiscais.
Porto Seguro Vida e Previdência	<ul style="list-style-type: none"> • Visão do plano de carreira na empresa. • Diversificação dos investimentos. • Melhores condições de um plano de previdência privada e na forma de pagamento. • Redução do medo e consciência do déficit do INSS.
Real Tokio Marine Vida e Previdência S.A.	<ul style="list-style-type: none"> • Condições mais vantajosas que as encontradas em planos para pessoa física. • Incentivos Fiscais.
Santander Seguros	<ul style="list-style-type: none"> • Perspectiva de tranquilidade no futuro. • Desenvolvimento da disciplina de poupança. • Condições mais vantajosas que as encontradas em planos para pessoa física. • Incentivos Fiscais.
Sul América Seguros de Vida e Previdência S.A.	<ul style="list-style-type: none"> • Perspectiva de tranquilidade no futuro. • Desenvolvimento da disciplina de poupança. • Segurança e tranquilidade para dependentes.

Elaborado pelo autor.

Os empregados poderão usufruir de incentivos fiscais utilizando as contribuições efetuadas pelos mesmos que, conforme legislação em vigor, poderão ser deduzidas da base de cálculo de Imposto de Renda Pessoa Física (IRPF).

Observa-se que as empresas que comercializam planos de previdência privada estão buscando divulgar as vantagens e benefícios tanto para o empregador como para o empregado. Provavelmente, essa forma de divulgar tais informações pode não estar sensibilizando os proprietários de pequenas empresas.

2.3. A pequena empresa

As pequenas empresas possuem características próprias e exclusivas no âmbito econômico-social, como a contribuição na geração do produto nacional, a absorção de mão de obra, o caráter majoritariamente nacional e a flexibilidade locacional, desempenhando importante papel na interiorização do desenvolvimento econômico (CHER, 1990 *apud* TERENCE, 2002).

Essas empresas geralmente são de propriedade de um indivíduo ou pequeno grupo de pessoas. Essa (s) pessoa (s) administram o negócio de forma independente e utilizam seu próprio capital para o financiamento da empresa. Em geral, possui área de operação limitada à sua localização e não ocupa posição de destaque em relação ao mercado (PINHEIRO, 1996).

2.3.1. Critérios para definição da pequena empresa

Segundo Terence (2002), existem diversos componentes de influenciam na classificação das empresas. Entre a diversidade de critérios, temos o tamanho das empresas e as suas condições econômicas e produtivas.

Atualmente, existem várias definições para empresas de pequeno porte que em geral estão relacionadas ao faturamento bruto da empresa e/ou ao número de empregados.

Nos Estados Unidos, o órgão responsável pela definição de limites e a classificação de uma pequena empresa é a *Small Business Administration (SBA)*. A classificação atualmente por ele estabelecida é:

- Empresas manufatureiras e das indústrias de mineração: até 500 empregados;
- Empresas não manufatureiras: receita anual média de até US\$ 6 milhões;

A Resolução Mercosul do Grupo Mercado Comum (GMC) n.º 90/93, que institui a política de apoio à Micro, Pequena e Média Empresa (MPME), possui os seguintes parâmetros de definição para essas empresas:

Tabela 3 – Características da Pequena Empresa

Tipo de Classificação	Pequena Empresa	
	Indústria	Comércio e Serviços
N.º de Empregados	11 – 40	6 – 30
Faturamento Anual Em milhões (US\$)	3,5	1,5

Fonte: Adaptada de BRASIL, 2002.

No Brasil, além dos parâmetros Mercosul, são utilizados os seguintes parâmetros de acordo com as instituições abaixo:

Tabela 4 – Parâmetros para caracterização da Pequena Empresa

Instituição	Parâmetro
ESTATUTO MPE ⁶ (Receita bruta anual)	R\$ 1.200.000,00
SIMPLES ⁷ (Receita bruta anual)	R\$ 1.200.000,00
RAIS/MTE ⁸ (n.º de empregados)	20 – 99
SEBRAE (Indústria)	20 – 99
SEBRAE (Comércio e serviços)	10 – 49

Fonte: Adaptada de BRASIL, 2002.

⁶ Micro e Pequena Empresa (MPE)

⁷ Sistema Integrado de Pagamento de Impostos e Contribuições das Microempresas e das Empresas de Pequeno porte (SIMPLES)

⁸ Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)

2.3.2. O Papel econômico e social da pequena empresa

Segundo Terence (2002), as pequenas empresas, além de contribuir para produção de bens e serviços, oferecem muitas oportunidades de emprego, introduzem inovações, estimulam a competição e auxiliam nas atividades de grandes empresas.

Quando se leva em conta a redução do número de empregos causada pelas mudanças tecnológicas e nos processos de trabalho nas grandes empresas, fica explícita a tendência de este segmento tornar-se cada vez mais representativo para a geração de trabalho e renda e, portanto, para a conformação do mercado de trabalho no país (SEBRAE, 2007).

No âmbito social, as pequenas empresas contribuem em vários aspectos, como, por exemplo, na absorção da mão-de-obra não qualificada, reduzindo a imigração inter-regional. Atualmente, registra-se um aumento substancial da mão-de-obra ocupada nas pequenas empresas, em relação ao total da força de trabalho e, conseqüentemente, a geração de empregos representa um importante mecanismo de mobilidade social e melhor distribuição de renda (TERENCE, 2002).

De acordo com o SEBRAE-SP (2006), as pequenas empresas constituem o segmento com maior potencial de expansão do nível de ocupação das pessoas e do emprego.

2.3.3. A Previdência Privada para a Pequena Empresa

Após a pesquisa, realizada conforme descrito, anteriormente, em cada uma das setenta e oito seguradoras listadas no *site* da SUSEP para o estado de São Paulo foram encontradas as informações conforme Tabela 5.

Tabela 5 – Relação das Seguradoras por tipo de seguro

Situação da Seguradora na Internet	Qt de	Previdência Corporativa
Página oficial encontrado na primeira página do <i>site</i> de busca.	9	Sim
Página oficial encontrado na primeira página do <i>site</i> de busca.	47	Não
Página oficial não encontrado na primeira página do <i>site</i> de busca ou com erro.	22	-----
Total de Seguradoras.	78	-----

Elaborada pelo autor.

Podemos observar nessa tabela que do total das seguradoras pesquisadas, apenas 9 possuem produtos específicos de previdência privada, que representa aproximadamente 11,5% das empresas em questão, ou seja, poucas seguradoras estão trabalhando com esse produto.

Dentre as seguradoras que trabalham com previdência privada direcionada para empresas, apenas em três estavam explicitamente caracterizados produtos para pequena empresa, conforme destacamos no Quadro 7.

Quadro 7 – Listagem das Seguradoras que trabalham com Previdência Privada para Pequenas e Médias Empresas

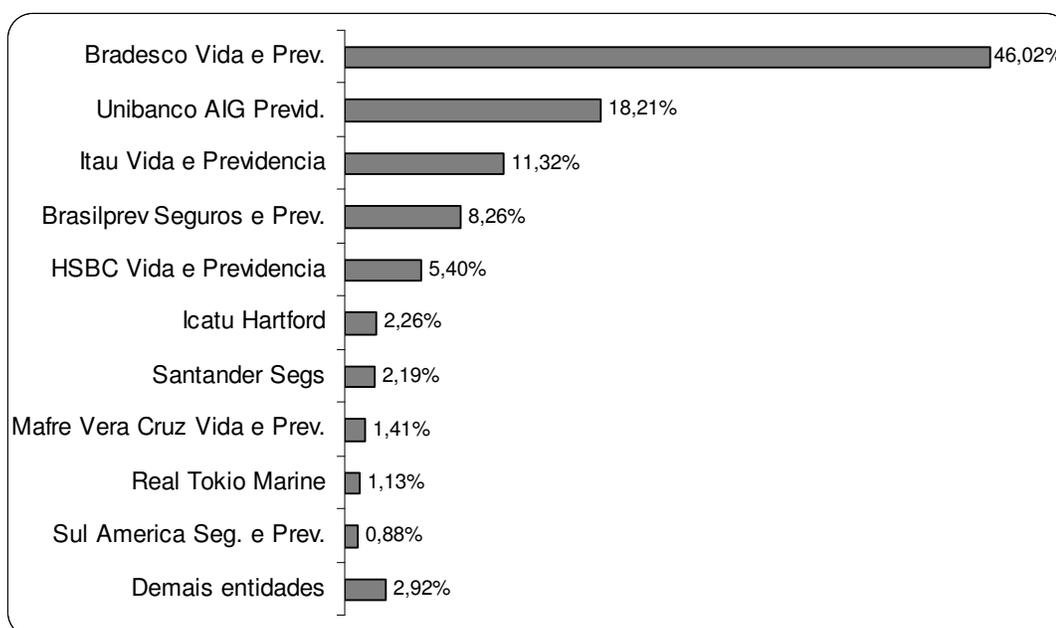
Seguradora	Segmentação do Produto
Aig Brasil Companhia de Seguros	MGE
Bradesco Vida e Previdência S.A.	Perfil da empresa
Brasilprev Seguros e Previdência S/A	MPE
Itaú vida e Previdência S.A.	PMGE
Mapfre Vera Cruz Vida e Previdência	Perfil da empresa
Metlife Vida e Previdência	Perfil da empresa
Porto Seguro Vida e Previdência	PME
Real Tokio Marine Vida e Previdência S.A.	Perfil da empresa
Santander Seguros	Perfil da empresa
Sul América Seguros de Vida e Previdência S.A.	Perfil da empresa

Elaborado pelo autor.

Nota-se que a maioria das seguradoras possuem produtos que independem do tamanho ou classificação da empresa e que apenas três empresas evidenciam sua segmentação para empresas de pequeno porte.

Entre as empresas autorizadas a comercializar planos abertos de previdência privada, destacamos o Bradesco Vida e Previdência que, considerando a arrecadação das seguradoras de janeiro a junho de 2007, observa-se que a mesma possui a maior representação no mercado conforme Gráfico 3.

Gráfico 3 – Ranking das Empresas segundo o Plano Empresarial⁹



Fonte: Federação Nacional de Previdência Privada e Vida (FENAPREVI), 2007

Observa-se que existem várias opções no mercado para planos privados de aposentadoria bem como um mercado dominado pelo Bradesco Vida e Previdência. Segundo FENAPREVI (2007), essa empresa possui 34,7% do mercado dos planos empresariais, mas não há informação sobre esse plano discriminado pelo porte da empresa.

⁹ Planos Empresariais: Também chamados de planos coletivos, são aqueles contratados por pessoas jurídicas, destinados às pessoas físicas vinculadas a empresa e de livre adesão. (FENAPREVI, 2007)

CAPÍTULO 3

3. Metodologia da Pesquisa

Segundo Vergara (2000), o método científico pode ser definido como o caminho, a forma e a lógica de pensamento que proporcionam o atendimento dos objetivos pré-definidos no campo do trabalho científico. Martins e Theóphilo (2007) afirmam que o conhecimento científico é o resultado de investigação metódica e sistemática da realidade.

De acordo com Martins e Theóphilo (2007), a ciência busca captar a realidade e a metodologia nos mostra como alcançar esse resultado. Por isso, a metodologia desenvolvida neste trabalho busca aperfeiçoar os procedimentos e critérios utilizados na pesquisa.

Seguindo o correto caminho metodológico, optou-se por desenvolver o estudo de caso que, segundo Martins e Theóphilo (2007), será considerado como estratégia da pesquisa para designar as diferentes maneiras de coletar e analisar os dados empíricos no contexto das Ciências Sociais Aplicadas.

Segundo Yin (2005) e Martins e Theóphilo (2007), em geral o estudo de caso é estratégia muito utilizada pelos pesquisadores quando se tem pouco controle sobre os acontecimentos e quando o objetivo da pesquisa se encontra em fenômenos de um contexto real.

A técnica de coleta de dados utilizada para o desenvolvimento deste trabalho foi a aplicação de questionário que é definido por Martins e Theóphilo (2007) como um conjunto ordenado e consistente de perguntas a respeito de variáveis e situações que se deseja medir ou descrever e entrevista semi-estruturada que “é conduzida com uso de um roteiro, mas com liberdade de serem acrescentadas novas questões pelo entrevistador” (*ibid*).

Martins e Theóphilo (2007) explicam que a estratégia de estudo de caso é melhor trabalhada com a avaliação qualitativa, que é caracterizada pela descrição, compreensão e interpretação de fatos e fenômenos, possibilitando ainda uma melhor inserção na realidade social.

Diante da estratégia descrita, o presente trabalho busca reunir os argumentos que possam influenciar na aquisição de produtos relacionados a previdência privada para empresas de pequeno porte, bem como verificar os possíveis motivos que levam os empresários dessas empresas a adquirir ou não esse produto para seus funcionários.

3.1. Operacionalização da Pesquisa

Como o objetivo do trabalho é verificar quais motivos são favoráveis à aquisição de plano de previdência privada para pequena empresa e também de averiguar os que impedem esta contratação, foram selecionadas previamente duas empresas para compor a unidade de análise.

Observando a classificação de empresa de pequeno porte do SEBRAE para Comércio e Serviços temos como parâmetro principal a quantidade mínima de 10 e máxima de 99 empregados, sendo assim escolhidas as empresas com as seguintes características:

- Empresa A: Empresa de pequeno porte que não adquiriu para seus empregados um plano de previdência privada.
- Empresa B: Empresa de pequeno porte que adquiriu para seus empregados um plano de previdência privada.

A pesquisa foi realizada com aplicação de um mesmo questionário (Apêndice I) para ambas empresas, sendo utilizadas técnicas diferentes para a coleta das informações. Para a Empresa A, foi aplicado o questionário que foi encaminhado por correio eletrônico (*e-mail*) que continha em seu texto a apresentação da pesquisa (Apêndice II). Para a Empresa B foi utilizada a entrevista semi-estruturada.

O questionário foi elaborado buscando verificar o conhecimento do entrevistado sobre as previdências pública e privada, as alternativas para a segurança na incapacidade para o trabalho e os motivos da contratação ou não de um plano privado de aposentadoria, conforme abaixo:

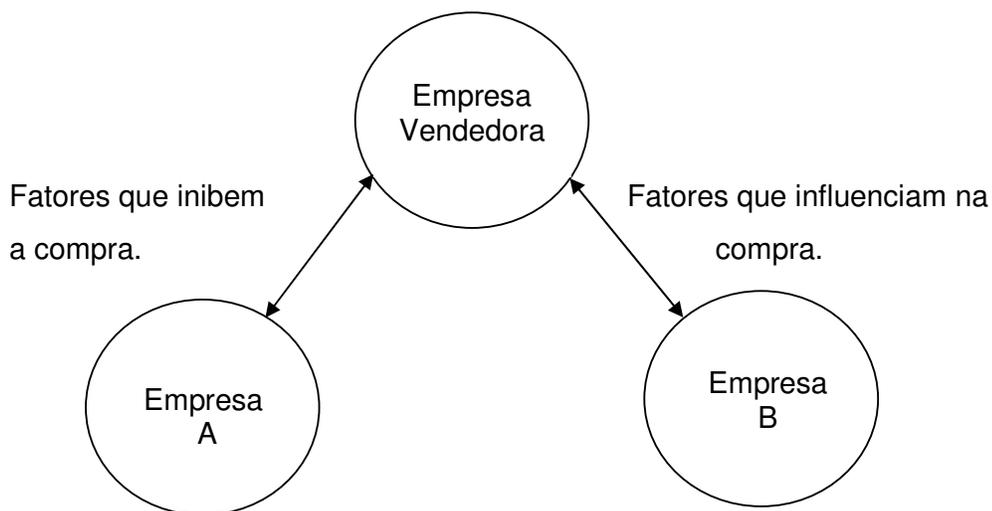
- Questão 1: caracteriza a empresa.
- Questões 2 e 3: verifica o conhecimento dos entrevistados sobre uma possível crise da previdência pública brasileira.

- Questão 4: verifica a visão de futuro com alternativas para manutenção do nível de renda após a incapacidade para o trabalho.
- Questão 5: verifica a preocupação com o futuro dos colaboradores da empresa.
- Questões 6,7,8 e 9: verifica o conhecimento sobre os planos privados de aposentadoria, suas vantagens e seus benefícios.
- Questão 10: verifica se a empresa possui plano privado de aposentadoria.
- Questões 11 e 13: verifica o(s) motivo(s) da contratação ou não de um plano privado de aposentadoria.
- Questão 12: verifica se o colaborador demonstrou percepção do benefício oferecido pela empresa.
- Questão 14: verifica para a empresa que não possui, a tendência de adquirir plano privado de aposentadoria nos próximos anos.

A escolha da Empresa A teve como estratégia o prévio conhecimento sobre as previdências públicas e privadas com o objetivo de não receber como resposta às perguntas do questionário o desconhecimento do assunto, reduzindo assim, a tentativa de encontrar outros motivos para a não contratação para esse tipo de produto.

A Empresa B foi escolhida após contato telefônico com três empresas que comercializam planos de previdência privada e que estão localizadas em Barbacena, Belo Horizonte e Ponte Nova, sendo encontrado somente um caso nesta última cidade.

Com as características de cada empresa participante deste estudo de caso, pôde-se elaborar a Figura 3 que demonstra o relacionamento entre a empresa vendedora de planos de previdência privada com as Empresas A e B.

Figura 3 – Relacionamento das empresas selecionadas para pesquisa

Elaborada pelo autor.

O Quadro 8 possui as principais características das empresas pesquisadas e que compõem a unidade de análise.

Quadro 8 – Características das Empresas Pesquisadas

Característica	Empresa A	Empresa B
Tipo	Privada	Cooperativa
Ramo de Atividade	Desenvolvimento de Sistemas para gestão de Fundos de Pensão.	Educação
Localização (Cidade – UF)	Belo Horizonte – MG	Ponte Nova – MG
N.º de colaboradores	18	39
Faturamento Bruto Anual (2007)	< R\$ 1.200.000,00	< R\$ 1.200.000,00
Tempo no mercado (anos)	15	19
Principais Concorrentes	ATT, Mestra, SRF e Consulprev.	Três escolas particulares da cidade.

Elaborado pelo autor.

CAPÍTULO 4

4. Resultados da Pesquisa

Os resultados da pesquisa serão demonstrados separadamente por empresa, sendo iniciado com as informações da Empresa A que respondeu ao questionário encaminhado por correio eletrônico conforme Apêndice III e posteriormente com o resultado da entrevista da Empresa B.

- Empresa A:
 1. Demonstra conhecimento sobre o déficit da Previdência Oficial (INSS).
 2. Demonstra conhecimento sobre os efeitos da longevidade e da taxa de natalidade nas contas do INSS.
 3. O entrevistado possui alternativas próprias para garantir o seu nível de renda e a de seus colaboradores na incapacidade para o trabalho.
 4. Possui conhecimento sobre os planos privados de aposentadoria para pequena empresa, suas vantagens e benefícios.
 5. A empresa não possui plano privado de aposentadoria por questões financeiras.
 6. Possui intenção de adquirir um plano privado de aposentadoria com o objetivo de baixar o *turn-over*, aumentar a satisfação dos colaboradores, criar pagamento indireto e usufruir da redução da carga tributária.

- Empresa B:
 1. Demonstra conhecimento sobre o déficit da Previdência Oficial (INSS).
 2. Demonstra conhecimento sobre os efeitos da longevidade e da taxa de natalidade nas contas do INSS.
 3. O entrevistado indicou a previdência privada como alternativa para garantir o seu nível de renda e a de seus colaboradores na incapacidade para o trabalho.

4. Demonstra conhecimento sobre os planos privados de aposentadoria para pequena empresa, suas vantagens e benefícios.
5. A empresa adquiriu plano privado de aposentadoria pela preocupação com o futuro, a busca da segurança e da manutenção do nível de renda dos colaboradores na incapacidade para o trabalho.
6. Os colaboradores demonstram satisfação e percebem o benefício oferecido pela empresa.

Empresa B adquiriu o plano de previdência privado em 2006, sendo este escolhido por sua diretoria e aprovado pelos colaboradores. A base de contribuição é de dois salários mínimos vigente. A empresa contribuí com um por cento por ano de trabalho na empresa e a contribuição do empregado é livre, ou seja, o percentual sobre a mesma base de cálculo é escolhido, tendo essa opção a validade doze meses.

É interessante a forma de proteção elaborada para os empregados com mais tempo de empresa. Atualmente a contribuição mínima da cooperativa é de R\$ 40,00 (quarenta reais) independente do salário do associado. Dessa maneira, as pessoas com menos tempo de empresa necessitam cobrir, se necessário, a diferença entre o menor valor pago pela empresa e o percentual aplicado sobre sua renda correspondente ao tempo de trabalho.

Como no plano privado são criadas contas individuais, cada colaborador possui acesso às informações de seu plano e acompanha a evolução dos recursos coletados. O montante deste recurso poderá ser utilizado para outros fins, diferente da aposentadoria, desde que aprovado pela diretoria e que se enquadre nas seguintes categorias: compra de imóvel, reforma de imóvel ou saúde.

O Quadro 9 possui o resumo das informações obtidas após a realização da pesquisa nas empresas A e B.

Quadro 9 – Resumo dos resultados da pesquisa

Questões	Empresa A	Empresa B
Possui conhecimento sobre déficit da Previdência Social?	Sim	Sim
Possui conhecimento sobre a longevidade e taxa de natalidade?	Sim	Sim
Possui alternativas próprias para manter o padrão de vida na aposentadoria?	Sim. Investimentos e previdência privada individual.	Sim. Previdência privada.
Possui conhecimento sobre os planos de previdência privada para pequenas empresas?	Sim.	Sim.
E empresa possui plano de previdência privada?	Não.	Sim.
Quais os motivos para a contratação ou não desse plano?	Custo.	Segurança e manutenção do padrão de vida na aposentadoria.
Existe percepção do benefício oferecido pela empresa?	-----	Sim.
Possui intenção de implantar esse plano na empresa? Quais motivos?	Sim. Redução de <i>turn-over</i> , satisfação dos colaboradores, pagamento indireto, menor carga tributária.	-----

Elaborado pelo autor.

4.1. Análise dos Resultados da Pesquisa

Com o resultado da aplicação do questionário, da realização da entrevista semi-estruturada e do referencial teórico, pode-se analisar as informações adquiridas neste estudo de caso bem como buscar possíveis relacionamentos entre elas.

Em primeiro lugar, tem-se que as Empresas A e B possuem informações sobre a atual situação da previdência pública brasileira bem como os benefícios e vantagens oferecidos pelas empresas privadas de previdência.

Rabelo (2000) cita que “os indivíduos com rendimentos maiores buscariam no sistema privado o atendimento da maior parte de suas necessidades de renda na aposentadoria” e ainda que, no Brasil, a probabilidade de pequenas empresas oferecerem esse tipo de plano é mínima devido aos baixos salários.

Mas, a renda média dos colaboradores da Empresa B é inferior ao teto de benefício atual do INSS, sendo portanto, uma exceção à afirmativa anterior, pois esses trabalhadores têm como objetivo principal a segurança na incapacidade para o trabalho e não complementar os altos rendimentos, sendo este um dos motivos para a contratação da previdência privada.

Hinz e Turner (1998) *apud* Rabelo (2000, p. 59) citam que os principais motivos para as pequenas empresas dos EUA oferecerem planos de previdência são o “efeito positivo sobre a atitude e o desempenho dos funcionários e as vantagens competitivas obtidas em termos de atração e retenção de funcionários”.

Esses motivos, na Empresa B, foram percebidos após a implantação do benefício, visto que, atualmente, dos 39 colaboradores apenas, 10 trabalham em duas escolas e que existem casos em que o empregado abandonou outra escola particular para ter dedicação exclusiva, bem como outro exemplo em que foi rescindido contrato de efetivo com a prefeitura de Ponte Nova.

A Empresa A demonstrou interesse em adquirir este produto por considerá-lo como forma de retenção de talento, sendo essa uma das percepções da Empresa B.

Rabelo (2000) observa que somente os trabalhadores regidos pela Consolidação da Leis do Trabalho (CLT) interessam-se pela previdência privada fechada. Neste caso, possivelmente, foram desconsideradas as cooperativas, que são uma das unidades de análise pesquisadas neste trabalho.

A Empresa A respondeu que, fundamentalmente, o custo é o principal motivo para a não contratação da previdência privada, corroborando com a pesquisa realizada nos EUA por Hinz e Turner (1998) *apud* Rabelo (2000) que dizem que o problema da oferta está ligado às pequenas empresas e que se trata de um diferencial de custo e diverge da mesma pesquisa, que cita como principais razões para a não contratação no Brasil, as características da força de trabalho (alta rotatividade) e a incerteza em relação ao faturamento.

No Quadro 10, encontra-se o resumo das vantagens para as empresas e empregados listadas nos quadros 5 e 6, respectivamente.

**Quadro 10 – Resumo das Vantagens e Benefícios para
Empresas e Empregados**

Para Empresa	Para Empregado
Adequação às novas condições do mercado.	Condições mais vantajosas que as encontradas em planos para pessoa física.
Baixa rotatividade de mão de obra especializada.	Desenvolvimento da disciplina de poupança.
Boa imagem corporativa.	Diversificação dos investimentos.
Facilidade na aplicação de planos de demissão voluntária.	Incentivos Fiscais.
Incentivos Fiscais.	Melhores condições de um plano de previdência privada e na forma de pagamento.
Melhor perspectiva de relacionamento com sindicatos e instituições de classe.	Perspectiva de tranqüilidade no futuro.
Melhoria na política de benefícios.	Redução do medo e consciência do déficit do INSS.
Motivação da equipe gerando aumento da produtividade.	Segurança e tranqüilidade para dependentes.
	Visão do plano de carreira na empresa.

Elaborado pelo autor.

As vantagens percebidas pela Empresa A e relacionadas com o Quadro 10 são:

- Para Empresa:
 1. Baixa rotatividade de mão de obra especializada.
 2. Boa imagem corporativa.
 3. Melhoria na política de benefícios.
 4. Incentivos Fiscais.

As vantagens percebidas pela Empresa B e relacionadas com o Quadro 9 são:

- Para Empresa:
 1. Baixa rotatividade de mão de obra especializada.
 2. Melhoria na política de benefícios.
- Para Empregado:
 1. Perspectiva de tranqüilidade no futuro.
 2. Redução do medo e consciência do déficit do INSS.

4.2. Considerações Finais

Observa-se neste trabalho que apesar da previdência oficial brasileira demonstrar indícios de que futuramente seus compromissos com os contribuintes possam não ser honrados na sua totalidade, a solução alternativa de segurança na chegada da velhice, adotada pela maioria dos países, ainda não se consolidou no Brasil de forma a oferecer cobertura adicional aos nossos trabalhadores.

Rabelo (2000) conclui que a expansão da previdência privada no Brasil encontra duas fortes restrições: a desigualdade na distribuição de renda e a concentração do emprego em pequenas empresas. Seria interessante acrescentar a este estudo as micro empresas, abrangendo um maior número de colaboradores que no futuro terão apenas a cobertura da previdência oficial.

Um fato interessante deste trabalho é a Empresa B ser uma cooperativa, que enriqueceu o desenvolvimento da pesquisa como contra-exemplo de outras pesquisas realizadas. Mas, essa característica não altera a organização dessa empresa que necessita de boa administração, superar a concorrência e buscar novos clientes para continuar em atuação no mercado.

O levantamento das informações constantes neste trabalho não são conclusivas, mas ajudam a elevar o conhecimento dessa matéria que a princípio poderia apenas considerar o custo como motivo para não contratação de um plano de previdência privada por empresas de pequeno porte, sendo esse o único motivo encontrado durante quase todo o tempo de desenvolvimento desta dissertação.

Mas, com o caso encontrado (Empresa B), foi possível analisar uma situação diferente das empresas relacionadas em outras pesquisas, demonstrando que existem formas de manter e/ou melhorar financeiramente a qualidade de vida com a chegada da velhice e que nem sempre essas alternativas podem somente ser consideradas para empregados de grandes empresas ou por colaboradores com renda superior ao teto do INSS.

As pequenas empresas poderiam, por exemplo, oferecer um plano privado de aposentadoria que correspondesse a um salário mínimo. Esse benefício, além de ter um custo razoavelmente menor, poderia ser um ótimo motivo para reter bons profissionais que possuem baixa remuneração, com a possibilidade de uma aposentadoria melhor ou, conforme praticado na Empresa B, a alternativa de converter este benefício em uma casa própria.

Além das vantagens descritas, a pequena empresa poderá utilizar os valores contribuídos para o plano para reduzir a base de cálculo para pagamento do imposto de renda.

Certamente, esta dissertação não esgota o assunto, tendo como sugestão a ampliação desta pesquisa para enriquecimento da teoria relacionada às previdências pública e privada bem como um aprofundamento das características peculiares das cooperativas que por si só motivam fortemente seus colaboradores no melhor desempenho das atividades e no crescimento da empresa.

REFERÊNCIAS

ALMIRO, Affonso. **A previdência Supletiva no Brasil**. São Paulo: LTR, 1978.

BELTRÃO, Kaizô Iwakami. *et al.* **Análise da Estrutura da Previdência Privada Brasileira: Evolução do aparato legal - Texto para discussão N° 1043**. IPEA, Rio de Janeiro, 2004

BORGES, Ana. **Beneficiários: Rascunho do Futuro**. Revista Fundos de Pensão. São Paulo: Segmento RM Editores, n.º 24, 7 -15, abril de 2006.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. **A Instituição**. Disponível em: <<http://www.mpas.gov.br>>. Acesso em: 22 ago. 2007.

BRASIL. Ministério da Previdência e Assistência Social. Lei 6.435, de 15 de julho de 1977.

BRASIL. Presidência da República. Emenda Constitucional n.º 20, de 15 de dezembro de 1998.

BRASIL. Presidência da República. Constituição Federal da República do Brasil de 1988.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. **Panorama da Previdência Social Brasileira**. Brasília, 2004.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior. **Micro, Pequenas e Médias Empresas: definições e estatísticas internacionais**. Brasília, 2002.

CARDOSO, Sérgio. *et al.* **Pequenas e Médias Empresas como Patrocinadoras de Planos Previdenciais em Entidades Fechadas de Previdência Complementar**. São Paulo: Revista Contabilidade e Finanças, 2006.

CHAGAS, Paulo César. **PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR BRASILEIRA: um estudo sobre a aderência da informação do passivo atuarial entre empresas patrocinadoras de plano de benefícios de aposentadoria e pensão e seus respectivos fundos de pensão.** Dissertação de Mestrado. Consórcio Unb, UFPB, UFPE e UFRN. Brasília, 2006.

CHÉR, Rogério. **A Gerência das Pequenas e Médias Empresas: o que saber para administrá-las.** São Paulo: Maltese, 1990.

COHN, AMÉLIA. **Previdência social e processo político no Brasil.** São Paulo: Moderna, 1981.

CONSOLIDADO Estatístico. Fevereiro/1997. Disponível em: <www.abrapp.org.br> Acesso em: 26 Jul. 2007.

DAVIS, E. Philip. **Pension Fund Management and International Investment – A Global Perspective.** West London: Brunel University, 2005.

FENAPREVI – Federação Nacional de Previdência Privada e Vida. **Dados Estatísticos** – Grupo Previdência Complementar e VGBL. Junho/2007. Disponível em: <<http://www.fenaprevi.org.br>>. Acesso em: 05 set. 2007.

FENAPREVI – Federação Nacional de Previdência Privada e Vida. **Dados Estatísticos** – Grupo Previdência Complementar e VGBL. Junho/2007. Disponível em: <<http://www.fenaprevi.org.br>> Acesso em: 05 set. 2007.

FERRARI Augusto Tadeu; FREITAS, Wanderley José de. **Previdência Complementar: Entendendo sua complexidade.** São Paulo: CUT, 2001.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo Dicionário da Língua Portuguesa.** 2^a ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986.

FENNER, Enio Carlos. **Perfil do Empresário comprador de Planos de Previdência Privada.** Dissertação de Mestrado: Florianópolis, 2002. Disponível em <<http://www.teses.ufsc.br/defesa/pdf/7987.pdf>>. Acesso em: 24 fev. 2006.

FUNDOS de Pensão. **Consolidado Estatístico de Março/2007.** São Paulo, ano XXVI, número 329, junho de 2007.

HINZ, R., TURNER, J. A. ***Pension coverage initiatives: why don't workers participate?*** In: MITCHEL, O., SCHIBER, S. (Eds.) *Living with defined contribution pensions: remaking responsibility for retirement*. Philadelphia: PRC/ University of Pennsylvania Press, 1998.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística: **Projeção da População do Brasil por Sexo e Idade para o período 1980-2050**. Rio de Janeiro, RJ: 2004.

JACOMINO, Dalen. **Seu projeto para um futuro tranquilo**. VOCÊ S/A. São Paulo. Ed. 28, ano 3, out 2000.

JARDIM, Maria Aparecida Chaves. **A Previdência Social e o Mercado de Previdência Privada: um olhar sociológico**. Artigo disponível em: <<http://www.race.nuca.ie.ufrj.br/abet/revista/artigos%205/maria.pdf>>. Acesso em: 23 fev. 2006.

JUNIOR, Wiliam Eid. RABELO, Flávio Marcílio. **A Evolução dos Investimentos das EFPC na Última Década**. In: 26º Congresso Brasileiro dos Fundos de Pensão. Porto Alegre, 2005, p. 36-48.

KATO, Jerry Miyoshi. **Estratégia Competitiva e Avaliação de Desempenho Aplicados a uma Empresa de Previdência Privada Aberta no Brasil**. Dissertação de Mestrado: Florianópolis, 2000. Disponível em: <<http://teses.eps.ufsc.br/defesa/pdf/5058.pdf>>. Acesso em: 18 set. 2005.

KERLINGER, Fred N. **Metodologia de Pesquisa em Ciências Sociais: um tratamento conceitual**. São Paulo: E.P.U., 1980.

LORENZO, Francine de. **Aposentadoria, desafio global: Os sistemas previdenciários montados logo após a Segunda Guerra Mundial estão obsoletos há anos. E não há solução simples**. Estudo Exame Previdência Privada. Abril, 9 de novembro de 2005, p. 16-17.

MARTINS, Gilberto de Andrade; THEÓPHILO, Carlos Renato. **Metodologia da investigação para ciências sociais aplicadas**. São Paulo: Atlas, 2007.

MENICUCCI, TELMA. M. **Previdência privada: a negação/complementação da previdência social pública**. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Minas Gérias, Belo Horizonte, 1994.

MOREIRA, Morvan de Mello. **O Envelhecimento da População Brasileira em Nível Regional: 1940-2050**. In: XI Encontro Nacional de Estudos Populacionais da ABEP. Caxambú, 1998, p. 3103-3124.

MOREIRA, Morvan de Mello. **Envelhecimento da população brasileira: aspectos gerais**. 2000. Disponível em: <<http://www.fundaj.gov.br/docs/text/pop2001-5.doc>>. Acesso em: 13 ago. 2007.

OLIVEIRA, J.; TEIXEIRA, M. (IM) **Previdência social: 60 anos de história da previdência social**. Petrópolis: Abrasco, 1986.

ORNÉLIAS, Waldeck. **A Previdência sem “Caixa-Preta”**. Conjuntura Social -V. 11, N. 1, JAN-MAR, 2000.

PAIXÃO, Leonardo André. **A previdência complementar fechada: uma visão geral**. Secretaria de Previdência Complementar. Brasília, 2006. Disponível em: <http://www.mpas.gov.br/pg_secundarias/previdencia_complementar_02_01.asp>. Acesso em: 04 set. 2007.

PINHEIRO, Maurício. **Gestão e desempenho das empresas de pequeno porte**. Tese de Doutorado. USP. São Paulo, 1996.

PINHEIRO, Ricardo Pena. **Riscos Demográficos e Atuariais nos Planos de Benefício Definido e de Contribuição Definida num Fundo de Pensão**. Tese de Doutorado. UFMG. Belo Horizonte, 2005.

PÓVOAS, Manuel. **Previdência privada: filosofia, fundamentos técnicos e conceituação jurídica**. Rio de Janeiro: Fundação Escola Nacional de Seguros, 1985.

PRATS, C. **Manual de Previdência Social e Acidentes de Trabalho**. São Paulo: Atlas, 1971.

RABELO, Flávio Marcílio. **Perspectivas de Expansão da Previdência Privada Fechada no Brasil**. Revista de Administração de Empresas – RAE, São Paulo, v. 40, n. 4, p. 56-69, out./dez. 2000.

REIS, Adacir. **30 anos de Previdência Complementar**. Diário dos Fundos de Pensão. Disponível em: <<http://www.abrapp.org.br/diario>>. Acesso em: 13 ago. 2007.

REIS, Adacir. **Reforma da Previdência: crescimento não virá sem ela.** Revista Fundos de Pensão. São Paulo, SP: ano XXV, número 323, dez. 2006.

SEBRAE - Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas, DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos: **Anuário do trabalho na micro e pequena empresa: 2007.** Brasília, DF, 2007.

SEBRAE-SP – Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas de São Paulo. **Onde estão as Micros e Pequenas Empresas no Brasil.** São Paulo, SP : 2006.

SILVA, Maristela da Costa e. **Possibilidade de Consórcio para Gestão de Regimes Próprios de Previdência Social na Esfera Municipal: Experiência da AMUPREV.** Dissertação de Mestrado. UFSC. Florianópolis, 2005.

SOUSA, J. P. *et al.* **80 anos da Previdência Social: a história da previdência social no Brasil – um levantamento bibliográfico documental e iconográfico.** Brasília: MPAS, 2002.

TERENCE, Ana Cláudia Fernandes. **Planejamento Estratégico como Ferramenta de Competitividade na Pequena Empresa: Desenvolvimento e Avaliação de um Roteiro Prático para o Processo de Elaboração do Planejamento.** Dissertação de Mestrado. USP. São Paulo, 2002.

UNITED NATIONS. **The Sex and Age Distribution of Populations: the 1998 revision.** New York, 1999.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração.** São Paulo: Atlas, 2000.

YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e métodos.** Tradução: Daniel Grassi. Porto Alegre: 2ª ed., Bookman, 2005.

ZAMBOM, Antônio C. **Análise de fundos de pensão: uma abordagem de system dynamics.** Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 1999.

APÊNDICES

APÊNDICE 1 – FORMULÁRIO APLICADO NAS EMPRESAS PARTICIPANTES DA PESQUISA.

APÊNDICE 2 – MENSAGEM ENVIADA PARA EMPRESA PARTICIPANTE DA PESQUISA.

APÊNDICE 3 – RESPOSTAS DA EMPRESA PARTICIPANTE DA PESQUISA.

APÊNDICE 1

Este questionário é integrante da pesquisa sobre Previdência Privada para Pequenas Empresas.

Após respondê-lo, gentileza encaminhar para o endereço eletrônico: jesusamarante@yahoo.com.br

1 – Caracterização da empresa:

Ramo de atividade :

Localização (Cidade / Estado) :

Número de colaboradores :

Faturamento bruto anual (2007) : Inferior a R\$ 1.200.000,00.
 Superior a R\$ 1.200.000,00.

Tempo no mercado (anos) :

Principais concorrentes :

2 – A empresa possui conhecimento sobre a atual situação da previdência social brasileira em relação ao déficit nas contas do INSS?

Sim Não

3 – A empresa possui conhecimento sobre os efeitos da longevidade (aumento da expectativa de vida) e da taxa de natalidade (relação entre número de idosos e nascimentos) nas contas da previdência social brasileira (INSS)?

Sim Não

4 – Supondo que futuramente a previdência social brasileira venha a reduzir o valor do pagamento de seus benefícios de aposentadoria, pensão ou auxílio doença. Você já pensou em como irá manter a sua renda na aposentadoria? Em caso afirmativo poderia citar as alternativas?

Sim Não

5 – Em relação aos colaboradores desta empresa, você poderia citar qual seria uma possível solução para complementação da renda na aposentadoria?

6 – A empresa tem conhecimento sobre plano privado de aposentadoria?

Sim Não

7 – Você possui conhecimento sobre a existência de planos privado de aposentadoria que são comercializados por bancos ou seguradoras com características específicas para a sua empresa?

Sim Não

8 – A Empresa possui conhecimento sobre as vantagens e benefícios oferecidos pelos planos privado de aposentadoria? Em caso afirmativo poderia citá-los?

Sim Não

9 – A Empresa possui conhecimento sobre os benefícios oferecidos pelos planos privado de aposentadoria para seus colaboradores? Em caso afirmativo poderia citá-los.

Sim Não

10 – A Empresa possui plano privado de previdência para seus colaboradores?

Sim Não

Responder às questões 11 e 12 somente se a questão 10 for afirmativa.

Responder às questões 13 e 14 somente se a questão 10 for negativa.

11 – Quais motivos influenciaram esta empresa a contratar um plano privado de aposentadoria para seus colaboradores?

12 – A empresa observou alguma mudança de comportamento de seus colaboradores após a implantação deste benefício? Em caso afirmativo poderia citá-los?

Sim Não

13 – A empresa poderia citar os motivos para a não contratação de plano de previdência privada para seus colaboradores?

14 – A Empresa possui intenção de adquirir um plano privado de aposentadoria para seus empregados nos próximos anos? Favor citar os motivos?

Sim

Não

APÊNDICE 2

Boa tarde,

Conforme contato telefônico, segue arquivo contendo questões sobre a pesquisa que estou realizando sobre Previdência Privada nas Pequenas Empresas.

O resultado desta pesquisa irá integrar minha dissertação de mestrado em administração de empresas da Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC, unidade de Barbacena - MG.

As informações da sua empresa serão tratadas com total sigilo e em nenhum momento deste trabalho ela será identificada.

Avise-me caso tenha interesse em receber o resultado da pesquisa, que será encaminhada após a conclusão do curso.

Agradeço a oportunidade.

Um abraço,

Jésus Amarante dos Reis.

APÊNDICE 3

Este questionário é integrante da pesquisa sobre Previdência Privada para Pequenas Empresas.

Após respondê-lo, gentileza encaminhar para o endereço eletrônico: jesusamarante@yahoo.com.br

1 – Caracterização da empresa:

Ramo de atividade : **Desenvolvimento de software para gestão de Fundos de pensão.**

Localização (Cidade / Estado) : **Belo Horizonte/MG**

Número de colaboradores : **18**

Faturamento bruto anual (2007) : **R\$ 1.200.000,00**

Tempo no mercado (anos) : **19 anos**

Principais concorrentes : **ATT, Mestra, SFR e Consulprev**

2 – A empresa possui conhecimento sobre a atual situação da previdência social brasileira em relação ao déficit nas contas do INSS?

Sim Não

3 – A empresa possui conhecimento sobre os efeitos da longevidade (aumento da expectativa de vida) e da taxa de natalidade (relação entre número de idosos e nascimentos) nas contas da previdência social brasileira (INSS)?

Sim Não

4 – Supondo que futuramente a previdência social brasileira venha a reduzir o valor do pagamento de seus benefícios de aposentadoria, pensão ou auxílio doença. Você já pensou em como irá manter a sua renda na aposentadoria? Em caso afirmativo poderia citar as alternativas?

Sim Não

- **Investimentos em ativos (Imóveis e Renda variável**

- **Investimentos em planos abertos de previdência privada, modalidade VGBL**

5 – Em relação aos colaboradores desta empresa, você poderia citar qual seria uma possível solução para complementação da renda na aposentadoria?

- Investimentos em planos abertos de previdência privada, modalidade VGBL

6 – A empresa tem conhecimento sobre plano privado de aposentadoria?

Sim Não

7 – Você possui conhecimento sobre a existência de planos privado de aposentadoria que são comercializados por bancos ou seguradoras com características específicas para a sua empresa?

Sim Não

8 – A Empresa possui conhecimento sobre as vantagens e benefícios oferecidos pelos planos privados de aposentadoria? Em caso afirmativo poderia citá-los?

Sim Não

- Cobertura complementar de risco de incapacidade temporária ou definitiva;

- Renda complementar a beneficiários em caso de morte

- Indenizações adicionais de pecúlios por morte;

- Renda complementar de aposentadoria programada.

9 – A Empresa possui conhecimento sobre os benefícios oferecidos pelos planos privados de aposentadoria para seus colaboradores? Em caso afirmativo poderia citá-los.

Sim Não

- Aposentadoria programada;

- Incapacidade

- Pensão por morte

10 – A Empresa possui plano privado de previdência para seus colaboradores?

Sim Não

Responder às questões 11 e 12 somente se a questão 10 for afirmativa.

Responder às questões 13 e 14 somente se a questão 10 for negativa.

11 – Quais motivos influenciaram esta empresa a contratar um plano privado de aposentadoria para seus colaboradores?

12 – A empresa observou alguma mudança de comportamento de seus colaboradores após a implantação deste benefício? Em caso afirmativo poderia citá-los?

Sim

Não

13 – A empresa poderia citar os motivos para a não contratação de plano de previdência privada para seus colaboradores?

- Falta de condições financeiras, fundamentalmente.

14 – A Empresa possui intenção de adquirir um plano privado de aposentadoria para seus empregados nos próximos anos? Favor citar os motivos?

Sim

Não

- **Tentativa de baixa de turn-over;**
- **Aumento da satisfação do funcionário;**
- **Criação de pagamento indireto;**
- **Redução de carga tributária.**