

UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE

ANA CRISTINA CAMPOS VIEIRA

**PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR: A NECESSIDADE DE EDUCAÇÃO
PREVIDENCIÁRIA PARA SUA EXPANSÃO**

São Paulo

2019

ANA CRISTINA CAMPOS VIEIRA

Trabalho de Graduação
Interdisciplinar apresentado como
requisito para obtenção do título de
Bacharel no Curso de Direito da
Universidade Presbiteriana
Mackenzie.

ORIENTADORA: PROF^a DRA^a ZÉLIA LUIZA PIERDONÁ

São Paulo

2019

ANA CRISTINA CAMPOS VIEIRA

PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR: A NECESSIDADE DE EDUCAÇÃO
PREVIDENCIÁRIA PARA SUA EXPANSÃO

Trabalho de Graduação Interdisciplinar
apresentado como requisito para
obtenção do título de Bacharel no
Curso de Direito da Universidade
Presbiteriana Mackenzie.

Aprovad(o)a em:

BANCA EXAMINADORA

Examinador(a): Profa. Dra. Zélia Luiza Pierdoná

Examinador(a):

Examinador(a):

Dedico este trabalho a Deus, por ter me
garantido proteção e a minha família, que
sempre me ofereceu aconchego.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, a Deus, por ter me dado forças e saúde para que eu permanecesse firme e superasse todas as dificuldades até hoje enfrentadas.

A minha família, especialmente a minha mãe, Lúcia, que sempre entendeu meus momentos de estudos durante toda a minha trajetória estudantil, principalmente nesta etapa final.

Aos meus amigos de trabalho e faculdade, singularmente a minha companheira Sabina, que sempre me auxiliou, contribuindo para os melhores resultados.

Por fim, agradeço aos professores e orientadores que fizeram parte deste trabalho.

“A menos que modifiquemos a nossa maneira de pensar, não seremos capazes de resolver os problemas causados pela forma como nos acostumamos a ver o mundo.”

(Albert Einstein)

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo analisar a previdência complementar brasileira, bem como demonstrar a necessidade de educação previdenciária para garantir sua expansão. Para tanto, além de trazer as disposições constitucionais relacionadas ao sistema de seguridade social, no qual se encontra a previdência e, nela, a previdência complementar, serão feitas considerações sobre as Leis Complementares n°s 108 e 109, ambas de 2001. Com o intuito de contextualizar e evidenciar a importância da previdência complementar, no início do trabalho serão feitas ponderações históricas acerca da proteção social.

PALAVRAS-CHAVE: seguridade social; previdência social; previdência complementar; educação previdenciária.

ABSTRACT

This paper aims to analyze the Brazilian supplementary social security, as well as demonstrate the need for social security education to ensure its expansion. To this end, in addition to bringing the constitutional provisions related to the social security system in which the social security and complementary social security are located, considerations will be made on the Complementary Laws 108 and 109, both of 2001. In order to contextualize and highlight the importance of complementary social security, at the beginning of the paper, historical considerations will be made about social protection.

KEY WORDS: social security; social welfare; complementary welfare, social security education.

AEB – Associação Espanhola dos Bancos

ART - Artigo

BC - Banco Central

CF/88 – CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

CGRC - Conselho de Gestão da Previdência Complementar

CMN - Conselho Monetário Nacional

CNPC - Conselho Nacional de Previdência Complementar

CNSP - Conselho Nacional de Seguros Privados

CRPC - Câmara de Recursos da Previdência Complementar

CVM - Comissão de Valores Mobiliários

EAPC – Entidade Aberta de Previdência Complementar

EFPC - Entidades Fechadas de Previdência Complementar

ERISA - *Employee Retirement Income Security Act*

FEI - Investimento Especialmente Constituído

INPS - Instituto Nacional de Previdência Social

INSS - Instituto Nacional do Seguro Social

IR – Imposto de Renda

IRB - Instituto de Resseguros no Brasil

LC – Lei Complementar

PAGP - Plano com Atualização Garantida e Performance

PDR - Plano com Desempenho Referenciado

PGBL - Plano Gerador de Benefício Livre

PGBL - Plano Gerador de Benefício Livre

PGBL Programado - Plano Gerador de Benefício Livre Programado

PREVIC - Superintendência Nacional de Previdência Complementar

PRGP - Plano com Remuneração Garantida e Performance

PRI - Plano de Renda Imediata

PRSA - Plano com Remuneração Garantida e Performance sem Atualização

RGPS - Regime Geral de Previdência Social

RPB – Regime de Previdência Aberta

RPP - Regime de Previdência Privada

SPC - Secretaria de Previdência Complementar

SUSEP - Superintendência de Seguros Privados

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO

I – O SISTEMA DE SEGURIDADE SOCIAL	13
1.1 Evolução histórica	13
1.2 A seguridade social na Constituição de 1988	15
1.3 A previdência social	17
II – PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR NO ORDENAMENTO JURÍDICO	20
2.1 Considerações gerais	20
2.2 Previdência Complementar Aberta	25
2.2.1 Os planos do regime aberto	28
2.3 A previdência complementar fechada	31
III – A PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR E A NECESSIDADE DE EDUCAÇÃO PREVIDENCIÁRIA	35
3.1 Considerações gerais	35
3.2 Aspectos gerais da educação financeira e previdenciária no mundo	38
3.3 Estrutura da educação previdenciária desenvolvida no Brasil	40
3.4 Os avanços da educação previdenciária como condição para a expansão da previdência complementar no Brasil	43

CONCLUSÃO

REFERÊNCIAS

BIBLIOGRÁFICAS

INTRODUÇÃO

A seguridade social deve ser considerada de forma global, de modo que acontecimentos sociais e históricos ensejaram e possibilitaram o aperfeiçoamento da compreensão da proteção social.

A Revolução Industrial e o Plano Beveridge, foram importantes para a concepção da necessidade de proteção social. Entretanto, deve-se verificar o momento histórico e social quando dos acontecimentos desses dois marcos e dos demais que se seguiram.

Conforme disposição constitucional, a seguridade social é um sistema que inclui três subáreas: saúde, assistência e previdência social. Esse sistema foi introduzido no ordenamento jurídico brasileiro, por meio da Constituição Federal de 1988.

Apesar de serem consideradas um conjunto, cada subárea possui características próprias que lhes são intrínsecas: a saúde é destinada a todos, sendo universal, já a assistência social é dirigida aos necessitados, ao passo que a previdência social, é uma segurança em forma prestação pecuniária assegurada pelo Estado a todos os seus segurados e dependentes.

A previdência divide-se obrigatória e complementar. A obrigatória, subdivide-se em regime geral e próprio dos servidores. A lei fixa um valor mínimo e um valor máximo, a ser pago aos segurados.

Em alguns casos, esses valores não culminam na continuidade do padrão de vida dos trabalhadores e, por este motivo, a Constituição Federal de 1988, estabelece a previdência complementar.

A previdência complementar pode ser: fechada ou aberta. Cada uma dessas modalidades possui peculiaridades e são oferecidas por entidades diferentes. O regime de natureza fechado é administrado e prestado por Entidades Fechadas de Previdência Complementar, ao passo que o aberto tem seus planos organizados por Entidades Abertas de Previdência Complementar.

Existe, a possibilidade de aderir a uma modalidade de previdência complementar, para garantir a continuidade do padrão de vida do trabalhador. Entretanto, sua aderência, por vezes, esbarra em impasses, um deles é a dificuldade em se planejar financeiramente a longo prazo.

Esse obstáculo pode ser entendido sob a ótica da escassa educação financeira existente no Brasil. A pouca divulgação sobre a importância de gerir finanças e planejar o futuro, gera impactos diretos no âmbito da educação previdenciária e expansão da previdência complementar.

Tanto no Brasil, como no mundo, os desafios previdenciários têm se agravado, sobretudo pela diminuição da taxa de natalidade e o aumento da população idosa. Tais fatores têm preocupado nações, na medida que coloca em evidência a continuidade dessa proteção às gerações futuras.

No Brasil, os aumentos exponenciais dos gastos com a seguridade social alertam à sustentabilidade do sistema, em especial à previdência social, ou seja, as soluções aos impasses da previdência social são urgentes e a educação previdenciária pode ter grande contribuição na resolução dessa problemática.

O objetivo principal da educação previdenciária é o de educar a população a pensar a longo prazo, de forma a garantir seu futuro, e sobre este aspecto, a previdência complementar é diretamente impulsionada.

1.1.

I – A SEGURIDADE SOCIAL

Este capítulo abordará a evolução histórica da proteção social e o contexto que a previdência social foi inserida.

1.1- Evolução histórica

Desde os tempos antigos, a preocupação do homem pelo seu destino sempre lhe causou desconforto e inquietação, pelo fato da capacidade laboral, se esgotar com o passar dos anos.

Neste sentido, vários foram os acontecimentos históricos que contribuíram em transformações sociais relevantes, como por exemplo, a Revolução Industrial, que gerou a necessidade da proteção social.

Dentre os fatos históricos que geraram a criação de direitos sociais, Miguel Horvath, considera Roma como a gênese do sistema securitário, não como o que existe contemporaneamente, mas sim como uma formação embrionária (HORVATH, 2006).

Com o passar dos anos ocorreram aprimoramentos, como é o caso da edição da Lei dos Pobres – *Poor Law Act*, promulgada em 1601 na Inglaterra, que delegava à igreja o dever de prestar auxílio aos pobres com o intuito de diminuir a miséria por meio da assistência social. A Lei dos Pobres ansiava proteção às crianças, velhos, inválidos e desempregados, através de uma contribuição obrigatória (VIANNA, 2014).

Posteriormente, na Alemanha, surgiu o primeiro sistema de seguro social concebido pelo chanceler Otto Von Bismarck, que se utilizou do sistema como uma forma de angariar votos dos trabalhadores que se simpatizavam com influências socialistas (VIANNA, 2014). Inicialmente foi instituído o seguro-doença-maternidade, destinado aos operários da indústria e do comércio. Esta proteção social era financiada pelos trabalhadores, empregadores e Estado.

Ulteriormente, em 1884, foi elaborado o seguro contra acidentes do trabalho mantido pelos empregadores. Em 1889, foi promulgada uma lei que tratava do seguro invalidez e velhice, custeado pelos empregadores, trabalhadores e Estado (HORVATH, 2006).

Diante de todos esses acontecimentos ocorridos em território alemão, o conceito de proteção social foi se propagando e utilizado em outros países e com o passar do tempo aperfeiçoou-se.

Como é o caso da Inglaterra, que em 1897 lançou o seguro obrigatório contra acidentes de trabalho, que responsabilizava o empregador pelos danos ocasionados ao trabalhador dentro do ambiente de trabalho (HORVATH, 2006).

Em 1942, houve, na Inglaterra, a publicação do Plano Beveridge, sistematizado pelo *Lord Beveridge*¹, este plano visava a adoção de proteção aos cidadãos ingleses e elencava uma série de direitos sociais que englobavam a saúde, a assistência e a previdência social. O Plano possuía pontos capazes de alavancar o povo inglês, porém não foi bem compreendido pelo governo, que à época era liberal, e entendia que o plano não comungava com a ideologia defendida (VIANNA, 2014).

A implementação do Plano Beveridge ocorreu após a posse do Partido Trabalhista Inglês. Com o passar dos anos, esse modelo de plano ganhou tração e sua aplicação expandiu-se mundialmente (VIANNA, 2014).

Não obstante do cenário global, a inclusão da seguridade social na legislação brasileira se deu através de uma construção histórica, que também utilizou como modelo as ideias traçadas no Plano Beveridge e sua entrada foi fortemente recepcionada nas Constituições brasileiras, conforme explicações abaixo.

A Constituição de 1891, foi a primeira a inserir direitos inerentes à aposentadoria, pois mencionava em seu artigo 75, a concessão do referido benefício aos funcionários públicos.

Diferentemente da Constituição de 1891, a Constituição de 1934, foi expressa ao introduzir os direitos previdenciários e garanti-los aos trabalhadores de forma geral. Sendo, portanto, a primeira Constituição a introduzir este direito de forma ampla (HORVATH, 2006).

¹**Lord Beveridge** – Doutor em Economia pela Universidade de Oxford e Diretor da *London School of Economics* e responsável pela criação do Plano Beveridge.

A Constituição de 1937, pouco dispôs sobre o tema. Previa, em seu artigo 137, a implementação de seguros para idosos, mencionava a fundação de proteção a indivíduos ocasionados por invalidez e acidentes de trabalho.

Com a Constituição de 1946, houve a substituição da expressão “seguro social” por “previdência social”, sendo então precursora no tema e sinalizando características sociais que estavam por vir (HORVATH, 2006).

O artigo 157, da Constituição de 1946, descreveu como se daria a contribuição do sistema previdenciário e abordou expressamente custeio tripartite, que era composto da seguinte forma: União, empregador e empregado.

A Constituição de 1967, se limitou a ratificar o disposto na Constituição anterior, mesmo com a criação da Emenda nº 1 em 1969, que pouco acrescentou ao que era abordado no texto constitucional.

A Constituição de 1988, instituiu o sistema de seguridade social (que será objeto de apresentação do tópico seguinte), englobando nos três subsistemas: a saúde, a assistência e a previdência social.

1.2 A seguridade social na Constituição de 1988

Conforme apontamento acima, a Constituição Federal de 1988, foi minuciosa e inovadora ao organizar e estabelecer um sistema da seguridade social que fosse capaz de garantir proteção universal.

O capítulo II, do Título VIII da Constituição Federal de 1988, trata em seus artigos 194 e 195 de disposições gerais, descrevendo que suas subáreas devem ser garantidas de forma ampla, uniforme, universal, seletiva e distributiva, na forma de prestação dos benefícios e serviços às populações urbanas e rurais.

Os artigos mencionados também tratam da irredutibilidade do valor dos benefícios, da equidade na forma de participação no custeio do sistema, diversidade em seu financiamento, bem como, de seu caráter democrático.

Referido capítulo destina-se ainda ao tratamento da forma de custeio da seguridade social e a forma como essa provisão será realizada pelo Estado. A CF/88 baseou o financiamento de forma indireta e direta.

A indireta, é caracterizada pela destinação de recursos considerados dentro do orçamento fiscal e pela parcela dos recursos dos concursos e prognósticos promovidos pelo Poder Público e que são designados ao sistema de seguridade social (PIERDONÁ, 2003).

A direta, por seu turno, é efetuada através de contribuições sociais destinadas exclusivamente a este sistema. Sobre este último aspecto, temos os artigos 195 e 239 da CF/88 (PIERDONÁ, 2015).

Este amplo sistema de financiamento garante a efetividade das prestações estatais, no que se refere ao sistema de seguridade social e suas subáreas. Atualmente, este é o desenho de financiamento que garante a sobrevivência desse sistema protetivo.

Com relação aos direitos componentes, verifica-se que a saúde é um direito de todos e dever do Estado, é compreendido de maneira diferente das outras duas espécies contidas na seguridade social. Assim, o Estado, conforme disposição constitucional, não condiciona seu atendimento à prestação pecuniária, e por este motivo, tal garantia alcança a todos.

A Constituição Federal, em seu artigo 196, universalizou o acesso à saúde, isso significa que a prestação desse direito por parte do Estado, independe de contribuição prévia, e sua aplicação se dá através de políticas públicas sociais e econômicas, que visem a redução do risco de doenças e outros agravos de enfermidade. “Assim, tem-se como características principais da saúde: a universalidade (direito de todos) e a igualdade de acesso às ações e serviços de saúde. Sua efetivação deve ser efetuada por meio de políticas sociais e econômicas.” (PIERDONÁ, 2015, p. 100).

A saúde, um direito do homem e imprescindível à vida, comporta, na concepção de Canotilho, duas vertentes:

Uma de natureza negativa, que consiste no direito a exigir do Estado (ou de terceiros) que se abstenha de qualquer acto que prejudique a saúde; outra, de natureza positiva, que significa o direito às medidas e prestações estaduais visando a prevenção de doenças e o tratamento delas. (CANOTILHO, 1984, p. 342).

Com relação à assistência social, temos algumas peculiaridades. Diferentemente da saúde, a assistência social, prevista nos artigos 203 e 204, não prioriza amplo acesso, tendo como alvo a proteção dos necessitados, independentemente de contribuição à seguridade social. A CF/88, também descreve em seu artigo 23, que compete comumente à União, Estados, Distrito Federal e aos Municípios cuidarem da assistência pública.

A assistência social tem por finalidade garantir o atendimento às necessidades básicas e é tutelada, infraconstitucionalmente, pela Lei nº 8.742/93 que elenca seus objetivos e pormenores.

A previdência social, que também integra a seguridade social será objeto de considerações no próximo item.

1.3 A previdência social

Conforme visto acima, a previdência social faz parte da seguridade social e divide-se em obrigatória e complementar. A previdência obrigatória, por sua vez, engloba tanto o Regime Geral de Previdência Social, como o Regime Próprio de Previdência Social dos Servidores. Ambos são de repartição simples e devem observar critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial.

Os Regimes Próprios de Previdência dos Servidores, são aqueles destinados aos servidores públicos civis e efetivos, da União, Estados, Municípios e Distrito Federal. A CF/88, em seu artigo 40, dispõe sobre os ditames principais deste regime e a Lei 9.717 de 27 de novembro de 1998, dispõe sobre regras gerais para a organização e o funcionamento dos regimes próprios de previdência social (BRASIL, 1988).

O RGPS, destina-se a cobertura dos eventos advindos por doença, invalidez, morte e velhice, protegendo também a maternidade, o trabalhador em situação de desemprego involuntário, os dependentes dos segurados de baixa renda, garantindo pensão por morte do segurado, podendo ser homem ou mulher, ao cônjuge ou companheiro e dependentes, conforme os preceitos deste mesmo artigo.

Este regime possui natureza contributiva e obrigatória e somente estará salvaguardado pelo direito àquele que tiver contribuído pecuniariamente ao longo de sua vida, nos termos da Constituição Federal de 1988 e Lei 8.213/91.

Nas palavras de Zélia Pierdoná, “a previdência obrigatória tem como pressuposto o exercício de atividade remunerada e a contraprestação direta do segurado, por meio de contribuições sociais. Portanto, tem natureza profissional/contributiva.” (PIERDONÁ, 2015, p. 102).

A previdência social tem como objetivo substituir os rendimentos do trabalho do segurado, assim, o benefício previdenciário não poderá ser inferior ao salário mínimo fixado por lei (reajustado anualmente) preservando também seu valor real. O valor do benefício dependerá das prestações advindas das atividades remuneradas de seus segurados.

O Regime Geral de Previdência Social (RGPS), de natureza contributiva e de filiação obrigatória, é gerido pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), autarquia do Governo Federal vinculada ao Ministério da Economia.

É possível afirmar que a previdência social, é um direito que objetiva assegurar a todos a quem se destina, com vistas a manutenção da qualidade de vida, quando o segurado não puder manter sua subsistência por meio de seu labor. Para Carlos de Castro e João Lazzari:

O método de realização do Direito Previdenciário também se observa diferenciado em vista dos demais ramos da ciência jurídica. Basta observar que, diferentemente de outras relações obrigacionais, a relação jurídica previdenciária se dá em caráter compulsório para ambas as partes – para o indivíduo, pelo mero exercício de atividade que o enquadre como segurado; para o ente previdenciário, pela assunção das atribuições que a lei lhe impõe. (CASTRO; LAZZARI. 2004, p. 64).

A materialização desse direito encontra-se no artigo 201 da CF/88 que organiza, de forma geral, o RGPS, que é regido pelas Leis nº 8.212/91 e 8.213/91, as quais dispõem sobre a organização da seguridade social, instituem o plano de custeio e tratam dos planos de benefícios da previdência social.

A Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991 trata dos Planos de Benefícios da Previdência Social, os quais visam conferir proteção ao segurado acometido por incapacidade, desemprego involuntário, idade avançada, tempo de serviço e encargos familiares, de acordo com os requisitos legais.

A previdência social é norteada pelos seguintes princípios específicos elencados no ordenamento jurídico, sendo eles:

- a) universalidade de participação nos planos previdenciários - nenhuma pessoa que exerça atividade remunerada ficará sem contribuir (o valor da prestação varia de acordo com a remuneração do segurado) (IBRAHIM, 2015);
- b) uniformidade e equivalência dos benefícios e serviços às populações urbanas e rurais - confere tratamento igualitário aos trabalhadores urbanos e rurais, porém tal princípio não

isenta que o valor do benefício seja diferenciado a esses dois tipos de segurados, como é o caso do salário-maternidade da trabalhadora rural enquadrada como segurada especial (IBRAHIM, 2015);

c) seletividade e distributividade na prestação dos benefícios – vale dizer que este princípio é pautado na seletividade para concessão do benefício e leva em consideração a eleição dos riscos e contingências a serem cobertos, para que a capacidade econômica do Estado não venha a ser prejudicada (CORREIA; CORREIA, 2013);

d) cálculo dos benefícios considerando-se os salários-de-contribuição corrigidos monetariamente – assim como a inflação, o salário-de-contribuição também deve ser ajustado monetariamente para que seja preservado e atualizado o valor do benefício, mantendo dessa, forma, seu valor real. Este princípio também está contido na CF/88, ao descrever em seu art. 201, § 3º, que todos os salários de contribuição considerados para o cálculo de benefício serão devidamente atualizados e as atualizações anualmente, de acordo com o índice utilizado (CORREIA; CORREIA, 2013);

e) preservação do valor real dos benefícios – caracterizado pela irredutibilidade do valor dos benefícios consiste no reajustamento das prestações previdenciária de modo a corrigir seu poder real de compra. (CORREIA; CORREIA, 2013).

f) valor da renda mensal dos benefícios substitutos do salário-de-contribuição ou do rendimento do trabalho do segurado não inferior ao do salário mínimo – princípio extraído e incorporado do art. 201, § 2º da CF/88, que garante ao beneficiário, o pagamento de um salário-mínimo (CORREIA; CORREIA, 2013).

Além da previdência obrigatória, a constituição prevê a previdência complementar, que será tratada no próximo capítulo.

II - PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR NO ORDENAMENTO JURÍDICO

O presente capítulo fará, em seus subtópicos, ponderações referentes aos regimes de previdência complementar, bem como fará observações ao estabelecido nas Leis Complementares nº 108/01 e 109/01.

2.1 Considerações gerais

Nascida no Brasil em 1977, com a criação da Lei 6.435/77 (revogada pela LC nº 109/01), que dispunha sobre as entidades de previdência privada, teve deveras influências do direito norte-americano pós-guerra. Em sentido amplo, o direito americano foi o responsável por disciplinar a previdência complementar e inspirou consideravelmente seus avanços no Brasil.

Um verdadeiro marco que interferiu de forma positiva no sistema foi a *Employee Retirement Income Security Act* – Lei ERISA, que pode ser entendida como a lei de segurança dos aposentados. A aludida lei foi responsável pelo lançamento de planos de aposentadoria privada nos EUA, conforme consideração abaixo:

Inovações que deram origem aos famosos planos 401-K, a partir de 1980, que teve essa denominação pela inclusão da alínea “k” no art. 401 do regulamento de imposto de renda norte-americano, permitindo o deferimento do imposto devido por meio de aplicações em planos específicos de previdência complementar. (IBRAHIM, 2015, p. 786).

Um dos exemplos de forte influência do modelo acima no segmento brasileiro, foi a clara materialização do Plano Gerador de Benefício Livre (PGBL), que tem como finalidade a acumulação de recursos investidos nesta modalidade para complementar a renda da previdência social.

O PGBL é uma modalidade de previdência privada complementar aberta no Brasil que possui um incentivo fiscal, que é o de atribuir descontados ao imposto de renda (IR) do contribuinte, tendo como base os pagamentos dedicados a essa categoria de plano, deste modo, garante uma prestação futura de natureza complementar e o abatimento de uma parcela do IR (IBRAHIM, 2015).

De acordo com o artigo 202 da Constituição Federal de 1988, o regime de previdência privada ostenta natureza complementar, é organizado de forma autônoma em relação ao regime geral de previdência social (RGPS) e é facultativo.

Conforme exposto acima, o regime previdenciário complementar difere-se do Regime Geral de Previdência Social pelos motivos descritos na CF/88: caráter complementar e organização autônoma.

Tal regime tem a finalidade de oferecer a continuidade do padrão de vida e é utilizado quando os rendimentos ultrapassam o valor máximo estabelecido na proteção obrigatória (PIERDONÁ, 2015).

Para Fábio Zambitte Ibrahim, “a previdência complementar tem assumido a pauta do atual debate previdenciário, demonstrando que a sociedade acorda para a importância deste segmento protetivo.” (IBRAHIM, 2015, p. 785).

Apesar da magnitude ocupada pela previdência social no Brasil, a relevância do sistema previdenciário complementar é perceptível dado o cenário social atual, onde as pessoas se preocupam mais com seu futuro e estabilidade, tendo em vista a conjectura política e expectativa de vida.

Sem embargo das diferenças constitucionais cabíveis a esses sistemas (previdência obrigatória e complementar), é perceptível a existência de princípios em comum, como por exemplo, o princípio da solidariedade entre pessoas, fundamento que traduz a essência dos sistemas e é garantidor de proteção previdenciária. Este princípio traz a noção de cooperação entre os participantes para que haja financiamento e garantia de sua concessão.

O princípio da solidariedade é basilar e desempenha papel importante para a existência da previdência privada, como também garante a efetivação da previdência social no sistema de seguridade social.

No que se refere a expressão conceitual da previdência complementar, autores como Wladimir Martinez, classifica o complexo previdenciário complementar como sendo de natureza facultativa e suplementar.

Para o referido autor, o regime de previdência privada possui essência suplementar, pois, a noção de origem suplementar é caracterizada como uma espécie de “trato sucessivo, de certa forma aferidos sobre a retribuição do participante, em níveis variáveis, sem esgotar a diferença entre esta e a oficial.” (MARTINEZ, 2002, p. 24).

Um dos diplomas legais que tutela a previdência complementar é a Lei Complementar nº 109/01, que em seu artigo 68, § 2º estabelece que a adesão do regime complementar

independe de adesão ao regime geral de previdência social, bastando somente a participação de seu interessado a este regime de direito privado e contribuição pactuada entre as partes (BRASIL, 2001).

Existem, concomitantemente, no ordenamento jurídico brasileiro, dois modelos classificados como: previdência complementar aberta e previdência complementar fechada. Estas modalidades são oferecidas e administradas pelas Entidade Aberta de Previdência Complementar e Entidades Fechadas de Previdência Complementar, respectivamente.

Embora sejam de adesão voluntária, existem peculiaridades entre suas categorias. Em sentido genérico, a LC nº 108/01 abarcou os casos em que o poder público é patrocinador, por outro lado, a Lei 109/01 também tutela a previdência complementar e classifica de forma geral, como as entidades devam se estruturar.

As entidades abertas de previdência complementar são constituídas sob a forma de sociedades anônimas com a finalidade de instituir e operacionalizar planos de previdência privada complementar aberta a todos aqueles que vejam relevância em sua vinculação.

Nos termos do artigo 31 da LC 109/01, o acesso às entidades fechadas atingirá, exclusivamente, os empregados ou associados de caráter profissional, de uma empresa, grupo de empresas ou entes denominados patrocinadores. Ao passo que as entidades abertas de previdência complementar abrem o leque de acesso a quaisquer pessoas físicas.

As entidades fechadas possuem natureza mais restritiva, dada a prévia existência de vínculo empregatício ou de associação de caráter profissional de pessoas a determinados patrocinadores ou instituidores.

Embora tenham suas peculiaridades, tanto a modalidade aberta, quanto a fechada, são norteadas por conceitos elementares da previdência, como por exemplo, o equilíbrio financeiro e atuarial (IBRAHIM, 2015).

O equilíbrio financeiro na previdência complementar é explicado pela ingerência limitada do Estado em caso de desequilíbrio ou inviabilidade do arranjo que engloba a estrutura desta previdência. Uma vez que a atuação do Estado é somente a de normatizar e elencar limites aos seus patrocinadores e instituidores, para que estes atuem de acordo com os ditames legais adequados e usuais.

O princípio do equilíbrio financeiro corresponde a sustentabilidade do próprio sistema, este princípio no RGPS equivale a manutenção do sistema previdenciário obrigatório, para que haja uma relação justificável entre os seus gastos com benefícios e arrecadação previdenciária. No regime complementar essa ideia não é diferente, pois este princípio objetiva aplicar um balanceamento entre as receitas e despesas do sistema, refletindo, portanto, na estabilidade de adimplemento das futuras prestações de benefícios.

No que se refere ao equilíbrio atuarial, existe um conceito relativo ao modo de operação e de organização capaz de expressar o bom funcionamento do sistema para que garanta o seu desenvolvimento e estabilidade.

Este conceito advém da ciência do seguro e exprime, nas palavras de Zambitte, “o equilíbrio da massa, à criação e manutenção de um sistema protetivo viável, levando em consideração as variáveis mais relevantes dos participantes e assistidos, vislumbrando seu status atual e futuro.” (IBRAHIM, 2015, p. 791).

Dada as considerações gerais levantadas acima, este trabalho também elencou outros princípios norteadores da previdência complementar que, por abarcar relação particular, é subordinado a elementos do direito privado, sendo eles: a bilateralidade, onerosidade, solenidade, boa-fé e contrato de adesão:

- a) Bilateralidade – o contrato de previdência, definirá responsabilidades mútuas aos seus contratantes, uma vez que o contrato de previdência complementar é um ato jurídico bilateral, no qual o objetivo garantir-se por meio de prestações pecuniárias, e a entidade contratada, mediante pagamento, garantirá o recebimento futuro nos termos estabelecidos (REIS, 1984);
- b) Onerosidade – tanto o participante quanto a entidade contratada devem arcar com custos que lhe são peculiares, desse modo, temos o contratante contribuindo periodicamente com um valor preestabelecido e de outro a entidade arcando com as responsabilidades que lhe são inerentes (REIS, 1984);
- c) Solenidade - para que seja celebrado, deve seguir forma específica prescrita em lei, sob pena do seu não reconhecimento. A lei estabelecerá os meandros e formalidades que devam ser seguidas na celebração de um contrato de Regime de Previdência Privada (REIS, 1984);

d) Boa-Fé - as partes têm ao dever civil de agirem de acordo com a boa-fé, uma vez que o pactuado será mantido durante toda a relação jurídica e a boa-fé é presumida, os contratantes devem agir conforme os bons costumes, princípios morais e éticos aceitos pela sociedade (REIS, 1984).

e) Contrato de Adesão – ocorre quando não há discussão das cláusulas contratuais, pois essas são prefixadas por um dos contratantes, não abrindo, espaço para discussão contratual. A Lei Complementar nº 109/2001, em seu artigo 7º estabelece que os planos de benefícios da Previdência Privada devem atender a padrões mínimos a serem fixados pelo seu órgão regulador e fiscalizador, com o objetivo de assegurar transparência, solvência, liquidez e equilíbrio econômico-financeiro. Este órgão fiscalizador balizará os planos de benefício nestes moldes (BRASIL, 2001).

Na busca pela sistematização e organização da previdência complementar, ocorreram reformas normativas, no que se refere a regulamentação das entidades aberta e fechada e a partir dessas mudanças foram criados órgãos fiscalizadores.

A Superintendência de Seguros Privados (SUSEP), criada através do Decreto-Lei nº 73 de 21 de novembro de 1966, é responsável por normatizar as operações de seguros e resseguros, englobando também a regulamentação e fiscalização da previdência privada complementar aberta e capitalização, além de outras atribuições inerentes a sua atividade, quais sejam: a de regulamentar, supervisionar, fiscalizar e fomentar as atividades de seguro de forma articulada. Em suma a SUSEP é um órgão regulamentador e fiscalizador da previdência privada aberta no Brasil, do qual também faz parte o Conselho Nacional de Seguros Privados (CNSP) (SUSEP, 2019).

Com relação à entidade fechada, tinha como órgão regulamentador, a Secretaria de Previdência Complementar (SPC), que atuava em conjunto com o Conselho de Gestão de Previdência Complementar. Esses órgãos eram responsáveis por regulamentar e fiscalizar as entidades de previdência complementar fechada, anteriormente denominadas de fundos de pensão (IBRAHIM, 2015).

Em março de 2010, por meio do Decreto nº 7.123, a SCP foi substituída pela Superintendência Nacional de Previdência Complementar (PREVIC), que nada mais é do que uma autarquia de natureza especial e dotada de autonomia administrativa e

financeira, vinculada ao Ministério da Fazenda, atual Ministério da Economia², e atualmente, esse o órgão é responsável por fiscalizar e regulamentar as entidades brasileiras que pertencem ao ramo da previdência complementar fechada.

Após a promulgação das Leis Complementares nºs 108 e 109, ambas de 29 de março de 2001, que tratam acerca do Regime de Previdência Complementar, ocorreram detalhamentos quanto a sistematização desses regimes, bem como houve avanços consideráveis em sua compreensão, dando também mais credibilidade à previdência privada (BRASIL, 2001).

No que se refere aos planos oferecidos pelas entidades, atualmente, há dois tipos de planos de benefícios, sendo eles: os planos de benefícios instituídos por entidades abertas, podendo ser individuais ou coletivos e os planos de benefícios de entidades fechadas, que são estruturadas por meio de uma empresa Patrocinadora e Entidade Instituidora, os quais serão analisados nos tópicos seguintes.

2.2 Previdência complementar aberta

De acordo com a Constituição de 1988, os regimes de previdência complementar são organizados de forma autônoma, isto é, administrado em molde diferenciado ao aplicado no regime obrigatório.

Na medida em que se aplica, no regime geral, caráter contributivo e filiação obrigatória, no regime complementar aberto e fechado, usa-se o oposto desses ditames legais, uma vez que são estabelecidos por entidades constituídas em atenção ao disposto em leis específicas.

A LC nº 109/01, configura e garante que a previdência complementar seja concedida por meio de entidades de natureza aberta e fechada, que devam atender às exigências de seu órgão regulamentador.

Os planos abertos são de temperamento securitário e previdenciário, e de acordo com Wladimir Martinez, esse modelo oferece “pecúlio e rendas, administrados principalmente

² A Lei nº 13.844, de junho de 2019, estabelece a criação o Ministério da Economia. Com isso, as estruturas dos ministérios da Fazenda; do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão; da Indústria, Comércio Exterior e Serviços; e do Trabalho passaram a integrar um novo ministério chamado Economia.

por seguradoras. Estribados no seguro privado e no regime financeiro de capitalização.” (MARTINEZ, 2002, p. 115).

Conforme LC nº 109/01, os planos de previdência complementar de caráter aberto, são norteados de modo exclusivo por sociedades anônimas, que tenham por finalidade instituir e operacionalizar planos de benefícios de natureza previdenciária concedidos em forma de renda continuada ou pagamento único (a depender do pactuado entre as partes) e devem ser acessíveis a quaisquer pessoas físicas.

Apesar da sociedade anônima ser um pré-requisito para sua criação, esta poderá ou não atuar sob a forma de finalidade lucrativa, pois quanto ao seu intento lucrativo não há impedimento legal. Porém, nesse liame de previdência aberta, duas pessoas se unem com finalidades distintas e dificilmente existirá uma sociedade anônima organizada sob a forma da LC nº 109/01 e que não tenha fins lucrativos (CORREIA; COREIA, 2013).

Na previdência aberta o que deve imperar são os interesses das partes: segurador e segurado. Nesta relação o Estado somente interferirá na regulamentação da modalidade, para que não haja discrepâncias entre os interessados, dado que o segurador se encontra em patamar diferente e elevado da colocação do segurado e, para que não haja desequilíbrio na relação, o Estado atua sob a forma de controlar vulnerabilidades que possam decorrer deste trato.

O Regime de Previdência Aberta (RPA), carrega características do direito privado e contratual, subsistindo, portanto, nesta relação jurídica três sujeitos: a) segurado (participante ativo); b) percipiente - contribuinte (participante inativo) e; c) percipiente não - contribuinte (dependente) (MARTINEZ, 2002).

O segurado, um dos sujeitos da relação jurídica, é o destinatário imediato do vínculo contratual estabelecido, quando do momento do recebimento das prestações nos termos alinhados, a pessoa física que optou por aderir ao plano de previdência aberta oferecido pela sociedade anônima, deverá ser a impactada direta nas percepções pecuniárias após o período de contribuição.

O dependente, terá uma participação secundária, pois, se durante o período de gozo dessa garantia ocorra a morte do segurado, o direito passará ao dependente (MARTINEZ, 2002).

Nessa relação de direito privado, existe também a figura das entidades abertas, que são as sociedades constituídas única e exclusivamente com a finalidade de arquivar a relação de caráter previdenciário que será concedido no futuro.

Essa contraprestação poderá ser dada sob a forma de renda continuada ou em pagamento único e esse reembolso, dependerá da avença entre os sujeitos do contrato, não esquecendo também que este é um contrato de adesão, onde não há discussão de cláusulas e a forma como se dará essa prestação oscilará de acordo com o contrato de adesão ofertado pela sociedade (CORREIA; CORREIA, 2013).

Conforme elencado acima, as entidades abertas serão regidas e supervisionadas pela SUSEP, que estabelece os critérios de funcionamento, bem como, estipula seus índices de solvência e liquidez, observando que o patrimônio líquido não poderá ser inferior ao passivo não operacional, isto é aquele que não é coberto pelo patrimônio líquido, nem pelas provisões de segunda e terceira ordem, e assegurará também o acesso às informações e fornecimento de dados que tenham relação com a entidade (IBRAHIM, 2015).

A SUSEP também trata de aprovar a constituição, funcionamento, estatutos dessas entidades, a comercialização dos planos de benefício, e até mesmo disciplina sobre a forma de como os atos relativos à eleição e posse dos administradores devem decorrer (SUSEP, 2019).

Dentre outras atribuições descritas e autorizadas em lei, os órgãos regulamentadores também terão a competência de operacionalizar questões relativas à reorganização da sociedade, devendo sempre existir uma comunicação entre a sociedade aberta e seu órgão fiscalizador.

De acordo com o estipulado em lei, a ingerência do Estado por meio de conferência de competência normativa aos órgãos regulamentadores. Sendo assim, o Estado atua de forma administrativa e delegativa.

O sistema previdenciário aberto em seu cerne, é uma aplicação financeira de longo prazo, na qual o segurado aplica continuamente uma prestação pecuniária com o objetivo de recebê-la no futuro, corrigida monetariamente, de acordo com os termos pactuados (SUSEP, 2019).

Em suma, as contribuições direcionadas à previdência complementar aberta, são consideradas sob uma forma de prestação adicional e dispensável, que depende exclusivamente da vontade do segurado em se filiar ou não à entidade, e mais do que isso, visam garantir o padrão de vida do segurado.

2.2.1 Os planos do regime aberto

De acordo com o art. 26 da LC nº 109/01, os planos instituídos pelas entidades abertas poderão ser individuais ou coletivos. Se individuais, são acessíveis a quaisquer pessoas físicas e, se coletivos, serão compostos por pessoas físicas vinculadas, direta ou indiretamente, a uma pessoa jurídica responsável pela contratação dos planos de benefícios junto à EAPC.

Para que haja um ato jurídico perfeito, a modalidade aberta de previdência complementar, necessita dos seguintes sujeitos: participante (segurados), o assistido (a lei o disciplina como o participante ou seu beneficiário que esteja em pleno gozo dos direitos relativos à prestação continuada) e a entidade de previdência aberta (constituída sob a forma de sociedade anônima, podendo conceder os planos em forma de renda continuada ou pagamento único) (CORREIA; CORREIA, 2013).

Em se tratando dos planos coletivos, há o levantamento de uma de suas características mais relevante, que é a existência de uma intermediadora. Esta intermediadora é sempre uma pessoa jurídica, que tenha pessoas físicas previamente vinculadas a ela, de forma direta ou indireta, e para que o objetivo dessa intermediadora ocorra, é estabelecido um contrato junto à EAPC (CORREIA; CORREIA, 2013).

A mediadora poderá ser denominada como: averbadora ou instituidora. Se averbadora, será uma pessoa jurídica com poderes específicos conferidos pelos participantes vinculados a ela, para que essa venha a contratar o plano intentado pelo grupo filiado, neste módulo, a averbadora não participa do custeio. Por outro lado, existe a instituidora, que participa ativamente, de modo total ou parcial do custeio de seus grupos filiados, além de ser investida de poderes de representação permitidos pelos seus grupos de pessoas (IBRAHIM, 2015).

As Entidades Abertas de Previdência Complementar, também instituem planos sob a forma de renda continuada, que são os benefícios pagos por um período maior, ao passo

que os de pagamento único, serão quitados em única parcela. Além das formas de instituição dos planos (individual ou coletivo), a SUSEP, elenca e regulamenta diversas situações de aplicação e pagamento desses benefícios em caso de acometimento de sinistro ou de recebimento em vida (SUSEP, 2019).

Tratando-se dos tipos de planos ou benefícios que cobrem a ocorrência de riscos, existem os que são pagos sob a forma de pagamento único ou de renda mensal. Acerca do pagamento único, no sistema de acidentes ou tragédias supervenientes, ocorrem as seguintes possibilidades: quando do acometimento de algum acidente que ocasiona a morte do participante ativo, o pagamento do benefício contratado dar-se-á à vista, aos beneficiários indicados (SUSEP, 2019).

Outra situação em que esta forma de contraprestação é auferida, é em situações em que ocorrem o pecúlio por invalidez do participante. Entretanto, esta invalidez deverá ser total e permanente e deve ocorrer durante o período de cobertura fixado em contrato (SUSEP, 2019).

Há também os tipos de cobertura por riscos, pagos sob a forma de renda mensal, sendo eles: as pensões por prazo certo decorrente de morte (pagas aos beneficiários indicados pelo participante), pensão aos menores (pagas sob a forma de renda mensal temporária aos filhos e/ou dependentes menores do participante em caso de morte), pensão aos cônjuges ou companheiros, e decorre do acontecimento da morte para que seu pagamento ocorra (esta é paga sob a forma de renda vitalícia), renda por invalidez (paga ao participante pelo resto de sua vida – vitalícia), e a renda por invalidez com prazo mínimo garantido, que decorre de invalidez total e permanente superveniente da contratação do benefício (SUSEP, 2019).

Ainda que cada tipo de plano tenha a sua peculiaridade e, possua, requisitos para o seu recebimento, a previdência privada trata-se de uma espécie de seguro, e por esta razão, existe a necessidade desses acontecimentos serem incidentais e após o cumprimento do período de carência estabelecido pelo plano (SUSEP, 2019).

A SUSEP, lista uma série de planos a serem pagos pelas sociedades anônimas, sob a forma de benefícios ou rendas pagas em vida e sem o acometimento supervenientes de inesperados, sendo denominados os planos de cobertura por sobrevivência, que também podem ser identificados como aposentadoria.

Um desses afigura-se como o Plano Gerador de Benefício Livre (PGBL), que é calculado tendo como base a provisão matemática que o participante almeja receber, cumulada com a rentabilidade do fundo de investimento especialmente constituído (FEI), que estejam aplicados a totalidade dos recursos empenhados para esse fim. Neste plano não há “garantia de remuneração mínima e de atualização de valores e sempre estruturados na modalidade de contribuição variável (SUSEP, 2019).

Já o Plano com Remuneração Garantida e Performance (PRGP), garantirá, durante seu período de diferimento, a remuneração de seu saldo por taxa de juros e índice de atualização de preços, que estarão elencados na contratação. Segundo a SUSEP, o percentual de reversão não poderá ser inferior a 50% (SUSEP, 2019).

No que se refere ao Plano com Atualização Garantida e Performance (PAGP), que assegura, durante o período de diferimento do benefício, as devidas atualizações das expectativas de valores que se pretende prover (contraprestação), o indicador aqui utilizado será o índice de atualização de valores (SUSEP, 2019).

Com relação ao Plano com Remuneração Garantida e Performance sem Atualizações (PRSA), que é compreendido como uma forma de aplicação do indexador denominado índice de juros, que será aplicado na remuneração dos recursos que decorreram durante o período de diferimento. A SUSEP fixou que essa reversão de resultados financeiros não possa ser menor que 95%.

O Plano de Renda Imediata (PRI), pode ser explicado como o plano que garantirá a remuneração do benefício de forma de renda imediata. Nesta modalidade o participante deverá saldar de forma única sua prestação contributiva e a averiguação de resultados financeiros, diferentemente dos outros planos, será facultativa (SUSEP, 2019).

Por último, existe o Plano com Desempenho Referenciado (PDR), que como o próprio nome diz, oferece uma garantia mínima de desempenho, que será auferida durante o período de diferimento do benefício. A SUSEP adverte que nesta modalidade deve existir, em seu contrato, uma cláusula vinculada ao percentual de um índice de renda fixa de amplo conhecimento entre o homem médio (SUSEP, 2019).

Todos os planos listados acima são instituídos e regulamentados pela SUSEP e são matéria de revisão e atualização periódica, dada as céleres mudanças que o mercado financeiro, seguros e resseguros estão expostos.

2.3 A previdência complementar fechada

A motivação social que fez com que o legislador personificasse, a sistemática da previdência complementar, foi alicerçada na garantia e continuidade do padrão de vida de seus segurados, uma vez que o Regime Geral de Previdência Social possui valores mínimo (piso) e máximo (teto), a serem pagos pelo Estado.

Como saída à complementação do valor pago pela previdência social, algumas empresas adotaram o sistema de previdência privada fechada, operacionalizada pelas Entidades Fechadas de Previdência Complementar (EFPC). Nos termos do artigo 31 da LC nº 109/01, essa modalidade de plano é acessível aos empregados de determinada empresa ou grupo de empresas e servidores públicos. Essas empresas são qualificadas de acordo com suas abrangências e podem ser enquadradas como: patrocinadoras ou instituidora.

Na relação de previdência fechada com patrocinador, os empregados mantêm uma relação com a entidade fechada calcada sob a forma de contrato civil e mantida pela contribuição. A empresa é denominada patrocinadora, justamente pelo fato de se envolver diretamente na relação, contribuindo com parte dos valores de seus empregados, esse valor é pago diretamente à entidade fechada (CORREIA; CORREIA, 2013).

O vínculo existente na relação de previdência fechada com instituidor possui peculiaridades que o diferencia da relação explicada acima. Este tipo de previdência fechada foi instituído, justamente, pelo fato inexistir contrato de trabalho de fato entre as partes, mas sim um vínculo associativo entre os participantes ou associados e a entidade de classe, denominada instituidora.

Assim como na relação de previdência com patrocinador, os associados mantêm um contrato civil com a sociedade fechada que vinculam as partes, e a entidade de classe ou instituidora firma um contrato de adesão com a entidade fechada, todavia ela poderá ou não incorrer com a contribuição do instituidor (CORREIA; CORREIA, 2013).

Em suma, há duas grandes distinções nas relações avençadas com o patrocinador e instituidor, pois, ao passo que na primeira o nexo é encadeado com base em um contrato de trabalho e contribuição do patrocinador, a última é correlacionada a partir de um vínculo associativo com a instituidora, e pode incorrer ou não na dualidade contributiva das partes.

Além da qualificação acima, as EFPC's também são intituladas com base nos planos de benefício que administram, ou seja, será considerada de plano comum, se administrar plano pertencentes a um grupo restrito de participantes. Por outro lado, se gerenciar planos de benefícios acessíveis a grupos de participantes será considerada uma sociedade multiplanos, conforme disposição legal.

Além de todas essas especificações, as entidades fechadas são responsáveis por administrar e executar suas atribuições previdenciárias, dentro de seus limites normativos e são organizadas de acordo com as normas de seu órgão regulamentador.

As entidades fechadas respondem diretamente à PREVIC e estão ligadas a outros órgãos da seguinte forma:

Por um órgão regulador, um ente fiscalizador e um órgão recursal. Enquanto a função de regulação compete ao Conselho Nacional de Previdência Complementar (CNPC), a função de fiscalização recai sobre a Superintendência Nacional de Previdência Complementar (PREVIC), autarquia de natureza especial, criada pela Lei n. 12.154/2009 e vinculada ao Ministério da Previdência Social. Existe ainda a Câmara de Recursos da Previdência Complementar (CRPC), órgão recursal colegiado no âmbito do Ministério da Previdência Social a quem compete o julgamento dos recursos administrativos interpostos contra as decisões do órgão fiscalizador sobre aplicação de penalidades administrativas aos dirigentes das entidades fechadas. (LEITÃO; MEIRINHO, 2015, p. 743).

Em síntese, as entidades fechadas são imediatamente relacionadas ao atual Ministério da Economia³, e têm como órgão regulamentador o Conselho Nacional de Previdência Complementar. Por seu turno, como encarregada pela fiscalização do segmento existe a autarquia denominada Superintendência Nacional de Previdência Complementar (PREVIC) e como segunda instância administrativa, há a Câmara de Recursos da Previdência Complementar (CRPC).

Internamente e conforme disposição da LC 109/01, as EFPC's são constituídas sob a forma de sociedade civil ou fundação, e sem finalidade lucrativa. Sua composição obrigatória resume-se na existência de um Conselho Deliberativo, uma Diretoria-Executiva e um Conselho Fiscal (BRASIL, 2001).

3 A Lei nº 13.844, de junho de 2019, estabelece a criação do Ministério da Economia. Com isso, as estruturas dos ministérios da Fazenda; do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão; da Indústria, Comércio Exterior e Serviços; e do Trabalho passaram a integrar um novo ministério chamado Economia.

O Conselho Deliberativo, nos termos da LC nº 109/01, é o órgão máximo da sociedade civil ou fundação que opera na forma de administração dos planos de benefício de natureza privada, tendo por finalidade a tomada de decisões para o bom funcionamento e atendimento do escopo da entidade. O Conselho Deliberativo atua sob a ótica administrativa, porém não executa suas ideias, uma vez que essa tarefa caberá ao setor executivo da companhia.

A Diretoria Executiva será responsável por canalizar as atividades da companhia de forma harmônica, sempre com o intuito do seu bom funcionamento para com os seus participantes, assistidos, patrocinadores ou instituidores. Este é o órgão mais ativo, e que operará de forma executiva.

Conselho Fiscal, atua de forma fiscalizadora dentro da companhia, tendo como competência garantir e verificar se a sociedade cumpre com todos os requisitos legais para sua operação. Este órgão deve estar sempre atualizado quanto as mudanças que o segmento possa sofrer e garantir sua implementação na sociedade.

A Lei Complementar n 109/01, em seu artigo 14, afirma que em casos de cessação do vínculo empregatício do participante com o patrocinador, será garantida a portabilidade do direito acumulado para outro plano. Nessa situação o participante deve estar em período de diferimento, isto é, antes da aquisição do direito ao benefício (recebimento).

Ao participante é garantido o direito de resgate da totalidade das contribuições, descontadas as parcelas do custeio administrativo. Se o participante decidir não mais manter o vínculo com a entidade fechada, culminará por não adquirir pleno direito ao benefício e será garantido o valor do resgate total dos valores já empreendidos (CORREIA; CORREIA, 2013).

Conforme exposto, as EFPC's são instituídas, de acordo com seus limites legais, para oferecer planos de benefícios aos seus participantes (aposentadoria), porém sua estrutura não garante amplo acesso a quaisquer indivíduos, sendo restrito a determinados grupos vinculados aos seus patrocinadores ou instituidores.

Deste modo, quando o vínculo é cessado ou o participante afasta-se do sistema, a legislação brasileira abarca determinadas garantias, para que o segurado resgate o valor pago ao fundo. Sendo assim, pode-se entender que a legislação especial, ao estipular

limites aos sujeitos envolvidos na relação jurídica explicada acima, tem como objetivo salvaguardar todos, especialmente o segurado.

Note que este ponto é deveras relevante ao participante, e deve estar explícito quando do momento de sua contratação, pois essa é uma situação bem comum, uma vez que o contrato de trabalho, vínculo associativo ou a prestação podem ser desfeitos a qualquer momento.

III – A PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR E A NECESSIDADE DE EDUCAÇÃO PREVIDENCIÁRIA

Este capítulo discorrerá sobre a importância da educação previdenciária, sob a ótica dos reflexos desse ensino como forma de expansão da previdência complementar.

3.1 Considerações gerais

Dada a atual conjuntura política do país, o tema “educação financeira” tem sido cada vez mais recorrente e, diante desse cenário, os brasileiros, ainda que aos poucos, vêm entendendo sua relevância e aplicação futura.

A educação financeira tem grande valor à expansão da previdência complementar, pois é a partir da instrução econômica que nasce o sopro pela expansão do segmento. Estudiosos do tema, como Ricardo Pinheiro, defende a educação financeira como um fator relevante no que se refere a avanços significativos para a previdência complementar (PINHEIRO, 2008).

O referido autor, salienta que fatores como a transição demográfica, responsável por elevar a longevidade da população, bem como a necessidade individual de seleção de instrumentos financeiros em um cenário estável economicamente e previsível no médio e longo prazo, tem contribuído para a consolidação dessa sistemática educacional (PINHEIRO, 2008).

Nesse aspecto, a educação financeira é a instrução necessária para que o indivíduo desenvolva a habilidade de escolhas financeiras, isto é, entenda os riscos e as oportunidades financeiras, classificando-as em interessantes ou ousadas, de acordo com a instrução que lhe foi ministrada.

A importância do desenvolvimento e ensinamentos financeiros e previdenciários afeta, de forma direta a família e de forma positiva a sociedade como um todo. Assim, uma vez que esses indivíduos saibam administrar suas finanças, aprendem também a agir em situações delicadas e tendem a reagir com a tomada de decisões financeiras apropriadas (LEITÃO; MEIRINHO, 2015).

Não há, portanto, malefícios ocasionados pela educação financeira e previdenciária, muito pelo contrário, o quanto antes ocorra este aprendizado, tão logo haverá sua incorporação individual. Desse modo, a educação financeira impacta no desenvolvimento

e na capacidade de gerir o próprio dinheiro, diminuindo o índice de endividando, bem como leva a melhor utilização de recursos, dentro de seu âmbito aquisitivo e expande impactos positivos para a sociedade como um todo.

Os resultados positivos ocasionados pela educação previdenciárias são inúmeros, tais como: a geração de estabilidade financeira dos sistemas econômicos, uma vez que a população torna-se mais propensa ao cumprimento de suas obrigações financeiras frente às instituições bancárias, garante o bom desenvolvimento e a qualidade de novos produtos oferecidos pelo mercado financeiro, neste ponto, é certo que a conscientização populacional, incentiva as instituições do ramo de investimentos a aprimorarem seus produtos e serviços (PINHEIRO, 2008).

No que se refere a educação financeira e sua importância para a previdência complementar, existe grande implicação, em razão da escassa educação previdenciária. A população brasileira não é incentivada a investir e pensar a longo prazo. Não é o caso de educar a população apenas a aplicar seus ganhos em fundos de investimentos, mas sim conscientizá-la sobre a importância de suas escolhas e seus impactos a longo prazo na economia individual e coletiva.

No Brasil, já vivemos momentos de crescimento inflacionário bem delineados e que fizeram com que boa parte da população desenvolvesse (ainda que inconscientemente), uma ânsia pelo gasto imediato, ante o medo de desvalorização monetária.

Aspectos como a tendência do crescimento demográfico e longevidade de vida no país, trazem à tona a necessidade da aplicação de educação previdenciária. Entender a conjuntura política e econômica do Brasil evidenciam, ainda mais taxativamente, que a população deve ser conscientizada sobre a relevância de pensar a longo prazo.

Em abril de 2018, o IBGE publicou os números referentes ao crescimento de idosos no país, e mostrou que, estatisticamente, a população de idosos no país cresceu 18% em cinco anos e ultrapassou 30 milhões em 2017. Referido levantamento consigna que foram mantidas as tendências de envelhecimento da população brasileiro, ganhando-se 4,8 milhões de novos idosos em cinco anos, fato este que tem tornado esse grupo cada vez mais representativa no Brasil (IBGE, 2018).

A inversão da distribuição da população etária no Brasil, isto é, um maior percentual de idosos frente a queda de natalidade, faz pensar acerca da inviabilidade do financiamento da seguridade social e conseqüentemente, da previdência social.

Essa inversão é uma tendência mundial, que, inevitavelmente, atingiu a população brasileira. O aumento da expectativa de vida, ante a baixa da taxa de fecundidade é um fenômeno que afeta a sustentabilidade do sistema de financiamento da previdência social (VAZ, 2009).

De acordo com os dados extraídos do Relatório Resumido de Execução Orçamentária do Governo Federal, entre os anos de 2015 até 2018, as despesas com o Regime Geral de Previdência Social, em 2015, totalizaram 431,66 bilhões de reais, já em 2016 esse aumento saltou para 499,52 bilhões de reais, em 2017, as despesas foram ainda mais delineadas ao alcançarem 549,13 bilhões de reais, e por último existem as despesas aplicadas à previdência social no ano de 2018, onde totalizaram a quantia de 589,51 bilhões de reais (TESOURO NACIONAL, 2015, 2016, 2017 e 2018).

É evidente que a previdência social vem acumulando desafios, tais como a longevidade de vida, a redução da natalidade e os impactos das novas tecnologias nas relações de trabalho. Essas combinações que podem ou não terem o condão de colocar o financiamento do sistema em cheque, faz especialistas pensarem na viabilidade do sistema previdenciário às gerações futuras (VAZ, 2009).

A insustentabilidade do sistema da previdência social é palpável, uma vez que os crescentes gastos dedicados a esse sistema têm projetado uma inviabilidade futura, gerando incertezas na população, razão pela qual nasce a necessidade de uma reforma previdenciária mais acentuada.

Em janeiro de 2019, o Ministério da Economia em seu site, publicou que o déficit do Regime Geral da Previdência Social já atinge a casa de 195,2 bilhões de reais em 2018, isto significa um aumento de 7% em relação ao ano anterior. Este valor deficitário pode ser ainda pior se corrigido com base no INPC, totalizando, portanto, a quantia de 197,8 bilhões de reais (MINISTÉRIO DA ECONOMIA, 2019).

Conscientizar a população acerca da importância da educação previdenciária, vai muito além de injetar recursos e movimentar os fundos de investimentos administrados pelas entidades fechadas ou abertas.

Essa relevância passa pela estabilidade futura do indivíduo e clarifica quanto a possibilidade de inviabilidade não só da previdência obrigatória, como também da saúde e assistência social, dado os gastos crescentes e financiamento do sistema.

Entretanto, deve ser considerado que, grande parcela da população não possui recursos financeiros para empregar na previdência complementar, dependendo somente, em sua velhice, da proteção de recursos advindos do Estado em forma de aposentadoria (regime geral ou próprio), mas independentemente dessa situação a educação financeira e previdenciária não perde a sua relevância.

Por fim, aplicação da educação financeira, gerará na nação brasileira, uma educação e conscientização previdenciária, capaz de não só incutir na população a necessidade de pensar a longo prazo e os benefícios econômicos que isto traz para a saúde econômica do indivíduo e do país, como também fará com que a população se abstenha de esperar apenas que o Estado garanta sua estabilidade futura.

3.2 Aspectos gerais da educação financeira e previdenciária no mundo

Para Nunes, a elevação dessa taxa demográfica, mostra que a dependência esperada ao ano de 2025 na União Europeia será de 39 por cento:

Isto significa que nessa área geográfica existirão menos de três pessoas em idade de trabalho para cada cidadão acima de 64 anos. É previsto que tal fenômeno seja ainda mais saliente em 2050, quando a taxa de dependência estimada é de 49,4 por cento. (NUNES, 2016, p. 02).

Mesmo que soberanos e carregando panoramas diferentes de realidades orçamentárias, os países têm desenvolvido estratégias de educação financeira que tem como objetivo conscientizar suas populações financeiramente de forma didática.

Países como os Estados Unidos da América, Nova Zelândia, Japão, Canadá, Espanha e Irlanda, já traçam estratégias internas para a difusão de educação financeir. Cabe pontuar, ainda, que em razão das particularidades econômicas de cada país, nem sempre tais estratégias terão prioridades em comum. Como exemplo, cita-se a estratégia estadunidense que, em razão da crise hipotecaria, trata com maior cuidado as questões creditórias (PINHEIRO, 2008, p. 09).

Cada sistema possui minucias próprias e são melhorados com o passar dos anos, a estratégia adotada por cada país é baseada no momento histórico e social que a Nação se

encontra. Sendo assim, não devem, portanto, serem analisadas sob o aspecto da melhor ou pior política de educação financeira e previdenciária adotada.

Após estudos sobre as exclusividades de cada país, o autor elencou os melindres que cercam as políticas nacionais de alguns países, que serão explicadas abaixo.

Nos Estados Unidos, foi criado um sistema estratégico próprio desenvolvido pelo seu órgão estatal competente denominado Instituto de Pesquisas dos Benefícios Trabalhistas dos Estados Unidos, este dissemina uma política de planejamento mais genérica, ao alertar a população sobre os benefícios de poupar e investir o quanto antes. A estratégia de conscientização é inculcada na população de forma simples, dada a sua mensagem objetiva e acessibilidade do programa de educação (PINHEIRO, 2008).

Desde 2007, a Nova Zelândia estabeleceu um conceito de educação previdenciária denominado “*Kiwisaver*”, sem tradução para a língua portuguesa, porém pode ser entendido como um sistema de adesão voluntária entre os trabalhadores. Esse sistema consiste no desconto em folha de pagamento de uma percentagem que é recebida em um fundo previdenciário. Estes valores depositados nos fundos de investimentos da Nova Zelândia, que poderão ser levantados quando o participante possuir 65 anos de idade, ou pode ser resgatado antes, caso o participante adquira um bem móvel antes de completar a idade necessária para o levantamento dos valores (PINHEIRO, 2008).

O Japão possui um plano de estratégias baseado na Lei de Previdência para Planos de Contribuição Definida, que consiste na criação de uma cartilha na qual incumbe aos patrocinadores dos planos de benefícios a responsabilidade pela disseminação de materiais que contenham a importância da educação previdenciária a longo prazo (PINHEIRO, 2008).

No Canadá, a implementação de tal consciência financeira, se dá por meio da “Capsa”, que nada mais é do que uma associação de nacionalidade canadense formada por autoridades responsáveis por inspecionar o segmento de previdência privada no país. A associação difunde suas políticas financeiras e previdenciárias sob a forma de elaboração de diretrizes que orientam a forma de atuação previdenciária no Canadá, ou seja, é uma orientação que visa, ao primeiro momento, dirigir a forma de operação do segmento (PINHEIRO, 2008).

A Irlanda criou uma instituição denominada “*Pensions Board*”, que é responsável por fiscalizar o âmbito de previdência privada no país. A “*Pensions Board*”, tem competência para agir sob a forma de incentivo às administradoras de planos de benefícios privados e auxiliando acerca de como elas devem gerir os recursos que estão em sua custódia (PINHEIRO, 2008).

Resumidamente, a Espanha possui um programa de disseminação de políticas de conscientização financeira e previdenciária criado pelo governo espanhol, que visam atingir tanto os cidadãos em geral, quanto os estudantes. Os organizadores das políticas variam em decorrência de seu público-alvo, como por exemplo, se o público-alvo da orientação financeira consiste nos estudantes espanhóis, o responsável por organizar e preparar materiais relacionados ao tema será a Associação Espanhola dos Bancos (AEB) (NUNES, 2016).

3.3. Estrutura da educação previdenciária desenvolvida no Brasil

A importância de uma conscientização financeira na população se faz necessária há muito tempo. Este tema é matéria motivacional de muitos estudos ao redor do mundo, em muitos países já foi inculcida a convicção de que pensar a longo prazo é sempre a melhor saída para os desafios enfrentados, como por exemplo, o aumento da expectativa de vida e diminuição da taxa de natalidade, que são acontecimentos sociais que podem ser considerados tendências globais.

Este fenômeno social é denominado elevação da taxa de dependência demográfica, e preocupa sua população uma vez que significa uma discrepância considerável na comparação do percentual de idosos em relação ao restante da população, por meio de um quadro geral que explica de forma didática a questão demográfica do país.

As explicações acima servem como parâmetro para entender quão profunda é a discussão que envolve o tema, uma vez que é um assunto que afeta muitos Estados. Embora seja uma preocupação mundial, o desenvolvimento de políticas educacionais que compreendem finanças e investimento previdenciário é recente no Brasil.

Uma vez que essa tendência é mundial, o Brasil tem captado os desafios previdenciários enfrentados pela população, que podem ou não, afetar as gerações futuras. O incentivo

brasileiro na criação de consciência financeiras nos indivíduos existe desde 2007, isto é, o desenvolvimento de políticas educacionais financeiras que compreendem também a previdenciária, ganhou espaço há pouquíssimo tempo e ainda pouco impacta a sociedade. No final do ano de 2007, a antiga Secretaria de Previdência Complementar, órgão que até 2010 fazia parte do Ministério da Previdência Social (atual Ministério da Economia, conforme nota de rodapé nº3), auxiliou na criação de um grupo de trabalho, onde se discutiu a criação de estratégias educacionais didáticas. O resultado deste trabalho foi a criação de um pacote de estratégias brasileiras de educação financeira.

O plano educacional era multidisciplinar e compreendia diversas áreas financeiras, como, por exemplo, investimentos, previdência, seguros e até mesmo código do consumidor e foram pensadas tanto para o público infantil, quanto para o adulto.

Como se sabe, a Secretaria de Previdência Complementar, era o órgão responsável por atuar frente as Entidades Fechadas de Previdência Complementar. A conscientização financeira, sobre o aspecto previdenciário, interessa para estas entidades, uma vez que podem fomentar o segmento de fundos desta natureza.

Razão pela qual, essas entidades incentivam de forma indireta, por meio de seu órgão regulamentador, a evolução desses estudos, uma via de mão dupla, pois ao mesmo tempo que beneficiam a população brasileira, no que diz respeito a conscientização da importância de uma cultura educacional financeira a longo prazo, logra êxito quando da aderência dos indivíduos pelos seus planos.

A compreensão da cultura de investir no decurso do tempo pode culminar em impactos econômicos e sociais positivos ao povo brasileiro, pois vai de encontro ao processo de transição demográfica enfrentado pelo Brasil e, por sua vez, implica em ganhos substanciais de longevidade da população, impactando diretamente na sustentabilidade do sistema previdenciário.

Logo, a educação previdenciária atua como mecanismo capaz de estimular a formação da chamada poupança previdenciária de longo prazo, investimento este que suplementa e garante a manutenção do padrão de vida após o período laboral. Conclui o autor que tal fato pode levar

A futura desoneração do Estado quanto a previdência social, contribuindo para o desenvolvimento socioeconômico na medida em que os recursos anteriormente destinados ao pagamento de benefícios seriam canalizados à

investimentos no setor produtivo, impactando positivamente a economia nacional. (PINHIERO, 2008, p. 12).

Não obstante, foi a partir desta ideia que houve a implementação de medidas estratégicas educacionais em 2008, pelo então órgão regulador da Secretaria de Previdência Complementar, intitulado de Conselho de Gestão da Previdência Complementar (CGPC). O CGPC, atuou de forma ativa no que toca a perspectiva de disseminação dessas estratégias de políticas financeiras. A divulgação desse estudo se deu em forma de recomendação para que houvesse a disseminação da cultura educacional previdenciária entre os brasileiros e como incentivo a difusão dessa recomendação, o CGPC, concedia benefícios ao então denominado fundo de pensão. De lá para cá ocorreram avanços no que diz respeito ao estudo da educação previdenciária, mas nada tão relevante a ponto de alterar a psicologia econômica dos indivíduos neste enfoque (PINHEIRO, 2008).

Atualmente, por meio do Decreto nº 8.992, de 20 de fevereiro de 2017, a Secretaria de Previdência Complementar, deu lugar à Superintendência Nacional de Previdência Complementar (PREVIC), que é uma autarquia de natureza especial, vinculada ao Ministério da Economia, que possui qualificação legal para fiscalizar e supervisionar as atividades das entidades fechadas de previdência complementar, bem como criar estratégias relacionadas a expansão da previdência complementar. Entretanto, este é um setor no Brasil que muito tem a avançar no que se refere a educação financeira e previdenciária.

As Entidades Abertas de Previdência Complementar cada uma cria, de acordo com os seus limites e atribuições, campanhas capazes de inculcar em seus potenciais participantes a importância de investir a longo prazo para garantir seu futuro. Porém neste último aspecto, atualmente, a aderência e interesse à adesão é mais contida, inexistindo uma disseminação ampla de conscientização financeira.

Por fim, no que se refere a divulgação de percepção educacional financeira, em todos os aspectos, de fato, ainda não é absorvida pela maioria dos brasileiros. Fatores como distribuição de renda altamente discrepante, diferenças regionais e a falta de abordagem de ensino financeiro nas escolas públicas e nas instituições de ensino privado que ainda não consideram essa matéria, trazem a incorporação de uma cultura de gastos

imediatistas e uma falta de consciência para um tema que tem o condão de afetar as gerações futuras (VAZ, 2009).

De fato, essa mudança não é rápida e requer tempo, mas a conjuntura social e econômica enfrentada pelo país, requer mudanças imediatas nos hábitos financeiros. Ainda, os dados demográficos e aumento de gastos com a previdência social, alertam para esse tema, deixá-lo de lado significa comprometer o sistema de seguridade social, e de forma ainda mais impactante, a previdência social, ferindo cidadãos que de fato, dependem da harmonia desse sistema estatal.

3.4. Os avanços da educação previdenciária como condição para a expansão da previdência complementar no Brasil

A responsabilidade das gerações presentes tem grande influência na sustentabilidade do sistema securitário social no Brasil, no que diz respeito à garantia deste direito para as gerações futuras. Deveres e compromissos éticos com o futuro expõem uma responsabilidade fidedigna de empatia com as gerações que estão por vir, este engajamento não passa apenas pela relação previdenciária, como também ultrapassa outras áreas que o direito também tutela, como por exemplo, a ambiental.

O discernimento quanto a necessidade de proteger questões tão relevantes, foi inserido por meio de reflexões filosóficas, que foram se personificando e ganhando dimensão política e social ao longo do tempo. Vale dizer que, a preocupação acerca da escassez futura tem sido tamanha, a ponto de despertar inquietações quanto ao do bem-estar das gerações futuras (BOTELHO, 2015).

Considerando ainda mais o raciocínio acerca da expansão da educação previdenciária na população brasileira, é possível verificar que a legislação brasileira deveria cuidar de garantir a obrigatoriedade deste ensino nas escolas.

Pois, ainda que existam estudiosos do tema, que pensem e analisem os aspectos críticos da necessidade da expansão da educação financeira, sua divulgação e absorção não é plena aos brasileiros.

A Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar (Abrapp), que é uma entidade sem fins lucrativos, que representa os interesses comuns das entidades fechadas de previdência complementar, desempenha um importante papel

quanto a criação de estudos que evidenciam a importância da educação previdenciária e acredita que este também é o caminho para expansão do seguimento.

A Abrapp defende a educação previdenciária como um elemento importante para o desenvolvimento do sistema de previdência complementar e acredita que, somente após a expansão de educação financeira haverá expansão do sistema previdenciário complementar (ABRAPP, 2015).

Em razão disso, vem desenvolvendo, desde 2008, programas de educação previdenciária aos seus participantes e assistidos, para que melhor compreendam e incorporem a importância de planejamento a longo prazo (ABRAPP, 2015).

Neste ponto, como a Abrapp busca sempre divulgar ao máximo a relevância de se planejar a longo prazo, dispõe em seu site, desde 2014, um Guia para Modelagem de Programas de Educação Financeira e Previdenciária, este documento tem a finalidade de orientar, acerca do planejamento financeiro, relacionando sua importância a economia e manutenção de qualidade de vida (ABRAPP, 2014).

Considerando todas as ideias trazidas aqui neste tópico, o que se pretende, no entanto, é evidenciar a urgência quanto a implementação de educação previdenciária de forma ampla, para que as pessoas pensem na previdência social, em seu regime geral, próprio ou complementar, sobre um aspecto amplo, que passa pela economia e continuidade de seu padrão de vida.

Por fim, o Brasil, tem muito que avançar quanto aos ensinamentos que permeiam a questão da educação financeira, especialmente a previdenciária, uma vez que pouco se é discutido e aprofundado nos meandros desta questão.

CONCLUSÃO

Este trabalho abordou questões relativas ao regime geral e previdência complementar, objetivando demonstrar a necessidade da educação previdenciária como forma de expansão da previdência complementar.

Inicialmente, foram tratadas as questões históricas para contextualizar acerca da criação da seguridade social, com o cuidado de reconhecer acontecimentos históricos que refletiram em sua instituição. A referida análise serviu de contraponto para compreender a seguridade e suas subáreas na Constituição Federal de 1988 e legislações que lhe são inerentes.

A fim de entender a seguridade social como um todo, foram apresentadas suas subáreas: saúde, assistência e previdência social, reconhecendo o alcance e objetivo do Estado em cada uma delas. Foi analisado de forma um pouco mais profundas questões relativas à previdência obrigatória.

Posteriormente, foram explorados conteúdos relativos ao Regime de Previdência Privada, relacionando-os com a Constituição Federal de 1988 e seus tipos de regimes complementares: aberto e fechado. Esta observação buscou localizar as diferenças contidas nos dois regimes, bem como entender o regramento contido nas Leis Complementares nº 108 e nº 109, ambas sancionadas em 2001.

O presente trabalho examinou o regime de previdência privada, o sistema de funcionamento das entidades que atuam com a modalidade de regime aberto, bem como foram elencados diversos tipos de planos que são oferecidos nesta modalidade, destacando suas particularidades.

Em seguida, foram apresentados aspectos gerais do funcionamento das entidades fechadas e organização básica destas sociedades, levantando as situações em que são permitidas suas adesões.

Após o levantamento de todas essas considerações, foram abordados aspectos críticos no que se refere aos desafios do sistema de seguridade social. Desse modo, a educação previdenciária mostrou-se apta a oferecer uma das soluções aos problemas enfrentados na previdência social, entretanto, verificou-se a urgência quanto a necessidade de implementação da educação previdenciária.

Para firmar a tese de indispensabilidade de educação financeira, em especial da previdenciária, de forma ampla, foram colocados fatores globais que afligem diversos países, no que se refere a continuidade dessa proteção social.

Derradeiramente, o presente estudo destinou-se a demonstrar que a educação financeira e previdenciária são preocupações globais. Neste ângulo, o Brasil inegavelmente enfrenta desafios quanto a sustentabilidade e continuidade do sistema previdenciário, fato este que afeta as demais áreas da seguridade social e até o presente momento o país não implementou políticas públicas efetivas para a promoção da educação previdenciária.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRAPP. **Força do coletivo compromisso com o futuro**. São Paulo. 2015. Disponível em: < <http://www.abrapp.org.br/Paginas/Educacao-prevenciaria-e-financeira.aspx> > Acesso em: 03 nov. 2019.

ABRAPP. **Guia para Modelagem de Programas de Educação Financeira e Previdenciária**. São Paulo. 2008. São Paulo. Disponível em: < <http://sistemas.abrapp.org.br/apoio/guiaeducacao/> > Acesso em: 03 nov. 2019.

BORGES, José Cassiano; REIS, Maria Lucia Américo. O Regime Jurídico-tributário dos Fundos de Pensão e suas Inconsistências. São Paulo. **Revista Dialética de Direito Tributário** n° 78, pp. 35 a 48. Editora Dialética, São Paulo. Março de 2002.

BOTELHO, Catarina Santos. **Os direitos sociais em tempos de crise: ou revisitar as normas programáticas**. 2015. 55 f. Tese (Doutorado) - Escola de Direito, Universidade Católica Portuguesa, Coimbra, 2015.

BRASIL. [Constituição (1891)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1891**. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, [1891]. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao91.htm >. Acesso em: 15 out. 2019.

BRASIL. [Constituição (1934)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1934**. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, [1934]. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm >. Acesso em: 15 out. 2019.

BRASIL. [Constituição (1937)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1937**. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, [1937]. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm >. Acesso em: 15 out. 2019.

BRASIL. [Constituição (1946)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1946**. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, [1946]. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm >. Acesso em: 15 out. 2019.

BRASIL. [Constituição (1967)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1967**. Brasília, DF: Presidência da República, [1967]. Disponível em: <

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm>. Acesso em: 15 out. 2019.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 15 out. 2019.

BRASIL. Constituição (1988). **Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1988**. Brasília, DF, Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc20.htm>. Acesso em: 15 out. 2019.

BRASIL. **Decreto nº 8.992, de 20 de fevereiro de 2017**. Brasília, DF, Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/decreto/D8992.htm>. Acesso em: 22 out. 2019.

BRASIL. **Lei Complementar nº 108, de 29 de maio de 2011**. Brasília, DF, Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp108.htm>. Acesso em: 15 out. 2019.

BRASIL. **Lei Complementar nº 109, de 29 de maio de 2011**. s. Brasília, DF, Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp109.htm>. Acesso em: 15 out. 2019.

BRASIL. **Lei nº 6435, de 15 de julho de 1977**. Brasília, DF, Revogada pela Lei Complementar nº 109, de 29.5.2001. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6435.htm>. Acesso em: 20 out. 2019.

BRASIL. **Lei nº 8.742, de 07 de dezembro de 1993**. Brasília, DF, 07 dez. 1993. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8742.htm>. Acesso em: 30 out. 2019.

BRASIL. **Lei nº 9717, de 27 de novembro de 1998**. Brasília, DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9717.htm>. Acesso em: 20 out. 2019.

BRASIL. **Lei nº 13.844, de 11 de novembro de 2019**. Brasília, DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato20192022/2019/Lei/L13901.htm#:~:targetText=LEI%20N%C2%BA%2013.901%2C%20DE%2011%20DE%20NOVEMBRO%20DE%202019&targetText=Altera%20a%20Lei%20n%C2%BA%2013.844,da%20Rep%C3%ABlica%20e%20dos%20Minist%C3%A9rios>. Acesso em: 30 out. 2019.

BRASIL. **Medida Provisória nº 870, de 1º de janeiro de 2019**. Brasília, DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Mpv/mpv870.htm>. Acesso em: 30 out. 2019.

BRASIL. Ministério da Economia. **Previdência Social teve déficit de R\$ 195,2 bilhões em 2018**. Brasília. 2019. Disponível em: <

<http://www.previdencia.gov.br/2019/01/previdencia-social-teve-deficit-de-r-1952-bilhoes-em-2018/> > Acesso em: 23 out. 2019.

BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria de Previdência. **O que é Previdência Complementar**. 2013. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/a-previdencia/previdencia-complementar/o-que-previdencia-complementar/>>. Acesso em: 07 out. 2019.

BRASIL. Tesouro Nacional. **Relatório resumido da execução orçamentária do governo federal e outros demonstrativos**. Brasília. 2016. Disponível em: <<http://www.tesouro.fazenda.gov.br/documents/10180/352657/RROdez2016+-+REPUBLICA%C3%87%C3%83O.pdf/991a7e04-c8b0-4605-8018-54b6de4fd698> >. Acesso em: 25 out. 2019.

BRASIL. Tesouro Nacional. **Relatório resumido da execução orçamentária do governo federal e outros demonstrativos**. Brasília. 2015. Disponível em: <http://www.tesouro.fazenda.gov.br/documents/10180/318594/CPU_RREOmar2015/19625b2c-921d-413a-99fc-3a4415284531 >. Acesso em: 25 out. 2019.

BRASIL. Tesouro Nacional. **Relatório resumido da execução orçamentária do governo federal e outros demonstrativos**. Brasília. 2017. Disponível em: <<http://www.tesouro.fazenda.gov.br/documents/10180/352657/RREOfev2017.pdf> >. Acesso em: 25 out. 2019.

BRASIL. Tesouro Nacional. **Relatório resumido da execução orçamentária do governo federal e outros demonstrativos**. Brasília. 2018. Disponível em: <<https://www.tesouro.fazenda.gov.br/documents/10180/352657/RREOdez2018.pdf> >. Acesso em: 25 out. 2019.

CANOTILHO, J. J. Gomes; MOREIRA, Vital. **Constituição da República Portuguesa Anotada**. Coimbra. 3ª Edição. Coimbra Editora. 1984.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de e LAZZARI, João Batista: **Manual de Direito Previdenciário**. Rio de Janeiro. 15ª Edição. LTR. 2019.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista: **Manual de Direito Previdenciário**. Rio de Janeiro. 21ª Edição. Grupo Editorial Nacional e Forense. 2018.

COIMBRA, Feijó. **Direito Previdenciário brasileiro**. Rio de Janeiro. 6ª Edição. Edições Trabalhistas. 1996.

CORREIA, Marcus Orione Gonçalves; CORREIA, Érica Paula Barcha. **Curso de Direito da Seguridade Social**. São Paulo. 7ª Edição. Saraiva. 2013.

FELIPE, J. Franklin Alves. **Curso de Direito Previdenciário**. 11ª Edição. Rio de Janeiro. Forense. 2003.

IBGE. **Conheça o Brasil – população pirâmide etária**. Rio de Janeiro. 2018. Disponível em: < <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18318-piramide-etaria.html> >. Acesso em: 24 out. 2019.

IBGE. **Número de idosos cresce 18% em 5 anos e ultrapassa 30 milhões em 2017**. Rio de Janeiro. 2018. Disponível em: < <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20980-numero-de-idosos-cresce-18-em-5-anos-e-ultrapassa-30-milhoes-em-2017> > Acesso em: 24 out. 2019.

IBRAHIM, Fábio Zambitte. **Curso de Direito Previdenciário**. 21ª Edição. Rio de Janeiro. Impetus. 2015.

HORVATH JÚNIOR, Miguel,. **Direito Previdenciário**. 6ª Edição. São Paulo. Editora Quartier Latin do Brasil. 2006.

LEITÃO, André Studart; MEIRINHO, Augusto Grieco Sant'Anna. **Manual de Direito Previdenciário**. 3ª Edição. São Paulo. Saraiva. 2015.

MACIEL, Fabiano Romes. **Controladoria De Gestão Na Previ: Modelos, Apoio à Governança e Lei Complementar 108**. Rio de Janeiro. 2013. Disponível em: < https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/11392/Maciel_FR_Controladoria%20de%20Gest%C3%A3o_caso%20PREVI.pdf >. Acesso em: 04 out. 2019.

MARTINEZ, Wladimir Novaes. **Curso de Direito Previdenciário: Tomo IV Previdência Complementar**. 2ª Edição. São Paulo. LTR. 2002.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA. **Informativo**. Brasília. 2019. Disponível em: < <http://www.fazenda.gov.br/> > Acesso em: 02 nov. 2019.

MIRANDA, Jediael Galvão. **Direito da Seguridade Social: Direito Previdenciário, Infelizmente, Assistência Social e Saúde**. 1ª Edição. Rio de Janeiro. Elsevier. 2007.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 31ª Edição. São Paulo. Atlas. 2015.

MORAES, Alexandre de. **Direitos humanos fundamentais: Teoria Geral**. 4ªed. São Paulo: Atlas, 2002.

NUNES, Bernardo Fonseca. **Ações de educação financeira e previdenciária na União Europeia**. Rio Grande do Sul. 2016. Disponível em: < <http://sa.previdencia.gov.br/site/2016/09/estudoprogeduart1.pdf> > Acesso em: 27 out. 2019.

PIERDONÁ, Zélia Luiza. **Contribuições para a seguridade social**. 1. ed. São Paulo: LTR, 2003.

PIERDONÁ, Zélia Luiza. **O sistema de seguridade social brasileiro**. In: Marco Antônio César Villatore; Francisca Moreno Romero. (Org.). III Encontro de Internacionalização do CONPEDI / Madrid / Espanha. 1ed.Madrid: Ediciones Laborum, 2015, v. 6, p. 87-104.

PIERDONÁ, Zelia Luiza. **Proteção Social Brasileira: diferenças entre Previdência e Assistência Social**. In: XVII Congresso Nacional do Ministério Público, 2007, Salvador. Livro de Teses do XVII Congresso Nacional do Ministério Público, 2007. p. 309-316.

PINHEIRO, Ricardo Pena. **Educação financeira e previdenciária, a nova fronteira dos fundos de pensão**. São Paulo. 2008. Disponível em: < http://www.faceb.com.br/wp-content/uploads/3_090420-113416-244.pdf.>. Acesso em: 23 out. 2019.

PREVIC. **Entidades Fechadas de Previdência Complementar (EFPC)**. Brasília. 2019. Disponível em: < <http://www.previc.gov.br/a-previdencia-complementar-fechada/entidades-fechadas-de-previdencia-complementar-1> >. Acesso em: 16 out. 2019.

REIS, Adacir. **Previdência Complementar: Estudos em Homenagem aos 15 anos da Legislação Federal**. 1ª Edição. São Paulo. Instituto San Tiago Dantas de Direito e Economia. 2016.

REIS, Ernesto José Pereira Dos. **A previdência privada e o direito previdenciário brasileiro.** In: Revista Trimestral de Jurisprudência dos Estados. Ano 8. Vol. 29. Out/Dez-1984.

ROCHA, Daniel Machado da e JUNIOR, José Paulo Baltazar. **Comentários à Lei de Benefícios da Previdência Social: Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.** São Paulo. 12ª Edição. Atlas. 2014.

SANTOS, Jerônimo Jesus dos. **Previdência Privada: Lei da Previdência Complementar Comentada.** Rio de Janeiro. 2ª Edição. Jurídica do Rio de Janeiro. 2005.

SILVA, José Afonso. **Curso de Direito Constitucional Positivo.** São Paulo, 38ª Edição. Malheiros. 2015.

SUSEP. **Previdência Complementar Aberta.** Rio de Janeiro. Setembro/2019. Disponível em < <http://www.susep.gov.br/menu/informacoes-ao-publico/planos-e-produtos/previdencia-complementar-aberta>>. Acesso em: 07 out. 2019.

SUSEP. **Susep Completa 45 Anos de Criação.** Rio de Janeiro. Novembro de 2011. Disponível em: <<http://www.susep.gov.br/setores-susep/noticias/noticias/2011/susep-completa-45-anos-de-criacao>>. Acesso em: 04 out. 2019.

VAZ, Levi Rodrigues. **O princípio do equilíbrio financeiro e atuarial no sistema previdenciário brasileiro.** Curitiba. 2009. Disponível em: < <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/240-Texto%20do%20artigo-383-1-1020120706.pdf> >. Acesso em: 08 out. 2019.

VIANNA, João Ernesto Aragonés. **Curso de Direito Previdenciário.** São Paulo. 7ª Edição. Atlas. 2014.